



厚生労働省群馬労働局発表
平成28年6月30日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 宮村 雅江
室長補佐 丸山 和江
指導係 藤井 達也
(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

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の相談・指導状況を公表します
～労働者からの相談が増加し、平成20年度以降で最多に～

平成27年度に群馬労働局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、パートタイム労働法に関する相談及び行政指導等の状況は以下のとおりです。

1 相談の状況(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の合計)

相談件数	1,727件	(前年度 1,512件)	14.2%増加
うち 労働者	819件	(前年度 457件)	79.2%増加
うち 事業主	507件	(前年度 676件)	25.0%減少
うち その他	401件	(前年度 379件)	5.8%増加

- 全体の相談件数は1,727件と、前年度より14.2%増加している。労働者からの相談件数は819件と、前年度より79.2%増加しており、平成20年度以降では最多となった。
- 労働者からの相談の内訳としては、セクシュアルハラスメントの相談が121件と最も多く、次いで、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い(マタニティハラスメント)の相談が73件と多かった。

2 行政指導の状況(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の合計)

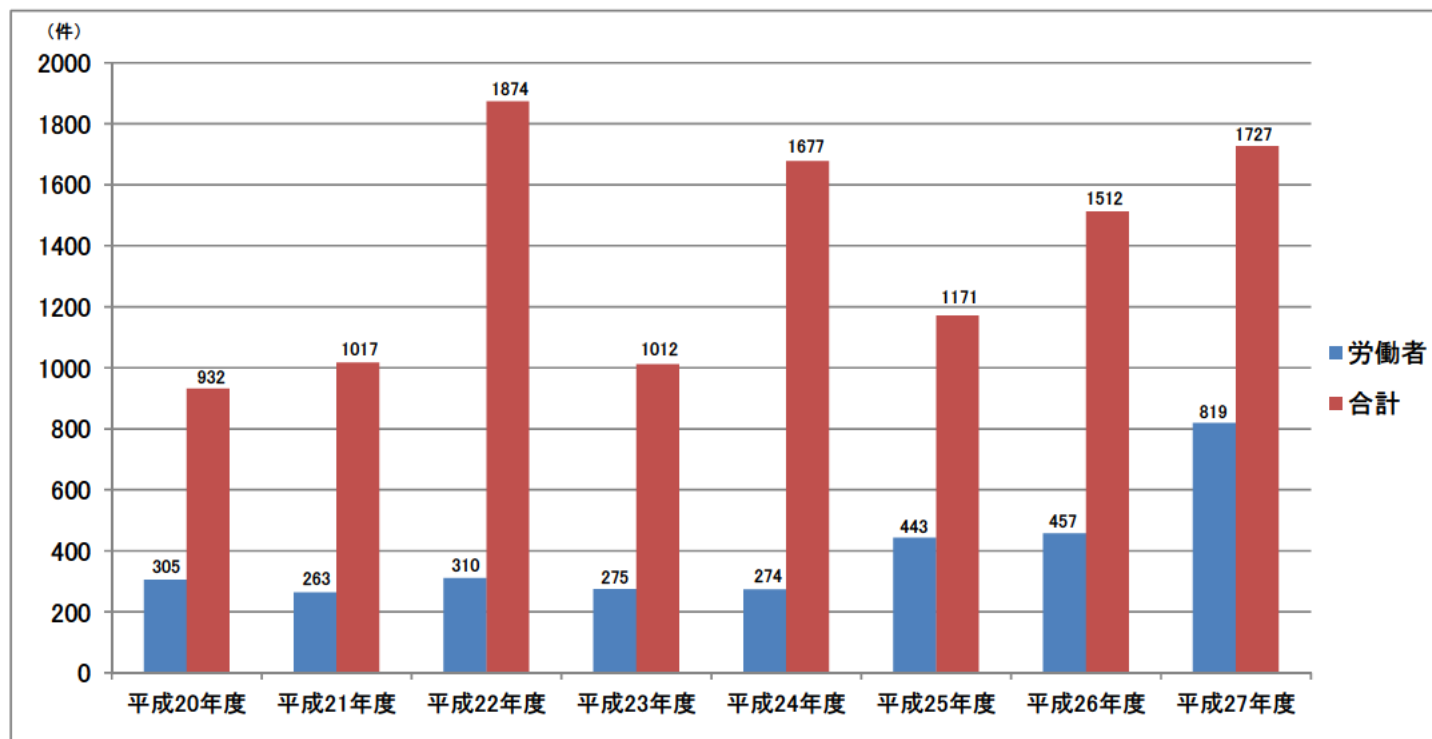
対象事業所 380社
指導事業所 370社(対象事業所の97.4%)
是正指導件数 1,240件

- 是正指導の内訳は、男女雇用機会均等法関係が222件、育児・介護休業法関係が445件、パートタイム労働法関係が573件であった。

上記の相談状況等を踏まえ、平成28年度は以下の点について重点的に取り組みます。

- 1 妊娠・出産、育児休業等による不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けた、集中的な周知活動(マタハラ未然防止対策キャラバン)の実施
- 2 介護休業の分割取得や育児・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件緩和、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止措置の義務化等を内容とする、改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の周知徹底(平成29年1月1日施行)
- 3 労働者に対する、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の周知徹底
- 4 法違反が疑われる企業への迅速な行政指導の実施

【相談件数の推移(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の合計)】



【添付資料】

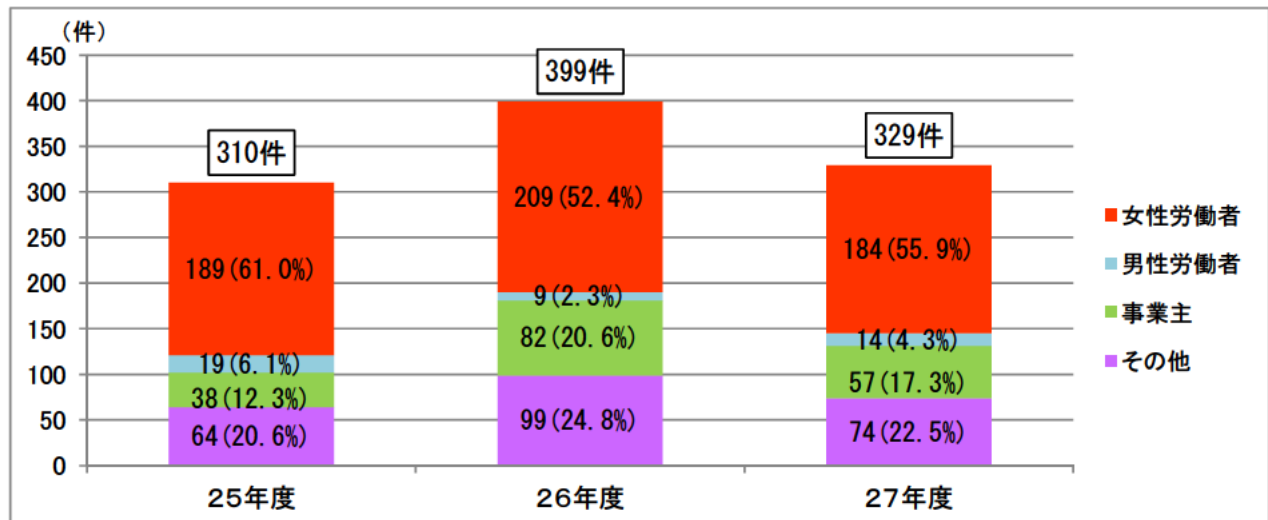
1. 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし (パンフレット表紙)
2. パートタイム労働法の概要 (パンフレット表紙)
3. 育児・介護休業法が改正されます！平成 29 年 1 月 1 日施行 (パンフレット表紙)

