

平成26年度 雇用均等室における法施行状況

1. 雇用均等室で取り扱った全体の相談状況

(1) 雇用均等室への相談

雇用均等室に寄せられ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は759件。

- 相談件数は、前年度(742件)より17件増加(図1-1)。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が290件(38.2%)と最多ではあるが、過去3年間で減少傾向にある一方、労働者からの相談256件(33.7%)、その他(親族、社労士等)213件(28.1%)は増加傾向にある(図1-1)。
- 相談件数の内訳を見ると、男女雇用機会均等法に関する相談が286件で、前年度より82件増え、約1.4倍。パートタイム労働法に関する相談が99件で、前年度より75件増え、約4倍。一方、育児・介護休業法に関する相談が374件と前年度の514件から約3割減少(図1-2)。

図1-1 相談件数推移(相談者の内訳)

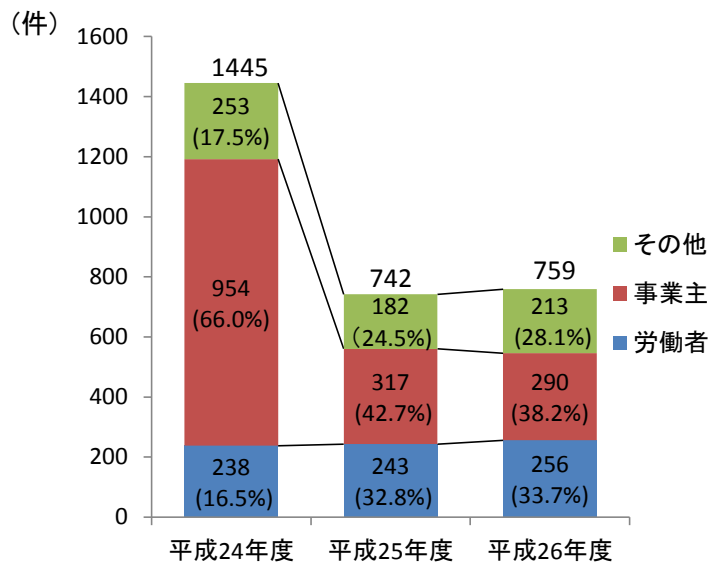
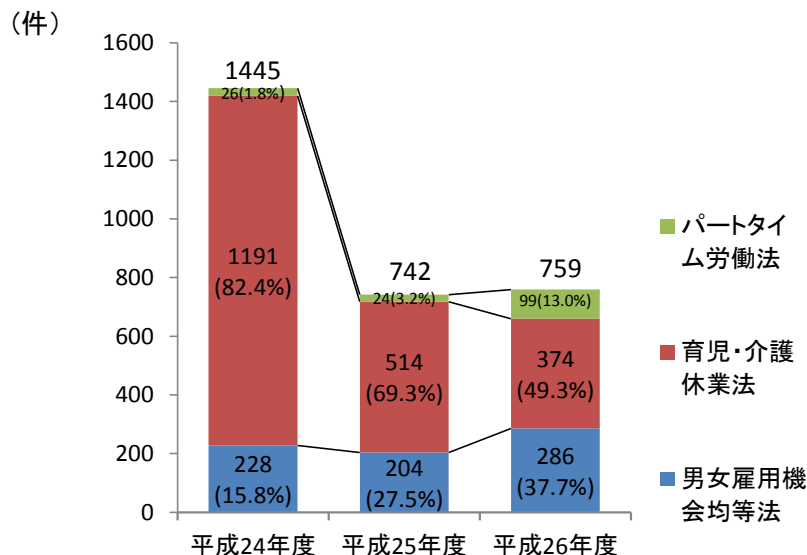


図1-2 相談件数推移(3法の内訳)



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286件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数

- 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286件で、前年度(204件)より82件増加(図2-1)。
- 相談者の内訳を見ると、事業主、労働者、その他いずれも増加傾向にあるが、労働者から相談が150件と最も多く、相談者全体の過半数(52.4%)を占めている(図2-1)。
- 相談全体を内容別に見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く161件(56.3%)、次いで「労働条件その他」が34件(11.9%)、「妊娠・出産不利益取扱い」と「母性健康管理」がそれぞれ32件(11.2%)となっている(図2-2、表2-2)。
- 労働者からの相談を内容別に見ると、依然として「セクシュアハラスメント」111件(74%)(前年度より14.6ポイント増)が最も多く、次いで「妊娠・出産不利益取扱い」が18件(12.0%)、「母性健康管理」が14件(9.3%)となっている(図2-2、表2-1)。
- 労働者からの「妊娠・出産等に係る不利益取扱い」に関する相談は18件で前年度14件より4件の2割増加(表2-3)。

