

静岡労働局発表  
平成28年5月30日

【照会先】

**静岡労働局 雇用環境・均等室**

室長 和田 秀美  
雇用環境改善・均等推進監理官 竹山 直司  
室長補佐 土屋真由美  
(電話 054-252-5310)

## 平成27年度の雇用均等行政の法施行状況について

～労働者からのマタハラ関係の相談が増加～

静岡労働局（局長 野村栄一）では、平成27年度の男女雇用機会均等法(以下、均等法)、育児・介護休業法(以下、育・介法)及びパートタイム労働法(以下、パート法)に係る相談・指導等の状況を取りまとめました。

今後も静岡労働局では、ニーズに応じた相談対応及び法違反が認められた事業主に対しては厳正な指導を行います。

### 法の施行状況について

#### 相談の状況

- 平成27年度に雇用均等室に寄せられた相談は2,140件（前年度2,416件）で、そのうち労働者からの相談は883件（前年度844件）でした。（平成28年度からの相談先は雇用環境・均等室）
- 均等法の相談は655件（前年度638件）で、事業主等からの相談は減少していますが、労働者からの相談は367件（前年度322件）と増加しています。  
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211件（前年度202件）、マタハラ（妊娠等不利益取扱い・母性健康管理）に関する相談が145件（前年度104件）と多く、特に、マタハラ関係の相談が増加しています。
- 育・介法の相談は1,224件（前年度1,241件）で、前年度と比べて17件減少しています。
- パート法の相談は261件（前年度537件）で、前年度と比べて276件減少しました。前年度は法改正に伴い事業主からの相談が大きく増加していましたが、その分減少しています。

### 法の施行状況について

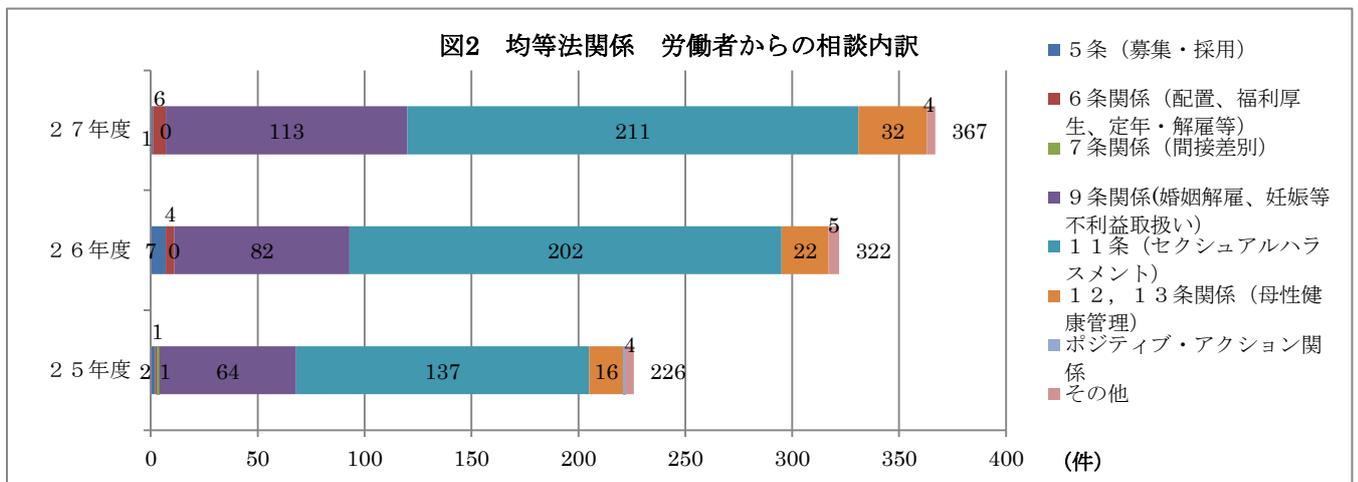
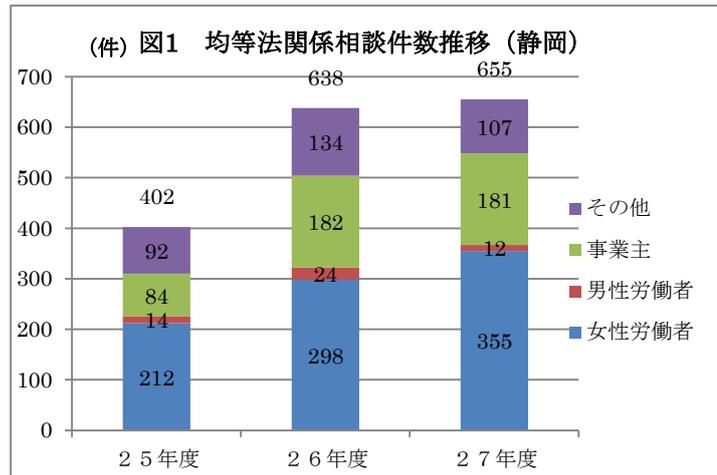
#### 1 相談の状況

