

ハマの労務コンサル短信

〈No.35〉労基署とは違う、労働局の是正指導状況について

〈No.28〉改めて賃金規定を考える
 〈No.29〉改めて産業医を考える
 〈No.30〉規制改革推進会議の答申について
 〈No.31〉改めて試用期間について考える
 〈No.32〉新しい相棒 ChatGPT
 〈No.33〉退職者の復職問題について
 〈No.34〉創造的破壊!?からの人事潮流について

ビー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊雇用環境・均等部の是正指導

労働行政から企業に対する是正指導というと、読者諸氏の多くは、労働基準監督署による立ち入り検査を思い浮かべるのではないのでしょうか？ 労働基準監督署は日本全国の計321拠点、そこで働く労働基準監督官は約3,000人といわれています。また労働基準監督官は、行政官であると同時に、労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係法令違反のケースでは司法警察員としての職務を行うことができ、緊急の場合は逮捕、捜索などの強制捜査の権限も有しています。労働基準監督官のロッカーには手錠や取り縄があるという噂も聞いたことがあります。

さて今回のハマの労務コンサル短信で取り上げるのは、各都道府県の労働局の雇用環境・均等部です。労働基準監督署に比べると馴染みがない方も多いと思いますが、労働基準監督署は労働基準法と労働安全衛生法に、先月より改訂された最低賃金に関する法律を担当しているのに対して、この労働局の雇用環境・均等部は、育児休業や介護休業、セクハラやパワハラ、また同一労働同一賃金関連の労働法を所管する組織となります。これらの法違反の場合、労働基準監督署が所管する労働基準法違反等とは異なり、刑事罰が課されることはありませんが、是正指導に従わない等の悪質なケースでは企業名が公表されたり、20万円程度とはいえ過料が課されるケースがあります。企業は特に、レピュテーションリスク(Reputation Risk)の観点から、労働局の雇用環境・均等部の是正指導に対しても真摯に向き合わなければなりません。その意味で、今回の記事は、「労基署の是正勧告の実態!!」などの記事に比べると地味ですが、経営者や人事の方々には注意を払っていただきたいと考えています。

労働局の雇用環境・均等部は、育児休業や介護休業、セクハラやパワハラ、また同一労働同一賃金関連の労働法を所管する組織となります。これらの法違反の場合、労働基準監督署が所管する労働基準法違反等とは異なり、刑事罰が課されることはありませんが、是正指導に従わない等の悪質なケースでは企業名が公表されたり、20万円程度とはいえ過料が課されるケースがあります。企業は特に、レピュテーションリスク(Reputation Risk)の観点から、労働局の雇用環境・均等部の是正指導に対しても真摯に向き合わなければなりません。その意味で、今回の記事は、「労基署の是正勧告の実態!!」などの記事に比べると地味ですが、経営者や人事の方々には注意を払っていただきたいと考えています。

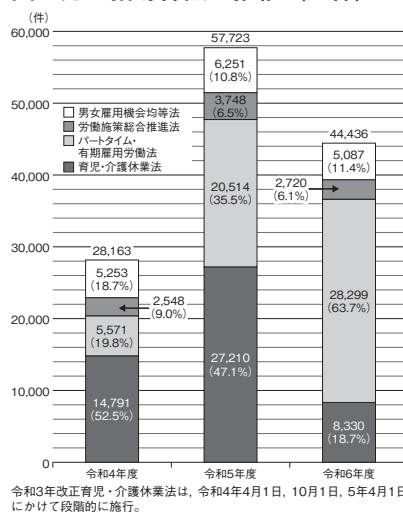
＊同一労働同一賃金問題が最多

先般、厚生労働省から各都道府県労働局の雇用環境・均等部が所管する、男女雇用機会均等法（セクハラ関連）、労働施策総合推進

法（パワハラ関連）、パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金関連）、育児・介護休業法について、労働者や企業からの相談とそれらの相談を受けて労働行政当局が調査した実態把握の結果、企業に対して行った是正指導の報告書が公表されました。

今回、特に企業への是正指導に発展するケースを中心にまとめてみました。過去3年間の是正指導の全体像は以下の図で俯瞰できます。筆者の予想はパワハラのは是正指導（労働施策総合推進法）が最

図 是正指導件数の推移（全体）





●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ビー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

多と考えていましたが，予想に反し，パートタイム・有期雇用労働法による同一労働同一賃金問題が最多との結果でした。

詳しく見れば，全体の状況では，労働者や事業主等から寄せられた相談件数は，20万2,311件（対前年度比+21.0%）と増加していますが，是正指導件数は，4万4,436件（対前年度比-23.0%）と逆に上記グラフの通り減少傾向でした。

＊労働法別の傾向分析

労働局が所管する労働法別に傾向を分析すると以下の通りとなります。

●男女雇用機会均等法

まずセクハラに代表される男女雇用機会均等法関連では，相談件数は，1万9,145件（対前年度比-1.7%減），雇用管理の実態把握を行った5,074事業所のうち，均等法違反が確認された3,259事業所に対し，5,087件の是正指導が実施されました。

是正指導件数のトップ3は，妊娠・出産に関するハラスメント26.8%（同法第11条の3関係），セクシュアルハラスメント措置義務違反25.6%（同法第11条関係），男女雇用機会均等法推進者の選任等が20.3%（同法第13条の2関係）の順です。

●労働施策総合推進法

次にパワハラを扱う労働施策総

合推進法関連では，相談件数は，7万2,789件（対前年度比+15.8%）。雇用管理の実態把握を行った3,189事業所のうち，法違反が確認された1,882事業所に対し，2,720件の是正指導が実施されました。

是正指導件数の傾向は，パワハラ防止措置違反が62.4%（同法第30条の2第1項関係）と突出しています。パワハラ防止の事業主の責務違反や研修の未実施等が21.7%（同法第30条の3第2項関係）と続いています。次いで，事業主の責務，自らの言動15.6%（同法第30条の3第3項関係）となります。

●パートタイム・有期雇用労働法

同一労働同一賃金に関するパートタイム・有期雇用労働法関連では，相談件数は，6,556件（対前年度比-3.3%）と相談件数は微減ですが，雇用管理の実態把握を行った1万5,519企業のうち，法違反は1万1,614企業に確認され，2万8,299件と突出した是正指導が実施されています。この点については企業の人事に携わる方々は他山の石として注意を喚起したいと思います。

是正指導件数のトップ3は，パートタイム・有期雇用労働者の雇用の際の労働条件の文書公布違反が24.4%（同法第6条第1項関係），同一労働同一賃金について

の自社の措置の内容の説明義務違反が16.3%（同法第14条第1項関係），パートタイム・有期雇用労働者の通常の労働者への転換義務違反が13.5%（第13条関係）となっています。

●育児・介護休業法

最後に，育児・介護休業法を見てみましょう。育児・介護休業関連の相談件数は，10万3,821件（対前年度比+33.0%）で，相談内容は，育児関係の相談が全体の7割を占めています。日本は世界有数の高齢化社会ですが，企業では，社員の親の介護問題よりも，育児問題が多い傾向にあるようです。これは筆者が率いる労務コンサルファームPMPの相談案件の趨勢とも一致しています。さて，育児・介護関連で労働局が雇用管理の実態把握を行った4,143事業所のうち，法違反が確認されたのは3,147事業所。これらの事業所に対して，8,330件の是正指導が実施されました。

是正指導件数の傾向は，育児休業では，休業等に関するハラスメント措置違反が30.7%（第25条関係），雇用環境整備義務違反が23.3%（第22条第1項関係），介護休業では，休業等に関するハラスメントの防止措置義務違反が48.7%（第25条関係）となっていました。