(別添資料「雇用均等室に寄せられた相談事例」参照)

図2-1 相談件数推移(男女雇用機会均等法)

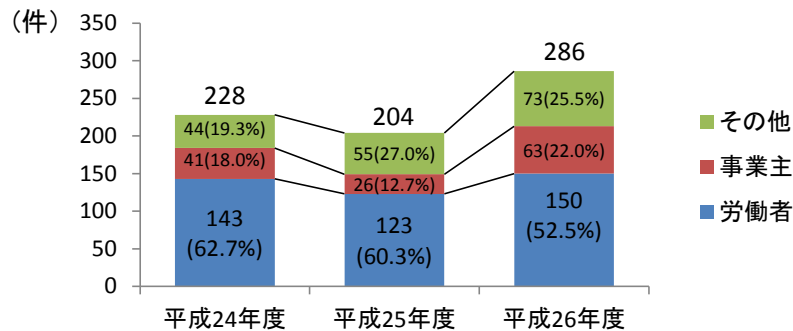
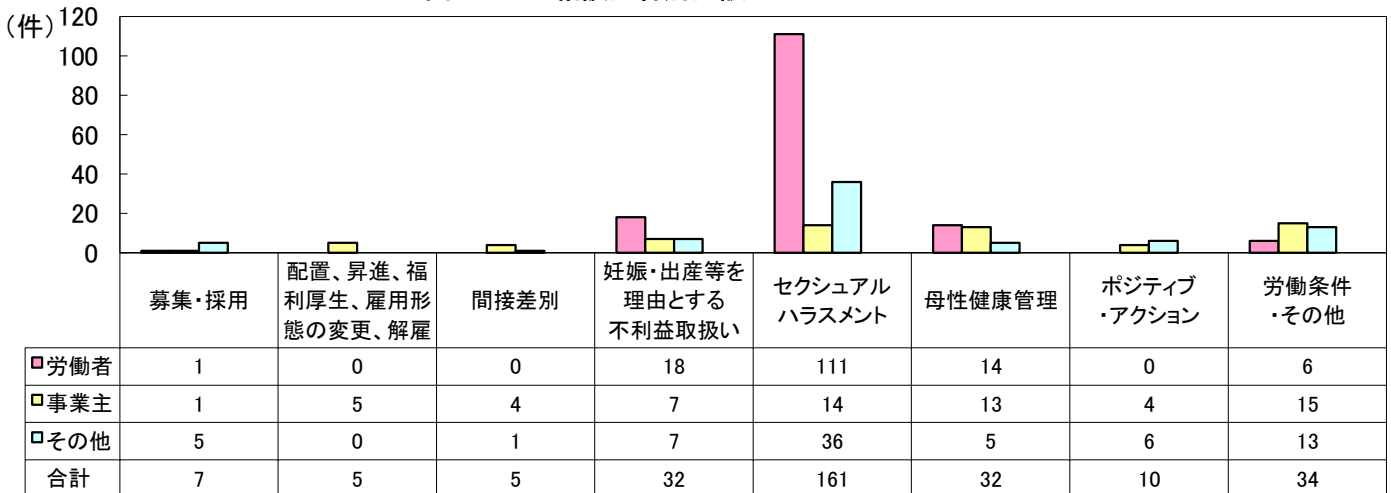


図2-2 相談内容別内訳



(2) 雇用均等室が行った助言指導

・雇用管理の実態把握を行った事業所は107事業所。このうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された100事業所(93.5%)に対し、269件の助言指導を実施。
 ・助言指導を受けた事業所のほか、ほぼ100%が年度内に是正。
 ・ポジティブ・アクションに関する助言件数は81件。

