



厚生労働省福島労働局発表  
平成28年6月30日

担当

福島労働局雇用環境・均等室

室長 鈴木 千賀子

室長補佐 津田 丈治

TEL 024-536-4609

平成27年度 福島労働局雇用環境・均等室における相談・指導状況

## 27年度相談数のうち育児・介護休業関係が約半数

福島労働局（局長 島浦幸夫）ではこのほど、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談、是正指導等の状況について取りまとめましたので、公表します。

※平成28年4月1日から「雇用均等室」は「雇用環境・均等室」になりました。（参考資料No1）

### 1 相談状況

#### ポイント1

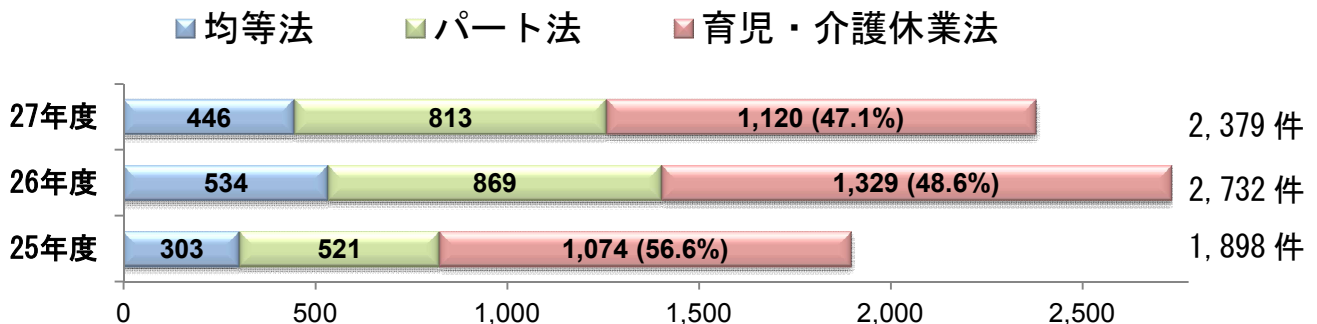
労働者、事業主等からの相談総数は2,379件で、そのうち育児・介護休業法関係が47.1%

#### ポイント2

事業主の相談は育児・介護関係が、労働者からの相談は育児関係、パート法、職場のセクハラが多い

○ 平成27年度に雇用均等室で受理した男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法関係の相談総数は2,379件で、相談の約半数が育児・介護休業法関係でした。

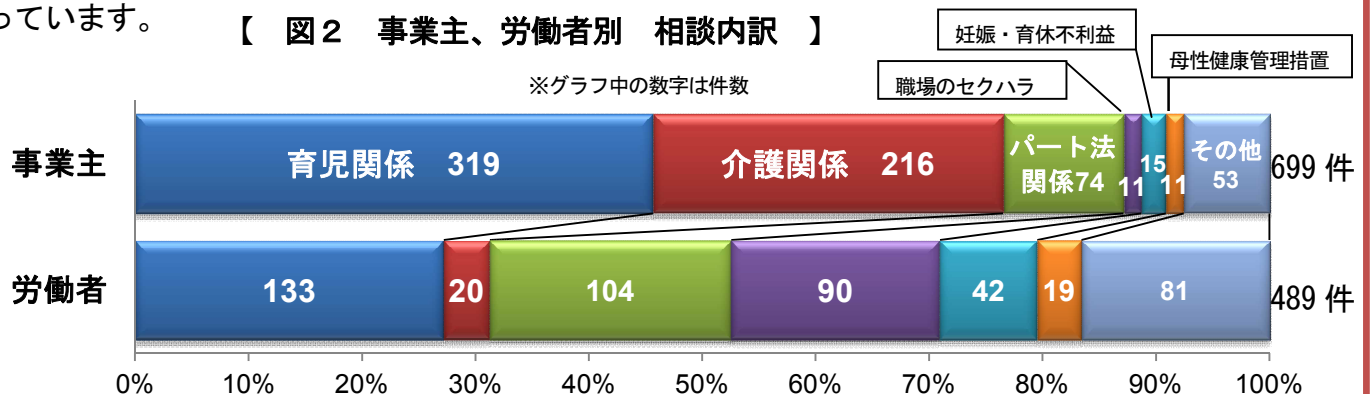
【 図1 寄せられた相談総数の推移 】



○ 事業主からの相談は、育児関係、介護関係が全体の76.5%を占めています。

一方、労働者からの相談は多い順に、育児関係が27.2%、パート法が21.3%、セクハラが18.4%となっています。

【 図2 事業主、労働者別 相談内訳 】



## 2 仕事と育児の両立支援制度の見直しとマタハラ等の不利益取扱いを防止するため 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます（H29. 1. 1 施行）

### 改正のポイント

- 仕事と育児の両立支援制度の見直し（育児・介護休業法関係）
- 妊娠した労働者等の就業環境の整備（男女雇用機会均等法関係）

#### ■子の看護休暇の取得単位の柔軟化

半日単位の取得を可能に

#### ■有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

①雇用期間が1年以上 ②子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかであるものを除く の2要件に緩和

#### ■育児休業等の対象となる子の範囲を追加

法律上の親子関係である実子・養子に加え、法律上の親子関係に準じる子も対象とする（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親委託の子）

#### ■継続就業をしようとする男女労働者（妊娠、出産、育児・介護休業）の職場環境の整備

- ・上司、同僚などによる就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を事業主に義務付け
  - ・派遣労働者について、派遣先も上記防止措置を義務付け
- また、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用

## 平成 27 年度 福島労働局雇用均等室における相談・指導状況

### 1 福島労働局雇用均等室における相談状況

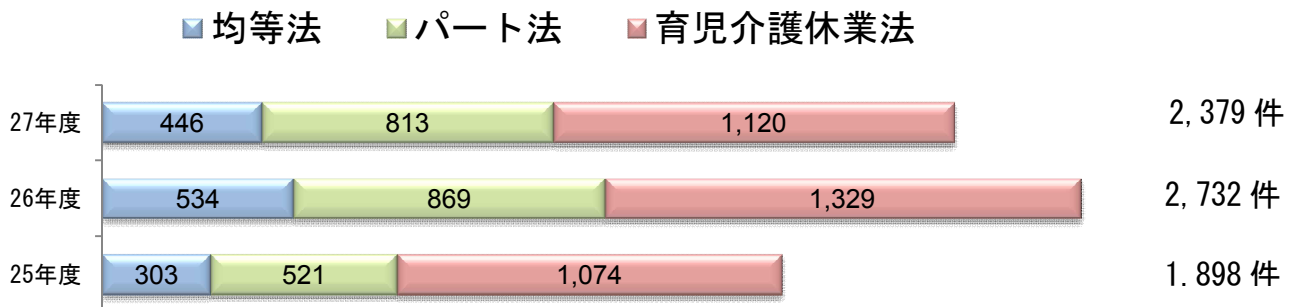
平成 27 年度に受理した男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法関係の相談の総数は 2,379 件であった（図 1）。

（図 1）相談件数の推移（過去 3 年間）



これを、相談の内容別にみると、育児・介護休業法関係が最も多く、次いでパート法関係となっている。（図 2）

（図 2）相談内容別状況（過去 3 年間）



### 2 男女雇用機会均等法施行状況

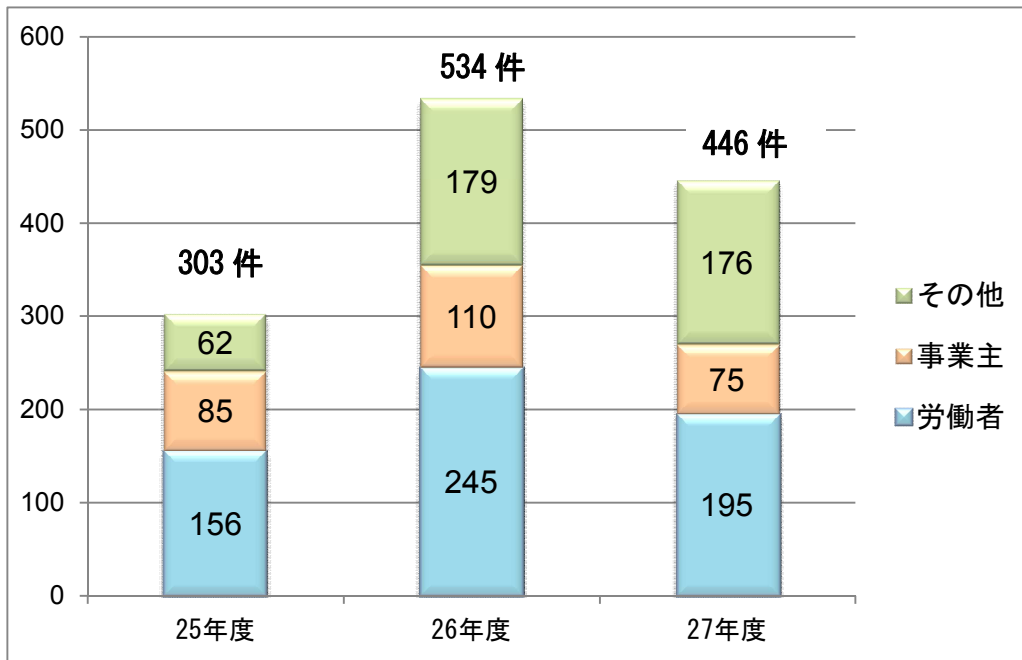
#### （1）相談状況

平成 27 年度の相談件数は 446 件（前年度 534 件） であった。

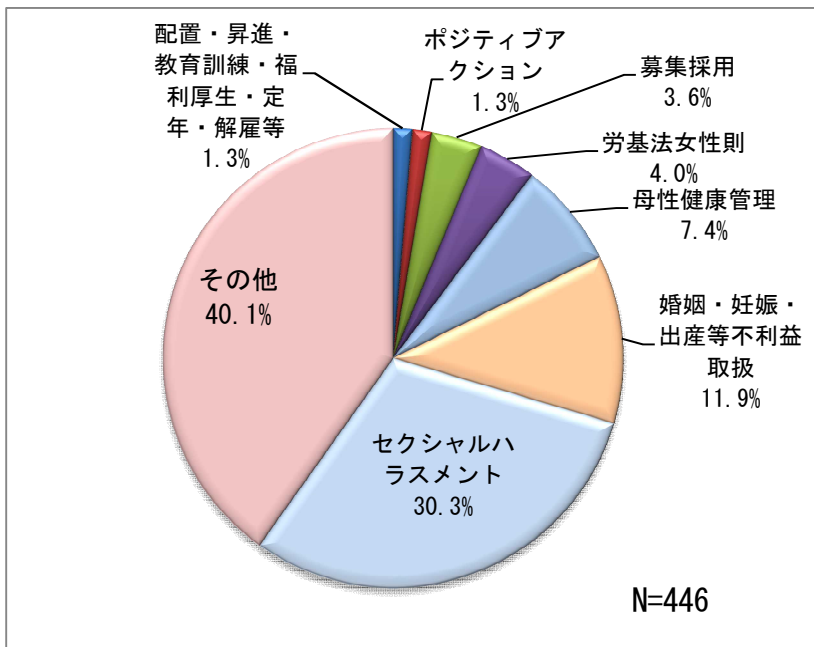
相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が 195 件（前年度 245 件）、事業主からの相談が 75 件（同 110 件）、その他（労働者の親族、同僚等）からの相談が 176 件（同 179 件）であり、労働者からの相談が全体の 43.7%となっている。労働者のうち女性労働者からの相談が 95.4%と大部分を占めている。（図 3）

相談の内容別では、セクシャルハラスメントに関する相談が 135 件（30.3%）と最も多く、次いで、婚姻・妊娠・出産等の不利益取扱の相談が 53 件（11.9%）であった（図 4）。

(図3) 男女雇用機会均等法 相談件数の推移 (過去3年間)



(図4) 男女雇用機会均等法 相談内容別割合



主な相談内容としては、「会社で事業主からセクハラを受け、出勤できなくなりやむなく退職した」「切迫流産で休業後、体調が回復したのに復職させてもらえない」等があった。また、「派遣先でセクハラを受け、会社に相談したが対応してくれない」「妊娠を報告したら契約を打ち切られた」等、非正規社員からの相談も見られた。

注) 内容のその他には、労働条件（賃金・労働時間・深夜業）の男女均等取扱いに関する相談が含まれている。

## (2) 紛争解決援助の状況

男女雇用機会均等法では、労働者と事業主との間に男女均等取扱い等に関する紛争（トラブル）が生じた場合、その紛争の解決のための助言や調停案を示す「労働局長による紛争解決の援助制度」や、「調停会議による調停」を設けている。

27年度においては、紛争解決援助で1件の申立があった（表1）。

(表1) 紛争解決援助等の件数、事項 (件)

事 項	紛争解決援助	調 停
婚姻・妊娠・出産等不利益取扱い	0	0
職場のセクシュアルハラスメント	1	0

## (3) 是正指導等の状況

雇用環境・均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、男女雇用機会均等法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成27年度は、113事業場を訪問し、延べ279件の是正指導を行った。

内容別では、セクシュアルハラスメント防止対策が172件と最も多く、次いで、母性健康管理措置が105件となっている（表2）。

(表2) 是正指導件数の推移

事 項	平成25年度	平成26年度	平成27年度
募集・採用	2	2	0
配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・定年・解雇等	3	2	1
間接差別	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	2	1
セクシュアルハラスメント防止対策	112	190	172
母性健康管理措置	125	125	105
合計	242	321	279

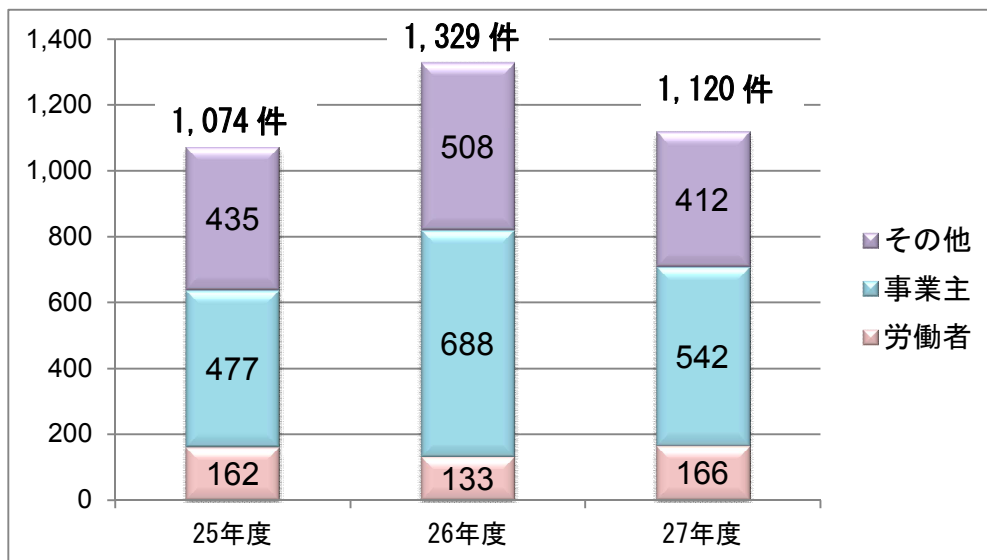
## 3 育児・介護休業法施行状況

### (1) 相談状況

平成27年度の相談件数は1,120件（前年度1,329件）であった。

相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が166件（前年度133件）、事業主からの相談が542件（同688件）、その他からの相談が412件（同508件）であり、事業主からの相談が48.4%を占めている（図5）。

(図5) 育児・介護休業法 相談件数の推移 (過去3年間)



労働者から寄せられた主な相談内容としては、法制度の問い合わせの他、「育児休業を取らせてもらえない」「育児短時間勤務の利用を申し出たら、パートになるよう言われた」などがあった(図4)。

## (2) 紛争解決援助の状況

育児・介護休業法に関する労働者と事業主との間の紛争解決援助制度については、「労働局長による紛争解決の援助制度」や、「調停会議による調停」を設けている。27年度は育児休業にかかる不利益取扱が1件であった。(表3)

(表3) 紛争解決援助等の件数、事項 (件)

事項	紛争解決援助	調停
育児関係	1	0
介護関係	0	0

## (3) 是正指導等の状況

雇用環境・均等室では、育児・介護休業法の円滑な施行のため、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成27年度は、123事業場を訪問し、延べ474件の是正指導を行った。

内容別では、育児のための所定労働時間の短縮措置等に関する指導が123件と最も多く、次いで、育児休業制度が55件、介護休業制度が44件となっている。(表4)

