

長野労働局発表（26-13）
平成26年5月30日

担当	長野労働局雇用均等室 室長 鈴木 里美 地方機会均等指導官 天野 由紀子 電話 026-227-0125
----	---

平成25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29回男女雇用機会均等月間（別添1）に当たり、平成25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 222件（24年度293件）
セクシュアルハラスメント関係が3割強、妊娠・出産関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等）が4割弱
- 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 12件（24年度16件）
内訳は、「セクシュアルハラスメント」7件、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」4件、「配置における性差別」1件
- 男女雇用機会均等法に基づく調停は 2件（21年度1件、22年度～24年度0件）
2件とも「セクシュアルハラスメント」
- 育児・介護休業法に関する相談は、制度に関するもの1,036件（24年度1,735件）、個別ケースに関するもの80件（24年度40件）
制度に関する相談の内訳は、育児関係680件、介護関係355件、その他1件
個別ケースに関する相談では、約4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 7件（24年度9件）
内訳は、「育児休業等に係る不利益取扱い」6件、「育児をする労働者の配置に関する配慮」1件

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。

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している（別添4）。

<添付資料>

- 1 第29回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成25年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況
- 3 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」

パンフレット「女性がスキルアップを図りながら活躍できる職場づくりを応援します！」

リーフレット「男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大します」

第29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）の一層の推進により、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及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）であることを、社会一般に定着させる必要がある。

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) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着

3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション！
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

4 期間

平成26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、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め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

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底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。料1

平成25年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況

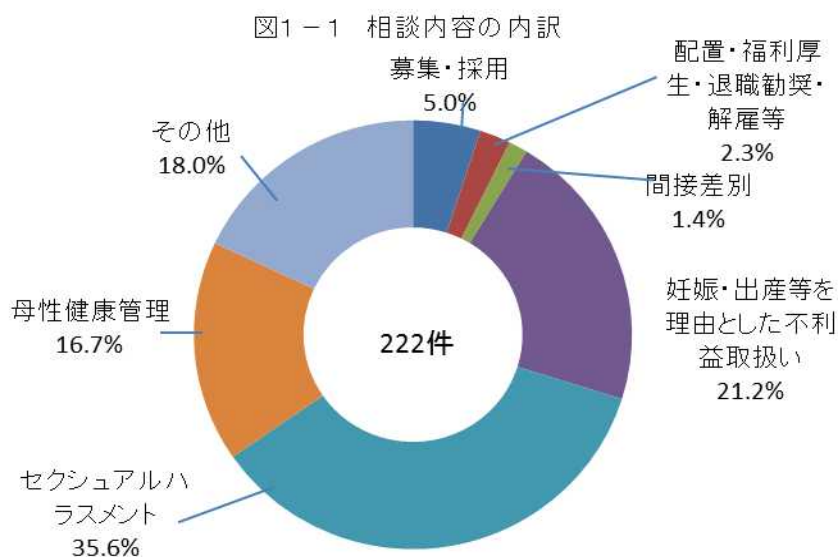
1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

平成25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 **222件** で、平成24年度(293件)と比較し減少した。

内容別では、「**セクシュアルハラスメント**」に係る相談が **79件(35.6%)** と最も多く、次いで、「**妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い**」47件(21.2%)、「**母性健康管理**」37件(16.7%)となっており、**妊娠・出産関係の相談が全体の約4割を占めている。**

相談者別では、**労働者からの相談が105件**であり、相談件数全体のほぼ半数を占めている。



	相談内容の内訳		相談者別			件(%)
	H24年度	H25年度	労働者	事業主	その他	
募集・採用	10	11 (5.0)	1 (1.0)	4 (7.5)	6 (9.4)	
配置・昇進・福利厚生・退職勧奨・解雇等	5	5 (2.3)	3 (2.9)	2 (3.8)	0 (0.0)	
間接差別	0	3 (1.4)	0 (0.0)	3 (5.7)	0 (0.0)	
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	45	47 (21.2)	24 (22.9)	7 (13.2)	16 (25.0)	
セクシュアルハラスメント	190	79 (35.6)	57 (54.3)	7 (13.2)	15 (23.4)	
母性健康管理	31	37 (16.7)	9 (8.6)	15 (28.3)	13 (20.3)	
その他	12	40 (18.0)	11 (10.5)	15 (28.3)	14 (21.9)	
計	293	222 (100.0)	105 (100.0)	53 (100.0)	64 (100.0)	
		【100.0】	【 47.3】	【 23.9】	【 28.8】	

(2) 紛争解決の援助

労働局では、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、紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと機会均等調停会議による調停がある。

① 労働局長による紛争解決の援助

平成 25 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労働局長による紛争解決援助の実施件数は 12 件 (平成 24 年度、16 件) であった。

内訳としては、「セクシュアルハラスメント」に関するものが 7 件と最も多く、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関するものが 4 件、「配置における性差別」に関するものが 1 件となっている。

(件) 図1-2労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

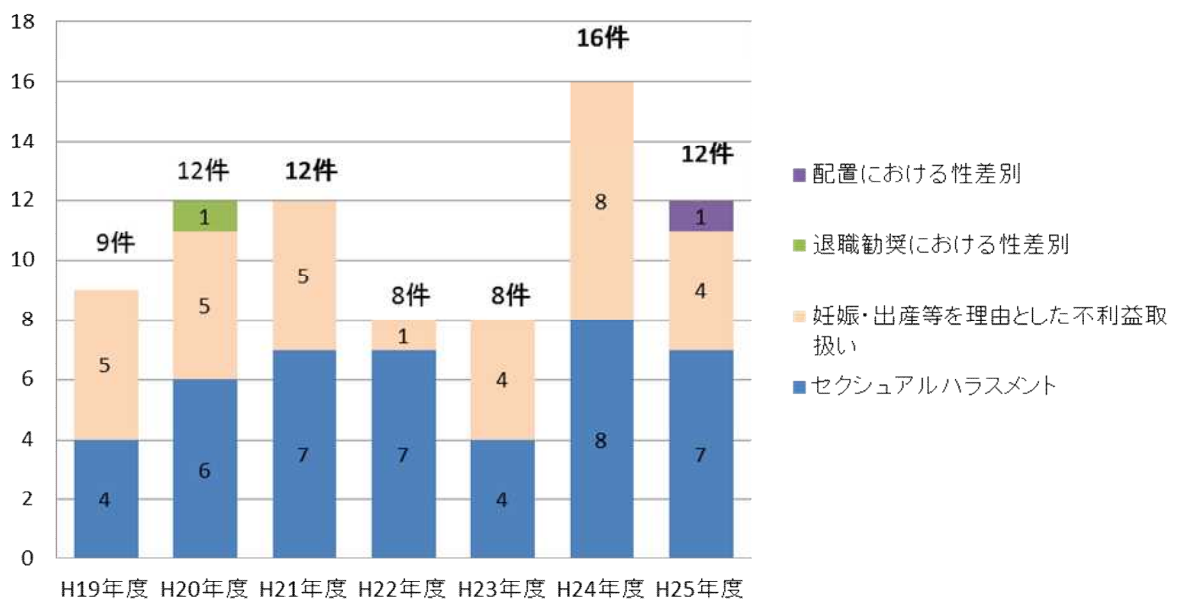


表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
配置における性差別	0	0	0	0	0	0	1
退職勧奨における性差別	0	1	0	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	4
セクシュアルハラスメント	4	6	7	7	4	8	7
計	9	12	12	8	8	16	12

② 機会均等調停会議による調停

平成 25 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機会均等調停会議による調停の実施件数は 2 件 (平成 24 年度、0 件) で、その内容はいずれも「セクシュアルハラスメント」に関するものであった。

(3) 制度是正指導

平成 25 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 146 件であった。

内容別では、セクシュアルハラスメントに係るものが 88 件と最も多く、助言件数全体の 6 割強を占めている。

	件(%)	
	H24年度	H25年度
募集・採用	4	7 (4.8)
配置・昇進・教育訓練・退職 勧奨等	3	10 (6.8)
セクシュアルハラスメント	77	88 (60.3)
母性健康管理	57	41 (28.1)
計	141	146 (100.0)

(4) ポジティブ・アクション取組の促進

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 25 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 161 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。

	件	
	H24年度	H25年度
女性の採用拡大	27	43
女性の職域拡大	29	30
女性の管理職登用	49	51
職場環境・職場風土の改善	26	37
計	131	161

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

① 全体

平成 25 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 **1,116 件** (育児関係 751 件、介護関係 364 件、その他 1 件) で、平成 24 年度 (1,775 件) と比較し減少した。

② 制度に関するもの

制度に関する相談は、**1,036 件** (育児関係 680 件、介護関係 355 件、その他 1 件) で、育児関係では「休業制度」及び「所定労働時間の短縮措置等（義務）」、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措置等（義務）」についての問い合わせが多い。

図2-1 相談内容の内訳(育児関係)

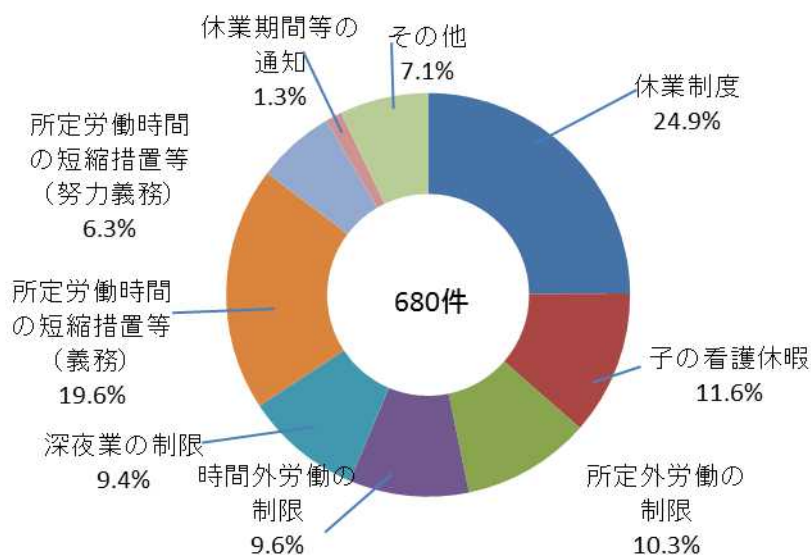


図2-1 相談内容の内訳(介護関係)

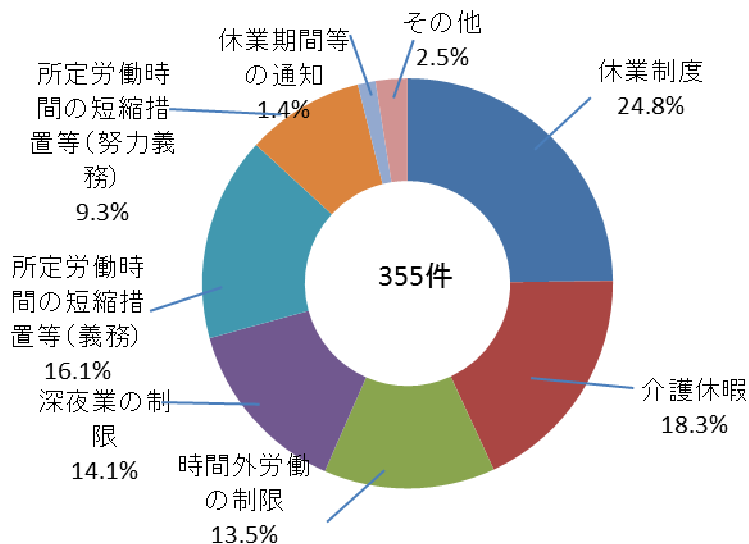


表2-1 相談内容の内訳(制度に関するもの)

				件(%)		
		H24年度	H25年度	労働者	事業主	その他
育児関係	休業制度	213	169 (24.9)	15 (23.8)	110 (25.7)	44 (23.3)
	子の看護休暇	147	76 (11.6)	6 (9.5)	48 (11.2)	25 (13.2)
	所定外労働の制限	126	70 (10.3)	8 (12.7)	43 (10.0)	19 (10.1)
	時間外労働の制限	115	65 (9.6)	3 (4.8)	42 (9.8)	20 (10.6)
	深夜業の制限	112	64 (9.4)	3 (4.8)	43 (10.0)	18 (9.5)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	217	133 (19.6)	21 (33.3)	75 (17.5)	37 (19.6)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	49	43 (6.3)	0 (0.0)	32 (7.5)	11 (5.8)
	休業期間等の通知	16	9 (1.3)	0 (0.0)	6 (1.4)	3 (1.6)
	その他	43	48 (7.1)	7 (11.1)	29 (6.8)	12 (6.3)
	計	1,038	680 (100.0)	63 (100.0)	428 (100.0)	189 (100.0)
			【100.0】	【 9.3】	【 62.9】	【 27.8】
介護関係	休業制度	162	88 (24.8)	6 (54.5)	60 (24.4)	22 (22.4)
	介護休暇	132	65 (18.3)	2 (18.2)	44 (17.9)	19 (19.4)
	時間外労働の制限	106	48 (13.5)	0 (0.0)	33 (13.4)	15 (15.3)
	深夜業の制限	112	50 (14.1)	0 (0.0)	36 (14.6)	14 (14.3)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	124	57 (16.1)	2 (18.2)	38 (15.4)	17 (17.3)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	39	33 (9.3)	0 (0.0)	24 (9.8)	9 (9.2)
	休業期間等の通知	12	5 (1.4)	0 (0.0)	5 (2.0)	0 (0.0)
	その他	10	9 (2.5)	1 (9.1)	6 (2.4)	2 (2.0)
	計	697	355 (100.0)	11 (100.0)	246 (100.0)	98 (100.0)
			【100.0】	【 3.1】	【 69.3】	【 27.6】
職業家庭両立推進者	0	1	0	1	0	
合計	1,735	1,036	74	675	287	

③ 個別ケースに関するもの

個別ケースに関する相談は 80 件（育児関係 71 件、介護関係 9 件）と、平成 24 年度 40 件（育児関係 39 件、介護関係 1 件）の 2 倍となった。

育児関係では、「休業等に係る不利益取扱い」に関するものが 28 件と最も多く、育児関係相談全体の約 4 割を占め、次いで、「休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）」が 17 件(23.9%)、「所定労働時間の短縮措置等」が 15 件(21.1%)となっている。

				件(%)		
		H24年度	H25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)	7	17 (23.9)	13 (22.0)	2 (50.0)	2 (25.0)
	期間雇用者の休業に係る事案	1	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)
	子の看護休暇に係る事案	0	2 (2.8)	2 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	休業等に係る不利益取扱い事案	26	28 (39.4)	24 (40.7)	2 (50.0)	2 (25.0)
	深夜業の制限に係る事案	0	2 (2.8)	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (12.5)
	所定労働時間の短縮措置等に係る事案	4	15 (21.1)	14 (23.7)	0 (0.0)	1 (12.5)
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	2 (2.8)	2 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	その他	1	4 (5.9)	3 (5.1)	0 (0.0)	1 (12.5)
計	39	71 (100.0)	59 (100.0)	4 (100.0)	8 (100.0)	
			【100.0】	【 83.1】	【 5.6】	【 11.3】
介護関係	休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	0	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	介護休暇に係る事案	0	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	休業等に係る不利益取扱い事案	1	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	所定労働時間の短縮措置等に係る事案	0	3 (33.3)	3 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	計	1	9 (100.0)	9 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
			【100.0】	【100.0】	【 0.0】	【 0.0】
合計	40	80	68	4	8	

(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25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労働局長による紛争解決援助の実施件数は7件（平成24年度、9件）であった。

内訳としては、「育児休業等に係る不利益取扱い」に関するものが6件と最も多く、「育児をする労働者の配置に関する配慮」に関するものが1件となっている。

(件) 図2-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

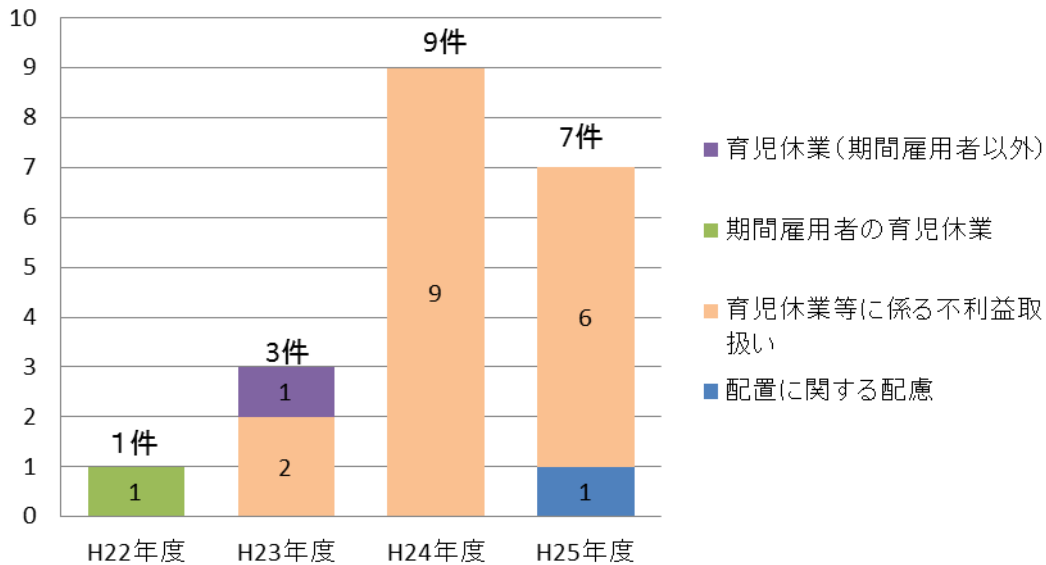


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

	(件)			
	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
育児休業(期間雇用者以外)	0	1	0	0
期間雇用者の育児休業	1	0	0	0
育児休業等に係る不利益取扱い	0	2	9	6
育児をする労働者の配置に関する配慮	0	0	0	1
計	1	3	9	7

(3) 制度是正指導

平成 25 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 448 件、介護関係 184 件であった。

指導事項としては、育児関係では「所定労働時間の短縮措置等（義務）」が最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等（努力義務）」、「休業制度」の順となっており、介護関係では「所定労働時間の短縮措置等（義務）」、「介護休暇」、「休業制度」の順となっている。

		件(%)	
		H24年度	H25年度
育児関係	休業制度	72	77 (17.2)
	子の看護休暇	70	72 (16.1)
	所定外労働の制限	34	41 (9.2)
	時間外労働の制限	52	55 (12.3)
	深夜業の制限	9	10 (2.2)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	110	114 (25.5)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	14	78 (17.4)
	計	361	447 (100.0)
介護関係	休業制度	46	38 (20.7)
	介護休暇	29	44 (23.9)
	時間外労働の制限	18	20 (10.9)
	深夜業の制限	8	11 (6.0)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	86	71 (38.6)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	1	0 (0.0)
	計	188	184 (100.0)

		件	
		H24年度	H25年度
育児休業に係る不利益取扱い		0	1

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。

援助には、労働局長によるものと、調停会議による調停があります。この2つの制度は、労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

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。

1 長野労働局長による紛争解決援助事例

〈妊娠していることを理由として退職勧奨されたとする事例〉

●女性労働者からの申立内容

妊娠したため、産前産後休業及び育児休業の取得について事業主に相談したところ、会社には妊娠後も継続勤務したという前例はなく、代替要員の確保が困難であるとの理由により、退職するよう勧奨された。

産前産後休業及び育児休業後も継続して勤務したいので、退職勧奨には応じられない。

●事業主からの事情聴取

過去、妊娠した女性は皆退職していること、また職務の性質上、代替要員の確保が困難であることから、退職勧奨をしたものである。このような取扱いが法違反に当たるとの認識がなかった。

○労働局長による援助

妊娠及び産前産後休業等を申し出たことを理由とする退職勧奨は、妊娠等を理由とした不利益取扱いに当たることを説明。女性労働者の雇用を継続し、産前産後休業等を取得させるよう助言を行った。

○結果

事業主は、女性労働者に対する対応が適切ではなかったことを認め、雇用を継続することとし、産前産後休業及び育児休業を取得させることとした。

〈育児休業中に退職勧奨され、復職の意思を失ったことから、解決金を求めるとする事案〉

●女性労働者からの申立内容

育児休業中に、復職後の勤務について確認のため会社に連絡をしたところ、通常のルールではあり得ない配置転換を提示された上、退職勧奨をされた。そのような会社の対応に失望し、復職の意思を失ったため、解決金を要求したものの、折り合いがつかなかった。

会社に対し解決金を求めたい。

●事業主からの事情聴取

退職勧奨ではなく、業務の見直しの説明をしたつもりであったが、誤解を招く発言があったことは認める。

○労働局長による援助

育児休業後の復職に当たり、不利益な配置の変更や退職の強要を行うことは、育児・介護休業法に違反することを説明。申立者の要求内容を検討するとともに、今後は法津に沿った対応をするよう求めた。

○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。

2 機会均等調停会議による調停事例

〈セクシュアルハラスメント受け退職した元女性労働者から、会社に対し謝罪及び行為者の処分を求めるとする事例〉

●元女性労働者からの申請内容・主張

直属の上司から食事に誘われる、私的なメールを送られる、性的内容を含む噂を流布される等のセクシュアルハラスメントを受け、精神的負担から体調不良となり、退職せざるを得なくなった。

退職後、会社に対し謝罪及び行為者の処分を求めたものの、納得のいく回答が得られなかったことから、改めて謝罪及び処分を求めたい。

●事業主の主張

申請者の退職後、申請者から在籍中セクシュアルハラスメントを受けていたとの申告があった。そのため、行為者とされる者に事実関係の確認をしたが、セクシュアルハラスメントの事実は確認できなかった。

なお、第三者への事実関係の確認は行っておらず、セクシュアルハラスメント対策は講じていない。

○調停会議

調停委員が申請者と被申請者の双方から聴取した内容を踏まえ、被申請者に対し社内アンケートを実施するよう促した。その結果、申請者の主張する一定の事実を把握できたことから、被申請者は申請者に対し謝罪すること及び速やかにセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを内容とする調停案の受諾を勧告した。

○結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

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 <108> (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 <23> (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 <4> (1,500)	35 (1,500)	30 (1,500)	100 (5,000)

※ () は全国の目標値、< > は当局の実績。

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