



報道関係者 各位

平成 25 年 5 月 31 日
【照会先】
千葉労働局雇用均等室
室 長 本間 直子
室長補佐 石山 玲子
(電話) 0 4 3 - 2 2 1 - 2 3 0 7
(F A X) 0 4 3 - 2 2 1 - 2 3 0 8

平成 2 4 年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法 パートタイム労働法の施行状況 ～ 6 月は『男女雇用機会均等月間』です ～

千葉労働局（局長 山本靖彦）では、平成 24 年度の男女雇用機会均等法（均等法）、育児・介護休業法（育・介法）及びパートタイム労働法（パート法）の施行状況を取りまとめましたので公表します。

1 平成 24 年度の法施行状況

- 相談件数総数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ **3,025 件**（前年度比 4.8%減）
（均等法関係 1,185 件、育・介法関係 1,660 件、パート法関係 180 件）
- 紛争解決の援助
 - ・ 労働局長による援助申立受理件数・・・・・・・・ **39 件**（前年度比 17.0%減）
（均等法関係 35 件、育介法関係 4 件）（解決率 74.4%）
 - ・ 機会均等調停会議による調停申請受理件数・・・・ **7 件**（前年度比 16.7%増）
（すべて均等法：セクハラ関係）（解決率 42.9%）
- 助言指導件数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ **延べ 2,352 件**（前年度比 4.6%増）
（均等法 142 件、育・介法 1,583 件、パート法 627 件）

■ **育・介法関係で、労働者の権利行使に関する相談件数が増加(前年度比 11.3%増)**

育・介法関係の相談件数は、前年度比で減少したものの、労働者の権利行使に関する相談件数は 316 件（前年度 284 件）と増加。平成 22 年度以降相談件数が減少する中、労働者の権利行使に関する相談割合は増加している。

（平成 22 年度 12.9%→平成 24 年度 19.0%）。

主な相談内容には、非正規労働者が育児休業を取得できるかの判断や、休業取得者の職場復帰がある。

■ **妊娠・育休等不利益取扱いに関する紛争解決援助で継続就業希望者の 9 割が解決**

産休・育休の取得や取得後の職場復帰を求めた紛争が 16 件（全体の 4 割）。うち 14 件（87.5%）が解決した。継続就業を求めた紛争は 11 件のうち 10 件で就業を継続している。

■ **均等法、育・介法、パート法に基づく雇用管理の調査を実施した事業所の 97.4%に助言**

平成 24 年度は、合計 680 事業所を訪問し、雇用管理の実態調査を行った。うち、662 事業所（97.4%）に対し、雇用管理上の問題点の是正や積極的な取組等について、延べ 2,352 件の助言指導を行った。

2 6月は、
第28回男女雇用機会均等月間です！



ポジティブ・アクション
普及促進のための
シンボルマーク「きらら」

テーマ

「生き活きと働く女性が企業の宝
～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～」

■ **ポジティブ・アクション推進のため、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施中！平成24年度は、企業訪問等により96社に働きかけ**

千葉労働局では、実質的な男女均等取扱いの実現に向け、積極的な取組（ポジティブ・アクション）を推進している。

平成24年度からは、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施し、企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の取組情報の開示促進を働きかけており、今年度も本月間以降、積極的に展開することとしている。

平成24年度は、労働局長等による企業訪問(10件)をはじめ96社に働きかけ、うち7割(67件)の企業から取組状況の連絡を受けた。現在、千葉県内に本社を置く14社が「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

(<http://www.positiveaction.jp/>) を活用し、取組状況を公開している。

(添付資料)

- (資料No.1) 千葉労働局における平成24年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況
- (資料No.2) 3法施行状況の推移(表1～表6)
- (資料No.3) 千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例
- (資料No.4) 第28回男女雇用機会均等月間実施要綱
- (資料No.5) 千葉労働局雇用均等室ガイド

千葉労働局における平成24年度男女雇用機会均等法、 育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況

雇用均等室では、労働者や事業主等から男女雇用機会均等法（均等法）、育児・介護休業法（育・介法）及びパートタイム労働法（パート法）等に係る相談への対応、事業主と労働者間の民事上のトラブルの解決に向けた援助（紛争解決援助制度）を行うとともに、雇用管理について事業所の個別調査を実施し、法違反等が認められる場合に指導を行っています。

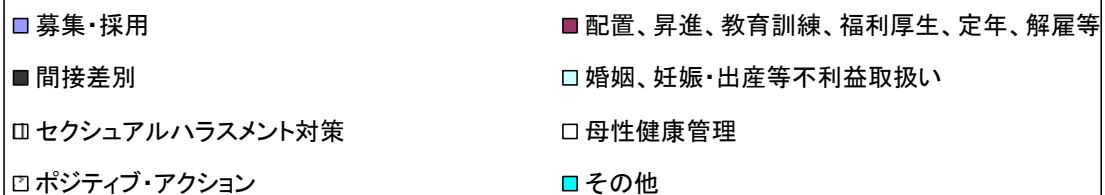
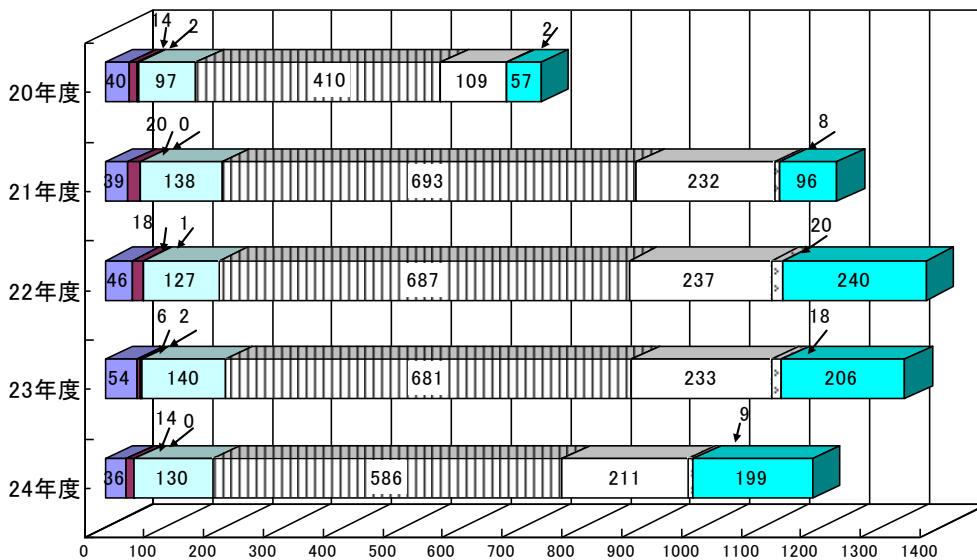
以下、3法に係る平成24年度の施行状況をご紹介します。

1 男女雇用機会均等法の施行状況

<相談>

- ・ 平成24年度の相談件数は、1,185件であり、平成22年度以降減少傾向にある。
- ・ 内容をみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が586(49.5%)件と最も多く、妊産婦の健康管理に関する「母性健康管理」についての相談211件(17.8%)、「妊娠・出産等不利益取扱い」に関する相談130件(11.0%)と続き、これらで全体の約8割を占める。
- ・ 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が653件(55.1%)と半数以上を占め、男性労働者からの相談も4%程度あった。〈図1、資料2の表2〉

図1 男女雇用機会均等法相談内容別相談件数の推移(単位:件)



<紛争解決の援助>

○ 労働局長による紛争解決援助

- ・ 平成 24 年度の申立受理件数は 35 件であり、うち 25 件(71.4%)が解決している。
- ・ 内容は、セクシュアルハラスメントを受けた労働者が企業に適切な対応等を求めた紛争が 18 件(51.4%)と最も多く、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する事案が 12 件(34.3%)と続く。〈資料2の表5, 資料3①事例〉

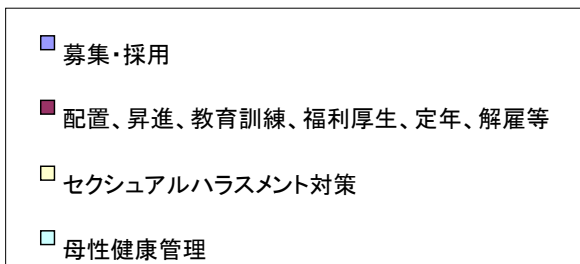
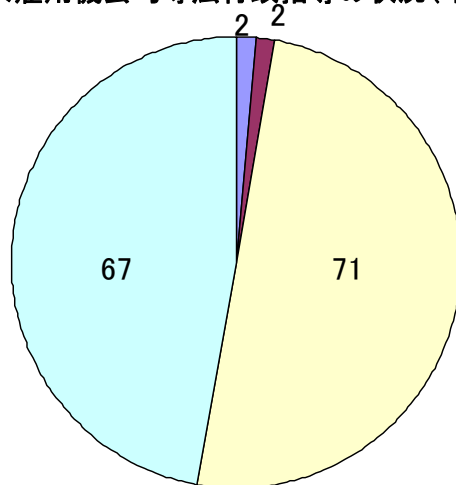
○ 機会均等調停会議による調停

- ・ 平成 24 年度の申請受理件数は 7 件(前年度6件)であり、うち 3 件(42.9%)が解決している。
- ・ 内容はすべてセクシュアルハラスメントに関する事案である。〈資料3③事例〉

<助言指導の状況>

- ・ 平成 24 年度は、116 事業所に対し調査を実施し、このうち、均等法に基づく雇用管理の是正や問題がある 111 事業所に対し、142 件の助言指導を行った。
- ・ 内容別にみると、「セクシュアルハラスメント対策」を講じるよう助言を行ったもの(71 件)や母性健康管理措置の整備に関するもの(67 件)が多い。〈図 2、資料2の表 6〉

図2 男女雇用機会均等法行政指導の状況(平成 24 年度 単位:件)



2 育児・介護休業法の施行状況

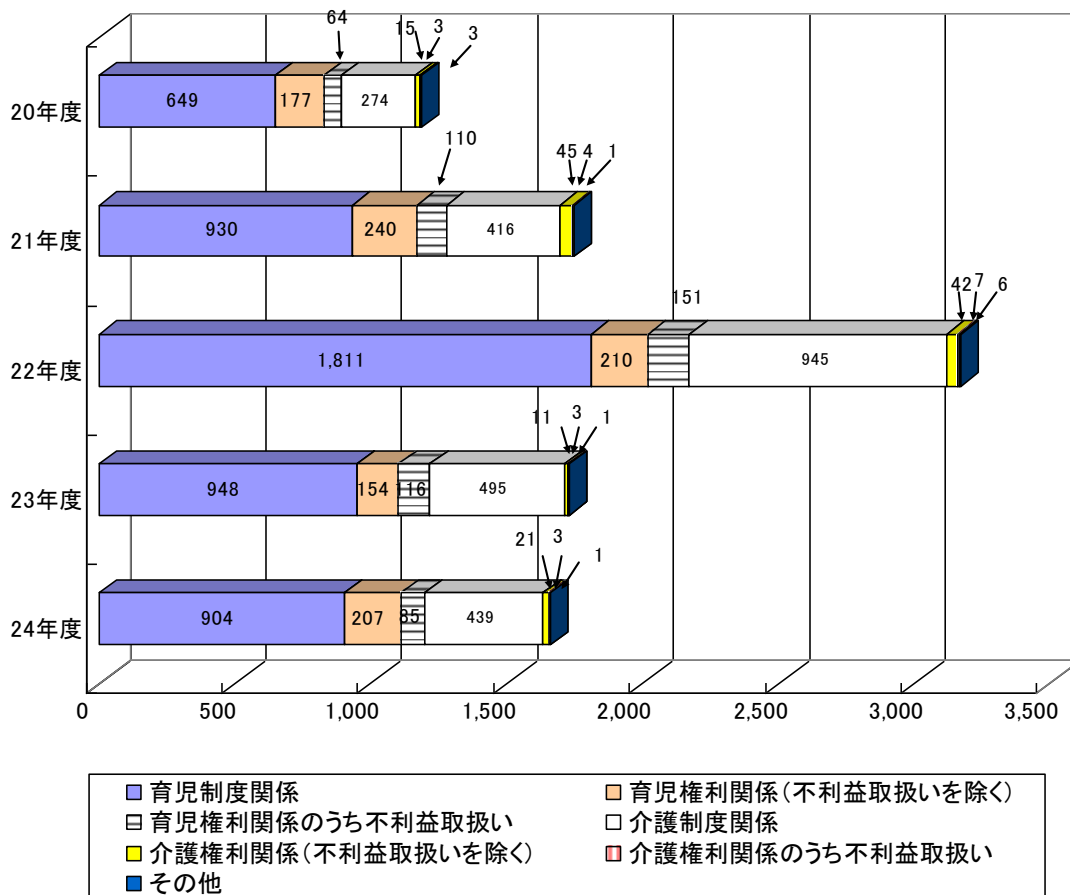
<相談>

- 平成 24 年度の相談件数は 1,660 件であった。改正法が施行された平成 22 年度をピークに、事業主からの相談を中心に減少しているものの、労働者の権利行使に関する相談の割合は増加傾向にある(平成 22 年度 12.9%→平成 24 年度 19.0%)。

〈図 3, 資料 2 の表 3〉

- 権利関係の相談内容を見ると、育児休業の取得に関する事案が最も多く、次いで、不利益取扱いに関する事案、育児のための所定労働時間の短縮措置に関する事案が多い。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が、1,011 件(60.9%)と最も多いものの、労働者からの相談が 318 件(19.2%)、その他(労働者の親族等)が 331 件(19.9%)となっている。

図3 育児・介護休業法に係る相談件数の推移(単位:件)



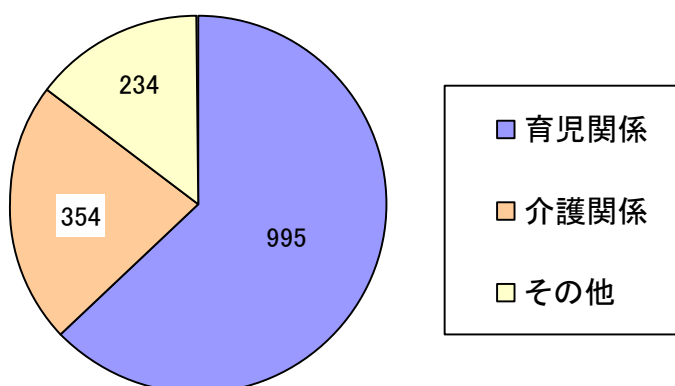
＜紛争解決の援助＞

- ・ 労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は4件。
- ・ 内容は、期間雇用者等から育児休業の取得を希望したことによる不利益取扱いに関する紛争(3件)と育児休業からの復帰に当たっての労働条件に関する紛争が(1件)で、事案はすべて解決している。〈資料2の表5, 資料3①②事例〉

＜助言指導の状況＞

- ・ 平成24年度は303事業所に対し、調査を実施し、うち、何らかの問題があった301事業所に対し、1,518件の助言指導を行った。
- ・ 内容別にみると、育児・介護休業規定の整備等に関するものが995件、介護関係の制度に関するものが354件で、育児・介護関係ともに、休業制度、所定労働時間の短縮措置等に関する指導が多くなっている。〈図4、資料2の表6〉

図4 育児・介護休業法に係る行政指導の状況(平成24年度 単位:件)

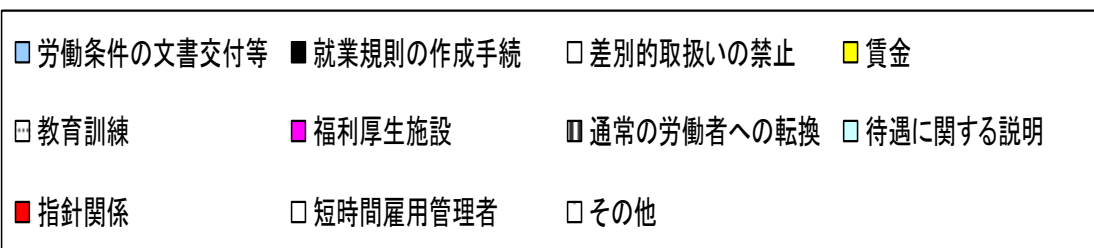
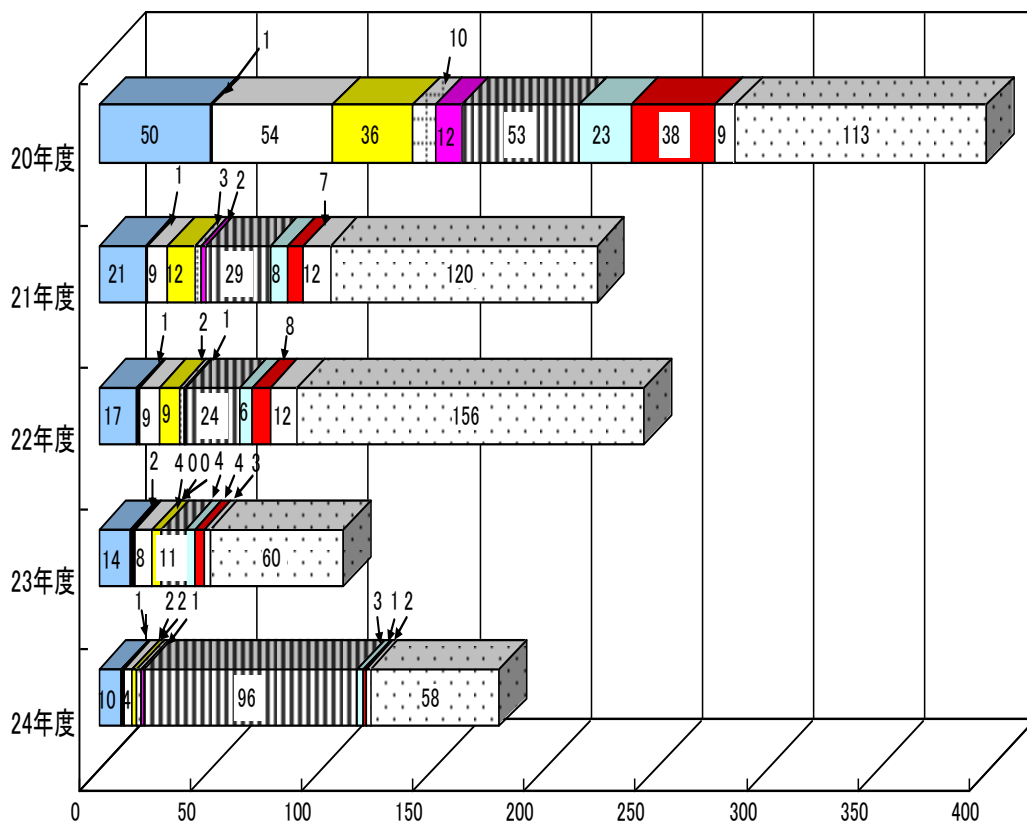


3 パートタイム労働法の施行状況

<相談>

- 平成 24 年度の相談件数は 180 件で、前年度より増加している。(平成 23 年度 110 件)。
- 相談内容を見ると、「通常の労働者への転換」に関する相談が 96 件(53.3%)で全体の半数を占め、前年度の 11 件から大幅に増加している。これは、「均衡待遇・正社員化推進奨励金」(平成 24 年度で廃止)において、「通常の労働者への転換制度」を設けることを支給要件としていることから、本制度の整備に向けた相談が増加したことによる。(図 5, 資料 2 の表 4)

