



報道関係者 各位

平成 28 年 6 月 30 日（木）

【照会先】

愛知労働局雇用環境・均等部指導課
課 長 織田 和成（内 700）
課 長 補 佐 河嶋小百合（内 701）
（電 話）052-219-5509

平成 27 年度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等の状況

愛知労働局（局長 木暮康二）では、平成27年度に雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談、是正指導と紛争解決の援助の状況を取りまとめました（資料1）。

妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇等不利益取扱い（いわゆるマタハラ）に関する相談が前年度に比べ 106 件増加（32.2%増）し、3 年度連続の増加となった。

妊娠・出産・育児休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境を整備する育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立を受け、その円滑な施行（平成 29 年 1 月 1 日）に向けて周知広報を行うとともに、労働者からの相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図ります（資料2、3）。

また、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導を適正に行います。

※都道府県労働局の組織見直しを行い、平成 28 年 4 月 1 日から「雇用均等室」は「雇用環境・均等部」になりました。

○三法^{※1}に関する相談等の状況の概要

1 相談の状況

○相談件数：4,408件（前年度比1,813件減少（29.1%減））【資料1 P1～4参照】

- ・労働者からの相談は1,639件で前年度比152件減少（8.5%減）した。
- ・妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は435件で前年度に比べ106件増加（前年度比32.2%増）した。

○相談内容

〈男女雇用機会均等法関係〉（1,561件、三法の相談全体の35.4%）【資料1 P1・2・4・5参照】

- ・セクシュアルハラスメントに関する相談（703件）が多く、45.0%を占めている。
- ・次いで、母性健康管理に関する相談が275件、妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱いに関する相談は272件で、前年度に比べ30件増加。

〈育児・介護休業法関係〉（2,484件、同56.4%）【資料1 P2・4・6参照】

- ・育児休業に関する相談（892件）と育児短時間勤務制度に関する相談（408件）が多く、5割以上を占めている。
- ・育児休業等申出・取得を理由とする不利益取扱いに関する相談は163件で、前年度に比べ87.4%増となった。

〈パートタイム労働法関係〉（363件、同8.2%）【資料1 P7参照】

- ・パートタイム労働指針に関することが60件（16.5%）で最も多く、次いで労働条件の文書交付が56件（15.4%）であった。

2 是正指導の状況

○是正指導件数：2,363件（前年度比361件増加（18.0%増））【資料1 P8～10参照】

- ・619事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの法違反が確認された606事業所（97.9%）に対し、2,363件の是正指導を実施した。
- ・内訳は「育児・介護休業法関係」が1,248件（52.8%）と最も多く、次いで「パートタイム労働法」が754件（31.9%）、「男女雇用機会均等法関係」が361件（15.3%）となっている。
- ・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した。

3 紛争解決援助の状況【資料1 P11、資料2参照】

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数：13件（前年度比3件増加（30.0%増））

- ・男女雇用機会均等法関係が4件、育児・介護休業法関係が8件。うち、妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する申立は6件。
- ・平成27年度中に援助を終了した事案（9件）のうち約8割が助言の結果、解決に至った。

○調停申請受理件数：2件

- ・均等法（妊娠不利益取扱いの禁止・セクシュアルハラスメント対策）に関する申請。うち調停案の受諾勧告を行ったのは1件で、双方受諾し、解決に至った。

※1 三法とは、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

<添付資料>

- 1 相談件数等の推移及び相談内容内訳（P. 1～11）
- 2 労働局長による紛争解決の援助事例（P. 12～13）
- 3 紛争解決援助制度のご案内（リーフレット）
- 4 パパもママも育児休業を取りましょう。（リーフレット）

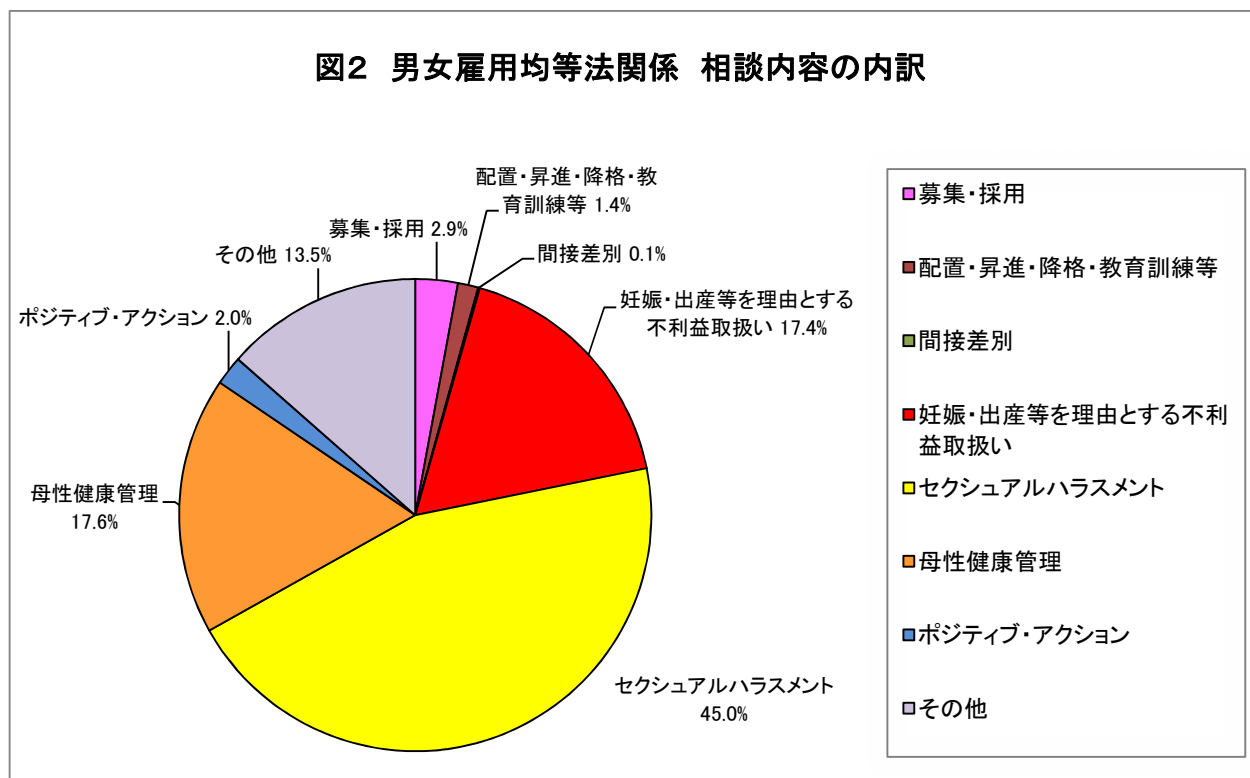
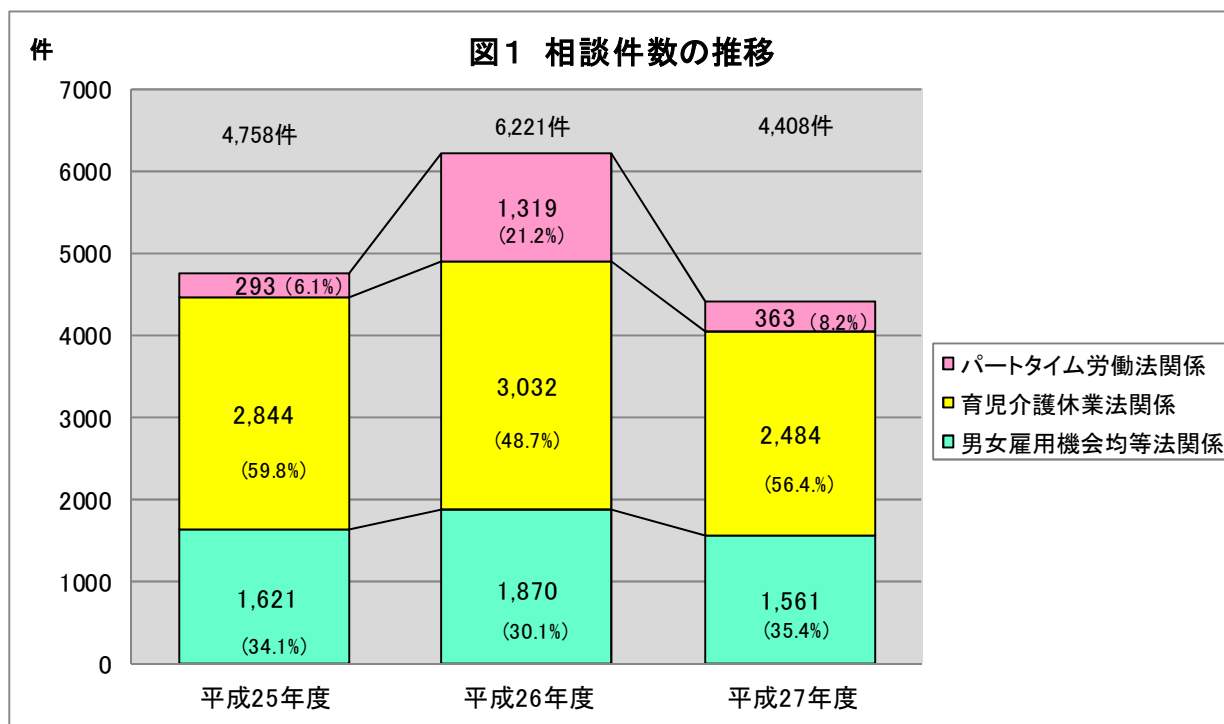


図3 育児・介護休業法(育児)関係 相談内容の内訳

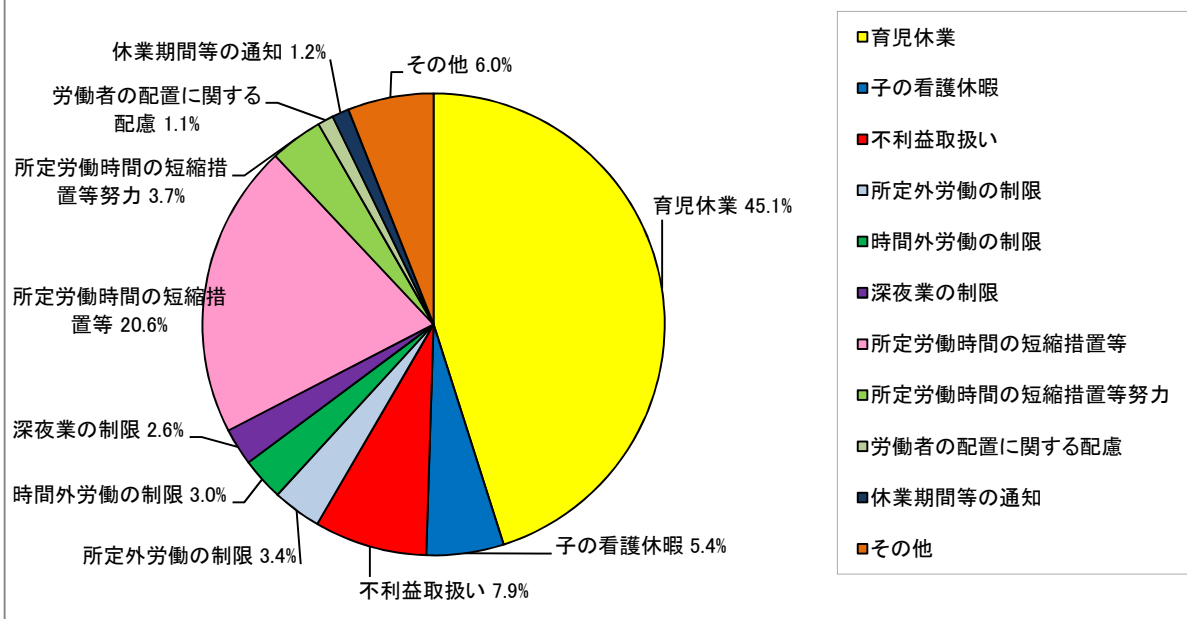
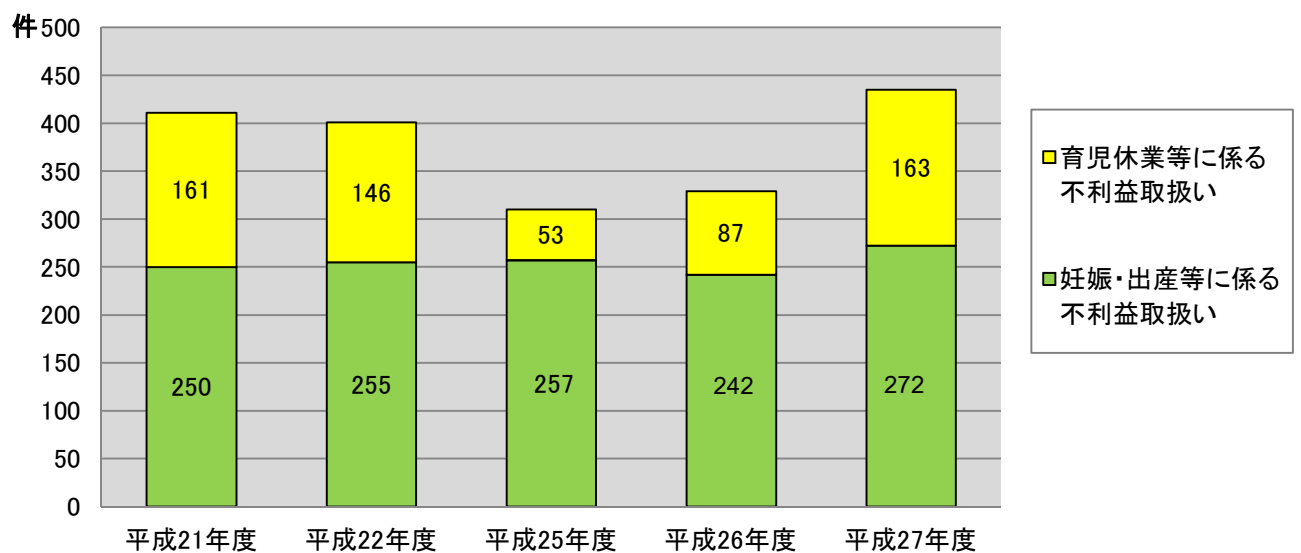


