



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成25年5月31日

担 当	埼玉労働局 雇用均等室
	室長 絹谷 よし子
	課長補佐 前澤 聖子
	電話 048-600-6210

平成24年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況について

埼玉労働局(局長 安藤よし子)では、平成24年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法の施行状況をとりまとめた。

今後も、相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を適切に運用して迅速・円満な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしている。

[ポイント]

1 雇用均等室への相談 一婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が増加一

- 平成24年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は、4,772件(均等法735件、育介法3,674件、パート法363件)であった。
- 均等法に関する相談では、労働者からの「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談」が102件となっており、前年度(80件)より27.5%増加した。
- 育介法に関する相談は、事業主からの相談は2,093件(前年度1,675件)、労働者からの相談は814件で前年度(618件)に比べ大幅に増加した。労働者からの相談のうち個別事案に関する相談は501件で、なかでも「育児休業の取得をめぐる相談」が最も多く131件で全体の26.1%を占めている。

2 紛争解決援助

- 労働局長による援助の申立は33件(均等法19件、育介法14件)、調停の申請は6件(均等法4件、育介法2件)であった。
- 主な紛争の内容は、均等法関係では「セクシュアルハラスメント」13件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」8件であった。育介法関係では「育児休業を取得したことによる不利益取扱い」6件であった。

3 行政指導

- 平成24年度は966事業場(均等法210、育介法420、パート法336)を対象に、2,073件(均等法270件、育介法1,153件、パート法650件)の指導を行った。
- 均等法関係での主な指導内容は、「セクシュアルハラスメント対策」243件(90%)であった。
- 育介法での主な指導内容は、育児関係「育児のための所定労働時間の短縮措置等関係」(161件)14%、介護関係「介護のための所定労働時間の短縮措置等関係」(120件)10.4%であった。
- パート法についての主な指導内容は、「正社員への転換」に関するものが241件(37.1%)と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が180件(27.7%)であった。

雇用均等室では、法の施行に関して、次の業務を行っています。(参考資料)

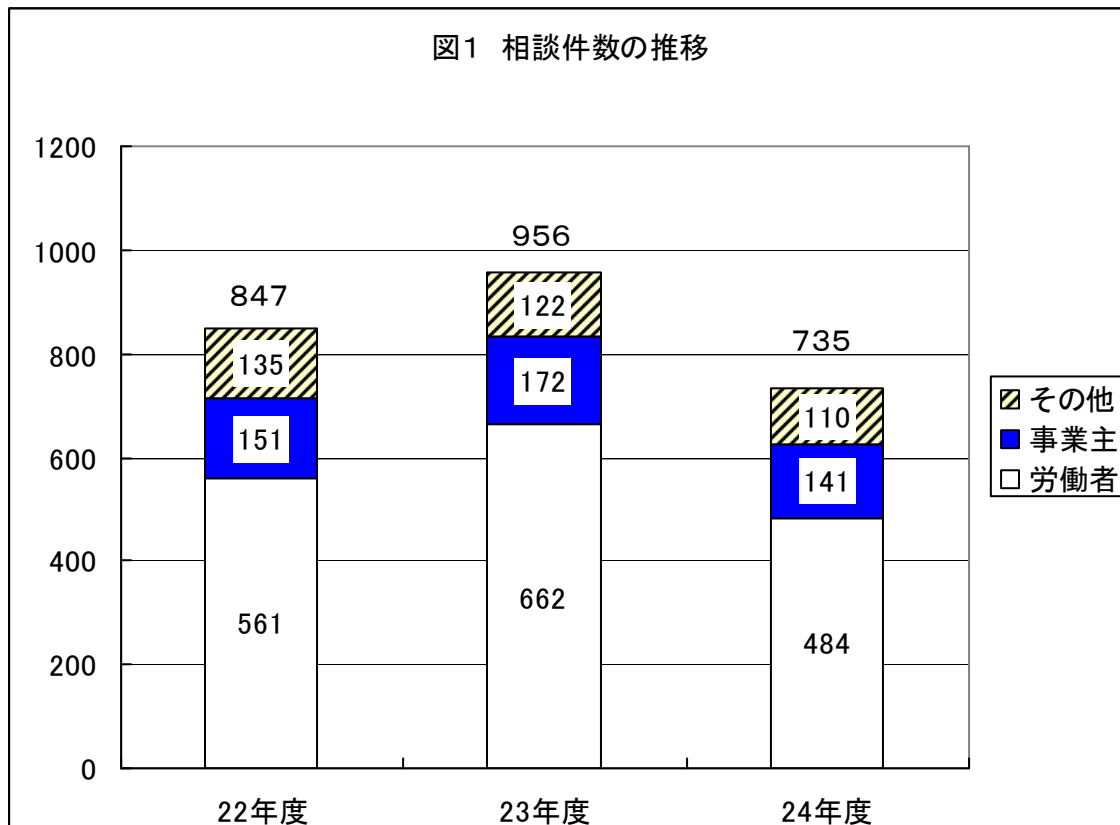
- ①相談業務 ②個別紛争の解決のための業務(労働局長による援助、調停) ③法の遵守を求める行政指導

