



静岡労働局発表  
平成24年5月28日

【担当】  
静岡労働局雇用均等室  
室長 高橋 弘子  
室長補佐 土屋 眞由美  
(電話) 054-252-5310

労働者からの

## セクシュアルハラスメント関係の相談が2.5倍に増加

～平成23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～

静岡労働局（局長 麻田千穂子）では、平成23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に係る相談・指導等の状況を取りまとめた。

今後も相談に対して、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して、円滑・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められた事業主に対しては、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 —セクシュアルハラスメント関係の相談が急増—

- 平成23年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は、2,666件（均等法570件、育介法1880件、パート法216件）だった。（図1）
- 均等法に関する相談内容のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、336件（58.9%）と最も多く、特に労働者からの相談は、216件と前年度の84件に比べ2.5倍に増加した。（図2）
- 育児・介護休業法に関する相談は、前年度に比べ、大幅に減少したものの、労働者からの相談は、426件と前年度（321件）より1.3倍増加した。労働者からの相談内容は、「育児休業制度」に関する相談が140件（32.9%）と最も多くなっている。（図1・図3）

#### 2 個別紛争解決援助

- 均等法に基づく紛争解決の援助の申立は9件。申立内容は、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立は5件、「セクシュアルハラスメント」に係る申立は3件であった。（資料1 p.2）
- 育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助の申立は3件。うち、「休業に係る不利益取扱い」に係る申立が2件、「期間雇用者からの育児休業取得」に係る申立が1件であった。（資料1 p.6）

#### 3 行政指導

- 平成23年度に行った是正指導のうち、均等法関係では、「セクシュアルハラスメントの防止対策」に係る指導が234件と最も多く、訪問事業所のうち防止対策が不十分な割合は75.9%であった。（資料1 p.2）
- 育児・介護休業法関係の是正指導については、訪問事業所のうち、法に沿った規定整備がされていない割合は52.9%であった。
- パート労働法関係の是正指導のうち、最も多かったのは「正社員への転換」（265件）に関するもので、訪問事業所のうち措置を講じていない事業所の割合は74.8%であった。（資料1 p.8）

# 1 全体の相談状況

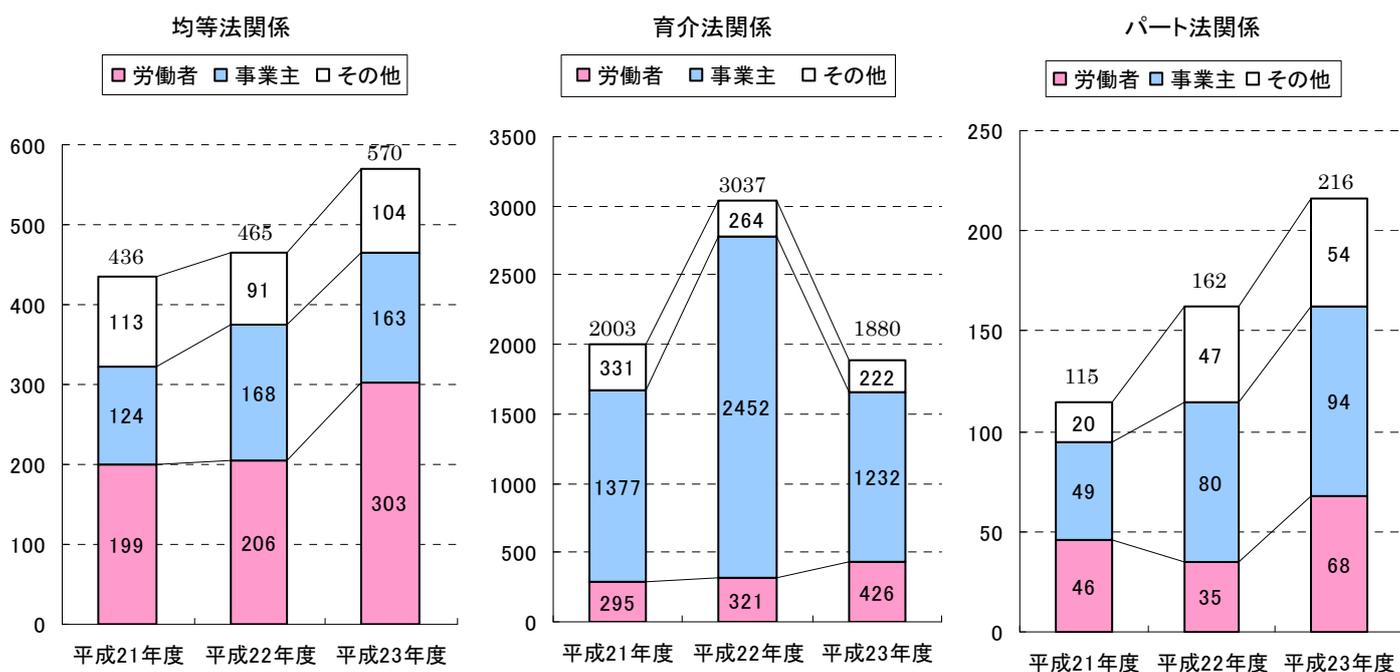
◆雇用均等室に寄せられた相談件数は、2666件（前年度3664件）と約3割減であるが、労働者からの相談は増加した。

平成23年度に雇用均等室に寄せられた相談件数の内訳は、男女雇用機会均等法に関するものが570件（前年度465件、22.6%増）、育児・介護休業法に関するものが1880件（前年度3037件、38%減）、パートタイム労働法に関するものが216件（前年度162件、33.3%増）。

男女雇用機会均等法及びパートタイム労働法については、前年度と比べ増加したが、育児・介護休業法については、改正法の施行後1年が経過したことなどにより、事業主からの相談が大幅に減少して例年ベースとなった。

なお、労働者からの相談件数は797件（前年度562件）と1.4倍に増加した。いずれの法に関する相談についても、労働者からの相談件数は増加している。（図1）

【図1 相談件数の推移】



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談の状況

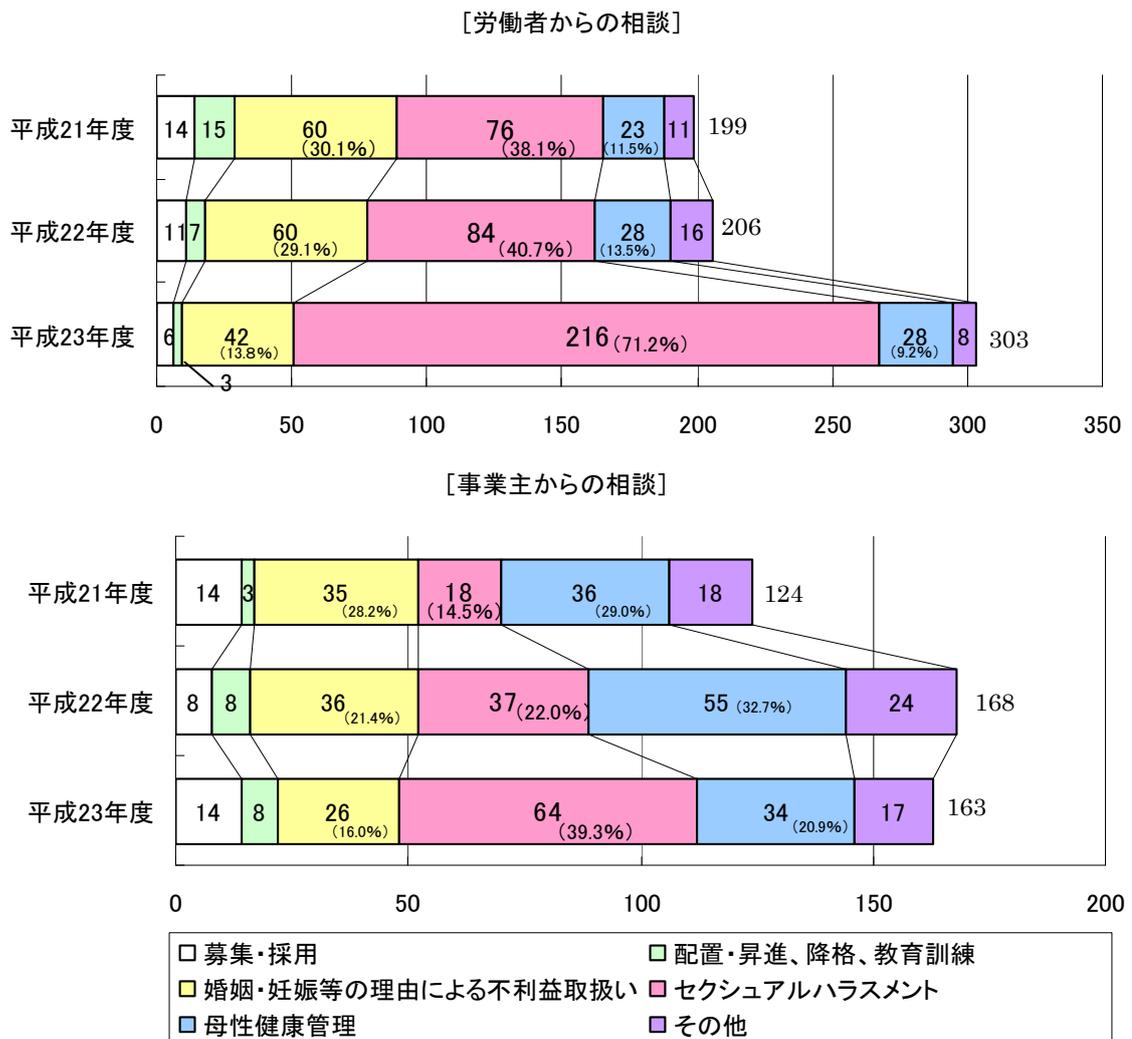
- ◆労働者からの相談件数が増加。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する相談が増加し、特に労働者からの相談が増加している。

平成23年度に雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は、570件（前年度465件）と前年度より22.6%増加している。そのうち、労働者からの相談は303件（前年度206件）と前年度より1.4倍増加し、全相談件数に占める相談の5割を占めている。

相談の内容で、最も多いのはセクシュアルハラスメントに関する相談で、労働者からの相談の7割、事業主からの相談の約4割を占め、割合とともに相談件数も年々増加傾向にある。（図2）

