



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 山梨労働局

山梨労働局発表
平成26年6月9日

平成 25 年度山梨県内における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

－男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などについて労働者からの相談増加－

山梨労働局（局長 三浦宏二）は、第 29 回男女雇用機会均等月間（資料 1）に当たり、平成 25 年度における男女雇用機会均等法その他、育児・介護休業法及びパートタイム労働法における施行状況（資料 2）及び近年の労働局長による紛争解決の援助事例（資料 3）をとりまとめたので公表いたします。

【施行状況のポイント】

○平成 25 年度に山梨労働局雇用均等室に寄せられた相談は 902 件。前年度（970 件）に比べて 7%減少しているが、労働者からの相談件数を比較すると全体で 22.9%増、男女雇用機会均等法については 31.2%増、育児・介護休業法については 13.7%増、パートタイム労働法はほぼ横ばいとなっている。

○男女雇用機会均等法の相談について、最も多いのはセクハラであり、育児・介護休業法では育児休業関係が最も多い。

○行政指導を行った件数は 2,714 件。前年度（2,039 件）に比べて 33.1%増加している。

○指導の内容については、男女雇用機会均等法では 59.0%とセクシュアルハラスメントが最も多く、育児・介護休業法では義務規定の中では 3 歳までの所定労働時間の短縮措置等が 15.8%と最も多い。また、パートタイム労働法では労働条件の文書通知が 41.4%と最も多い。

○紛争の解決援助の申立て（労働局長による援助及び調停）は5件。前年度（11件）に比べて減少している。

内訳は、男女雇用機会均等法関係3件、育児・介護休業法関係2件であり、事案は、セクシュアルハラスメント、妊娠等不利益取扱い、育児休業に係る不利益取扱い、及び期間雇用者の育児休業取得に関するものである。

【添付資料】

1 [第29回男女雇用機会均等月間実施要綱](#)

2 [平成25年度山梨県内における雇用均等行政関係法令施行状況](#)

3 [紛争解決援助事例](#)

参考1 [男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のあらまし](#)

参考2 [パートタイム労働法の概要](#)

参考3 [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基づく紛争解決援助制度のご案内](#)

1 趣旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなく自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めること及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）であることを、社会一般に定着させる必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目標

- (1) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着

3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション！
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

4 期間

平成26年6月1日から30日までの1か月

5 主唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

(1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

(2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

(4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進

厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。

平成 25 年度山梨県内における雇用均等行政関係法令施行状況

1 全体

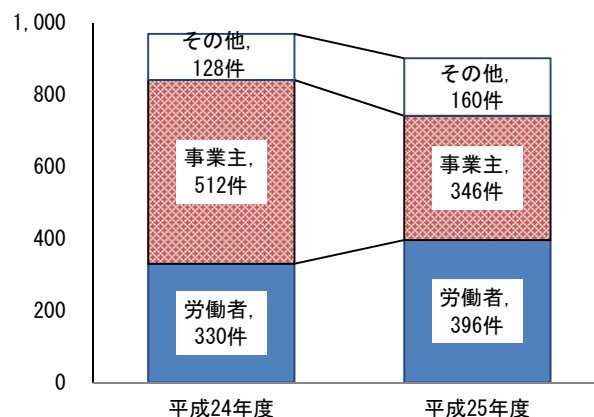
(1) 相談状況

平成 25 年度に山梨労働局雇用均等室に寄せられた相談は 902 件であり、前年度（970 件）に比べて 7%減少している。

しかしながら、相談者の内訳では、労働者からの相談が 396 件と最も多く、前年度（330 件）に比べて 22.9%増加しており、男女雇用機会均等法では 31.2%増加、育児・介護休業法では 13.7%増加、パートタイム労働法ではほぼ横ばいとなっている。（図 1）

また、相談内容では、育児・介護休業法に関する相談が 491 件（54.4%）と最も多く、その中でも育児休業に関する相談が 66 件（20.8%）と最も多い。

（図 1）相談者の内訳



(2) 指導状況

行政指導を行った件数は 2,714 件であり、前年度（2,039 件）に比べて 33.2%増加している。

内訳は、育児・介護休業法に関するものが 1,915 件（70.6%）と最も多く、その中でも 3 歳までの所定労働時間の短縮措置等に関するものが 160 件（15.9%）と最も多い。

(3) 紛争解決援助の状況

紛争の解決の申立て（労働局長による援助及び調停）は 5 件（前年度は 11 件）である。

内容は、男女雇用機会均等法関係 3 件、育児・介護休業法関係 2 件であり、いずれも女性労働者からの申立てである。

事案は、セクシュアルハラスメント、妊娠等不利益取扱い育児休業に係る不利益取扱い、及び期間雇用者の育児休業取得に関するものである。

2 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談状況

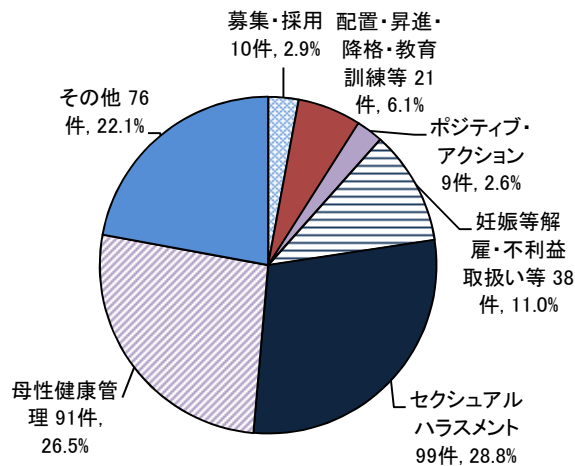
相談件数は344件であり、前年度(290件)から比べて18.6%増加した。

内訳をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが99件で全体の28.8%を占め、前年度(130件、44.8%)と同様に最も多く、次いで母性健康管理措置※が91件(26.5%)、妊娠等解雇・不利益取扱い等が38件(11.0%)となっている。(図2)

また、相談者の内訳は、女性労働者からの相談が200件(58.1%)と半数を超えており、次いで事業主からの相談が80件(23.3%)となっている。

※母性健康管理措置は、妊産婦のための健康診査等の時間確保及び妊産婦が医師の指導事項を守ることができるようにするための措置。

(図3) 男女雇用機会均等法相談内容の内訳

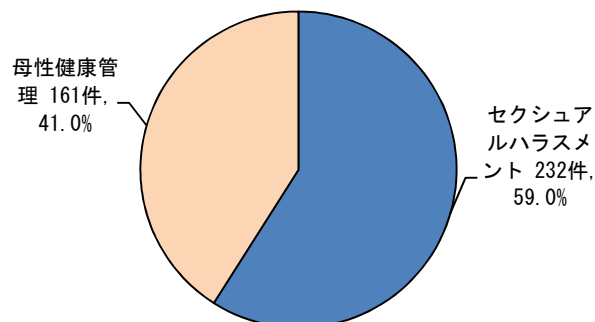


(2) 指導状況

法第29条に基づき、147事業所を対象に393件(前年度207件)の助言を行った。

内容は、セクシュアルハラスメント対策に関する事項が232件(59.0%)で前年度(142件、68.6%)と同様に最も多く、次いで母性健康管理措置が161件(41.0%)となっている。(図3)

(図3) 男女雇用機会均等法指導内容の内訳



(3) 紛争解決援助の状況

法第17条に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は3件（前年度6件）であり、うち妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものが2件（前年度2件）、セクシュアルハラスメントに関するものが1件（前年度4件）であった。

また、申立者はいずれも女性労働者であった。申立事案のうち1件は解決したため援助を終了し、1件は申立てが取下げられ、1件は次年度への繰越となっている。

法第18条に基づく調停の申請件数は0件（前年度2件）あった。

3 育児・介護休業法関係

(1) 相談状況

相談件数は491件であり、前年度（589件）に比べて16.6%減少した。

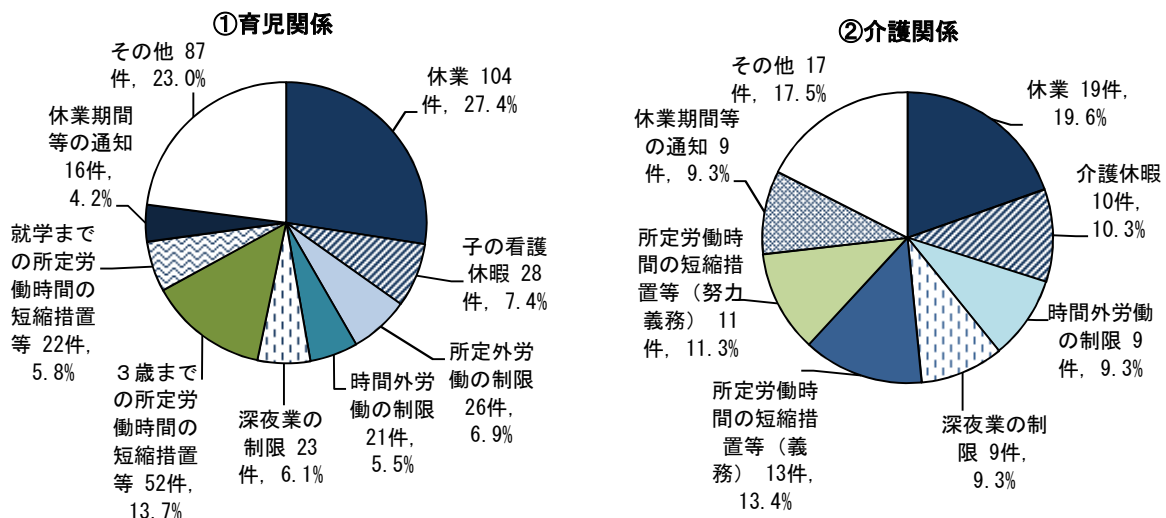
内訳をみると、育児関係が379件（77.2%）、介護関係が97件（19.8%）より多くなっている。

育児関係の内訳で最も多いのは、育児休業関係の104件（27.4%）となっており、次いで3歳までの所定労働時間の短縮措置等が52件（13.7%）となっている。

一方、介護関係の内訳で最も多いのは、介護休業制度の19件（19.6%）となっており、次いで所定労働時間短縮処置（義務）が13件（13.4%）となっている。（図4）

相談者は事業主が236件と最も多く、全体の48.1%を占めており、相談内容は法に係る制度の内容に関することや、就業規則の整備に関すること等であった。一方、労働者からの相談は141件で、全体の28.7%を占めており、相談内容は育児休業取得を理由とした労働条件の不利益変更や解雇等に関するもの、期間雇用者等の育児休業取得に関するものなどであった。

(図4) 育児・介護休業法相談内容の内訳



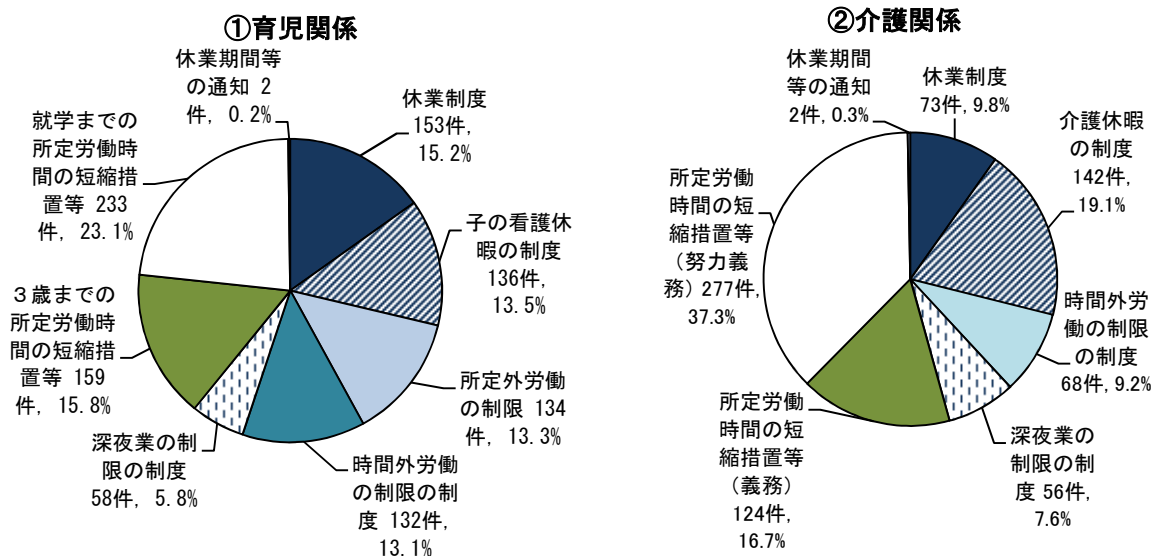
(2) 指導状況

法第56条に基づき、301事業所を対象に1,915件（前年度1,503件）の助言を行った。

そのうち、育児関係は1,007件（52.6%）を占めており、内訳を詳細にみると、就学までの所定労働時間の短縮措置等の233件（23.1%）が前年度（172件、20.6%）と同様に最も多く、次いで3歳までの所定外労働時間の短縮措置等が159件（15.8%）、育児休業制度が153件（15.2%）となっている。

一方、介護関係は742件（38.7%）を占めており、内訳を詳細にみると、所定労働時間の短縮措置等（努力義務）の277件（37.3%）が前年度（195件、32.9%）と同様に最も多く、次いで介護休暇が142件（19.1%）、所定労働時間の短縮措置等（義務）が124件（16.7%）となっている。（図5）

（図5）育児・介護休業法指導内容の内訳



(3) 紛争解決援助の状況

法第56条の2に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は2件（前年度3件）で、期間雇用者の休業に係る事案、育児休業の取得を理由とした不利益取扱いに関する事案である。申立てのあった2件のうち、2件とも援助を終了した。

