



| | |
|--------|-----------------|
| 担 当 | 鳥取労働局 |
| | 雇用均等室長 室谷 留美 |
| | 室長補佐 周藤 明美 |
| | 電話 0857-29-1709 |

セクシュアルハラスメントに係る相談が依然多し！ ～平成25年度 雇用均等室における法施行状況～

★6月は「男女雇用機会均等月間」です！

鳥取労働局（局長 ^{かわの}河野 ^{すみとも}純伴）は、平成25年度における男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況をとりとまとめました。

【ポイント】

1 雇用均等室へ寄せられた相談は646件、前年度より205件、24.0%減

- ・男女雇用機会均等法に関する相談は123件で前年度と横ばい。相談内容は「セクシュアルハラスメント」が63件（51.2%）で最多。（P.4）
- ・「妊娠・出産、育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談が21件で前年度より減少。（P.4）
- ・育児・介護休業法に関する相談は471件で前年度より減少。相談内容は「育児休業」が84件で最多。（P.6）

2 雇用均等室における指導件数は872件、前年度より31件、3.7%増

- ・男女雇用機会均等法に関する指導件数は234件で前年度より倍増。指導事項は「セクシュアルハラスメント」149件（63.7%）が最多。（P.5）
- ・育児・介護休業法に関する指導件数は466件で前年度より減少。指導事項は「育児短時間勤務措置」94件が初めてトップに。（P.7）
- ・パートタイム労働法に関する指導件数は172件で前年度より増加。指導事項は「通常の労働者への転換」78件（45.3%）が最多。（P.9）

3 紛争解決援助の状況

- ・紛争解決援助の受理件数は3件で前年度より減少。内容は「育児休業」に関するものが2件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが1件。（P.9）

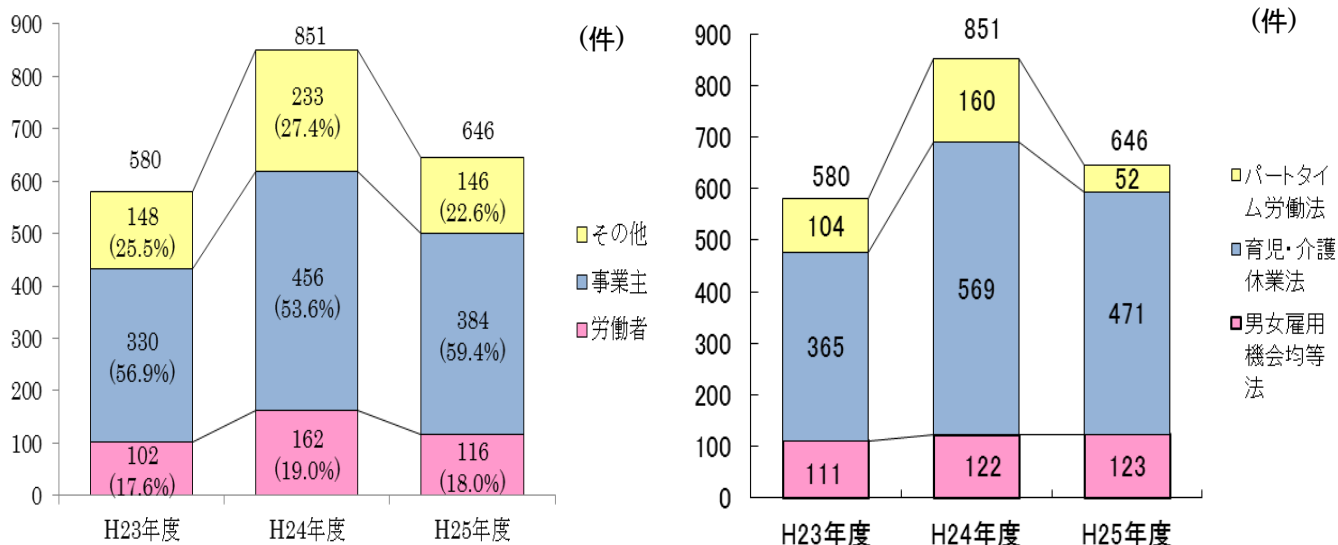
1 雇用均等室で取り扱った相談・助言指導の状況

(1) 雇用均等室への相談

雇用均等室に寄せられ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に関する相談は 646 件。

- 相談件数は、前年度（851 件）より 205 件減少（図 1-1）。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 384 件（59.4%）、労働者からの相談が 116 件（18.0%）となっている（図 1-1）。

