

長崎労働局発表

平成25年7月1日(月)

厚生労働省

長崎労働局雇用均等室

室長 高橋 行紀

室長補佐 宮崎 直子

地方機会均等指導官 石田 裕子

電話:095-801-0050 内線 500、501、502

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について ～ 均等法関係では、セクハラや妊娠・出産を理由とした不利益取扱いが半数を占める ～

長崎労働局(局長 中原 正裕)では、平成24年度に長崎労働局雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談、紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導の状況について取りまとめました。

<ポイント>

1 男女雇用機会均等法の施行状況

相談件数は158件(前年度139件)。前年比13.7%増加した。

セクシュアルハラスメントに関する相談(42件)が最も多い。

妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱いに関する相談(37件)も増加した。

2 育児・介護休業法の施行状況

平成24年7月1日改正育児・介護休業法の全面施行されたため、相談件数は966件(前年度454件)と大幅に増加した。

相談内容は、育児休業に関する相談(166件)が最も多い。

男女雇用機会均等法の施行状況

1 雇用均等室への相談状況

相談件数は158件(前年度139件)で、事業主からの相談が25件(前年度32件)、労働者からは67件(前年度63件)、その他(社会保険労務士等)が66件(前年度44件)となっている。労働者からの相談が42.4%(前年度45.3%)を占めている(表1-1、図1-1)。

相談内容を見ると、男女雇用機会均等関係では、依然として、セクシュアルハラスメントに係る相談(26.6%)が最も多く、次いで、募集・採用に係る相談(24.1%)、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る相談(23.4%)となっている(図1-2)。

また、セクシュアルハラスメントに係る労働者等からの相談のうち、職場における防止対策を講じるべき立場の事業主(事業主と同等の立場を含む)や上司が行為者となる事案が半数近くを占めている(図1-3)。

妊娠・出産や、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る相談は、育児休業の申出等を理由とする不利益取扱いに加え、その他の両立のための制度の申出等を理由とする不利益取扱いが法律上明記されて以降、増加を続けている。その中でも、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、大幅に増加し、妊娠等の段階で、既に働きながら出産を迎えにくい職場環境があることが窺える。(図1-7)。

2 紛争解決援助の状況

労働局長による紛争解決援助の申立は、3件であった。申立の内容はいずれも妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る事案であった(表2-1)。

機会均等調停会議による調停の申請は、1件で、セクシュアルハラスメントにかかる事案であった(表2-3)。

3 是正指導の状況

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告の徴収を実施した116事業所のうち、94事業所に対し、160件の助言・指導等を実施した(表3-1)。

指導事項としては「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するもの、「ポジティブ・アクション」取組助言に関するものが多数を占めている。

育児・介護休業法の施行状況

1 雇用均等室への相談状況

相談件数は966件(前年度454件)で、事業主からの相談が816件(前年度320件)、労働者からは73件(前年度43件)、その他(社会保険労務士等)が77件(前年度89件)となっている。事業主からの相談が84.54%(前年度70.5%)を占めている(表1-2、図1-7)。

平成24年7月1日の改正育児・介護休業法の全面施行に合わせた育児・介護休業規定整備に関するものが多く、「育児休業」に関するものが166件、「育児所定労働時間の短縮措置」に関するものが129件となっている(図1-6)。

2 紛争解決援助の状況

労働局長による紛争解決援助の申立、及び両立支援調停会議による調停の申請は、なかった(表2-2)。

3 是正指導の状況

育児・介護休業法第56条に基づく報告の徴収を実施した118事業所のうち、109事業所に対し、482件の助言・指導等を実施した(表3-2)。

指導事項としては、改正育児・介護休業法に沿って育児・介護休業規定の変更を行うよう指導したものがほとんどである。

今後の取組

上記を踏まえ、長崎労働局雇用均等室では、平成25年度以下の取組を行う予定です。

法違反事案の未然防止のために男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の一層の周知徹底を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては厳正な指導を行う。

法違反とまではいかないが、実質的に男女均等な取扱いができていないと判断される事業主に対しては、女性の活躍促進(ポジティブ・アクション)の取組がなされるよう必要な助言を行う。

相談を受理した場合には、法的な説明やアドバイスをを行い、相談者のニーズに応じて労働局長による紛争解決援助や調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

相談件数と比較して、紛争解決援助制度の利用が進んでいないことから、当該制度を広く周知し、活用を促していく。

資料1 平成24年度長崎労働局における相談等の状況

資料2 相談・紛争解決の援助事例

資料3 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし

資料4 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基づく紛争解決援助制度のご案内

資料5 いきいきと働く女性が企業の宝～職場での女性の活躍を推進する『ポジティブ・アクション』のご紹介

資料6 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト