

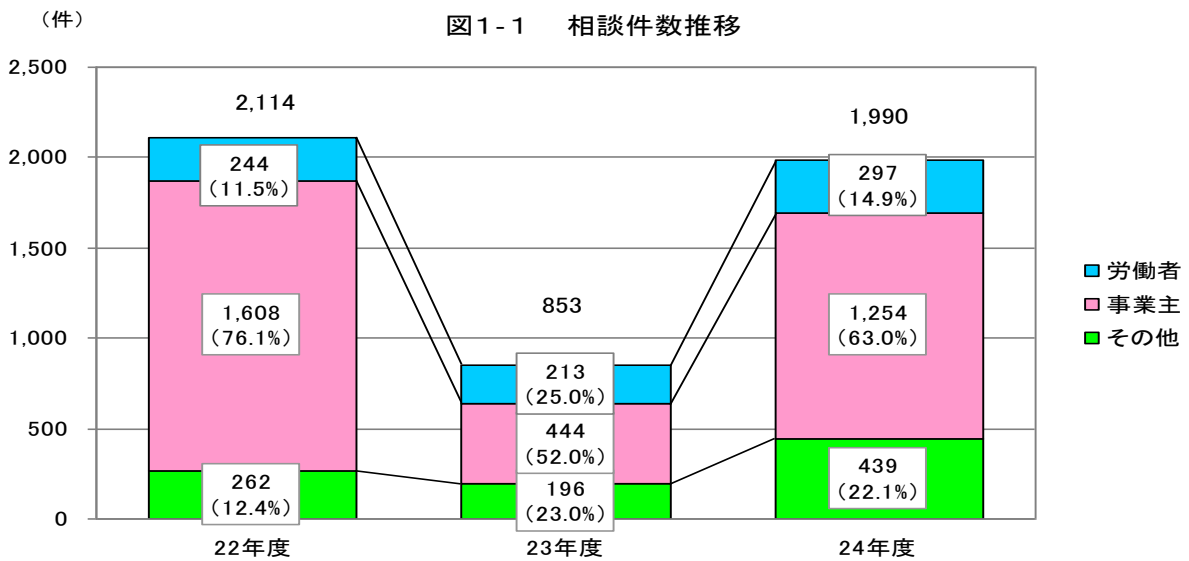
1 雇用均等室で取り扱った相談、紛争解決の援助の状況・総数

(1) 雇用均等室への相談

◆ 平成 24 年度に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 1,990 件。

○相談件数は、改正育児・介護休業法が全面施行され、事業主からの相談が多く寄せられたため前年度（853 件）より 1,137 件増加した（図 1-1）。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 1,254 件（63.0%）、労働者からの相談が 297 件（14.9%）となっている。

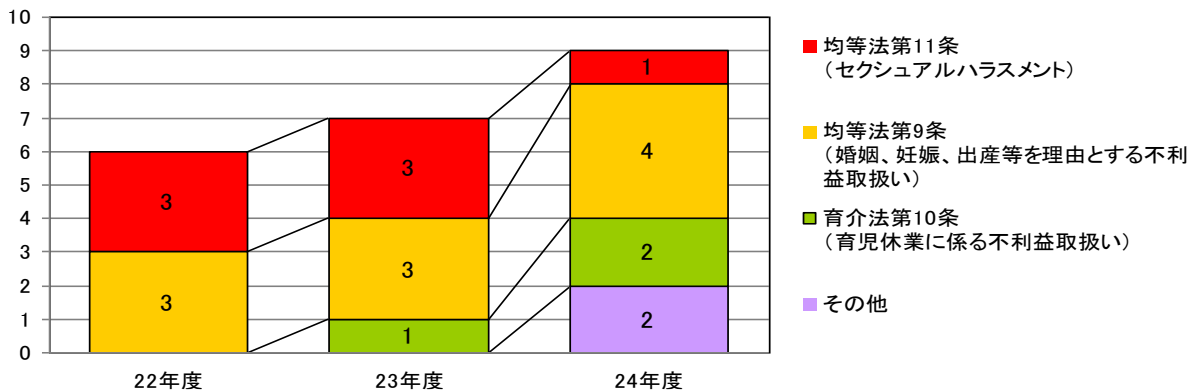


(2) 紛争解決の援助

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 7 件、調停の申請受理件数は 2 件、あわせて 9 件。

○紛争解決の援助申立及び調停の申請の内訳を見ると、「男女雇用機会均等法第 9 条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が 4 件（45.5%）で最も多く、次いで「育児・介護休業法第 10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が 2 件（22.2%）、「男女雇用機会均等法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」が 1 件（11.1%）となっている（図 1-2）。

（件） 図 1-2 紛争解決の援助申立・申請受理件数の推移



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229件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数。

○平成24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は、**229件**であった(図2-1、表2-1)。

○相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が**124件**であり、全体の**54.1%**を占めている。

○相談内容別にみると、最も多いのが「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」で**142件**、次いで多いのが「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」で**33件**、「第12条、13条関係(母性健康管理)」で**16件**となっている。

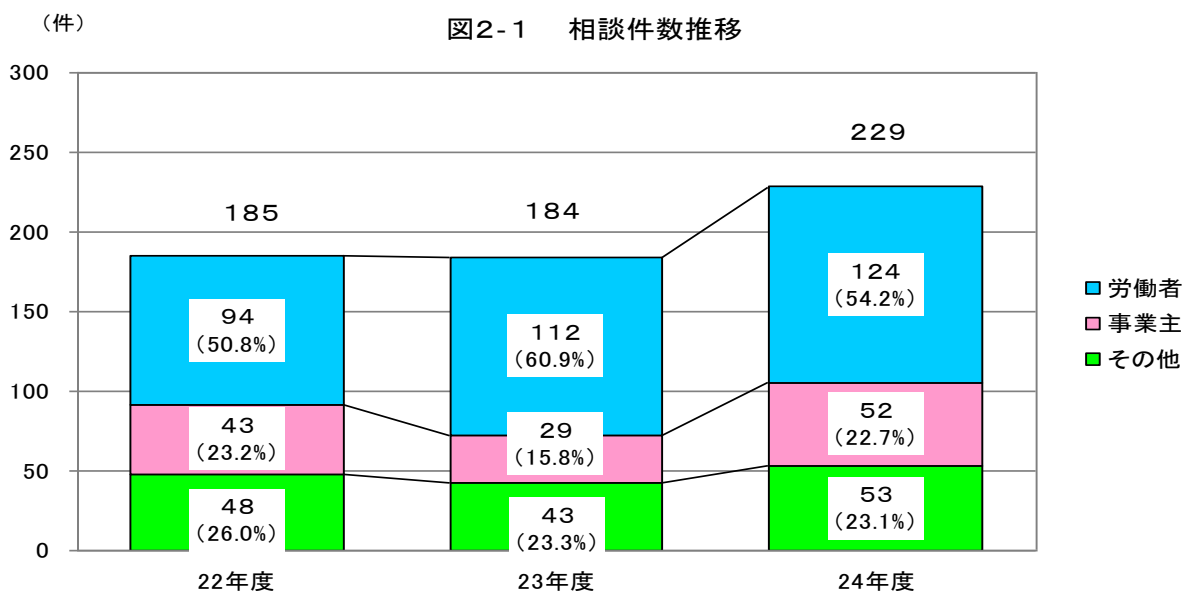


表2-1 相談内容の内訳

(件)

	22年度	23年度	24年度
第5条関係(募集・採用)	12 (6.5%)	7 (3.8%)	8 (3.5%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	6 (3.2%)	4 (2.2%)	9 (3.9%)
第7条関係(間接差別)	2 (1.1%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	36 (19.5%)	41 (22.3%)	34 (14.8%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	98 (53.0%)	102 (55.4%)	142 (62.0%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	21 (11.4%)	23 (12.5%)	16 (7.0%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	6 (3.2%)	1 (0.5%)	2 (0.9%)
その他	4 (2.2%)	5 (2.7%)	18 (7.9%)
合計	185 (100.0%)	184 (100.0%)	229 (100.0%)

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第 17 条)

- ◆ 申立者は全員女性労働者 (4 件) であった。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案 (3 件) とセクシュアルハラスメント (1 件)。
- ◆ 援助を終了した事案 (4 件) のうち半数が解決。

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 4 件であった (図 2-2、表 2-2)。

○申立の内容をみると、「第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」が 3 件と最も多く、次いで「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 1 件であった。

○平成 24 年度中に援助を終了した 4 件のうち、2 件について労働局長が助言を行った結果、解決をみている。他の 2 件については打ち切りとなった。

(資料 1「労働局長による紛争解決の援助事例」参照)

図 2-2 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

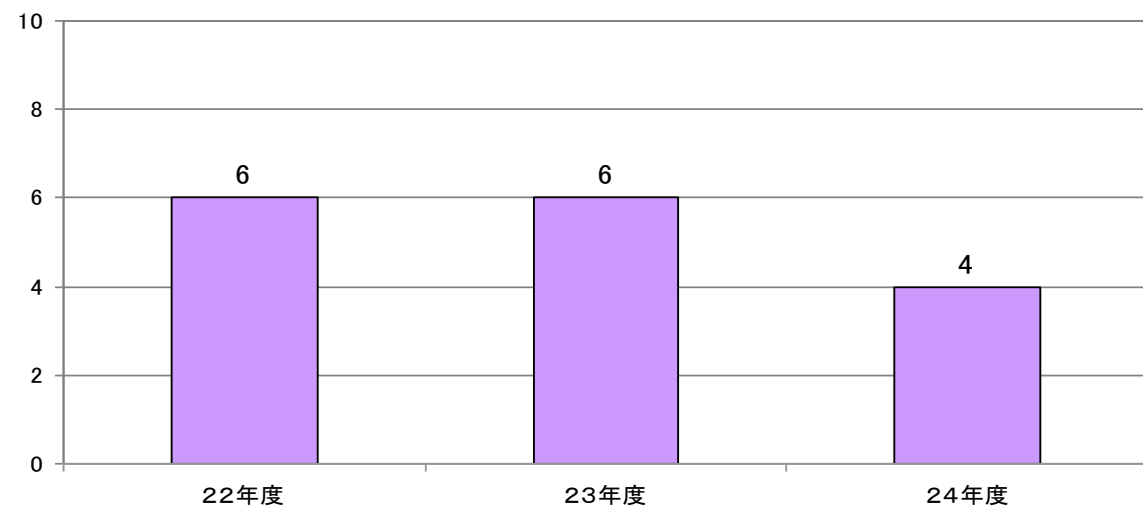


表 2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	22年度	23年度	24年度
第 5 条関係(募集・採用)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 6 条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 7 条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	3 (75.0%)
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	1 (25.0%)
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	6 (100.0%)	6 (100.0%)	4 (100.0%)