平成27年度に、雇用均等室に寄せられた相談は2,140件で、前年度の2,416件から276件減少しました。そのうち、労働者からの相談件数は883件で、前年度の844件から39件増加しています。

## (1)均等法に関する相談

**均等法に関する相談**は655件で、前年度の638件から17件増加しました。

そのうち、労働者からの相談が367件と過半数を占め、特に女性労働者からの相談が355件（前年度298件）と57件増加しています。



労働者からの相談内容をみると、セクシュアルハラスメント関係の相談が最も多く211件（57.5%）、次いでマタハラ関係（妊娠等不利益取扱い・母性健康管理）の相談が145件（39.5%）となっています。過去3年間を見ると、「セクシュアルハラスメント」と「妊娠等不利益取扱い」に関するものが1、2位を占めていますが、平成27年度は特にマタハラ関係の相談件数が他と比べて大きく増加（前年度から41件増加）しています。「マタハラ」が報道等で取り上げられることが増えて問題が広く認知されるようになり、また、厚生労働省においても防止のための広報を展開していることなどによると考えられます。

表1 均等法関係相談件数（静岡）

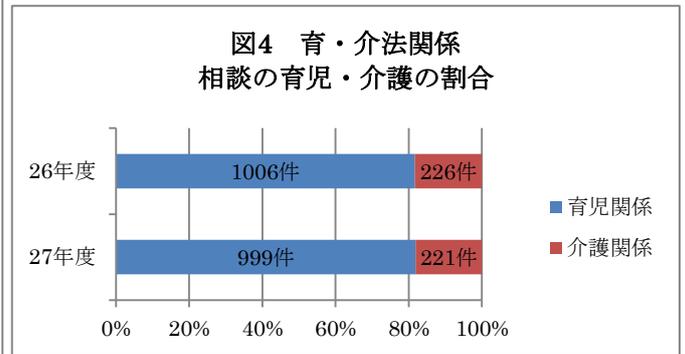
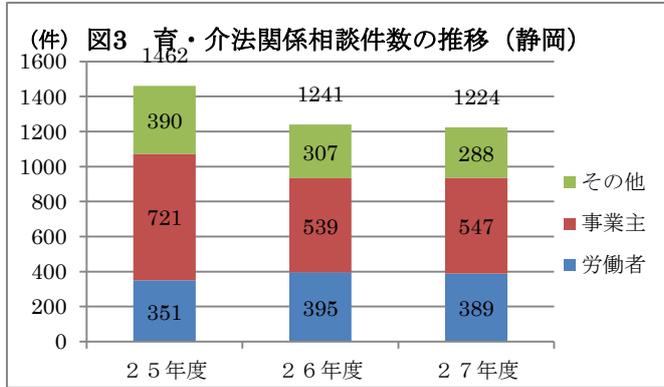
（件）

	労働者			事業主			その他		
	25年度	26年度	27年度	25年度	26年度	27年度	25年度	26年度	27年度
5条(募集・採用)	2	7	1	7	16	13	18	19	14
6条関係(配置、福利厚生、定年・解雇等)	1	4	6	1	3	2	0	5	2
7条関係(間接差別)	1	0	0	0	2	0	7	3	0
9条関係(婚姻解雇、妊娠等不利益取扱い)	64	82	113	12	26	33	26	26	28
11条(セクシュアルハラスメント)	137	202	211	22	63	54	19	47	44
12, 13条関係(母性健康管理)	16	22	32	15	38	61	14	11	14
ポジティブ・アクション関係	1	0	0	9	6	2	3	6	2
その他	4	5	4	18	28	16	5	17	3
合計	226	322	367	84	182	181	92	134	107

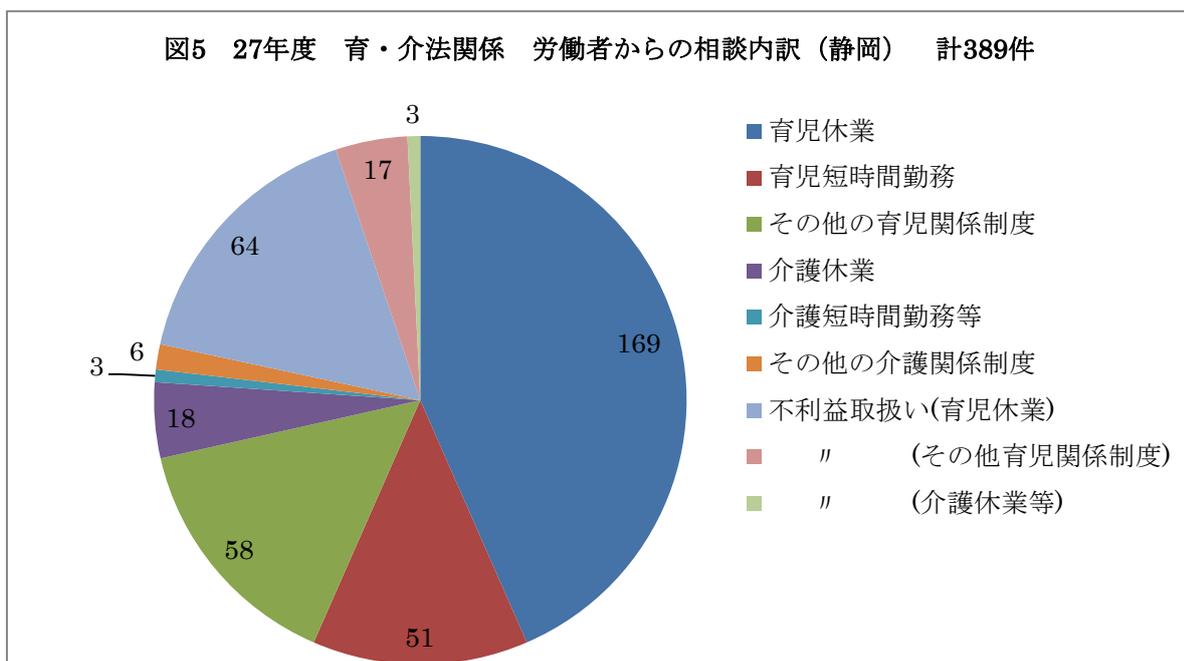
## (2)育・介法に関する相談

育・介法に関する相談は1,224件と、前年度の1,241件から17件減少しています。

相談内容を、育児・介護別の割合で見ると、育児関係が999件(81.9%)、介護関係が221件(18.1%)で、前年度とほぼ同じ割合でした。



労働者からの相談(389件)の内訳をみると、育児休業制度に関する相談（「パートでも育休が取れるか」、「会社の担当者が制度についてよくわかっていないので自分で調べている」等の制度に関する問い合わせや、「育休を拒否された」、「育休は〇ヵ月しか認めないと言われた」等の取得に関する相談）が最も多く169件(43.4%)、次いで育児休業に係る不利益取扱い（「育休からの復帰にあたって退職を強要された」、「復帰するにあたってパートになるよう言われた」等）に関する相談が64件(16.5%)、休業・短時間勤務以外の育児関係制度に関する相談（看護休暇、所定外労働の免除、深夜業の制限等に関する相談）が58件(14.9%)、育児短時間勤務に関する相談（「会社に育児短時間勤務制度はないと言われた」等）が51件(13.1%)となっています。



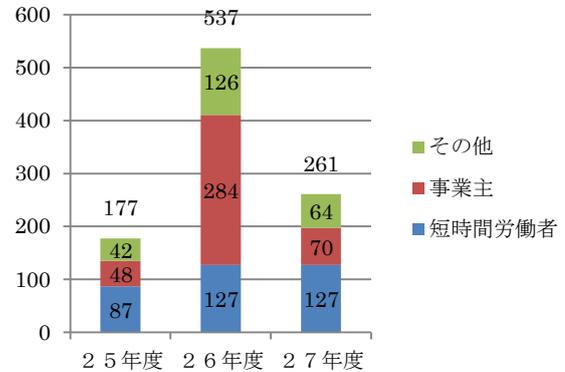
### (3)パート法に関する相談

パート法に関する相談は261件で、前年度の537件から276件減少しています。

前年度は、事業主からのパート法の改正（平成27年4月1日施行）に備えた問い合わせや相談が多かったため、相談件数が大幅に増加していましたが、法改正に伴う対応が落ち着いたためと考えられます。

労働者からの相談内容の内訳は、「その他」（パートタイム労働者への労働関係法令の適用等）が31件と最も多く、次いで「待遇に関する説明」（パートタイム労働者から賃金の決定方法等について説明を求められた時、事業主が応じる義務）に関する相談（18件）や「措置の内容の説明」（雇い入れ時に賃金決定方法等について説明する義務）に関する相談（16件）となっています。

(件) 図6 27年度パート法関係相談件数（静岡）



## 2 紛争解決援助の状況

雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理等について民事上のトラブルが生じた場合、紛争解決に向けた援助を行ってきました。（平成28年度からの申立先は「雇用環境・均等室」）

平成27年度の、紛争解決援助の申し立ての受理件数は、男女雇用機会均等法関係が6件、育児・介護休業法関係が2件でした。

内訳は、均等法関係では全てが「妊娠等不利益取扱い」に関するもの、育・介法関係では、「育児休業の申し出等」に関するものが1件、「育児休業に係る不利益取扱い」が1件でした。

#### ◆◆紛争の事例①（均等法及び育・介法複合事案）◆◆

##### 【紛争の概要】

妊娠を告げたところ自主退職を強要されたことに対し、産前産後休業・育児休業を取得し就業継続することを求めた事案。

##### 【援助の結果】

会社側が、法律上の義務をよく理解していなかったが、室より妊娠を理由とする不利益取扱いは禁止されていること、産前・産後休業と育児休業制度及び事業主の義務、育児休業給付の概要について助言及び説明したところ、会社側は援助の内容を理解し、産休、育休を取得し引き続き勤務することを了解した。

#### ◆◆相談の事例②（均等法事案）◆◆

##### 【紛争の概要】

妊娠に起因する症状により医師から指導を受け、現在就いている仕事ができなくなったことを理由に解雇されたことに対し、解雇を撤回することを求めた事案。

##### 【援助の結果】

妊娠を理由とする不利益取り扱いの禁止及び医師からの指導事項を守ることのできる措置を求められた場合、事業主は勤務の軽減等必要な措置を講じなければならないことを助言。

会社側は援助の内容を理解し、解雇を撤回したものの、現在就いている仕事のほかに申立者ができる軽易な仕事はないことから、休業とすることとし申立者と合意した。

### **3 行政指導の状況**

雇用均等室では、相談を端緒としたものの他に、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理制度や育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況、及びその運用の実態把握を行ってきました。その結果、各法上問題がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正を図りました。(平成 28 年度から担当は「雇用環境・均等室」)

平成 27 年度に、雇用均等室は、均等法に関して 419 事業所の訪問等を行い、556 件の行政指導を行いました。

内訳は、「母性健康管理」についてが最も多く 362 件 (65.1%)、次いで「セクシュアルハラスメントの防止対策」についてが 190 件 (34.2%) でした。

育・介法に関しては、215 事業所の訪問等を行い、1,069 件の行政指導を行いました。

内訳は、「育児のための短時間勤務制度」についてが最も多く 125 件 (11.7%)、次いで「育児休業制度」についてが 116 件 (10.9%) でした。

パート法に関しては、318 事業所の訪問等を行い、1,329 件の行政指導を行いました。

内訳は、「労働条件の文書交付等」が最も多く 232 件(17.5%)、次いで「指針関係」(パート法の対象とならないフルタイムパートについてもパート法の趣旨が考慮されるべきであること、短時間雇用管理者の周知、労働関係法令の遵守等)が 214 件(16.1%)、「相談のための体制整備」が 209 件(15.7%)でした。