



担	平成27年5月28日 三重労働局 雇用均等室長 平井千恵子
当	室長補佐 矢田 有 電話 059-226-2318

6月は第30回男女雇用機会均等月間です！  
平成26年度 三重労働局雇用均等室における  
法施行状況について

～妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談が高止まりの傾向～

三重労働局では、このほど平成26年度に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、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

#### 【全体の状況】

- 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3法あわせた全体の相談件数は1,828件で、平成25年度(1,814件)に比べほぼ横ばいの状況であった。事業主からの相談が737件(40.3%)と最も多く、労働者からの相談は468件(25.6%)と前年度より7.3ポイント減少した。
- 労働者からの相談件数は減少したものの、「セクシュアルハラスメント」や「妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱い」の相談は、前年度に比べ約2割増加した。
- 労使間の紛争を解決するための労働局長による紛争解決援助の申立受理した件数は、全体で9件(均等法関係事案7件、育児・介護休業法関係事案が2件)で前年度より3件増加した。援助の結果、2件は打ち切りとなったが、7件は解決した。

#### 【男女雇用機会均等法】

- 平成26年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、565件で、前年度(524件)より7.8ポイント増加した。相談者の内訳をみると、女性労働者からの相談が34.5%と全体の3分の1以上を占めている。
- 相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が218件で、全体の38.6%を占め最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が75件、13.3%と、いずれも前年度より増加した。
- 均等法第29条に基づき県内の87事業所の雇用管理の実態を調査し、法違反のあった50事業所に対し、135件の助言を行った。助言内容は、「セクシュアルハラスメント防止対策に関するもの」が74.1%、次いで「母性健康管理措置に関するもの」が21.5%となっており、傾向はこれまでと変わっていない。

## 【育児・介護休業法】

- 平成26年度の育児・介護休業法に関する相談は823件で、前年度(1,053件)より2割減少した。相談内容別では、育児休業制度関係が72.4%、介護休業制度関係が26.7%となっている。事業主からの相談が全体の50.5%を占め最も多い。
- 事業主からの相談は、規定の整備に関するものが多い。労働者からの相談のうち、育児休業制度の取得や不利益取扱いに関する相談が増加している。
- 育児・介護休業法第56条に基づき、県内の141事業所に制度内容や利用状況等に関する調査を行い、法違反のあった138事業所に対し658件の助言を行った。助言内容は、育児関係に関するものが51.8%、介護関係に関するものが32.8%で、いずれも「休業制度」より「短時間勤務制度」に関するものが多くなっている。

## 【パートタイム労働法】

- 平成26年度のパートタイム労働法に関する相談は440件であり、前年度(237件)のほぼ2倍となった。事業主からの相談が全体の53.9%を占めており、平成26年度に改正されたパートタイム労働法に関する内容が多かった。
- パートタイム労働法第16条に基づき県内の62事業所に対し、パートタイム労働者の雇用管理の実態を調査し、法違反のあった60事業所に対し、169件の助言を行った。助言内容は、「通常労働者への転換制度」が25.4%、次いで「短時間雇用管理者の選任」が23.1%となっており、本年3月末までにはほぼすべて是正された。

## 【今後の取組】

- 三重労働局では、事業主に対し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等の周知徹底を図り、法に基づいた雇用管理が行われるよう積極的に行政指導を展開する。
- 特に、近年「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が高止まりで推移していることから、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に照らし違反が認められる場合は厳正に対処するとともに、労使間の紛争については、円滑かつ迅速な解決を図っていくこととする。

- 添付資料
- ① 平成26年度三重労働局雇用均等室における法施行状況
  - ② STOP! マタハラ ポスター
  - ③ 職場のマタハラでつらい思い、していませんか? リーフレット
  - ④ 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

