

長野労働局発表（25-12）  
平成25年5月31日

担当	長野労働局雇用均等室
	室長 鈴木 里美
	室長補佐 丹野 佳苗
	電話 026-227-0125

## 平成24年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況 ～6月は男女雇用機会均等月間です～

長野労働局では第28回男女雇用機会均等月間（別添1）に当たり、平成24年度男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況を取りまとめました。

### 1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況（別添2、3）

- 男女雇用機会均等法に関する相談は 293件（23年度289件）  
セクシュアルハラスメント関係が6割強、労働者からの相談が約6割
- 男女雇用機会均等法に基づく労働局長による紛争解決援助は 16件で、23年度（8件）の 2倍  
「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」8件、「セクシュアルハラスメント」8件
- 育児・介護休業法に関する相談は 1,775件（育児関係1,077件、介護関係698件）で、23年度1,105件（育児関係713件、介護関係392件）に比べ 6割増加  
個別ケースに関する相談（40件）では、約7割が「休業等に係る不利益取扱い」
- 育児・介護休業法に基づく労働局長による紛争解決援助は 9件で、23年度（3件）の 3倍  
事案内容はすべて 「育児休業等を理由とした不利益取扱い」

### 2 ポジティブ・アクションの取組促進

厚生労働省において、平成24年6月から企業のポジティブ・アクションの取組を促進するため、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しているところである。

長野労働局では本取組を強化するため、具体的数値目標を設定し、平成25年度から平成27年度の3か年にわたり集中的に実施することとする（別添4）。

#### <添付資料>

- 1 第28回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成24年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況
- 3 労働局長による紛争解決の援助事例
- 4 長野労働局における「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」実施要領

#### <参考資料>

- リーフレット「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のあらまし」
- リーフレット「いきいきと働く女性が企業の宝」
- リーフレット「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

## 第 28 回男女雇用機会均等月間実施要綱

### 1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなく自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

### 2 目 標

- (1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

### 3 テーマ

生き活きと働く女性が企業の宝  
～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

### 4 期 間

平成25年6月1日から30日までの1か月

### 5 主 唱

厚生労働省

### 6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

### 7 実施事項

- (1) 周知・広報活動の実施  
月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施する。
- (2) 協力依頼の実施  
関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。
- (3) 均等法に基づく指導の集中的実施  
都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現のための事業主に対する指導を集中的に実施する。
- (4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進  
厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。

## 平成24年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況

## 1 男女雇用機会均等法の施行状況

## (1) 相談

平成24年度に長野労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談件数は、293件で平成23年度(289件)とほぼ横ばいとなっている。

内容別では、「セクシュアルハラスメント」に係る相談が最も多く、相談件数全体の64.8%(190件)を占めている。次いで、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」15.4%(45件)、「母性健康管理」10.6%(31件)で、妊娠・出産関係の相談が全体の1/4となっている。

相談者別では、労働者からの相談が179件であり、相談件数全体の61.1%を占めている。

図1-1 相談内容の内訳

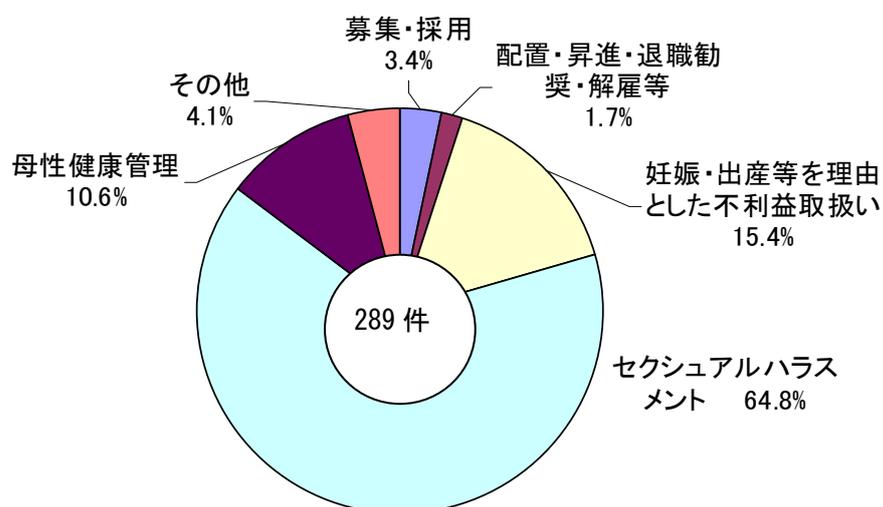


表1-1 相談内容の内訳

件

	H23年度	H24年度		件		
				労働者	事業主	その他
募集・採用	9	10 ( 3.4%)	4 ( 2.2%)	1 ( 1.8%)	5 ( 8.8%)	
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	4	5 ( 1.7%)	2 ( 1.1%)	2 ( 3.5%)	1 ( 1.8%)	
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	38	45 ( 15.4%)	29 ( 16.2%)	5 ( 8.8%)	11 ( 19.3%)	
セクシュアルハラスメント	184	190 ( 64.8%)	123 ( 68.7%)	33 ( 57.9%)	34 ( 59.6%)	
母性健康管理	36	31 ( 10.6%)	15 ( 8.4%)	13 ( 22.8%)	3 ( 5.3%)	
その他	18	12 ( 4.1%)	6 ( 3.4%)	3 ( 5.3%)	3 ( 5.3%)	
計	289	293 ( 100.0%)	179 ( 100.0%)	57 ( 100.0%)	57 ( 100.0%)	
		[ 100.0% ]	[ 61.1% ]	[ 19.5% ]	[ 19.5% ]	

## (2) 労働局長による紛争解決の援助

労働者と事業主との間で男女均等取り扱いに関する紛争が生じた場合、労働局では紛争解決のための援助を行っている。

平成24年度の長野労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助の実施件数は16件であり、平成23年度(8件)の2倍となっている。

内訳としては、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関するものが8件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが8件となっている。

図1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

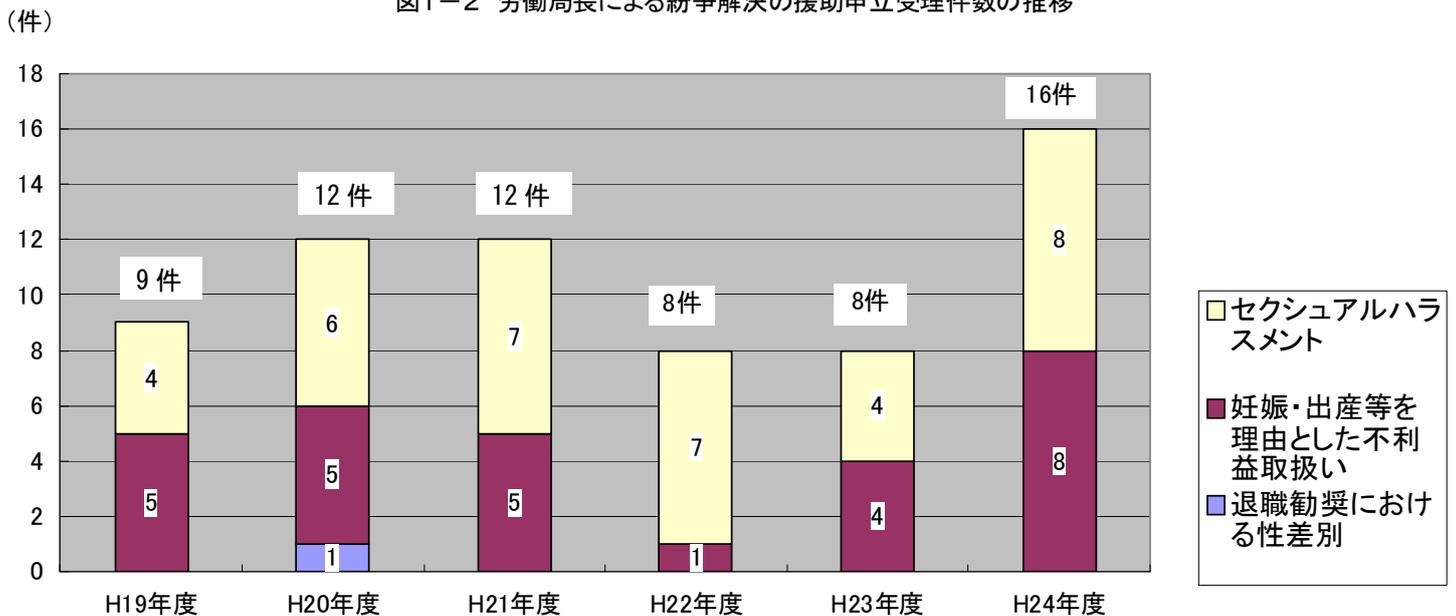


表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
退職勧奨における性差別	0	1	0	0	0	0
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	5	5	5	1	4	8
セクシュアルハラスメント	4	6	7	7	4	8
計	9	12	12	8	8	16

### (3) 制度是正指導

平成 24 年度に長野労働局雇用均等室が男女雇用機会均等法 29 条に基づき事業主に助言を行った件数は 141 件 である。

内容別には、セクシュアルハラスメントに係るものが 77 件と最も多く、助言件数全体の 54.6% を占めている。

表 1-3 是正指導件数

	件	
	H23年度	H24年度
募集・採用	6	4 ( 2.8% )
配置・昇進・退職勧奨等	0	3 ( 2.1% )
間接差別	0	0 ( 0.0% )
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	0	0 ( 0.0% )
セクシュアルハラスメント	97	77 ( 54.6% )
母性健康管理	98	57 ( 40.4% )
均等則第13条	1	0 ( 0.0% )
計	202	141 ( 100.0% )

### (4) ポジティブ・アクション取組の促進 (別添リーフレット参照)

男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が自主的かつ積極的に行う取組 (ポジティブ・アクション) を促進するために、企業の実情に応じた取組を促す助言を行っている。

平成 24 年度に長野労働局雇用均等室が行ったポジティブ・アクション取組に関する助言件数は 131 件 であり、内容としては「女性の管理職登用」の取組を促す助言が最も多くなっている。

表 1-4 ポジティブ・アクション取組に関する助言

	件	
内 容	H23年度	H24年度
女性の採用拡大	54	27
女性の職域拡大	20	29
女性の管理職登用	55	49
職場環境・職場風土の改善	32	26
計	161	131

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

#### ① 全体

平成 24 年度に長野労働局雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に係る相談件数は 1,775 件 (育児関係 1,077 件、介護関係 698 件) で、平成 23 年度 (1,105 件) に比べ 6 割増加 している。

#### ② 制度に関するもの

制度に関する問合せは、1,735 件 (育児関係 1,038 件、介護関係 697 件) で、育児関係では「**所定労働時間の短縮等の措置(義務)**」と「**休業制度**」、介護関係では、「**休業制度**」、「**介護休暇**」及び「**所定労働時間の短縮等の措置(義務)**」についての問合せが多い。

図2-1 相談内容の内訳(育児関係)

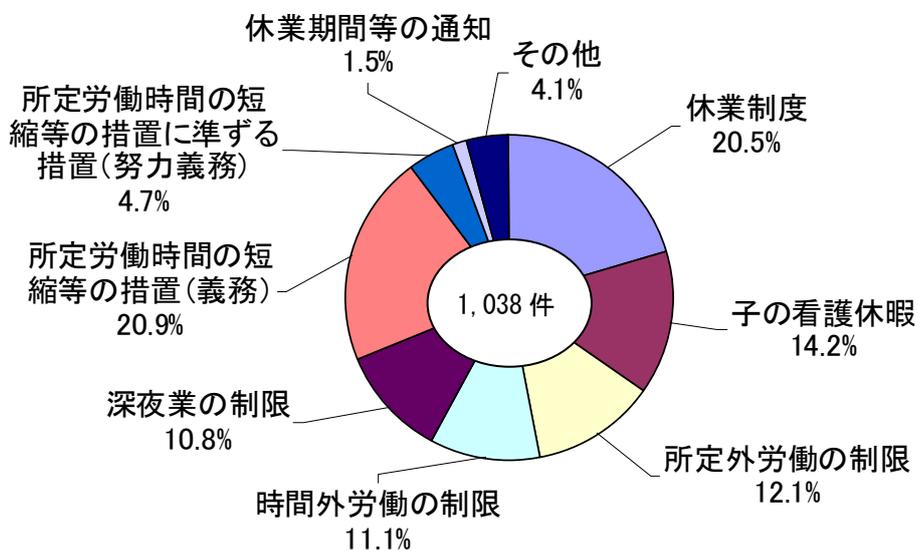


図2-1 相談内容の内訳(介護関係)

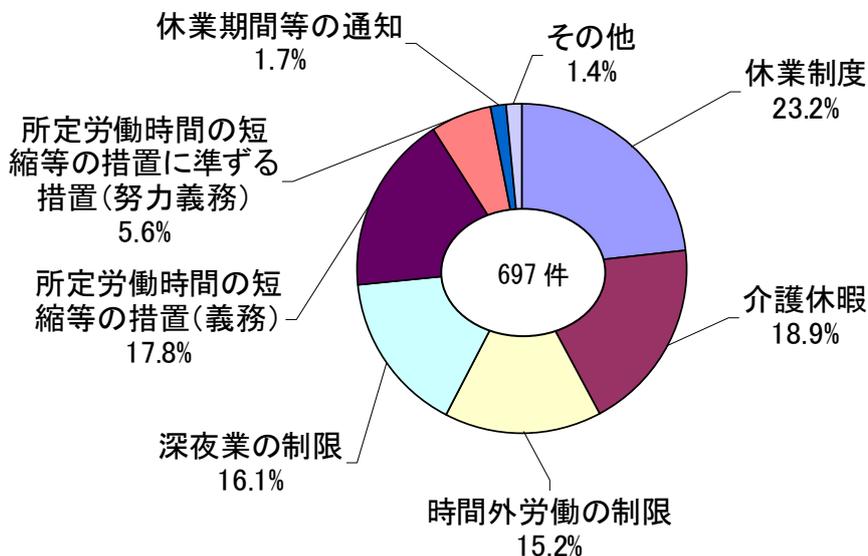


表2-1 相談内容の内訳(制度に関するもの)

件

		H23年度	H24年度	労働者	事業主	その他
育 児 関 係	休業制度	158	213 ( 20.5%)	23 ( 27.4%)	138 ( 19.8%)	52 ( 20.2%)
	子の看護休暇	73	147 ( 14.2%)	8 ( 9.5%)	105 ( 15.1%)	34 ( 13.2%)
	所定外労働の制限	67	126 ( 12.1%)	11 ( 13.1%)	85 ( 12.2%)	30 ( 11.7%)
	時間外労働の制限	61	115 ( 11.1%)	2 ( 2.4%)	83 ( 11.9%)	30 ( 11.7%)
	深夜業の制限	52	112 ( 10.8%)	6 ( 7.1%)	80 ( 11.5%)	26 ( 10.1%)
	所定労働時間の短縮等の措置(義務)	113	217 ( 20.9%)	24 ( 28.6%)	128 ( 18.4%)	65 ( 25.3%)
	所定労働時間の短縮等の措置に準ずる措置(努力義務)	42	49 ( 4.7%)	2 ( 2.4%)	39 ( 5.6%)	8 ( 3.1%)
	休業期間等の通知	37	16 ( 1.5%)	0 ( 0.0%)	13 ( 1.9%)	3 ( 1.2%)
	その他	61	43 ( 4.1%)	8 ( 9.5%)	26 ( 3.7%)	9 ( 3.5%)
	計	664	1038 ( 100.0%) [ 100.0% ]	84 ( 100.0%) [ 8.1% ]	697 ( 100.0%) [ 67.1% ]	257 ( 100.0%) [ 24.8% ]
介 護 関 係	休業制度	83	162 ( 23.2%)	11 ( 57.9%)	116 ( 22.7%)	35 ( 20.8%)
	介護休暇	66	132 ( 18.9%)	1 ( 5.3%)	102 ( 20.0%)	29 ( 17.3%)
	時間外労働の制限	48	106 ( 15.2%)	2 ( 10.5%)	77 ( 15.1%)	27 ( 16.1%)
	深夜業の制限	49	112 ( 16.1%)	1 ( 5.3%)	78 ( 15.3%)	33 ( 19.6%)
	所定労働時間の短縮等の措置(義務)	55	124 ( 17.8%)	4 ( 21.1%)	89 ( 17.5%)	31 ( 18.5%)
	所定労働時間の短縮等の措置に準ずる措置(努力義務)	35	39 ( 5.6%)	0 ( 0.0%)	32 ( 6.3%)	7 ( 4.2%)
	休業期間等の通知	35	12 ( 1.7%)	0 ( 0.0%)	9 ( 1.8%)	3 ( 1.8%)
	その他	18	10 ( 1.4%)	0 ( 0.0%)	7 ( 1.4%)	3 ( 1.8%)
計	389	697 ( 100.0%) [ 100.0% ]	19 ( 100.0%) [ 2.7% ]	510 ( 100.0%) [ 73.2% ]	168 ( 100.0%) [ 24.1% ]	
合計	1053	1735	103	1207	425	

### ③個別ケースに関するもの

個別ケースに関する相談は、育児関係 39 件、介護関係 1 件と平成 23 年度より減少している。

育児関係の相談では、「休業等に係る不利益取り扱い」に関するものが 26 件と 66.7%を占めている。

表2-2 相談内容の内訳(個別ケースに関するもの)

件

		H23年度	H24年度	労働者	事業主	その他
育 児 関 係	休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	9	7 ( 17.9%)	6 ( 16.2%)	0 ( 0.0%)	1 ( 100.0%)
	期間雇用者の休業に係る事案	7	1 ( 2.6%)	1 ( 2.7%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	休業等に係る不利益取り扱い	24	26 ( 66.7%)	25 ( 67.6%)	1 ( 100.0%)	0 ( 0.0%)
	所定労働時間の短縮等の措置に係る事案	4	4 ( 10.3%)	4 ( 10.8%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	その他	5	1 ( 2.6%)	1 ( 2.7%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	計	49	39 ( 100.0%) [ 100.0%]	37 ( 100.0%) [ 94.9%]	1 ( 100.0%) [ 2.6%]	1 ( 100.0%) [ 2.6%]
介 護 関 係	休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	1	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	休業等に係る不利益取り扱い	2	1 ( 100.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 100.0%)
	所定労働時間の短縮等の措置に係る事案	0	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	その他	0	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
	計	3	1 ( 100.0%) [ 100.0%]	0 ( 0.0%) [ 0.0%]	0 ( 0.0%) [ 0.0%]	1 ( 100.0%) [ 100.0%]
合 計		52	40	37	1	2

## (2) 労働局長による紛争解決の援助

労働者と事業主との間で育児・介護休業等に関する紛争が生じた場合、労働局では紛争解決のための援助を行っている。

平成24年度の長野労働局雇用均等室における育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の実施件数は9件であり、平成23年度(3件)の3倍となっている。

内容は全て「休業等に係る不利益取り扱い」に関するものとなっている。

図2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

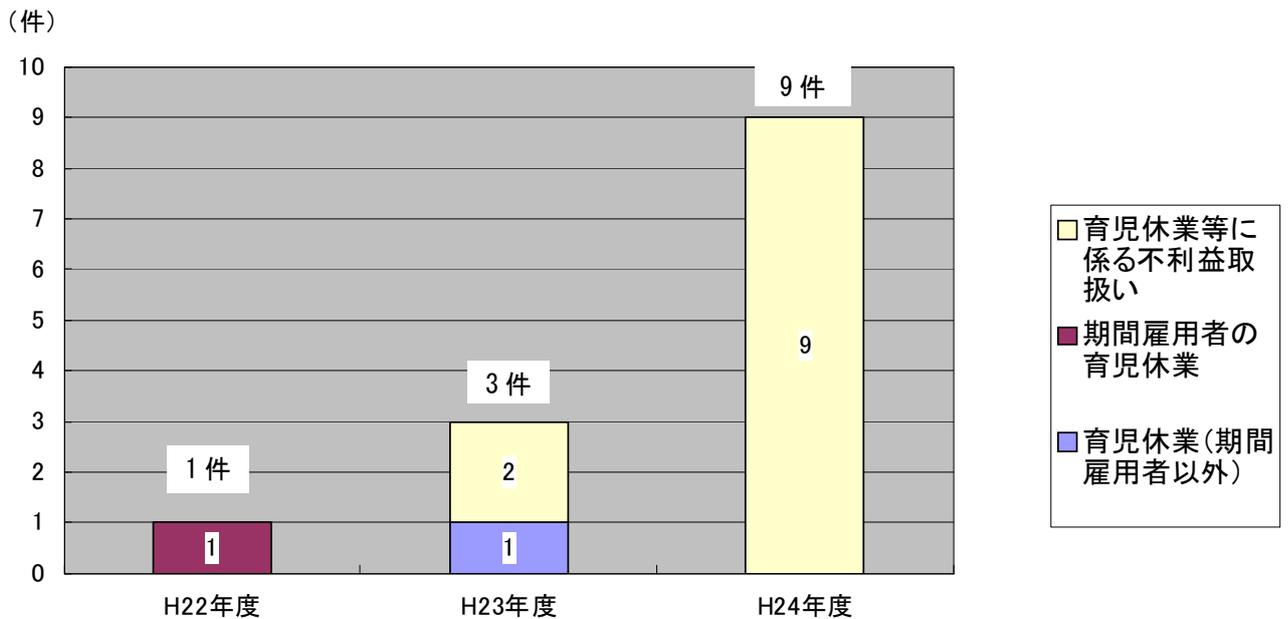


表2-3 紛争解決の援助申立受理件数

	H22年度	H23年度	H24年度
育児休業(期間雇用者以外)	0	1	0
期間雇用者の育児休業	1	0	0
育児休業等に係る不利益取扱い	0	2	9
計	1	3	9

件

### (3) 制度是正指導

平成 24 年度に長野労働局雇用均等室が育児・介護休業法第 56 条に基づき、事業主に助言を行った件数は、育児関係 361 件、介護関係 188 件である。

指導事項としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮等の措置」が最も多く、次いで、「休業制度」、「子の看護休暇」で、介護関係では、「所定労働時間の短縮等の措置」、「休業制度」の順となっている。

表2-4 是正指導件数

		件	
		H23年度	H24年度
育 児 関 係	休業制度	169	72 ( 19.9% )
	子の看護休暇	154	70 ( 19.4% )
	所定外労働の制限	44	34 ( 9.4% )
	時間外労働の制限	137	52 ( 14.4% )
	深夜業の制限	50	9 ( 2.5% )
	所定労働時間の短縮等の措置(義務)	153	110 ( 30.5% )
	所定労働時間の短縮等の措置に準ずる措置(努力義務)	68	14 ( 3.9% )
	休業期間等の通知	5	0 ( 0.0% )
	計	780	361 ( 100.0% )
介 護 関 係	休業制度	119	46 ( 24.5% )
	介護休暇	39	29 ( 15.4% )
	時間外労働の制限	79	18 ( 9.6% )
	深夜業の制限	55	8 ( 4.3% )
	所定労働時間の短縮等の措置(義務)	117	86 ( 45.7% )
	所定労働時間の短縮等の措置に準ずる措置(努力義務)	17	1 ( 0.5% )
	休業期間等の通知	5	0 ( 0.0% )
	計	431	188 ( 100.0% )

## 労働局長による紛争解決の援助事例

労働局では、労働者と事業主の間に、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等に関しトラブルが生じた場合、紛争の早期かつ円満な解決に向けた援助を行っています。

具体的には、当事者からの申立を受け、両当事者から事情を聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導等）を行います。

長野労働局雇用均等室が扱った紛争解決の事例を紹介します。

### <妊娠していることを理由として自宅待機させられたとする事例>

#### ●女性労働者からの申立内容

妊娠したことを会社に報告したら、はじめは退職するように言われたが、退職したくないことを伝えたところ、妊娠中は勤務シフトを入れないよう指示された。医師に確認しても仕事を続けるのは問題ないと言われているので、これまでどおり就業したい。

