

岩手労働局発表
平成26年5月30日

【照会先】
岩手労働局雇用均等室
雇用均等室長 渡辺 安子
室長補佐 升川 禎子
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成25年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助、行政指導の状況について ～ 労働者からのセクハラ、妊娠等不利益取扱いの相談が増加 ～

岩手労働局（局長 弓 信幸）は、平成25年度に岩手労働局雇用均等室で取り扱った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助申立、行政指導の状況について取りまとめましたので、公表します。また、男女雇用機会均等法令が改正されることに伴い、説明会を開催します。

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

- 男女雇用機会均等法に関する相談は225件で前年度より増加し、「セクシュアルハラスメント」が131件で最多、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が32件。
- 紛争解決の援助の申立件数は6件。申立内容は「セクシュアルハラスメント」と「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」がそれぞれ3件。
- 行政指導は101事業所を対象に325件。

2. 育児・介護休業法の施行状況

- 育児・介護休業法に関する相談は906件で、前年度より減少。相談内容別では、育児休業に関する相談が最多。
- 行政指導は119事業所を対象に707件。

3. パートタイム労働法の施行状況

- パートタイム労働法に関する相談は90件で、前年度より減少。
- 行政指導は193事業所を対象に739件。

4. 改正男女雇用機会均等法令説明会の開催

- 7月1日から施行される改正男女雇用機会均等法令の周知徹底を図るため、下記のとおり説明会を開催。

日時 平成26年6月24日（火） 13:30～15:30

会場 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

平成 25 年度に、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、225 件で前年度に比べ増加した。相談の約 6 割が労働者からの相談となっている。(図 1)

相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が 131 件で最も多く、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 32 件と前年度と同傾向となっている(表 1-1)。労働者からの相談についても、「事業主(上司)からセクシュアルハラスメントを受け、退職せざるを得ない」、「セクシュアルハラスメントの相談を会社にしたがきちんと対応してくれない」、「妊娠を契機に退職勧奨を何度も受けた」といった相談が寄せられている。

図 1 相談件数の推移 (件)

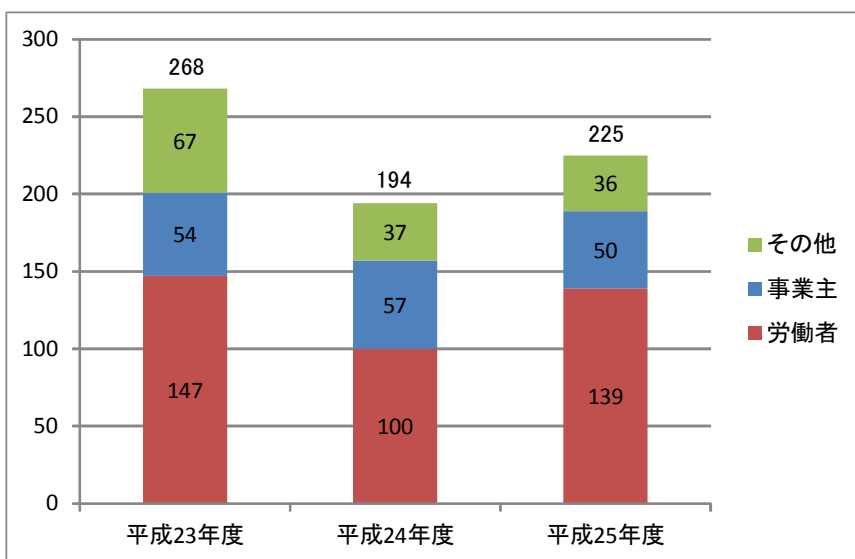


表 1-1 相談内容の内訳の推移 (件)

	23年度	24年度	25年度	うち労働者
募集・採用(法第5条)	15	17	17	0
配置・昇進・降格・教育訓練等(法第6条)	3	10	2	1
間接差別(法第7条)	0	0	1	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	34	28	32	22
セクシュアルハラスメント(法第11条)	155	86	131	97
母性健康管理(法第12,13条)	43	29	24	13
ポジティブ・アクション(法第14条)	1	2	2	0
その他	17	22	16	6
合計	268	194	225	139

(2) 紛争解決の援助 (法第 17 条)

労働局長による紛争解決の援助申立件数は 6 件と前年度に比べ増加した。申立内容は「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「セクシュアルハラスメント」がそれぞれ 3 件となっており、助言を行った結果、5 件が解決している(表 1-2)。

表 1-2 労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移 (件)

	23年度	24年度	25年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	1	0	3
セクシュアルハラスメント(法第11条)	1	3	3

(3) 行政指導の状況

120 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの法違反が確認された 101 事業所に対し 325 件の行政指導を実施した。指導内容は、セクシュアルハラスメント対策の未実施等が最も多く 221 件、次いで母性健康管理の規定不備が 100 件となっている(表 1-3)。このうち、労働者からの相談を端緒として 52 件の指導を実施した。

表 1-3 指導件数の推移 (件)

	23年度	24年度	25年度	うち労働者 相談端緒
募集・採用(法第5条)	1	2	2	0
配置・昇進・降格・教育訓練等(法第6条)	2	6	0	0
間接差別(法第7条)	0	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	1	0	2	2
セクシュアルハラスメント(法第11条)	44	45	221	35
母性健康管理(法第12,13条)	58	22	100	15
その他	0	0	0	0
合計	106	75	325	52

2. 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

平成25年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、906件で、約8割が事業主からの相談となっている。前年度の改正育児・介護休業法が全面適用されたことに伴う、事業主からの規定整備に関する相談が落ち着いたため、相談件数が減少している（図2）。

相談内容別にみると、「育児休業制度」に関する相談が120件と最も多くなっており、次いで、「育児のための所定労働時間の短縮措置等（法第23条）」が103件、「子の看護休暇」が85件となっている。

労働者からの相談は73件で、相談内容別では、育児休業制度に関する相談が19件と最も多くなっており、次いで育児休業等を申出・取得したことを理由とする不利益取扱いが13件となっている（表2-1）。

図2 相談件数の推移 (件)

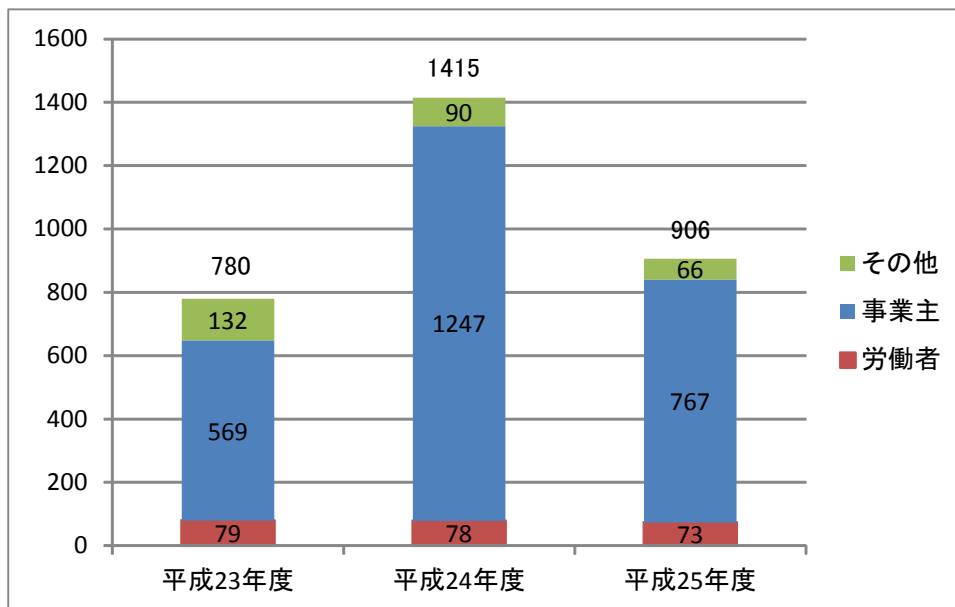


表 2-1 相談内容の内訳の推移

(件)

		23年度	24年度	25年度	うち労働者
育児関係	休業制度	132	166	120	19
	子の看護休暇	70	126	85	10
	不利益取扱い	17	13	19	13
	所定外労働の制限	46	107	73	5
	時間外労働の制限	38	102	71	1
	深夜業の制限	44	107	71	2
	所定労働時間の短縮措置等(法第23条)	99	135	103	10
	所定労働時間の短縮措置等(法第24条)	33	92	26	0
	労働者の配置に関する配慮	1	0	2	2
	休業期間等の通知	36	21	2	0
	その他	40	33	6	1
	小計	556	902	578	63
介護関係	休業制度	47	112	72	4
	介護休暇	43	105	66	2
	不利益取扱い	0	1	2	1
	時間外労働の制限	28	88	60	0
	深夜業の制限	27	89	60	0
	所定労働時間の短縮措置等(法第23条)	32	93	64	1
	所定労働時間の短縮措置等(法第24条)	4	3	1	1
	労働者の配置に関する配慮	0	0	1	1
	休業期間等の通知	22	10	0	0
	その他	20	9	1	0
小計	223	510	327	10	
職業家庭両立推進者	1	3	1	0	
合計	780	1415	906	73	

(2) 行政指導の状況（法第56条）

124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・介護休業法に沿った規定の未整備や不備などが確認された119事業所に対し、707件の行政指導を実施した。指導を受けた事業所のほとんどが年度内に規定整備を行っている（表2-2）。

表2-2 指導件数の推移

(件)

		23年度	24年度	25年度	うち労働者 相談端緒
育児関係	休業制度	70	51	64	0
	子の看護休暇	37	9	60	0
	不利益取扱い	0	1	0	0
	所定外労働の制限	11	11	52	0
	時間外労働の制限	23	19	59	0
	深夜業の制限	12	9	25	0
	所定労働時間の短縮措置等(法第23条)	31	48	87	1
	所定労働時間の短縮措置等(法第24条)	80	95	65	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	0
	休業期間等の通知	6	2	0	0
	小計	270	245	412	1
介護関係	休業制度	29	41	41	0
	介護休暇	14	9	53	0
	不利益取扱い	0	0	0	0
	時間外労働の制限	10	10	31	0
	深夜業の制限	11	9	24	0
	所定労働時間の短縮措置等(法第23条)	29	43	63	1
	所定労働時間の短縮措置等(法第24条)	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	0
	休業期間等の通知	0	0	0	0
	小計	93	112	212	1
職業家庭両立推進者		49	61	83	2
合計		412	418	707	4

3. パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

平成25年度に、雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は、90件で前年度に比べ大幅に減少した(図3)。パートタイム労働者からの相談は15件で、相談の約8割が事業主からの相談となっている。相談内容別にみると、「通常の労働者(正社員)への転換」が最も多くなっている(表3-1)。

図3 相談件数の推移 (件)

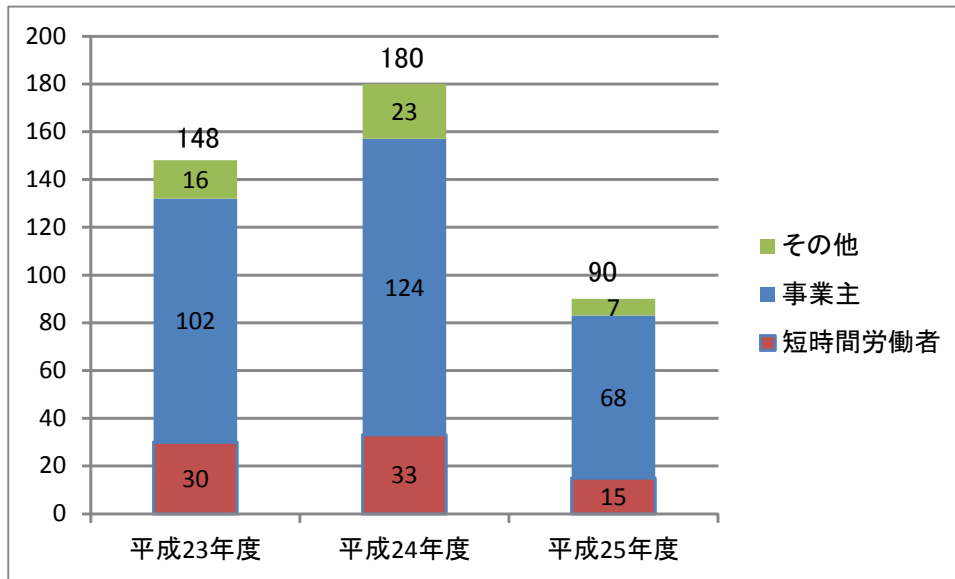


表3-1 相談内容の内訳の推移 (件)

	23年度	24年度	25年度	うち短時間労働者
労働条件の文書交付等(法第6条)	12	20	11	0
就業規則の作成手続(法第7条)	1	5	0	0
差別的取り扱いの禁止(法第8条)	4	5	2	1
賃金の均衡待遇(法第9条)	7	15	12	2
教育訓練(法第10条)	2	9	0	0
福利厚生施設(法第11条)	0	8	0	0
通常の労働者への転換(法第12条)	60	46	13	0
待遇に関する説明(法第13条)	8	12	12	4
指針関係(法第14条)	22	26	12	1
短時間雇用管理者の選任(法第15条)	1	1	1	0
その他	31	33	27	7
合計	148	180	90	15

(2) 行政指導の状況（パート法第16条）

193 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち通常の労働者（正社員）への転換措置や、労働条件（昇給、賞与、退職金の有無）の文書交付等の未実施などが確認された事業所に対し、739 件の指導を実施した。指導を受けた事業所の全てが年度内に是正・改善している。

表 3-2 指導件数の推移 (件)

	23年度	24年度	25年度	うち 短労相談端緒
労働条件の文書交付等(法第6条)	97	117	105	1
就業規則の作成手続(法第7条)	135	143	165	0
差別的取り扱いの禁止(法第8条)	0	0	0	0
賃金の均衡待遇(法第9条)	34	29	21	0
教育訓練(法第10条)	1	1	0	0
福利厚生施設(法第11条)	0	0	0	0
通常の労働者への転換(法第12条)	132	147	151	1
待遇に関する説明(法第13条)	1	0	0	0
短時間雇用管理者の選任(法第15条)	46	57	99	0
その他(指針等)	20	310	198	1
合計	466	804	739	3

4 改正男女雇用機会均等法令等説明会の開催

7月1日より、改正施行される男女雇用機会均等法令の周知徹底を図るため、下記のとおり説明会を開催する。

<p>【改正男女雇用機会均等法令説明会】</p> <p>日 時 : 平成26年6月24日(火) 13:30~15:30</p> <p>会 場 : 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室 (アイーナ西隣) 盛岡市盛岡駅西通1-9-15</p> <p>内 容 : 「改正法令と均等法の雇用管理上の留意点について」 「女性の活躍促進に向けたポジティブ・アクションの取組について」 「ポジティブ・アクション能力アップ助成金と両立支援助成金について」 ※ 説明終了後、個別相談コーナーを設けます。</p> <p>対象者 : 事業主、人事労務担当者等 定員 100名</p> <p>申込先 : 岩手労働局雇用均等室 電話 019-604-3010 FAX019-604-1535</p>
--

<添付資料> (略)

- 資料1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の概要
- 資料2 男女雇用機会均等法令の見直しについて
- 資料3 働くみなさん岩手労働局雇用均等室は安心して働くためのお手伝いをします!

労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法関係

● 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊婦健診や妊娠に伴う体調不良で休業をしたことを理由に、退職の強要を受けたことに対し、産休を取得し継続勤務を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・会社に妊娠の報告をしたところ、妊婦健診や妊娠による体調不良で休んだことを指摘され、継続勤務は認められない、退職するよう言われた。
- ・妊娠により通院したことや、体調不良のため休業したことを理由に、退職するよう言われることに納得がいかない。産休を認めてもらい継続勤務したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・退職を求めた理由は、申立者の休みが多いこともあるが、真の理由は申立者の勤務態度である。
- ・申立者は、労働条件や他の社員への不満を言いふらすなど、職場の人間関係を著しく悪化させており、他の社員への影響を考えると継続勤務を認めることはできない。

◆ 労働局による援助

事業主が退職を求めた理由の一つとして、申立者の妊婦健診や妊娠を理由とする体調不良による休業が含まれており、これらの請求や取得を理由に、退職の強要など不利益な取扱いをすることは、均等法で禁止されていることを説明。

事情聴取後に申立者が退職を了承したため、退職を求めた真の理由が別にあったとしても、申立者に対しそれを明確に言及しておらず、会社の対応に不備があったと言えることから、産前産後休業期間中の雇用継続を行い、退職にあたり解決金の支払いを検討するよう助言した。

◆ 結果

事業主は、申立者の産前産後休業期間中の雇用を継続し、解決金を支払うことで合意した。

● セクシュアルハラスメント

事業主のセクシュアルハラスメントにより体調を崩し、退職せざるを得なくなったことに対し、補償を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・事業主から体に触られる等のセクハラ行為や、プライベートなことへの過度の干渉を受け、体調を崩し通院していたが耐え切れず退職した。事業主に対して補償を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・申立者に対しては相談に乗ったり、何かと援助してきたつもりであったが、セクハラ行為だとの指摘を受ければ反論する気はない。
- ・職場のセクハラ対策について、事業主に対して義務付けとなっていることは知らず、実施していなかった。

◆ 労働局による援助

- ・事業主に対してセクシュアルハラスメント対策の実施が義務付けとなっていること、事業主自らがセクシュアルハラスメントを行うことは許されない行為であることを説明し、申立者の求める解決金を支払うよう助言した。

◆ 結果

- ・事業主は、申立者に対して解決金を支払った。