図4 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱相談状況推移



相談件数等の推移及び相談内容内訳

1 相談件数の推移

		(件)			平成27年度 割合 (%)
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	
男女雇用機会均等法関係		1,621	1,870	1,561	35.4%
					(100.0)
	労働者	881	970	871	(55.8)
	事業主	396	497	390	(25.0)
	その他	344	403	300	(19.2)
育児・介護休業法関係		2,844	3,032	2,484	56.4%
					(100.0)
	労働者	682	718	663	(26.7)
	事業主	1,397	1,436	1,110	(44.7)
	その他	765	878	711	(28.6)
パートタイム労働法関係		293	1,319	363	8.2%
					(100.0)
	短時間労働者	91	103	105	(28.9)
	事業主	146	951	189	(52.1)
	その他	56	265	69	(19.0)
合 計		4,758	6,221	4,408	100.0%
	労働者	1,654	1,791	1,639	37.2%
	事業主	1,939	2,884	1,689	38.3%
	その他	1,165	1,546	1,080	24.5%

2 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い相談件数の推移

(件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成27年度 割合(%)
妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(均等法関係)	257	242	272	62.5% (100.0)
労働者	130	122	133	(48.9)
事業主	75	65	76	(27.9)
その他	52	55	63	(23.2)
育児休業等に係る不利益取扱 い(育児・介護休業法関係)	53	87	163	37.5% (100.0)
労働者	36	61	97	(59.5)
事業主	9	13	35	(21.5)
その他	8	13	31	(19.0)
合 計	310	329	435	100.0%
労働者	166	183	230	52.9%
事業主	84	78	111	25.5%
その他	60	68	94	21.6%

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
妊娠・出産等を理 由とする不利益取 扱い(均等法関係)	250	255	219	189	257	242	272
育児休業等に係る 不利益取扱い(育 児・介護休業法関 係)	161	146	63	73	53	87	163
合 計	411	401	282	262	310	329	435

3 相談者別相談内容の内訳

(1) 男女雇用機会均等法関係

相談者別相談内容の内訳(平成27年度)

(件)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
第5条関係 (募集・採用)	2 (0.3%)	8 (10.0%)	21 (5.4%)	15 (5.0%)	46 (2.9%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	8 (1.0%)	4 (5.2%)	7 (1.8%)	3 (1.0%)	22 (1.4%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (0.1%)
第9条関係 (妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	132 (16.7%)	1 (1.3%)	76 (19.5%)	63 (21.0%)	272 (17.4%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	445 (56.3%)	63 (78.8%)	83 (21.3%)	112 (37.3%)	703 (45.0%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	121 (15.3%)	2 (2.5%)	100 (25.6%)	52 (17.3%)	275 (17.6%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	24 (6.2%)	8 (2.7%)	32 (2.0%)
その他	83 (10.5%)	2 (2.5%)	79 (20.3%)	46 (15.3%)	210 (13.5%)
合 計	791 (100.0%)	80 (100.0%)	390 (100.0%)	300 (100.0%)	1,561 (100.0%)

(2) 育児・介護休業法関係

相談者別相談内容の内訳(平成27年度)

(件)

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
育児関係	第5条関係(育児休業)	231 (45.3%)	30 (62.5%)	385 (45.7%)	246 (42.7%)	892 (45.1%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	20 (3.9%)	3 (6.3%)	61 (7.2%)	22 (3.8%)	106 (5.4%)
	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)	93 (18.2%)	1 (2.1%)	33 (3.9%)	29 (5.0%)	156 (7.9%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	14 (2.7%)	2 (4.2%)	32 (3.8%)	19 (3.3%)	67 (3.4%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	10 (2.0%)	1 (2.1%)	32 (3.8%)	17 (3.0%)	60 (3.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	9 (1.8%)	1 (2.1%)	27 (3.2%)	14 (2.4%)	51 (2.6%)
	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)	86 (16.9%)	3 (6.3%)	178 (21.1%)	141 (24.5%)	408 (20.6%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	15 (2.9%)	2 (4.2%)	33 (3.9%)	24 (4.2%)	74 (3.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	11 (2.2%)	1 (2.1%)	4 (0.5%)	6 (1.0%)	22 (1.1%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	3 (0.6%)	0 (0.0%)	11 (1.3%)	9 (1.6%)	23 (1.2%)
	その他	18 (3.5%)	4 (8.3%)	47 (5.6%)	49 (8.5%)	118 (6.0%)
	小計	510 (100.0%)	48 (100.0%)	843 (100.0%)	576 (100.0%)	1,977 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	34 (47.9%)	13 (38.2%)	122 (45.9%)	56 (41.8%)	225 (44.6%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	22 (31.0%)	8 (23.5%)	50 (18.8%)	21 (15.7%)	101 (20.0%)
	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)	2 (2.8%)	1 (2.9%)	2 (0.8%)	2 (1.5%)	7 (1.4%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	2 (2.8%)	5 (14.7%)	17 (6.4%)	6 (4.5%)	30 (5.9%)
	第20条関係(深夜業の制限)	1 (1.4%)	3 (8.8%)	15 (5.6%)	5 (3.7%)	24 (4.8%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	9 (12.7%)	3 (8.8%)	44 (16.5%)	28 (20.9%)	84 (16.6%)
	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%)	5 (1.9%)	1 (0.7%)	6 (1.2%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	1 (0.4%)	1 (0.7%)	3 (0.6%)
	その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (3.8%)	14 (10.4%)	24 (4.8%)
	小計	71 (100.0%)	34 (100.0%)	266 (100.0%)	134 (100.0%)	505 (100.0%)
	職業家庭両立推進者関係		0	0	1	1
合 計		581	82	1,110	711	2,484

(3) パートタイム労働法関係

相談者別相談内容の内訳(平成27年度)

(件)

	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	9 (8.6%)	32 (16.9%)	15 (21.7%)	56 (15.4%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	3 (2.9%)	2 (1.1%)	0 (0.0%)	5 (1.4%)
第8条関係 (短時間労働者の待遇の原則)	11 (10.5%)	13 (6.9%)	3 (4.3%)	27 (7.4%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	13 (12.4%)	22 (11.6%)	10 (14.5%)	45 (12.4%)
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	10 (9.5%)	12 (6.3%)	9 (13.0%)	31 (8.5%)
第11条関係 (教育訓練)	2 (1.9%)	3 (1.6%)	0 (0.0%)	5 (1.4%)
第12条関係 (福利厚生施設)	2 (1.9%)	5 (2.6%)	0 (0.0%)	7 (1.9%)
第13条関係 (通常の労働者への転換)	3 (2.9%)	17 (9.0%)	7 (10.1%)	27 (7.4%)
第14条1項関係 (措置の内容の説明)	5 (4.8%)	11 (5.8%)	3 (4.3%)	19 (5.2%)
第14条2項関係 (待遇に関する説明)	9 (8.6%)	8 (4.2%)	0 (0.0%)	17 (4.7%)
第15条関係 (指針)	22 (21.0%)	28 (14.8%)	10 (14.5%)	60 (16.5%)
第16条関係 (相談のための体制の整備)	6 (5.7%)	25 (13.2%)	8 (11.6%)	39 (10.7%)
第17条関係 (短時間雇用管理者)	3 (2.9%)	2 (1.1%)	0 (0.0%)	5 (1.4%)
その他 (改正法の内容等)	7 (6.7%)	9 (4.8%)	4 (5.8%)	20 (5.5%)
合 計	105 (100.0%)	189 (100.0%)	69 (100.0%)	363 (100.0%)

4 是正指導件数の推移

(件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成27年度 割合(%)
男女雇用機会均等法	242	297	361	15.3%
育児・介護休業法	1,354	1,073	1,248	52.8%
パートタイム労働法	871	632	754	31.9%
合 計	2,467	2,002	2,363	100.0%

(1) 男女雇用機会均等法関係

是正指導件数の推移

(件)

	25年度	26年度	27年度
第5条関係 (募集・採用)	23 (9.5%)	16 (5.4%)	9 (2.5%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	3 (1.2%)	4 (1.3%)	3 (0.8%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係 (妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1 (0.4%)	1 (0.3%)	6 (1.7%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	163 (67.4%)	200 (67.3%)	215 (59.6%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	52 (21.5%)	76 (25.6%)	128 (35.5%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	242 (100.0%)	297 (100.0%)	361 (100.0%)

(2) 育児・介護休業法関係

是正指導件数の推移

(件)

		25年度	26年度	27年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	151 (22.7%)	113 (20.7%)	141 (22.5%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	101 (15.2%)	84 (15.4%)	102 (16.3%)
	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)	0 (0.0%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	63 (9.5%)	40 (7.3%)	56 (8.9%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	103 (15.5%)	80 (14.7%)	95 (15.2%)
	第19条関係(深夜業の制限)	54 (8.1%)	28 (5.1%)	42 (6.7%)
	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)	194 (29.1%)	169 (31.0%)	163 (26.0%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	30 (5.5%)	24 (3.8%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)
	小計	666 (100.0%)	546 (100.0%)	626 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	127 (26.3%)	84 (23.9%)	109 (25.6%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	63 (13.0%)	35 (10.0%)	51 (12.0%)
	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)	58 (12.0%)	41 (11.7%)	61 (14.3%)
	第20条関係(深夜業の制限)	55 (11.4%)	27 (7.7%)	42 (9.9%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	180 (37.3%)	133 (37.9%)	138 (32.4%)
	第24条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	31 (8.8%)	25 (5.9%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	483 (100.0%)	351 (100.0%)	426 (100.0%)
	職業家庭両立推進者関係	205	176	196
合 計		1,354	1,073	1,248

(3) パートタイム労働法関係

是正指導件数の推移

(件)

	25年度	26年度	27年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	168 (19.3%)	143 (22.6%)	152 (20.2%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	203 (23.3%)	103 (16.3%)	117 (15.5%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止) (旧8条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第10条関係 (賃金の均衡待遇) (旧9条)	21 (2.4%)	17 (2.7%)	12 (1.6%)
第11条関係 (教育訓練) (旧10条)	3 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
第12条関係 (福利厚生施設) (旧11条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換) (旧12条)	192 (22.0%)	151 (23.9%)	119 (15.8%)
第14条1項関係 (措置の内容の説明)			117 (15.5%)
第14条2項関係 (待遇に関する説明) (旧13条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第16条関係 (相談のための体制の整備)			69 (9.2%)
第17条関係 (短時間雇用管理者) (旧15条)	89 (10.2%)	87 (13.8%)	53 (7.0%)
その他 (指針等)	195 (22.4%)	130 (20.6%)	115 (15.3%)
合 計	871 (100.0%)	632 (100.0%)	754 (100.0%)

5 紛争解決の援助件数の推移

(1) 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

		平成25年度	平成26年度	平成27年度
男女雇用機会均等法	福利厚生	0	0	0
	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	5	5	2
	セクシュアルハラスメント	1	1	2
	母性健康管理措置(措置の実施)	0	0	0
	計	6	6	4
育児・介護休業法	育児休業	0	0	3
	育児休業等に係る不利益取扱い	2	3	4
	所定労働時間の短時間措置等	1	0	0
	労働者の配置に関する配慮	2	1	1
	計	5	4	8
パートタイム労働法	差別的取扱いの禁止	1	0	1
	計	1	0	1
合計		12	10	13

(2) 調停申請受理件数

(件)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男女雇用機会均等法	0	0	2
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム労働法 (差別的取扱いの禁止)	0	1	0
合計	0	1	2

労働局長による紛争解決の援助事例

○男女雇用機会均等法に基づく援助

妊娠したことを理由とする不利益取扱いの事例

＜労働者からの申立内容＞

事業主に妊娠したことを報告したところ、深夜勤務を外され、深夜勤務をしないことを理由に正社員からパートへ労働条件の不利益変更を強要された。正社員として継続勤務することを求め、援助申立。

＜事業主からの事情聴取＞

深夜勤務を外したのは、女性労働者の体調に配慮したものだが、正社員からパートへの変更は強要しておらず、女性労働者から希望があったため対応したものとの主張。

＜労働局長による援助の内容＞

事業主に対し、男女雇用機会均等法では妊娠・出産を理由とする雇止めなど不利益取扱いを禁止していること、女性労働者はパートへの変更を強要されたと受け止めて申し立てている状況であるため、法違反である可能性が高く、すぐに正社員に戻すよう助言。

＜結果＞

事業主は助言を受け入れ、正社員として雇用継続することとなり、紛争は解決した。

労働局長による紛争解決の援助事例

○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく援助

妊娠し、産前産後休業と育児休業を申し出たことを理由とする不利益取扱いの事例

＜労働者からの申立内容＞

有期労働契約で働く妊娠中の女性労働者が、産前産後休業後引き続き育児休業を取得したいと事業主に伝えたところ、現在の雇用契約期間満了をもって雇止めされそうであるとして援助申立。

＜事業主からの事情聴取＞

法律を正しく理解しておらず、産前産後休業等で就労しないのに雇用契約を更新することはできないと考えて対応したとの主張。

＜労働局長による援助の内容＞

事業主に対し、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠したこと、産前産後休業や育児休業を申し出たことを理由とする雇止めなど不利益な取扱いは禁止していることを説明。また、契約の不更新が不利益な取扱いに該当する場合には、休業等により契約期間の全てにわたり労働者が労務の提供ができない場合であっても契約を更新しなければならないものであるため、女性労働者との雇用契約をこれまで同様更新し、産前産後休業と育児休業の申し出について、法に沿って対応するよう助言。

＜結果＞

事業主は助言を受け入れ、雇用契約は更新され、各休業申出にも法に沿って対応することとなり、紛争は解決した。

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

に基づく紛争解決援助制度のご案内

都道府県労働局雇用環境・均等部では、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について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

●以下の事柄に関する性別による差別的取扱い

募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません

●均等法で禁止される間接差別

●婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い

●セクシュアルハラスメント

●母性健康管理措置

（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

育児・介護休業法に基づく紛争解決

●育児休業制度

●介護休業制度

●子の看護休暇制度

●介護休暇制度（※）

●育児のための所定外労働の制限（※）

●時間外労働の制限、深夜業の制限

●育児のための所定労働時間の短縮措置（※）

●介護のための短時間勤務制度等の措置

●育児休業等を理由とする不利益取扱い

●労働者の配置に関する配慮

（※）これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年6月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

パートタイム労働法に基づく紛争解決

●労働条件の文書交付など

●通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い

●職務の遂行に必要な教育訓練

●福利厚生施設の利用の機会の配慮

●通常の労働者への転換を推進するための措置

●待遇の決定についての説明

対象者

紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部

まずは、お近くの 都道府県労働局雇用環境・均等部まで ご相談ください！

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

雇用環境・均等部では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



簡単な手続きで、迅速に行政機関に
解決してもらいたい場合

**都道府県労働局長
による援助
(助言・指導・勧告)**

雇用環境・均等部に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。

雇用環境・均等部が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!



公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議〔均等法〕
両立支援調停会議〔育児法〕
均衡待遇調停会議〔パート法〕
による調停**

雇用環境・均等部に調停申請書^(※)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

(※) 調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

機会均等調停会議 による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

両立支援調停会議 による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい。金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議 による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

結果

調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

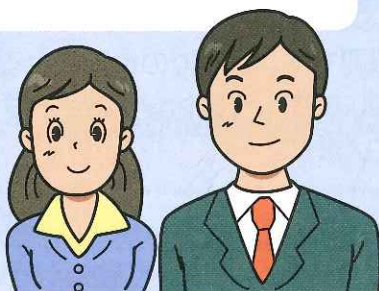
紛争解決援助の制度に関する



雇用環境・均等部の援助を受けるメリットは？



時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です…



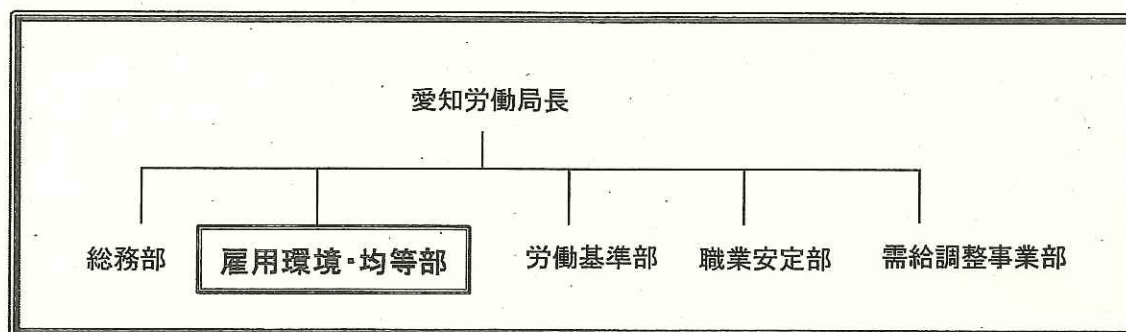
援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用環境・均等部が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

組織改編により「雇用環境・均等部」を新たに設置しました

◆パワハラや解雇、マタハラやセクハラなどの相談対応を一体化◆

愛知労働局では組織の見直しを行い、4月から「雇用環境・均等部」を新たに設置しました。

【 組織改編のイメージ 】



【 「雇用環境・均等部」設置による主な効果 】

① 総合的な行政事務の展開

「雇用環境・均等部」が、「女性の活躍促進」や「働き方改革」などの企業・経済団体への働きかけをワンパッケージで効果的に実施

② 労働相談の対応の一体的実施・個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施

「雇用環境・均等部（室）」が、労働相談の対応を一体的に実施。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組（企業への指導）と解決への取組（調停・あっせんなど）を一体的に実施

③ 業務実施体制の整備・強化

女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革などの取組を強力に進めるため、「雇用環境・均等部」に専門官職（雇用環境改善・均等推進指導官）を配置



【 「雇用環境・均等部」の所在地・連絡先 】

愛知労働局 雇用環境・均等部

名古屋市中区三の丸2-5-1
(名古屋合同庁舎第2号館2階)

電話 052-972-0252

FAX 052-961-5798

○企画課

【企画係・調整係】

名古屋市中区三の丸2-5-1
(名古屋合同庁舎第2号館2階)

電話 052-972-0252

FAX 052-961-5798

○指導課

【助成金係・指導係】

名古屋市中区栄2-3-1
(名古屋広小路ビルディング11階)

電話 052-219-5509

FAX 052-220-0573

愛知（三の丸庁舎）総合労働相談コーナー

名古屋市中区三の丸2-5-1
(名古屋合同庁舎第2号館2階)

電話 052-972-0266

FAX 052-972-0277

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

平成28年4月1日現在

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-800-0770	018-863-4493	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-2777	024-536-4664	960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎2階
東京	03-6867-0212	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-223-0560	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-261-2978	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎3階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-22-3649	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6028	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4763	092-473-0736	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館5階
佐賀	0952-32-7167	0952-32-7159	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>



パパもママも育児休業を取りましょう。



男性の育休取得によるメリット



1 家庭が安定する

- 子育ての喜びと苦勞を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ママの育児ストレスが減り、第二子以降も生み育てやすい。

2 仕事に好影響

- 時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- 情報の共有化により、チームワークが高まる。

3 ママが輝く

- 仕事と育児を両立しやすくなり、女性が活躍する場が広がる。
- 「女性の力」が発揮されることで、企業経営にもプラス効果。

Let's イクメン



部長！ 僕にも育児休業を取らせていただけますか？



「わが社のイクメン第一号！応援してるぞ！」
「復帰後は育児の経験を仕事にも活かして頑張ってくれ」

あなたもイクメンになって、夫婦の絆、親子の絆を深めましょう！
育児休業を取るなら今です！



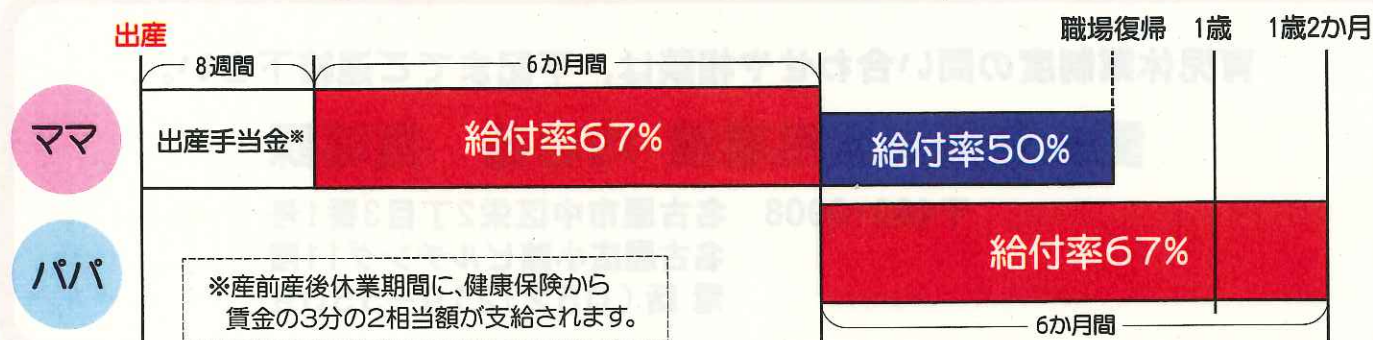
「奥さんだけ休めばいいじゃないか」
「もう昇進は諦めるのだな？」
「育児休業から戻ってきてても席はないぞ」

その発言、問題です！ 育児休業を認めないことや、取得を理由に不利益取扱いを行うことは禁止されています。

パパ・ママで半年ずつ取得すれば、 1年間割増給付が可能です！！

〈取得例〉ママが6か月間取得後、パパが6か月間取得。
合わせて1歳2か月まで67%給付（手取り賃金の約8割）。

*パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合



雇用保険の被保険者の方は

育児休業給付金

でパパ・ママの育児休業を応援します。

手取り賃金で比べると、**休業前の約8割**が支給されます！

育児休業前		〈収入のイメージ〉		育児休業中	
給与	230,000円		育児休業給付金	154,100円	
所得税	5,000円		所得税	0円	
社会保険料	30,000円		社会保険料	0円	
雇用保険料	1,200円		雇用保険料	0円	
住民税	15,000円		住民税	15,000円	
手取り	178,800円		手取り	139,100円	

育児休業開始から6ヶ月間、育児休業前賃金の**67%**が支給され、その後は**50%**の支給となりますが、夫婦ともに取得すれば1年間**67%**の給付を受給できます。

- 育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません。
(翌年度の住民税算定額にも含まれません)
- 育児休業中の社会保険料は、労使ともに免除されます。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。
- 住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります。
(詳しくはお住まいの市区町村へお問い合わせください。)

育児休業制度の問い合わせや相談は、下記までご連絡下さい。

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

〒460-0008 名古屋市中区栄2丁目3番1号
名古屋広小路ビルディング11階
電話 (052) 219-5509