

平成25年度男女雇用機会均等法等の施行状況

富山労働局雇用均等室

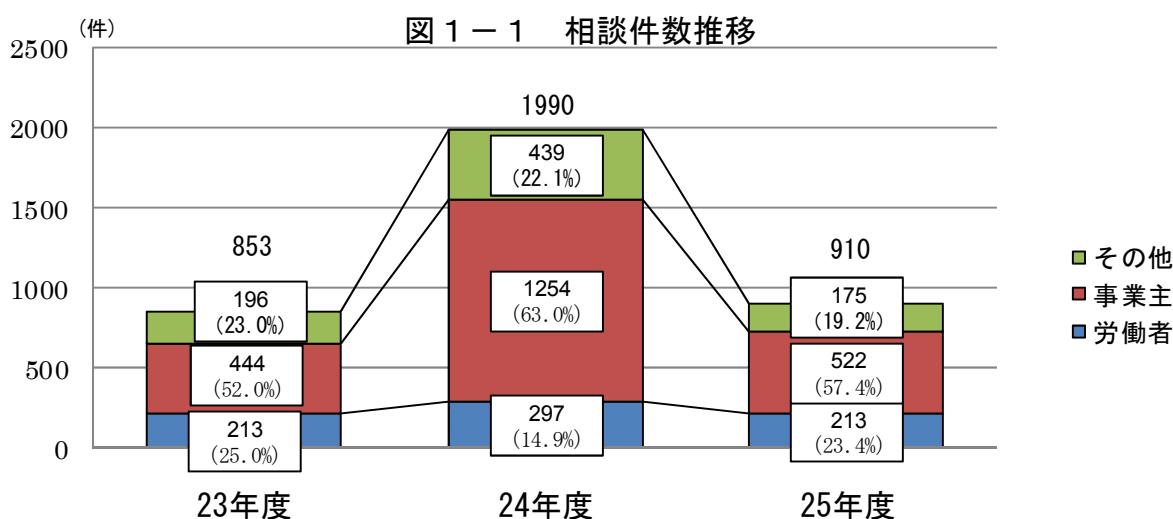
1 雇用均等室で取り扱った相談、紛争解決の援助の状況・総数

(1) 雇用均等室への相談

◆ 平成25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910件。

○相談件数は、改正育児・介護休業法が全面施行された平成24年度（1990件）から大幅に減少したものの、平成23年度とは同水準にある（図1-1）。

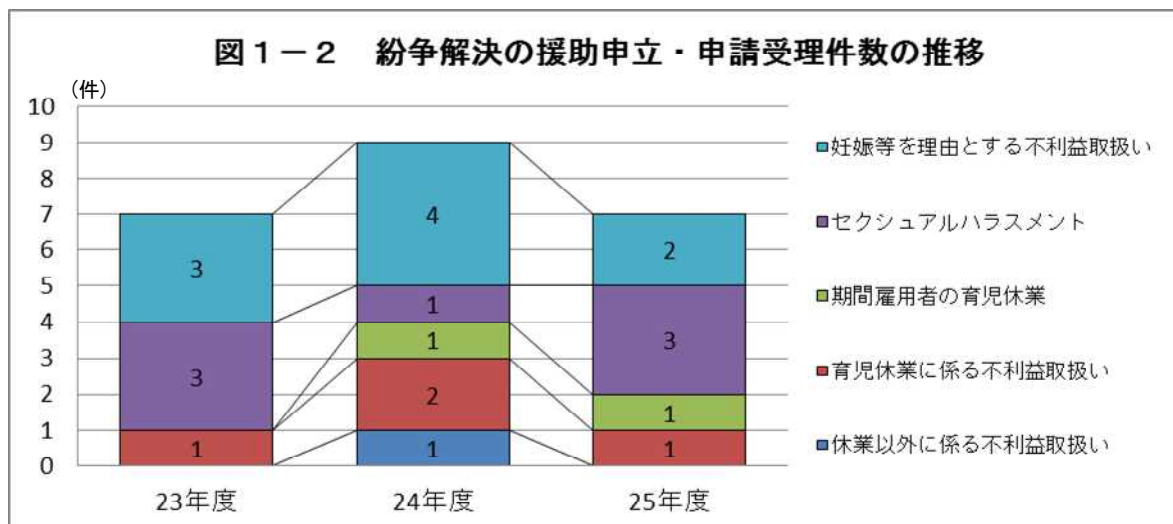
○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が522件（57.4%）、労働者からの相談が213件（23.4%）となっている。



(2) 紛争解決の援助

◆ 「労働局長による紛争解決援助」が6件、「調停」が1件、合計7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関係が5件（71.4%、「セクシュアルハラスメント」3件、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」2件）、育児関連制度が2件（28.6%）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199件で、労働者からの相談が過半数を占める。

○相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が113件(56.8%)を占めている。(図2-1)

○相談内容別にみると、最も多いのが「セクシュアルハラスメント」で88件(44.2%)、次いで多いのが「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」31件(15.6%)、「母性健康管理」27件(13.6%)となっている。(表2-1)

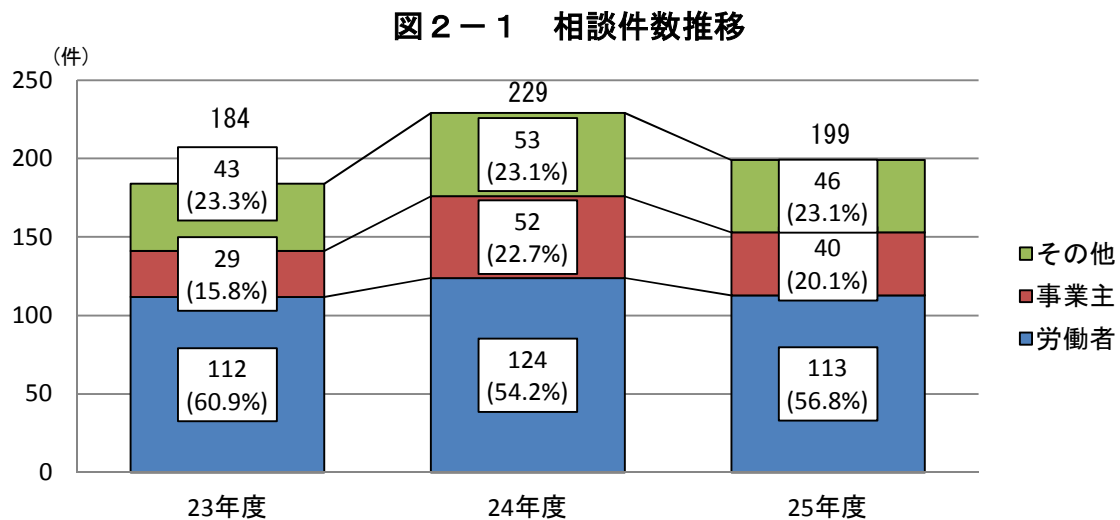


表2-1 相談内容の内訳

(件)

相談内容	23年度	24年度	25年度
募集・採用	7 (3.8%)	8 (3.5%)	13 (6.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	4 (2.2%)	9 (3.9%)	8 (4.0%)
間接差別	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	41 (22.3%)	34 (14.8%)	31 (15.6%)
セクシュアルハラスメント	102 (55.4%)	142 (62.0%)	88 (44.2%)
母性健康管理	23 (12.5%)	16 (7.0%)	27 (13.6%)
ポジティブ・アクション	1 (0.5%)	2 (0.9%)	7 (3.5%)
その他	5 (2.7%)	18 (7.9%)	24 (12.1%)
合計	184 (100.0%)	229 (100.0%)	199 (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)

- ◆ 申立は 4 件で、全て女性労働者からであった。
- ◆ 申立内容は、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 (2 件) とセクシュアルハラスメント (2 件)。

