



報道関係者 各位

平成 26 年 5 月 30 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) 043-221-2307

(FAX) 043-221-2308

## 平成 25 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

紛争解決援助は増加、その 6 割以上が妊娠、出産、育児に関するもの

～ 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 25 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）の施行状況をとりとまとめましたので公表します。

### 1 平成 25 年度の法施行状況（資料No.1、No.2、No.3）

- 紛争解決の援助・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50 件（前年度比 8.7%増）
  - ・調停申請受理件数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8 件（前年度比 14.3%増）  
（均等法関係 6 件、育・介法関係 2 件）（解決率 87.5%）
  - ・労働局長による援助申立受理件数・・・・・・・・・・ 42 件（前年度比 7.7%増）  
（均等法関係 35 件、育・介法関係 7 件）（解決率 55.6%）
- 相談件数総数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2,114 件（前年度比 30.1%減）  
（均等法関係 874 件、育・介法関係 1,170 件、パート法関係 70 件）
- 助言指導件数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 延べ 1,881 件（前年度比 20.0%減）  
（均等法 164 件、育・介法 971 件、パート法 746 件）

#### ■ 紛争解決援助の 6 割以上が妊娠、出産、育児関係

紛争解決の援助の件数は 50 件（前年度 46 件）と前年度より増加。内容は、妊娠、出産、育児に関する紛争が 32 件（64%）、セクハラに関する紛争が 18 件（36%）となっている。

#### ■ 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 45.3%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 459 件（前年度 316 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 25 年度 39.2%）。

労働者の権利行使に関する主な内容には、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時の不利益取扱いがあるが、労働者だけではなく、事業主からの相談も増えている。また、介護に係る相談も増えてきている。

#### ■ 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 86.2%に助言

平成 25 年度は、合計 676 事業所を訪問し、雇用管理の実態調査を行った。うち、583 事業所（86.2%）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 1,881 件の助言指導を行った。

## 2 6月は第29回男女雇用機会均等月間です！（資料No.4）

テーマ

「踏み出そう ポジティブ・アクション！  
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～」



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」

### ■ 平成26年7月1日から、間接差別の対象範囲の拡大やセクシュアルハラスメント対策に関する改正等を内容とする均等法の改正省令・指針が施行

### ■ 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

厚生労働省において、平成24年6月から企業のポジティブ・アクションの取組を促進するため、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しております。

千葉労働局においても、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、平成25年度は、労働局長等による企業訪問(35件)をはじめ152社に働きかけ、うち36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。

### ■ ポジティブ・アクションに取り組む企業を支援するため、「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」が今年度創設

女性の管理職登用等に必要とされる能力の付与のための研修等を実施し目標を達成した場合に支給【支給額（1企業1回限り）15万円（中小企業30万円）】

#### <添付資料>

- (資料No.1) 千葉労働局における平成25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7）
- (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29回男女雇用機会均等月間実施要綱

#### <参考資料>

- ・男女雇用機会均等法で禁止されている「間接差別」の対象範囲が拡大します
- ・女性が輝く社会の実現に向けて
- ・ポジティブ・アクション能力アップ助成金の概要
- ・千葉労働局雇用均等室ガイド

## 千葉労働局における平成25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。

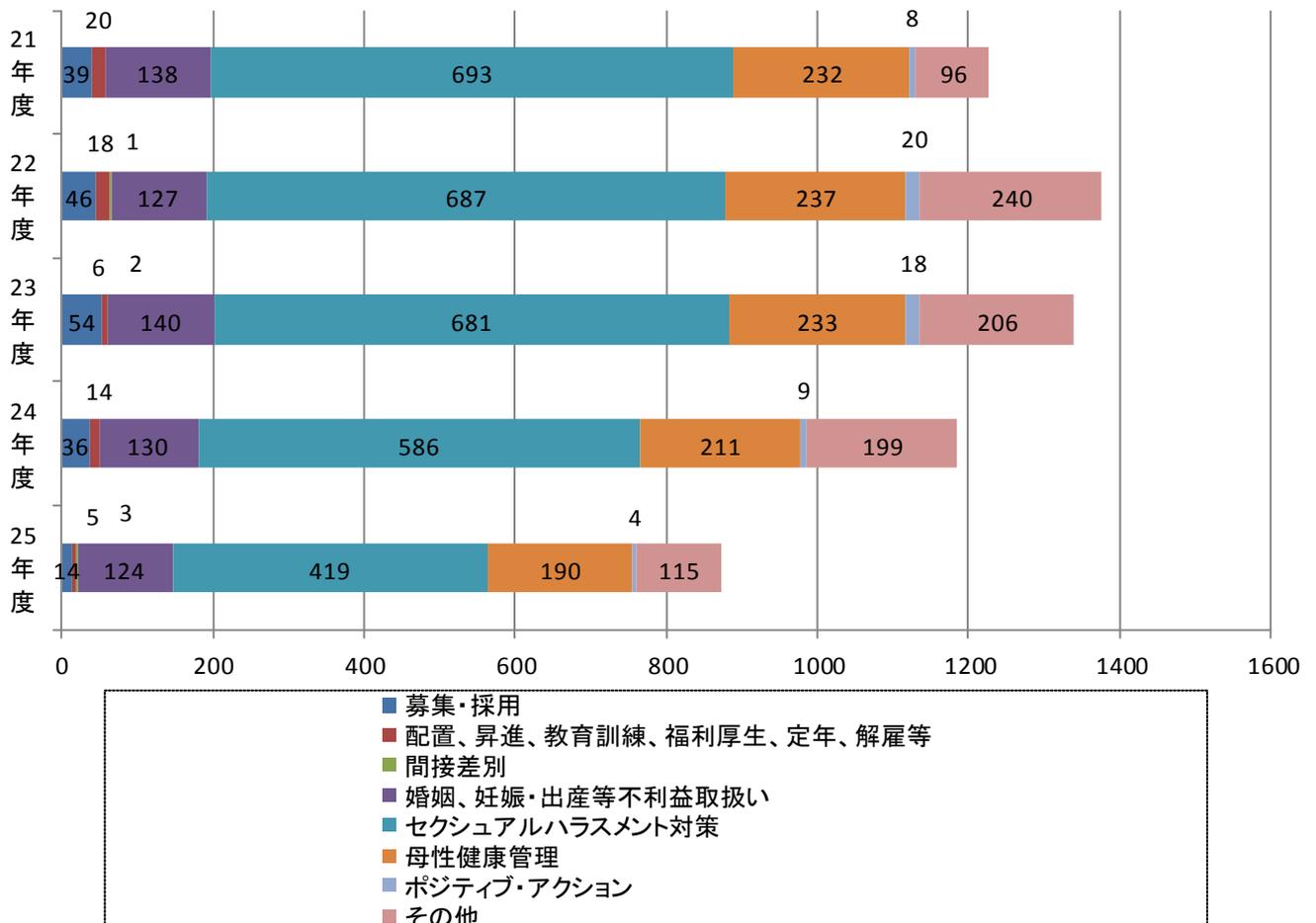
以下、3法に係る平成25年度の施行状況をご紹介します。

### 1 男女雇用機会均等法の施行状況

#### <相談>

- ・ 平成25年度の相談件数は、874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419(47.9%)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190件(21.7%)、「妊娠・出産等不利益取扱い」に関する相談124件(14.2%)と続き、これらで全体の8割以上を占める。
- ・ 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が482件(55.1%)と半数以上を占め、うち男性労働者からの相談も4.4%程度あった。〈図1、資料No.2の表2〉

図1 男女雇用機会均等法に係る相談件数の推移(単位:件)



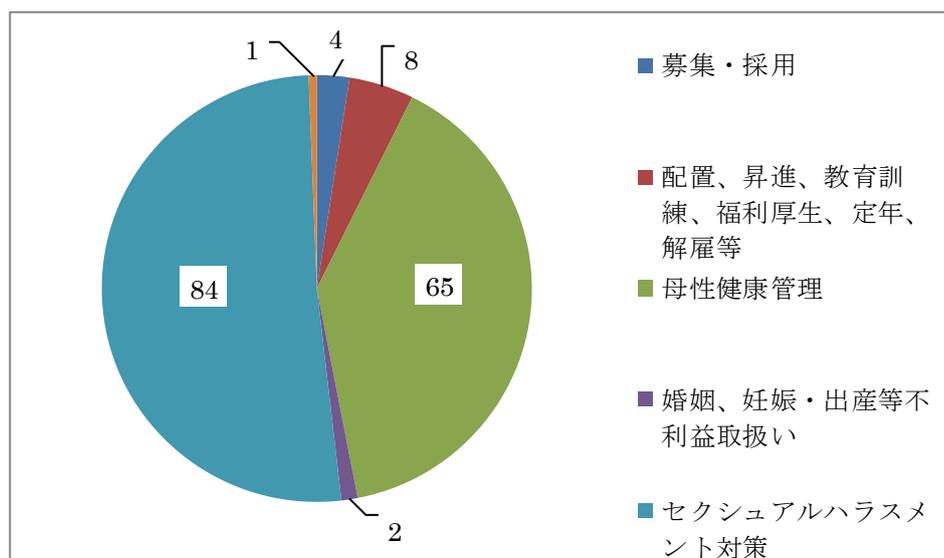
### ＜紛争解決の援助＞

- ・ 平成 25 年度の調停申請受理件数は 6 件(前年度 7 件)であり、うち 5 件(83.3%)が解決している。内容は妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する事案が 3 件、セクシュアルハラスメントに関する事案が 3 件である。〈資料No.2の表5、資料No.3①事例〉
- ・ 平成 25 年度の労働局長による援助申立受理件数は 35 件であり、年度内に終了した 29 件のうち 17 件(58.6%)が解決している。内容は、妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する事案が 12 件(34.3%)、母性健康管理に関する事案が 8 件(22.9%)と、妊娠、出産等に関する事案が半数以上を占めており、それ以外は、セクシュアルハラスメントに関する事案が 15 件(42.9%)となっている。〈資料No.2の表6、資料3No.②事例〉

### ＜助言指導の状況＞

- ・ 平成 25 年度は、137 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 69 事業所に対し、164 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(84 件)や母性健康管理措置の整備に関するもの(65 件)が多い。〈図2、資料No.2の表7〉

図2 男女雇用機会均等法行政指導の状況(平成 25 年度 単位:件)



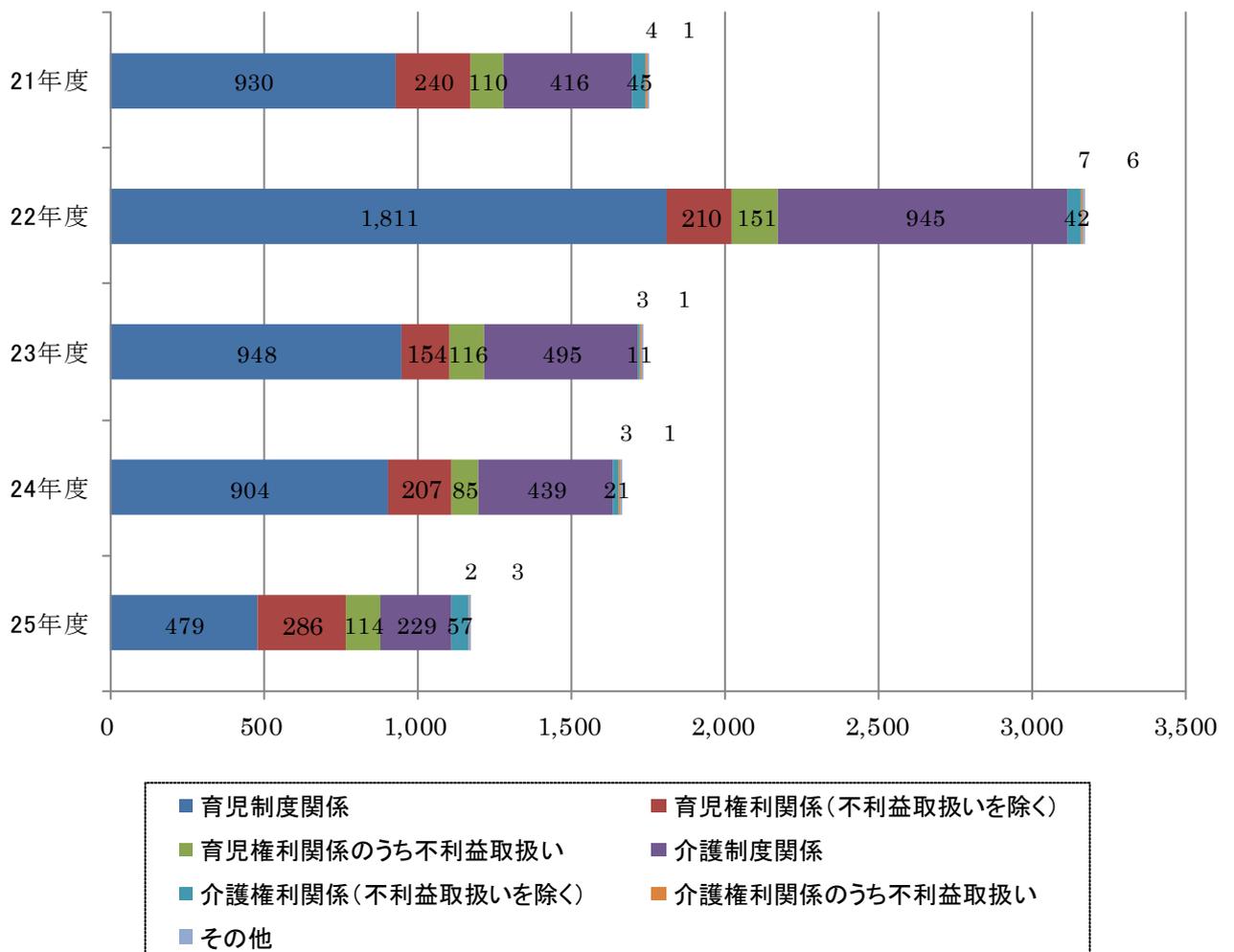
## 2 育児・介護休業法の施行状況

### <相談>

・平成25年度の相談件数は1,170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25年度39.2%)。〈図3, 資料No.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。
- ・相談者の内訳をみると、事業主からの相談が、666件(56.9%)と最も多いものの、労働者からの相談が281件(24.0%)、その他(労働者の親族等)が223件(19.1%)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)



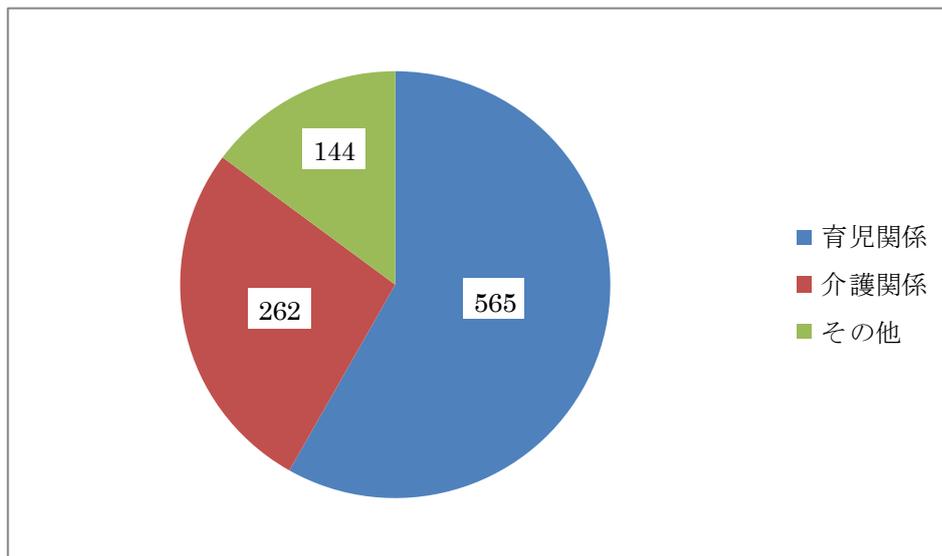
＜紛争解決の援助＞

- ・ 平成 25 年度の調停申請受理件数は 2 件（労働者及び事業主からの双方申請で同事案）で、育児休業の取得を理由とする不利益取り扱いに関する紛争となっている。〈資料2の表5、資料No.3①事例〉
- ・ 平成 25 年度の労働局長による援助申立受理件数は 7 件で、そのうち 3 件（42.9%）が解決している。内容は、育児休業の取得に関する紛争（2 件）と育児休業からの復帰に伴う不利益取り扱いに関する紛争（5 件）となっている。〈資料No.2の表6、資料3No.②事例〉

＜助言指導の状況＞

- ・ 平成 25 年度は 189 事業所に対し、調査を実施し、うち、何らかの問題があった 187 事業所に対し、971 件の助言指導を行った。
- ・ 内容別にみると、育児関係の制度に関するものが 565 件、介護関係の制度に関するものが 262 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No.2の表7〉