1 平成 27 年度男女雇用機会均等法施行状況

(1) 相談の状況

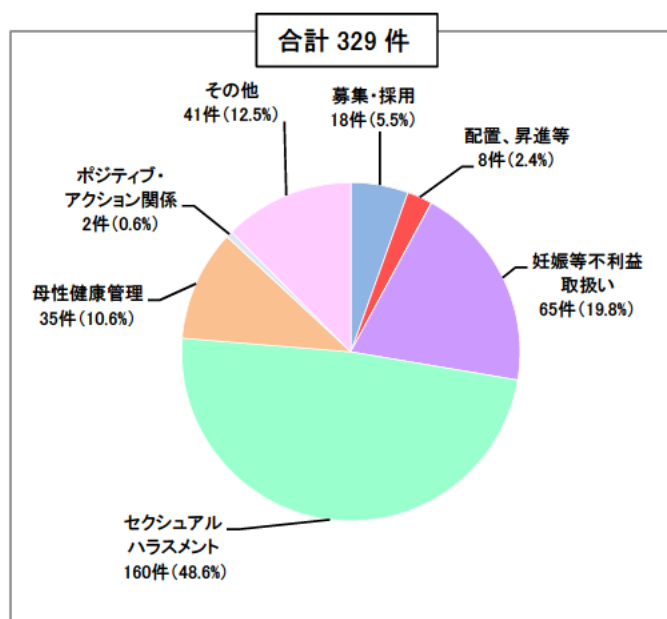
- ◆相談件数は 329 件と、前年度（399 件）より 17.5%減少した（図 1）。
- ◆相談者の内訳をみると、労働者からの相談が 198 件（女性労働者 184 件、男性労働者 14 件）と、全体の 60.2%を占めている（図 1）。

【図 1】相談件数の推移

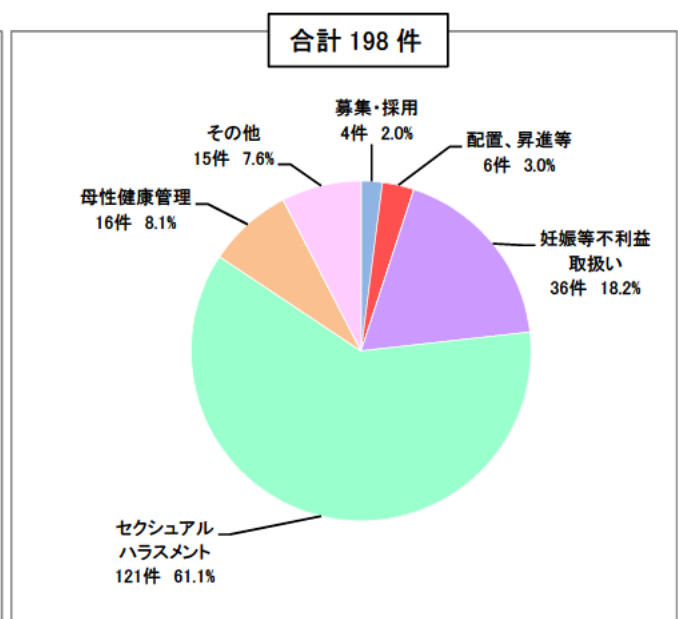


- ◆相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が 160 件（48.6%）で最も多く、次いで妊娠等不利益取扱いが 65 件（19.8%）、母性健康管理が 35 件（10.6%）であった（図 2）。
- ◆うち労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」が 121 件（女性 110 件、男性 11 件）と、全体の 61.1%を占めている。次いで、妊娠等不利益取扱いが 36 件（18.2%）であった（図 3）。

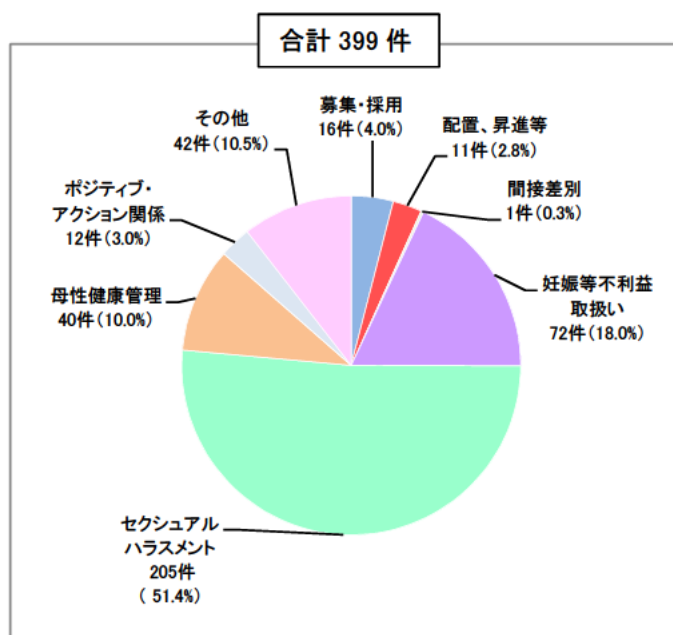
【図 2】相談内容（平成 27 年度）



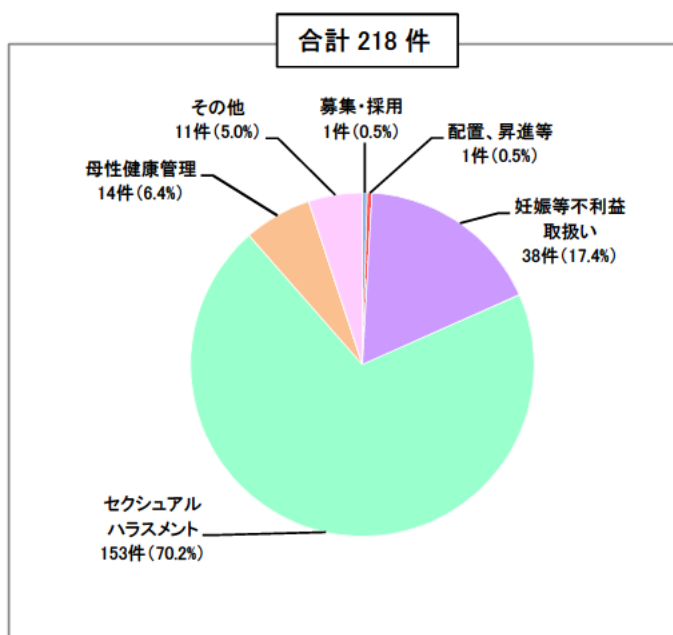
【図 3】うち、労働者からの相談内容



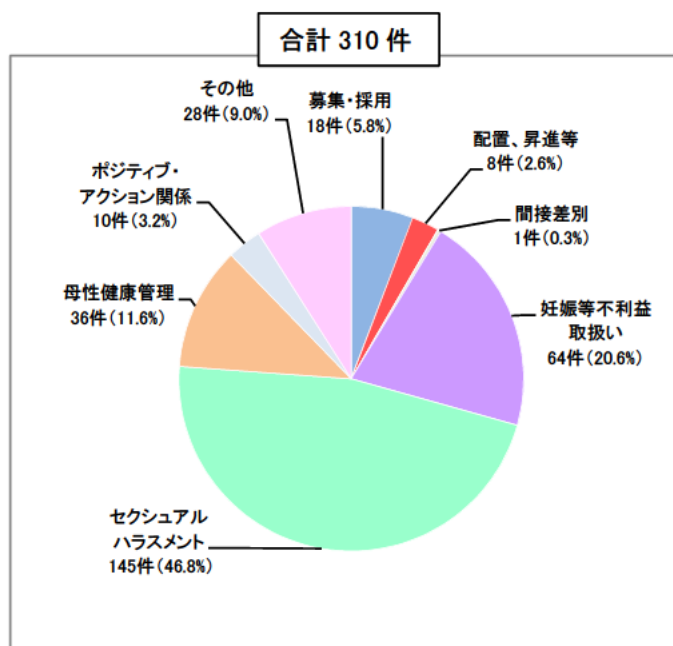
相談内容（平成 26 年度）



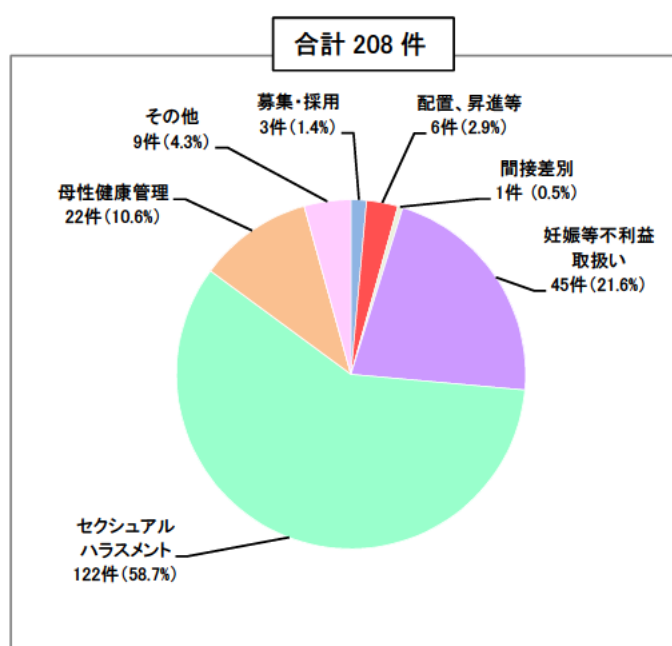
うち、労働者からの相談内容



相談内容（平成 25 年度）



うち、労働者からの相談内容



【男女雇用機会均等法に関する主な相談事例】

1. 募集、配置、昇進に関する相談事例

- ・女性入所者に対する入浴介助業務を行う介護士の募集対象を女性のみとしたいが、均等法違反となるか。
- ・採用面接において、女性求職者のみ性的な内容を含む質問を受けた。
- ・女性のトラック運転手が1人もいないので、女性のみ求人を行っても法違反とならないか。
- ・フルパートで中途採用された労働者は、男性の場合1年で正社員に登用されるが、女性の場合は、希望しても正社員に登用してもらえない。
- ・同一雇用管理区分で採用された男性は役職に就いているが、女性は役職に就けない。

2. 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談事例

- ・派遣労働者で働いていたが、妊娠したことを派遣先に告げたところ、派遣元から派遣労働契約途中で解雇された。
- ・生産現場で働いていたが、妊娠し産前休業の請求をしたところ、業務が多忙であることから辞めて欲しいと言われた。
- ・産後休業後復職したが、復職して1か月後、仕事の効率が悪いとの理由から解雇された。

3. セクシュアルハラスメントのに関する相談事例

- ・社長からセクハラを受けたが、会社に相談窓口もなく、上司に相談したが、社長が行為者なので注意できないと言われ、適切な対応をしなかった。
- ・派遣労働者として働いているが、派遣先の社員からセクハラを受け、派遣先及び派遣元会社に相談したところ、派遣労働契約途中で解雇された。
- ・上司から執拗に食事に誘われ、拒否していたところ、仕事の指示が全くされなくなり、職場に居づらくなったため、退職した。

4. 母性健康管理等に関する相談事例

- ・妊娠したが、切迫流産のため、休業を申し出たところ、業務が多忙であるとのことから休業を認められず、退職を促された。
- ・母性健康管理指導事項連絡カードを提出し、勤務時間の短縮措置について申し出たところ、パート社員に雇用形態を変更させられた。
- ・立ち仕事の生産現場で働いていたが、妊娠したため、体の負担が重くなり、座り作業等軽易業務への転換を請求したところ、解雇された。

5. その他

- ・女性労働者は結婚、妊娠すると退職する慣習があるが、自分も結婚したら、退職しなければならないか。
- ・入社1か月後、子どもの保育所入所に係る就労証明書の発行を事業主に願い出たところ、退職勧奨された。

(2) 紛争解決の援助（労働局長による紛争解決の援助）

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は6件であった。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する事案が4件、次いで妊娠・出産等不利益取扱いに関する事案が2件であった。
- ◆申立事案のうち6件全て解決が図られた。

表1 労働局長による紛争解決援助の内訳

	25 年度	26 年度	27 年度
妊娠・出産等不利益取扱い	5	4	2
セクシュアルハラスメント	3	3	4
母性健康管理	1	0	0
合 計	9	7	6

(3) 行政指導等の状況

- ◆131 事業所を対象に男女雇用機会均等法第 29 条に基づく報告徴収を実施し、このうち違反が確認された 125 事業所（95.4%）に対して 222 件の行政指導を行った。
- ◆指導事項としては、母性健康管理に関するものが 110 件（49.5%）、セクシュアルハラスメントに関するものが 108 件（48.6%）であった。
- ◆報告徴収を実施した 131 事業所のうち 14 事業所は労働者等からの相談を端緒に実施し、31 件の行政指導を行った。
- ◆ポジティブ・アクション取組に係る助言件数は、198 件であった。
- ◆違反が確認された 125 事業所のうち、124 事業所については年度内に是正がなされた。

表2 行政指導件数の内訳

事 項	行政指導件数
募集・採用（第 5 条）	2
配置、昇進、降格、教育訓練、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（第 6 条）	1
間接差別（第 7 条）	0
妊娠・出産等不利益取扱い（第 9 条）	0
セクシュアルハラスメント（第 11 条）	108
母性健康管理（第 12 条、第 13 条）	110
均等則第 13 条	1
合 計	222

表3 ポジティブ・アクション取組助言件数

合 計	女性の採用拡大	女性の職域拡大	女性の管理職登用	職場環境・ 職場風土の改善
198	51	47	90	10

【男女雇用機会均等法に係る相談を端緒とした行政指導の例】

1. 配置における性差別に係る事例

【女性労働者からの相談内容】

渉外職として同一の雇用管理区分で採用されたにも関わらず、補助的な業務が女性に集中しており、このような男女異なる取扱いが均等法に違反するのではないか。会社に対し行政指導を希望する。

【事業主への事情聴取内容】

女性についても、男性同様に渉外業務をさせているが、顧客からのクレーム処理など精神的、肉体的に負荷のかかる業務については、その対応に適性を有する女性がいなかったことから、男性が主に対応している現状がある。また、お茶出しなど雑用は従来から女性が行っているという慣行がある。

【行政指導の内容】

クレーム対応は女性には無理である、お茶出しなど雑用は女性の仕事である、といった性別役割分担意識を是正する必要があるため、このような意識の改善を図るための研修や、クレーム対応などの業務研修を行うなど、女性が働きやすい職場環境に努めるよう、ポジティブ・アクションの取組について助言。

【事業主の対応】

女性が働きやすい職場環境を整備するため、性別役割分担意識の是正のための研修や業務研修を実施するよう、検討する。

2. セクシュアルハラスメントに係る事例

【元女性労働者からの相談内容】

上司からセクハラを受け、人事担当者に相談したところ、人事担当者からセクハラ行為者に注意をしたが、その後セクハラ被害者である自分が雇い止めとなってしまった。会社に対し行政指導を希望する。

【事業主への事情聴取内容】

セクハラ行為者に事情聴取を行い、行為者から女性労働者に謝罪させた。しかし、行為者の異動も難しく、職場内で気まずい雰囲気の中一緒に仕事を続けるのはお互い気持ちが良くないことから、期間満了を機に女性労働者に辞めてもらった。

【行政指導の内容】

セクハラの内容、方針の明確化や対処方針、相談窓口の設置、併せて講ずべき措置について未措置であり、また事案が発生した場合の対応についても、迅速に事情聴取などの対応を図ったものの、適切な対応がなされておらず、再発防止策も講じていないことから、セクハラ防止対策を講じるよう助言。

【事業主の対応】

速やかに、セクハラ防止対策を講じるとともに、再発防止を徹底する。

3. 母性健康管理に係る事例

【女性労働者からの相談内容】

妊娠したことを報告し、つわりがあることから勤務時間の短縮の措置を申し出たところ、体調が大変であれば、辞めた方が良いのではと言われた。

【事業主への事情聴取内容】

立ち仕事で多忙な部署であるため、母体に影響が出ることが心配であることから、体調に配慮してそのような発言をしてしまった。また、就業規則に母性健康管理の措置は規定していない。

【行政指導の内容】

母性健康管理の措置は就業規則等に整備し、母性健康管理の措置の申出があった場合、事業主は措置を講じなければならないことを助言。

併せて、申出があったことを理由に解雇等その他不利益取扱いをしてはならないことを注意喚起。

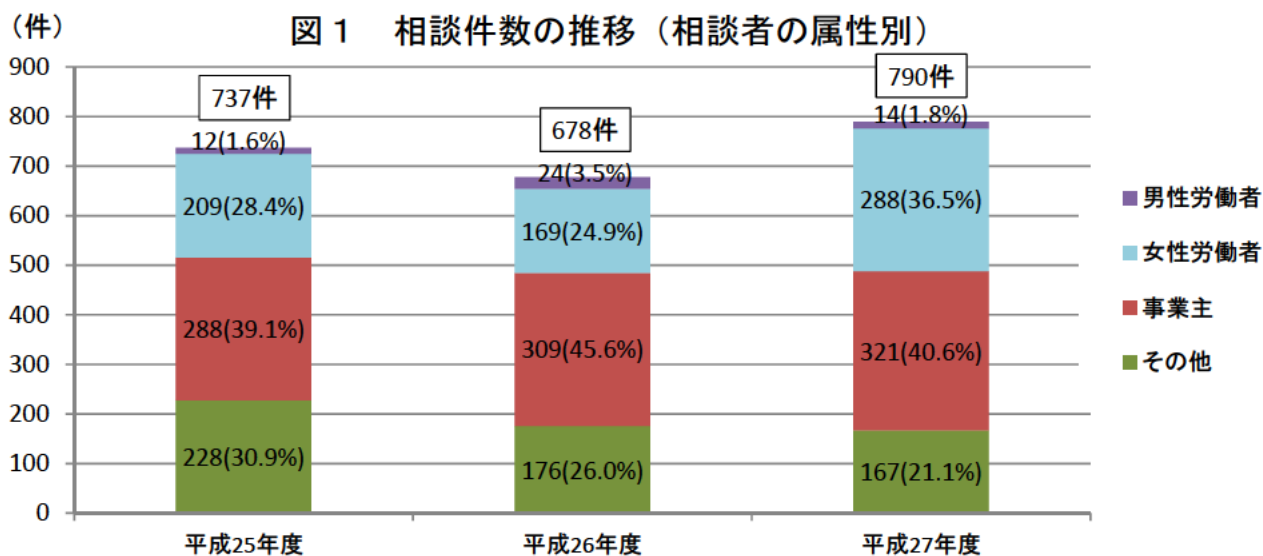
【事業主の対応】

母性健康管理措置を就業規則に規定するとともに、申出のあった勤務時間の短縮について措置することとする。

2 平成27年度育児・介護休業法施行状況

(1) 相談の状況

◆相談件数は790件と、前年度（678件）より16.5%増加した。労働者からの相談は302件と、前年度（193件）より56.5%増加した（図1）。



◆労働者からの相談のうち、育児関係については、育児休業に関する相談が67件（23.6%）と最も多く、次いで、所定労働時間の短縮措置等に関する相談が63件（22.2%）と多かった（図2）。

◆労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談は81件と、前年度（99件）より18.2%減少した。相談内容を見ると、育児休業に係る不利益取扱いに関する相談が27件（33.3%）と最も多く、次いで、育児のための所定労働時間の短縮措置等に関する相談が17件と多かった（図3）。

図2 労働者からの相談内容の内訳（平成27年度）

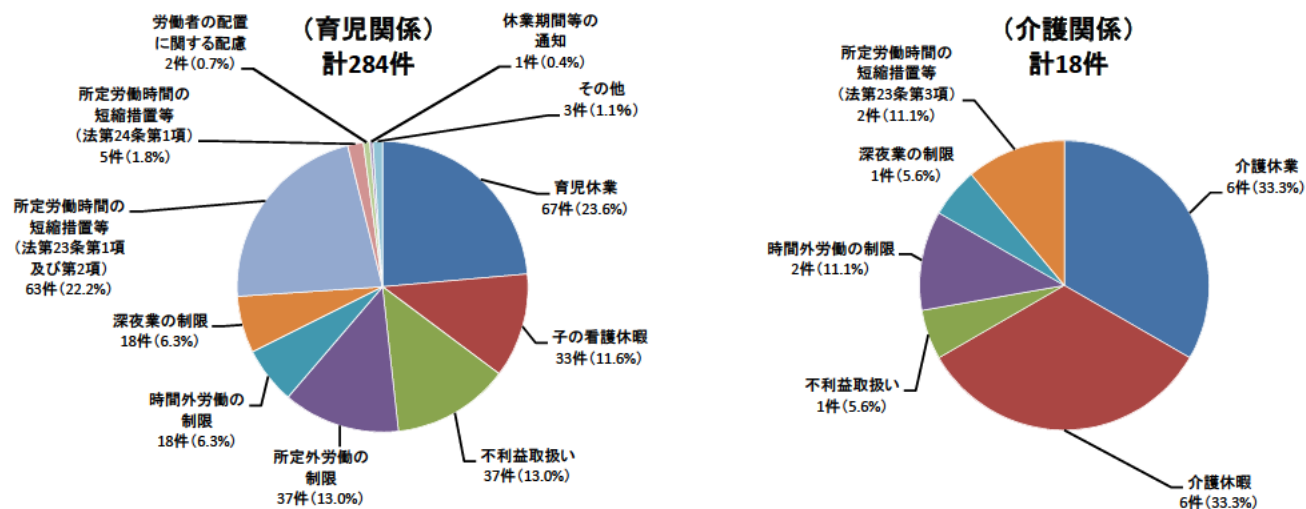
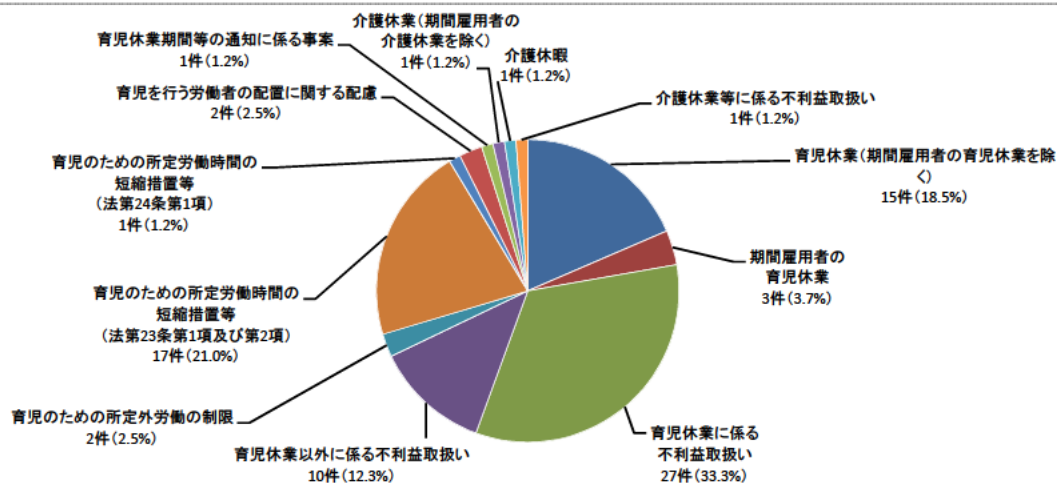
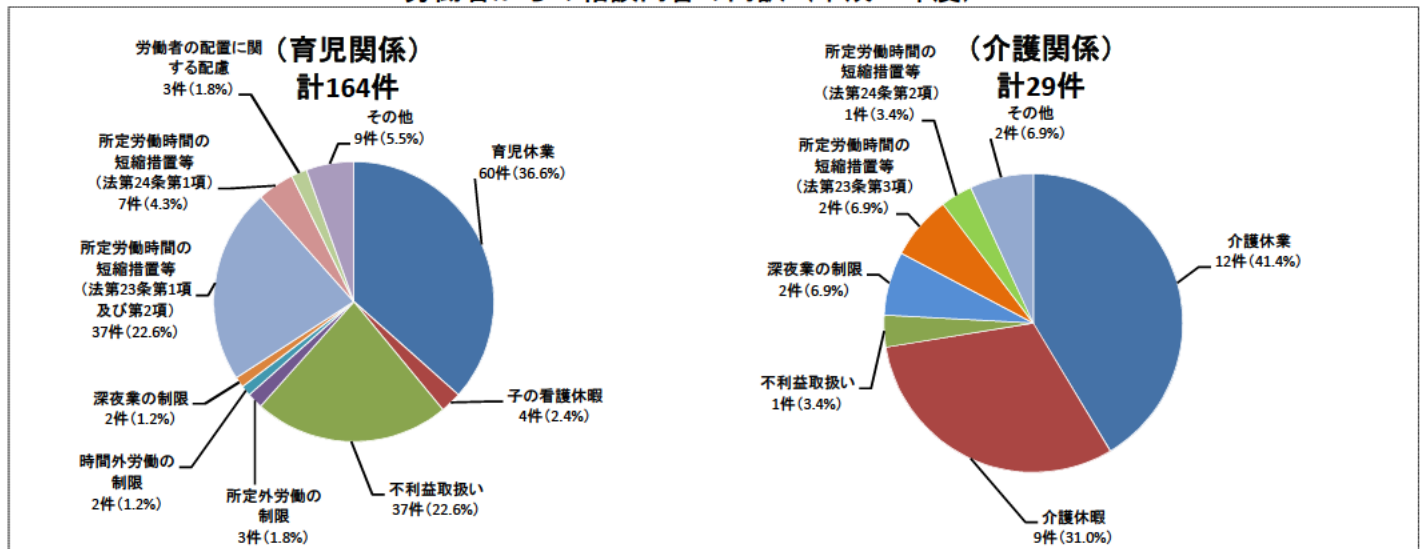