○4 件のうち、3 件について労働局が助言を行った結果、解決をみている。残りの 1 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)

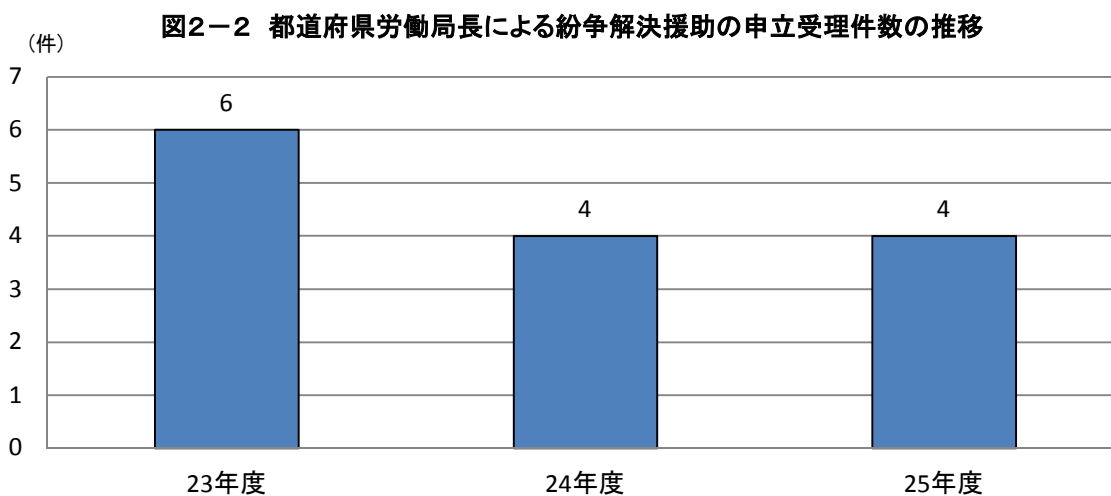


表2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

申 立 内 容	23 年度	24 年度	25 年度
募集・採用	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	3 (50.0%)	3 (75.0%)	2 (50.0%)
セクシュアルハラスメント	3 (50.0%)	1 (25.0%)	2 (50.0%)
母性健康管理	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	6 (100.0%)	4 (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)

◆ 調停は昨年度と同じ 1 件であった。

○申請の内容は、「セクシュアルハラスメント」であった。(表 2-3)。

○調停の実施結果は、労使双方が調停案を受諾し、解決となった。

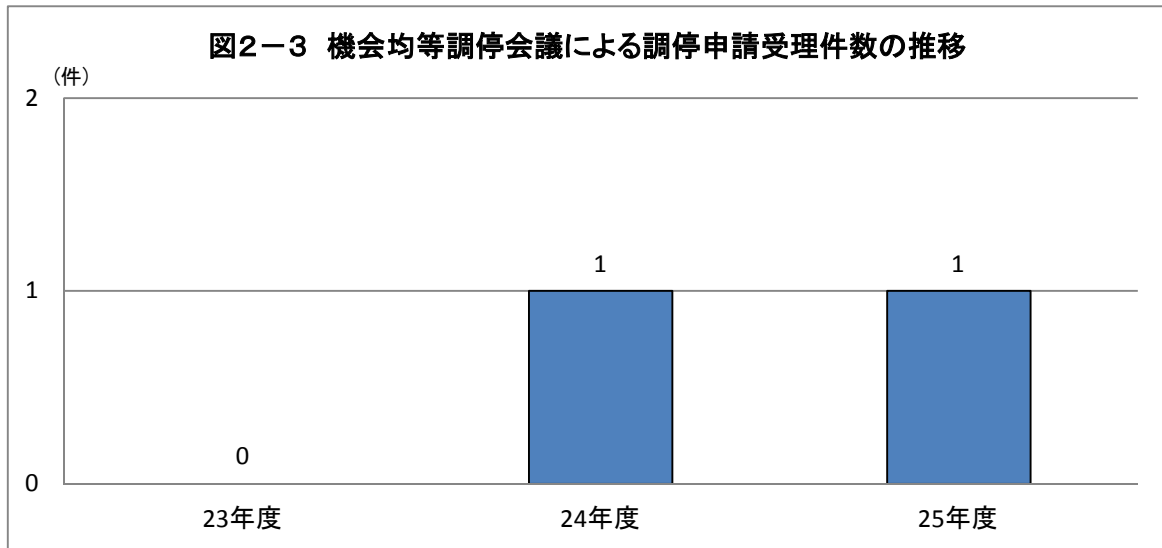


表2-3 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

申立内容	23年度	24年度	25年度
配置・昇進・降格・教育訓練等	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
母性健康管理	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	0 (0.0%)	1 (100.0%)	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)

◆ 124 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 112 事業所 (90.3%) に対し、327 件の是正指導を実施。

○指導事項としては、「セクシュアルハラスメント」が 198 件 (60.6%) で最も多く、次いで「母性健康管理」が 117 件 (35.8%) となっている (表 2-4)。

表2-4 是正指導件数の推移

(件)

指 導 内 容	23 年度	24 年度	25 年度
募集・採用	0 (0.0%)	5 (2.4%)	5 (1.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	1 (0.4%)	6 (2.9%)	7 (2.1%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
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%)
セクシュアルハラスメント	142 (62.0%)	147 (71.4%)	198 (60.6%)
母性健康管理	86 (37.6%)	48 (23.3%)	117 (35.8%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	229 (100.0%)	206 (100.0%)	327 (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

- ◆ 平成 25 年度は、改正育児・介護休業法が全面施行となった平成 24 年度と比べ相談が大幅に減少しているが、法改正がなかった平成 23 年度とは同水準。

○平成 25 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、**686 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 468 件 (68.2%)**を占めている。また**労働者からの相談は 90 件 (13.1%)**。

○相談内容別にみると、最も多いのが「育児休業」124 件 (18.1%)、次いで多いのが「所定労働時間の短縮措置等(育児、第 23 条)」113 件 (16.5%) で、「所定外労働の制限」54 件 (7.9%)、「介護休業」が 54 件 (7.9%)、の順となっている(表 3-1)。

図 3-1 相談件数推移

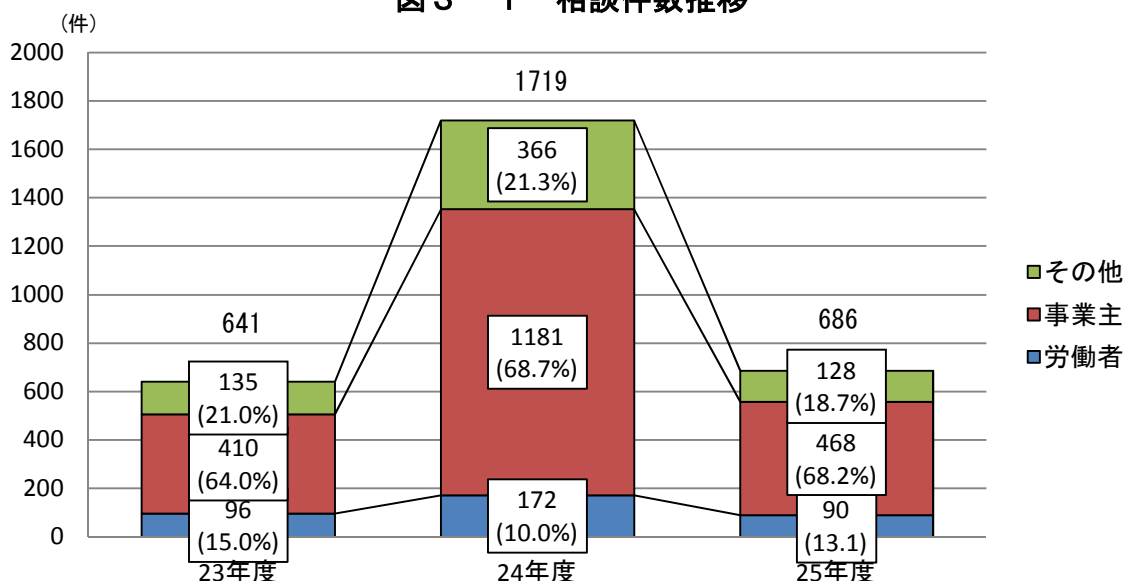


表3-1 相談内容

相談内容		23年度	24年度	25年度
育児関係	育児休業	163 (25.4%)	239 (13.9%)	124 (18.1%)
	子の看護休暇	60 (9.4%)	133 (7.7%)	49 (7.1%)
	不利益取扱い	27 (4.2%)	28 (1.6%)	7 (1.0%)
	所定外労働の制限	40 (6.2%)	136 (7.9%)	54 (7.9%)
	時間外労働の制限	39 (6.1%)	120 (7.0%)	46 (6.7%)
	深夜業の制限	24 (3.7%)	123 (7.2%)	42 (6.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	108 (16.8%)	240 (14.0%)	113 (16.5%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)	2 (0.3%)	23 (1.3%)	17 (2.5%)
	労働者の配置に関する配慮	3 (0.5%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知	17 (2.7%)	13 (0.8%)	4 (0.6%)
	その他	21 (3.3%)	31 (1.8%)	16 (2.3%)
	小計	504(78.6%)	1087(63.2%)	472(68.8%)
介護関係	介護休業	38 (5.9%)	142 (8.3%)	54 (7.9%)
	介護休暇	30 (4.7%)	134 (7.8%)	46 (6.7%)
	不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	時間外労働の制限	10 (1.6%)	104 (6.1%)	32 (4.7%)
	深夜業の制限	7 (1.1%)	104 (6.1%)	33 (4.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	29 (4.5%)	118 (6.9%)	42 (6.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)	0 (0.0%)	9 (0.5%)	1 (0.1%)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知	13 (2.0%)	8 (0.5%)	1 (0.1%)
	その他	10 (1.6%)	12 (0.7%)	3 (0.4%)
	小計	137(21.4%)	631(36.7%)	212(30.9%)
職業家庭両立推進者	0 (0.0%)	1 (0.1%)	2 (0.3%)	
合計	641(100.0%)	1719(100.0%)	686(100.0%)	

◆ 労働者からの相談(90件)のうち、個別の権利の侵害に関する相談件数は18件で、育児休業に係る不利益取扱いが6件と最も多い。

○「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は、女性労働者からの相談が16件(88.9%)で圧倒的に多くなっている(表3-2)。

○権利侵害に関する相談内容についてみると「育児休業に係る不利益取扱い」が6件(33.3%)と前年度に引き続き最も多くなっており、次いで「期間雇用者の育児休業取得」が4件(22.2%)、「所定労働時間の短縮措置等」が4件(22.2%)となっている(表3-2)。

○介護関係についての権利侵害関係の相談はなかった。

表3-2 労働者からの相談のうち、権利等に関する相談内容

相談内容		24年度	25年度		
			女性	男性	
育児関係	育児休業(期間雇用者の育児休業を除く)	3 (8.1%)	2 (11.1%)	1	1
	期間雇用者の育児休業	2 (5.4%)	4 (22.2%)	4	0
	育児休業に係る不利益取扱い	16 (43.2%)	6 (33.3%)	6	0
	休業以外に係る不利益取扱い	1 (2.7%)	1 (5.6%)	1	0
	所定労働時間の制限	1 (2.7%)	1 (5.6%)	0	1
	深夜業の制限	4 (10.8%)	0 (0.0%)	-	-
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	8 (21.6%)	4 (22.2%)	4	0
	配置に関する配慮	1 (2.7%)	0 (0.0%)	-	-
介護関係	介護休業	1 (2.7%)	0 (0.0%)	-	-
合計		37 (100.0%)	18 (100.0%)	16	2