#### ●事業主からの事情聴取

申立者の職務内容は妊娠中の身体に負担がかかり、母体の安全を確保することが困難であると判断したため、妊娠中の女性労働者への配慮として、就業させないようにしたものである。

#### ○労働局長による援助

事業主の行った措置は、妊娠中の身体への配慮であったとしても、本人の意に反して就業をさせず、自宅待機を命じたものであり、妊娠を理由とした不利益取り扱いに当たることを説明。女性労働者を就業させるよう助言を行った。

#### ○結果

申立者の要望どおり就業できるようになった。

＜セクハラを受け退職した女性労働者から、セクハラ防止対策を講じていなかった会社に対し、慰謝料を求めるとする事例＞

●女性労働者からの申立内容

同僚の男性労働者から身体に触られる等のセクハラを受け、心労により退職した。

会社にはセクハラ防止の措置は何もなく、誰にも相談できないまま退職することになった。意に反して退職せざるを得なかったため、会社に対し慰謝料の支払いを求めたが、拒否された。

●事業主からの事情聴取

申立者から、セクハラを受けたことが原因で退職したことを伝えられたあと、行為者への事情聴取を行い、事実が確認できたところである。申立者の要望である慰謝料に応じられるか検討したい。

また、セクハラ防止対策は講じていないので、早急に対応する。

○労働局長による援助

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、セクハラ防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられていることを説明。必要な措置が講じられていなかったために申立者は退職を余儀なくされたと考えられることから、申立者の要望に応じ、解決金を支払うよう助言した。

○結果

会社から申立者に解決金が支払われることになった。

<産休及び育児休業を申し出たことを理由に退職の強要を受けた  
とする事例>

●女性労働者からの申立内容

妊娠したことを会社に報告し、産休及び育児休業を取得したい旨申し出たところ、退職するよう言われた。

産休、育児休業を取得して働きたい。

●事業主からの事情聴取

退職を強要するつもりはなかった。法律で産休、育児休業を取らせなければいけないものであれば、法律どおり対応する。

○労働局長による援助

産休、育児休業の申し出を理由として退職を強要することは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に違反することを説明。法律に沿った対応をするよう求めた。

○結果

申立者は産前産後休業、育児休業を取得できることになった。

## 長野労働局における「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」実施要領

## 1 趣旨

厚生労働省において、平成24年6月から企業のポジティブ・アクションの取組を促進するため、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しているところである。

長野労働局では本取組を強化するため、具体的数値目標を設定し、平成25年度から平成27年度の3か年にわたり集中的に下記事項を実施することとする。

## 2 実施事項

- (1) 労働局長による管内の企業トップ及び経営者団体への働きかけ
- (2) 報告徴収時のポジティブ・アクション取組助言の実施及び取組内容の連絡を受けた企業、次世代育成対策推進法に基づく認定企業等に対する「ポジティブ・アクション応援サイト」等への登録勧奨
- (3) 均等・両立推進企業表彰受賞企業、ポジティブ・アクション応援サイト登録済企業等に対する「女性の活躍推進宣言コーナー」への登録勧奨
- (4) 職員、指導員による事業所訪問を行い、必要な助言及び取組に当たっての援助の実施
- (5) 各種会合における資料配付等による広報

## 3 目標値

	24年度	25年度	26年度	27年度	目標値 (累積値)
① 営業企業数	— < 59 > (3,000)	120 (6,000)	120 (6,000)	120 (6,000)	420 (21,000)
② ①のうち、ポジティブ・アクション取組企業数	— < 39 > (1,800)	72 (3,600)	72 (3,600)	72 (3,600)	252 (12,600)
③ 情報開示や取組宣言企業数	— (500)	35 (1,500)	35 (1,500)	30 (1,500)	100 (5,000)

※ ( ) は全国目標値、24年度の< >は当局の実績。

※全国企業数に占める長野企業数の割合が約2%であることから、全国目標値の2%を長野県の目標値としたものである。