

参考資料

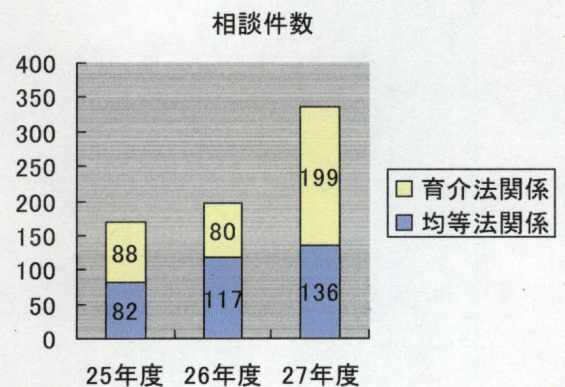
平成27年度 均等法、育介法の法施行状況(兵庫労働局)

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談、
是正指導、紛争解決の援助の状況のとりまとめ～

1 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い相談状況

兵庫労働局に寄せられた「妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数は年々増加しています。

| | 均等法関係 (妊娠・出産 等を理由と するもの) | 育介法関係 (育児休業・ 介護休業等 を理由とする もの) | 合計 |
|----------------|-----------------------------------|---|------|
| 25年度 | 82 | 88 | 170 |
| 26年度 | 117 | 80 | 197 |
| 27年度 | 136 | 199 | 335 |
| 増加率 (25→27) | 66%増 | 126%増 | 97%増 |



相談内容内訳の推移

(件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| 男女雇用機会均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 82 48.2% | 117 59.4% | 136 40.6% |
| 育児・介護休業法第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い) | 70 41.2% | 66 33.5% | 151 45.1% |
| 育児・介護休業法第16条の4、第16条の9、第18条の2、 第20条の2、第23条の2関係 (育児休業以外に係る不利益取扱い) | 13 7.6% | 12 6.1% | 39 11.6% |
| 育児・介護休業法第16条、第16条の7、第18条の2、 第20条の2、第23条の2関係 (介護休業等に係る不利益取扱い) | 5 2.9% | 2 1.0% | 9 2.7% |
| 合計 | 170 100.0% | 197 100.0% | 335 100.0% |

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は748件で、労働者からの相談が約6割を占めている。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が、前年度比16.2%増加。

○平成27年度に、兵庫労働局に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、748件であった。
(図2-1、表2-1-1)。

○相談者の内訳をみると、労働者からの相談が448件であり、全体の59.9%を占めている。

○相談内容別にみると、「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が最も多く377件(50.4%)、次いで「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」が136件(18.2%)、「第12条、13条関係(母性健康管理)」が78件(10.4%)となっている(表2-1-1)。「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が前年度比7.6%減少し、「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」が16.2%増加した。

○労働者からの相談を内容別にみると、「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が最も多く280件(62.5%)、次いで「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」68件(15.2%)、「第12条、13条関係(母性健康管理)」が24件(5.4%)となっている(表2-1-2)。

○婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談は、事業主からの相談が前年度の2倍(42件)であった。

○ 図2-1 相談件数推移

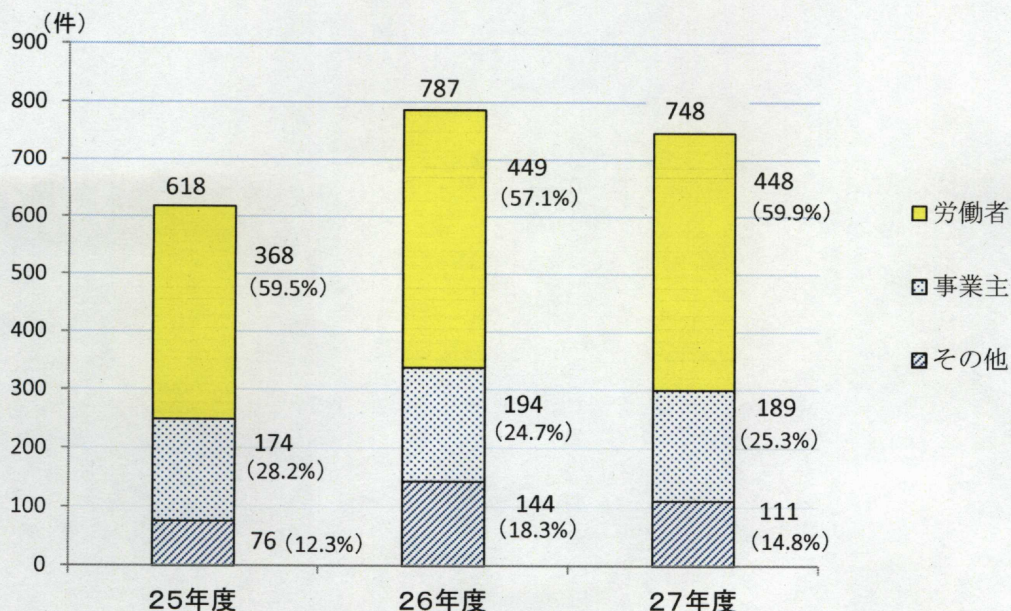


表2-1-1 相談内容の内訳の推移(労働者、事業主その他からの相談合計) (件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 第5条関係(募集・採用) | 17 (2.8%) | 33 (4.2%) | 20 (2.7%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 9 (1.5%) | 26 (3.3%) | 16 (2.1%) |
| 第7条関係(間接差別) | 7 (1.1%) | 17 (2.2%) | 2 (0.3%) |
| 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 82 (13.3%) | 117 (14.9%) | 136 (18.2%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 396 (64.1%) | 408 (51.8%) | 377 (50.4%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 59 (9.5%) | 84 (10.7%) | 78 (10.4%) |
| 第14条関係(ポジティブ・アクション) | 5 (0.8%) | 5 (0.6%) | 1 (0.1%) |
| その他 | 43 (7.0%) | 97 (12.3%) | 118 (15.8%) |
| 合計 | 618 | 787 | 748 |

表2-1-2 うち労働者からの相談内容の内訳の推移 (件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 第5条関係(募集・採用) | 5 (1.4%) | 6 (1.3%) | 5 (1.1%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 7 (1.9%) | 15 (3.3%) | 12 (2.7%) |
| 第7条関係(間接差別) | 0 (0.0%) | 2 (0.4%) | 0 (0.0%) |
| 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 49 (13.3%) | 72 (16.0%) | 68 (15.2%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 264 (71.7%) | 284 (63.3%) | 280 (62.5%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 26 (7.1%) | 28 (6.2%) | 24 (5.4%) |
| 第14条関係(ポジティブ・アクション) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| その他 | 17 (4.6%) | 42 (9.4%) | 59 (13.2%) |
| 合計 | 368 | 449 | 448 |

(2) 雇用均等室が行った是正指導(男女雇用機会均等法第29条)

- ◆ 雇用管理の実態把握を行った181事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された110事業所(60.8%)に対し、354件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項は、セクシュアルハラスメントの関する指導が最も多く、次いで母性健康管理に関する指導が多くなっている。

○指導事項の内容は、「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」の226件(63.8%)が最も多く、次いで「第12条、13条関係(母性健康管理)」111件(31.4%)となっている(表2-2)。

図2-2 是正指導件数の推移

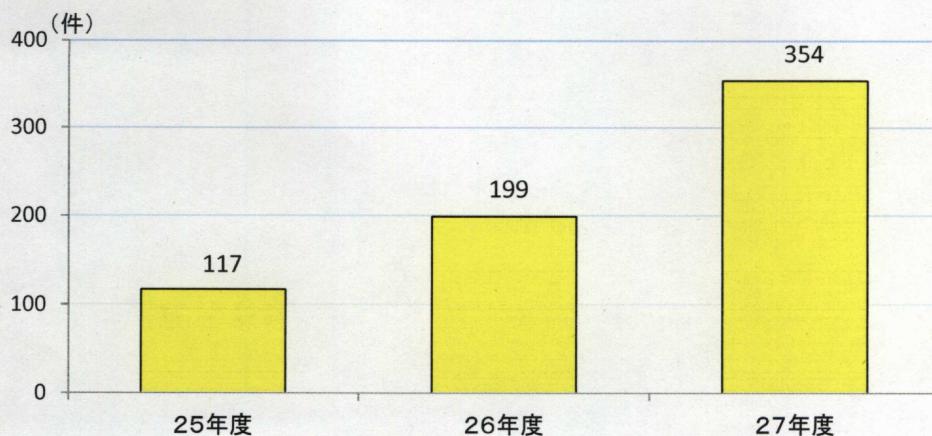


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|------------|-------------|-------------|
| 第5条関係(募集・採用) | 2 (1.7%) | 5 (2.5%) | 10 (2.8%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 1 (0.9%) | 6 (3.0%) | 2 (0.6%) |
| 第7条関係(間接差別) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 5 (1.4%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 77 (65.8%) | 119 (59.8%) | 226 (63.8%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 37 (31.6%) | 69 (34.7%) | 111 (31.4%) |
| その他 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 合計 | 117 | 199 | 354 |

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は19件。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案とセクシュアルハラスメントに関する事案が多い。
- ◆ 援助を終了した事案の約7割が解決。

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は19件であった(図2-3、表2-3)。

○申立の内容をみると「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」8件(42.1%)と「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」8件(42.1%)が、多い。

○平成27年度中に援助を終了した21件のうち、約7割の14件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

図2-3 都道府県労働局長による紛争解決援助の申立受理件数の推移

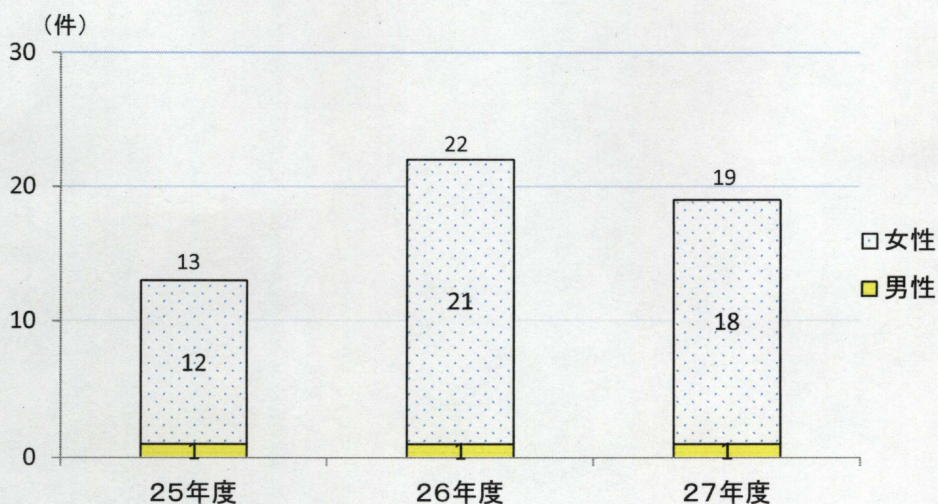


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|-----------|------------|-----------|
| 第5条関係(募集・採用) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 1 (7.7%) | 2 (9.1%) | 3 (15.8%) |
| 第7条関係(間接差別) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 5 (38.5%) | 10 (45.5%) | 8 (42.1%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 6 (46.2%) | 10 (45.5%) | 8 (42.1%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 1 (7.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 合計 | 13 | 22 | 19 |

②機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第18条)

◆ 調停申請受理件数は4件。

- 申請の内容をみると、「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が2件(50%)、「第6条関係(配置)」1件(25%)、「第6条関係(昇進)」1件(25%)となっている(表2-4)。
- 調停の実施結果をみると、調停を開始した5件(前年度申請受理案件を含む)のうち調停案の受諾勧告を行ったものは3件で、3件とも調停案を双方受託し、解決に至っている。

図2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

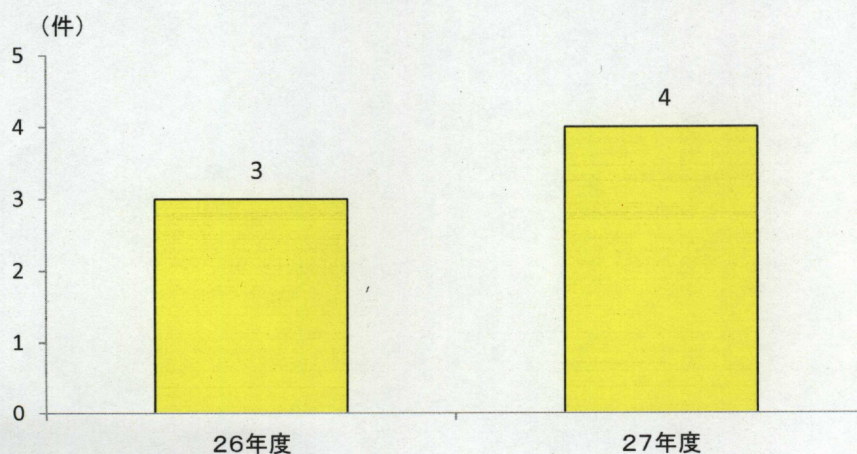


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

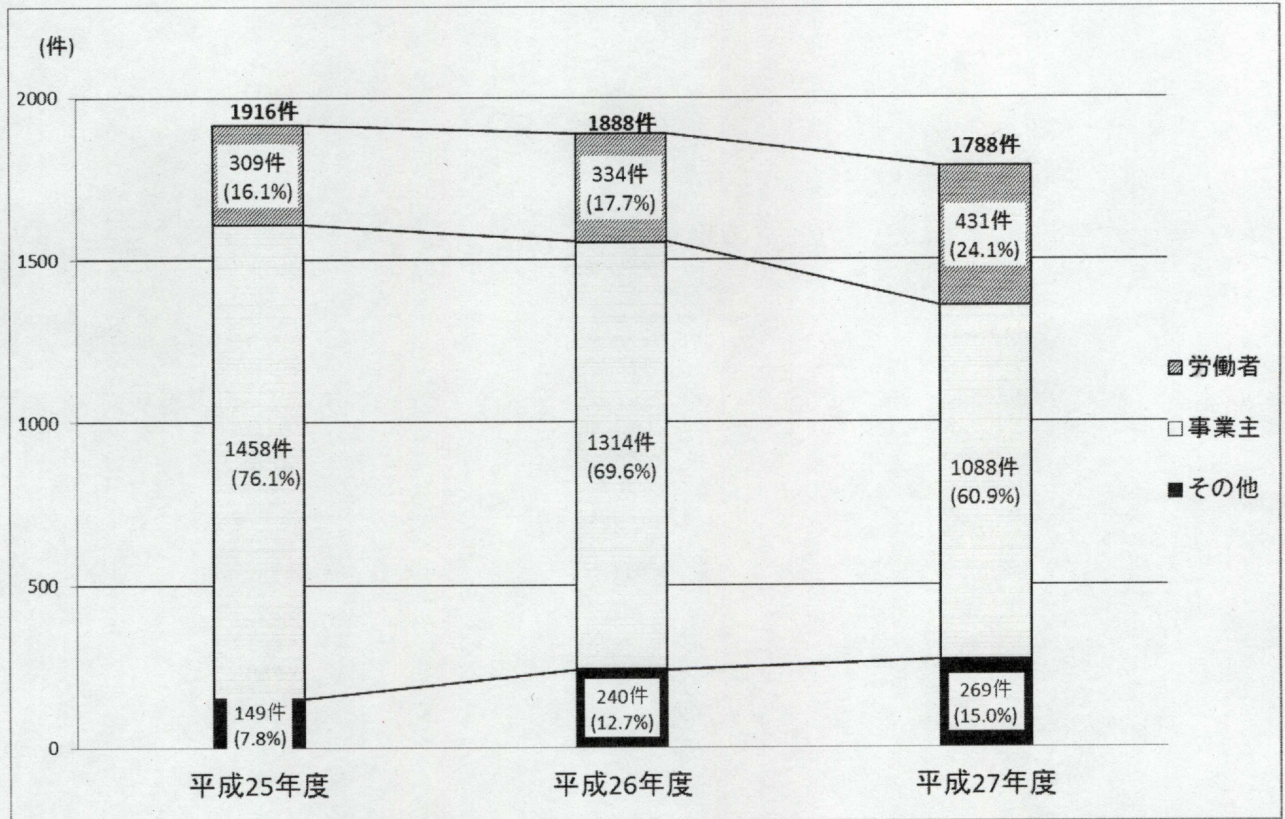
| | 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|------------------------------|------|-----------|-----------|
| 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等) | 0 | 1 (33.3%) | 2 (50.0%) |
| 第7条関係(間接差別) | 0 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い) | 0 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 第11条関係(セクシュアルハラスメント) | 0 | 2 (66.7%) | 2 (50.0%) |
| 第12条、13条関係(母性健康管理) | 0 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 合計 | 0 | 3 | 4 |

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は1,788件。事業主からの相談は減少したが、労働者からの相談件数は増加。
- ◆ 労働者からの相談のうち、育児休業に係る相談が引き続き最多。

図3-1 相談件数の推移



○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が1,088件であり、全体の60.9%を占めている。また、労働者からの相談は431件である(図3-1)。

○相談内容別にみると、育児関係では「第5条関係(育児休業)」が425件(31.7%)で最も多く、次いで「第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)」269件(20.1%)、第10条、第16条の4、第16の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)190件(14.2%)となっている(表3-1)。

○介護関係では、「第11条関係(介護休業)」が141件(31.5%)、「第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)」93件(20.8%)、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」67件(15.0%)の順となっている(表3-1)。

○労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談の内容を見ると、育児関係では「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が58件(15.7%)と最も多い。

表3-1 相談内容の内訳の推移（労働者、事業主、その他からの相談合計）

（件）

| 相談者 相談の内容 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | |
|--------------|--|----------------|----------------|-------------|
| 育児関係 | 第5条(育児休業) | 482 (35.8%) | 441 (32.3%) | 425 (31.7%) |
| | 第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇) | 123 (9.1%) | 108 (7.9%) | 96 (7.2%) |
| | 第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い) | 83 (6.2%) | 78 (5.7%) | 190 (14.2%) |
| | 第16条の8関係(所定外労働の制限) | 93 (6.9%) | 92 (6.7%) | 84 (6.3%) |
| | 第17条関係(時間外労働の制限) | 74 (5.5%) | 90 (6.6%) | 65 (4.9%) |
| | 第19条関係(深夜業の制限) | 83 (6.2%) | 86 (6.3%) | 71 (5.3%) |
| | 第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*1} | 308 (22.8%) | 276 (20.2%) | 269 (20.1%) |
| | 第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等) ^{*2} | 57 (4.2%) | 70 (5.1%) | 43 (3.2%) |
| | 第26条関係(労働者の配置に関する配慮) | 3 (0.2%) | 10 (0.7%) | 14 (1.0%) |
| | 則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知) | 31 (2.3%) | 52 (3.8%) | 43 (3.2%) |
| | その他 | 11 (0.8%) | 62 (4.5%) | 40 (3.0%) |
| 小計 | 1,348 (100.0%) | 1,365 (100.0%) | 1,340 (100.0%) | |
| 介護関係 | 第11条関係(介護休業) | 206 (36.3%) | 152 (29.1%) | 141 (31.5%) |
| | 第16条の5、第16条の6関係(介護休暇) | 107 (18.8%) | 92 (17.6%) | 93 (20.8%) |
| | 第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い) | 5 (0.9%) | 2 (0.4%) | 9 (2.0%) |
| | 第18条関係(時間外労働の制限) | 61 (10.7%) | 53 (10.1%) | 45 (10.0%) |
| | 第20条関係(深夜業の制限) | 60 (10.6%) | 54 (10.3%) | 42 (9.4%) |
| | 第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*3} | 97 (17.1%) | 81 (15.5%) | 67 (15.0%) |
| | 第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*4} | 3 (0.5%) | 31 (5.9%) | 16 (3.6%) |
| | 第26条関係(労働者の配置に関する配慮) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (0.4%) |
| | 則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知) | 24 (4.2%) | 33 (6.3%) | 27 (6.0%) |
| | その他 | 5 (0.9%) | 25 (4.8%) | 6 (1.3%) |
| 小計 | 568 (100.0%) | 523 (100.0%) | 448 (100.0%) | |
| 合計 | 1,916 | 1,888 | 1,788 | |

*1 3歳に満たない子を養育する労働者に関する措置

*2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

*3 対象家族を介護する労働者に関する措置

*4 家族(対象家族及び一定の親族)を介護する労働者に関する措置

以下同じ

(2) 雇用均等室が行った是正指導（育児・介護休業法第56条）

- ◆ 113事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された113事業所（100.0%）に対し、467件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内に是正。

○指導内容としては、育児関係では、「第23条第1項、第23条第2項関係（所定労働時間の短縮措置等）」が74件（25.1%）、「第5条関係（育児休業）」が51件（17.3%）、介護関係では、第23条第3項関係（所定労働時間の短縮措置等）」が62件（36.0%）、「第11条関係（介護休業）」が42件（24.4%）となっている（表3-2）。

図3-2 育児・介護休業法に基づく是正指導件数の推移

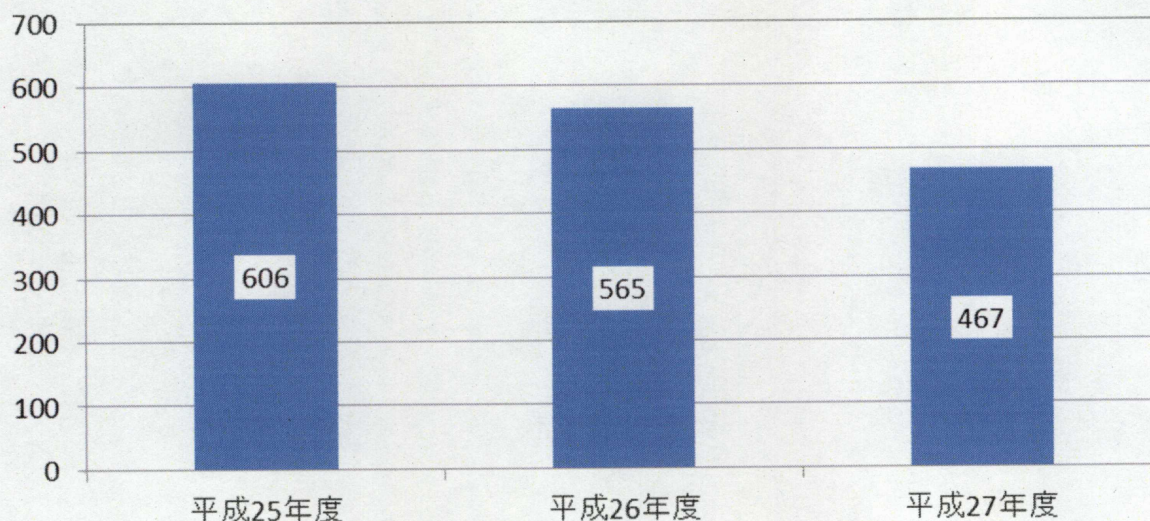


表3-2 是正指導件数の推移

| | | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 |
|-----------|--|--------------|--------------|------------|
| 育児関係 | 第5条(育児休業) | 87 (18.4%) | 54 (14.9%) | 51 (17.3%) |
| | 第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇) | 62 (13.1%) | 50 (13.8%) | 36 (12.2%) |
| | 第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い) | 1 (0.2%) | 0 (0.0%) | 2 (0.7%) |
| | 第16条の8関係(所定外労働の制限) | 27 (5.7%) | 37 (10.2%) | 23 (7.8%) |
| | 第17条関係(時間外労働の制限) | 41 (8.7%) | 38 (10.5%) | 32 (10.8%) |
| | 第19条関係(深夜業の制限) | 11 (2.3%) | 21 (5.8%) | 16 (5.4%) |
| | 第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*1} | 75 (15.9%) | 70 (19.3%) | 74 (25.1%) |
| | 第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等) ^{*2} | 164 (34.7%) | 92 (25.4%) | 61 (20.7%) |
| | 第26条関係(労働者の配置に関する配慮) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知) | 4 (0.8%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 小計 | 472 (100.0%) | 362 (100.0%) | 295 (100.0%) | |
| 介護関係 | 第11条関係(介護休業) | 43 (32.1%) | 50 (24.6%) | 42 (24.4%) |
| | 第16条の5、第16条6関係(介護休暇) | 25 (18.7%) | 36 (17.7%) | 25 (14.5%) |
| | 第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 第18条関係(時間外労働の制限) | 19 (14.2%) | 32 (15.8%) | 23 (13.4%) |
| | 第20条関係(深夜業の制限) | 11 (8.2%) | 22 (10.8%) | 18 (10.5%) |
| | 第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*3} | 36 (26.9%) | 61 (30.0%) | 62 (36.0%) |
| | 第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) ^{*4} | 0 (0.0%) | 2 (1.0%) | 1 (0.6%) |
| | 第26条関係(労働者の配置に関する配慮) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (0.6%) |
| 小計 | 134 (100.0%) | 203 (100.0%) | 172 (100.0%) | |
| 職業家庭両立推進者 | 123 | 98 | 98 | |
| 合計 | 729 | 663 | 565 | |

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は22件で、うち育児休業に関する不利益取扱いが11件と最多。
- ◆ 援助を終了した事案の9割以上が解決。

○申立ての内容をみると、育児関係では「第10条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が11件（50.0%）と最も多く、次いで「第5条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」及び「第5条関係（期間雇用者の育児休業）」がいずれも2件（9.1%）となっている（表3-3）。

○平成27年度中に援助を終了した23件のうち、21件が（91.3%）について労働局長が助言を行った結果、解決にいたっている。

図3-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

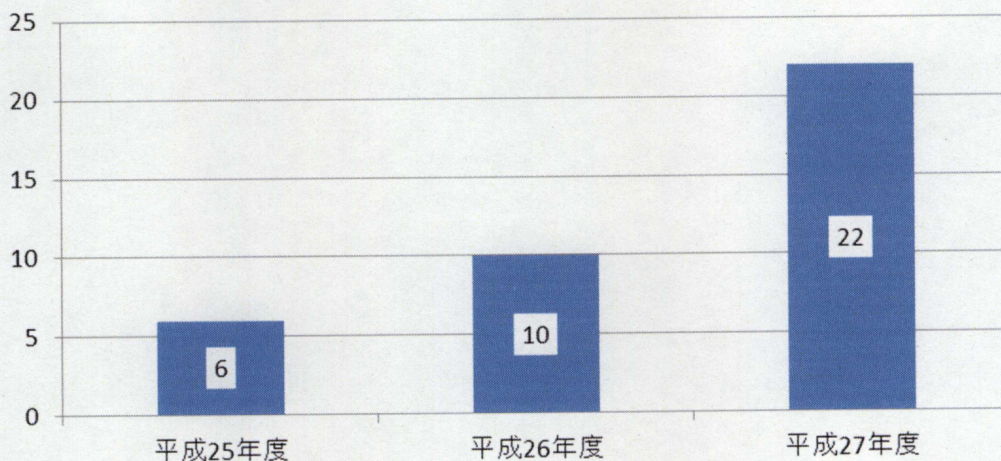


表3-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

| | | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 |
|------|---|------------|------------|-------------|
| 育児関係 | 第5条(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く)) | 0 (0.0%) | 2 (25.0%) | 2 (9.1%) |
| | 第5条(期間雇用者の育児休業) | 3 (50.0%) | 1 (12.5%) | 2 (9.1%) |
| | 第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 第10条(育児休業に係る不利益取扱い) | 3 (50.0%) | 3 (37.5%) | 11 (50.0%) |
| | 第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(育児休業以外に係る不利益取扱い) | 0 (0.0%) | 1 (12.5%) | 3 (13.6%) |
| | 第16条の8関係(所定外労働の制限) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (4.5%) |
| | 第17条関係(時間外労働の制限) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 第19条関係(深夜業の制限) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) *1 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (9.1%) |
| | 第26条関係(労働者の配置に関する配慮) | 0 (0.0%) | 1 (12.5%) | 1 (4.5%) |
| | 小計 | 6 (100.0%) | 8 (100.0%) | 22 (100.0%) |
| 介護関係 | 第5条(期間雇用者の育児休業) | 0 (0.0%) | 1 (50.0%) | 0 (0.0%) |
| | 第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇) | 0 (0.0%) | 1 (50.0%) | 0 (0.0%) |
| | 小計 | 0 (0.0%) | 2 (100.0%) | 0 (0.0%) |
| 合計 | | 6 | 10 | 22 |