(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)

◆ 申立は2件で、いずれも女性労働者から。援助事案すべてが解決。

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

(資料2「紛争解決事例」参照)

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

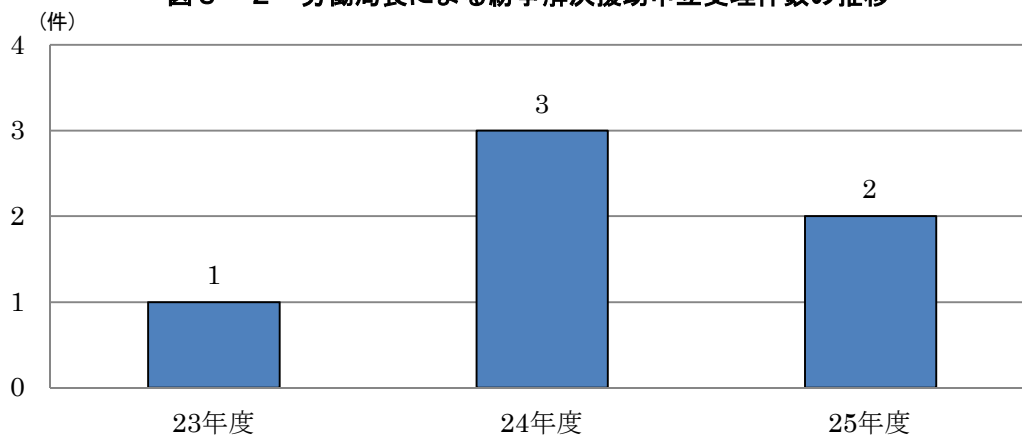


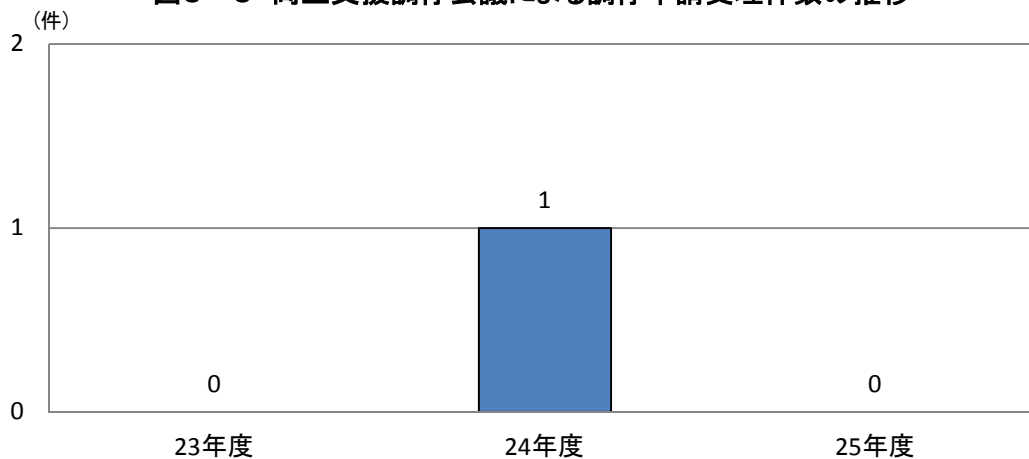
表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

申立内容		23年度	24年度	25年度
育児関係	期間雇用者の育児休業	0	1	1
	育児休業に係る不利益取扱い	1	2	1
合計		1	3	2

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0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



(3) 雇用均等室が行った是正指導(育児・介護休業法第56条)

◆ 249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245事業所(98.4%)に対し、1,382件の是正指導を実施。

○指導事項としては、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」が146件(10.6%)、「育児休業」が128件(9.3%)、「所定外労働の制限」が110件(8.0%)、「介護休暇」が108件(7.8%)となっている(表3-4)。