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 均等法に関する相談は 735 件。
- ◆ 労働者からの相談が全体の 65.9%を占める。
- ◆ 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談が前年度比 27.5%増加。

- 平成24年度に、雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は 735 件(前年度 956 件)であった。(表 1-1)
- 相談者の内訳は、労働者が 484 件(65.9%)、事業主が 141 件(19.2%)、その他が 110 件(15.0%)であった(図1、表1-1)。
- 労働者からの相談の内容別では、「セクシュアルハラスメント」が 290 件(労働者の相談件数の 59.9%)と依然として高い割合を占めている。また、「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」が 102 件(同 21.1%)と前年度(80 件)より 27.5%増加している。(表 1-1)
- 事業主からの相談では、最も多いのが「母性健康管理」47 件(事業主相談件数の 33.3%)、次いで「セクシュアルハラスメント」37 件(同 26.2%)となっている。(表 1-1)



(2) 紛争解決援助の状況

- ◆ 労働局長による援助は 19 件と前年度より 4 件増加。
- ◆ 機会均等調停会議による調停は 4 件。

- 平成 24 年度に新たに受理された紛争解決援助件数は 23 件。そのうち労働局長による援助は 19 件(前年度 15 件)、機会均等調停会議による調停は 4 件(前年度 8 件)であった。内容は「セクシュアルハラスメント」に係る申立が 13 件、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立が 8 件であった。(表 1-2(1)(2)事例 1)。
- 23 件のうち 11 件の事案が解決した。(打ち切り 7 件、25 年度へ繰越 3 件、取下げ 2 件)

(3) 行政指導の状況

- ◆ 指導件数は 270 件。
- ◆ 依然セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが多い。

- 雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として計画的に事業場を訪問し、各企業における雇用管理制度の内容とその運用実態を把握している。また、均等法上問題がある場合は法に基づく助言・指導等を行い、その是正を図っている。

平成 24 年度は 210 事業場に対して報告徴収を行ったところ、指導件数は 270 件であった。

指導を行ったもののうち 243 件(90%)が「セクシュアルハラスメントの防止対策」に係るものであった。(表 1-3)

- 事業場訪問時に助言や指導と同時にポジティブ・アクション(※)の助言を行っている。
平成 24 年度は 136 社 209 件の助言を行った。内容は「女性の管理職登用」について 90 件(43.1%)、「女性の採用拡大」60 件(28.7%)等の助言を行った。(表 1-4)