一方で、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は、セクシュアルハラスメントに次ぐ相談件数であるが、23年度は3割減の42件であった。（図2）

【図2 相談内容の内訳と推移】



## (2) 紛争解決援助の状況

◆労働局長の紛争解決援助の申立件数は9件。

平成23年度において紛争解決の援助申立があったのは9件。内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立が5件と半数を占め、ついで「セクシュアルハラスメント」に係る申立が3件であった。(資料1 p.2)

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の援助を行った結果、5件(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い3件、セクシュアルハラスメント2件)の事案が解決した。

### 援助の事例

#### 【セクシュアルハラスメントにより退職に追い込まれた事例】

<女性労働者からの申立内容>

上司から勤務時間中に肩やお尻を触られたり、2人きりでの飲み会の誘いなどがあったため、事業主に相談したところ、上司から無視されるなどの嫌がらせを受けるようになり、退職に追い込まれたとして、会社に対し慰謝料を求める援助の申立てを行った。

<事業主の主張>

女性労働者からの相談を受けて、業務指示を上司から別の者に変更するなどの対応を取り始めたところ、女性労働者が退職してしまったとのことであった。

<援助の結果>

雇用均等室より、事業主は均等法によりセクシュアルハラスメント防止対策を講じていなければならなかったこと、労働者からの相談を受けた場合、迅速に対応しなくてはならなかったこと、また、女性労働者に対しても誠実な対応を行うように助言した。

事業主は、労働者に対して給与1か月分及び医療費を支払うこととし、援助は終了した。

## (3) 男女雇用機会均等法に基づく是正指導の状況

◆是正指導件数は、352件。セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが最も多い。

雇用均等室では、相談等を端緒とする報告徴収のほか、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理制度や運用の実態についての報告徴収を行っている。また、男女雇用機会均等法上問題がある場合は、同法に基づく助言及び指導等を行い、その是正を図っている。

平成23年度に雇用均等室では137事業所に対し男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を行い、そのうち、是正指導を行ったのは117事業所(85.4%)、是正指導件数は352件であった。(資料1 p.2)

是正指導件数のうち、最も多かったのはセクシュアルハラスメントの防止対策に係るもので234件と6割以上、報告徴収を行った事業所のうち防止対策の措置が不十分な事業所の割合は75.9%であった。

### 3 育児・介護休業法の施行状況

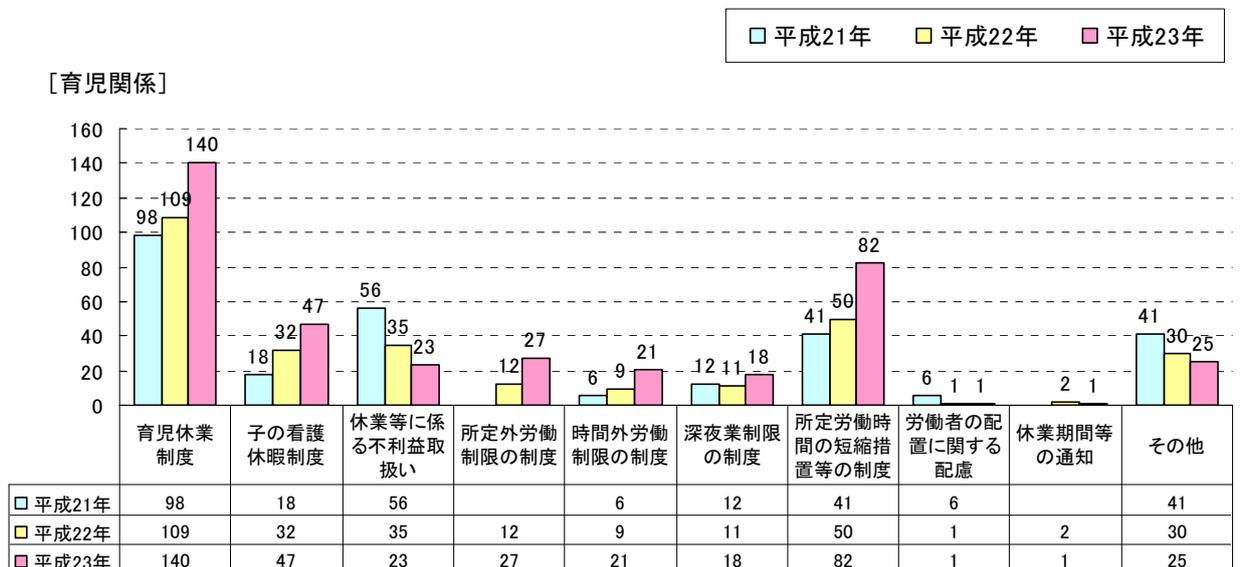
#### (1) 相談の状況

◆全体としての相談件数は前年度に比べ減少しているものの、労働者からの相談件数は増加。

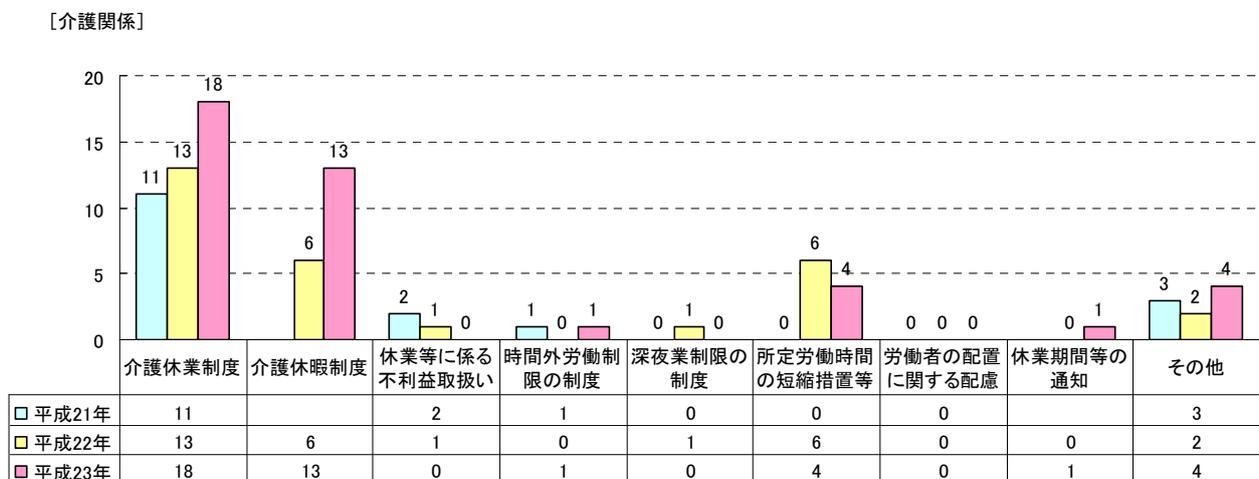
平成23年度に雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は、1880件（前年度3037件）と前年度より約4割減少している。しかし、労働者からの相談は、426件（前年度321件）と前年度より1.3倍増加している。（図1）

労働者からの相談内容としては、育児関係では育児休業制度・子の看護休暇制度・所定外労働の制限の制度、介護関係では介護休業制度・介護休暇制度の相談件数が増加している。介護休業制度以外は平成22年に制度内容が改正及び新設されており、改正された制度に伴う相談が増加している。（図3）

【図3 労働者からの相談件数と推移】



※所定外労働制限の制度・休業期間等の通知については、平成22年の法改正で新設されたため、平成21年は空欄となっています。



※介護休業制度・休業期間等の通知については、平成22年の法改正で新設されたため、平成21年は空欄となっています。

## (2) 紛争解決援助の状況

◆労働局長の紛争解決援助の申立件数は3件。

平成23年度において紛争解決の援助申立があったのは3件。内容はいずれも育児関係であり、「育児休業に係る不利益取扱い」に係る申立が2件、「期間雇用者の育児休業」に係る申立が1件であった。(資料1 p.6)

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の援助を行った結果、全ての事案が解決した。

### 援助の事例

#### 【前例がないことを理由に派遣労働者の育児休業取得を認めない事例】

<女性労働者からの申立内容>

育児休業制度の利用を申し出たところ、派遣労働者の育児休業の前例がないことを理由に認められないと言われたことに対し、育児休業制度の利用を求める援助の申立てを行った。

<事業主の主張>

派遣労働者も一定の要件を満たせば育児休業の取得が認められることは十分理解している。各支社へも適切な取扱いを行うよう通知したところ、事実関係を確認したいとのことであった。

<援助の結果>

現場の担当者の法律の理解が不足していたために、誤った対応をしたことを認め、女性労働者の希望する期間の育児休業制度を利用できることとなり、紛争は解決した。

## (3) 育児・介護休業法に基づく是正指導の状況

◆是正指導件数は、714件。育児休業制度、子の看護休暇制度に関するものが多い。

雇用均等室では、相談等を端緒とする報告徴収のほか、計画的に県内事業所を訪問し、育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況及びその運用状況についての報告徴収を行っている。また、育児・介護休業法に沿った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は、同法に基づく助言及び指導等を行い、その是正を図っている。

