



担当	愛知労働局雇用均等室 室長 井上 仁 地方育児・介護休業指導官 杉浦アキコ 地方育児・介護休業指導官 矢島 信子 地方短時間労働指導官 水谷 美絵 電話 052-219-5509 FAX 052-220-0573
----	--

平成24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 —改正育児・介護休業法全面施行による育児・介護休業法関係相談件数が増加—

愛知労働局では、平成24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と紛争解決の援助申立等の受理状況を取りまとめました。

今後も、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・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしています。

1 相談の状況

- 相談件数：5,842件（前年度に比べて738件、14%増加）【図1・2、資料1 P1参照】
 - ・特に、育児・介護休業法関係は法改正事項の全面施行（平成24年7月）を背景に昨年度に比べて714件、23%増加。このうち事業主からの相談が前年度に比べて546件、33%増加。

○相談内容

〈均等法関係〉 【図3・5、資料1 P2・3参照】

- ・セクシュアルハラスメントに関する相談（703件）が最も多い。
- ・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（189件）は減少傾向にあるものの、依然として多い。

〈育児・介護休業法〉 【図4・5、資料1 P2・4参照】

- ・育児休業に関する相談（972件）が最も多く、次いで法改正事項の全面施行により全ての事業主に義務付けられた育児短時間勤務制度に関する相談（681件）が労働者、事業主ともに多い。
- ・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（73件）は前年度に比べて10件、16%増加。

〈パートタイム労働法〉 【資料1 P5参照】

- ・通常の労働者への転換に関する相談（154件）が最も多い。

2 紛争解決援助の状況

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数：20件（前年度に比べて3件、18%増加）【資料1 P6、資料2参照】
 - ・均等法関係が12件、育児・介護休業法関係が8件。
 - ・妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する申立件数（12件）が6割を占める。