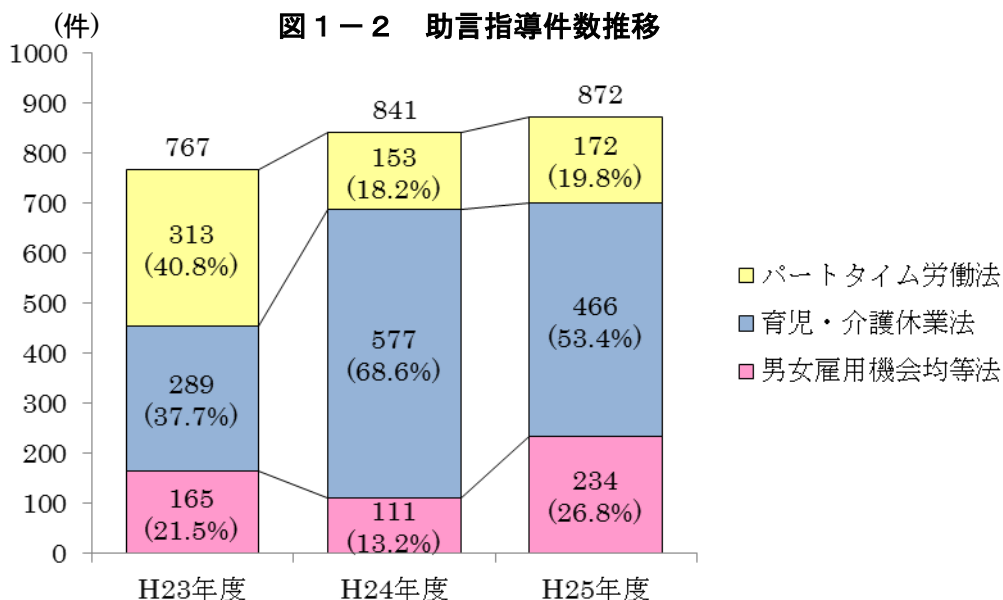
図 1-1 相談件数推移



(2) 雇用均等室における助言指導

雇用均等室が行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に係る助言指導件数は 872 件。

- 助言指導件数は、前年度（841 件）より 31 件増加。（図 1-2）
- 助言指導の内訳を見ると、育児・介護休業法が 466 件（53.4%）と最も多く、次いで男女雇用機会均等法 234 件（26.8%）、パートタイム労働法 172 件（19.8%）となっている（図 1-2）。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

相談件数は123件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数。

- 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は123件で、前年度（122件）より1件増加（図2-1）。
- 相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が62件で全体の過半数（50.4%）を占めている（図2-1）。
- 労働者からの相談を内容別に見ると、依然として「セクシュアルハラスメント」41件（66.1%、前年度より25.7ポイント増）が最も多く、次いで「妊娠・出産不利益取扱い」が13件（21.0%）、「母性健康管理」が3件（4.8%）となっている（表2-1）。
- 相談全体を内容別に見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く63件（51.2%）、次いで「ポジティブ・アクション」が19件（15.4%）、「妊娠・出産不利益取扱い」が17件（13.8%）となっている（表2-2）。
- 「妊娠・出産、育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談は21件で前年度より減少（表2-3）。

（別添資料「雇用均等室に寄せられた相談事例」参照）

図2-1 相談件数推移(男女雇用機会均等法)

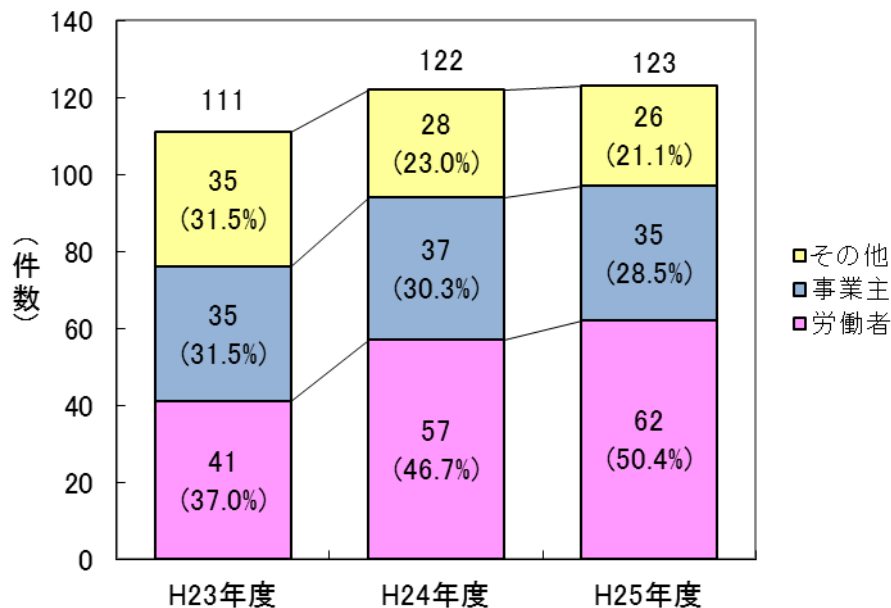


表2-1 労働者からの相談内容の内訳推移(男女雇用機会均等法)

(件)

| | 平成 23 年度 | 平成 24 年度 | 平成 25 年度 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 募集・採用 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 配置・昇進等 | 1 (2.4%) | 4 (7.0%) | 2 (3.2%) |
| 間接差別 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.6%) |
| 妊娠・出産・不利益取扱い | 13 (31.7%) | 15 (26.3%) | 13 (21.0%) |
| セクシュアルハラスメント | 18 (43.9%) | 23 (40.4%) | 41 (66.1%) |
| 母性健康管理 | 3 (7.3%) | 6 (10.5%) | 3 (4.8%) |
| ポジティブ・アクション | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.6%) |
| 労働条件 | 5 (12.2%) | 6 (10.5%) | 1 (1.7%) |
| その他 | 1 (2.5%) | 3 (5.3%) | 0 (0.0%) |
| 合計 | 41 (100.0%) | 57 (100.0%) | 62 (100.0%) |

表2-2 相談内容(全体)の内訳(男女雇用機会均等法)

(件)

| | H23 年度 | | H24 年度 | | H25 年度 | |
|--------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
| 募集・採用 | 4 | (3.6%) | 3 | (2.5%) | 3 | (2.4%) |
| 配置・昇進等 | 5 | (4.5%) | 5 | (4.1%) | 3 | (2.4%) |
| 間接差別 | 1 | (0.9%) | 0 | (0.0%) | 1 | (0.9%) |
| 妊娠・出産・不利益取扱い | 17 | (15.3%) | 21 | (17.2%) | 17 | (13.8%) |
| セクシュアルハラスメント | 49 | (44.1%) | 67 | (54.9%) | 63 | (51.2%) |
| 母性健康管理 | 16 | (14.4%) | 14 | (11.5%) | 16 | (13.0%) |
| ポジティブ・アクション | 0 | (0.0%) | 1 | (0.8%) | 19 | (15.4%) |
| 労働条件 | 13 | (11.7%) | 6 | (4.9%) | 1 | (0.9%) |
| その他 | 6 | (5.5%) | 5 | (4.1%) | 0 | (0.0%) |
| 合 計 | 111 | (100.0%) | 122 | (100.0%) | 123 | (100.0%) |

表2-3 妊娠・出産、育児休業に係る不利益取扱いに関する労働者からの相談の推移 (件)

| | H23 年度 | H24 年度 | H25 年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 13 | 15 | 13 |
| 育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い | 9 | 9 | 8 |
| 合 計 | 22 | 24 | 21 |

(2) 雇用均等室が行った助言指導

- ・雇用管理の実態把握を行った事業所は 111 事業所。このうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 103 事業所 (92.8%) に対し、234 件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所のうち、ほぼ 100%が年度内に是正。

○ 助言指導内容別で見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く 149 件 (63.7%)、次いで「母性健康管理」が 78 件 (33.3%) となっている (表 2-4)。

表 2-4 助言指導件数の推移 (男女雇用機会均等法) (件)

| | H23 年度 | H24 年度 | H25 年度 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| 募集・採用 | 2 (1.2%) | 0 (0.0%) | 2 (0.9%) |
| 配置・昇進・降格・教育訓練 | 4 (2.4%) | 2 (1.8%) | 2 (0.9%) |
| 不利益取扱い | 0 (0.0%) | 3 (2.7%) | 1 (0.3%) |
| セクシュアルハラスメント | 127 (77.0%) | 106 (95.5%) | 149 (63.7%) |
| 母性健康管理 | 32 (19.4%) | 0 (0.0%) | 78 (33.3%) |
| 均等則第 13 条 (深夜業配置配慮) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (0.9%) |
| 合計 | 165 (100.0%) | 111 (100.0%) | 234 (100.0%) |

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

相談件数は471件で、事業主からの相談が多く7割を占めている。

- 相談件数は471件で、前年度(569件)より98件減少。(図3-1)。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が336件(71.3%)、労働者からの相談が36件(7.6%)となっている(図3-1)。
- 相談内容別に見ると、育児関係では「育児休業」が84件(28.6%)で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置」59件(20.1%)、「子の看護休暇」40件(13.6%)となっている(表3-1)。
- 介護関係では「介護休業」40件(22.6%)、「介護休暇」38件(21.5%)、「所定労働時間の短縮措置」33件(18.6%)の順となっている(表3-1)。

図3-1 相談件数推移(育児・介護休業法)

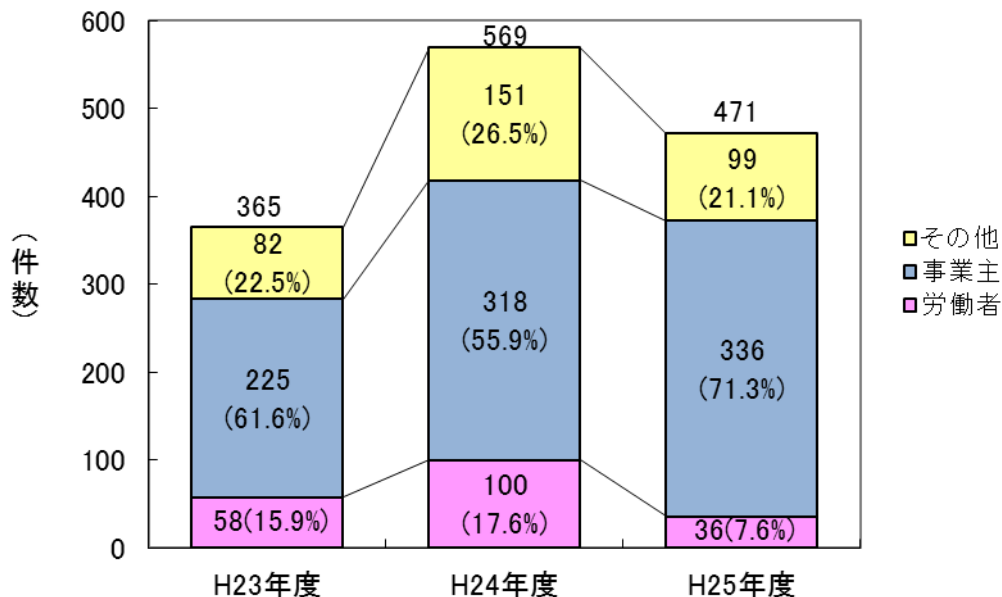


表3-1 相談内容の内訳(育児・介護休業法)

(件)

| 相談内容 | | H23年度 | H24年度 | H25年度 |
|-----------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 育児関係 | 休業 | 108 (41.2%) | 125 (32.8%) | 84 (28.6%) |
| | 子の看護休暇 | 31 (11.8%) | 43 (11.3%) | 40 (13.6%) |
| | 所定外労働の制限 | 16 (6.1%) | 46 (12.1%) | 29 (9.9%) |
| | 時間外労働の制限 | 19 (7.3%) | 32 (8.4%) | 27 (9.2%) |
| | 深夜業の制限 | 14 (5.3%) | 35 (9.2%) | 28 (9.5%) |
| | 所定労働時間の短縮措置 | 58 (22.1%) | 82 (21.5%) | 59 (20.1%) |
| | その他 | 16 (6.2%) | 18 (4.7%) | 27 (9.1%) |
| | 小計 | 262 (100.0%) | 381 (100.0%) | 294 (100.0%) |
| 介護関係 | 休業 | 30 (29.4%) | 51 (27.1%) | 40 (22.6%) |
| | 介護休暇 | 17 (16.7%) | 41 (21.8%) | 38 (21.5%) |
| | 時間外労働の制限 | 15 (14.7%) | 28 (14.9%) | 29 (16.4%) |
| | 深夜業の制限 | 14 (13.7%) | 28 (14.9%) | 29 (16.4%) |
| | 所定労働時間の短縮措置 | 20 (19.6%) | 34 (18.1%) | 33 (18.6%) |
| | その他 | 6 (5.9%) | 6 (3.2%) | 8 (4.5%) |
| | 小計 | 102 (100.0%) | 188 (100.0%) | 177 (100.0%) |
| 職業家庭両立推進者 | 1 | 0 | 0 | |
| 合計 | 365 | 569 | 471 | |

(2) 雇用均等室が行った助言指導

- ・雇用管理の実態把握を行った事業所は 167 事業所。このうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された 152 事業所 (91.0%) に対し、466 件の助言指導を実施。
- ・助言指導を受けた事業所のうち、9 割以上が年度内に是正。

- 助言指導内容別に見ると、育児関係は「所定労働時間の短縮措置(措置義務)」が 94 件 (30.8%) で最も多く、次いで「育児休業」71 件 (23.3%)、「時間外労働の制限」56 件 (18.4%) となっている (表3-2)。
- 介護関係は、「所定労働時間の短縮措置(措置義務)」が 70 件 (45.2%) で最も多く、次いで「介護休業」38 件 (24.5%)、「時間外労働の制限」24 件 (15.5%) となっている (表3-2)。

表3-2 助言指導件数の推移(育児・介護休業法) (件)

| 事 項 | | 平成 23 年度 | 平成 24 年度 | 平成 25 年度 |
|-----------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 育児関係 | 休業 | 59 (27.8%) | 82 (21.8%) | 71 (23.3%) |
| | 子の看護休暇 | 60 (28.3%) | 77 (20.5%) | 51 (16.7%) |
| | 所定外労働の制限 | 13 (6.1%) | 57 (15.2%) | 24 (7.9%) |
| | 時間外労働の制限 | 43 (20.3%) | 69 (18.4%) | 56 (18.4%) |
| | 深夜業の制限 | 5 (2.4%) | 29 (7.7%) | 8 (2.6%) |
| | 所定労働時間の短縮措置(措置義務) | 30 (14.2%) | 58 (15.4%) | 94 (30.8%) |
| | 所定労働時間の短縮措置(努力義務) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (0.3%) |
| | 休業期間等の通知 | 2 (0.9%) | 4 (1.0%) | 0 (0.0%) |
| 小 計 | | 212 (100.0%) | 376 (100.0%) | 305 (100.0%) |
| 介護関係 | 休業 | 14 (25.0%) | 44 (22.0%) | 38 (24.5%) |
| | 介護休暇 | 13 (23.2%) | 60 (30.0%) | 15 (9.7%) |
| | 時間外労働の制限 | 11 (19.6%) | 30 (15.0%) | 24 (15.5%) |
| | 深夜業の制限 | 8 (14.3%) | 27 (13.5%) | 8 (5.1%) |
| | 所定労働時間の短縮措置(措置義務) | 10 (17.9%) | 39 (19.5%) | 70 (45.2%) |
| | 休業期間等の通知 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 小 計 | | 56 (100.0%) | 200 (100.0%) |
| 職業家庭両立推進者 | | 21 | 1 | 6 |
| 合 計 | | 289 | 577 | 466 |

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

相談件数は 52 件で、短時間労働者からの相談が 3 割を占めている。

- 相談件数は 52 件で、前年度（160 件）より 108 件減少（図 4-1）。
- 相談内容別に見ると、「労働条件の文書交付」10 件（19.2%）、「賃金」8 件（15.4%）の順となっている（表 4-1）。

図4-1 相談件数推移(パートタイム労働法)

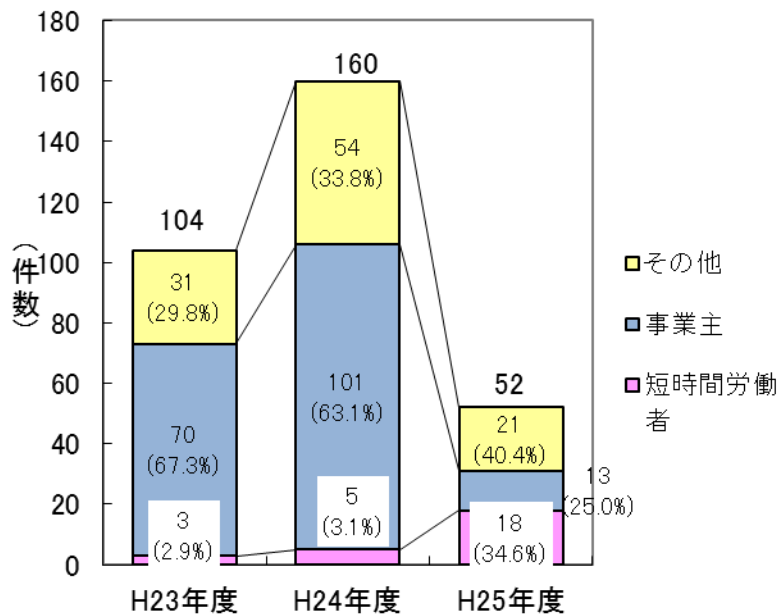


表4-1 相談内容の内訳(パートタイム労働法)

(件)

| 相談内容 | H23年度 | H24年度 | H25年度 |
|------------|--------------|--------------|-------------|
| 労働条件の文書交付等 | 2 (1.9%) | 3 (1.9%) | 10 (19.2%) |
| 差別的取り扱いの禁止 | 2 (1.9%) | 2 (1.3%) | 6 (11.5%) |
| 賃金 | 1 (1.0%) | 2 (1.3%) | 8 (15.4%) |
| 通常の労働者への転換 | 2 (1.9%) | 16 (10.0%) | 5 (9.6%) |
| 待遇に関する説明 | 0 (0.0%) | 3 (1.9%) | 6 (11.5%) |
| パート指針関係 | 0 (0.0%) | 1 (0.6%) | 2 (3.8%) |
| 短時間雇用管理者 | 2 (1.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 教育訓練 | 0 (0.0%) | 1 (0.6%) | 2 (3.8%) |
| その他 | 95 (91.4%) | 132 (82.4%) | 13 (25.2%) |
| 合計 | 104 (100.0%) | 160 (100.0%) | 52 (100.0%) |

(2) 雇用均等室が行った助言指導

- ・ 雇用管理の実態把握を行った事業所は 103 事業所。このうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された 89 事業所（86.4%）に対し、172 件の助言指導を実施。
- ・ 助言指導を受けた事業所すべてが年度内に是正。

- 助言指導内容別に見ると、「通常の労働者への転換」が 78 件（45.3%）と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」49 件（28.5%）となっている（表 4-2）。

表4-2 助言指導件数の推移(パートタイム労働法)

(件)

| | H23 年度 | H24 年度 | H25 年度 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 労働条件の文書交付等 | 115 (36.7%) | 57 (37.3%) | 49 (28.5%) |
| 就業規則の作成手続き | 31 (9.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 賃金の決定 | 3 (1.0%) | 3 (2.0%) | 3 (1.7%) |
| 通常の労働者への転換 | 110 (35.1%) | 74 (48.3%) | 78 (45.3%) |
| 短時間雇用管理者の選任 | 49 (15.7%) | 17 (11.1%) | 18 (10.5%) |
| その他(パートタイム)労働指針など | 5 (1.6%) | 2 (1.3%) | 24 (14.0%) |
| 合 計 | 313 (100.0%) | 153 (100.0%) | 172 (100.0%) |

5 紛争解決の援助

紛争解決援助の受理件数は3件。

- 紛争解決援助の受理件数は3件で、前年度(8件)より5件減少(図5-1)。
- 受理内容を見ると、「育児休業」に関するものが2件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが1件であった(表5-1)。

図5-1 紛争解決援助件数の推移

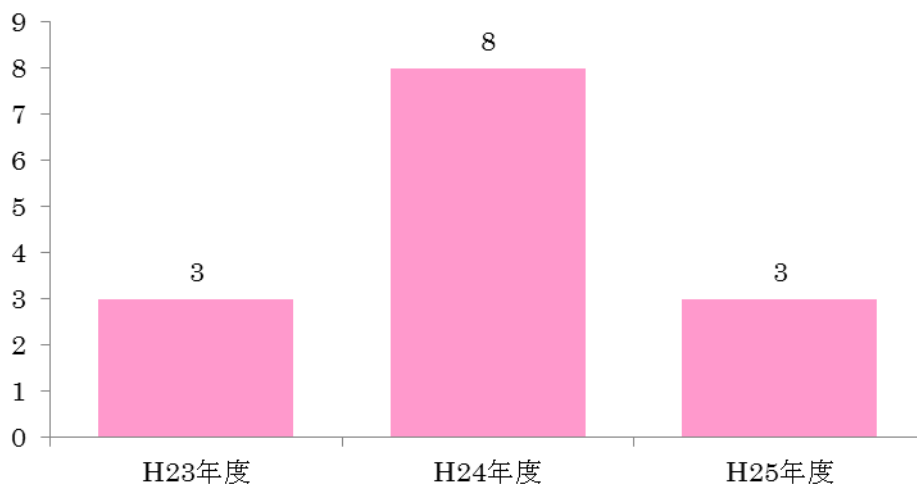


表5-1 紛争解決援助の件数

(1)男女雇用機会均等法に基づくもの

(件)

| | H23 年度 | H24 年度 | H25 年度 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 配置 | 0(0) | 2(1) | 0(0) |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 1(0) | 3(0) | 0(0) |
| セクシュアルハラスメント | 0(0) | 2(0) | 1(0) |

※()内は調停件数

(2)育児・介護休業法に基づくもの

(件)

| | H23 年度 | H24 年度 | H25 年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 育児休業 | 2(0) | 1(0) | 2(0) |

※()内は調停件数

雇用均等室に寄せられた相談事例

鳥取労働局雇用均等室

主な相談内容

○セクシュアルハラスメント

- ・ 同僚から体を触られ会社に相談したが、何もできないと言われた。
- ・ 上司や同僚から「結婚はまだか。」と言われ不愉快。
- ・ 上司から食事に誘われ苦痛。どうしたらよいか。

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

- ・ 妊娠したことを会社に伝えたところ、「妊娠したら使い物にならない。」と言われ、辞めざるを得なかった。
- ・ 妊娠したことで契約更新されなかった。
- ・ 妊娠したことを会社に伝えたところ、正社員からパートに身分変更された。

○育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱い

- ・ 保育園が空いていないため育児休業の延長を会社に申し出たところ、正社員からパートに変わるよう言われた。
- ・ パートで働いているが、フルタイムパートには育児休業があるが、短時間パートは育児休業を取得できないと言われた。

相談対応による解決事例

【概要】

- ・ 産休・育児休業を取得し復職したいことを会社に伝えたところ、「後任の者を採用するので復職する必要はない。復職後は別の勤務場所になる。子どもが小さいうちは正社員から嘱託社員に変わる。」と言われた。
- ・ 労働局に相談したことが会社に知られたくないので、紛争解決援助や行政指導は希望しない。

【均等室での対応】

- ・ 均等法では妊娠・出産したことを理由とする不利益な取扱いを禁止しており、均等法違反の可能性があることを説明し、退職の強要や身分変更に応じないようアドバイスを行った。

【結果】

- ・ 出産後も原職で継続就業できるようになったとの連絡が相談者から寄せられた。