4 パートタイム労働法関係

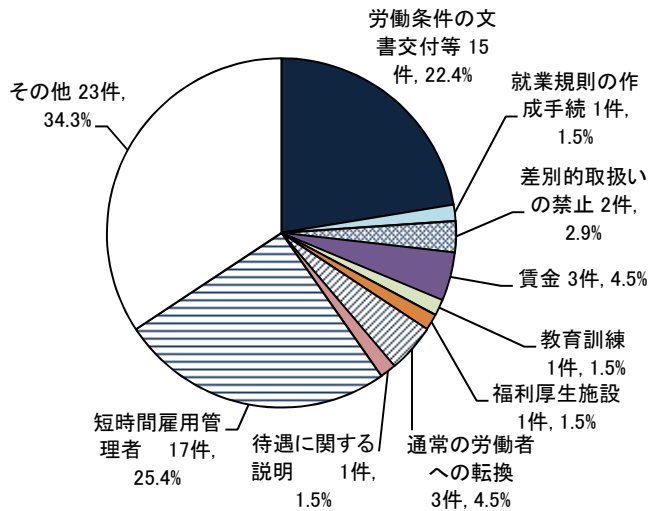
(1) 相談状況

相談件数は67件であり、前年度（91件）に比べて26.4%減少した。

内訳をみると、短時間雇用管理者の選任に関するものが17件（25.4%）、労働条件に関する文書交付等が15件（22.4%）と多くなっている。（図6）

また、相談者をみると労働者からの相談が32件（47.8%）、事業主からの相談が30件（44.8%）となっている。

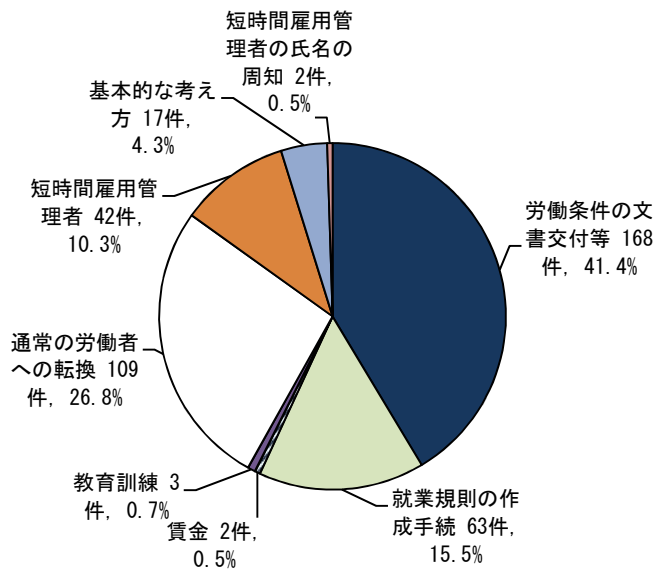
(図6) パートタイム労働法相談内容の内訳



(2) 指導状況

法第16条に基づき、195事業所を対象に406件（前年度329件）の助言を行った。内訳は、労働条件に関する文書交付等に関する事項が168件（41.4%）で前年度（144件、43.8%）と同様に最も多く、次いで通常の労働者への転換措置が109件（26.8%）、就業規則の作成手続が63件（15.5%）となっている。（図7）

(図7) パートタイム労働法指導内容の内訳



◇ 紛争解決事例

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）関係

[産前・産後休業の請求を理由とする不利益取扱い]

会社に産前・産後休業を請求したが認められず、退職勧奨を受けた。産前・産後休業を取得し継続就業を求める申立て。

労働者からの申立内容

申立者は6か月契約で、つわりのため2か月休職後復帰した。産前・産後休業を請求したが認められず、退職勧奨を受けた。期間契約でもあり、2か月も休んだので仕方ないと思ったが、職場の先輩に聞いたところ、産休があることがわかった。産前・産後休業を取得し継続就業を求めたい。

事業主からの聴取内容

話に行き違いがあり、労働者が誤解しているようである。産前・産後休業を認めないわけではない。

労働局長による援助

産前・産後休業の請求を理由とする退職の強要等の不利益取扱いを禁止する男女雇用機会均等法第9条第3項を確認。双方に適切な対応を求めた。

結果

労働者は産前・産後休業を取得し仕事を続けられることになった。

[参考]

男女雇用機会均等法

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条第3項 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令に定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※ 事案の特定を避けるため、平成23～25年度に受理した中から修正を加えて掲載しています。

[セクシュアルハラスメント]

セクシュアルハラスメントを受け、仕事を辞めざるを得なくなったため、会社に謝罪文の提出及び治療費・慰謝料を求める申立て。

労働者からの申立内容

セクシュアルハラスメントを受けたショックにより仕事を辞めざるを得なくなり体調を崩した。会社の対応に納得がいかないため、謝罪文の提出と治療費・慰謝料を求めたい。

事業主からの聴取内容

会社は、セクハラ防止対策が十分でなかったことは認めるが、治療費・慰謝料の支払いまでの責任はない。

労働局長による援助

申立者の希望を伝えるとともに、申立者への対応を具体的に検討するよう助言。

結果

会社側からの謝罪が行われ、双方和解した。申立者も快復に向けての一步となったと回答。

2 相談：育児・介護休業法関係

[育児休業の取得]

育児休業等の取得を申出たところ、一旦退職してもらおうと言われた

相談概要

事業主に産前・産後休業、育児休業の取得を申出たところ、一旦退職してもらい子育てが一段落したら再雇用すると言われた。退職するしかないのか。勤続3年で、雇用契約期間の定めはない。

雇用均等室の対応

雇用契約期間の定めがない労働者は、勤続1年未満等の労使協定で育児休業を取得することができないと定められた労働者以外は育児休業を取得できることを説明。また、育児休業中の社会保険料は事業主負担分も免除されることから、事業主への説明材料を提示。

結果

相談者が雇用均等室への相談をふまえ事業主に再度取得を申し出たところ、育児休業等を取得できることとなった。

[参考]

育児・介護休業法

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第6条第1項 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことはできない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合には、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの