

長野労働局発表（27-10）  
平成27年5月29日

担 当	長野労働局雇用均等室
	室長 川崎 健
	室長補佐 天野 由紀子
	電話 026-227-0125

## 平成26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30回男女雇用機会均等月間（別添1）に当たり、平成26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 287件（25年度222件）  
セクシュアルハラスメント関係が約4割、妊娠・出産関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、母性健康管理）が約3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 7件（25年度11件）  
内訳は「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」6件、「セクシュアルハラスメント」1件
- 男女雇用機会均等法に基づく調停は 1件（25年度2件）  
内容は「セクシュアルハラスメント」

### 2 育児・介護休業法の施行状況（別添2、3）

- 育児・介護休業法に関する相談は、制度に関するもの1,013件（25年度1,036件）、個別ケースに関するもの59件（25年度80件）  
制度に関する相談の内訳は、育児関係684件、介護関係329件  
個別ケースに関する相談では、4割強が「育児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 3件（25年度7件）  
内容はいずれも「育児休業等に係る不利益取扱い」

<添付資料>

- 1 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成26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

## 第30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30年を迎えるが、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、第一子出産を機に約6割の女性が退職しており、管理職比率も低い水準にとどまる状況にある。

現内閣は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とすることを目標に、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置づけているが、女性が、キャリアをいかして様々な職域・職階で活躍できるようにするためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、妊娠・出産等を理由に退職することなく、子供を産み育てながら、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備していくことが不可欠である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや母性健康管理措置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等の徹底を図る必要がある。

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・主たる広報テーマ

- (1) 均等法及び省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保、とりわけ妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止及び母性健康管理措置の周知徹底
- (2) 性別役割分担意識を払拭し、男女がともに豊かな生活と職業能力向上を両立できる職場環境整備が社会にとってきわめて重要であることについての社会一般への定着

### 3 期 間

平成27年6月1日から30日までの1か月

### 4 主 唱

厚生労働省

### 5 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

### 6 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、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが均等法上禁止されていること、及び事業主は妊娠中または出産後の働く女性が妊産婦健診を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるための措置を講じる義務があることの周知や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。

特に、市町村の母子手帳交付窓口に対し、母子手帳交付時に働きながら出産しようとする女性に対するリーフレットの配布（昨年7月に依頼）を再度依頼する。

#### (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等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。

## 平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況

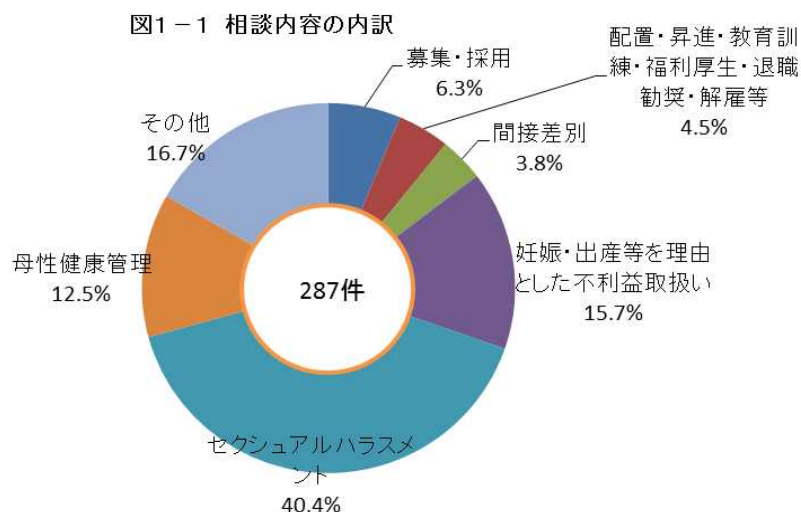
### 1 男女雇用機会均等法の施行状況

#### (1) 相談

平成26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287件で、平成25年度（222件）と比較し増加した。

内容別では、「セクシュアルハラスメント」に係る相談が116件(40.4%)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」45件(15.7%)、「母性健康管理」36件(12.5%)となっており、妊娠・出産関係の相談が全体の約3割を占めている。

相談者別では、労働者からの相談が122件であり、相談件数全体の4割以上を占めている。



	件 (%)				
	H25年度	H26年度	労働者	事業主	その他
募集・採用	11	18 ( 6.3 )	0 ( 0.0 )	9 ( 9.3 )	9 ( 13.2 )
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職勧奨・解雇等	5	13 ( 4.5 )	5 ( 4.1 )	5 ( 5.2 )	3 ( 4.4 )
間接差別	3	11 ( 3.8 )	0 ( 0.0 )	8 ( 8.2 )	3 ( 4.4 )
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	47	45 ( 15.7 )	28 ( 22.9 )	8 ( 8.2 )	9 ( 13.2 )
セクシュアルハラスメント	79	116 ( 40.4 )	63 ( 51.6 )	30 ( 30.9 )	23 ( 33.8 )
母性健康管理	37	36 ( 12.5 )	12 ( 9.8 )	13 ( 13.4 )	11 ( 16.2 )
その他	40	48 ( 16.7 )	14 ( 11.5 )	24 ( 24.7 )	10 ( 14.7 )
計	222	287 ( 100.0 )	122 ( 100.0 )	97 ( 100.0 )	68 ( 100.0 )
		【 100.0 】	【 42.5 】	【 33.8 】	【 23.7 】

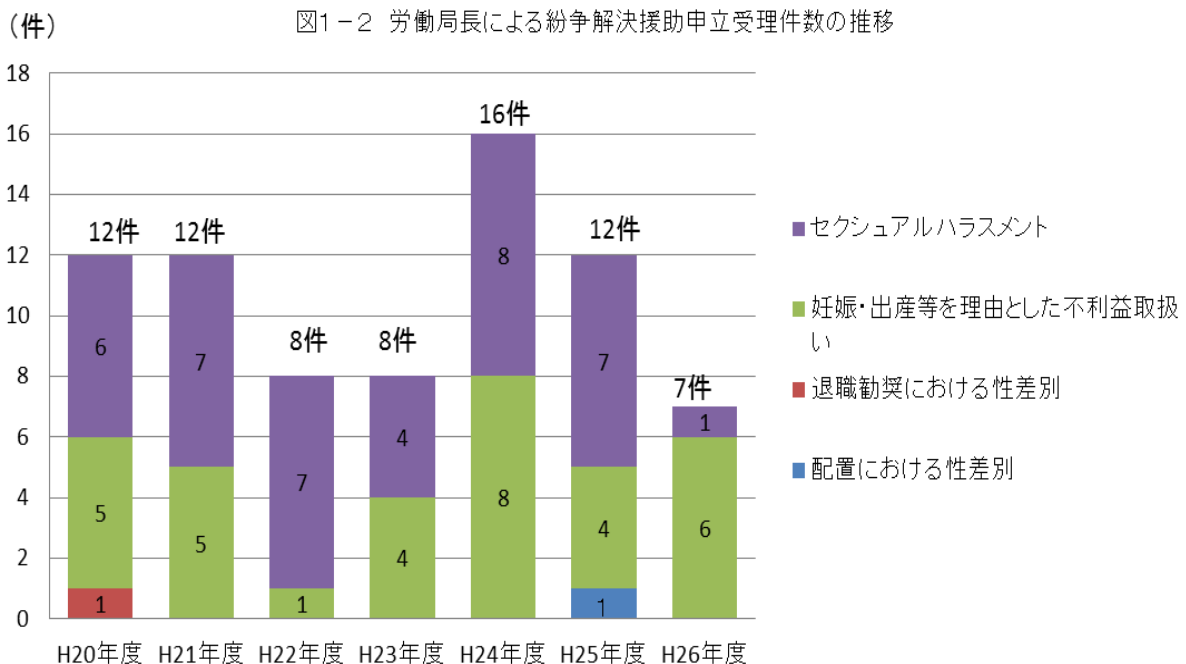
## (2) 紛争解決の援助

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26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7件（平成25年度、12件）であった。