添付資料

- 1 相談件数等の推移及び相談内容内訳
- 2 労働局長による紛争解決の援助事例

図1 相談件数の推移

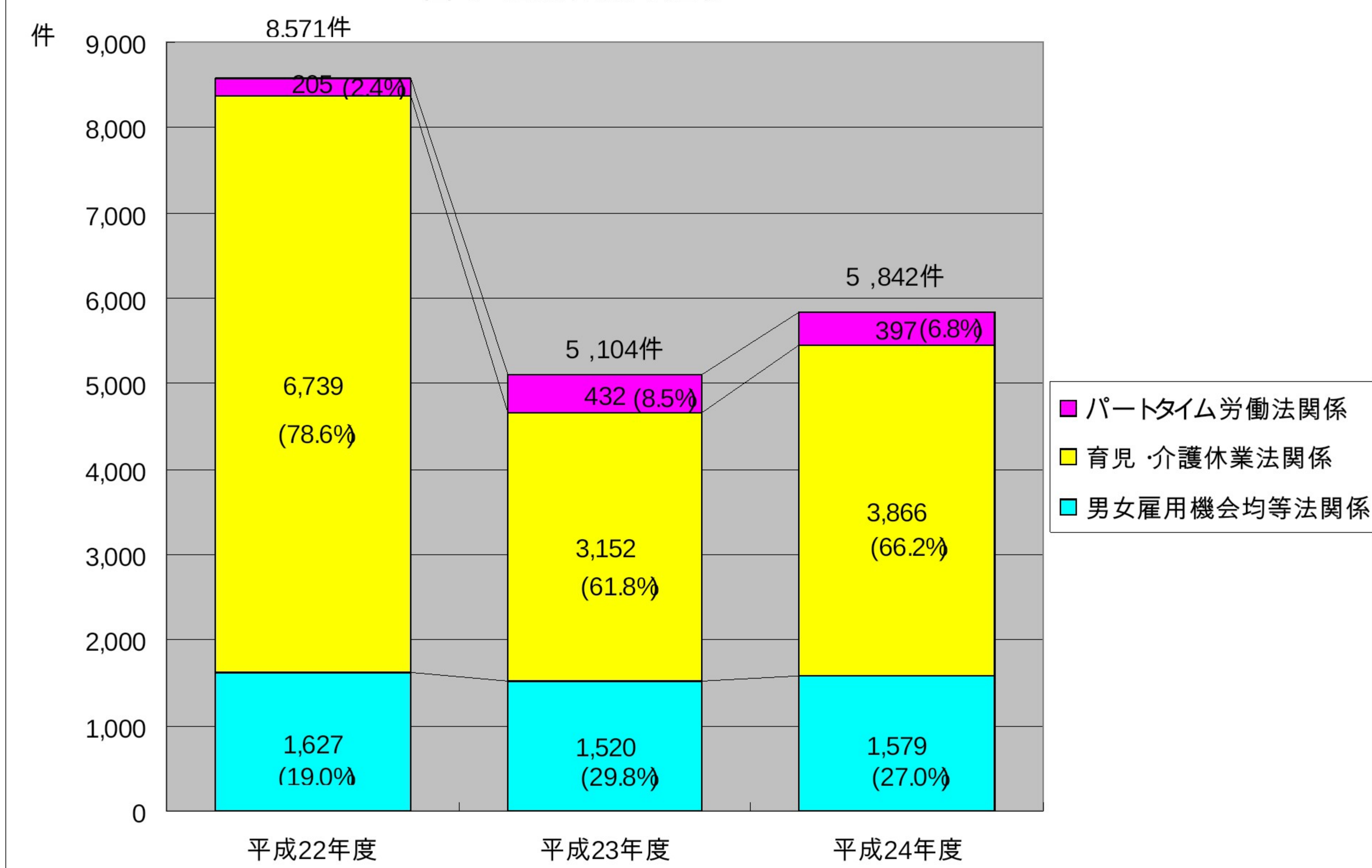