平成23年度に雇用均等室は257事業所に対し育児・介護休業法に基づく報告徴収を行い、そのうち、是正指導を行ったのは136事業所(52.9%)、是正指導件数は714件であった。

是正指導件数のうち、最も多かったのは育児休業制度に関するもので102件(14.3%)、ついで子の看護休暇制度に関するもので93件(13.0%)であった。(資料1 p.6)

## 4 パートタイム労働法の施行状況

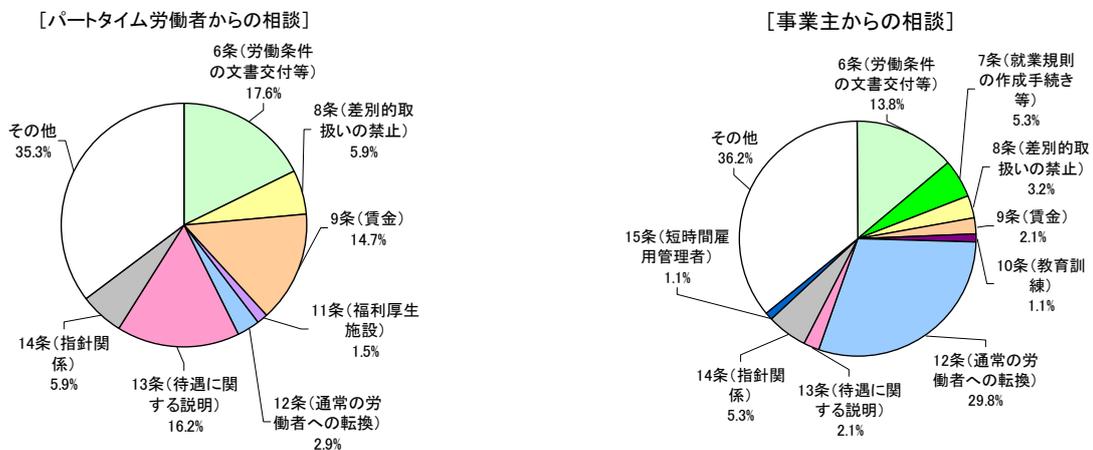
### (1) 相談の状況

◆パートタイム労働者からの相談件数が増加。

平成23年度に雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談件数は、216件（前年度162件）と前年度より33.6%増加している。そのうち、パートタイム労働者からの相談は68件（前年度35件）と前年度より2倍近く増加し、事業主からの相談も94件（前年度80件）と前年度より17.5%増加している。（図1）

パートタイム労働者からの相談の内容で多いのは、「労働条件の文書交付等」（17.6%）や「待遇に関する説明」（16.2%）に関するもので、事業主からの相談の内容で多いのは、「通常の労働者への転換」（29.8%）や「労働条件の文書交付等」（13.8%）だった。（図4）

【図4 相談内容の内訳】



### (2) 是正指導の状況

◆是正指導件数は、936件。通常の労働者への転換に関するものが最も多かった。

雇用均等室では、相談等を端緒とする報告徴収のほか、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理制度や運用の実態についての報告徴収を行っている。また、パートタイム労働法上問題がある場合は、同法に基づく助言及び指導等を行い、その是正を図っている。

平成23年度に雇用均等室は354事業所に対しパートタイム労働法に基づく報告徴収を行い、そのうち、法に基づく是正指導を行ったのは332事業所（93.7%）、是正指導件数は936件であった。

是正指導件数のうち、最も多かったのは通常の労働者への転換に関するもので265件（28.3%）、ついで労働条件の文書交付等に関するもので178件（19.0%）だった（指針に関するものを除く）。（資料1 p.8）

【添付資料】資料1 静岡労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法等の施行状況（平成21年度～23年度）

資料2 セクシュアルハラスメントに関する事業主が講ずべき措置

資料3 紛争解決援助制度について

資料4 第27回男女雇用機会均等月間実施要綱

資料5 改正育児・介護休業法等説明会のご案内