

平成27年度雇用均等室における法施行状況

* 都道府県労働局の組織見直しにより、平成28年4月1日から「雇用均等室」は「雇用環境・均等室」になりました。

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755件。

- 相談件数は前年度(759件)より4件減少の755件。
- 事業主からの相談は前年度(290件)より増加し302件(40.0%)と最も多く、次いで労働者からの相談は232件(30.7%)となっている。その他(親族、社会保険労務士等)からの相談も前年度(213件)より増加し221件となっている(図1-1)。
- 育児・介護休業法に関する相談は457件で前年度の374件から83件増加。一方、男女雇用機会均等法に関する相談は207件で前年度より79件、パートタイム労働法に関する相談は91件で前年度より8件減少している(図1-2)。

図1-1 相談件数推移(相談者の内訳)

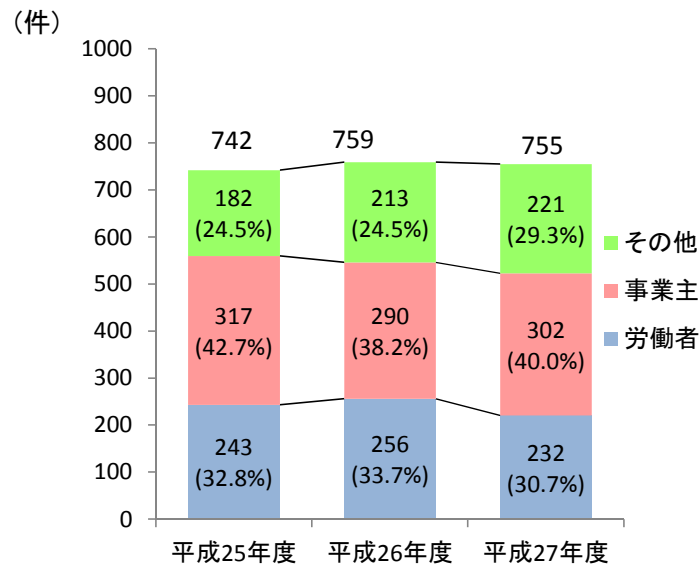
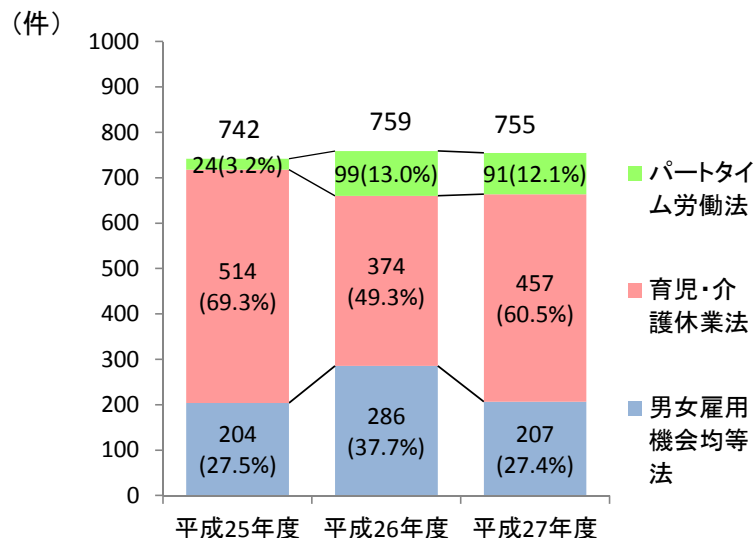


図1-2 相談件数推移(3法の内訳)



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207件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数

- 男女雇用機会均等法に関する相談は207件で、前年度(286件)より79件減少(図2-1)。
- 労働者からの相談が106件と最も多く、相談者全体の過半数(51.2%)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122件(58.9%)、次いで「妊娠・出産等不利益取扱い」が27件(13.0%)となっている(図2-2、表1-1)。
- 労働者からの相談では、依然として「セクシュアハラスメント」が81件(76.4%)と最も多い。(図2-2、表1-2)。「妊娠・出産等不利益取扱い」に関する相談は10件で前年度(18件)より8件の減少(図2-2、表2-2)。

図2-1 相談件数推移(男女雇用機会均等法)

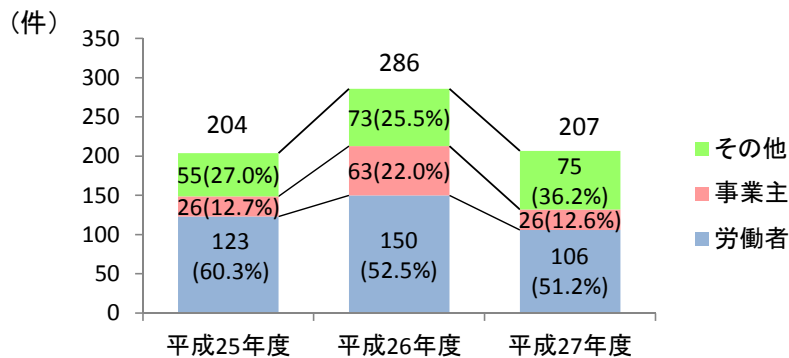
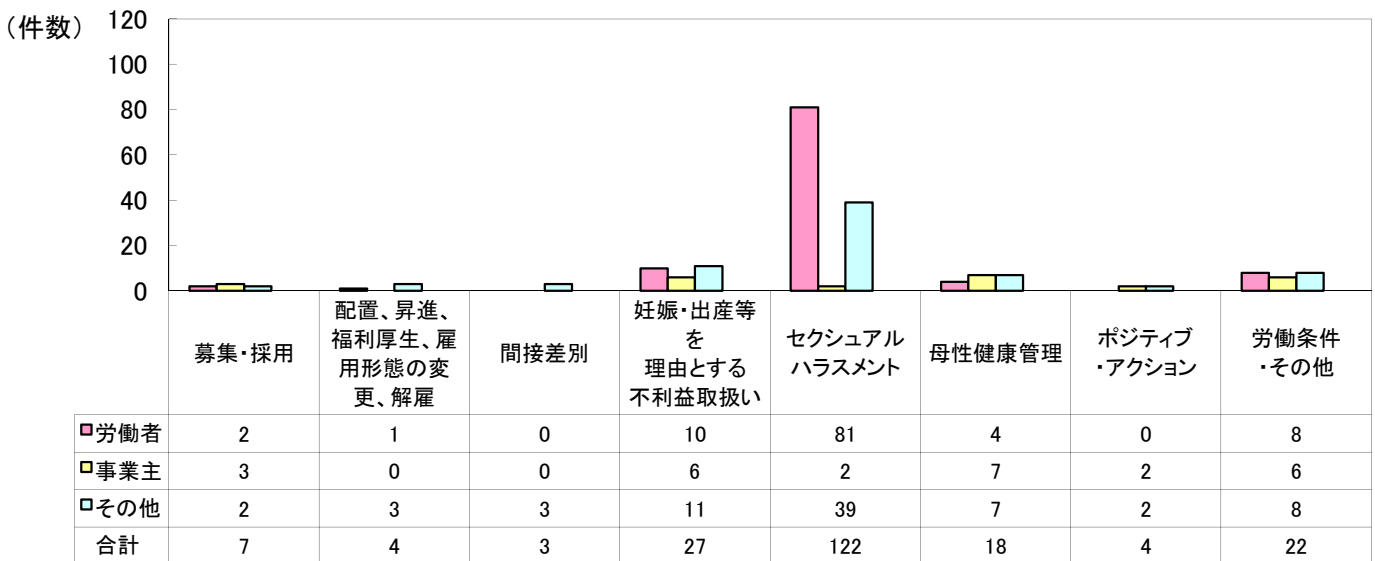


図2-2 相談内容別内訳



(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113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106事業所(93.8%)に対し、197件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所が、ほぼ年度内に是正。
- ・ポジティブ・アクションに関する助言件数は158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132件(67.0%)、次いで「母性健康管理」が61件(31.0%)となっている(表1-3)。
- ポジティブ・アクション取組の助言の内訳は、女性の管理職登用が79件(50.0%)と最も多く、次に採用拡大55件(34.8%)となっている(表1-4)。

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457件で、前年度より83件増加。

- 相談件数は457件で、前年度(374件)より83件増加(図3-1)。
- 事業主からの相談が237件(51.9%)で最も多く、労働者からの相談が111件(24.3%)、その他が109件(23.9%)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133件(38.6%)で最も多いが件数は前年度(134件)とほぼ変わらず割合は減少している。一方、「所定労働時間の短縮措置等」が60件から86件に増加し、割合では24.9%で前年度(21.3%)よりやや増えている(図3-2、表2-1)。
- 介護関係では「介護休業」37件(33.0%)、「介護休暇」27件(24.1%)、「所定労働時間の短縮措置」18件(16.1%)の順となっている(表2-1)。

図3-1 相談件数推移(育児・介護休業法)

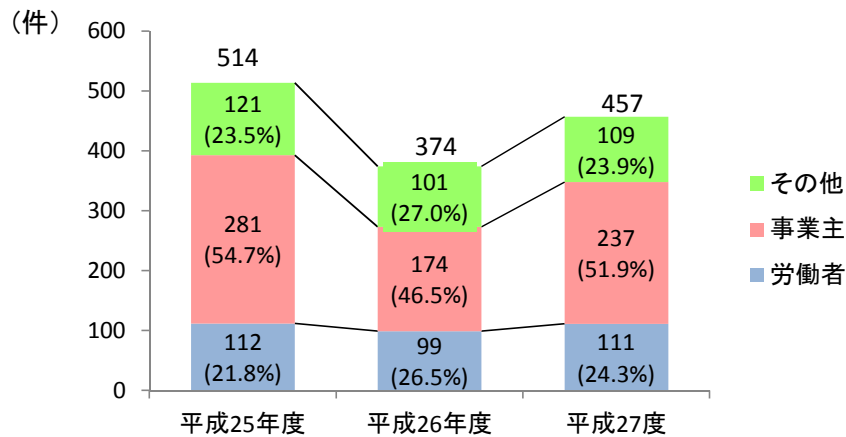
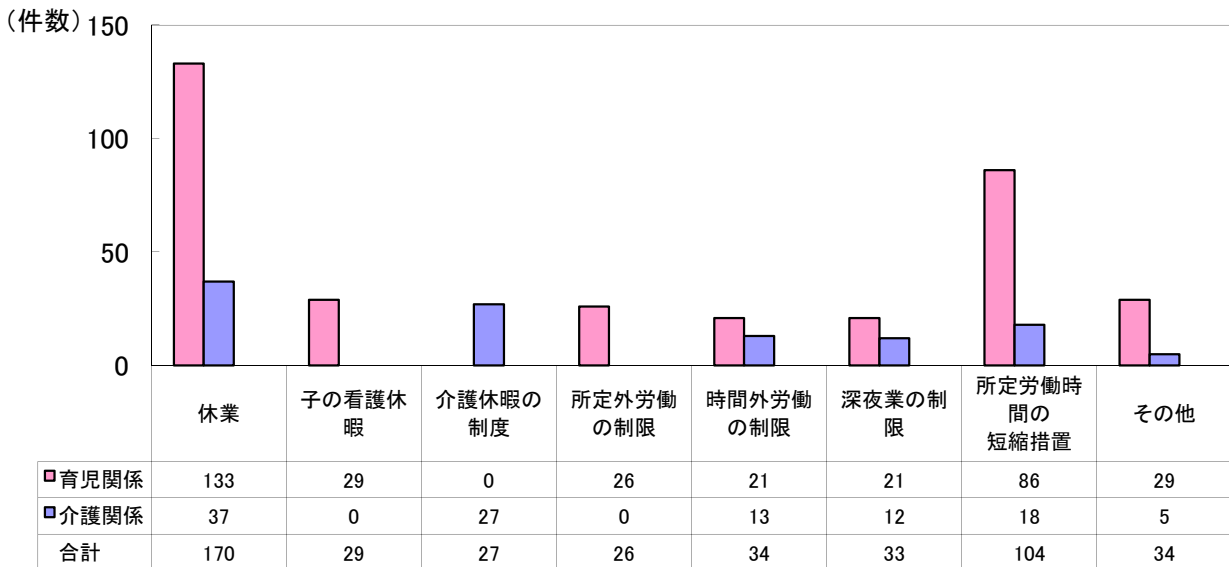


図3-2 相談内容別内訳



(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91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90事業所(99.0%)に対し、338件の助言指導を実施。

・助言指導を受けた事業所が、ほぼ年度内に是正。

- 助言指導内容別に見ると、育児関係は「育児休業」37件(16.7%)、「所定労働時間の短縮措置(措置義務)」が36件(16.2%)、「子の看護休暇」31件(14.0%)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33件(42.9%)で最も多く、次いで「介護休業」24件(31.2%)、「介護休暇」14件(18.2%)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91件で、前年度(99件)より8件減少したが、労働者からの相談は8件の増加。

- 相談件数は91件で、前年度(99件)より8件減少した。事業主からの相談は前年度の53件(53.5%)から39件(42.9%)に減少したが、労働者からの相談は前年度の7件(7.1%)から15件(16.5%)に増加(図4-1、表3-1)。
- 相談内容別に見ると、「通常の労働者への転換」が14件(15.4%)と最も多く、「差別的取扱いの禁止」13件(14.3%)がそれに次いでいる。「労働条件の文書交付等」「待遇に関する説明」「相談のための体制整備」がそれぞれ10件(11.0%)となっている(図4-2、表3-1)。

図4-1 相談件数推移(パートタイム労働法)

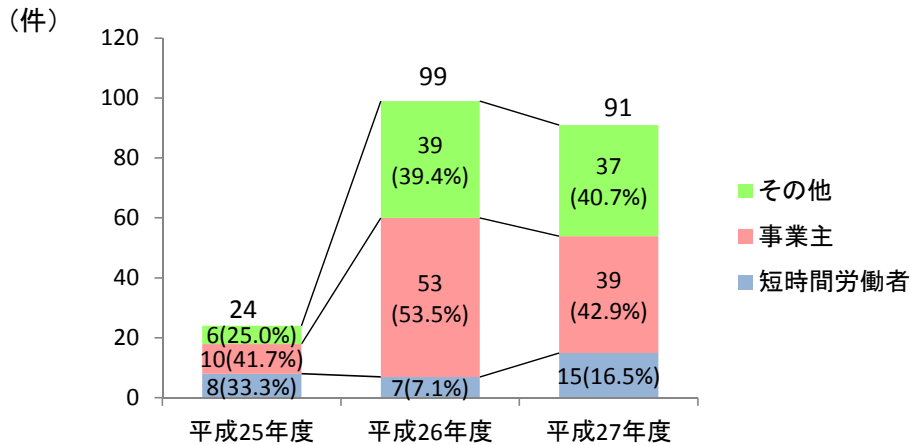
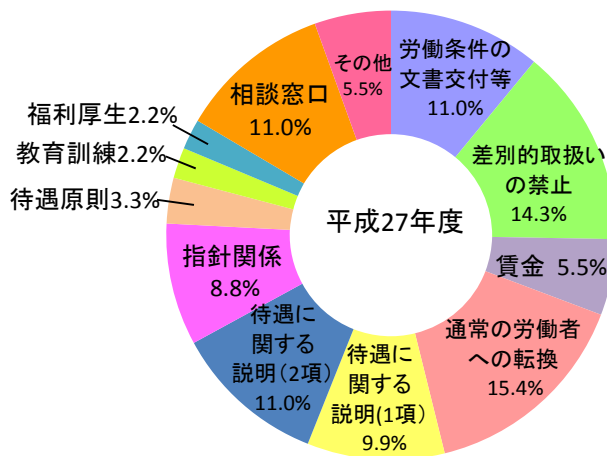


図4-2 相談内容別内訳



(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138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109事業所(79.0%)に対し、340件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所が、ほぼ年度内に是正。

- 助言指導内容別を見ると、「労働条件の文書交付」81件(23.8%)、「相談のための体制整備」77件(22.6%)、「通常の労働者への転換」が69件(20.3%)となっている(表4-2)。

5. 紛争解決の援助

紛争解決援助の受理件数は4件

- 紛争解決援助の受理件数は4件で、前年度(2件)より2件増加(表4)。
- 内容は、「セクシュアルハラスメント」1件、「育児休業に係る不利益取扱い」3件となっている。

表1-1 相談内容(全体)の内訳(男女雇用機会均等法) (件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
募集・採用	6(2.9%)	7(2.5%)	7(3.4%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	3(1.5%)	5(1.7%)	4(1.9%)
間接差別	0(0.0%)	5(1.7%)	3(1.4%)
妊娠・出産等不利益取扱い	22(10.8%)	32(11.2%)	27(13.0%)
セクシュアルハラスメント	122(59.8%)	161(56.3%)	122(58.9%)
母性健康管理	34(16.7)	32(11.2%)	18(8.7%)
ポジティブ・アクション	2(0.9%)	10(3.5%)	4(1.9%)
労働条件・その他	15(7.4%)	34(11.9%)	22(10.6%)
合計	204(100.0%)	286(100.0%)	207(99.8%)

表1-2 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25年度	平成26年度	平成27年度
募集・採用	3(2.4%)	1(0.7%)	2(1.9%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	2(1.6%)	0(0.0%)	1(0.9%)
間接差別	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
妊娠・出産等不利益取扱い	14(11.4%)	18(12.0%)	10(9.4%)
セクシュアルハラスメント	73(59.4%)	111(74.0%)	81(76.4%)
母性健康管理	21(17.1%)	14(9.3%)	4(3.8%)
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	10(8.1%)	6(4.0%)	8(7.5%)
合計	123(100.0%)	150(100.0%)	106(99.9%)

表1-3 助言指導件数の推移(男女雇用機会均等法) (件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
募集・採用	2(0.8%)	3(1.1%)	3(1.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	2(0.8%)	0(0.0%)	1(0.5%)
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	158(64.0%)	168(62.5%)	132(67.0%)
母性健康管理	85(34.4%)	98(36.4%)	61(31.0%)
合計	247(100.0%)	269(100.0%)	197(100.0%)

表1-4 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	55(34.8%)
女性の職域拡大	17(10.8%)
女性の管理職登用	79(50.0%)
職場環境・職場風土の改善	7(4.4%)
合計	158(100.0%)

表2-1 相談内容の内訳推移(育児・介護休業法)

(件)

相談内容		平成25年度	平成26年度	平成27年度
育児関係	休業	157(42.5%)	134(47.5%)	133(38.6%)
	子の看護休暇	32(8.7%)	24(8.5%)	29(8.4%)
	所定外労働の制限	27(7.3%)	19(6.8%)	26(7.5%)
	時間外労働の制限	21(5.7%)	17(6.0%)	21(6.1%)
	深夜業の制限	26(7.1%)	16(5.7%)	21(6.1%)
	所定労働時間の短縮措置等	71(19.2%)	60(21.3%)	86(24.9%)
	その他	35(9.5%)	12(4.2%)	29(8.4%)
小計		369(100.0%)	282(100.0%)	345(100.0%)
介護関係	休業	42(29.0%)	36(39.1%)	37(33.0%)
	介護休暇	32(22.1%)	19(20.7%)	27(24.1%)
	時間外労働の制限	17(11.7%)	10(10.9%)	13(11.6%)
	深夜業の制限	18(12.4%)	8(8.7%)	12(10.7%)
	所定労働時間の短縮措置等	29(20.0%)	15(16.3%)	18(16.1%)
	その他	7(4.8%)	4(4.3%)	5(4.5%)
小計		145(100.0%)	92(100.0%)	112(100.0%)
職業家庭両立推進者		0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計		514	374	457

表2-2 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25年度	平成26年度	平成27年度
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い①	14	18	10
育児休業等の権利を阻害する相談②	35	18	27
(うち不利益取扱い関係)	16	10	17
合計(①+②)	49	36	37

表2-3 助言指導件数の推移(育児・介護休業法)

(件)