(表4) 育児・介護休業法 是正指導件数の推移

事 項		平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
育児関係	育児休業制度	54	51	55
	子の看護休暇制度の措置	45	29	42
	所定外労働の制限	20	24	17
	時間外労働の制限	43	23	29
	深夜業の制限	8	7	6
	所定労働時間の短縮措置等	90	144	123
	休業期間等の通知	0	18	25
	小 計	260	296	297
介護関係	介護休業制度	29	41	44
	介護休暇	20	11	17
	時間外労働の制限	14	8	11
	深夜業の制限	8	10	9
	所定労働時間の短縮措置等	26	61	33
	休業期間等の通知	0	1	1
	小 計	97	132	115
職業家庭両立推進者		23	52	62
計		380	480	474

#### 4 パートタイム労働法施行状況

##### (1) 相談状況

平成 27 年度の相談件数は 813 件 (前年度 869 件) であった。

相談者の内訳で見ると、短時間労働者からの相談が 128 件 (前年度 96 件)、事業主・その他からの相談が 685 件 (同 773 件) であった。(図 6)

##### (2) 紛争解決援助の状況

パートタイム労働法に関する労働者と事業主との間の紛争解決援助制度については、「労働局長による紛争解決の援助制度 (24 条)」や、「紛争調整委員会による調停 (25 条)」を設けているが、27 年度は該当がなかった。

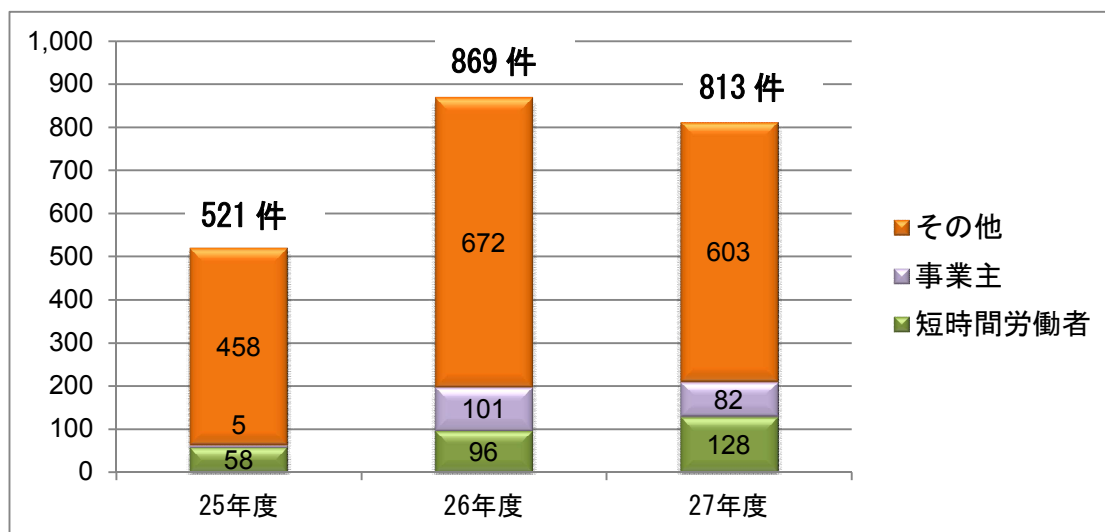
##### (3) 是正指導等の状況

雇用環境・均等室では、パートタイム労働法に基づく各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、パートタイム労働法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成 27 年度は、163 事業場を訪問し、延べ 566 件の是正指導を行った。

内容別では、労働条件の文書交付等が 128 件と最も多く、次いで、通常の労働者への転換措置が 102 件となっている (表 5)。

(図6) パートタイム労働法 相談件数の推移 (過去3年間)



(表5) 是正指導件数の推移

事 項	25 年度	26 年度	27 年度
労働条件の文書交付等	66	101	128
就業規則の作成手続	23	46	46
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金	36	35	34
教育訓練	0	16	4
福利厚生施設	0	0	0
通常の労働者への転換措置	80	102	102
措置の内容の説明			90
待遇に関する説明	0	0	0
相談のための体制の整備			101
短時間雇用管理者	42	63	42
指針	17	22	19
計	264	385	566

注) 表中、「措置の内容の説明」、「相談のための体制の整備」は平成27年4月1日より法改正による追加事項。