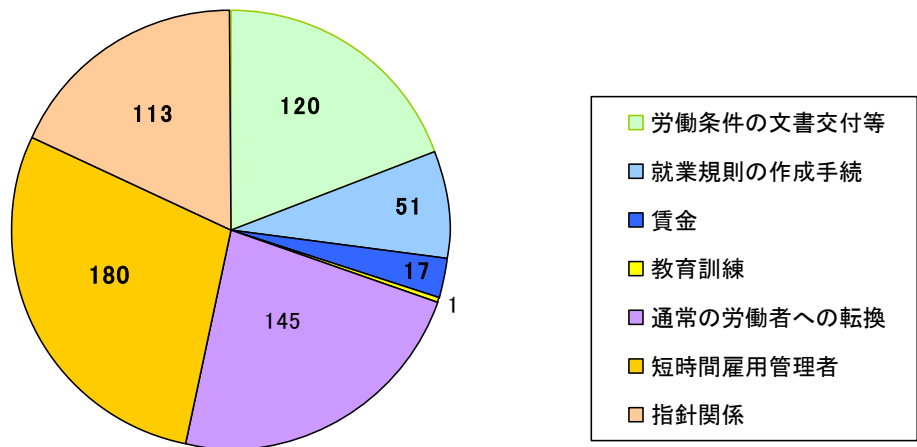
図5 パートタイム労働法相談内容別相談件数の推移(単位:件)



＜指導の状況＞

- ・ 平成 24 年度は 261 事業所に対し調査を実施し、このうち、パート労働者の雇用管理に何らかの問題があった 250 事業所に対し、627 件の助言指導を行った。
- ・ 内容別にみると、「正社員への転換推進」に関するものが 145 件で、「労働条件の明示」が 120 件となっている。〈図 6, 資料 2 の表 6〉

図 6 パートタイム労働法行政指導の状況(平成24年度 単位:件)



3 法施行状況の推移

1 相談

表1 相談件数

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
男女雇用機会均等法関係	731	1,226	1,376	1,340	1,185
育児・介護休業法関係	1,185	1,746	3,172	1,728	1,660
パートタイム労働法関係	399	224	245	110	180
計	2,315	3,196	4,793	3,178	3,025

表2 男女雇用機会均等法関係

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
募集・採用	40	39	46	54	36
配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、解雇等	14	20	18	6	14
間接差別	2	0	1	2	0
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い	97	138	127	140	130
セクシュアルハラスメント対策	410	693	687	681	586
母性健康管理	109	232	237	233	211
ポジティブ・アクション	2	8	20	18	9
その他	57	96	240	206	199
計	731	1,226	1,376	1,340	1,185

表3 育児・介護休業法関係

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
育児関係	890	1,280	2,172	1,218	1,196
うち労働者の権利関係	241	350	361	270	292
(うち不利益取扱い関係)	64	110	151	116	85
介護関係	292	465	994	509	463
うち労働者の権利関係	18	49	49	14	24
(うち不利益取扱い関係)	3	4	7	3	3
その他	3	1	6	1	1
計	1,185	1,746	3,172	1,728	1,660

表4 パートタイム労働法関係

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
労働条件の文書交付等	50	21	17	14	10
就業規則の作成手続	1	1	1	2	1
差別的取扱いの禁止	54	9	9	8	4
賃金	36	12	9	4	2
教育訓練	10	3	2	0	2
福利厚生施設	12	2	1	0	1
通常の労働者への転換	53	29	24	11	96
待遇に関する説明	23	8	6	4	3
指針関係	38	7	8	4	1
短時間雇用管理者	9	12	12	3	2
その他	113	120	156	60	58
計	399	224	245	110	180

2 個別紛争解決の援助

表5 労働局長による援助

		23年度	24年度	申請者		終了	
				労働者	事業主	解決	打切
				均等法	募集	0	1
	配置、昇進等	0	0	0	0	0	0
	妊娠等不利益取扱い	15	12	12	0	10	2
	セクハラ	21	18	18	0	13	5
	母性健康管理	1	4	4	0	2	2
	小計	37	35	35	0	25	10
育・介法	育児休業等不利益取扱い等	10	4	4	0	4	0
	合計	47	39	39	0	29	10

3 実態調査と行政指導

表6

	対象事業場数			
		助言あり	延べ助言件数	
男女雇用機会均等法	116	111	142	うちセクハラ対策 71 母性健康管理関係 67 その他 4
育児・介護休業法	303	301	1583	うち育児関係 995 介護関係 354 その他 234
パートタイム労働法	261	250	627	うち正社員への転換推進関係 145 労働条件の明示 120 その他 362
計	680	662	2,352	

千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

① <期間雇用者であることを理由に産休、育休が認められないとされた事例> (均等法第17条及び育介法第52条の4の複合事案)

◆ 女性労働者からの申立内容

妊娠の報告をしたところ、パートは産休、育休を取得できないと言われた。
女性労働者は、3か月ごとに契約更新を行い、これまで5回更新しており、1年以上継続して雇用されている。また、更新の際は、その都度継続雇用の意向を確認されたが、自動更新のように更新されてきたため、妊娠を理由とする雇止めであると思う。

産休、育休を取得し、継続勤務を求める。

◆ 事業主からの事情聴取

申立者について、産休はともかく、育休については、申し出時点の契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の契約期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日以前であることから、育休取得要件を満たさないと判断した。

申立者の勤怠に問題はなく、妊娠等の理由がなければ、契約更新が続いている可能性はある。パートでは、過去、スキル等を理由に契約の打ち切りを求めた者は11名のみで初回更新時であった。

(労働局長による援助内容)

期間を定めて雇用される者について、妊娠・出産等を理由に契約の更新をしないことは、不利益取扱いとして禁止されていることを説明。産休は、パートであっても取得できること、育休についても、雇用継続の見込みがあり、同様の地位にある他の労働者で複数回更新している者が皆継続している状況を踏まえると、育休取得要件を満たさないとはいえないことから、育休取得希望を認める方向で再度検討するよう助言。

(結果)

事業主は、産休及び育休取得を認めることで合意した。

② <育児休業から復帰後の配置先の労働条件が休業前より下がった事例>

(育介法第52条の4)

◆ 女性労働者からの申立内容

正社員の派遣スタッフとして勤務。

復帰にあたり、休業前と同じ勤務先を希望したが、空きがないという理由で、別の派遣先に復帰したところ、事前に説明された労働条件と異なる点があった。

休業前の勤務先に戻してほしい。

◆ 事業主からの事情聴取

申立者について、休業前の職場に空きがなく、同じ派遣先への復帰は難しい。

復帰に際し、本人ともよく相談し、複数提案した仕事の中から、本人が納得した派遣先に復帰させたつもりであった。

(労働局長による援助内容)

育介法では、育児休業を取得したことにより不利益な配置の変更を行うことは禁止されていること、配置における勤務場所を変更する場合、育児等に配慮することを求めていることを説明。他の派遣労働者やこれまでの育休復帰者の状況も踏まえ、申立者の派遣先での労働条件等が不利益取扱いに該当する恐れがないかどうか総合的に判断するよう助言。

(結果)

事業主は申立者と話し合い、勤務日等について配慮をする等申立者の意向に沿った見直しを行い、現在の派遣先での勤務を継続することで合意し、紛争は解決した。

③ 機会均等調停会議による調停事案の概要

調停の内容はすべてセクシュアルハラスメントであるが、調停事案をとりまとめると、下記のような内容が多い。

※ 調停会議では、弁護士等の調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、調停案の受諾を勧告している。

◆ 女性労働者からの主な申請内容

(行為者とされた者)

- ・ 経営者（社長、役員等）
- ・ 上司
- ・ 同僚

(セクハラの内容)

- ・ 身体への不必要な接触
- ・ 性的行為や関係の強要
- ・ セクハラを拒否したことによるいじめや嫌がらせ など

(申請の内容)

- ・ 相談窓口もなく、会社に相談したが、適切に対応してもらえず、退職せざるを得なくなったので、解決金の支払いを求める。
- ・ セクシュアルハラスメントの再発防止対策を求める。

◆ 事業主の主な主張

- ・ セクハラではなく、当事者間の合意によるものであった。
- ・ 事実確認を行ったが、セクハラ行為が確認できなかった。
- ・ 事実確認を行い、既に行為者に注意する等の適切な対応を行っている。

(調停案の主な内容)

- ・ 申請者に対して解決金を支払うこと
- ・ 企業内で法に基づくセクシュアルハラスメント対策を講じること
- ・ 法に基づく再発防止策を講じること