相談内容		平成25年度	平成26年度	平成27年度
育児関係	育児休業	34(16.9%)	39(14.0%)	37(16.7%)
	子の看護休暇	31(15.4%)	38(13.7%)	31(14.0%)
	不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	所定外労働の制限	27(13.4%)	32(11.5%)	23(10.4%)
	時間外労働の制限	27(13.4%)	31(11.2%)	33(14.9%)
	深夜業の制限	3(1.5%)	9(3.2%)	4(1.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	23(11.5%)	51(18.3%)	36(16.2%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	55(27.4%)	77(27.7%)	58(26.1%)
	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(0.5%)	1(0.4%)	0(0.0%)
小計		201(100.0%)	278(100.0%)	222(100.1%)
介護関係	介護休業	15(18.8%)	13(12.4%)	14(18.2%)
	介護休暇	28(35.0%)	35(33.3%)	24(31.2%)
	不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	時間外労働の制限	8(10.0%)	8(7.6%)	3(3.9%)
	深夜業の制限	4(5.0%)	8(7.6%)	3(3.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	25(31.2%)	41(39.1%)	33(42.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	0(0.0%)	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		80(100.0%)	105(100.0%)	77(100.1%)
職業家庭両立推進者		40	54	39
合計		321	437	338

表3-1 相談内容の内訳(パートタイム労働法) (件)

相談内容	平成25年度	平成26年度	平成27年度
労働条件の文書交付等	1(4.2%)	12(12.1%)	10(11.0%)
就業規則の作成手続き	2(8.3%)	2(2.0%)	0(0.0%)
短時間労働者の待遇の原則			3(3.3%)
差別的取り扱いの禁止	2(8.3%)	7(7.1%)	13(14.3%)
賃金の決定	4(16.7%)	2(2.0%)	5(5.5%)
教育訓練	1(4.2%)	0(0.0%)	2(2.2%)
福利厚生施設	0(0.0%)	0(0.0%)	2(2.2%)
通常の労働者への転換	5(20.7%)	8(8.1%)	14(15.4%)
措置の内容の説明			9(9.9%)
待遇に関する説明	3(12.5)	6(6.1%)	10(11.0%)
パートタイム労働指針関係	1(4.2%)	7(7.1%)	8(8.8%)
相談のための体制整備			10(11.0%)
短時間雇用管理者の選任	1(4.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)
その他	4(16.7%)	55(55.5%)	5(5.5%)
合計	24(100.0%)	99(100.0%)	91(100.1%)

表3-2 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25年度	平成26年度	平成27年度
労働条件の文書交付等	54(26.0%)	58(30.7%)	81(23.8%)
就業規則の作成手続き	18(8.6%)	0(0.0%)	1(0.3%)
差別的取り扱いの禁止	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
賃金の決定	0(0.0%)	10(5.3%)	18(5.3%)
教育訓練	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
福利厚生施設	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
通常の労働者への転換	82(39.4%)	62(32.8%)	69(20.3%)
措置の内容の説明			64(18.8%)
待遇に関する説明	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
パートタイム労働指針関係	0(0.0%)	0(0.0%)	5(1.5%)
相談のための体制整備			77(22.6%)
短時間雇用管理者の選任	54(26.0%)	59(31.2%)	25(7.4%)
その他	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計	208(100.0%)	189(100.0%)	340(100.0%)

表4 紛争解決援助の推移 (件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
募集・採用	1	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	1	0
セクシュアルハラスメント	0	0	1
育児休業を理由とした不利益取扱い	0	1	3
期間雇用者の育児休業	1	0	0
合計	3	2	4

雇用均等室に寄せられた相談事例

香川労働局雇用環境・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】

- ・賞与の算定対象期間に就業していた期間があるにもかかわらず、支給日が産後休業期間中であることを理由として賞与が全く支払われず、納得がいかない。

【均等室の対応】

- ・産後休業を取得していることを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることを事業主に伝え、賞与が支払われない理由を確認するよう助言。

【結果】

- ・事業主に話したところ、規定を確認し、就業した期間分について支払うとの回答を得た。

★ 育児短時間勤務の取得を阻害する相談

【相談概要】

- ・勤務先の就業規則に基づき、育休復帰後に短時間勤務の利用を申し出たが、短時間勤務は利用できないと言われた。

【均等室の対応】

- ・制度を利用できる労働者からの育児短時間勤務の申し出を拒むことはできないこと、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、短時間勤務制度を利用できることとなった。