



平成26年5月30日

【照会先】

石川労働局雇用均等室

室長 中込左和

室長補佐 栗山僚子

(電話) 076-265-4429



平成25年度 雇用均等行政の施行状況について - 26年7月に均等法の指針が改正されます -

石川労働局（局長 高淵憲一）では、平成25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。

また、平成26年7月1日より男女雇用機会均等法の施行規則等が改正され、「間接差別」の対象範囲が拡大します。社員の募集・採用、昇進等に際し「転居を伴う転勤ができること」を要件としている場合は、改めてその条件が合理的かどうか確認してください。

◎平成25年度の法施行状況について

○雇用均等室に寄せられた相談は1580件で前年度より約400件減。
昨年度まで多かった、改正育児・介護休業法に関する問い合わせが一段落したことが原因と考えられる。

○是正指導は1241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211件。

・男女雇用機会均等法関係

相談は258件、年々増加傾向がみられる。女性労働者からの相談がおよそ3分の1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。事業主に対する是正指導は365件。

・育児・介護休業法関係

相談は1264件で、昨年度より2割強の減少。
ただし、相談の中で、「労働者からの育児休業等を理由とした不利益取扱い」に関するものについては増加の傾向。
事業主に対する規定整備等に関する是正指導は551件。

・パートタイム労働法関係

相談は58件、昨年度より約3割減少。事業主に対する是正指導は325件。

◎改正「男女雇用機会均等法施行規則」等の内容

○すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、必要がないにもかかわらず「転居を伴う転勤ができること」を要件とすることは「間接差別」として禁止されます。

○セクシュアルハラスメントに関する指針

セクシュアルハラスメントについて、同性に対するものも含まれること、事案が生じた場合に行方者だけではなく被害者に対しても適切な事後対応が必要なことなどが明示されました。

◇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。
- ・改正施行規則等について周知に努め、事業場において適切な雇用管理がなされるよう促します。
- ・高齢化に伴い、働きながら介護を担う社員も増加しています。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組むよう、事業主に働きかけます。

〈配布資料〉

- 資料 1 平成 25 年度の相談・紛争解決援助の事例
- 2 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施行状況
- 3 リーフレット「『間接差別』の対象範囲が拡大します」
- 4 リーフレット「ポジティブ・アクションポータルサイト」
- 5 リーフレット「仕事と介護の両立支援」

※資料 3～5 は添付略

平成25年度労働局雇用均等室が取り扱った相談などの事例

I 相談事例

◇男女雇用機会均等法

1 妊娠を理由とした不利益取り扱いの事例

【女性労働者から】 派遣社員として1年以上勤務し、契約を更新している相談者が、妊娠を派遣元に告げたところ、退職勧奨を受けた。働き続けたい旨伝えたが受け入れてもらえない。

⇒ 均等室から、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。まずは相談者から、派遣元に対して法律に基づいた説明をし、必要であれば均等室に相談したことを告げて問い合わせようアドバイスした。

〔相談の結果〕 相談者は、派遣元と派遣先に重ねて継続勤務を主張したところ、同じ派遣先で継続して就労することとなった。

2 セクシュアルハラスメントの事例

【女性労働者から】 社長から、身体に触られる等のセクハラを受けている。社内の他の社員に相談したところ、社長から、子ども(保育園児)の病気で休みや早退が多いことを理由に解雇を言い渡された。解雇の本当の理由は、セクハラを相談したことではないかと思っている。

⇒ 均等室から、事業主には職場でセクハラが起こらないよう必要な取り組みをする義務があり、ご希望があれば労働局が事業主に指導を行うことができること、紛争解決援助制度も利用できることを説明し、まず相談者が社長に対して、解雇について納得していないことや自分の要望を伝えるようアドバイスした

〔相談の結果〕 相談者から事業主に対し、退職を受け入れることと金銭面の解決を求めたところ、社長が相談者の要望を受け入れて解決金を支払うこととなった。

◇育児・介護休業法

3 育児のための短時間勤務に関する事例

【女性労働者から】 育児休業からの復帰後に短時間勤務をしたいと申し出たところ、「制度がないので利用できない。フルタイムで働けないのであれば辞めてもらう」と言われた。

⇒ 均等室から、事業主は短時間勤務制度を講じる義務があり、制度を講じず、利用させないことは法違反であること、また、制度の利用を申し出たことを理由に解雇することは不利益取扱いにあたり、法で禁止されていることを説明。

〔相談の結果〕 相談者から事業主に法律の内容を説明し、対応を求めたところ、事業主が理解し、短時間勤務制度を利用できることになった。

4 育児休業からの復職時の不利益取り扱いに関する事例

【事業主から】 育児休業から復帰する労働者を、休業前とは別の部署に配置したい。これは不利益取扱いにあたるか。

⇒ 均等室で、別の部署への配置の理由、通常の人事異動ルール、賃金、勤務場所等を確認したところ、不利益な取扱いとまでは判断できないが、育児休業からの復帰については「原則として原職または原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」という指針に留意し、労働者の納得が得られるように対応するよう説明。

〔相談の結果〕 事業主が労働者に十分な説明をしたところ、本人の承諾を得ることができた。

II 労働局長による紛争解決援助の事例

《男女雇用機会均等法関係：セクシュアルハラスメントに関する事例》

女性社員が、男性上司から受けたセクハラを会社に相談したが、対応が不十分であったため、会社の適切な対応と今後の職場環境の改善を要求したものの

◇労働者からの申立の内容

勤務先の支店長から言葉でのセクハラや、自宅に連れ込まれそうになるなどのセクハラを受け、会社の本社に相談したところ、本社は、行為者に事情聴取したが、行為者は事実関係を認めつつも「セクハラのつもりはなかった」と言ったとのことで、本社もその主張を認めるような態度だった。行為者とは一緒に働けないと感じているが、この会社で働き続けたいので、改めて再発防止策など会社の対応を求める。

◇事業主からの事情聴取の内容

会社としては、申立者が直接人事課に相談しなかったので対応が遅れているが、対応を怠っていたわけではない。セクハラ対策としては人権に関するヘルプラインを設置し、全社員に周知している。また、就業規則に、セクハラの実行者に対する処分を規定している。

◇労働局長による援助

事業主が行った事実確認は、不十分であり、均等法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はいえないと説明、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、就業規則の規定に沿って、行為者に対する処分や申立者が働き続けられる環境の整備を行うよう助言した。

◇援助の結果

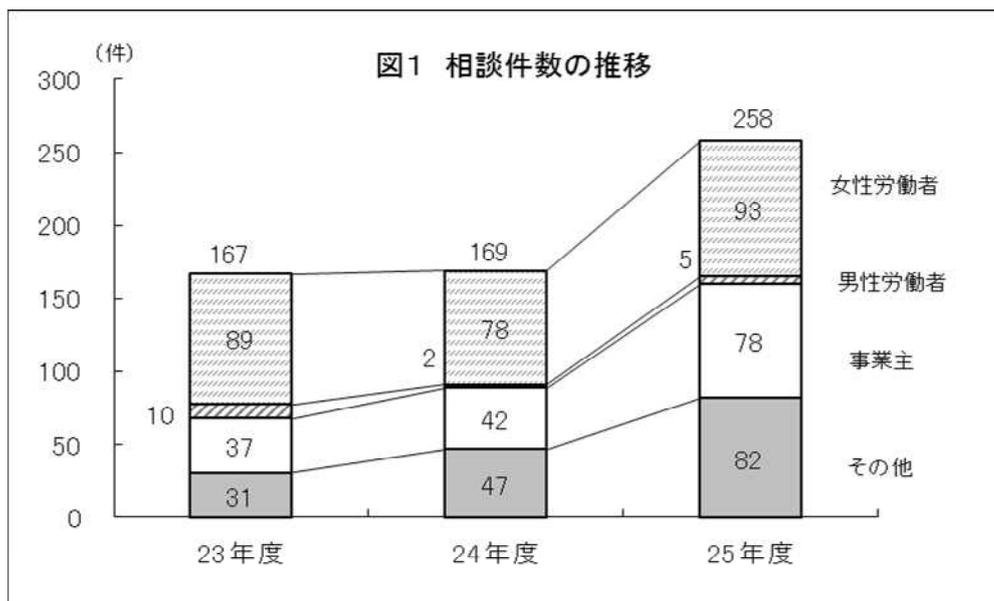
事業主が関係者に対して行った事実確認の結果、行為者が申立者以外の社員にもセクハラをしていたことなどわかり、当該上司の職を解いて県外の本社に配置転換し、今後規定に基づき懲戒処分を行うこととした。申立者も納得し、紛争は解決した。

男女雇用機会均等法の施行状況

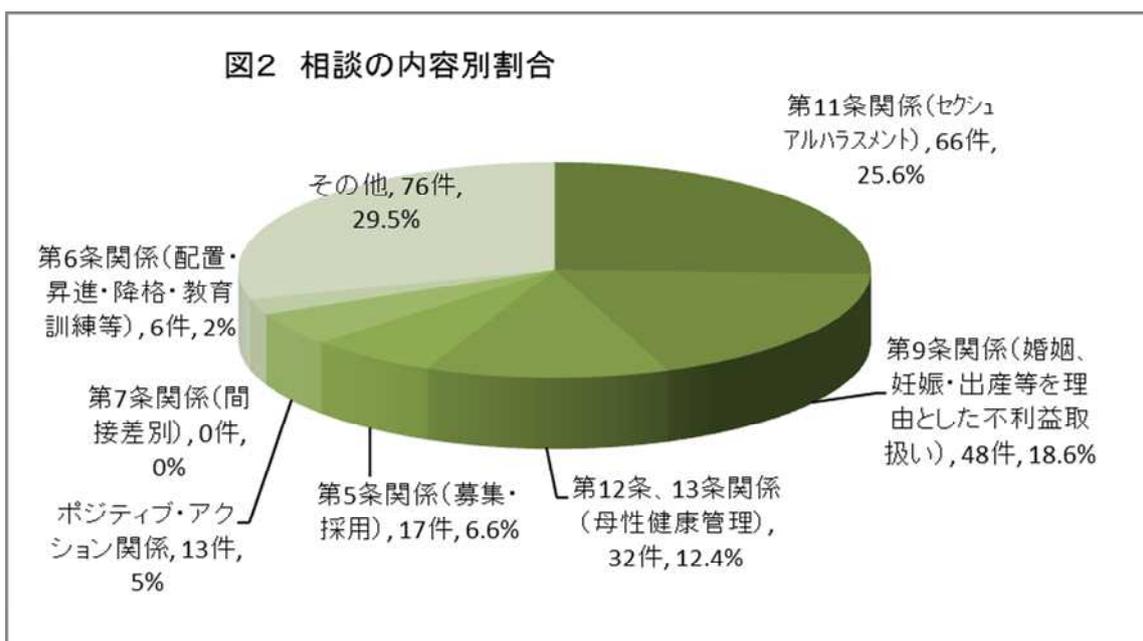
1 相談の状況

- 平成25年度に受けた男女雇用機会均等法に関する相談は 258 件であり、前年度(169 件)と比べ約 152%の増加となった。

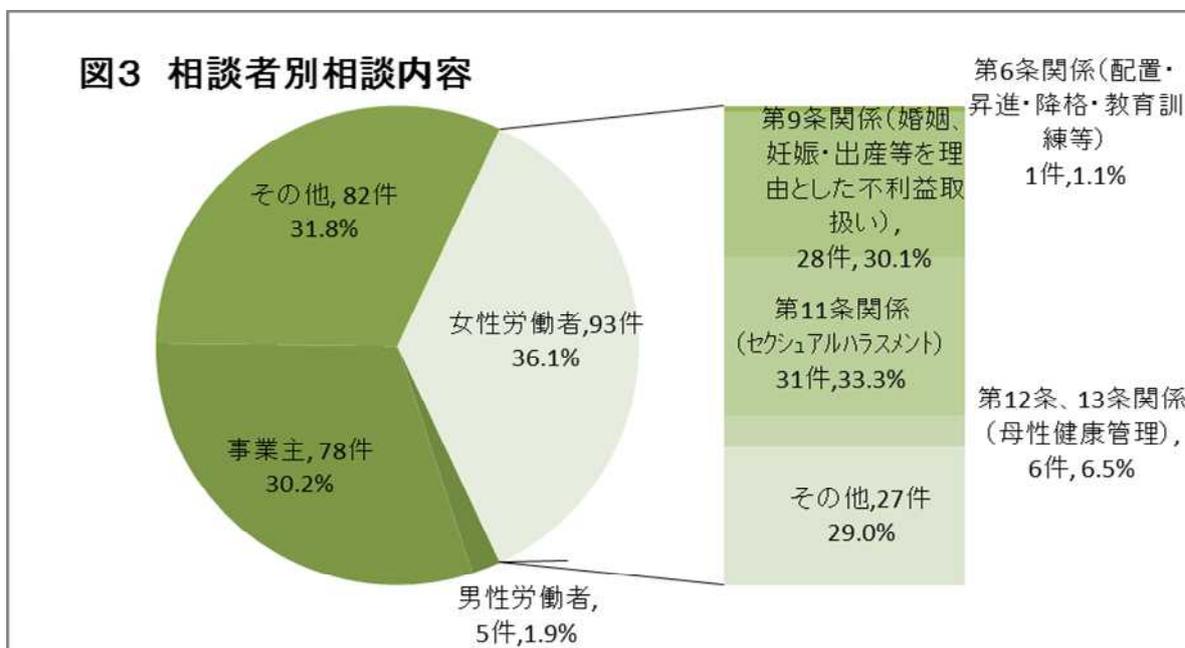
相談者の内訳をみると、女性労働者からの相談が、36%を占めている(図1)。



- 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 66 件と最も多く(25.6%)、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 48 件(18.6%)、「母性健康管理」に関するものが 32 件(12.4%)と続いている(図 2)。



- 相談件数の約3分の1を占める女性労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」が31件と最も多く、相談の3分の1を占めた。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28件、「母性健康管理」は6件で、妊娠・出産関係の相談の傾向は前年度と同様であった(図3)。



2 紛争解決の援助

- 平成25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6件あり、「セクシュアルハラスメント」4件、「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2件であった(表1)。

表1 労働局長による紛争解決の援助の申立件数

	23年度	24年度	25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)	1	1	2
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	4	1	4

- 機会均等調停会議による調停(法第18条)の申請はセクシュアルハラスメントに関するものが1件あった(表2)。

表2 機会均等調停会議による調停の申請件数

	23年度	24年度	25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)	0	0	1
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	7	0	0

3 是正指導

- 平成25年度は152事業場に対し、均等法に沿った雇用管理が行われているか報告徴収を行った。そのうち、法違反があった142事業場に対し、のべ365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）。

表3 是正指導の内容別件数

事項	23年度	24年度	25年度
第5条関係(募集・採用)	5 (2.0%)	5 (1.9%)	2 (0.5%)
第6条第1号関係(配置・昇進・降格・教育訓練)	1 (0.4%)	5 (1.9%)	2 (0.5%)
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%)	1 (0.4%)	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 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	157 (64.1%)	161 (60.3%)	211 (57.8%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	81 (33.1%)	94 (35.2%)	149 (40.8%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
合計	245 (100.0%)	267 (100.0%)	365 (100.0%)



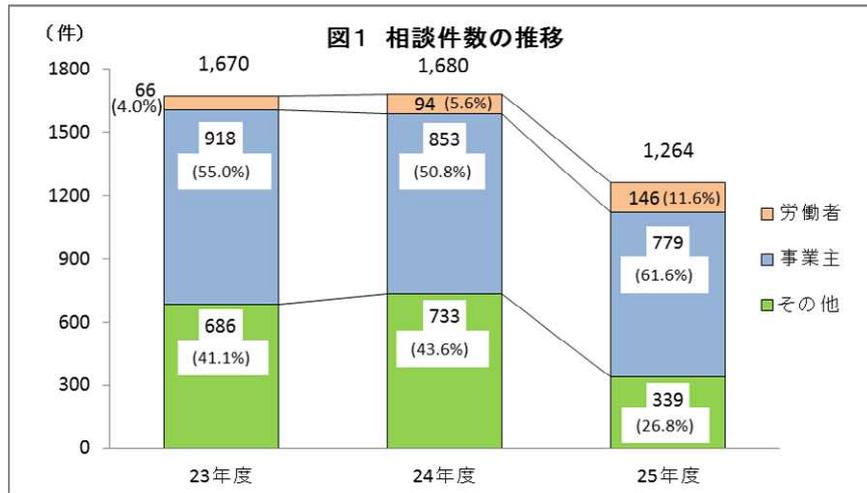
ポジティブ・アクションに取り組みましょう

女性社員の活躍の推進に、計画的に取り組む
事業主を支援しています。

育児・介護休業法の施行状況

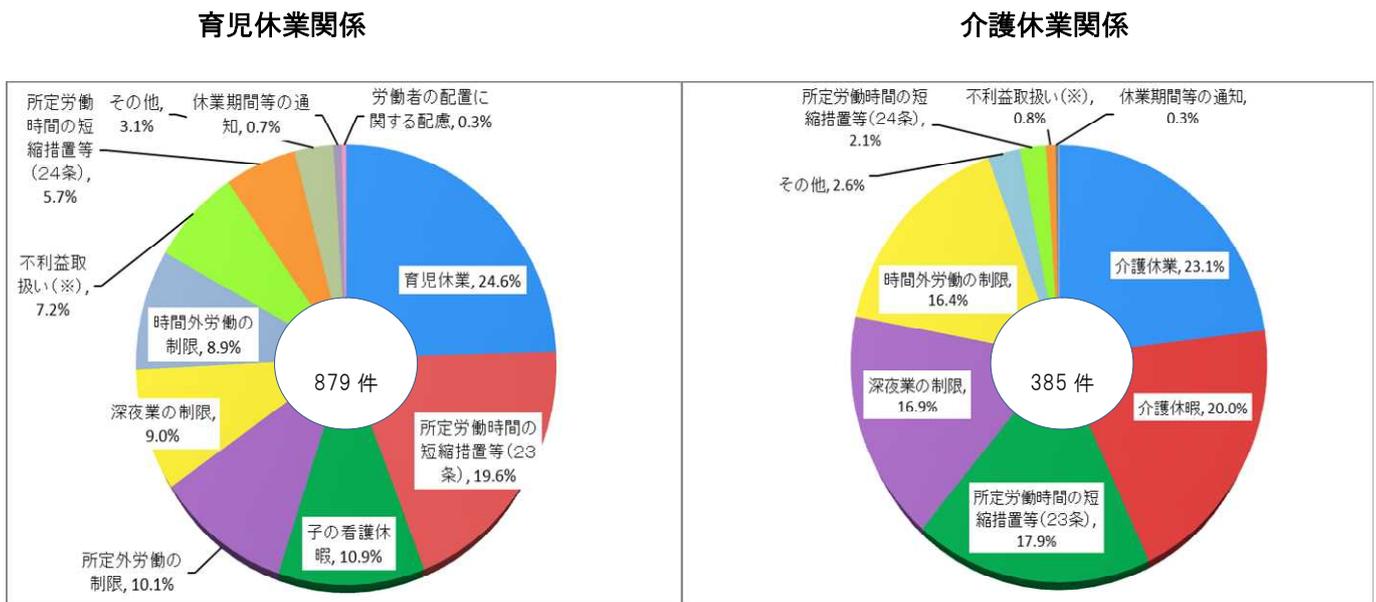
1 相談の状況

- 平成25年度に受けた育児・介護休業法に関する相談は1,264件であり、前年度（1,680件）に比べ416件減少した（図1）。
- 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が前年度（94件）に比べて約1.5倍（52件）増加している（図1）。



- 相談内容の内訳をみると、育児関係では育児休業の相談が最も多く、次いで所定労働時間の短縮等（23条）であった。介護関係では、介護休業の相談が最も多く、次いで介護休暇であった。（図2）。

図2 相談内容の内訳



(※)「不利益取扱い」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。

2 紛争解決の援助

- 平成25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）の申立は1件（平成24年度1件）で、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」であった。援助を行った結果、解決に至った(表1)。
- 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1 紛争解決援助制度の申請件数〔()内は調停〕

項 目	労働局長による援助申立(件)		
	23年度	24年度	25年度
育児休業を理由とする不利益取扱い	7(3)	3	0
育児休業以外を理由とする不利益取扱い	1	0	0
育児休業関係	0	1	0
期間雇用者の育児休業取得	1	0	1
合 計	9	4	1

3 是正指導

- 平成25年度は151事業所に対して育児・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て延べ551件の行政指導を行った。前年度(427件)と比べると124件増加している(表2)。
- 指導事項としては、育児休業期間等の通知関係を除くすべての項目で件数が増加しているが、特に育児・介護休業関係、子の看護休暇関係や介護休暇関係において増加が顕著である。



介護離職の未然の防止に取り組む企業のシンボルマークも積極的にご利用ください。

このマークは、「両立支援のひろば」ホームページに、介護に関する両立支援の取組を登録した事業主にご利用いただけます。

表2 是正指導の内容別内訳

法に基づく行政指導事項		平成 24 年度		平成 25 年度	
		件数	割合	件数	割合
育児関係	育児休業	46	(10.8%)	69	(12.5%)
	子の看護休暇	24	(5.6%)	44	(8.0%)
	不利益取扱い	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	所定外労働の制限	33	(7.7%)	51	(9.3%)
	時間外労働の制限	34	(8.0%)	35	(6.4%)
	深夜業の制限	19	(4.4%)	21	(3.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(3歳まで(義務))	51	(11.9%)	55	(10.0%)
	所定労働時間の短縮措置等(3歳以上小学校就学まで(努力義務))	0	(0.0%)	3	(0.5%)
	労働者の配置に関する配慮	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知	17	(4.0%)	7	(1.3%)
介護関係	介護休業	20	(4.7%)	37	(6.7%)
	介護休暇	37	(8.7%)	56	(10.2%)
	不利益取扱い	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	時間外労働の制限	17	(4.0%)	20	(3.6%)
	深夜業の制限	16	(3.7%)	20	(3.6%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	22	(5.2%)	35	(6.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	休業期間等の通知	0	(0.0%)	0	(0.0%)
職業家庭両立推進者		91	(21.3%)	98	(17.8%)
合 計		427	(100.0%)	551	(100%)

1 相談の状況

相談件数については58件であり、事業主等からの相談が大きく減少した(図1)。

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）	3	4	0	7
7条（就業規則の作成手続）	0	3	0	3
8条（差別的取扱いの禁止）	1	3	3	7
9条（賃金）	1	3	2	6
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）	4	4	3	11
13条（待遇に関する説明）	2	2	0	4
14条（指針関係）	3	5	2	10
15条（短時間雇用管理者）	0	0	0	0
その他（年休、解雇、労働保険等）	2	2	2	6
合計	16	30	12	58