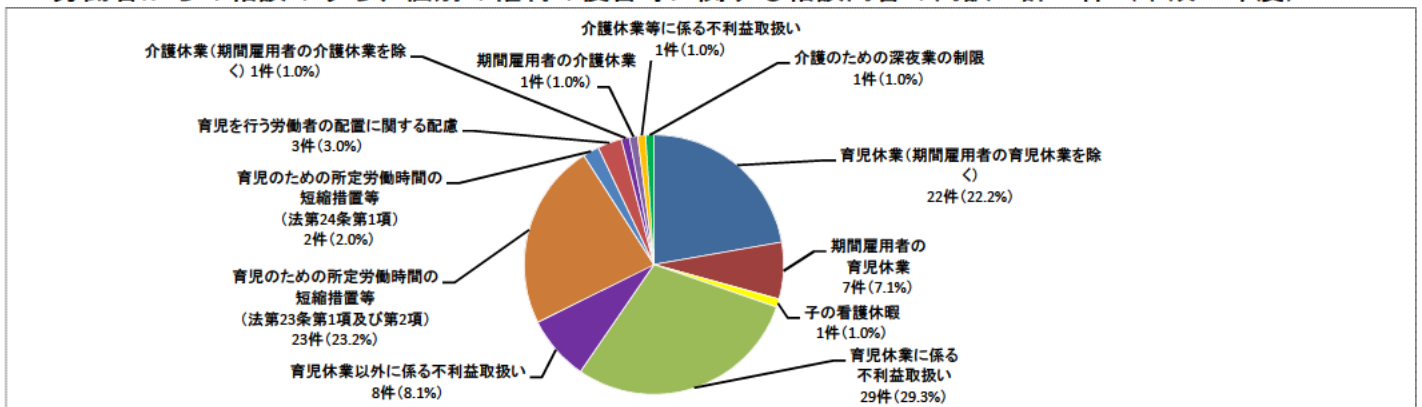
図3 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容の内訳 計81件（平成27年度）



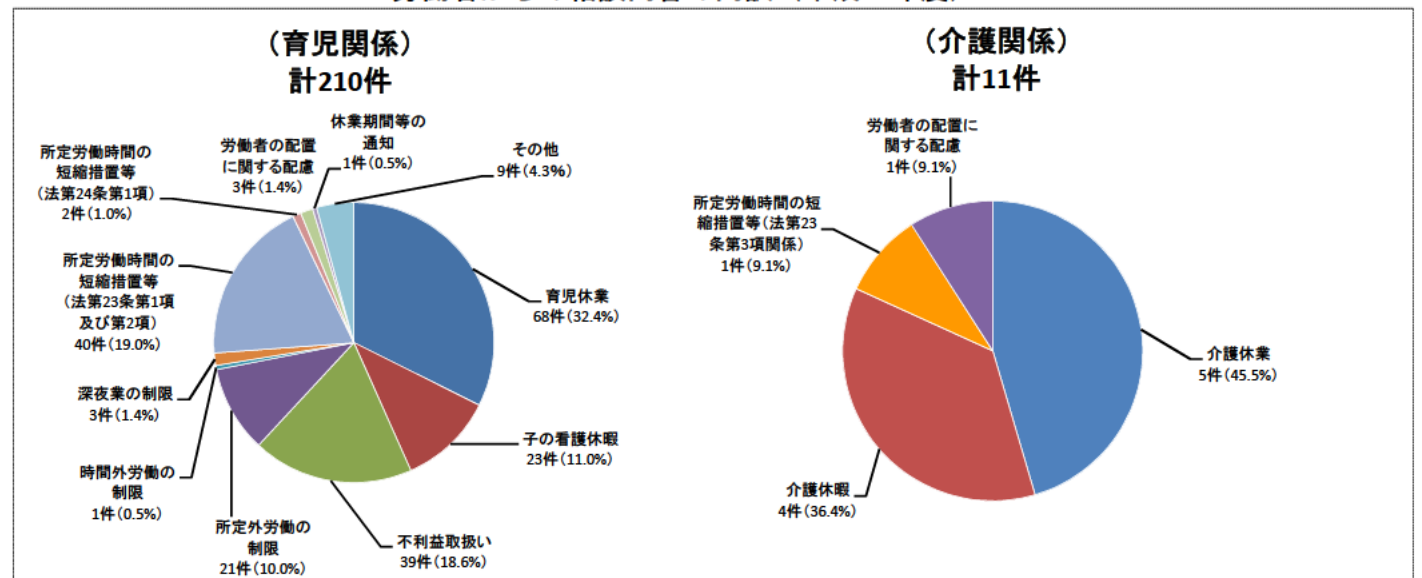
労働者からの相談内容の内訳（平成26年度）



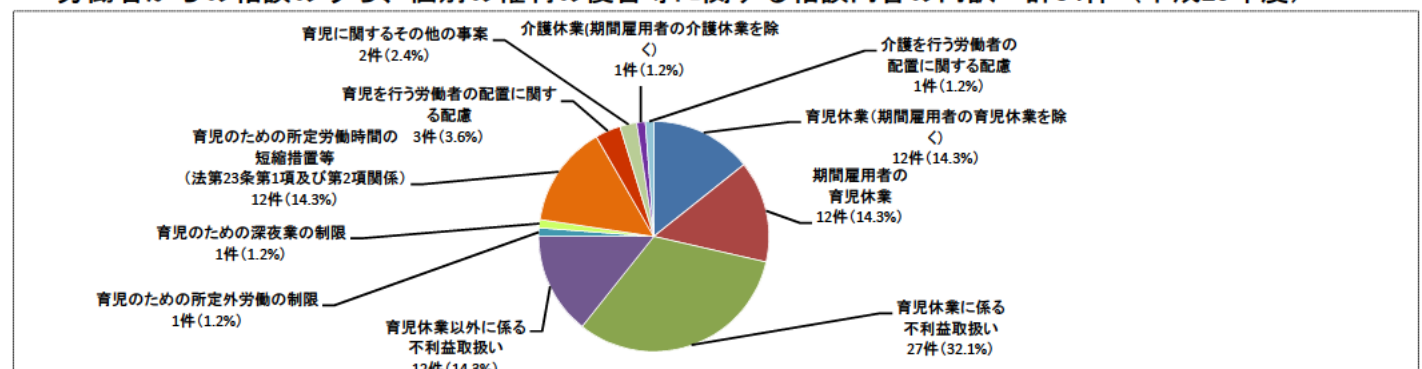
労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容の内訳 計99件（平成26年度）



労働者からの相談内容の内訳（平成25年度）



労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容の内訳 計84件（平成25年度）



●男性労働者からの相談例

【育児に関する相談】

- ・育児休業申出書を会社に提出したところ、人手不足を理由に取得を拒まれた。
- ・育児休業申出書を会社に提出したが、1か月以上経っても、育児休業取扱通知書が交付されず、本当に育児休業の取得を認めてくれるのか心配である。
- ・育児休業を取得したい旨を会社に相談したところ、男性の場合は事業主が許可した場合のみ取得できると言われた。

●女性労働者からの相談例

【育児に関する相談】

- ・期間雇用者として勤務しており、育児休業の取得を希望したが、契約を更新しないので取得は認めないと言われた。
- ・アルバイトは育児休業の対象にならないと言われた。
- ・育児休業から復職した後は、主任から降格すると言われた。
- ・育児休業後、昇給が行われない。
- ・育児休業を取得したところ、休業中に給与の査定が行われ、復職後に減額された。
- ・子が1歳までの育児休業を取得しているが、早めに復職するよう言われた。
- ・育児休業を取得しているが、経営難のため復職させられないと言われた。
- ・育児休業を取得しているが、人員が足りているので復職させられないと言われた。
- ・育児休業を取得しているが、新卒者を採用したので育児休業終了日をもって退職するよう言われた。
- ・育児休業後、通勤距離が遠い事業所に配置転換すると言われた。
- ・出産するまで土日休みの部署に勤務していたが、育児休業後は土日勤務がある部署に配置転換すると言われた。
- ・出産するまで日勤のみの部署に勤務していたが、育児休業後は早番、遅番、宿直がある部署に配置転換すると言われた。
- ・育児のための所定外労働免除の利用を申し出たところ、東京に異動するよう言われた。
- ・育児短時間勤務について、子が3歳まで利用したいと申し出たが、2歳までしか認められなかった。
- ・6時間の育児短時間勤務制度の利用を申し出たところ、7時間勤務しか認められないと言われた。
- ・育児短時間勤務の利用を希望したところ、雇用形態を常勤職員からパート職員に変更すると言われた。

【介護に関する相談】

- ・非正規職員として勤務しており、介護休業の取得を申し出たが、人手不足を理由に取得を拒まれた。
- ・介護休暇を取得した日数分、公休日が減らされてしまう。
- ・介護休暇の取得を申し出たが、先に年次有給休暇を取得するよう言われた。

(2) 労働局長による紛争解決援助の状況

- ・ 申立件数は3件であった。
- ・ 育児休業に係る不利益取扱いに関する事案が2件、育児短時間勤務に関する事案が1件であった。

紛争解決援助の内訳

	25年度	26年度	27年度
育児休業に関する事案	4	2	0
育児休業に係る不利益取扱いに関する事案	3	3	2
育児短時間勤務に関する事案	2	0	1
育児休業以外に係る不利益取扱い事案	2	0	0
合計	11	5	3

(3) 行政指導の状況

- ・ 育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を117事業所に対し実施し、このうち違反が確認された115事業所（98.3%）に対して445件の是正指導を行った。
- ・ 指導事項としては、育児短時間勤務制度の不備が61件（13.7%）と最も多く、次いで育児休業制度の不備が53件（11.9%）と多かった。
- ・ 報告徴収を実施した117事業所のうち、12事業所は労働者からの相談を端緒として行ったもので、34件の是正指導を行った。
- ・ 違反が確認された115事業所のうち、113事業所については年度内に是正がなされた。

事項		行政指導件数
育児関係	育児休業	53
	子の看護休暇	18
	育児のための所定外労働の制限	30
	育児のための時間外労働の制限	37
	育児のための深夜業の制限	12
	育児短時間勤務	61
	育児短時間勤務等(努力義務)	14
	休業期間等の通知	14
介護関係	介護休業	36
	介護休暇	29
	介護のための時間外労働の制限	18
	介護のための深夜業の制限	14
	介護短時間勤務等	48
	介護短時間勤務等(努力義務)	0
	休業期間等の通知	0
職業家庭両立推進者		61
合計		445

【育児・介護休業法に係る相談を端緒とした行政指導の例】

1. 育児休業後の昇給に係る事案

【女性労働者からの相談内容】

育児休業後、昇給が行われておらず、不利益取扱いではないかと感じているため、会社に対する行政指導を希望する。

【事業主からの事情聴取】

昇給について、年4回設定している昇給月（入職時期により労働者ごとに異なる）に、毎年行っており、育児休業を取得して当該労働者が昇給月に休んでいる場合、翌年の昇給月に昇給を行っている。

【行政指導の内容】

育児休業期間と昇給月によっては、不利益取扱いに該当する場合もあるため、勤務実績に応じた取扱いとするよう助言。

【事業主の対応】

昇給について、復職時期から近い昇給月に昇給を行うこととする。

2. 育児休業後の配置転換等に係る事案

【女性労働者からの相談内容】

育児休業後、出産前まで勤務していた日勤の事業所では無く、早番・遅番・宿直のある事業所に異動されたため、異動を撤回してほしいと会社に相談していた。また、異動先の事業所で育児短時間勤務制度を利用しようと思っていたが、同僚から言葉による嫌がらせが続いたため、退職することにした。今後こういったことが無いよう、行政指導を希望する。

【事業主からの事情聴取】

通常は3年おきを目安に配置転換を行っている。今般、産前休業まで1年勤務した労働者について、育児休業後に配置転換を行ったが、異動先の事業所で産前休業を取得する者がおり、適正な人員体制を維持するためには、当該育児休業取得者の異動が必要だったためである。

【行政指導の内容】

通常は3年おきを目安に配置転換を行っていることから、産前休業までの勤続年数が1年の労働者を早番・遅番・宿直のある事業所に異動させることは、法で禁止された不利益取扱いに該当する可能性があるため、育児休業取得者に対する不利益な配置転換を行わないよう助言。

また、育児短時間勤務制度等の利用に当たり、周囲の職員が制度利用を抑制する言動をしないよう、両立支援制度の趣旨や目的について、管理者を含め全ての職員に理解してもらうための研修会等の実施を検討するよう助言。

【事業主の対応】

育児休業取得者に対する不利益な配置転換が無いよう留意し、職員への研修等についても実施を検討する。

3. 育児休業後の降格に関する事案

【女性労働者からの相談内容】

育児休業後、副主任の役職を解くと言われた。最終的には、役職を解かれることに同意し、自身の問題はよいが、今後は適切な雇用管理をしてほしいため、行政指導を希望する。

【事業主からの事情聴取】

育児休業後、急な時間外労働や、シフト勤務への対応が難しいという本人からの話があり、本人の了解のうえで副主任の役職を解いたものである。

【行政指導の内容】

降格について、労働者が同意している場合は不利益取扱いに該当しないこともあるが、出産前に役職に就いている労働者に対しては、育児休業後も当該役職に就くことを前提とした雇用管理を行うよう助言。

【事業主の対応】

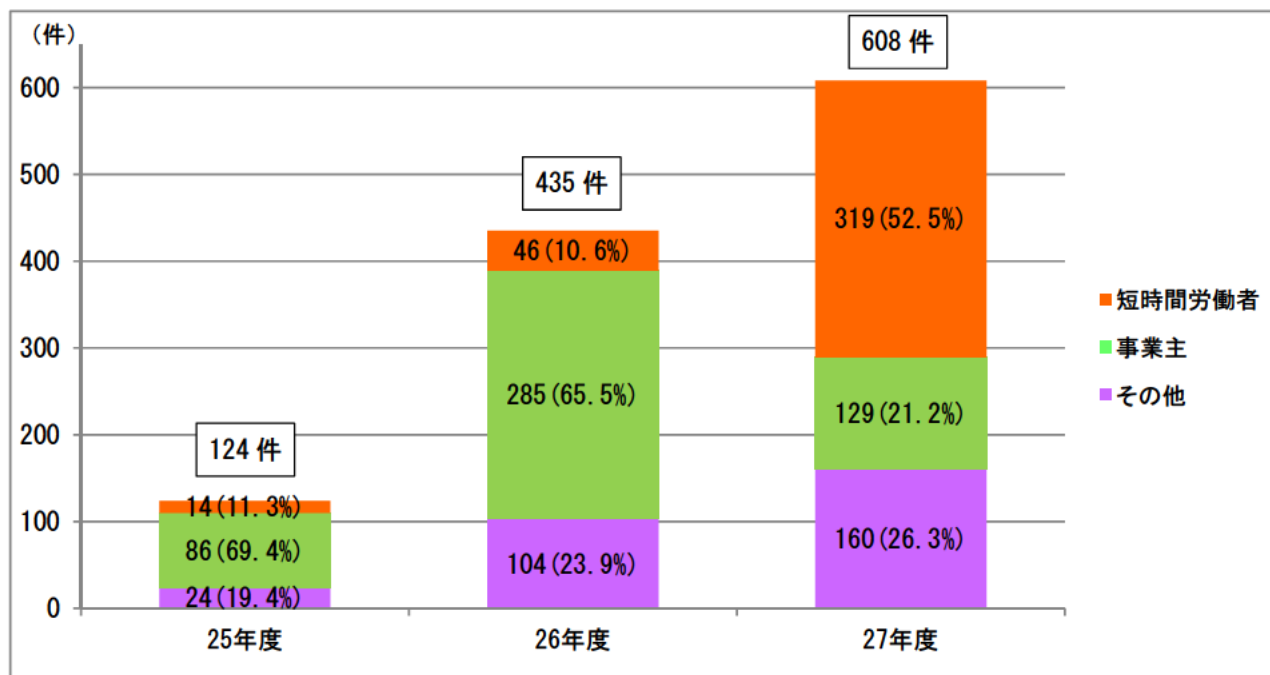
育児休業取得者に対する不利益取扱いが無いよう留意する。

3 平成 27 年度パートタイム労働法施行状況

(1) 相談の状況

- ◆相談件数は 608 件と、前年度（435 件）より 39.8%増加した（図 1）。
- ◆相談者の内訳をみると、労働者からの相談が 319 件と最も多く（全体の 52.5%を占める）、前年度（46 件）より大幅に増加した。

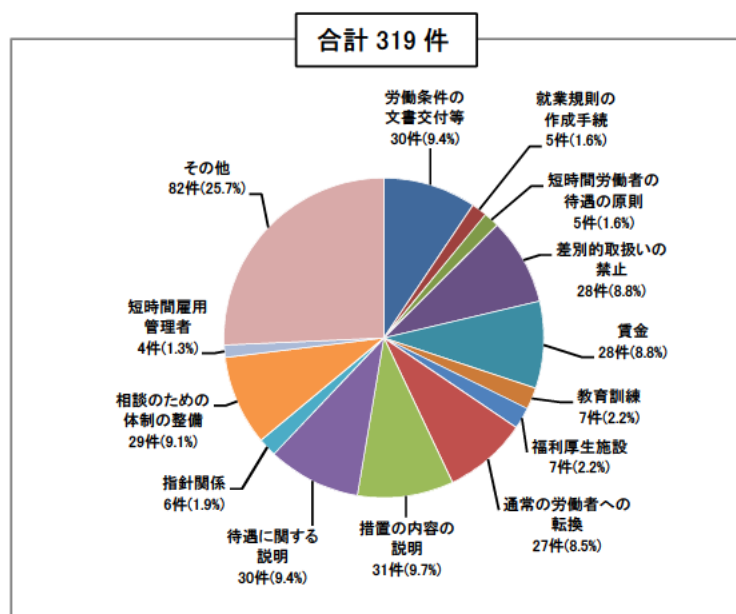
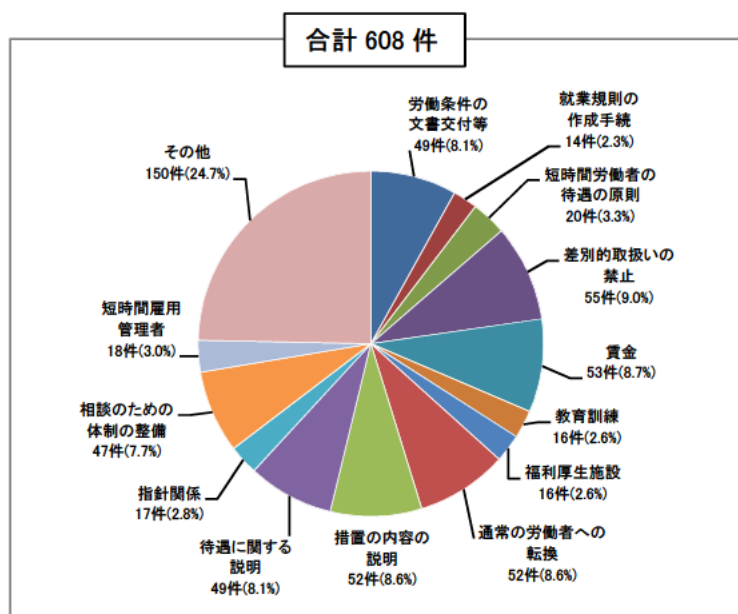
【図 1】相談件数の推移



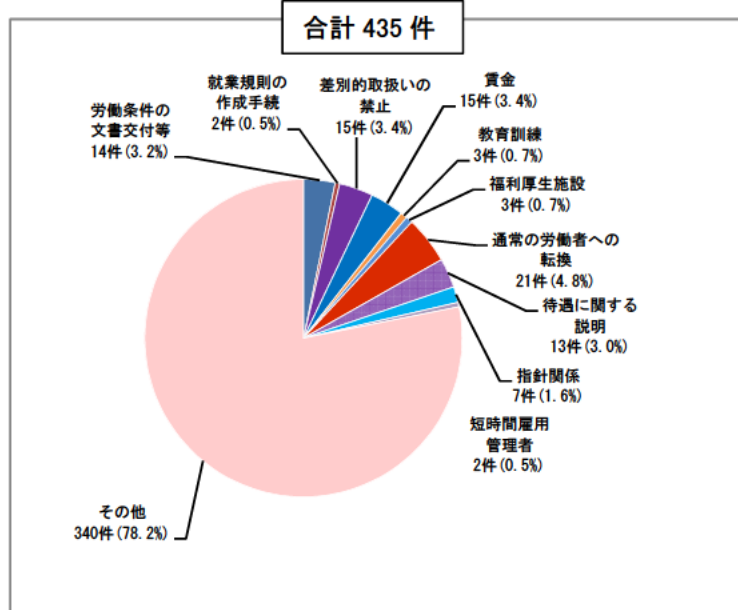
- ◆相談内容別にみると、差別的取扱いの禁止が 55 件（9.0%）と最も多く、次いで、賃金が 53 件（8.7%）、通常の労働者への転換が 52 件（8.6%）、措置の内容の説明が 52 件（8.6%）であった（図 2）。
- ◆うち労働者からの相談内容をみると、措置の内容の説明が 31 件（9.7%）と最も多く、次いで、労働条件の文書交付等が 30 件（9.4%）、待遇に関する説明が 30 件（9.4%）であった（図 3）。

【図 2】相談内容（平成 27 年度）

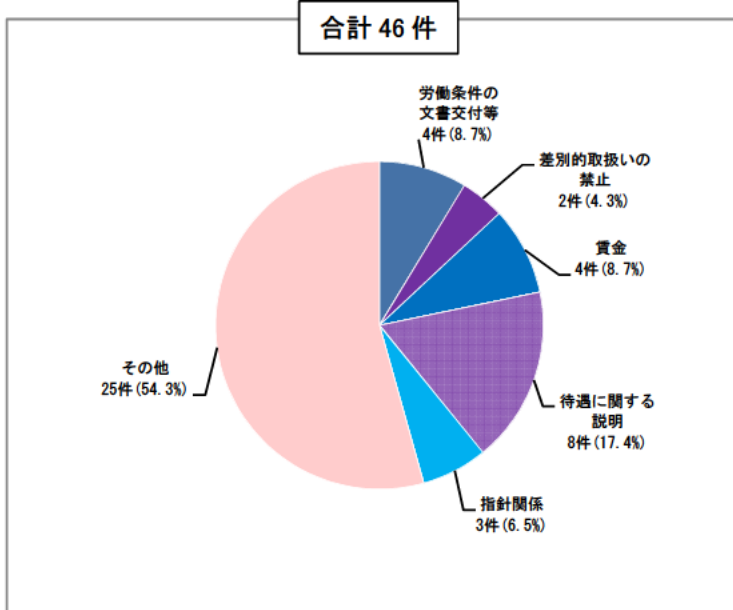
【図 3】うち、労働者からの相談内容



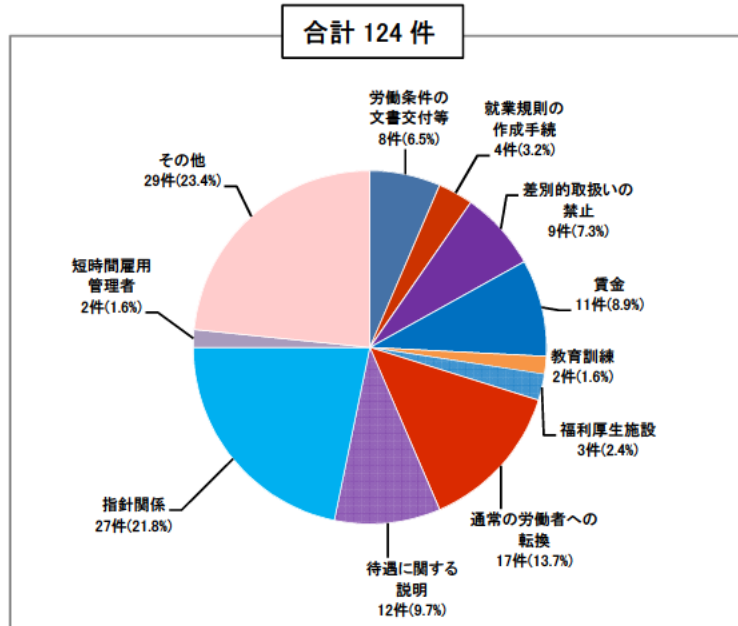
相談内容（平成 26 年度）



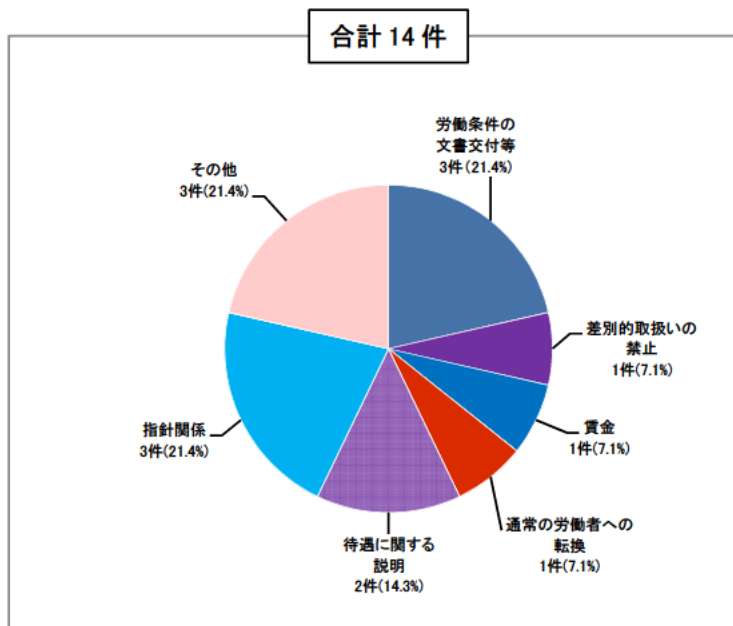
うち、労働者からの相談内容



相談内容（平成 25 年度）



うち、労働者からの相談内容



【パートタイム労働法に関する主な相談事例】

1. 労働条件の文書交付等に関する相談事例

- ・採用時、労働条件通知書は交付されていない。就業規則も示されていない。
- ・更新の都度、労働条件通知書が交付されていない。
- ・相談窓口は具体的にどのように明示すべきか。
- ・労働条件通知書に、福利厚生 of 事項を加える必要があるか。