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6件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが1件となっている。



	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
配置における性差別	0	0	0	0	0	1	0
退職勧奨における性差別	1	0	0	0	0	0	0
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	5	5	1	4	8	4	6
セクシュアルハラスメント	6	7	7	4	8	7	1
計	12	12	8	8	16	12	7

### ② 機会均等調停会議による調停

平成26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受理件数は1件（平成25年度、2件）で、その内容は「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 26 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 124 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 86 件と最も多く、助言件数全体の約 7 割を占めている。

	件(%)	
	H25年度	H26年度
募集・採用	7	3( 2.4)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職勧奨等	10	4( 3.2)
間接差別	0	1( 0.8)
セクシュアルハラスメント	88	86( 69.4)
母性健康管理	41	29( 23.4)
深夜業に従事する女性労働者に対する措置	0	1( 0.8)
計	146	124(100.0)

### (4) ポジティブ・アクションの取組の促進

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 26 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 143 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 48 件と最も多くなっている。

	件	
	H25年度	H26年度
女性の採用拡大	43	39
女性の職域拡大	30	32
女性の管理職登用	51	48
職場環境・職場風土の改善	37	24
計	161	143

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

#### ① 全体

平成 26 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 1,072 件 (育児関係 743 件、介護関係 329 件) で、平成 25 年度 (1,116 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、1,013 件 (育児関係 684 件、介護関係 329 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。

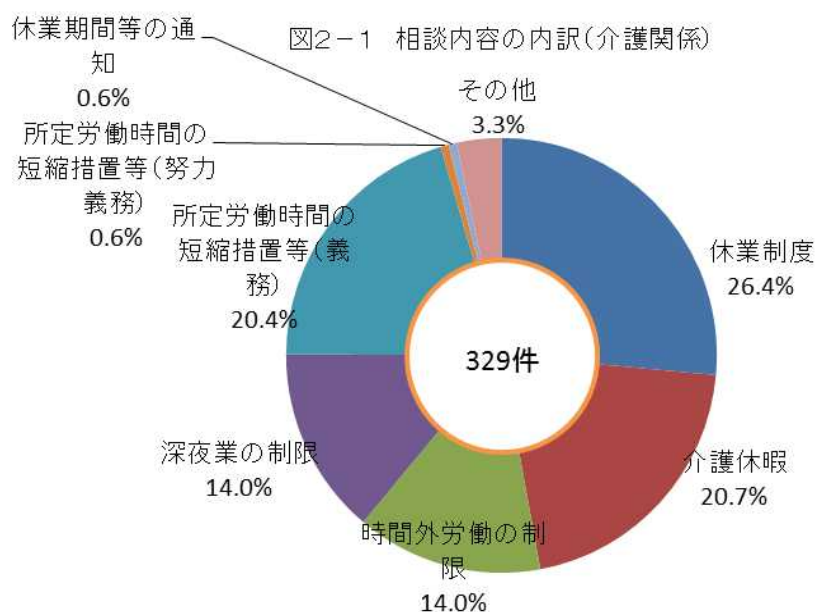
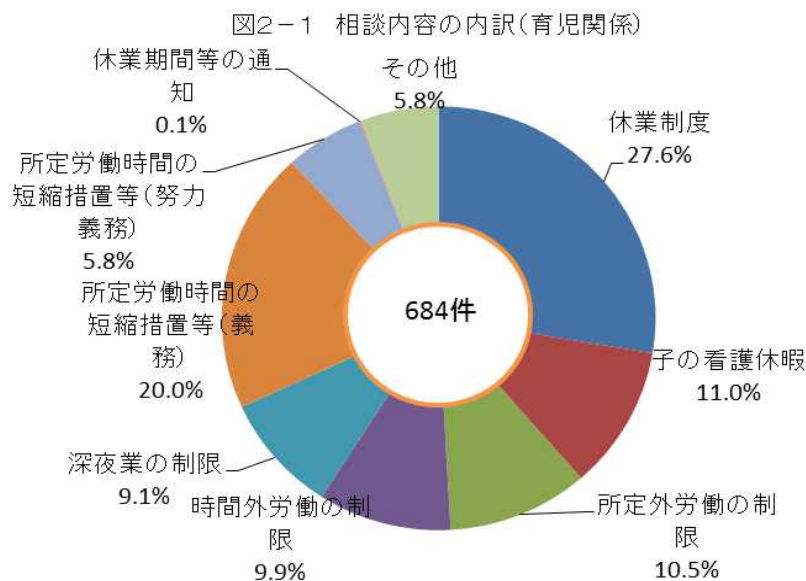


表2-1 相談内容の内訳(制度に関するもの)

		件(%)				
		H25年度	H26年度	労働者	事業主	その他
育児関係	休業制度	169	189 ( 27.6 )	30 ( 37.5 )	108 ( 27.6 )	51 ( 24.1 )
	子の看護休暇	76	75 ( 11.0 )	10 ( 12.5 )	43 ( 11.0 )	22 ( 10.4 )
	所定外労働の制限	70	72 ( 10.5 )	5 ( 6.3 )	44 ( 11.2 )	23 ( 10.8 )
	時間外労働の制限	65	68 ( 9.9 )	3 ( 3.8 )	42 ( 10.7 )	23 ( 10.8 )
	深夜業の制限	64	62 ( 9.1 )	3 ( 3.8 )	39 ( 9.9 )	20 ( 9.4 )
	所定労働時間の短縮措置等 (義務)	133	137 ( 20.0 )	16 ( 20.0 )	78 ( 19.9 )	43 ( 20.3 )
	所定労働時間の短縮措置等 (努力義務)	43	40 ( 5.8 )	0 ( 0.0 )	21 ( 5.4 )	19 ( 9.0 )
	休業期間等の通知	9	1 ( 0.1 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	1 ( 0.5 )
	その他	48	40 ( 5.8 )	13 ( 16.3 )	17 ( 4.3 )	10 ( 4.7 )
	計	680	684 ( 100.0 ) 【 100.0 】	80 ( 100.0 ) 【 11.7 】	392 ( 100.0 ) 【 57.3 】	212 ( 100.0 ) 【 31.0 】
介護関係	休業制度	88	87 ( 26.4 )	14 ( 42.4 )	49 ( 25.8 )	24 ( 22.6 )
	介護休暇	65	68 ( 20.7 )	7 ( 21.2 )	41 ( 21.6 )	20 ( 18.9 )
	時間外労働の制限	48	46 ( 14.0 )	2 ( 6.1 )	27 ( 14.2 )	17 ( 16.0 )
	深夜業の制限	50	46 ( 14.0 )	2 ( 6.1 )	27 ( 14.2 )	17 ( 16.0 )
	所定労働時間の短縮措置等 (義務)	57	67 ( 20.4 )	6 ( 18.2 )	37 ( 19.5 )	24 ( 22.6 )
	所定労働時間の短縮措置等 (努力義務)	33	2 ( 0.6 )	0 ( 0.0 )	1 ( 0.5 )	1 ( 0.9 )
	休業期間等の通知	5	2 ( 0.6 )	1 ( 3.0 )	0 ( 0.0 )	1 ( 0.9 )
	その他	9	11 ( 3.3 )	1 ( 3.0 )	8 ( 4.2 )	2 ( 1.9 )
	計	355	329 ( 100.0 ) 【 100.0 】	33 ( 100.0 ) 【 10.0 】	190 ( 100.0 ) 【 57.8 】	106 ( 100.0 ) 【 32.2 】
職業家庭両立推進者	1	0	0	0	0	
合計	1036	1013	113	582	318	

### ③ 個別ケースに関するもの

個別ケースに関する相談は 59 件 (いずれも育児関係) と、平成 25 年度 (80 件 : 育児関係 71 件、介護関係 9 件) と比較し減少した。

育児関係の「休業等に係る不利益取扱い」に関するものが 27 件 と最も多く、相談全体の 4 割以上 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 16 件 (27.1%)、「所定労働時間の短縮措置等」が 8 件 (13.6%) となっている。

		件(%)				
		H25年度	H26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)	17	16 ( 27.1 )	13 ( 25.5 )	0 ( 0.0 )	3 ( 50.0 )
	期間雇用者の休業に係る事案	1	2 ( 3.4 )	2 ( 3.9 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	子の看護休暇に係る事案	2	1 ( 1.7 )	1 ( 2.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	休業等に係る不利益取扱い事案	28	27 ( 45.8 )	23 ( 45.1 )	2 ( 100.0 )	2 ( 33.3 )
	時間外労働の制限に係る事案	0	1 ( 1.7 )	1 ( 2.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	深夜業の制限に係る事案	2	1 ( 1.7 )	1 ( 2.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	所定労働時間の短縮措置等に係る事案	15	8 ( 13.6 )	7 ( 13.7 )	0 ( 0.0 )	1 ( 16.7 )
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	2	1 ( 1.7 )	1 ( 2.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	その他	4	2 ( 3.4 )	2 ( 3.9 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
計	71	59 ( 100.0 )	51 ( 86.4 )	2 ( 3.4 )	6 ( 10.2 )	
介護関係	休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)	2	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	介護休暇に係る事案	2	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	休業等に係る不利益取扱い事案	2	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	所定労働時間の短縮措置等に係る事案	3	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
	計	9	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )	0 ( 0.0 )
合計	80	59	51	2	6	



## (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。援助には、労働局長によるものと両立支援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 26 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 3 件（平成 25 年度、7 件）であった。

内容はすべて「育児休業等に係る不利益取扱い」に関するものとなっている。

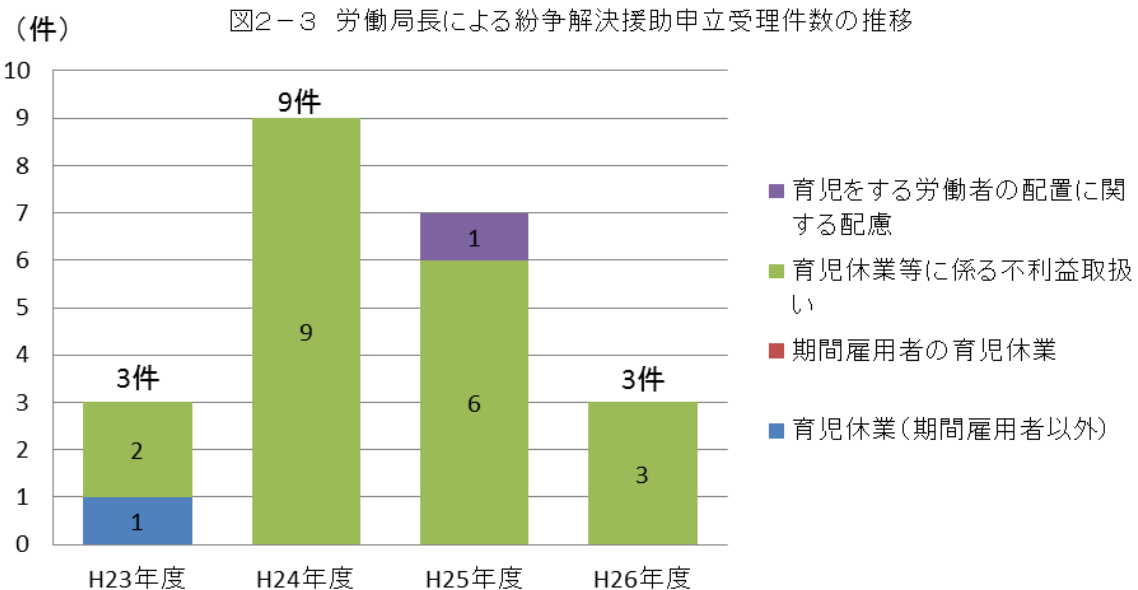


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

	(件)			
	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
育児休業(期間雇用者以外)	1	0	0	0
期間雇用者の育児休業	0	0	0	0
育児休業等に係る不利益取扱い	2	9	6	3
育児をする労働者の配置に関する配慮	0	0	1	0
計	3	9	7	3

