

長崎労働局発表

平成26年 6月 9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 25 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 ～ 男女雇用機会均等法関係の相談は、セクハラ関係が増加 ～

長崎労働局（局長 小鹿 昌也）では、平成 25 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134件(前年度158件)。前年比15.2%減少した。
- セクシュアルハラスメントに関する相談は67件(前年度42件)。前年比59.5%増加した。相談者別にみると、女性労働者からの相談もセクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、男性労働者からも1件ではあるがセクシュアルハラスメントに関する相談があった。

2 育児・介護休業法の施行状況

- 平成24年7月1日に全面施行となった改正育児・介護休業法の影響で大幅に増加した前年度に比較して、相談件数は293件(前年度966件)であった。
- 相談者別にみると、女性労働者からは、育児休業に関する相談が最も多い。男性労働者からの相談は非常に少ないが、労働契約期間の定めのある男性労働者からの育児休業が取得できる要件に関する相談が寄せられた。

I 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134件(前年度158件)で、女性労働者からの相談が51件(前年度65件)、男性労働者からの相談は2件(前年度2件)、事業主からの相談は32件(前年度25件)、その他(社会保険労務士等)が49件(前年度66件)であった(図1-1、表1-2-3)。
- ◆ 労働者からの相談は、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が35件で前年度に比べ13件増加(59.1ポイント増)した。次いで、前年度より減少しているが、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が12件(前年度25件)、「母性健康管理」が3件(前年度5件)であった(表1-2-2)。

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、1件であった。申立の内容は、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、3件で、いずれもセクシュアルハラスメントにかかる事案であった(表2-2)。

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69事業所のうち、30事業所に対し、136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。

II 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293件(前年度966件)で、女性労働者からの相談が41件(前年度57件)、男性労働者からの相談が4件(前年度16件)、事業主からの相談が165件(前年度816件)、その他(社会保険労務士等)が83件(前年度77件)となっている。依然として、事業主からの相談が56.3%(前年度84.5%)を占めている(図1-3、表1-3-1、表1-3-2)。
- ◆ 女性労働者からの相談は、「育児休業」に関する相談が14件(前年度17件)、男性労働者からの相談は、全体で4件と少ないが、そのうち、「介護休業」に関する相談が2件(前年度1件)を占めている(表1-3-2)。

2 紛争解決援助の状況

- ◆ 育児・介護休業関係に関しては、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。

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136事業所のうち、125事業所に対し、384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。

Ⅲ 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26年度に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事業主に対する指導の実施、又は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25年度長崎労働局における相談等の状況

資料2 相談事例

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 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト