



平成 27 年 5 月 29 日

【照会先】

石川労働局雇用均等室

室 長 細田 豊

室長補佐 武苗 薫

(電 話) 076-265-4429

平成 26 年度 雇用均等行政の施行状況について

石川労働局（局長 中島理章）では、平成 26 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とりとまとめましたので公表します。

◎平成 26 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 2,042 件で前年度より 462 件増加。

改正パートタイム労働法の施行(平成 27 年 4 月 1 日)を控え、事業主からの相談が大きく増加したことが要因となっている。

・男女雇用機会均等法関係

相談は 253 件。女性労働者からの相談が全体の 4 割(99 件)を占め、その内容は「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(24 件)が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」(19 件)に関する相談が多くなっている。

事業主に対する是正指導は 399 件。

・育児・介護休業法関係

相談は 1,482 件で、昨年度より 218 件増加。

育児休業に関する相談(231 件)が最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等 3 歳まで(義務)」に関する相談(170 件)となっている。

育児休業等申出・取得を理由とする不利益取扱いに関する相談(44 件)は前年度に比べて 19 件減少した。

事業主に対する規程整備等に関する是正指導は 396 件。

・パートタイム労働法関係

相談は 307 件と改正パートタイム労働法の施行を控え、前年度の相談件数 58 件と比べて大きく増加したが、事業主に対する是正指導は 292 件と前年度と比べて 33 件減少した。

◇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。
- ・相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度の活用等により円滑・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては厳正な指導を行います。
- ・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。
- ・ポジティブ・アクションの一層の周知啓発を図るとともに、取組が進むよう事業主への適切な助言を行います。
- ・男性の育児休業の取得促進のための周知啓発を図ります。

〈配布資料〉

- 資料No. 1 平成 26 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「パートタイム労働法が変わります」
- 4 リーフレット「女性の活躍・両立支援総合サイト」
- 5 リーフレット「男性の育児休業事例集 石川県版」

平成26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】正社員として5か月勤務している相談者が、妊娠したことを事業主に報告したところ、「残業ができないのであればパートタイム労働者になってもらう」と身分変更を求められた。正社員のまま働き続けたい旨を伝えたが受け入れてもらえない。

⇒ 均等室から、均等法第9条により「婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」を行うことは禁止されていること、時間外労働や休日については労働しないことを請求できることを説明。まずは、相談者から事業主に対して法律に基づいた説明をし、対応についてアドバイスした。

〔相談の結果〕相談者は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、産休前まで正社員のまま定時勤務ができることになった。

2 セクシュアルハラスメントの事例

【女性労働者から】営業所長から抱きつかれたり、言葉によるセクシュアルハラスメントを受けたりしている。会社に相談をしたが、加害者に対する事実確認が行われたかわからず、精神的苦痛を受けた。退職するつもりだが、会社の対応に納得できない。

⇒ 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組をする義務があり、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、紛争解決援助制度が利用できることを説明し、まず相談者が事業主に対して会社の対応に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〕相談者が事業主に対し、金銭面の解決を求めたところ事業主が相談者の要望を受け入れて円満に退職できた。

◇ 育児・介護休業法

3 育児休業からの復職時の不利益取扱いに関する事例

【女性労働者から】 育児休業からの復職にあたって、代替要員として雇った労働者を雇止めできないことを理由に退職勧奨されたが、職場復帰して就業継続したい。

⇒ 均等室から、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退職を強要することは、育児・介護休業法第10条で禁止されている不利益取扱いに該当することを説明。まずは、相談者から事業主に対して法律に基づいた説明をし、対応についてアドバイスした。

〔相談の結果〕 相談者は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、正社員のまま職場復帰できることになった。

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》

派遣先事業主からの申立。派遣社員の女性からのセクハラ相談に基づき対処したが、対処の内容について女性から納得を得られなかったため、紛争解決援助を利用して解決したいというもの。

◇派遣先事業主からの申立

派遣社員の女性が、当社の社長から社内や飲み会の席で身体に触られるといったセクハラを受けたと派遣元事業所に相談し、派遣元事業主から連絡がきた。当社の社長に事実確認をしたところ、飲み会の席のことは「酔っていて覚えていない」とのことだったが、社内での行為については認めた。その後役員会を開き、女性と派遣元事業主への謝罪、女性への和解金の支払い及び社長の減給を決定した。

当該内容を女性に説明したところ、和解金額及び社長への対処内容に納得がいかなかったと言われた。このようなケースは先例がなく、どのように解決したらよいかわからないため、均等室に助言をいただきたい。

◇女性からの事情聴取の内容

社長は他の女性社員に対してもセクハラを行っており、派遣先事業主の事実確認は不足していると思う。他の女性社員もセクハラを受けることのないように、セクハラ防止策を考えてほしい。また、社長からのセクハラが苦痛で退職せざるを得なかったことも考慮し、和解金額を提示してほしい。

◇労働局長による援助

派遣先事業主が行った事実確認では、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防止対策を講ずる義務が果たされたとは言えないため、再度事実確認を行い、結果に基づき行為者に適切な措置を講ずるとともに、女性への和解金の額については再検討するよう助言。

◇援助の結果

派遣先事業主は再度事実確認を行い、社内研修の実施や行為者への懲戒規則に則った処分を行った。また、和解金の額についても女性の意向を踏まえ再検討した結果、女性も納得し、紛争は解決した。

男女雇用機会均等法の施行状況

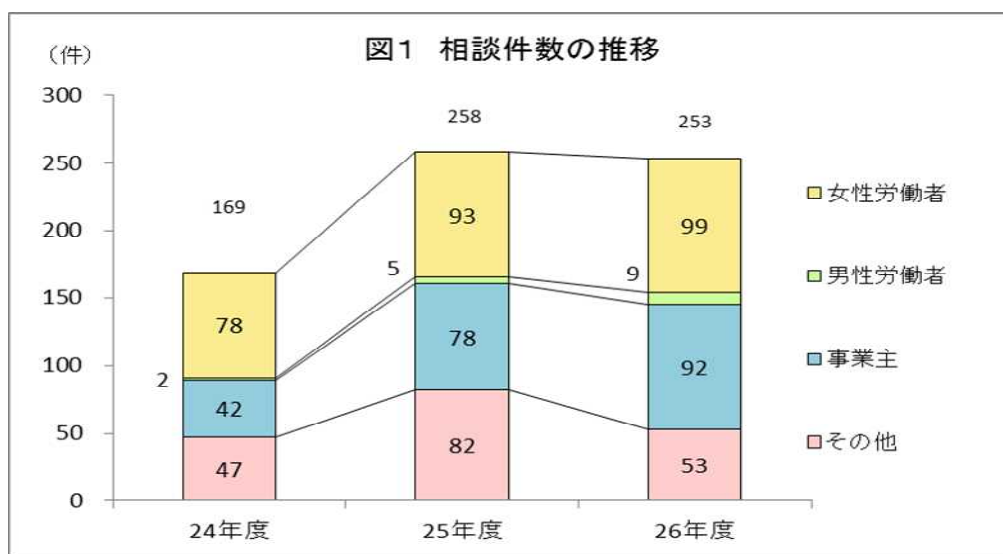


ポジティブ・アクションに取り組みましょう
女性社員の活躍の推進に、計画的に取り組む
事業主を支援しています。

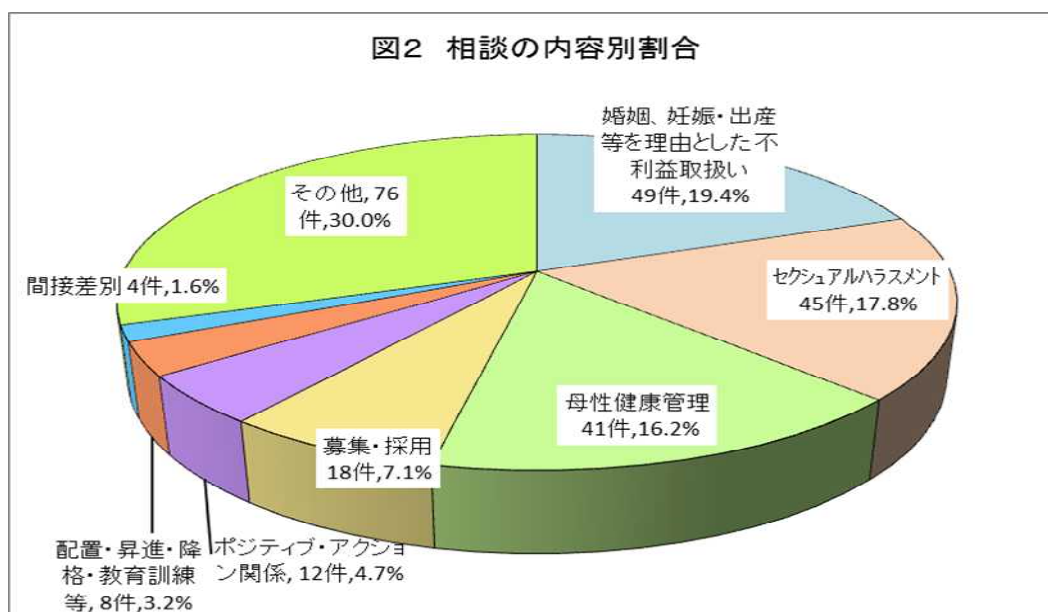
1 相談の状況

- 平成 26 年度に受けた男女雇用機会均等法に関する相談は 253 件であり、前年度(258 件)と比べ微減した。

相談者の内訳をみると、女性労働者からの相談が、39%を占めている(図1)。

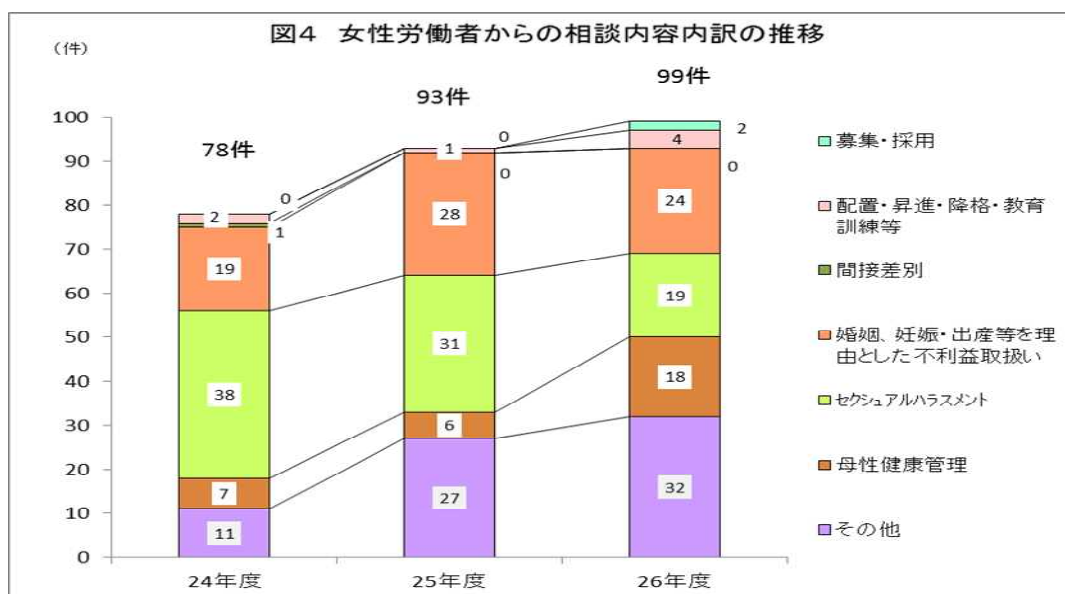
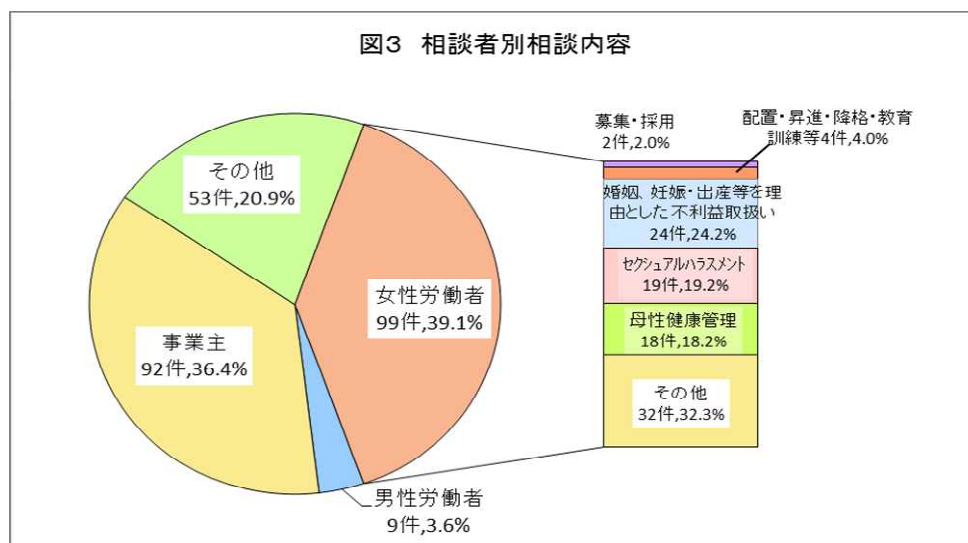


- 相談の内容をみると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関するものが 49 件と最も多く(19.4%)、次いで「セクシュアルハラスメント」に関するものが 45 件(17.8%)、「母性健康管理」に関するものが 41 件(16.2%)と続いている(図 2)。



- 相談件数の約 4 割を占める女性労働者からの相談内容を見ると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」が 24 件と最も多い。次いで多いのは「セクシュアルハラスメント」の 19 件、「母性健康管理」の 18 件である(図3)。

また、直近 3 年間の相談内容内訳の推移をみると、「母性健康管理」の相談が増加している(図4)。



2 紛争解決の援助

- 平成 26 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 4 件あり、「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、「セクシュアルハラスメント」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

	24 年度	25 年度	26 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	2	2
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	1	4	2

- 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

	24 年度	25 年度	26 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	1	0
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	0	0	0

3 是正指導

- 平成 26 年度は 172 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 157 事業場に対し、延べ 399 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」となっている(表 3)。

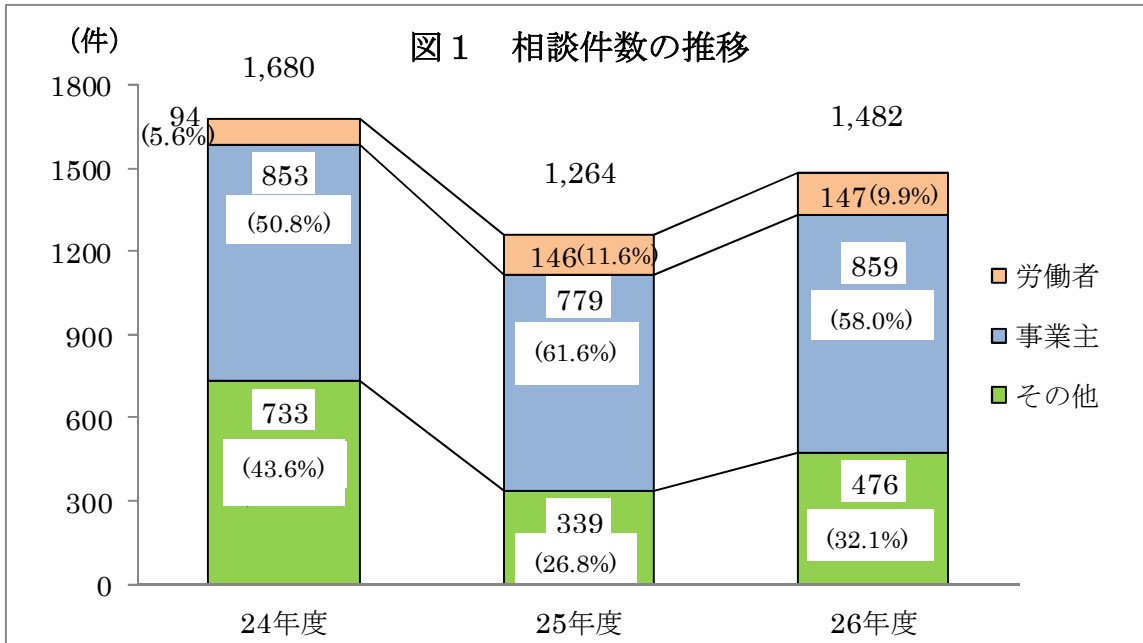
表3 是正指導の内容別件数

事項	24 年度	25 年度	26 年度
第 5 条関係(募集・採用)	5 (1.9%)	2 (0.5%)	2 (0.5%)
第 6 条第 1 号関係(配置・昇進・降格・教育訓練)	5 (1.9%)	2 (0.5%)	1 (0.3%)
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)	1 (0.4%)	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)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	161 (60.3%)	211 (57.8%)	236 (59.1%)
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	94 (35.2%)	149 (40.8%)	160 (40.1%)
第 7 条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	267 (100.0%)	365 (100.0%)	399 (100.0%)

育児・介護休業法の施行状況

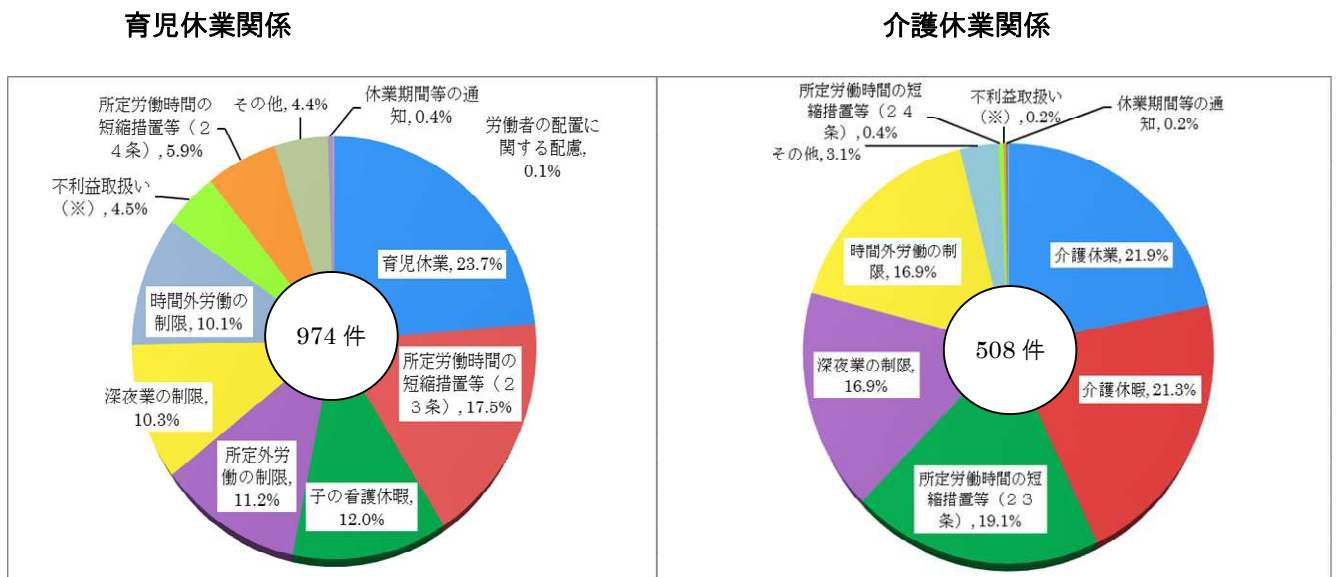
1 相談の状況

- 平成26年度に受けた育児・介護休業法に関する相談は1,482件であり、前年度(1,264件)に比べ218件増加した(図1)。
- 相談者の内訳をみると、事業主からの相談が前年度(779件)に比べて10.3%(80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 26 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 2 件（平成 25 年度 1 件）で、労働者からの申立となっており、その内容は「育児休業を理由とする不利益取扱い関係」が 1 件、「期間雇用者の育児休業取得関係」が 1 件であった。2 件とも援助を行った結果、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〔平成 24 年度以降調停申請なし〕

項 目	労働局長による援助申立(件)		
	24 年度	25 年度	26 年度
育児休業を理由とする不利益取扱い	3	0	1
育児休業以外を理由とする不利益取扱い	0	0	0
育児休業関係	1	0	0
期間雇用者の育児休業取得	0	1	1
合 計	4	1	2

3 是正指導

- 平成 26 年度は 133 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・介護休業規程の整備等に関して延べ 396 件の是正指導を行った。前年度（551 件）と比べて 155 件減少している（表 2）。
- 指導事項としては、「所定労働時間の短縮措置等 3 歳まで（義務）」が 52 件（13.1%）と最も多く、次いで育児休業に関するものが 44 件（11.1%）となっている。



【トモニン】

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

法に基づく是正指導事項		平成 25 年度		平成 26 年度	
		件数	割合	件数	割合
育児関係	育児休業	69	(12.5%)	44	(11.1%)
	子の看護休暇	44	(8.0%)	24	(6.1%)
	不利益取扱い	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	所定外労働の制限	51	(9.3%)	37	(9.3%)
	時間外労働の制限	35	(6.4%)	30	(7.6%)
	深夜業の制限	21	(3.8%)	8	(2.0%)
	所定労働時間の短縮措置等(3歳まで(義務))	55	(10.0%)	52	(13.1%)
	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))	3	(0.5%)	8	(2.0%)
	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	7	(1.3%)	17	(4.3%)
介護関係	介護休業	37	(6.7%)	19	(4.8%)
	介護休暇	56	(10.2%)	35	(8.8%)
	不利益取扱い	0	(0.0%)	0	(0.0%)
	時間外労働の制限	20	(3.6%)	16	(4.0%)
	深夜業の制限	20	(3.6%)	8	(2.0%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	35	(6.4%)	28	(7.1%)
	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		98	(17.8%)	70	(17.7%)
合 計		551	(100%)	396	(100%)

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307件であり、改正パートタイム労働法の施行を控え、事業主等からの相談が大きく増加した(図1)。

図1 相談件数の推移

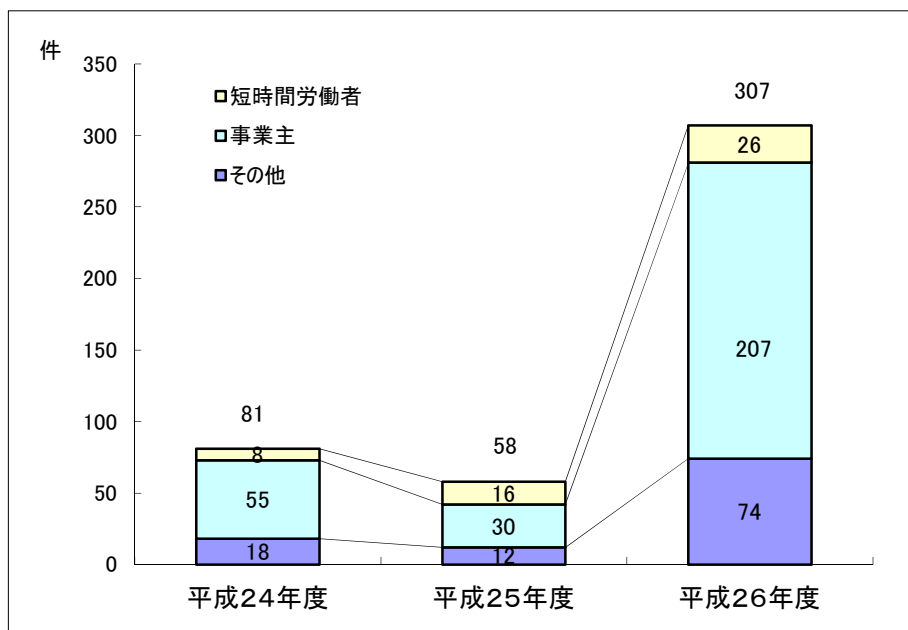


表1 相談内訳

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）	1	25	7	33
7条（就業規則の作成手続）	0	5	0	5
8条（差別的取扱いの禁止）	2	12	5	19
9条（賃金）	3	16	2	21
10条（教育訓練）	0	2	1	3
11条（福利厚生施設）	0	2	1	3
12条（通常の労働者への転換）	1	10	2	13
13条（待遇に関する説明）	3	4	1	8
14条（指針関係）	4	14	3	21
15条（短時間雇用管理者）	0	1	0	1
その他（年休、解雇、労働保険等）	12	116	52	180
合計	26	207	74	307

2 是正指導

平成26年度は118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109事業所に対し、延べ292件の是正指導を実施した(図2)。

図2 条項別是正指導割合

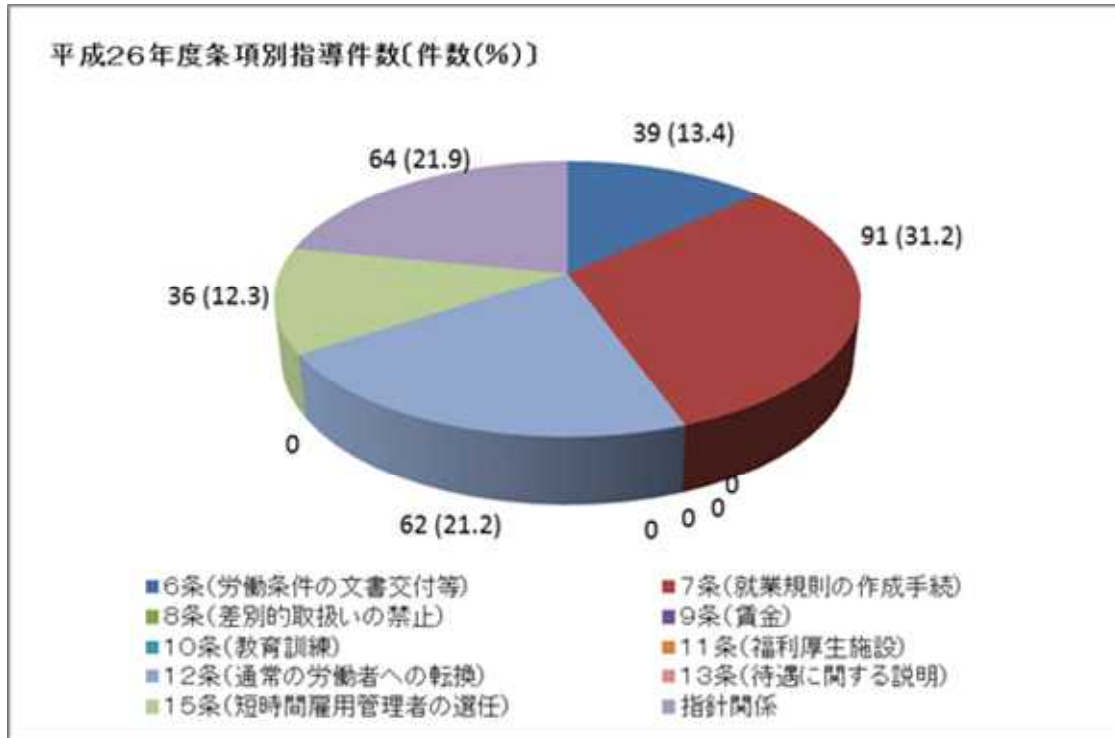


表2 是正指導内容別件数

()は%

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
6条(労働条件の文書交付等)	43 (13.6)	49 (15.1)	39 (13.4)
7条(就業規則の作成手続)	68 (21.5)	90 (27.7)	91 (31.2)
8条(差別的取扱いの禁止)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
9条(賃金)	9 (2.8)	7 (2.2)	0 (0.0)
10条(教育訓練)	0 (0.0)	0 (0.0)	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)	69 (21.8)	71 (21.8)	62 (21.2)
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)	56 (17.7)	51 (15.7)	36 (12.3)
指針関係	72 (22.7)	57 (17.5)	64 (21.9)
合計	317 (100.0)	325 (100.0)	292 (100.0)