

青森労働局雇用均等室では 次の方法でご相談に対応します!!



青森労働局雇用均等室

相談は、来室や電話、手紙でも構いません。
ご相談をお聞きし、法律の内容など必要な情報を提供します。
相談の内容によっては、他の相談機関をご紹介します。

相談は匿名でも構いません。まずはお気軽にご連絡ください。

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**
(いずれも無料です)

援助の対象は、**労働者と事業主**との間の紛争です。

○**労働局長の助言・指導・勧告**
労働局の職員が紛争の当事者の意見を十分に伺い、双方の意見を尊重しつつ具体的な解決策を提示してトラブル解決を図ります。

○**調停会議による調停**
調停委員(弁護士や大学教授など、労働問題の専門家)が紛争の当事者双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成、当事者双方にその受諾を勧めてトラブル解決を図ります。

均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく**行政指導**

法違反があるかどうか確認するため事業主に事情を確認し、法違反がある場合には、事業主に対して行政指導を行い、是正を求めます。



男女雇用機会均等法の概要

- 募集・採用、配置(業務配分・権限付与を含む)、昇進・降格、教育訓練、雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新などについて、性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。
- 妊娠・出産・産休等を理由とする解雇や雇止め等の不利益取扱いを禁止しています。
- 健康診査等受診のための時間の確保や、妊産婦の症状に応じた休業などの母性健康管理措置を事業主に義務付けています。
- 職場のセクハラを防止するための必要な措置を事業主に義務付けています。

パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者を雇用する事業主は

- 雇入れの際、昇給・退職手当、賞与の有無を書面で明示しなければなりません。
- パートタイム労働者から求められた場合、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明が必要です。
- 働き方に応じて正社員との均衡の取れた待遇を確保するとともに、パートタイム労働者を正社員へ転換する措置を講じなければなりません。

青森労働局雇用均等室

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25
青森合同庁舎

TEL 017-734-4211 FAX 017-777-7696
<http://aomori-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

育児・介護休業法の概要

- 子が1歳まで育児休業(特別な場合は、子が1歳2ヶ月、1歳6ヶ月まで休業可)が取得できます。
- 介護を必要とする家族1人につき通算93日までの介護休業が取得できます。
- 一定範囲の期間雇用者も育児・介護休業が取得できます。
- 小学校就学前の子どものための看護休暇、介護を必要とする家族のための介護休暇(※)、子が3歳までの所定外労働の免除(※)、育児・介護のための時間外労働・深夜業の制限が利用できます。
- 子が3歳まで利用できる1日6時間の短時間勤務制度導入が事業主に義務付けられています(※)。
- 介護のための勤務時間短縮等の措置の導入が事業主に義務付けられています。
- 育児・介護休業やその他の制度の申出・取得を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

(※)の付いた制度は、100人以下企業については、平成24年7月1日から適用。



男女差別

妊娠・出産 育児休業

職場の セクハラ

パートの 処遇について

こんなことで 困っていませんか?

ご相談は… **青森労働局雇用均等室** へ

017-734-4211

平成24年2月作成

相談例

営業職として採用。男性は営業なのに、女性はみんな営業事務。男女で仕事内容が違うのは、おかしいのでは？

会社で職場のセクハラを受けたので、人事部に相談したが、対応をしてくれない。その上、社内で噂になってしまい、勤めにくくなってしまった。

切迫流産で1ヶ月休業。回復して復職できるようになったので、社長に連絡したら、休みが多いので辞めてもらいたいと言われた。

育児休業を申し出たが、会社には制度がないと言われた。会社に制度がないと、育児休業はできないのか？

産休・育休中に代替要員を採用したので配置する職場がないと言われ、育児休業が終わっても復職できなくて、経済的にも困っている。

正社員とは仕事内容や責任の程度が同じで、配置換え等も正社員と同様にあり、契約期間の定めもないのに、賃金等の待遇に差があるのは、パートだから仕方がないのか？

労働局の対応

事業主に事情を聞いたところ、男性は営業、女性は営業事務に配置していたことが判明、性別による配置はしないよう行政指導を行った結果、事業主は個々の能力に応じた配置をすることとし、法違反は是正されました。

事業主は個人的な問題として対応していなかったため、紛争解決援助制度に基づき労働局から、相談事案に迅速・適切な対応をするともに相談者等のプライバシーを保護するよう事業主に助言。事業主は事実確認後、行為者の配置換えを行うとともに、全社員を対象にセクハラ防止研修を開催した結果、相談者は勤め続けることができるようになり、紛争は解決しました。

事業主は体調不良を理由に何度も休まれて仕事に支障が出たため、別の人を雇いたいと思い相談者に退職勧奨したことがわかりました。紛争解決援助制度に基づき労働局から、切迫流産で休業したことを理由に解雇等をするのは均等法に違反するため雇用継続させるよう助言。相談者は勤め続けることができるようになり、紛争は解決しました。

会社に規定がなくとも法に基づき育児休業が取得できることや、法に沿った休業申出は拒めないことを事業主に説明し、育児・介護休業規定を整備するよう行政指導を行った結果、相談者は申出どおり休業できました。

紛争解決援助制度に基づき調停を行い、代替要員の採用を理由に育児休業者を復職させないのは、法で禁止される不利益な自宅待機となるため、速やかに復職させることや復帰予定日以降自宅待機させられていた期間について休業補償を支払うことについて調停案を提示し、双方これを受諾し、相談者は復職できました。

労使双方に事情を聞いた結果、相談者は所定労働時間が短いだけで、正社員と同じ働き方と判断できたため、紛争解決援助制度に基づき労働局から、相談者が求める差額賃金を支払うこと、また今後差別的取扱いをしないよう助言したところ、事業主は支払いに応じ、相談者の待遇も改善されました。

解説

同じ職種で採用しながら、性別を理由に男女で異なる配置をすることは、**男女雇用機会均等法（均等法）違反**となります。

また、同じ職種であっても、例えば男性は顧客訪問し契約を取る営業だが、女性は訪問後のフォローをする営業など、**業務配分や権限付与が男女別**となっている場合も**違反**となります。

均等法では、**事業主に対し、職場のセクハラに関する防止対策**として、職場において、セクハラをしてはいけないことについてを周知することや相談窓口の設置などを**義務付けて**います。また、**セクハラの相談**があった場合には、**事実関係を迅速・正確に把握し、被害者の救済や行為者への対処**なども**義務付け**られています。職場のセクハラ相談に対し、**事業主が均等法に沿った対応をしないことは問題**です。

均等法では、**妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止**しています。「妊娠・出産等を理由とする」という中には、妊娠のために体調が悪いため働くことができないことも含まれます。妊娠・出産で体調が悪い時には、主治医に仕事の内容等を説明し、**業務上の配慮が必要な場合は、母性健康管理指導事項連絡カード**（様式は母子健康手帳にもあります）に記載してもらい、会社に提出してください。事業主は、その主治医の指導に沿って休業など必要な措置を行わなければなりません。また、**妊娠中及び産後1年以内の解雇**は、解雇の理由が妊娠・出産等ではないことを事業主が証明できない限り**無効**となります。

育児・介護休業法では、育児休業に関し、対象者や申出方法などを定めており、**勤務先の就業規則に育児休業の定めがなかったとしても、事業主に対し書面に必要事項を記載し、休業する1ヶ月前に申出をすれば、事業主は原則としてそれを拒むことはできません。**

育児休業は、復職が前提の休業です。育児休業中に代替要員を採用したことを理由に休業終了後に復職させないことは、**育児・介護休業法で禁止される不利益取扱い**になります。「育児・介護休業法で禁止される不利益取扱い」には、育児・介護休業等の申出や取得を理由に、解雇・雇止め、賃金や賞与などの不利益な算定、いじめ・嫌がらせ等が含まれます。

パートタイム労働法では、業務内容やその責任の程度、人事異動などが正社員と同じで、雇用期間の定めがない（事実上無期も含む）パートについては、賃金など全ての待遇に関して**パートであることを理由とした差別的取扱いを禁止**しています。