



厚生労働省岐阜労働局発表
平成21年6月2日

担 当	岐阜労働局雇用均等室
	室長 渡辺 桂子 地方機会均等 指導官 祝迫 智子
	電話 058-263-1220

職場での妊娠・出産、育休等の無料相談を実施します！ 0120-199イク キュウ育休 - 390サン キュウ産休悩みゼロ！！

1 職場での妊娠・出産、育休等の相談窓口の実施

(資料1～3)

○ 目的

平成20年度末までに当雇用均等室に寄せられた相談状況を見ると、妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱いについての女性労働者からの相談が前年度の45%増となっている。

昨年秋以降の世界的な金融危機の影響等による厳しい雇用情勢が続く中で、今後もこのような相談の増加が懸念される。

このため、6月の男女雇用機会均等月間に当たる6月中旬の一週間、フリーダイヤルによる相談窓口を開設するとともに、通常の開庁時間を延長して相談を受け付ける。

○ 期間及び時間

平成21年6月15日(月)から6月19日(金)までの午前8時30分から午後7時まで

○ 設置場所

岐阜労働局雇用均等室

フリーダイヤル 0120-199-390
イクキュウ(育休) サンキュウ(産休、悩み)ゼロ

2 第24回男女雇用機会均等月間

(資料4)

6月の男女雇用機会均等月間を

「広がる未来 創るのは会社と私 -きっかけは DO! ポジティブ・アクション!-」
をテーマに実施する。

この機会に、社会一般に男女雇用機会均等法の一層の周知を図るとともに、各企業において、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その能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが期待される。

○ 雇用均等室への相談

平成20年度に雇用均等室に寄せられた均等法に係る相談件数は403件であった。

前年度に比べると、事業主からの相談は半減しているが、労働者からの相談は増加しており、女性労働者からの相談が226件(56.1%)と最も多く、男性労働者からの相談は32件(7.9%)であった(図1)。

女性労働者からの相談内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、57.5%、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものが14.6%、母性健康管理に関するものが6.7%となっている(図2)。

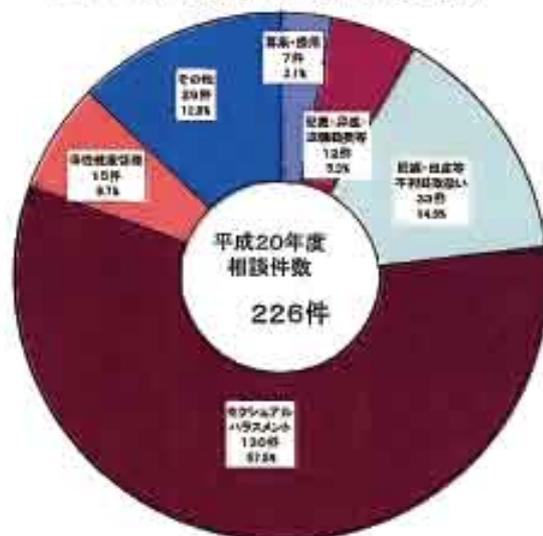
これらの相談のうち、紛争解決の援助の申立のあったのは12件(前年度3件)で、セクシュアルハラスメント関係と妊娠・出産等不利益取扱いが大部分を占める。これらの事案については当局の援助や調停の結果、ほとんどが解決している。

なお、セクシュアルハラスメント相談については、雇用均等室に専門の相談員を配置し、相談を受け付けている。

図1 相談者区分別相談件数の推移



図2 女性労働者からの相談内訳



○ 雇用均等室における指導

平成20年度は97事業場を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの均等法違反のあった86事業場に対し、216件の指導を行った。

そのうち、約9割はセクシュアルハラスメントの対策に係る指導であった。

特に、セクシュアルハラスメント行為者に対する厳正な対処方針、対処内容についての対策が不十分なケースが多いことから、当局ホームページに「セクシュアルハラスメント対策支援サイト (<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>)」を設け、規程例等をダウンロードできるようにしている。

添付資料

- 働く女性の妊娠・出産、育休等の相談窓口
- 妊娠・出産、不利益取扱いに関する労働者からの相談件数の推移
- 相談事例(岐阜局)
- 第24回男女雇用機会均等月間実施要綱
- セクシュアルハラスメント相談窓口
- セクシュアルハラスメント対策



仕事を続けながら妊娠・出産・育児を迎えることの不安や悩みを抱えながら、毎日を過ごしていらっしゃいませんか。

次のようなことがありましたら、お気軽に相談してください。

育休切り
された。

妊娠を報告
したら、「いつ
まで勤める
の?」と聞か
れた。

妊婦健診
のために会
社を休みた
いのですが
……

パートや契
約社員は産休
や育休が取れ
ますか?

子供がいる
ことを理由に
仕事内容や勤
務場所を変え
られた。

産休や育
休について
知りたい。

産休や育休から復職
する際に、新しい人を
採用したから、貴方が
復職しても仕事がない
から退職(自宅待機)
して欲しいと会社から
言われた。

職場でセ
クハラを受
けて困って
いる。

切迫流産で休
業していたら、
「職場にどれだ
け迷惑をかける
の」と言われた。

ボーナスの算定
期間中は出勤して
いたのに、支給日
には産休中だった
ため、ボーナスが
ゼロだった。

職場での妊娠・出産、育休等の相談窓口



通話無料

0120-199-390

イク キュウ(育休) サン キュウ(産休)悩みゼロ

平成21年 **6月15日(月)** から **19日(金)**

午前8時30分から**午後7時**まで

相談は無料で、プライバシーも守られます。匿名での相談も可。



厚生労働省

岐阜労働局 雇用均等室

岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3階

電話058-263-1220

上記期間以外も雇用均等室(058-263-1220)では、午前8時30分から午後5時15分まで、職場での性別による差別、セクハラ、育児・介護休業等制度、パートタイム労働について相談を受けています。また、法違反が疑われる場合は、無料でトラブル解決のお手伝いも行っています。



妊娠・出産、育休不利益取扱いに関する 労働者からの相談件数の推移

(件)

	17年度	18年度	19年度	20年度
育児休業に係る不利益取扱い	14	13	15	23
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱い ※	13	15	22	31
うち、 労働局長による紛争解決援助の申立	1	3	2	3
計	27	28	37	54

※ 平成17年度～18年度は、旧均等法第8条(定年・退職・解雇)に係る事案、平成19年度以降は現均等法第9条第3項(妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)に係る事案

相 談 事 例

事例1 育児休業復帰に当たって事務職から製造職への変更を命じられた事案

【相談内容】

相談者は、育児休業復帰直前に会社から景気が悪く、事務職はこれ以上必要ないと製造職への職種変更を命じられた。今まで、事務職から製造職に職種変更した労働者はほとんどなく、納得ができない。

【対応】

会社に事情を確認したところ、会社は景気が悪かったため派遣労働者を整理し、人員配置を見直し、その結果、製造職の人手が必要だったので、相談者に製造職への職種変更を命じた、また、事務職はこれ以上必要ないので、相談者を事務職に戻すことはできないと主張した。

当室は、会社に対し、景気が悪く人員配置を変更したというものの相談者以外に事務職から製造職に変更を命じられた者が他に一人もいないこと、また、これまでも事務職から製造職への職種変更はほとんどなく、通常の人事異動とは考えられないことから、相談者を製造職に変更することは育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱にあたりと解されるため、事務職へ復帰させるよう指導した。

【結果】

会社は、相談者を事務職として復帰させた。

事例2 育児休業の取得を申し出たが、復帰の意思が確認できないと拒否された事案

【相談内容】

相談者は男性。子が1歳になるまでの育児休業を申し出たが、会社から復帰の意思が感じられないことを理由として、育児休業を取得できないと言われたが、納得ができない。

【対応】

会社に事情を確認したところ、会社は相談者に復帰の意思を再三確認したが、はっきりした返事がもらえなかったため、休業の取得を認められないと主張した。

当室は、会社に対し、育児休業は要件を満たした労働者から申し出があれば取得させなくてはならない休業であり、相談者の復帰の意思が感じられないという主観的理由で法に即した申し出を拒否することは許されないことから、相談者の申し出に沿って、育児休業を取得させるよう指導した。

【結果】

会社は、相談者の育児休業申し出を受け付け、相談者は育児休業を取得した。

事例3 不況のため妊娠者をリストラした事案

【相談内容】

会社の業績悪化に伴い、勤務している営業所が閉鎖することになった。
他の労働者は本社勤務に異動し、相談者も本社勤務を希望したが妊娠していたためリストラされた。

【対応】

会社に事情を確認したところ、今回の解雇は業績悪化による営業所の閉鎖に伴うリストラで同営業所で他にリストラされた者もいる。

また、相談者は妊娠しているので、満員電車で本社に通勤するのは現実的に無理だと判断したとの主張であった。

当室は会社に対し、業績悪化に伴うリストラの対象者の選定で妊娠したことを理由にすることは均等法第9条違反となること、また、妊娠に伴い、満員電車で通勤することが無理な場合は時差出勤等必要な措置を会社は講じなければならず、その措置を講じることを理由に退職勧奨等を行うことも均等法第9条違反となることを指導した。

【結果】

相談者のリストラを撤回し、本社に勤務することとなった。

事例4 妊娠を報告したら退職手続きをとられてしまった事案

【相談内容】

相談者が産休、育休を取得したいと考えて会社に妊娠を報告したが、会社が勝手に雇用保険や社会保険の離職手続きを行い、いつの間にか退職することになっていた。

このような会社では継続勤務は望まないが、このまま退職するのは納得できない。

【対応】

会社に事情を確認したところ、報告を受けた者が相談者から妊娠したと報告を受けたので、退職したいということであると思いこんだこと、妊娠したら配偶者の扶養に入った方が相談者に有利だと人づてに聞いたことから、相談者の保険料負担を少しでも軽くするため早期に手続を行ったとのことであった。

当室は、会社に対し、相談者の意向を確認せずに退職手続きを行うことは、妊娠を理由とする解雇に当たり、均等法第9条に違反することを指導した。

【結果】

会社は解雇の撤回を申し出たが、相談者が継続勤務を希望せず、会社が相談者に解決金を支払うこととなった。

事例5 産休等の申し出をしたら、原職復帰は難しいと言われた事案

【相談内容】

相談者が、会社に産休、育休の申出を行ったところ、上司から、「事務職としての復帰は難しい」と言われた。日頃から取締役は「女性は結婚して辞めるものだ。そうすることが幸せだ」と公言したり、また、産休、育休を取得した者はパートへの転換に同意する書面にサインするよう会社から迫ったりしており、このような取扱いはおかしいと思う。

産休、育休を取得しても原職に復帰できるようにして欲しい。

【対応】

会社に事情を確認したところ、会社は原職復帰が当然と思われては困るので、最悪のケースを想定し、休んでいる間に代替要員を配置した場合は、相談者が原職に復帰するのは難しいという事実を説明したのみで相談者への退職勧奨等ではないと主張した。

当室は会社に対し、産休、育休者の代替要員を配置する場合は、休業者の原職復帰を前提に措置すべきであり、代替要員がいることを理由に原職等に復帰させないこと、また、産休、育休等の取得を理由に正社員からパートに転換させることは均等法第9条等に違反することを指導した。

また、会社幹部が「女性は結婚して辞めるものだ。そうするのが幸せだ」と公言する職場環境や、妊娠中の相談者に「復帰するときに相談者の籍はないかもしれない」と、不安感をいたずらに煽る言動は改善が求められる旨指導した。

【結果】

会社は相談者に対し、産休、育休取得後、原職に復帰させることを約束した。

事例6 セクハラ相談をした労働者をリストラした事案

【相談内容】

リストラで解雇されたが、その後も会社は男性社員を採用している。過去に社長からセクハラを受けたことを専務に相談したことが理由で相談者は解雇されたと思う。

リストラ解雇に納得がいかない。

【対応】

会社に事情を確認したところ、今回のリストラは業績悪化で会社を存続させるために避けられない、相談者がリストラの対象になったことは勤務成績が悪かったため過去にセクハラ相談をしたことが理由ではないと主張した。

なお、相談者がセクハラと主張している内容は相談者の性格を直すために指導していたことでセクハラではなく、また、男性労働者を採用したのは現場の管理職が必要だったからであるとの説明であった。

当室は会社に対し、管理職の募集・採用対象を男性とすることは均等法第5条違反であること、性格矯正と主張する言動はセクハラに該当すること、相談対応が適切に行われないうちで解雇が行われていることから、会社に均等法第11条に基づく適切な対応をするように指導した。

【結果】

相談者が解雇の撤回ではなく金銭支払いを求めたため、会社は相談者に解決金を支払うこととなった。

第24回男女雇用機会均等月間実施要綱

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ます。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な取り組み）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意識を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

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) 労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解の促進

3 テーマ

広がる未来 創るのは 会社と私

— きっかけは DO！ポジティブ・アクション！ —

4 期 間

平成21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、各種媒体を通じた広報活動を実施し、労使を始めとした社会一般の均等法に対する理解を深める。

(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り組みを促すよう要請する。

(3) ポジティブ・アクション実践研修の開催

企業の人事労務担当者等を対象にポジティブ・アクションの理解を深め、具体的取り組みを進めるための研修を全国各地で開催する（委託事業）。



こんな時は雇用均等室に ご相談ください



事業主のみなさんへ

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策はどうしたらいいのか。
- ・ 従業員からセクハラを受けたと相談があった場合、どのような対応をすればいいか。
- ・ セクハラに関する規定等をどのように作成したらいいのかわからない。

働くみなさんへ

- ・ 職場でセクシュアルハラスメントを受けて困っている。
- ・ 誰に相談していいかわからない。
- ・ 会社の相談窓口相談したが対応してもらえない。

岐阜労働局雇用均等室では、セクシュアルハラスメントに関する相談に専門の相談員が対応しています。ご相談は、電話または、来室にてお受けいたします。相談は無料です。秘密は厳守いたしますのでお気軽にご相談ください。



058-263-1220

セクシュアルハラスメント専門相談員の対応日時

毎週木曜日 9:30～16:00

岐阜労働局雇用均等室

〒500-8842

岐阜市金町4-30

明治安田生命岐阜金町ビル3F





事業主の皆様

男女労働者を対象に

セクシュアルハラスメント

対策を実施していますか？

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクハラについて**必要な措置を講ずることが事業主の義務**となっています。

講ずべき措置は**9項目**定められています。これらについては、企業の規模や職場の状況（セクハラの事案がない場合も含む）の如何を問わず必ず講じなければなりません。

自社のセクハラ対策を実施していない場合は、早急を実施することが必要です。措置の周知例が裏面にありますので、参考にしてください。

セクハラ対策の内容や具体的な実施方法についての質問等が多いことから、「セクシュアルハラスメント対策支援サイト」に、指針内容を含め、実施方法等を掲載いたしました。

是非御活用ください。

岐阜労働局ホームページ

<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>

「トップページ」>「男女の均等確保・セクハラ対策」

>「男女雇用機会均等法」>「セクシュアルハラスメント対策支援サイト」

セクシュアルハラスメント対策に関する規定等も

ダウンロード できます。

「トップページ」>「様式集・記載例 ダウンロード」

資料請求・お問い合わせは

岐阜労働局雇用均等室

TEL 058-263-1220

〒500-8842 岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3F