図4 育児・介護休業法行政指導の状況（平成 25 年度 単位：件）

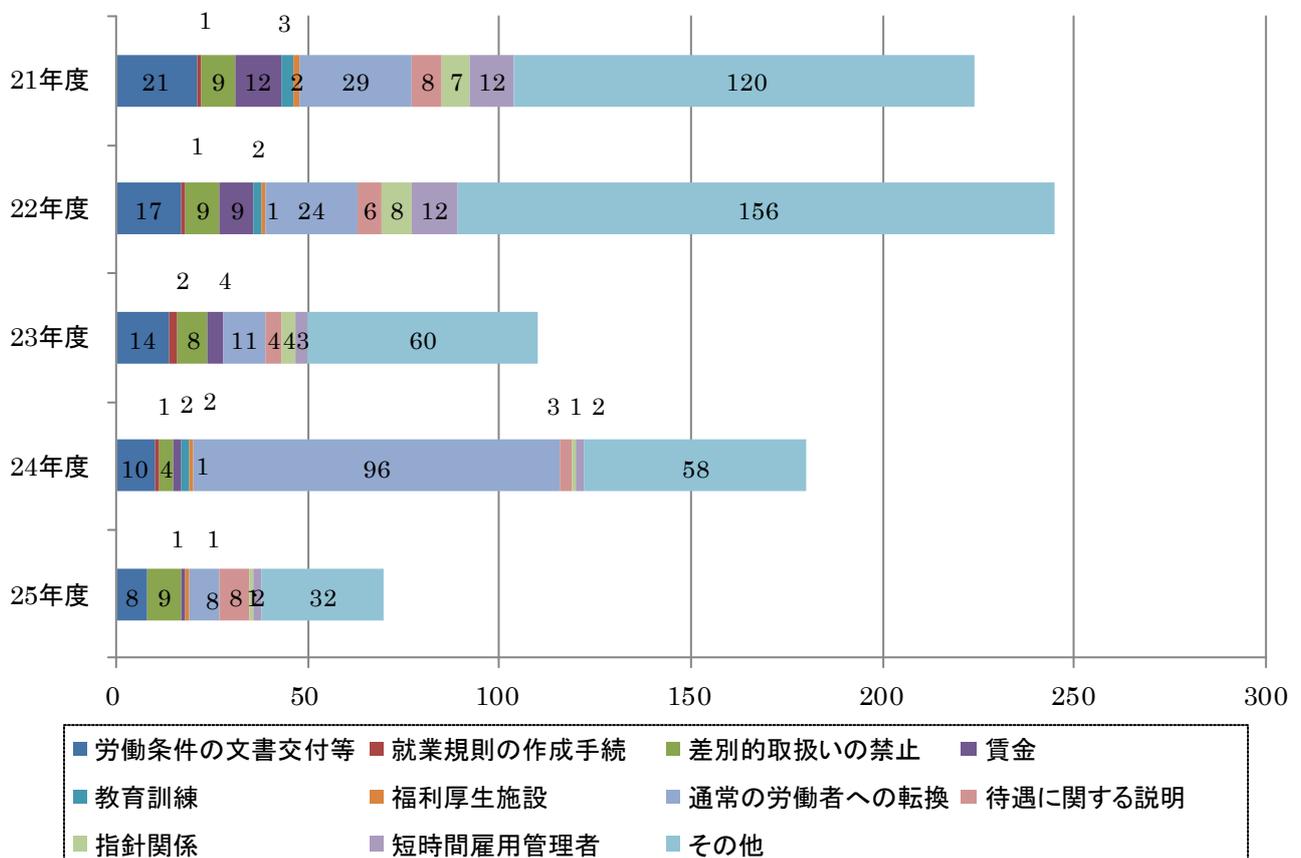


### 3 パートタイム労働法の施行状況

#### <相談>

- ・ 平成 25 年度の相談件数は 70 件で、前年度より大幅に減少している。(平成 24 年度 180 件)。
- ・ 相談内容をみると、「差別的取扱いの禁止(9 件)」、「労働条件の文書交付等(8 件)」、「通常の労働者への転換(8 件)」、「待遇に関する説明(8 件)」などの相談となっている。(図 5, 資料No.2の表 4)

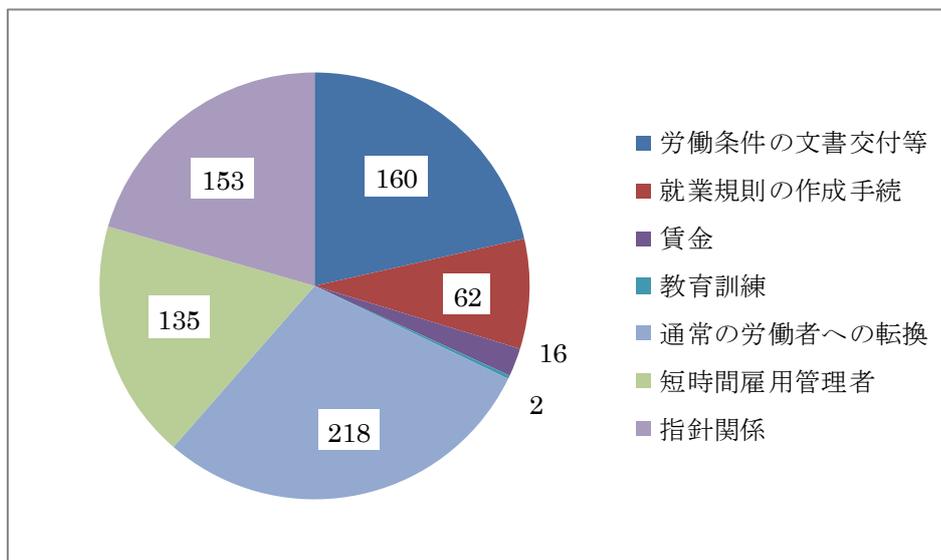
図5 パートタイム労働法に係る相談件数の推移(単位: 件)



＜指導の状況＞

- ・ 平成 25 年度は 350 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 327 事業所に対し、746 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 218 件で、「労働条件の明示」が 160 件となっている。〈図6, 資料No.2の表7〉

図6 パートタイム労働法行政指導の状況(平成 25 年度 単位:件)



## 3法施行状況の推移

## 1 相談

表1 相談件数

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
男女雇用機会均等法関係	1,226	1,376	1,340	1,185	874
育児・介護休業法関係	1,746	3,172	1,728	1,660	1,170
パートタイム労働法関係	224	245	110	180	70
計	3,196	4,793	3,178	3,025	2,114

表2 男女雇用機会均等法関係

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
募集・採用	39	46	54	36	14
配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、解雇等	20	18	6	14	5
間接差別	0	1	2	0	3
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い	138	127	140	130	124
セクシュアルハラスメント対策	693	687	681	586	419
母性健康管理	232	237	233	211	190
ポジティブ・アクション	8	20	18	9	4
その他	96	240	206	199	115
計	1,226	1,376	1,340	1,185	874

表3 育児・介護休業法関係

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
育児関係	1,280	2,172	1,218	1,196	879
うち労働者の権利関係 (うち不利益取扱い関係)	350 110	361 151	270 116	292 85	400 114
介護関係	465	994	509	463	288
うち労働者の権利関係 (うち不利益取扱い関係)	49 4	49 7	14 3	24 3	59 2
その他	1	6	1	1	3
計	1,746	3,172	1,728	1,660	1,170

表4 パートタイム労働法関係

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
労働条件の文書交付等	21	17	14	10	8
就業規則の作成手続	1	1	2	1	0
差別的取扱いの禁止	9	9	8	4	9
賃金	12	9	4	2	1
教育訓練	3	2	0	2	0
福利厚生施設	2	1	0	1	1
通常の労働者への転換	29	24	11	96	8
待遇に関する説明	8	6	4	3	8
指針関係	7	8	4	1	1
短時間雇用管理者	12	12	3	2	2
その他	120	156	60	58	32
計	224	245	110	180	70

## 2 個別紛争解決の援助

表5 調停申請受理件数

		24年度	25年度	申請者		終了	
				労働者	事業主	解決	打切
				均等法	妊娠等不利益 取扱い	0	3
	セクハラ	7	3	3	0	2	1
	小計	7	6	5	1	5	1
育・介法	育児休業等不 利益取扱い	0	2	1	1	2	0
	小計	0	2	1	1	2	0
計		7	8	6	2	7	1

表6 労働局長による援助申立受理件数

		24年度	25年度	申請者		終了	
				労働者	事業主	解決	打切
				均等法	募集	1	0
	妊娠等不利益 取扱い	12	12	12	0	5	4
	セクハラ	18	15	15	0	9	4
	母性健康管理	4	8	8	0	3	4
	小計	35	35	35	0	17	12
育・介法	育児休業	3	2	2	0	1	1
	育児休業等不 利益取扱い	1	5	5	0	2	3
	小計	4	7	7	0	3	4
計		39	42	42	0	20	16

## 3 実情調査と行政指導

表7

	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	137	69	164 うちセクハラ対策 84 母性健康管理関係 65 その他 15
育児・介護休業法	189	187	971 うち育児関係 565 介護関係 262 その他 144
パートタイム労働法	350	327	746 うち正社員への転換推進関係 218 労働条件の明示 160 その他 368
計	676	583	1,881

## 千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

### ① 調停事例

＜育児休業中に退職することになった経緯について労働者と事業主が対立している事例＞

(均等法第18条及び育・介法第52条の5の複合事案)

均等法第17条、育・介法第52条の4に基づく紛争解決援助において歩み寄りが図られずに打切となり、当該援助終了後に当事者双方から調停申請があった事案である。

#### ◆女性労働者からの申請内容・主張

- ・妊娠中から、妊娠したことや産前・産後休業、育児休業を利用することについて嫌がらせを受けていた。育児休業後の復職についても休業前より負担が大きい仕事をするかパートになるか選択するように言われ、結果として育児休業中に退職せざるを得なくなった。
- ・妊娠中に母体への配慮をしてもらえなかったことと併せて、金銭補償を求める。

#### ◆事業主からの申請内容・主張

- ・当初、パートで復職したいと申出をしたのは労働者側であったにもかかわらず、退職勧奨を受け、正社員として復職できないとして金銭補償を要求された。そのような事実はなく、退職に至った経緯が労働者の主張と異なっていると認識している。
- ・解決金に折り合いがつかないので、労働局に仲介を求める。

#### ◆調停会議

調停委員が当事者双方から事情や意見を聴き、検討した結果、

- ・会社都合による退職とすること
  - ・事業主が女性労働者へ解決金を支払うこと
  - ・均等法、育・介法に基づく雇用管理を行うこと
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

#### ◆結果

当事者双方が調停案を受諾し、解決した。

## <妊娠中に勤務態度を理由に解雇された事例> (均等法第18条事案)

### ◆女性労働者からの申請内容・主張

- ・試用期間満了に伴い、勤務態度を理由に解雇されたが、実際には妊娠が理由の解雇だと思っている。
- ・会社の対応に納得ができないので復職を求める。復職ができない場合は金銭の補償を求める。

### ◆事業主からの主張

- ・申請者の試用期間中の勤務態度に問題があり、注意をしても改善がみられなかったため解雇したのであって、妊娠したことが理由ではない。

### ◆調停会議

調停委員が当事者双方から事情や意見を聴き、検討した結果、

- ・申請者の解雇を撤回し、雇用を継続すること
  - ・均等法に基づく雇用管理を行うこと
- 等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

### ◆結果

当事者双方が調停案を受諾し、解決した。

## ② 労働局長による紛争解決の援助事例

＜派遣労働者が育児休業復帰後に復帰先がないことを理由に契約更新されないこととなった事例＞

(育・介法第52条の4事案)

### ◆女性労働者からの申請内容・主張

- ・ 1年契約の派遣労働者で、現在の契約期間内のみ育児休業が認められている。
- ・ 育児休業から復帰後、就業場所がないことから契約更新しないと言われているが、1歳まで育児休業を取得したい。

### ◆事業主の主張

- ・ 申立者の場合、1歳まで育児休業を取得し復帰しても派遣先が確保できないと判断したので、その状況を申立者に説明した。
- ・ 現在の契約期間満了までの育児休業を取得し、契約期間満了で退職することに申立者も合意していたと思っていた。
- ・ 育児休業の取得を理由に不利益な取り扱いをしたつもりはない。

### ◆労働局長による援助

期間雇用者の育児休業の取得要件や、育児休業の申出を理由とする不利益取り扱いの考え方について説明の上、申立者は契約期間満了での退職について納得していないなど退職の合意の経緯について双方の主張に相違があることから、申出者が希望する契約の更新及び育児休業の1歳までの取得を認めるよう検討を求めた。

### ◆結果

契約が更新され、子が1歳まで育児休業が取得できることとなった。

## <事業主からセクシュアルハラスメントを受け、退職に追い込まれたとする事例>

(均等法第17条事案)

### ◆女性労働者からの申請内容・主張

- ・事業主からセクシュアルハラスメントを受け、その後就業環境が悪化し、退職することとなった。
- ・事業主からのセクシュアルハラスメントを受けたことが原因で退職せざるを得なくなったことから、金銭補償を求めるとともに、今後、同様のトラブルが起きないように、セクシュアルハラスメント防止対策を講じることを求める。

### ◆事業主の主張

- ・申立者へ職務の指導をした際に、身体に触れるようなことはあったが、セクシュアルハラスメントをしたとは思っていない。後日、謝罪している。
- ・申立者から退職の申し出を受けた際に、退職理由は聞かされていなかったもので、仕事が嫌で辞めると思っていた。
- ・セクシュアルハラスメント防止対策は行っていない。

### ◆労働局長による援助

一般的に受けた側の意に反するような身体への接触があり、それにより精神的苦痛を被るのであれば、セクシュアルハラスメントになり得ること、セクシュアルハラスメント防止対策を措置していないことは均等法に反することを説明。解決のために金銭補償に応じることを検討するとともに、セクシュアルハラスメント防止対策を講じるよう助言。

### ◆結果

申立者の要望どおり、解決金が支払われるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策が講じられることになり、紛争は解決した。

## 第29回男女雇用機会均等月間実施要綱

### 1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなく自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めること及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）であることを、社会一般に定着させる必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

### 2 目 標

- (1) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着

### 3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション！  
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

### 4 期 間

平成26年6月1日から30日までの1か月

### 5 主 唱

厚生労働省

### 6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

### 7 実施事項

#### (1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

#### (2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

#### (3) 均等法に基づく指導の集中的実施

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

#### (4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進

厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。