表3-4 是正指導件数の推移

指 導 内 容		23 年 度	24 年 度	25 年 度
育 児 休 業	育児休業	56 (15.8%)	161 (10.9%)	128 (9.3%)
	子の看護休暇	50 (14.1%)	139 (9.4%)	106 (7.7%)
	不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限	11 (3.1%)	116 (7.8%)	110 (8.0%)
	時間外労働の制限	36 (10.1%)	123 (8.3%)	104 (7.5%)
	深夜業の制限	17 (4.8%)	53 (3.6%)	49 (3.5%)
	所定労働時間の短縮措置等	40 (11.3%)	135 (9.1%)	146 (10.6%)
	所定労働時間の短縮措置等(第 24 条) ※努力義務	0 (0.0%)	165 (11.2%)	193 (14.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知	5 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小 計	215(60.6%)	892(60.4%)	836(60.5%)
介 護 休 業	介護休業	28 (7.9%)	97 (6.6%)	76 (5.5%)
	介護休暇	11 (3.1%)	120 (8.1%)	108 (7.8%)
	不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	時間外労働の制限	21 (5.9%)	66 (4.5%)	58 (4.2%)
	深夜業の制限	15 (4.2%)	60 (4.1%)	47 (3.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	28 (7.9%)	108 (7.3%)	96 (6.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第 24 条) ※努力義務	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小 計	103(29.0%)	451(30.5%)	385(27.9%)
職業家庭両立推進者	※努力義務	37(10.4%)	135(9.1%)	161(11.6%)
合 計		355(100.0%)	1478(100.0%)	1382(100.0%)

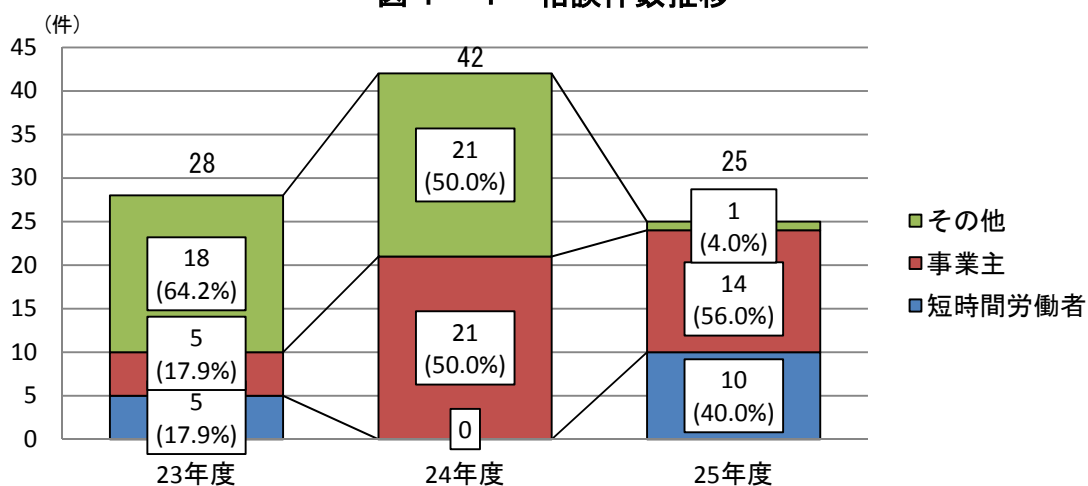
4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は 25 件で、前年度より件数は減少したものの、短時間労働者からの相談は増加した。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 14 件、短時間労働者からの相談が 10 件であり、前年度相談がなかった短時間労働者からの相談が増加した。(図 4-1)

図4-1 相談件数推移



○相談内識別にみると、その他（年休、解雇、社会保険等）を除いて多いのは「通常の労働者への転換」で6件（24.0%）（表4-1）。

表4-1 相談内容の内訳

(件)

相談内容	23年度	24年度	25年度
労働条件の文書交付等	4 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (4.0%)
就業規則の作成手続	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
正社員との差別的取扱いの禁止	2 (7.1%)	0 (0.0%)	1 (4.0%)
賃金の均衡待遇	2 (7.1%)	0 (0.0%)	2 (8.0%)
教育訓練	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
福利厚生施設	1 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換	8 (28.6%)	11 (26.2%)	6 (24.0%)
待遇に関する説明	3 (10.7%)	0 (0.0%)	1 (4.0%)
指針	1 (3.6%)	2 (4.8%)	1 (4.0%)
短時間雇用管理者	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (8.0%)
その他（年休、解雇、社会保険等）	7 (25.0%)	29 (69.0%)	11 (44.0%)
合計	28 (100.0%)	42 (100.0%)	25 (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)

◆ 278 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 272 事業所 (97.8%) に対し、892 件の是正指導を実施。

○指導事項としては、「労働条件の文書交付等」が 330 件 (37.0%)、「通常の労働者への転換」が 189 件 (21.2%) となっている (図 4-2、表 4-2)。

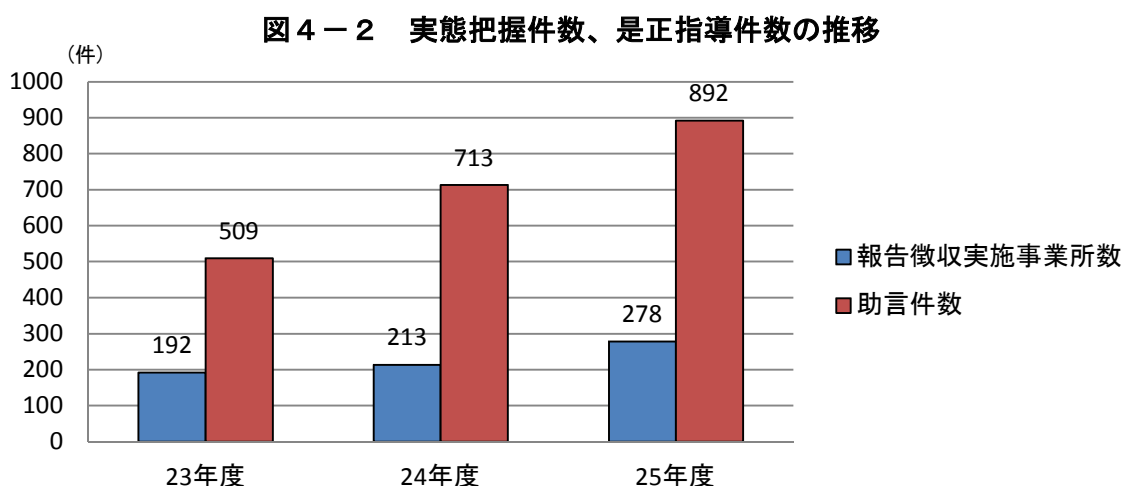


表4-3 是正指導件数の推移

(件)

指導内容	23年度	24年度	25年度
労働条件の文書交付等	103 (20.2%)	272 (38.1%)	330 (37.0%)
就業規則の作成手続 ※努力義務	98 (19.3%)	69 (9.7%)	111 (12.5%)
正社員との差別的取扱いの禁止	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇 ※努力義務	22 (4.3%)	39 (5.5%)	44 (4.9%)
教育訓練	52 (10.2%)	43 (6.0%)	27 (3.0%)
福利厚生施設	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換	143 (28.1%)	155 (21.7%)	189 (21.2%)
待遇に関する説明 ※努力義務	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
短時間雇用管理者の選任 ※努力義務	91 (17.9%)	83 (11.6%)	89 (10.0%)
その他 (指針等) ※努力義務	0 (0.0%)	52 (7.3%)	102 (11.4%)
合計	509 (100.0%)	713 (100.0%)	892 (100.0%)