### ② 両立支援調停会議による調停

平成 26 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両立支援調停会議による調停の受理件数は 1 件（平成 25 年度、0 件）で、その内容は「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものであった。

### (3) 制度是正指導

平成 26 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 563 件、介護関係 301 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「休業制度」、「子の看護休暇」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）」、「休業制度」、「介護休暇」の順となっている。

		件(%)	
		H25年度	H26年度
育児関係	休業制度	77	107( 19.0)
	子の看護休暇	72	93( 16.5)
	所定外労働の制限	41	65( 11.5)
	時間外労働の制限	55	72( 12.8)
	深夜業の制限	10	20( 3.6)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	114	129( 22.9)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	78	77( 13.7)
	計	447	563(100.0)
介護関係	休業制度	38	73( 24.3)
	介護休暇	44	70( 23.3)
	時間外労働の制限	20	34( 11.3)
	深夜業の制限	11	22( 7.3)
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	71	102( 33.9)
	計	184	301(100.0)
職業家庭両立推進者		83	136
合計		714	1,000

		件	
		H25年度	H26年度
育児休業に係る不利益取扱い		1	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契約更新を拒否されたとする事例〉

##### ●女性労働者からの申立内容

妊娠したため、事業主にその旨を伝えたところ、契約社員は産前産後休業及び育児休業の取得はできないことから、次期契約更新はしないと言われた。

産前産後休業及び育児休業を取得し、その後も継続して勤務したいので、契約を更新してほしい。

##### ●事業主からの事情聴取

申立者の妊娠経過に伴い、作業が困難になったり、休みを多く取ったりすることが予測されたこと、契約社員が取得できる産前産後休業及び育児休業の社内制度がないこと、また、申立者について育児休業後復職しないことが疑われ、そのような事態になると業務に支障をきたすことから、契約更新をしないとしたもの。それに対し、申立者からは特段の反応はなかったため、契約更新をしないことを受け入れてもらったとの理解でいた。

##### ○労働局長による援助

産前産後休業や育児休業は、法を根拠として、社内制度がなくても申出・取得できる制度であること、産前産後休業取得や妊娠等に起因する症状により労働できないこと等を理由に契約更新をしないことは、妊娠等を理由とした不利益取扱いに当たることを説明。女性労働者の契約を更新し、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、次期契約を更新することとし、申出があれば産前産後休業及び育児休業を取得させることとした。

〈育児休業中に復職後の労働条件について引き下げを提示され、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相談するため会社に連絡をしたところ、給与を減額する等の労働条件の引き下げを提示された。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

申立者は、育児休業に入る前、子育て等を理由に他の社員と比べ休みを取ることが多く売上実績が低調だったため、復職に当たり給与形態の変更を提示したものである。

○労働局長による援助

育児休業をしたことを理由として減給をすることは、不利益取扱いに当たり、育児・介護休業法に違反することを説明。育児休業から復帰後、一方的に労働条件を引き下げるとは、不利益取扱いに当たり得るので、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、会社に対し解決金を求めるとする事例〉

### ●元女性労働者からの申請内容・主張

直属の上司から性的な発言を繰り返されるといった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。

会社に対し謝罪及び解決金の支払いを求めたものの、誠意のある対応が図られなかったことから、改めて解決金等を求めたい。

### ●事業主の主張

申請人から相談を受けた際、行為者等から事情聴取を行った上で、行為者から申請人に対し謝罪をさせたり、申請人と話し合いをしたりする機会を設ける等、会社としては迅速に対応したとの認識でいたものである。また、セクシュアルハラスメント対策は講じている。

### ○調停会議

調停委員が申請人と被申請人の双方から事情や意見を聴き、検討した結果、セクシュアルハラスメントの事実は認められ、会社の対応についても万全であったとはいえないことから、当該紛争解決のため、被申請人は申請人に対し解決金を支払うこと及び速やかにセクシュアルハラスメントの防止策を講ずること等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。