図2 相談者別育児・介護休業法関係相談受理件数推移

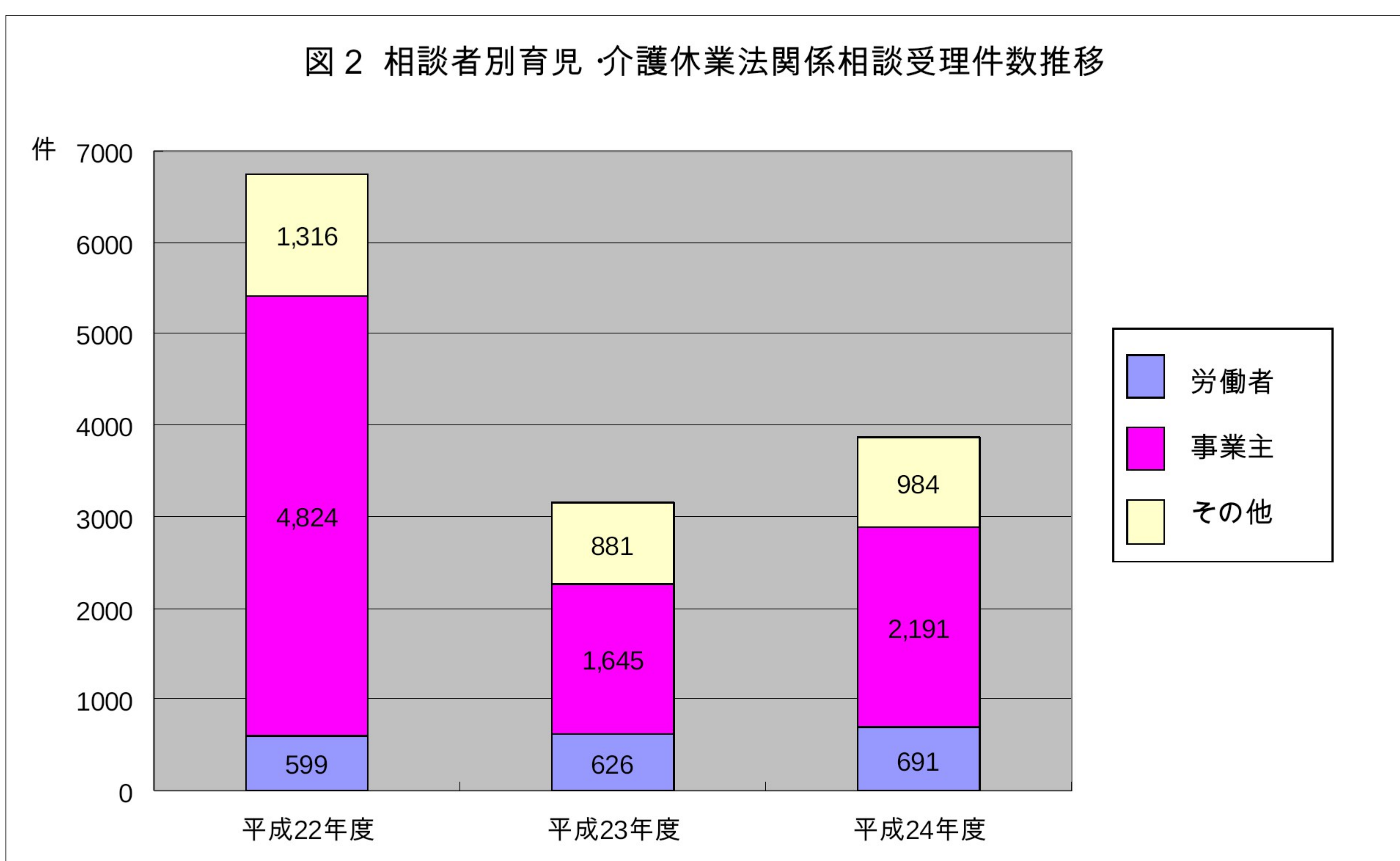


図3 男女雇用機会均等法関係 相談内容の内訳

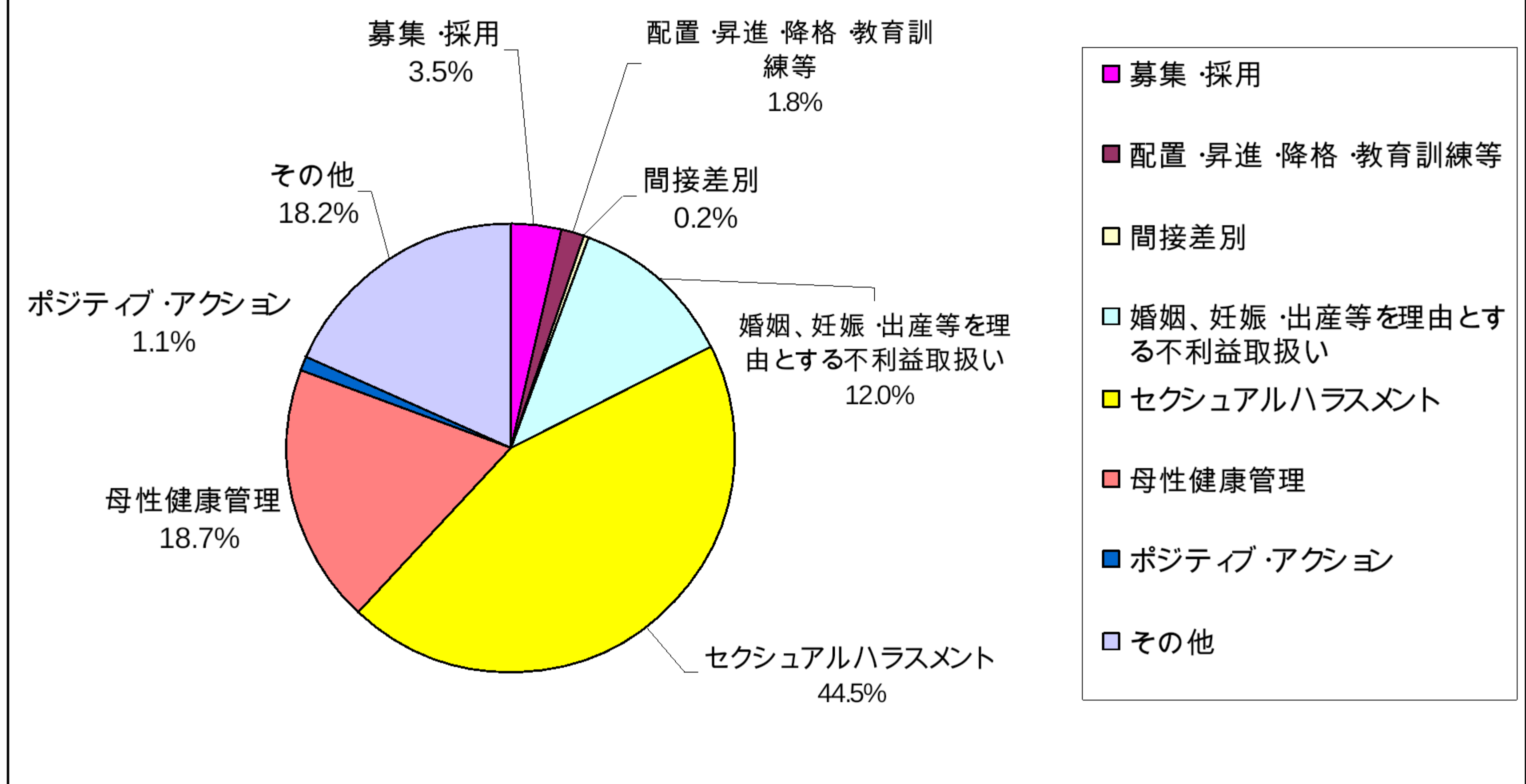


図4 育児・介護休業法(育児)関係 相談内容の内訳

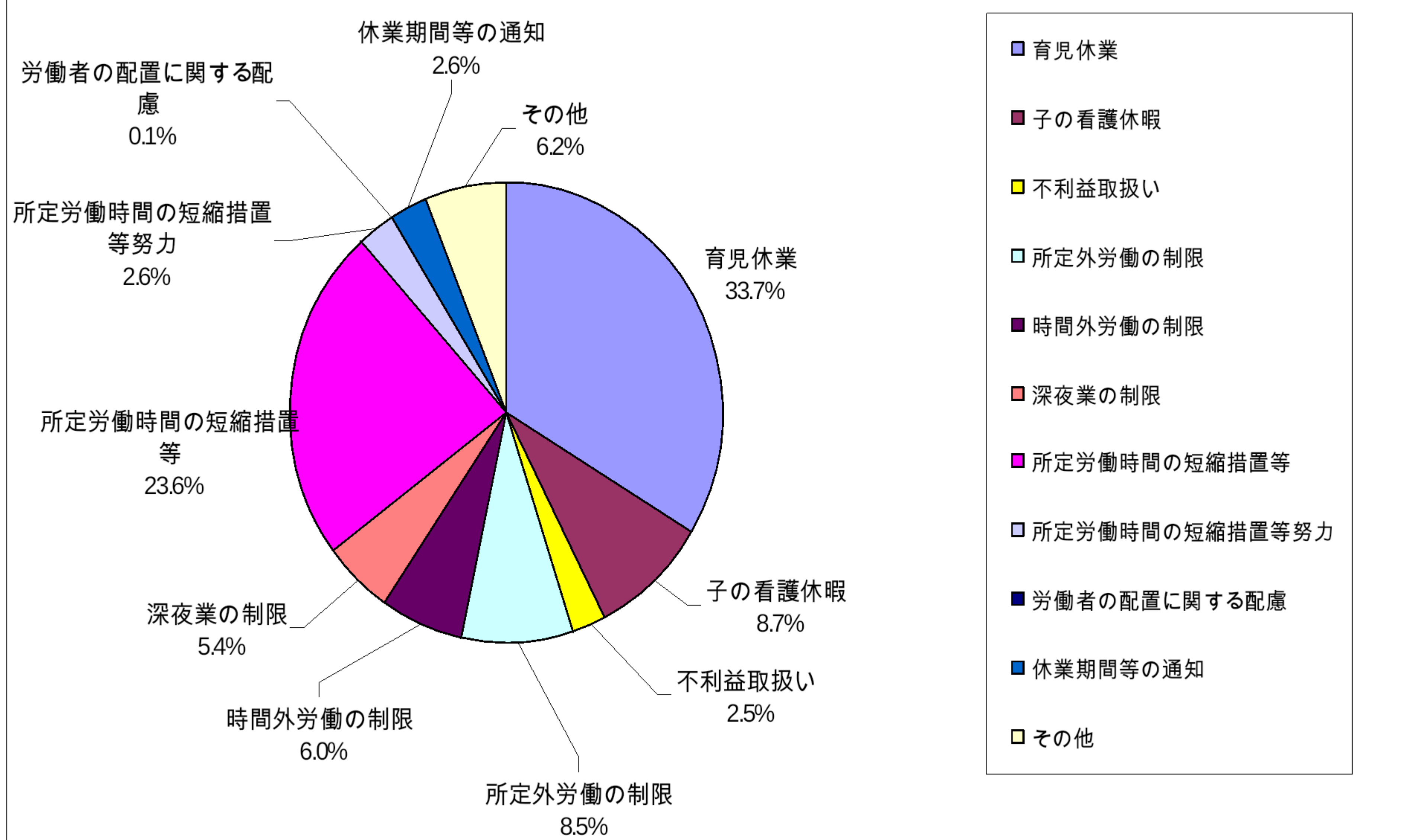
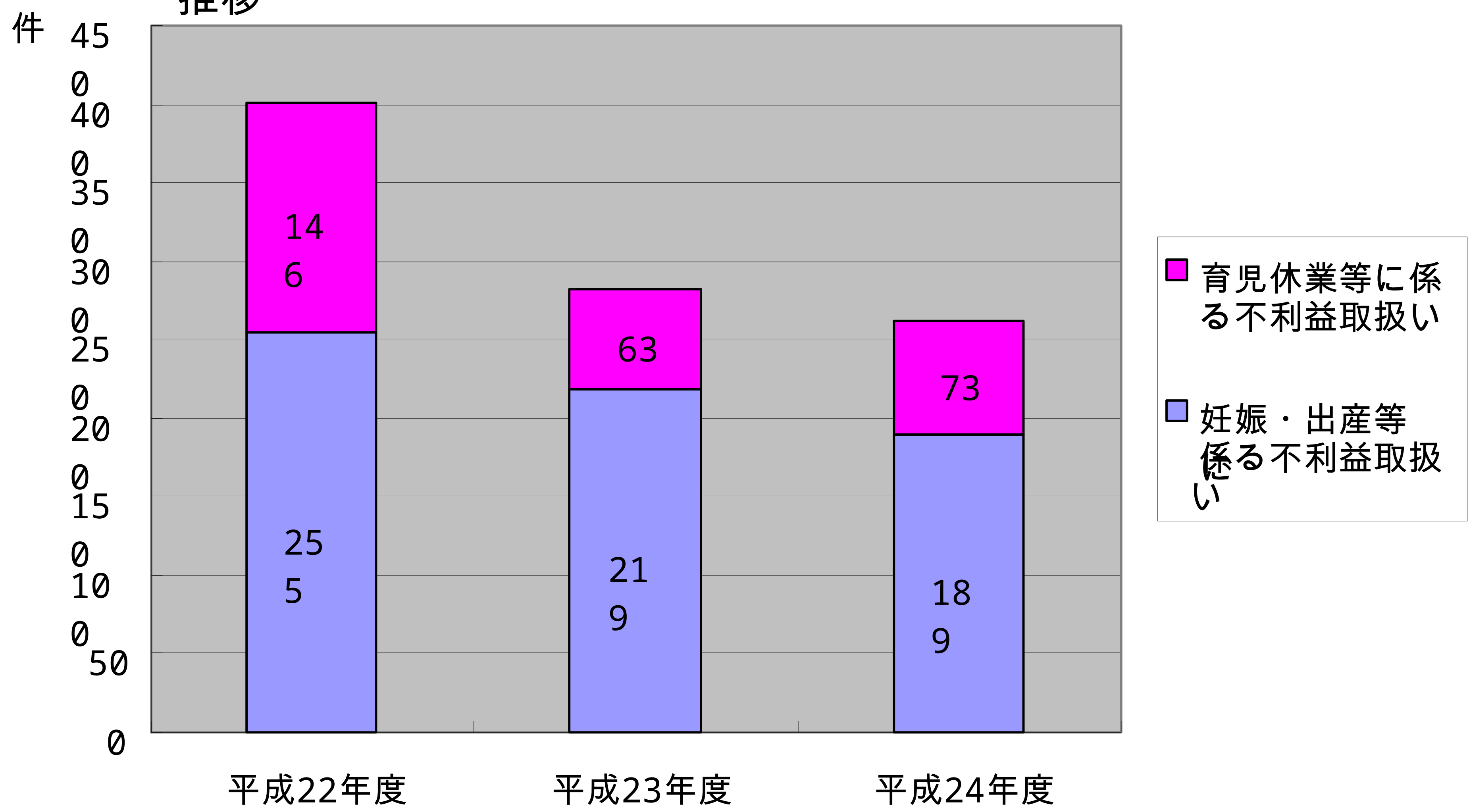


図5 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱相談状況
推移



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22年度	平成23年度	平成24年度	平成24年度 割合(%)
男女雇用機会均等法関係		1,627	1,520	1,579	27.0% (100.0)
	労働者	865	811	842	(53.3)
	事業主	460	404	402	(25.5)
	その他	302	305	335	(21.2)
育児・介護休業法関係		6,739	3,152	3,866	66.2% (100.0)
	労働者	599	626	691	(17.9)
	事業主	4,824	1,645	2,191	(56.7)
	その他	1,316	881	984	(25.4)
パートタイム労働法関係		205	432	397	6.8% (100.0)
	短時間労働者	63	70	52	(13.1)
	事業主	103	206	221	(55.7)
	その他	39	156	124	(31.2)
合 計		8,571	5,104	5,842	100.0
	労働者	1,527	1,507	1,585	27.1
	事業主	5,387	2,255	2,814	48.2
	その他	1,657	1,342	1,443	24.7

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22年度	平成23年度	平成24年度	平成24年度 割合(%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法関係)	255	219	189	72.1 (100.1)
労働者	115	112	102	(54.0)
事業主	85	71	50	(26.5)
その他	55	36	37	(19.6)
育児休業等に係る不利益取扱い(育児・介護休業法関係)	146	63	73	27.9 (99.9)
労働者	75	51	55	(75.3)
事業主	42	8	12	(16.4)
その他	29	4	6	(8.2)
合 計	401	282	262	100.0
労働者	190	163	157	59.9
事業主	127	79	62	23.7
その他	84	40	43	16.4

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24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)	3 (0.4%)	5 (7.5%)	23 (5.7%)	24 (7.2%)	55 (3.5%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	15 (1.9%)	1 (1.5%)	4 (1.0%)	8 (2.4%)	28 (1.8%)
第7条関係 (間接差別)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.2%)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	102 (13.2%)	0 (0.0%)	50 (12.4%)	37 (11.0%)	189 (12.0%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	402 (51.9%)	55 (82.1%)	111 (27.6%)	135 (40.3%)	703 (44.5%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	114 (14.7%)	0 (0.0%)	122 (30.3%)	59 (17.6%)	295 (18.7%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (1.5%)	12 (3.6%)	18 (1.1%)
その他	138 (17.8%)	6 (9.0%)	84 (20.9%)	60 (17.9%)	288 (18.2%)
合計	775 (100.0%)	67 (100.0%)	402 (100.0%)	335 (100.0%)	1,579 (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24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)	228 (41.2%)	37 (48.1%)	514 (32.4%)	193 (28.9%)	972 (33.7%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	27 (4.9%)	6 (7.8%)	140 (8.8%)	78 (11.7%)	251 (8.7%)
	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)	54 (9.8%)	1 (1.3%)	11 (0.7%)	6 (0.9%)	72 (2.5%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	32 (5.8%)	6 (7.8%)	140 (8.8%)	66 (9.9%)	244 (8.5%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	20 (3.6%)	4 (5.2%)	103 (6.5%)	47 (7.0%)	174 (6.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	17 (3.1%)	3 (3.9%)	97 (6.1%)	38 (5.7%)	155 (5.4%)
	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)	124 (22.4%)	11 (14.3%)	383 (24.2%)	163 (24.4%)	681 (23.6%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	8 (1.4%)	3 (3.9%)	49 (3.1%)	16 (2.4%)	76 (2.6%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	3 (0.1%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	12 (2.2%)	0 (0.0%)	46 (2.9%)	17 (2.5%)	75 (2.6%)
	その他	29 (5.2%)	6 (7.8%)	101 (6.4%)	43 (6.4%)	179 (6.2%)
	小計	553 (100.0%)	77 (100.0%)	1,584 (100.0%)	668 (100.0%)	2,882 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	19 (54.3%)	16 (61.5%)	177 (29.3%)	82 (25.9%)	294 (30.0%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	11 (31.4%)	6 (23.1%)	136 (22.5%)	66 (20.9%)	219 (22.3%)
	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%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	57 (9.4%)	31 (9.8%)	88 (9.0%)
	第20条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	60 (9.9%)	30 (9.5%)	91 (9.3%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	2 (5.7%)	1 (3.8%)	105 (17.4%)	69 (21.8%)	177 (18.0%)
	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%)	16 (2.6%)	5 (1.6%)	21 (2.1%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	1 (2.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	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)	1 (2.9%)	1 (3.8%)	21 (3.5%)	11 (3.5%)	34 (3.5%)
	その他	1 (2.9%)	1 (3.8%)	31 (5.1%)	22 (7.0%)	55 (5.6%)
小計	35 (100.0%)	26 (100.0%)	604 (100.0%)	316 (100.0%)	981 (100.0%)	
職業家庭両立推進者関係		0	0	3	0	3
合計		588	103	2,191	984	3,866

(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24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)	11 (21.2%)	25 (11.3%)	10 (8.1%)	46 (11.6%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	0 (0.0%)	7 (3.2%)	2 (1.6%)	9 (2.3%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	1 (1.9%)	9 (4.1%)	1 (0.8%)	11 (2.8%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	1 (1.9%)	12 (5.4%)	8 (6.5%)	21 (5.3%)
第10条関係 (教育訓練)	1 (1.9%)	4 (1.8%)	4 (3.2%)	9 (2.3%)
第11条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	3 (1.4%)	0 (0.0%)	3 (0.8%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	5 (9.6%)	88 (39.8%)	61 (49.2%)	154 (38.8%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	4 (7.7%)	11 (5.0%)	3 (2.4%)	18 (4.5%)
第14条関係 (指針)	16 (30.8%)	29 (13.1%)	15 (12.1%)	60 (15.1%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	0 (0.0%)	2 (0.9%)	1 (0.8%)	3 (0.8%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	13 (25.0%)	31 (14.0%)	19 (15.3%)	63 (15.9%)
合計	52 (100.0%)	221 (100.0%)	124 (100.0%)	397 (100.0%)