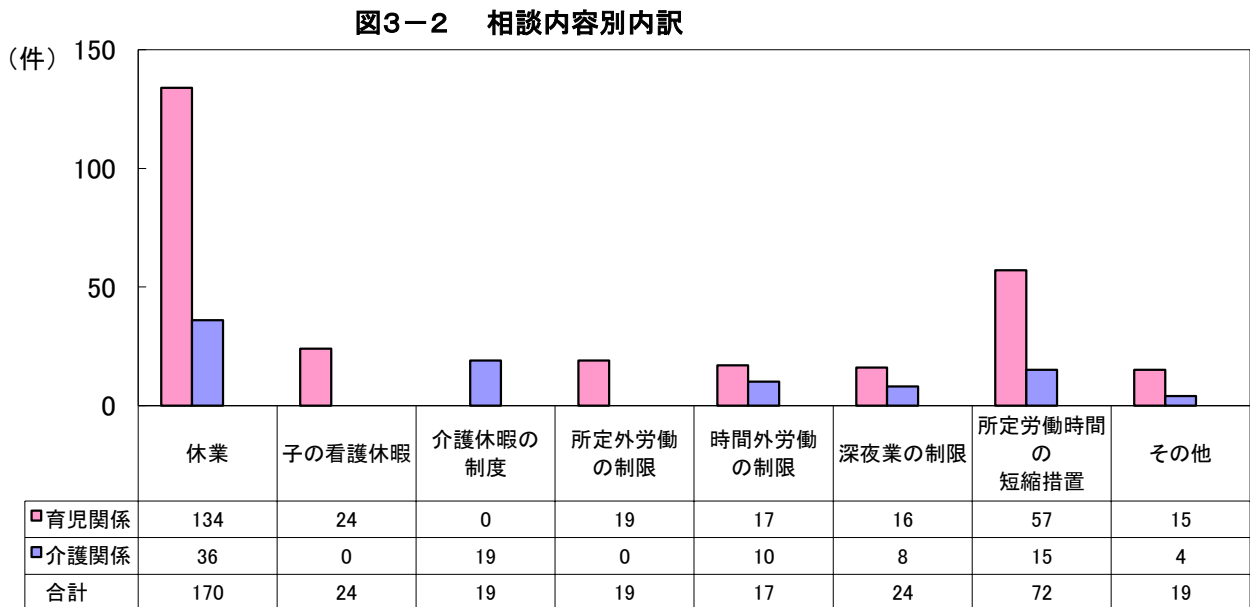
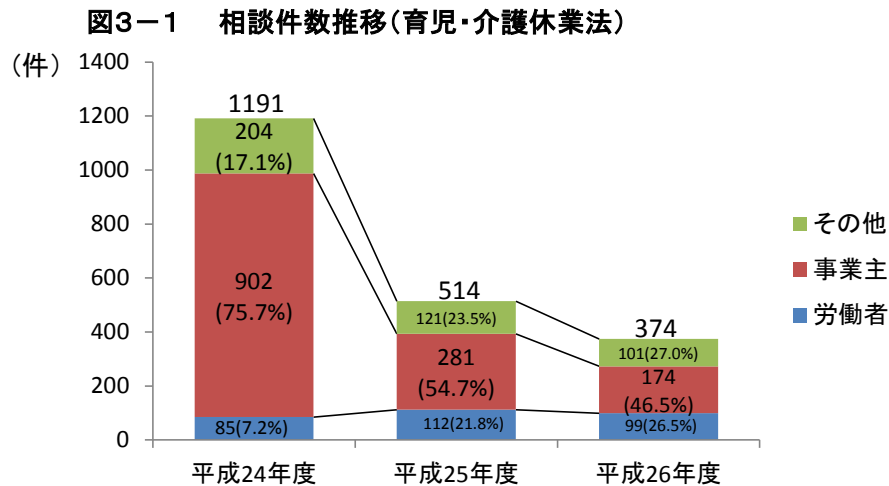
- 助言指導内容別を見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く168件(62.5%)、次いで「母性健康管理」が98件(36.4%)となっている(表2-4)。
- ポジティブ・アクション取組助言件内容の内訳は、女性の管理職登用が37件(45.7%)と最多で、次に採用拡大29件(35.8%)と続く(表2-5)。

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374件で、事業主からの相談が46.5%と過半数を占めている。

- 相談件数は374件で、前年度(514件)より140件減少(図3-1)。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が174件(46.5%)、その他が101件(27.0%)、労働者からの相談が99件(26.5%)となっている(図3-1)。
- 相談内容別に見ると、育児関係では「育児休業」が134件(47.5%)で最も多く、次いで「勤務時間短縮等の措置」が57件(20.2%)、「子の看護休暇」が24件(8.5%)となっている(表3-1、図3-2)。
- 介護関係では「介護休業」36件(39.1%)、「介護休暇」19件(20.7%)、「所定労働時間の短縮措置」15件(16.3%)の順となっている(表3-1)。



(2) 雇用均等室が行った助言指導

- ・雇用管理の実態把握を行った事業所は102事業所。このうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された101事業所(99.0%)に対し、437件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所のほか、ほぼ100%が年度内に是正。

- 助言指導内容別に見ると、育児関係は「所定労働時間の短縮措置(措置義務)」が128件(46.0%)で最も多く、次いで「育児休業」39件(14.0%)、「子の看護休暇」38件(13.7%)となっている(表3-2)。
- 介護関係は、「所定労働時間の短縮措置(措置義務)」が41件(39.0%)で最も多く、次いで「介護休暇」35件(33.3%)、「介護休業」が13件(12.4%)となっている(表3-2)。

4. パートタイム労働法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

相談件数は99件で、前年度(24件)より75件増加し、前年度の約4倍となっている。

- 相談件数は99件で、前年度(24件)より75件増加し、約4倍で、事業主からの相談が5割以上を占めている。(図4-1、表4-1)。
- 相談内容別に見ると、「その他」55件(55.5%)と最多であるが、その他のうち48件(87.3%)が本年4月1日から施行された改正パートタイム労働法にかかる相談となっている。改正法以外の相談内容としては「労働条件の文書交付」が12件(12.1%)、「通常の労働者への転換」が8件(8.1%)と続く(図4-2、表4-1)。

図4-1 相談件数推移(パートタイム労働法)

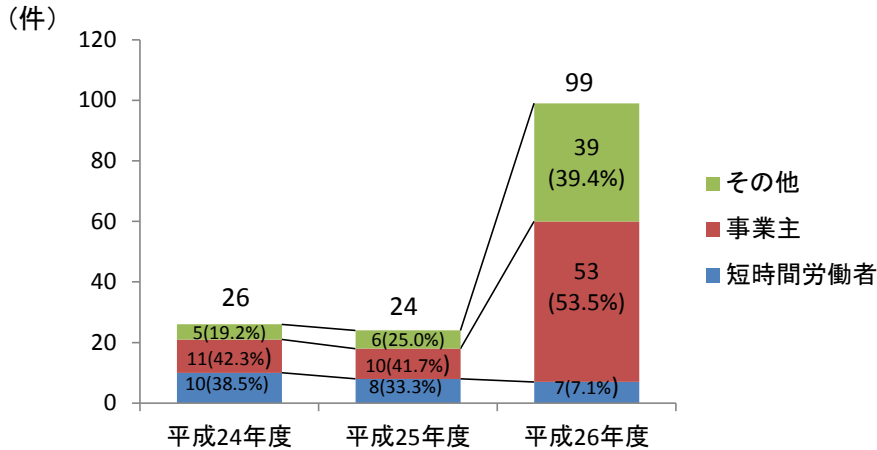
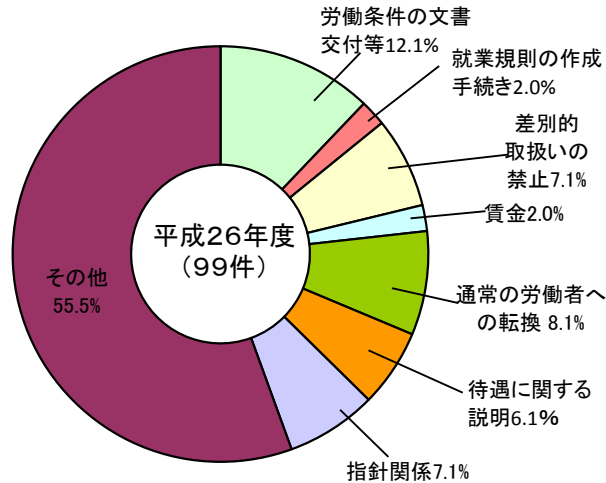


図4-2 相談内容別内訳



(2) 雇用均等室が行った助言指導

- ・雇用管理の実態把握を行った事業所は115事業所。このうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された104事業所(90.4%)に対し、189件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所が、ほぼ年度内には是正。

- 助言指導内容別を見ると、「通常の労働者への転換」が62件(32.8%)と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」58件(30.7%)となっている(表4-2)。

5. 紛争解決の援助

紛争解決援助の受案件数は2件

- 紛争解決援助の受案件数は2件で、前年度(3件)より1件減少。
- 内容は、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものがそれぞれ1件。

表2-1 労働者からの相談内容の内訳推移(男女雇用機会均等法) (件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用	4(2.8%)	3(2.4%)	1(0.7%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	1(0.7%)	2(1.6%)	0(0.0%)
間接差別	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
妊娠・出産等不利益取扱い	16(11.2%)	14(11.4%)	18(12.0%)
セクシュアルハラスメント	99(69.2%)	73(59.4%)	111(74.0%)
母性健康管理	15(10.5%)	21(17.1%)	14(9.3%)
ポジティブ・アクション	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
労働条件・その他	8(5.6%)	10(8.1%)	6(4.0%)
合計	143(100.0%)	123(100.0%)	150(100.0%)

表2-2 相談内容(全体)の内訳(男女雇用機会均等法) (件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用	10(4.4%)	6(2.9%)	7(2.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	3(1.3%)	3(1.5%)	5(1.7%)
間接差別	0(0.0%)	0(0.0%)	5(1.7%)
妊娠・出産等不利益取扱い	24(10.5%)	22(10.8%)	32(11.2%)
セクシュアルハラスメント	133(58.3%)	122(59.8%)	161(56.3%)
母性健康管理	37(16.2%)	34(16.7)	32(11.2%)
ポジティブ・アクション	4(1.8%)	2(0.9%)	10(3.5%)
労働条件・その他	17(7.5%)	15(7.4%)	34(11.9%)
合計	228(100.0%)	204(100.0%)	286(100.0%)

表2-3 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱いに関する労働者からの相談の推移 (件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
妊娠・出産等を理由として不利益取扱い	16	14	18
育児休業の取得等を理由として不利益取扱い	10	14	8
合計	26	28	26

表2-4 助言指導件数の推移(男女雇用機会均等法) (件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用	3(1.3%)	2(0.8%)	3(1.1%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	3(1.3%)	2(0.8%)	0(0.0%)
妊娠・出産等不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
セクシュアルハラスメント	153(65.9%)	158(64.0%)	168(62.5%)
母性健康管理	73(31.5%)	85(34.4%)	98(36.4%)
合計	232(100.0%)	247(100.0%)	269(100.0%)

表2-5 ポジティブ・アクション取組助言件数の内訳(件)

女性の採用拡大	29(35.8%)
女性の職域拡大	13(16.0%)
女性の管理職登用	37(45.7%)
職場環境・職場風土の改善	2(2.5%)
合計	81(100.0%)

表3-1 相談内容の内訳推移(育児・介護休業法)

(件)

	相談内容	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児関係	休業	192(26.1%)	157(42.5%)	134(47.5%)
	子の看護休暇	90(12.3%)	32(8.7%)	24(8.5%)
	所定外労働の制限	92(12.5%)	27(7.3%)	19(6.8%)
	時間外労働の制限	84(11.4%)	21(5.7%)	17(6.0%)
	深夜業の制限	79(10.8%)	26(7.1%)	16(5.7%)
	所定労働時間の短縮措置	151(20.6%)	71(19.2%)	57(20.2%)
	その他	46(6.3%)	35(9.5%)	15(5.3%)
	小計	734(100.0%)	369(100.0%)	282(100.0%)
介護関係	休業	106(23.2%)	42(29.0%)	36(39.1%)
	介護休暇	104(22.8%)	32(22.1%)	19(20.7%)
	時間外労働の制限	74(16.2%)	17(11.7%)	10(10.9%)
	深夜業の制限	72(15.7%)	18(12.4%)	8(8.7%)
	所定労働時間の短縮措置	78(17.1%)	29(20.0%)	15(16.3%)
	その他	23(5.0%)	7(4.8%)	4(4.3%)
	小計	457(100.0%)	145(100.0%)	92(100.0%)
職業家庭両立推進者		0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計		1191	514	374

表3-2 助言指導件数の推移(育児・介護休業法)

(件)

	相談内容	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児関係	育児休業	78(16.6%)	34(16.9%)	39(14.0%)
	子の看護休暇	82(17.4%)	31(15.4%)	38(13.7%)
	不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	所定外労働の制限	60(12.8%)	27(13.4%)	32(11.5%)
	時間外労働の制限	69(14.7%)	27(13.4%)	31(11.2%)
	深夜業の制限	2(0.4%)	3(1.5%)	9(3.2%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	44(9.4%)	23(11.5%)	51(18.3%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	134(28.5%)	55(27.4%)	77(27.7%)
	労働者の配置に関する配慮	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	休業期間等の通知	1(0.2%)	1(0.5%)	1(0.4%)
	小計	470(100.0%)	201(100.0%)	278(100.0%)
介護関係	介護休業	25(19.5%)	15(18.8%)	13(12.4%)
	介護休暇	58(45.3%)	28(35.0%)	35(33.3%)
	不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	時間外労働の制限	15(11.7%)	8(10.0%)	8(7.6%)
	深夜業の制限	2(1.6%)	4(5.0%)	8(7.6%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	27(21.1%)	25(31.2%)	41(39.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	1(0.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	休業期間等の通知	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	小計	128(100.0%)	80(100.0%)	105(100.0%)
職業家庭両立推進者		56	40	54
合計		654	321	437

表4-1 相談内容の内訳(パートタイム労働法) (件)

相談内容	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働条件の文書交付等	2(7.7%)	1(4.2%)	12(12.1%)
就業規則の作成手続き	1(3.9%)	2(8.3%)	2(2.0%)
差別的取り扱いの禁止	3(11.5%)	2(8.3%)	7(7.1%)
賃金の決定	3(11.5%)	4(16.7%)	2(2.0%)
教育訓練	0(0.0%)	1(4.2%)	0(0.0%)
通常の労働者への転換	4(15.4%)	5(20.7%)	8(8.1%)
待遇に関する説明	2(7.7%)	3(12.5)	6(6.1%)
パート指針関係	3(11.5%)	1(4.2%)	7(7.1%)
短時間雇用管理者	1(3.9%)	1(4.2%)	0(0.0%)
その他	7(26.9%)	4(16.7%)	55(55.5%)
合計	26(100.0%)	24(100.0%)	99(100.0%)

表4-2 助言指導件数の推移(パートタイム労働法) (件)

相談内容	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働条件の文書交付等	50(25.5%)	54(26.0%)	58(30.7%)
就業規則の作成手続き	8(4.1%)	18(8.6%)	0(0.0%)
賃金の決定	7(3.6%)	0(0.0%)	10(5.3%)
通常の労働者への転換	69(35.2%)	82(39.4%)	62(32.8%)
短時間雇用管理者の選任	62(31.6%)	54(26.0%)	59(31.2%)
その他(パートタイム)労働指針など	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計	196(100.0%)	208(100.0%)	189(100.0%)

雇用均等室に寄せられた相談事例

香川労働局雇用均等室

相談対応による解決事例

★ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

【相談概要】

- ・妊娠を報告したところ、何かあったら困るのという理由で、事業主が退職の手続きを進めている。産前休業に入るまでは勤務したい。

【均等室の対応】

- ・妊娠を理由とする解雇は不利益取扱いであること、産前休業まで継続勤務の意向であることを事業主に伝えるよう助言。

【結果】

- ・退職は取り消してもらえ、産前休業まで勤務できることになった。

★ 育児短時間勤務の取得等を理由とする不利益取扱い

【相談概要】

- ・育休復帰後に短時間勤務の利用を申出たが、制度がないため、短時間で勤務するのであればパートになるよう言われた。

【均等室の対応】

- ・育児短時間勤務制度を設けることは事業主の義務であること、また育児短時間勤務の申し出を理由とするパートへの身分変更は不利益取扱いとなること、制度の利用を希望していることを事業主に伝えるよう助言。

【結果】

- ・資料を見せて話し合った結果、事業主が育児短時間勤務制度を整備し、正社員の身分のまま短時間勤務制度を利用できることとなった。

★ セクシュアルハラスメント

【相談概要】

- ・上司によるセクハラを受け、会社に相談したが、行為者への処分やその後の社内体制に納得がいかず、会社として十分な対応をしてもらえなかったため、行政指導して欲しいというケース。

【均等室の対応】

- ・男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施し、セクハラ相談があった場合の対応等について、行為者に対する適切な措置を講ずるとともに、被害者に対する適正な配慮を行うこと、及び再発防止に向けた措置を講ずるよう助言した。