※男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を目指して、事業主が自主的かつ積極的に進める取組

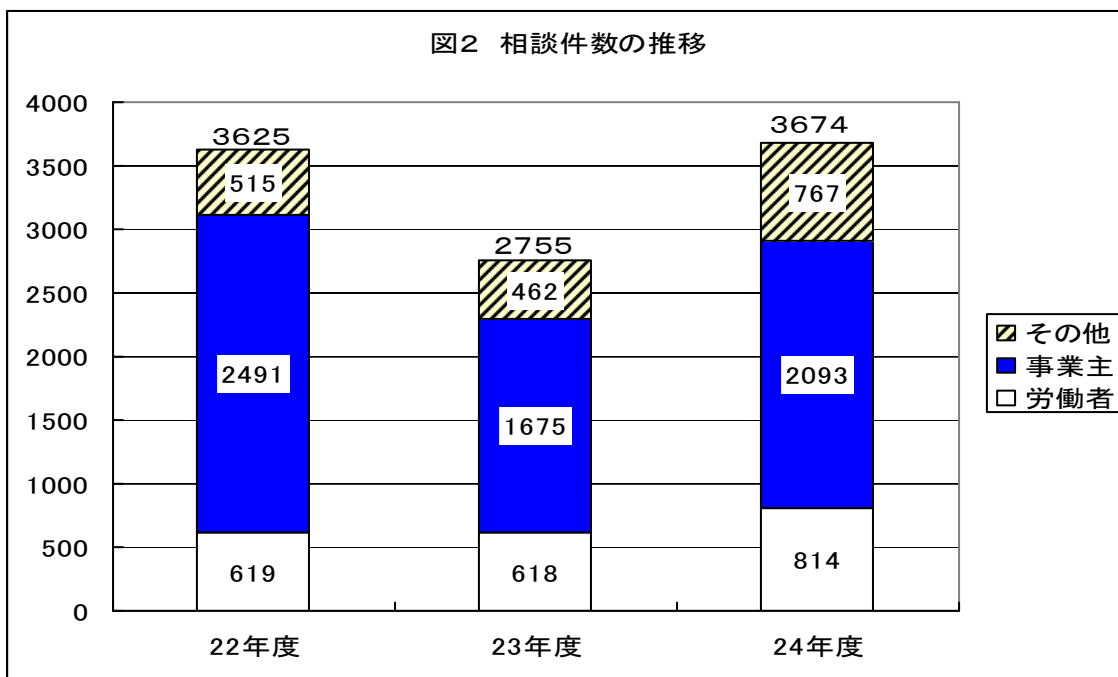
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は労使とも増加。
- ◆ 権利行使に関する労働者からの相談では、育児休業の取得に関する相談が更に増加。
- ◆ 介護に関する労働者からの相談が増加。

- 平成24年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は3,674件(前年度2,755件)で、改正法の全面適用(※)に伴い事業主からの相談が増加した(図2)。
- 労働者からの相談は814件で、前年度(618件)から比べて31.7%増となった。そのうち、権利行使に関する相談は501件で前年度(407件)から23.1%増加した。(表2-2)
- 権利行使に関する相談内容をみると、育児関係については「育児休業」の権利に関する相談が131件(26.1%)と最も多く、休業からの復帰時より、休業申出時のトラブル相談のほうが多い。次に多いのは「育児のための所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係」相談78件(15.6%)、「休業に係る不利益取扱い」77件(15.4%)となっている。
- 介護に関する相談は、少ないものの増加傾向にあり、特に労働者からの相談は権利関係も、制度関係もともに前年度より増加している。男性からの相談が前年23件から38件と65.2%増となった。相談内容は、介護休業、休暇制度の概要について、また実際に介護休業、休暇の対象となるかなどであった。

※3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合の「短時間勤務制度」、「所定外労働の制限」及び「介護休暇制度」については、従業員100人以下の事業主には適用の猶予がなされていたが、平成24年7月よりすべての事業主に義務付けられた。



(2) 紛争解決援助の状況

◆ 労働局長による援助は 14 件、両立支援調停会議による調停は 2 件と横ばい。

- 平成 24 年度に新たに受理した紛争解決援助は 16 件。そのうち、労働局長による援助の申立は 14 件(前年度 12 件)、両立支援調停会議による調停は 2 件(前年度 2 件)であった。(表 2-3、4、事例 2)
- 内容は「育児休業を取得したことによる不利益取扱い関係」が最も多く 6 件であったが、「育児休業の取得申出関係」「所定労働時間の短縮措置関係等」「労働者の配置に関する配慮」が各 2 件と、多岐にわたった。
- 16 件のうち 13 件の事案が解決した。(打切り 3 件)

(3) 行政指導の状況

◆ 指導件数は 1,153 件。
◆ 育児休業や育児短時間勤務制度に関するものが多い。

- 雇用均等室では、労働者からの相談等法違反が疑われる場合だけでなく、育児や介護の事情にかかわらず継続就業できる職場環境整備が進むよう、計画的に事業場を訪問して実態把握を実施しており、法に沿った育児・介護休業規定が整備されていないまたは法に違反する運用等がある場合には指導を行っている。
- 平成 24 年度は 420 事業場に対し報告徴収を実施し、1,153 件の指導を行った。(表 2-5)
- 指導件数のうち 85%は制度規定整備に関するもので、対象事業場の 81.7%にあたる 343 事業場に何らかの不備がみられた。
- 指導事項は、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」161 件(14%)、「育児休業の制度」139 件(12.1%)、「介護のための所定労働時間の短縮措置等」120 件(10.4%)に関するものが多かった。

3 パートタイム労働法施行状況

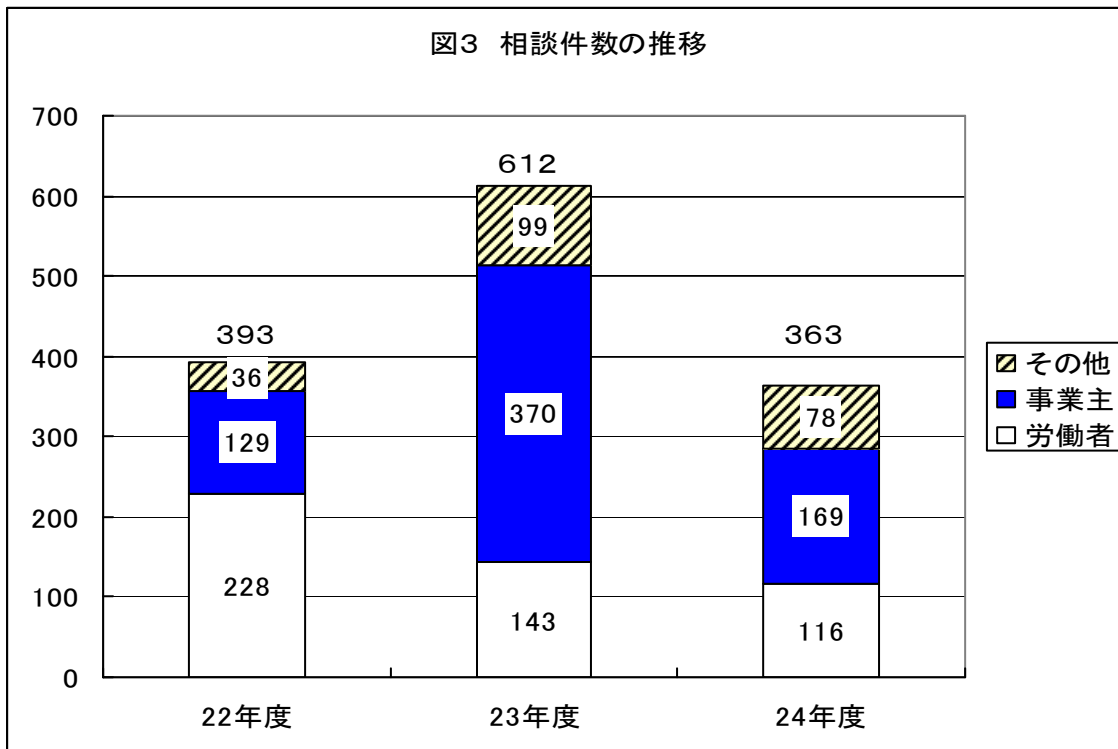
(1) 相談の状況

- ◆ パートタイム労働法関係相談は 363 件。
- ◆ 相談内容は「正社員への転換」に関するものが多い

○ 24 年度に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は 363 件で、大幅に増加した前年度(612 件)の 59.3%に留まり、例年並となった。事業主からの相談内容は「正社員への転換(※)」に関するもの 94 件(55.6%)が多かった。(図3、表 3-1)。

○ パート労働者からの相談では、「労働条件の文書交付等」16 件(13.8%)が最も多く、次いで「正社員への転換」、「賃金の決定方法」、「待遇に関する説明」となっている

※ パートタイム労働法第 12 条により、正社員転換試験制度の導入、正社員求人情報の周知等、パート労働者から正社員へ転換を推進する措置を講ずることが事業主に義務づけられている。



(2) 行政指導の状況

- ◆ 指導件数は 650 件。
- ◆ 指導内容は「正社員への転換」に関するものが多い。

○ 埼玉県内のパートタイム労働者を雇用している 336 事業場に対して、パート法に沿った雇用管理が行われているか実態把握を行った結果、何らかの違反がみられた 307 事業場に対し、650 件の指導を行った。(表 3-2)

○ 指導の内容としては、「正社員への転換」に関するものが 241 件(37.1%)、次いで「労働条件の文書交付等」に関するものが 180 件(27.7%)と多くなった。

表1 男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	22年度					23年度					24年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
募集・採用	43	6	16	7	14	41	1	15	12	13	25	0	6	11	8
配置・昇進、降格、教育訓練	11	2	5	2	2	16	11	1	3	1	12	3	3	0	6
福利厚生	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2	0
職種・雇用形態の変更	1	1	0	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
間接差別	1	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	125	79	0	31	15	130	80	0	29	21	140	102	0	26	12
セクシュアルハラスメント	495	361	19	47	68	576	431	48	45	52	388	243	47	37	61
母性健康管理	118	43	0	45	30	143	54	0	66	23	120	56	0	47	17
ポジティブ・アクション	8	1	0	7	0	8	2	0	4	2	6	0	1	4	1
その他(注)	44	25	2	12	5	35	17	0	8	10	41	18	4	14	5
合 計	847	519	42	151	135	956	598	64	172	122	735	423	61	141	110

(注)「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い、法の改正内容全般に関する相談を含む

2 紛争解決援助

(1)労働局長による紛争の解決援助

事 項	22年度	23年度	24年度
配置・昇進、降格、教育訓練	0	0	1
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	6	2	7
セクシュアルハラスメント	9	13	10
母性健康管理	0	0	1
合 計	16	15	19

(2) 機会均等調停会議による調停(受理件数)

事 項	22年度	23年度	24年度
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	1	1	1
セクシュアルハラスメント	1	7	3
合 計	2	8	4

3 是正指導

事 項	22年度	23年度	24年度
募集・採用	9	9	5
配置・昇進、降格、教育訓練	7	6	2
福利厚生	1	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	1	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	0	5	1
セクシュアルハラスメント	250	333	243
母性健康管理	139	131	19
均等則第13条	0	2	0
合 計	406	487	270

4 ポジティブ・アクション取組助言指導

事 項	24年度
女性の採用拡大	60
女性の職域拡大	42
女性の管理職登用	90
職場環境・職場風土の改善	17
合 計	209

表2 育児・介護休業法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	22年度					23年度					24年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
育児休業関係	1,025	257	22	590	156	724	241	24	320	139	821	295	31	353	142
子の看護休暇関係	258	35	6	184	33	192	29	2	138	23	234	32	5	156	41
所定外労働の制限関係	121	12	1	81	27	163	19	3	114	27	196	18	2	130	46
時間外労働の制限関係	131	8	1	100	22	126	15	1	94	16	163	13	2	108	40
深夜業の制限関係	92	13	2	69	8	119	21	0	84	14	142	9	1	100	32
所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	623	121	4	410	88	465	106	5	262	92	587	134	1	314	138
所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	14	3	0	9	2	43	7	0	32	4	75	28	0	32	15
その他	441	80	7	291	63	248	75	3	127	43	429	125	13	198	93
小計	2,705	529	43	1,734	399	2,080	513	38	1,171	358	2,647	654	55	1,391	547
介護休業関係	270	17	8	210	35	204	21	14	133	36	290	35	19	187	49
介護休暇関係	124	6	4	104	10	173	16	5	122	30	236	15	13	156	52
時間外労働の制限関係	63	0	0	57	6	69	0	1	61	7	107	5	0	81	21
深夜業の制限関係	55	0	0	53	2	62	0	0	56	6	104	2	0	78	24
所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	163	4	1	132	26	104	4	1	84	15	156	2	1	117	36
所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	2	0	0	2	0	13	2	0	9	2	12	0	0	8	4
その他	243	3	4	199	37	50	1	2	39	8	122	8	5	75	34
小計	920	30	17	757	116	675	44	23	504	104	1,027	67	38	702	220
	3,625	559	60	2,491	515	2,755	557	61	1,675	462	3,674	721	93	2,093	767

※所定外労働の制限、介護休暇については、改正育児・介護休業法が施行された平成22年6月30日より集計(以下同じ)

(注1)小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置(以下同じ)

(注2)家族の介護を行う労働者に対する措置(以下同じ)

2 1のうち労働者からの権利等に関する相談

事 項	22年度	23年度	24年度
育児休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	83	113	131
期間雇用者の休業関係	16	11	22
子の看護休暇関係	18	12	20
休業等に係る不利益取扱い関係	126	84	77
休業以外に係る不利益取扱い関係	20	37	36
所定外労働の制限関係	4	8	10
時間外労働の制限関係	4	7	8
深夜業の制限関係	8	11	6
所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	74	61	78
所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	2	4	11
労働者の配置に関する配慮関係	17	17	12
その他	36	13	38
小計	408	378	449
介護休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	10	12	25
期間雇用者の休業関係	1	1	2
介護休暇関係	4	7	13
休業等に係る不利益取扱い関係	1	5	3
所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	2	1	1
所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	0	1	0
その他	2	2	8
小計	20	29	52
合 計	428	407	501

3 労働局長による紛争の解決援助

(1) 労働局長による紛争の解決援助

事 項		22年度	23年度	24年度
育児関係	育児休業に係る事案	0	3	2
	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	12	6	6
	休業以外に係る不利益取扱い事案	0	0	1
	深夜業の制限に係る事案	0	1	1
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)に関する事案	0	1	2
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	1	0	2
介護	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	0	1	0
合 計		13	12	14

(2) 両立支援調停会議による調停(受案件数)

事 項		22年度	23年度	24年度
育児休業に係る不利益取扱いに関する事案		1	1	0
子の看護休暇に係る不利益に関する事案		0	0	1
介護休業に係る不利益取扱いに関する事案		0	1	0
介護休暇に係る不利益に関する事案		0	0	1
合 計		1	2	2

4 是正指導

事 項		22年度	23年度	24年度
育児関係	育児休業の制度	185	157	139
	子の看護休暇の制度	172	100	51
	所定外労働の制限の制度	155	87	48
	時間外労働の制限の制度	134	117	111
	深夜業の制限の制度	69	47	23
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	168	141	161
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)(注1)	9	6	2
	その他	4	5	16
	小計	896	660	551
介護関係	介護休業の制度	113	80	90
	介護休暇の制度	142	86	42
	時間外労働の制限の制度	78	60	42
	深夜業の制限の制度	63	45	26
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	99	76	120
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)(注2)	8	3	0
	その他	0	0	7
	小計	503	350	327
職業家庭両立推進者		170	174	275
合 計		1,569	1,184	1,153

表3 パートタイム労働法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	22年度				23年度				24年度			
	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他
労働条件の文書交付等	58	36	15	7	45	24	16	5	31	16	10	5
就業規則の作成手続き	6	2	4	0	21	0	18	3	1	0	1	0
差別的取扱いの禁止	17	10	5	2	10	3	5	2	10	3	3	4
賃金の決定方法	29	23	5	1	39	14	19	6	23	13	7	3
教育訓練	14	11	2	1	27	8	13	6	5	3	2	0
福利厚生施設	5	3	1	1	6	2	4	0	2	1	0	1
正社員への転換	45	20	21	4	206	18	151	37	122	14	94	14
待遇に関する説明	41	33	5	3	20	15	5	0	13	8	3	2
指針関係	16	7	6	3	8	1	7	0	4	2	1	1
短時間雇用管理者	25	0	25	0	16	0	15	1	13	0	12	1
その他	137	83	40	14	214	58	117	39	139	56	36	47
合 計	393	228	129	36	612	143	370	99	363	116	169	78

2 是正指導

(件)

事 項	22年度	23年度	24年度
労働条件の文書交付等	133	171	180
就業規則の作成手続き	6	93	19
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	51	60	75
教育訓練	5	0	0
福利厚生施設	0	0	0
正社員への転換	236	318	241
待遇に関する説明	0	0	0
指針関係	1	22	6
短時間雇用管理者	87	149	129
合 計	519	813	650

紛争解決援助事例 1〔妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い〕

● 切迫流産のため休職を会社に求めたところ退職を強要された事例

◆ 女性労働者からの申立内容

切迫流産により安静が必要と医師から指導があったため、軽易な業務への担当替えか休職を求めると会社に申し出たところ、退職届けを渡され、休職は認められないので退職するしかないと言われた。

軽易な業務に変更した上での継続勤務を求める。

◆ 事業主からの事情聴取

社内に休職制度はあるが、妊娠のケースには適用されないので休職は認められないと申立者に伝えた。また、申立者が仕事を続けられないため休職したいと言っているものと思いついていたので、軽易業務への転換は検討せず退職を勧めたところ、退職することで合意したものである。

なお、仮に軽易な業務を検討していたとしても、身体的負担の少ない業務はないので結果は同じであった。

◆ 労働局長による援助

雇用均等室は事業主に対し次のことを指摘した。

- ① 医師の指導があったとの申出を受けたにもかかわらず軽易業務への転換を検討しなかったことは、医師の指導があった場合、事業主は作業の制限、休業等の措置を講じなければならないとした男女雇用機会均等法第13条に抵触すること。
- ② 退職の勧奨は労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものでない場合には、退職の強要にあたりうる。よって、軽易業務への転換等を請求したことを理由に退職を強要したことは男女雇用機会均等法第9条の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに該当し、法違反が認められること。

以上を踏まえ、軽易な業務がないのであれば申立者の休職を認めるよう助言した。

◆ 結果

退職は撤回され、申立者の休職が認められることとなった。

紛争解決援助事例 2〔育児休業〕

● 育児休業中に組織変更で担当業務がなくなり、遠方の事業所への異動を求められた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

育児休業前は営業事務担当の正社員として勤務していたが、育児休業中に営業部門が縮小され、営業事務のポストがなくなったことから、育児休業終了後は片道 2 時間半を要する事業所への異動を要請された。

休業前に勤務していた事業所への復職を求める。

◆ 事業主からの事情聴取

相談者が勤務していた事業所では、不況による受注量の減少から業務量の減少、人件費圧縮が求められるところ、申立者の育児休業中に業務効率化のため営業事務を 1 箇所に集約させた。よって、申立者のために再度業務を分割して育児休業前の事業所に復職させることはできず、申立者の経歴からして営業事務を設置した事業所への復職が最適と判断した。

3 歳を過ぎても育児短時間勤務制度の利用はできるため、通勤は可能と判断した。

◆ 労働局長による援助

業務の縮小による配置転換の提示自体は育児休業との因果関係がなく、育児休業を理由とする不利益取扱いとまではいえないが、子育てをしながら毎日片道 2 時間半の通勤を行うことは一般的に精神的体力的に厳しいことを踏まえた配慮が十分なされていたとは言えず、育児・介護休業法第 26 条に定める配置に関する配慮を改めて行い、申立者が実質的に継続就業できるようにするという視点からの復職先の検討を行うよう助言。

◆ 結果

被申立者が改めて復職先の検討を行った結果、申立者が現段階で通勤可能であるのは休業前の事業所のみであることが判明したため、事業所全体の業務を調整し、当面申立者を短時間勤務の正社員として復職させるとともに、今後は遠方への配転もありえることを説明、合意に至った。

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の施行について

1 相談業務

2 紛争の解決のための業務

職場での
こんなトラブル

- ・性別を理由とする差別
- ・間接差別
- ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い
- ・セクシュアルハラスメント
- ・母性健康管理
- ・育児・介護休業
- ・育児休業等を理由とする不利益取扱い
- ・パートタイム労働

相
談
・
情
報
提
供

紛争解決援助

労働局長による
助言・指導・勧告
調停会議による
調停・調停案の
作成・受諾勧告

事業主に対する行政
指導

解

決

3 法の遵守を求める行政指導

雇用均等室では、計画的事業場訪問により、法違反に対する是正指導や規定の整備指導を行っている。