② 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

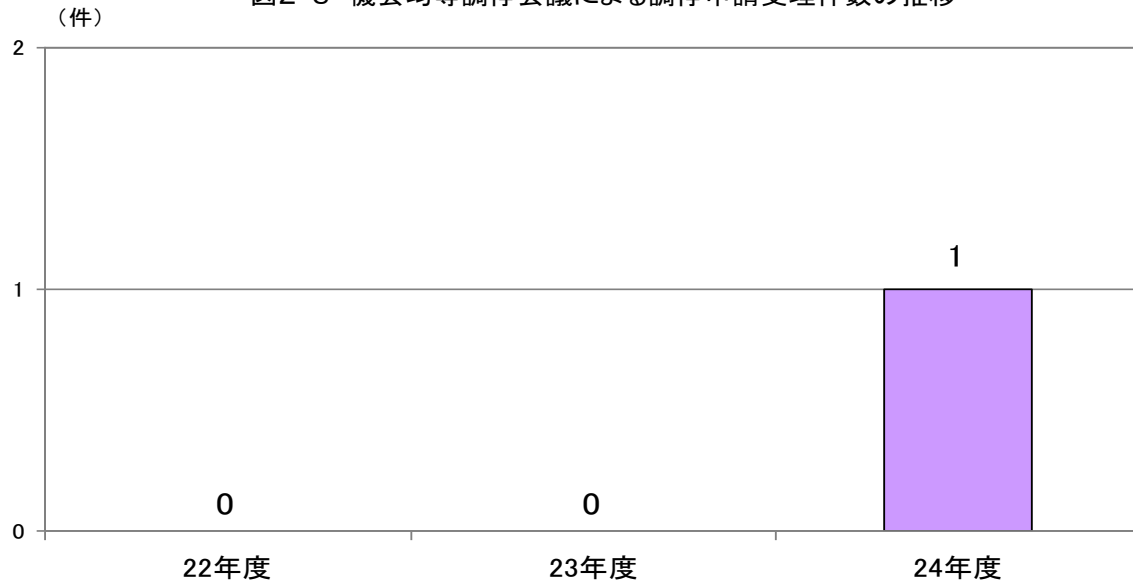
◆ 調停申請受理件数は 1 件であった。

○申請の内容は、「第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」であった。

(図 2-3、表 2-3)。

○調停の実施結果は、双方の意見の対立が激しく歩み寄りが困難であったため打ち切りとなった。

図2-3 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移



※平成21年度1件「第11条関係(セクシュアルハラスメント関係)」

表2-3 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	22年度	23年度	24年度
第 6 条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 7 条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

(3) 雇用均等室が行った是正指導(男女雇用機会均等法第 29 条)

◆ 103 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反が確認された 78 事業所 (75.7%) に対し、206 件の是正指導を実施。

◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9 割超が年度内に是正。

○指導事項としては、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 147 件で最も多く、次いで「第 12 条、13 条関係 (母性健康管理)」が 48 件となっている (表 2-4)。

表2-4 是正指導件数の推移

(件)

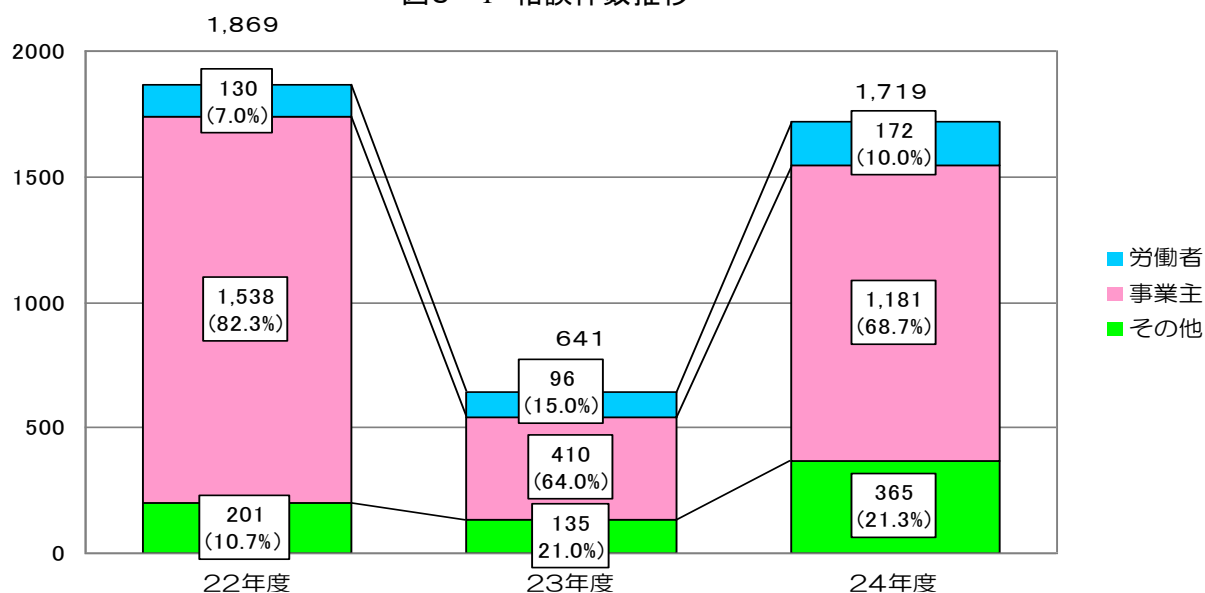
	22年度	23年度	24年度
第5条関係(募集・採用)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (2.4%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	1 (0.5%)	1 (0.4%)	6 (2.9%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	131 (60.6%)	142 (62.0%)	147 (71.4%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	84 (38.9%)	86 (37.6%)	48 (23.3%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	216 (100.0%)	229 (100.0%)	206 (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

◆ 改正育児・介護休業法が施行された平成22年度と同様、法が全面施行となった平成24年度は事業主からの相談が多く、労働者からの相談も平成22年度よりも増加している。

図3-1 相談件数推移



○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、1,719件であった(図3-1、表3-1)。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が1,181件であり、全体の68.7%を占めている。また労働者からの相談も172件となり、前年度より増加している。

○相談内容別にみると、育児関係で最も多いのが「第23条第1項、第2項関係（育児短時間勤務等）」で240件、次いで多いのが「第5条関係（育児休業）」239件、「第16条の8関係（所定外労働の制限）」136件、「第16条の2関係（子の看護休暇）」133件となっている（表3-1）。

○介護関係では、「第11条関係（介護休業）」が142件、「第16条の5関係（介護休暇）」134件、「第23条第3項関係（介護短時間勤務等）」118件の順となっている（表3-1）。

表3-1 相談内容

相談内容		22年度	23年度	24年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	403 (30.5%)	163 (32.3%)	239 (22.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	169 (12.8%)	60 (11.9%)	133 (12.2%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	46 (3.5%)	27 (5.4%)	28 (2.6%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	79 (6.0%)	40 (7.9%)	136 (12.5%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	116 (8.8%)	39 (7.7%)	120 (11.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	63 (4.8%)	24 (4.8%)	123 (11.3%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	286 (21.7%)	108 (21.4%)	240 (22.1%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	5 (0.4%)	2 (0.4%)	23 (2.1%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	6 (0.4%)	3 (0.6%)	1 (0.1%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	90 (6.8%)	17 (3.4%)	13 (1.2%)
	その他	57 (4.3%)	21 (4.2%)	31 (2.9%)
	小計	1320 (100.0%)	504 (100.0%)	1087 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	138 (25.1%)	38 (27.7%)	142 (22.5%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	85 (15.5%)	30 (21.9%)	134 (21.2%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	6 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	50 (9.1%)	10 (7.3%)	104 (16.5%)
	第20条関係(深夜業の制限)	44 (8.0%)	7 (5.1%)	104 (16.5%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	75 (13.7%)	29 (21.2%)	118 (18.7%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	78 (14.2%)	13 (9.5%)	8 (1.3%)
	その他	71 (12/9%)	10 (7.3%)	12 (1.9%)
	小計	549 (100.0%)	137 (100.0%)	631 (100.0%)
職業家庭両立推進者	0	0	1	
合計	1869	641	1719	

◆ 労働者からの相談(172件)のうち、個別の権利の侵害に関する相談件数は37件で、育児休業に係る不利益取扱いが16件と最も多い。

- 労働者からの相談172件のうち、「育児休業が取れない」など個別の労働者の権利の侵害に関する相談件数は37件であり、前年度より1件増加している。また、男性労働者からの相談は1件となっている(表3-2)。
- 相談内容についてみると育児関係では「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が16件と前年度に引き続き最も多くなっており、次いで「第23条第1項、第2項関係(育児短時間勤務等)」8件が多くなっている(表3-2)。
- 介護関係については、育児関係に比較して少なく、「第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))」の1件のみとなっている(表3-2)。

表3-2 労働者からの相談のうち、権利等に関する主な相談内容

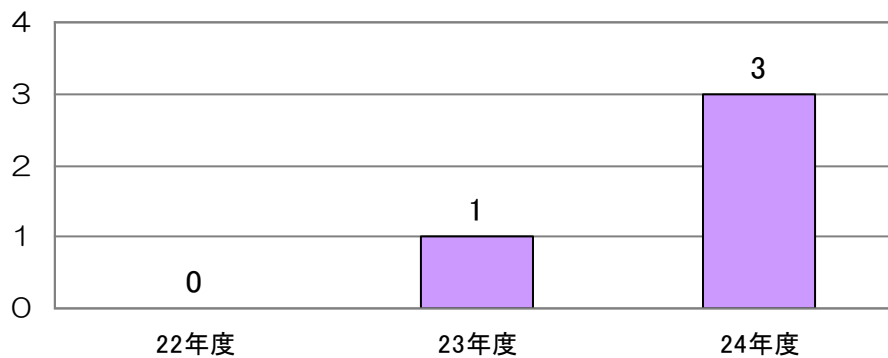
相談内容		23年度	24年度		
			女性	男性	
育児関係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	11 (30.6%)	3 (8.3%)	2	1
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	13 (36.1%)	16 (44.4%)	16	0
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3 (8.3%)	8 (22.2%)	8	0
	小計	36 (100.0%)	36 (100.0%)	35	1
介護関係	第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0	1 (100.0%)	1	0
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	0	0 (0.0%)	-	-
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)	0	0 (0.0%)	-	-
	小計	0	1 (100.0%)	1	0
合計		36	37	36	1

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第52条の4)

◆ 申立者は全員女性労働者であり、援助事案すべてが解決。

(件) 図3-2 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移



○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件であった(図3-2、表3-3)。

○申立の内容をみると、「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が2件、「第5条関係(期間雇用者の育児休業)」が1件となっている(表3-3)。

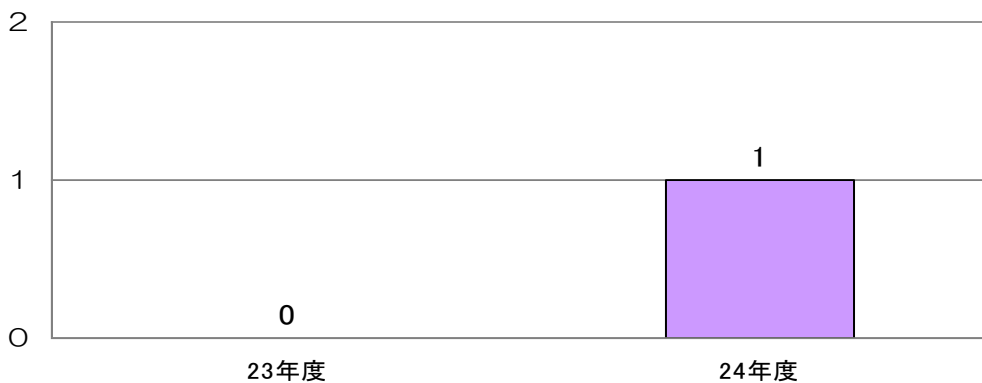
表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

		22年度	23年度	24年度
育児関係	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	-	0	1
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	-	1	2
合計		0	1	3

② 両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第52条の5)

◆ 両立支援調停会議の申請受理件数は1件。

(件) 図3-3 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移



○申請の内容は、「第23条の2関係(育児短時間勤務に係る不利益取扱い)」であった(図3-3)。

○調停の実施結果は、調停案を双方が受諾し、解決に至った。

(資料2「調停事例」参照)

(3) 雇用均等室が行った是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆ 263 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された 256 事業所 (97.3%) に対し、1,478 件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9 割以上が年度内に是正。

○指導事項としては、育児関係では、「第 5 条関係 (育児休業)」が 161 件、「第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護休暇)」が 139 件、介護関係では、「第 16 条の 5 関係 (介護休暇)」が 120 件、「第 23 条第 3 項関係 (介護短時間勤務等)」が 108 件となっている。

表3-5 是正指導件数の推移

指導内容		22 年度	23 年度	24 年度
育 児 休 業	第 5 条関係(育児休業)	64 (20.6%)	56 (26.1%)	161 (18.1%)
	第 16 条の 2、第 16 条の 3(子の看護休暇)	60 (19.4%)	50 (23.3%)	139 (15.6%)
	第 16 条の 2、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	11 (3.5%)	11 (5.1%)	116 (13.0%)
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	51 (16.5%)	36 (16.7%)	123 (13.8%)
	第 19 条関係(深夜業の制限)	33 (10.6%)	17 (7.9%)	53 (5.9%)
	第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	39 (12.6%)	40 (18.6%)	135 (15.1%)
	第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	165 (18.5%)
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	52 (16.8%)	5 (2.3%)	0 (0.0%)
小計	310(100.0%)	215(100.0%)	892(100.0%)	
介 護 休 業	第 11 条関係(介護休業)	39 (18.9%)	28 (27.2%)	97 (21.5%)
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	11 (5.3%)	11 (10.7%)	120 (26.6%)
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	37 (18.0%)	21 (20.4%)	66 (14.6%)
	第 20 条関係(深夜業の制限)	32 (15.5%)	15 (14.5%)	60 (13.3%)
	第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	35 (17.0%)	28 (27.2%)	108 (24.0%)
	第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	52 (25.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
小計	206(100.0%)	103(100.0%)	451(100.0%)	
職業家庭両立推進者	52	37	135	
合計	568	355	1478	

4 パートタイム労働法の施行状況

◆ 相談件数は42件で、前年度より14件増加。

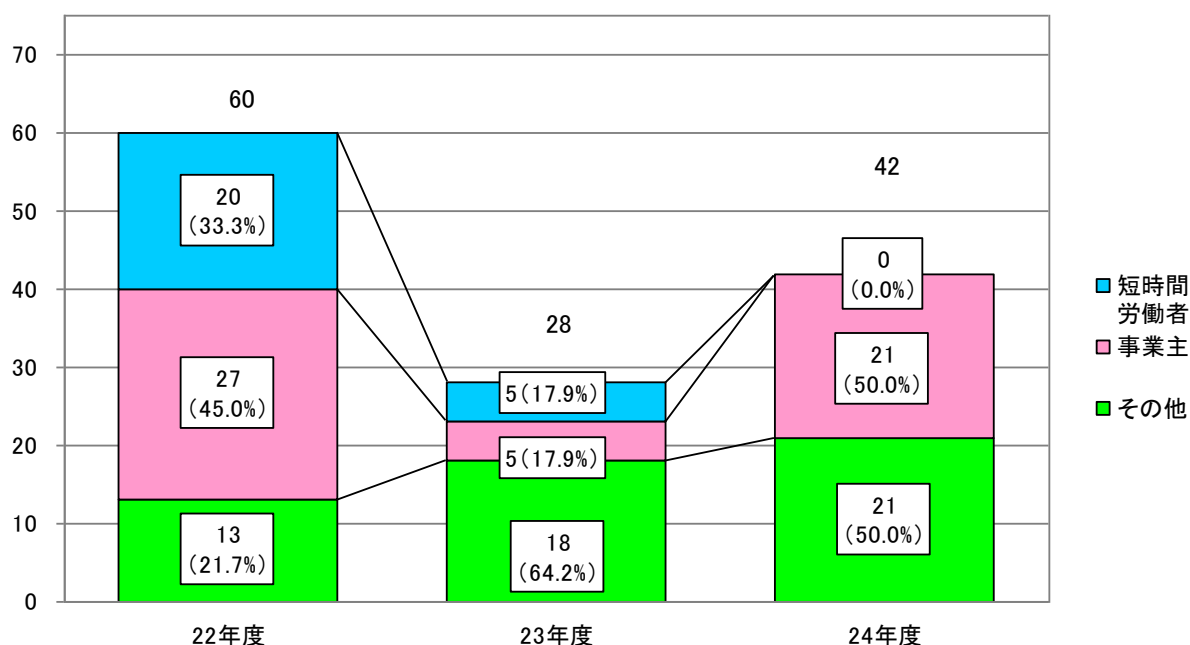
(1) 雇用均等室への相談

○平成24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は42件であり、前年度に比べ増加している（図4-1、表4-1）。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が21件であり、全体の50.0%を占めている。また、短時間労働者からの相談は0件（0.0%）であった。

(件)

図4-1 相談件数推移



○相談内訳別にみると、その他（年休、解雇、社会保険等）を除いて、最も多いのが「第12条関係（通常の労働者への転換）」で11件（26.2%）、次いで多いのが「指針関係（フルタイムパートへの法の適用等）」2件（4.8%）（表4-1）。

表4-1 相談内容の内訳

(件)

	22 年度	23 年度	24 年度
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	9 (15.0%)	4 (14.3%)	0 (0.0%)
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	3 (5.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 8 条関係 (差別的取扱いの禁止)	1 (1.7%)	2 (7.1%)	0 (0.0%)
第 9 条関係 (賃金の均衡待遇)	3 (5.0%)	2 (7.1%)	0 (0.0%)
第 10 条関係 (教育訓練)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 11 条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	1 (3.6%)	0 (0.0%)
第 12 条関係 (通常の労働者への転換)	7 (11.7%)	8 (28.6%)	11 (26.2%)
第 13 条関係 (待遇に関する説明)	0 (0.0%)	3 (10.7%)	0 (0.0%)
第 14 条関係 (指針)	3 (5.0%)	1 (3.6%)	2 (4.8%)
第 15 条関係 (短時間雇用管理者)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	34 (56.7%)	7 (25.0%)	29 (69.0%)
合計	60 (100.0%)	28 (100.0%)	42 (100.0%)

(2) 雇用均等室が行った是正指導(パートタイム労働法第 16 条)

- ◆ 213 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、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 211 事業所 (99.1%) に対し、713 件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9 割以上が年度内に是正。

○指導事項としては、「第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)」が 272 件 (38.1%)、「第 12 条関係 (通常の労働者への転換)」が 155 件 (21.7%) となっている (図 4-2、表 4-3)。

図4-2 実態把握件数、是正指導件数の推移

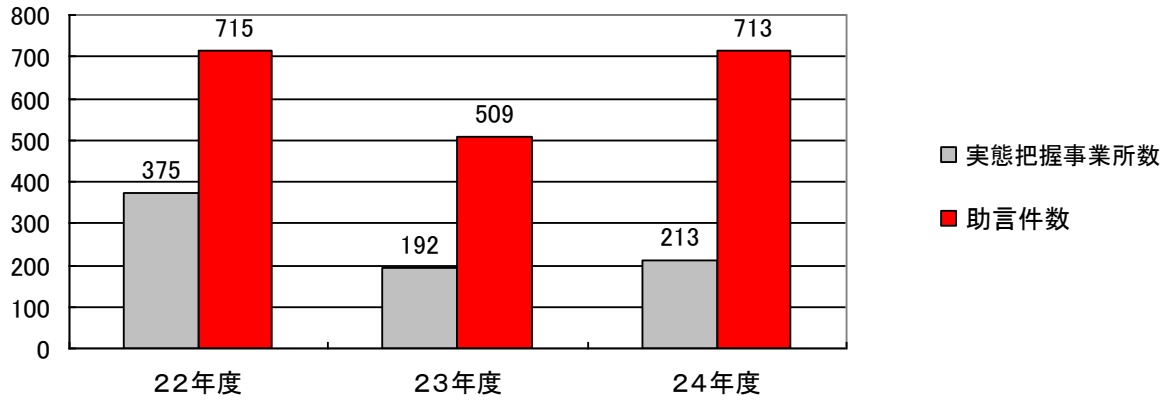


表4-3 是正指導件数の推移

(件)

	22年度	23年度	24年度
第6条関係（労働条件の文書交付等）	181 (25.3%)	103 (20.2%)	272 (38.1%)
第7条関係（就業規則の作成手続）	130 (18.2%)	98 (19.3%)	69 (9.7%)
第8条関係（差別的取扱いの禁止）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係（賃金の均衡待遇）	2 (0.3%)	22 (4.3%)	39 (5.5%)
第10条関係（教育訓練）	0 (0.0%)	52 (10.2%)	43 (6.0%)
第11条関係（福利厚生施設）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第12条（通常の労働者への転換）	236 (33.0%)	143 (28.1%)	155 (21.7%)
第13条（待遇に関する説明）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第15条（短時間雇用管理者の選任）	162 (22.7%)	91 (17.9%)	83 (11.6%)
その他（指針等）	4 (0.6%)	0 (0.0%)	52 (7.3%)
合計	715 (100.0%)	509 (100.0%)	713 (100.0%)