4 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22年度	平成23年度	平成24年度
男女雇用機会均等法	福利厚生			1
	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	6	8	7
	セクシュアルハラスメント	4	3	2
	母性健康管理措置(措置の実施)			2
	計	10	11	12
育児・介護休業法	育児休業	1	2	2
	育児休業等に係る不利益取扱い	4	4	5
	所定労働時間の短時間措置等			1
	労働者の配置に関する配慮	1		
	計	6	6	8
合計		16	17	20

(2) 調停申請受理件数

(件)

		平成22年度	平成23年度	平成24年度
男女雇用機会均等法	昇進			
	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1		
	セクシュアルハラスメント	3	1	
	計	4	1	0
育児・介護休業法	育児休業等に係る不利益取扱い	1		
	労働者の配置に関する配慮	1		
	計	2	0	0
合計		6	1	0

労働局長による紛争解決の援助事例 1

○均等法第 17 条に基づく援助

妊娠・出産したことを理由とする不利益取扱の事例

<労働者からの申立内容>

妊娠を報告した直後から退職勧奨を受けつつも産前産後休業を取得。復帰後、契約期間の満了をもっての雇い止めを通知されるが、受け入れず、契約更新を求めた。結果、契約更新されることになったが、勤務日数が減り、雇用保険資格を失うなど著しく労働条件を引き下げる契約内容を提示されている。雇用保険資格が継続できる条件での契約更新を求めたい。

<事業主の主張>

妊娠報告に対し、退職を求めた事実はない。

従来より、雇用契約の締結に際しては、勤務実態に基づいて所定労働時間を決定している。

申立者は産後休業から復帰後、申立者の申出により勤務日数を減らして就労しており、勤務実績が少ないため雇い止めを通知した。契約更新の希望があったため、契約更新後の労働条件は復帰後の勤務実態に合わせた内容で提示した。

<紛争解決援助の内容>

事業主に対し、妊娠・出産を理由として契約更新を行わないことや、更新後の労働条件を引き下げることは均等法 9 条の不利益取扱にあたることを説明。復帰後の勤務実績の減少は一時的であったことから、契約更新においては、労働者の意向を確認して契約を交わすことによる解決を助言。

<結果>

申立者の希望に沿って雇用保険資格が継続できる条件で契約を更新することとなり、紛争は解決した。

労働局長による紛争解決の援助事例 2

○均等法 17 条及び育児法第 52 条の 4 に基づく援助

期間雇用者の産前産後休業・育児休業取得の事例

<労働者からの申立内容>

登録型派遣で約 3 年就労している。産前産後休業と育児休業の取得を申し出たところ、育児休業は対象とならないので取得させてもらえず、産前産後休業は取得してよいが、取得と同時に社会保険資格を喪失させられることになった。労働条件の変更なく産前産後休業を取得し、引き続き育児休業を取得したい。

<事業主の主張>

産前産後休業は対象となるため取得させるつもりであったが、休業期間中の雇用契約については不就業期間となることを考慮して条件の変更を検討していた。

育児休業については、申立者は短期の雇用契約を繰り返している期間雇用者であったため、対象とならないと判断した。

<紛争解決援助の内容>

雇用契約した期間について、産前産後休業のため不就業であっても休業取得前の労働条件を一方的に引き下げることは均等法第 9 条の不利益取扱いにあたることを説明。労働条件を引き下げることなく契約更新手続きを行い、産前産後休業を取得させることを助言。

また、育児休業については、短期の雇用契約を繰り返している期間雇用者であっても、申立者の雇用実態を見て判断すると、対象労働者の要件に合致する可能性が高いことを説明。育児休業を取得させることによる解決を助言。

<結果>

申立者の希望どおり、労働条件の変更なく産前産後休業及び育児休業が取得できることになり、紛争は解決した。