



平成25年5月31日

【照会先】

石川労働局雇用均等室

室長 井上 礼子

室長補佐 栗山 僚子

(電話) 076-265-4429



平成24年度 雇用均等行政の施行状況について

- 改正育児・介護休業法関係の指導件数は倍増 -

石川労働局（局長 高淵憲一）では、平成24年度の雇用均等行政が所管する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の3法に係る施行状況を取りまとめましたので公表します。

○雇用均等室に寄せられた相談は1930件でほぼ前年度並み

○個別紛争の解決援助制度の申請は6件、うち育児休業取得に関する申立てが4件。

○是正指導は1011件、うち「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多く161件。

・男女雇用機会均等法関係

相談は169件、女性労働者からの相談が約半数を占め、その内容は「セクシュアルハラスメント」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」となっている。是正指導は267件。

・育児・介護休業法関係

相談は1680件で、昨年度と同水準。

平成24年7月1日から、改正育児・介護休業法において常時雇用者100人以下の企業に適用が猶予されていた育児のための短時間勤務制度等が、全面的に適用されたことから、指導件数が増加。

育児・介護休業規定の整備等に関し、124事業所に対し、延べ427件の行政指導を行い、平成23年度(204件)と比べ倍増。

・パートタイム労働法関係

相談は81件、23年度に比して同年度に創設された奨励金制度に係る相談が落ち着いたことから約4割減少。是正指導は317件、うち正社員への転換措置に関するものが69件と最も多い。

◇当局の今後の対応◇

- ・引き続き、法違反について厳正に対処し、迅速な是正を図ります。
- ・相談が寄せられたときには紛争解決援助制度の利用を促すなどにより、法に沿った相談者が納得のできる解決を図ります。
- ・あらゆる機会を通じて関係法令の周知に努め、男女労働者が仕事と生活を調和させつつ、充実した職業生活を送れるような職場環境の整備を目指します。

〈配布資料〉

- 資料 1 平成 24 年度の相談・紛争解決援助の事例
- 2 男女雇用機会均等法の施行状況
- 3 育児・介護休業法の施行状況
- 4 パートタイム労働法の施行状況

相談・労働局長による紛争解決の援助事例

相談事例

妊娠等に係る不利益取扱い	<p>【女性労働者から】 6ヵ月更新の契約社員である相談者が、妊娠を会社に報告したところ次の契約を更新しないと事業主から言われた。</p> <p>⇒ 均等室から会社に対して事情を聞いたところ、妊娠理由ではなく、業務の都合による雇い止めであるという説明だったが、会社は誤解を受ける対応であったことを認めて相談者の契約は更新されることとなった。</p> <p>【事業主から】 妊娠したパート労働者が「4月頃まで働ける」と言っていたので、4月に退職するものと思い、代替のパート労働者を採用し、その人が仕事にも慣れたので、「3月で辞めてほしい」と言ったところ、妊娠理由の解雇で法律違反だと言われて驚いた。どうしたらよいか。</p> <p>⇒ 均等法第9条で妊娠を理由とする解雇や退職の強要は禁止されていることを説明。事業主は退職を強要するつもりはなく、働き続けることは可能なので、それを改めて労働者に説明することとした。</p>
セクシユアルハラメント	<p>【女性労働者から】 社長から継続的に体を触られたり、出張等2人だけになるときに交際を迫られたりして耐えられなくなったため退職しようと思うが、引き留められて辞めさせてもらえないため、速やかな退職と金銭面の補償を求めたい。</p> <p>⇒ 均等室から紛争解決援助制度の利用を勧めたところ、まず相談者が社長に対して、当局に相談していることと自分の要望を文書にして伝えたと、その時点で社長が相談者の要望を全て受け入れて円満に退職できた。</p>
育児休業	<p>【女性労働者から】 育休からの復職にあたって、正社員からパートへの身分変更を求められ、仕方なくパートで復職したが、正社員へ戻りたい。</p> <p>⇒ 育休からの復職に際し、育児休業を取得したことを理由としてパートへの身分変更を強要することは、育介法第10条で禁止されている不利益な取扱いに該当することを説明。労働者は、事業主に対して法律的な説明を行い、正社員として復職できることになった。</p> <p>【女性労働者から】 派遣労働者として働いているが、育児休業を取得できるか教えてほしい。</p> <p>⇒ 派遣元との雇用契約について労働者から聴取の結果、以下の①から③を満たしており、育児休業を取得できる派遣労働者であることを説明。希望どおり育児休業を取得することができた。</p> <p>①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと</p>

紛争解決援助事例

《男女雇用機会均等法関係：セクシュアルハラスメント》

同僚男性から受けたセクシュアルハラスメントを会社に相談したが、対応が不十分であったため、会社に対応を要求したもの

◇労働者からの申立内容

同僚男性からセクシュアルハラスメントを受け、事業主に相談したが、「行為者に事実確認する」と言われただけで、その後、確認しても行為者への事実確認はされていない。

その後、事業主が全社員に「セクハラがあってから時間が経ちすぎているため事実確認できないため、セクハラについてはなかったことにする。」と言ったため納得できない。会社にセクハラへの対応を求めたい。

◇事業主からの事情聴取

申立者が主張するセクシュアルハラスメント事案については、2年前のものであり、その事実があったかどうかは確認できず、事実確認や対応にしばらく時間がかかりそうだったため、社員には「グレーゾーンなので保留にする」と伝えたが、「なかったことにする」とは言っていない。

◇労働局長による援助

事業主が行った事実確認については、均等法第11条及び指針に定められたセクシュアルハラスメント対策を講ずる義務が果たされたといえない状況であるため、事実確認を迅速かつ正確に確認し、事実確認した結果に基づき行為者及び被害者に対し適切な措置を講ずるとともに再発防止に向けた措置を講ずるよう助言した。

◇結果

事業主は社員全員に事実確認を行うとともにセクハラ禁止方針、懲戒方針、相談窓口等について周知を行った。また、事情聴取の結果、行為者に対し懲戒規則に則って懲戒処分を行い、申立者に対して事情聴取結果を説明したことで申立者も納得し、紛争は解決した。

《育児・介護休業法関係：育児休業の取得を理由とする不利益な配置転換》

◇労働者からの申立内容

育児休業からの復職にあたり、自宅から遠方の店舗への異動を命じられた。この異動は、育児休業の取得を契機とする不利益な配置転換であると考えられ、休業前の店舗への復職を求める。

◇事業主からの事情聴取

店舗の異動は育児休業前から検討していたことで、勤務態度等の改善のための教育訓練を兼ねた異動であり、育児休業を取得したことを理由とする不利益な配置転換ではない。

◇労働局長による援助

育児休業からの復職と同時に通勤することが困難な店舗への配置転換を命じることにについて、事業主から合理的な説明はなされず、育児休業が契機となった不利益な配置転換であると判断されることから、労働者の希望どおり休業前の店舗に復職させるよう助言した。

◇結果

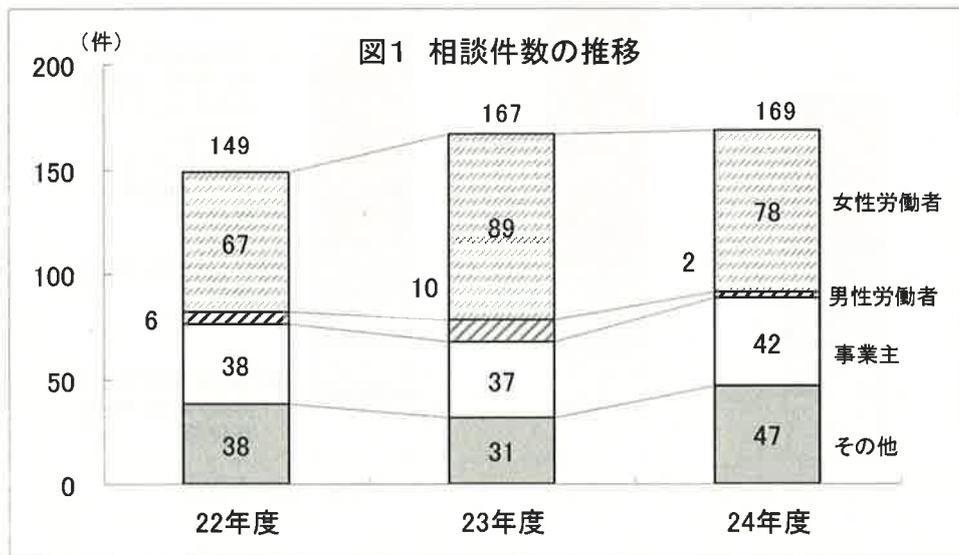
申立者は希望どおり育児休業前の店舗に復職できることとなり、紛争は解決した。

男女雇用機会均等法の施行状況

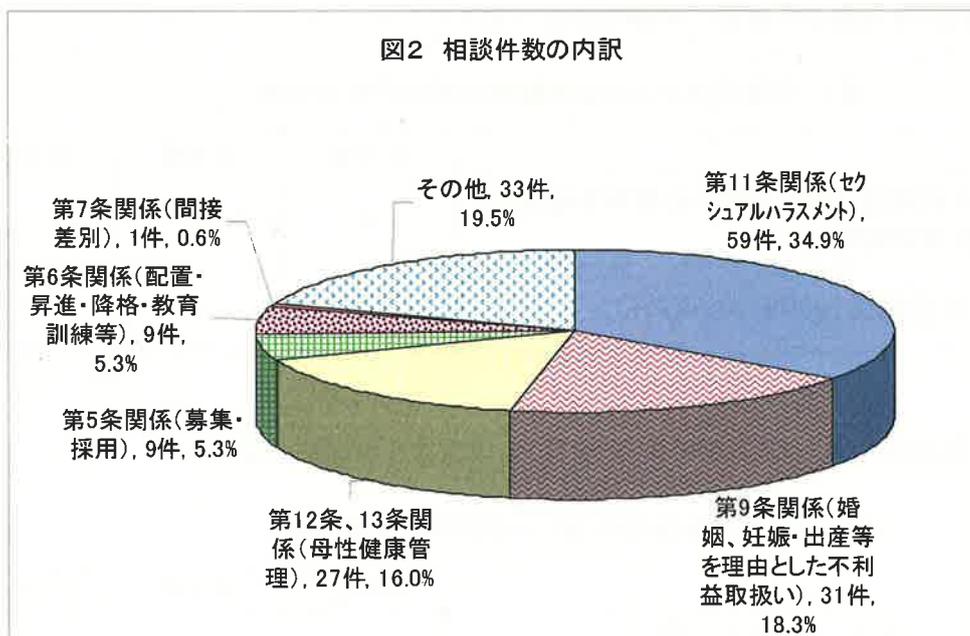
1 相談の状況

- 平成24年度に受けた男女雇用機会均等法に関する相談は 169 件であり、前年度(167 件)とほぼ同数となった。

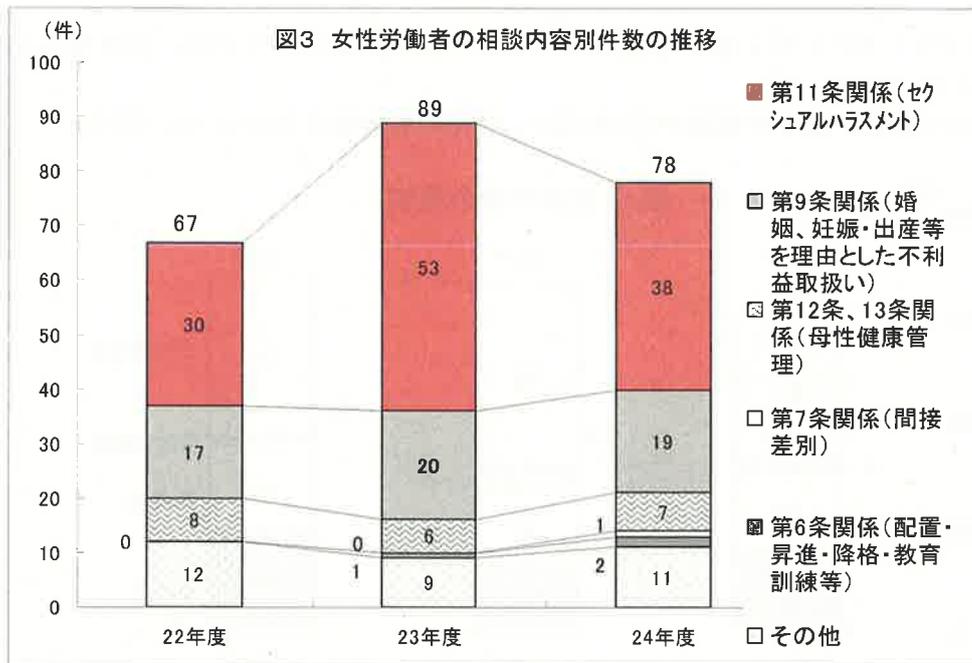
相談者の内訳をみると、労働者からの相談が、全体の約半数を占めている。(図1)



- 相談の内容をみると、「セクシュアルハラスメント」に関するものが 59 件と最も多く(34.9%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関するものが 31 件(18.3%)、「母性健康管理」に関するものが 27 件(16.0%)と続いている。(図 2)



- 相談件数の約半数を占める女性労働者からの相談内容を見ると、「セクシュアルハラスメント」が38件と最も多く、相談の約半数を占めたが、前年度(53件)に比べ15件減少した。また、次いで多い「婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」は19件(前年度20件)、「母性健康管理」は7件(同6件)で、妊娠・出産関係の相談の傾向は前年度と同様だった。(図3)



2 紛争解決の援助

- 平成24年度は、労働局長による紛争解決援助(法第17条)の申立てが2件あり、「セクシュアルハラスメント」、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱い」に関するものが各1件であった。2件とも労働局長の援助により解決した。(表1)

表1 労働局長による紛争解決の援助の申立件数

	22年度	23年度	24年度
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	4	1	1
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	5	4	1

- 機会均等調停会議による調停(法第18条)の申請はなかった。(表2)

表2 機会均等調停会議による調停の申請件数

	22年度	23年度	24年度
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	1	7	0

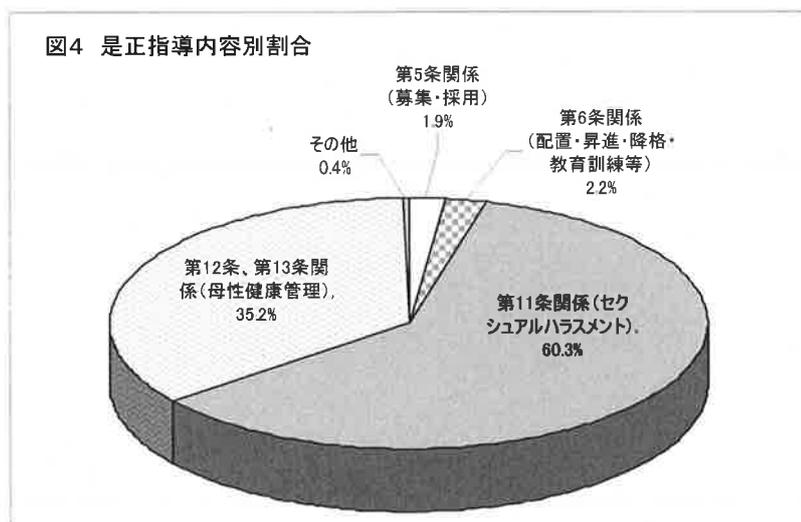
3 是正指導

- 平成24年度は109事業場に対し、均等法に沿った雇用管理について報告徴収を行った。そのうち、法違反があった103事業場に対し、のべ267件の是正指導を行った。
- 指導事項としては、前年度と同様に「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多くなっており、次いで「母性健康管理」、「募集・採用」、「配置・昇進・降格・教育訓練等」に関するものの順となっている。（表3、図4）

表3 是正指導の内容別件数

事項	22年度	23年度	24年度
第5条関係(募集・採用)	5 (2.5%)	5 (2.0%)	5 (1.9%)
第6条第1号関係(配置・昇進・降格・教育訓練)	2 (1.0%)	1 (0.4%)	5 (1.9%)
第6条2号関係(福利厚生)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第6条第3号関係(職種・雇用形態の変更)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第6条第4号関係(退職勧奨、定年・解雇・労働契約の更新)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
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・出産等を理由とした不利益取扱い)	1 (0.5%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	113 (56.2%)	157 (64.1%)	161 (60.3%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	80 (39.8%)	81 (33.1%)	94 (35.2%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
合計	201 (100.0%)	245 (100.0%)	267 (100.0%)

図4 是正指導内容別割合

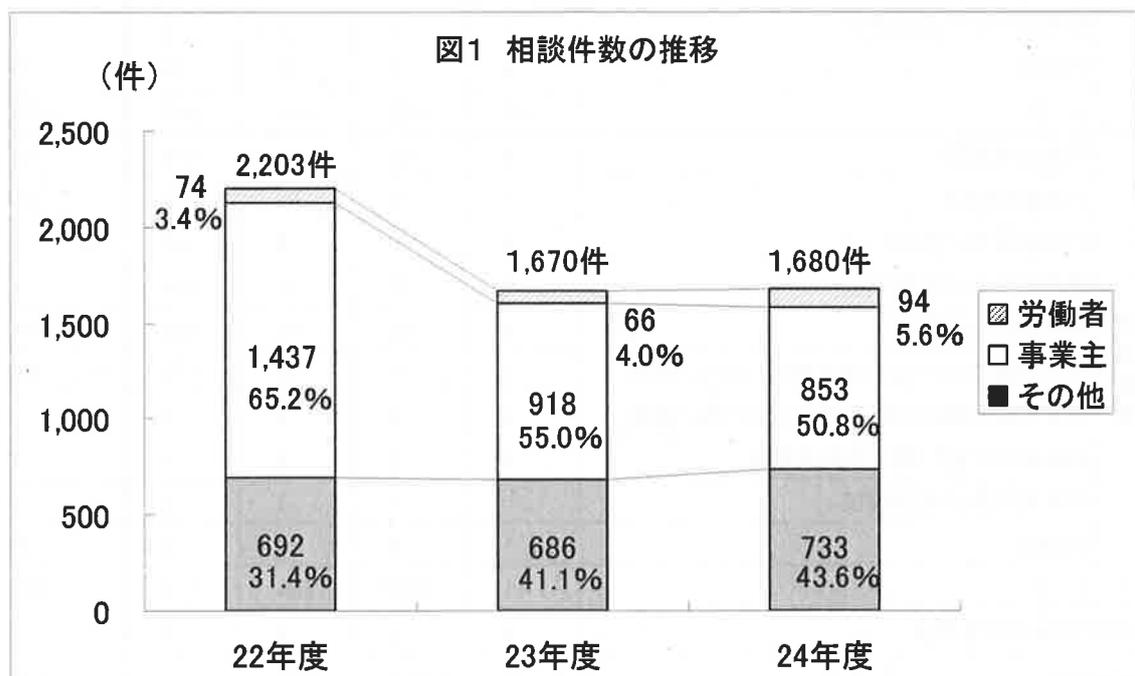


育児・介護休業法の施行状況

1 相談の状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談は、平成23年度（1,670件）と同水準の1,680件。
- ◆ 労働者からの相談が94件となっており、平成23年度（66件）と比べると28件増加し、平成24年7月1日から100人以下の企業にも全面適用になった「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」などに関する相談が増加。

- 平成24年度に受けた育児・介護休業法に関する相談は1,680件であり、前年度（1,670件）に比べ10件増加した（図1）。
- 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が94件（5.6%）、事業主からの相談が853件（50.8%）、その他（労働者の親族、社会保険労務士等）からの相談が733件（43.6%）となっており、労働者からの相談が前年度（66件）に比べると28件増加している（図1）。



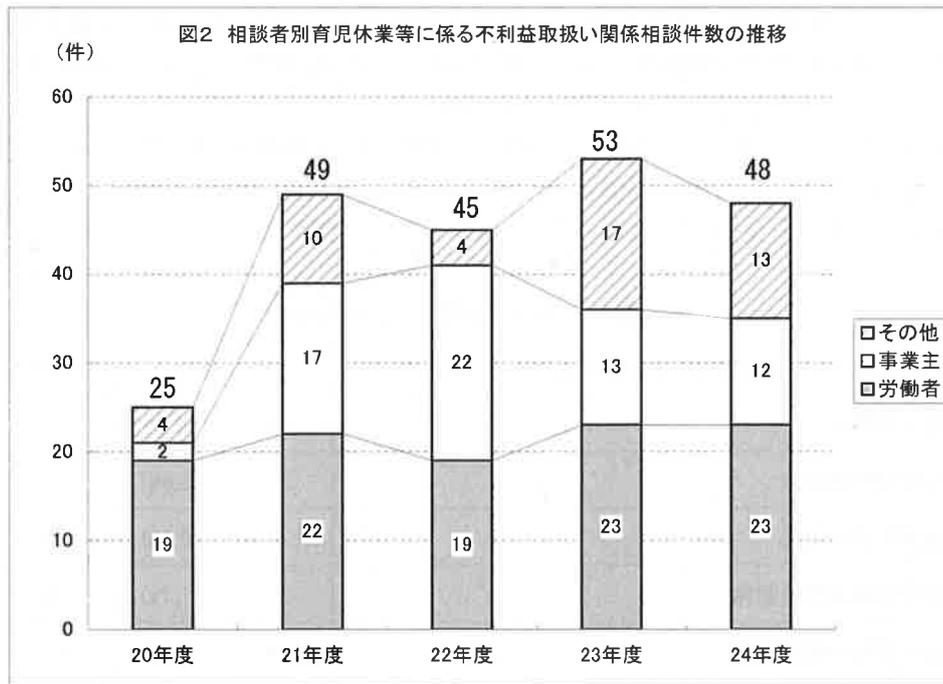
- 相談内容別にみると、平成24年7月1日から100人以下の企業にも全面適用になった「所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係」などに関する相談が199件となっており、前年度(172件)に比べると27件増加している。(表1)。

表1 相談者別相談内容の内訳

相談の内容		相談者				(件)	
		労働者	事業主	その他	合計	平成23年度	
育児関係	育児休業関係	32	108	100	240	231	
	子の看護休暇関係	1	78	63	142	146	
	不利益取扱い関係(※)	23	12	15	50	53	
	所定外労働の制限関係	0	72	57	129	128	
	時間外労働の制限関係	0	63	53	116	124	
	深夜業の制限関係	0	61	55	116	121	
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	19	103	77	199	172	
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	1	12	11	24	2	
	労働者の配置に関する配慮関係	1	0	1	2	1	
	休業期間等の通知関係	1	4	2	7	5	
	その他	5	17	13	35	35	
小計	83	530	447	1,060	1,018		
介護関係	介護休業関係	8	67	58	133	136	
	介護休暇関係	1	71	62	134	127	
	不利益取扱い関係(※)	0	0	2	2	0	
	時間外労働の制限関係	0	53	51	104	118	
	深夜業の制限関係	0	56	52	108	116	
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1	61	56	118	126	
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	0	0	0	0	
	労働者の配置に関する配慮関係	0	0	0	0	0	
	休業期間等の通知関係	0	1	1	2	0	
	その他	1	14	2	17	29	
小計	11	323	284	618	652		
職業家庭両立推進者	0	0	2	2	0		
合計	94	853	733	1,680	1,670		

(※)「不利益取扱い関係」には休業以外の制度利用等を理由とする不利益取扱いも含む。

- 相談内容のうち、「育児休業等に係る不利益取扱い関係」の相談について、相談者別に最近5年間の推移をみると、平成24年度は48件と前年度(53件)に比べ5件減少しており、事業主及びその他(労働者の親族等)からの相談が減少し、労働者からの相談は横ばいであった(図2)。



2 紛争解決の援助

- 平成24年度は、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)の申立者は4件(平成23年度6件)、いずれも労働者からの申立となっており、その内容は「育児休業に係る不利益取扱い関係」が3件、「育児休業関係」が1件。
援助を行った結果、うち2件が解決に至っている(表2)。
- 両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第52条の5)の申請はなかった。

表2 紛争解決援助制度の申請件数〔()内は調停申請分〕

項目	労働局長による援助申立		
	22年度	23年度	24年度
育児休業を理由とする不利益取扱い	3	7(3)	3
育児休業以外を理由とする不利益取扱い	0	1	0
育児休業関係	0	0	1
期間雇用者の育児休業取得	0	1	0
合計	3	9	4

3 是正指導

◆ 育児・介護休業法第56条に基づく指導件数は427件。

- 平成24年度は124事業所に対し、育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を行い、育児・介護休業規定の整備等に関し、延べ427件の行政指導を行った。前年度(204件)と比べると223件増加し、倍増している(表2)。
- 指導事項としては、「育児のための所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係」、「育児のための所定外労働の制限関係」、「介護休暇関係」など、平成24年7月1日から100人以下の企業にも全面適用になった事項についての指導が前年度と比べると増加している(表3)。

表3 是正指導の内容別内訳

法に基づく行政指導事項		H24年度		H23年度	
育児関係	育児休業関係	46	(10.8%)	32	(15.7%)
	子の看護休暇関係	24	(5.6%)	20	(9.8%)
	不利益取扱い関係	0	(0.0%)	1	(0.5%)
	所定外労働の制限関係	33	(7.7%)	12	(5.9%)
	時間外労働の制限関係	34	(8.0%)	11	(5.4%)
	深夜業の制限関係	19	(4.4%)	6	(2.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	51	(11.9%)	19	(9.3%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知関係	17	(4.0%)	2	(1.0%)
介護関係	介護休業関係	20	(4.7%)	9	(4.4%)
	介護休暇関係	37	(8.7%)	13	(6.4%)
	不利益取扱い関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	時間外労働の制限関係	17	(4.0%)	9	(4.4%)
	深夜業の制限関係	16	(3.7%)	7	(3.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	22	(5.2%)	9	(4.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知関係	0	(0.0%)	0	(0.0%)
職業家庭両立推進者		91	(21.3%)	54	(26.5%)
合 計		427	(100.0%)	204	(100.0%)

パートタイム労働法の施行状況

1 相談の状況

相談件数については、平成23年度は新たに創設された「均衡待遇・正社員化推進奨励金」に関する事業主等からの相談が増加したことにより件数が伸びたが、24年度にはそれが一段落し、前年度の136件から約4割減少し、81件となり一昨年並みの水準となった(図1)。

図1 相談件数の推移

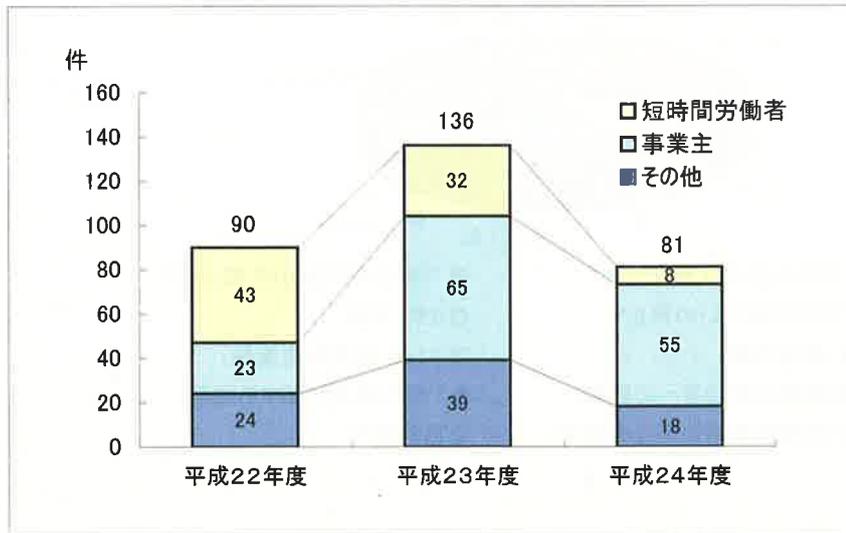


表1 相談内訳

相談内容	短時間労働者	事業主	その他	合計
6条 (労働条件の文書交付等)	2	5	0	7
7条 (就業規則の作成手続)	0	4	1	5
8条 (差別的取扱いの禁止)	0	5	0	5
9条 (賃金)	0	3	0	3
10条 (教育訓練)	0	2	0	2
11条 (福利厚生施設)	0	2	0	2
12条 (通常の労働者への転換)	2	20	11	33
13条 (待遇に関する説明)	0	2	0	2
14条 (指針関係)	2	6	3	11
15条 (短時間雇用管理者)	0	0	1	1
その他 (年休、解雇、労働保険等)	2	6	2	10
合計	8	55	18	81

2 是正指導

平成24年度には117事業所を対象に、パートタイム労働者の雇用管理の実態把握を行い、このうち、何らかのパートタイム労働法の違反が確認された115事業所(98.3%)に対し、317件の是正指導を実施した(図2)。

図2 条項別是正指導割合

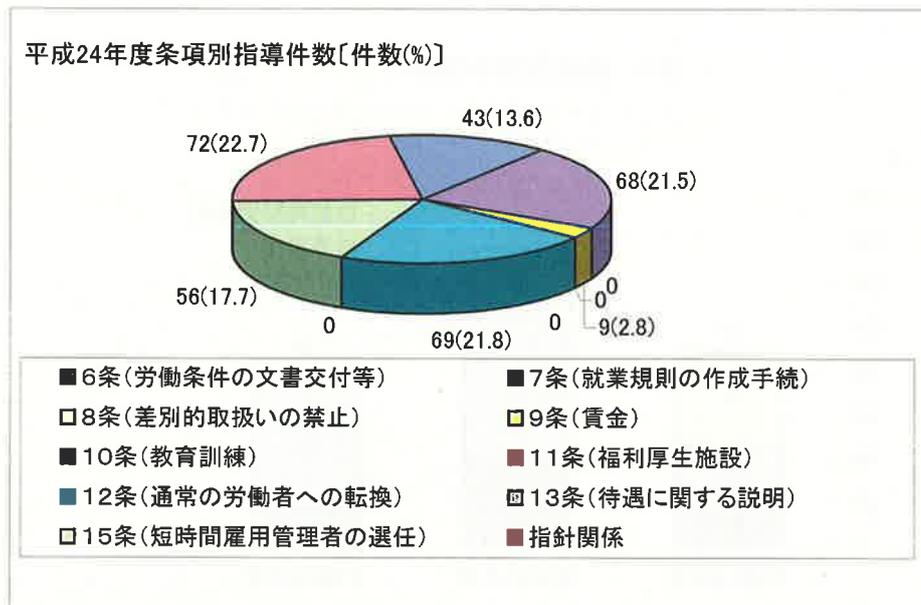


表2 是正指導内容別件数

()%

	平成22年度	平成23年度	平成24年度
6条(労働条件の文書交付等)	123 (17.8)	104 (15.5)	43 (13.6)
7条(就業規則の作成手続)	68 (9.9)	98 (14.6)	68 (21.5)
8条(差別的取扱いの禁止)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
9条(賃金)	11 (1.6)	25 (3.7)	9 (2.8)
10条(教育訓練)	5 (0.8)	7 (1.0)	0 (0.0)
11条(福利厚生施設)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
12条(通常の労働者への転換)	216 (31.3)	165 (24.7)	69 (21.8)
13条(待遇に関する説明)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
15条(短時間雇用管理者の選任)	112 (16.2)	109 (16.3)	56 (17.7)
指針関係	155 (22.4)	161 (24.1)	72 (22.7)
合計	690 (100.0)	669 (100.0)	317 (100.0)

3 パートタイム労働者の職務分析・職務評価について

パートタイム労働者が、その働きに応じて正社員との均等・均衡な待遇を確保できるように、厚生労働省では昨年度から、事業主に対して均等・均衡な待遇を確保のための具体的な取り組み方法に関するアドバイスを行っています。

当局では、24年度末に県内企業に対して、パートタイム労働者の職務評価等に関するアンケートを行い、取り組みに関しての企業の関心を調査しました。結果は別添のとおりです。

パートタイム労働者の職務分析・職務評価に関するアンケート結果

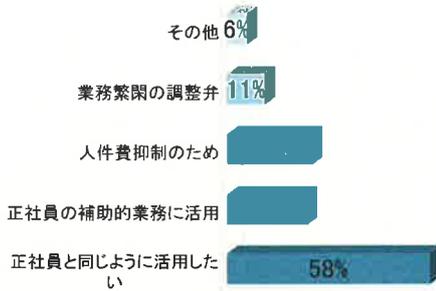
石川労働局
雇用均等室

- ◎ 調査期間 平成25年1月30日～平成25年2月28日実施
- ◎ 対象企業 事業所台帳から「石川本社」「従業員規模30人～200人」「パート労働者5人以上」
- ◎ 郵送数 557社 うち回答数210社(企業名不明4件含む) 回収率 38%

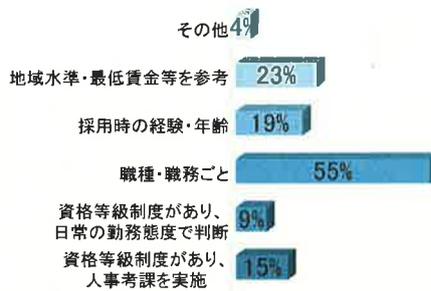
パートタイム労働者の活用方針は、「正社員と同じように活用したい」が最も多く122社(58%)を占めた。
パートタイム労働者の賃金決定方法は、「職種・職務ごとに決定」が116社(55%)を占め、「資格等級制度があり人事考課を実施」と「資格等級制度があり日常の勤務態度で判断」とを合わせて49社(24%)であった。
職務分析・職務評価の認知度は、「詳細を知っている」と「だいたい知っている」を合計して67社(32%)であり、まだまだ認知度が低く、普及のための啓発活動を積極的に行う必要がある。

業種	発送数	回収数	回収率
製造業	125	37	30%
運輸業	32	9	28%
卸売業・小売業	87	30	34%
不動産業・物品賃貸業	8	5	63%
宿泊業・飲食サービス業	55	19	35%
医療・福祉	139	71	51%
他に分類されないサービス業	68	25	37%
その他の業種、無記名回答	43	14	33%
合計	557	210	38%

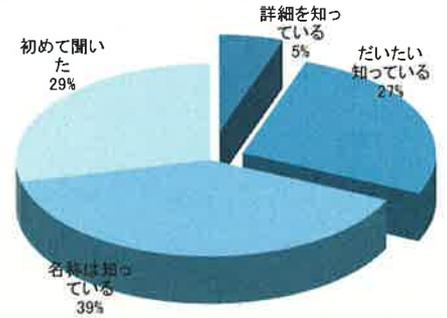
Q1 パートタイム労働者の活用方針(複数回答)



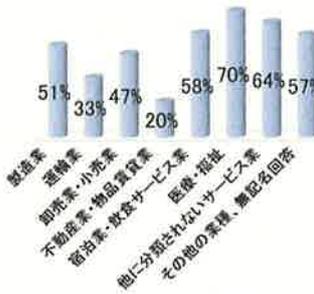
Q2 パートタイム労働者の賃金決定方法(複数回答)



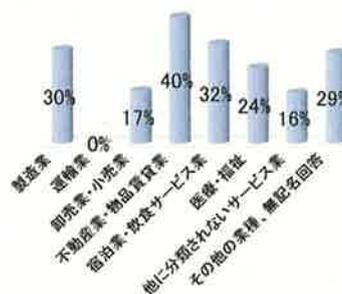
Q3 職務分析・職務評価を知っているか



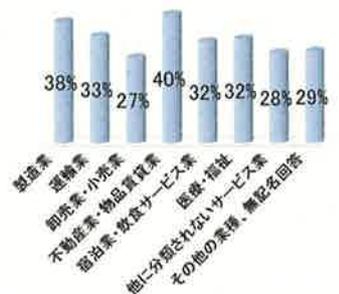
正社員と同じように活用したい



資格等級制度あり人事考課を実施
資格等級制度あり日常の勤務態度で判断



職務分析・職務評価の詳細を知っている
だいたい知っている



設問	Q1 パート活用方針(複数回答)										Q2 賃金決定方法(複数回答)										Q3 職務分析・職務評価を知っているか				Q4 導入支援を希望するか											
	19	8	8	3	3	8	3	10	7	16	0	2	12	15	8	0	1	36	19	8	8	3	3	8	3	10	7	16	0	2	12	15	8	0	1	36
製造業	19	8	8	3	3	8	3	10	7	16	0	2	12	15	8	0	1	36	19	8	8	3	3	8	3	10	7	16	0	2	12	15	8	0	1	36
運輸業	3	6	2	0	1	0	0	7	1	3	0	0	3	5	1	0	0	9	3	6	2	0	1	0	0	7	1	3	0	0	3	5	1	0	0	9
卸売業・小売業	14	7	8	4	1	3	2	16	5	8	0	1	7	12	10	0	1	29	7	8	4	1	1	3	2	16	5	8	0	1	7	12	10	0	1	29
不動産業・物品賃貸業	1	3	2	0	0	2	0	1	1	1	0	1	1	0	3	1	1	3	2	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1	0	3	1	1	3
宿泊業・飲食サービス業	11	5	6	4	1	4	2	11	5	4	0	1	5	9	4	0	2	17	4	2	1	1	1	4	2	11	5	4	0	1	5	9	4	0	2	17
医療・福祉	50	16	13	11	5	9	8	51	14	10	5	3	20	26	22	0	14	57	5	9	8	5	9	5	3	20	26	22	0	14	57					
他に分類されないサービス業	16	0	10	1	0	2	2	13	4	5	3	1	6	9	9	0	2	23	0	1	0	1	0	2	2	13	4	5	3	1	6	9	9	0	2	23
その他の業種、無記名回答	8	3	2	0	1	3	1	7	3	1	1	2	2	7	3	0	0	14	1	3	2	0	1	3	1	7	3	1	1	2	2	7	3	0	0	14
合計	122	48	51	23	12	31	18	116	40	48	9	11	56	83	60	1	21	188	122	48	51	23	12	31	18	116	40	48	9	11	56	83	60	1	21	188

単位:件

正社員と同じように活用したい

正社員の補助的業務に活用

人件費抑制のため

業務繁閑の調整弁

その他

人事考課を実施

資格等級制度があり、

日常の勤務態度で判断、

資格等級制度があり、

採用時の経験・年齢

地域水準・最低賃金を参考

その他

詳細を知っている

だいたい知っている

名称は知っている

初めて聞いた

支援を希望

説明を聞きたい

希望しない