2. 均等・均衡待遇の確保に関する相談事例

- ・正社員と同じ仕事をしているパートだが、正社員は賞与が支給され、パートには支給されない。差別的取扱いではないか。
- ・正社員は、通勤手当を支給されているが、パートには支給されていない。差別的取扱いではないか。
- ・本人の希望により正社員からパートに身分変更したが、正社員に比べ能力が高いことから、正社員と同視するパートとして処遇すべきか。
- ・パートも昇給させたいが、扶養控除の対象から外れてしまうことから、昇給できない。法違反か。

3. 正社員への転換措置に関する相談事例

- ・正社員転換試験の対象者が労働時間6時間のパートに限定されており、それよりも短い労働時間のパートは受験できない制度となっているが、法律上問題は無いのか。
- ・短時間正社員とは、どのような者をいうか。
- ・現在正社員を採用する予定は無いが、正社員への転換措置を設けなければならないか。

4. 事業主が講ずる措置の内容等についての説明義務に関する相談事例

- ・正社員からパートに転換したが、賞与、家族手当がなくなり、事業主に説明を求めたが、具体的な説明は無かった。
- ・パートから賃金の決定方法について説明の求めがあった場合に、どの程度説明する必要があるか。

5. 相談のための体制整備に関する相談事例

- ・相談窓口とは、どのような体制を定めたら良いか。
- ・相談したいが、事業所の相談窓口が分からない。

6. その他の相談事例

- ・フルパートで働いているが、パート法は適用になるか。
- ・短時間雇用管理者は、事業所に必ず選任しなければならないか。
- ・正社員とパートの職務分担表を作成したいが、どのように作成したらよいか。

(3) 行政指導等の状況

- ◆132 事業所を対象にパートタイム労働法第 18 条に基づく報告徴収を実施し、このうち違反が確認された 130 事業所 (98.5%) に対して 573 件の行政指導を行った。
- ◆指導事項としては、労働条件の文書交付等に関するものが 88 件 (15.4%)、通常の労働者への転換に関するものが 67 件 (11.7%) であった。
- ◆報告徴収を実施した 132 事業所のうち 1 事業所は、労働者等からの相談を端緒に実施し、行政指導等を行った。
- ◆違反が確認された 130 事業所のうち、129 事業所については年度内に是正がなされた。

行政指導件数の内訳

事 項	行政指導件数
労働条件の文書交付等 (第 6 条 1 項)	88
労働条件の文書交付等 (第 6 条 2 項)	12
就業規則の作成手続 (第 7 条)	41
賃金 (第 10 条)	10
通常の労働者への転換 (第 13 条)	67
措置の内容の説明 (第 14 条 1 項)	53
相談のための体制の整備 (第 16 条)	41
短時間雇用管理者 (第 17 条)	50
指針	211
合 計	573

【パートタイム労働法に係る相談を端緒とした行政指導の例】

正社員転換に係る事例

【パートタイム労働者からの相談内容】

パートとして働いているが、正社員を希望している。会社に正社員への転換について説明を聞きたいが、そのことで不利益な取扱いを受ける恐れがあることから、会社に対し報告徴収を希望する。

【事業主からの事情聴取】

就業規則に正社員転換措置は規定しており、周知している。転換の希望があれば、規定する基準に沿って、正社員への転換を行っている。

【行政指導の内容】

パートタイム労働法第14条第2項により、正社員への転換を推進する措置について説明を求められた場合は、説明することが義務となっているが、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしてはならず、また不利益取扱いを恐れてパートタイム労働者が説明を求めることができない、ということがないようにすることが求められている旨説明。

【事業主の対応】

パートタイム労働者から正社員転換措置について説明を求められた場合は、制度内容について説明する等法に沿って対応したい。

1. 母性健康管理の措置を取得したことを理由に不利益取扱いを受けた事例

＜概要＞

主治医より、つわりと診断され、母性健康管理指導事項連絡カードを会社に提出し、1か月休業したところ、仕事を任せられないとの理由から解雇された。

＜労働者の主張＞

1か月休業し、つわりも治まり、検診の際主治医から働くことについて問題が無いと診断され、復職しようとしたところ、会社から今後体調が悪くなる事も考えられ、仕事を任せられないので、辞めて欲しいと言われた。均等法違反であり、復職したい。

＜事業主の主張＞

妊娠すると仕事の効率も落ち、また今後も体調不調で仕事を休まれることを考えると、仕事を任せることに不安を感じ、退職するよう促した。

＜労働局長の援助内容＞

男女雇用機会均等法第9条において、妊娠による労働能率低下を理由に解雇すること、同法第13条の母性健康管理の措置を受けたことを理由に解雇することは禁止されている。

申立者を復職させ、今後も労働者からの母性健康管理の申出があった場合は措置を行うよう助言。

＜結果＞

会社は、妊娠による労働能率低下や母性健康管理の措置を取得したことを理由にした解雇は法違反であることを認識し、申立者を復職させるとともに、今後も申立者から母性健康管理に関する措置の申出があった際には措置を行うこととした。

2. セクシュアルハラスメントを受け、相談窓口相談したが、適切な対応がなされず、退職した事例

＜概要＞

上司からセクハラを受け、相談窓口相談したが、放置される等適切な対応がなされなかったことから、結果精神的苦痛により、退職せざるを得なくなった。

＜労働者の主張＞

セクハラ相談窓口でセクハラを受けたことについて相談をしたところ、会社は対応するとの返事であったが、その後何の説明がないまま半年が経過し、セクハラ行為者と仕事することに精神的な苦痛を感じ、これにより体調を崩した結果、退職せざるを得なくなった。会社に対し解決金を求めたい。

＜事業主の主張＞

相談を受けた後、担当者が行為者に対し事情を聴いたところ、明確なセクハラ行為は確認できず、結果行為者の上司が口頭により注意を促したのみであり、また当該事案については、担当者から事業主に報告がなされていなかった。

＜労働局長の援助内容＞

申立者の要望としてセクハラが原因で退職せざるを得なくなったことによる解決金の支払いについて助言。併せてセクハラ相談があった場合は、組織で対応する必要があり、事案について当事者双方から事情聴取を行い、事実確認の上、迅速かつ適切な措置を行うよう助言。

＜結果＞

解決金を支払うことで申立者の納得を得るとともに、会社においてセクハラ相談窓口が、十分機能するよう研修を行うとともに、相談対応マニュアルを作成し、再発防止のための研修を全労働者に実施することとした。

【労働局長による紛争解決援助事例（育児・介護休業法関係）】

1. 育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに関する事案

＜労働者からの申立内容＞

6か月の雇用契約を更新する臨時職員として、約10年、土日が休日となる部署で勤務してきたが、育児休業取得後、シフトにより土日が出勤日となる部署へ配置転換すると言われた。育児の都合から、土日が出勤日となる配置転換は受け入れられない。

＜事業主の主張＞

配置転換の理由は、異動先の部署以外では人員が充足しており、異動先の部署だけが人員不足だったためである。

臨時職員について、通常の人事異動として、土日休みの部署から土日が出勤日となる部署に配置転換することは無い。

＜労働局長の援助内容＞

育児休業の取得後、通常の人事異動のルールからは説明できない配置転換を行うことは、育児・介護休業法で禁止された不利益取扱いに該当するため、労働者の希望する、土日が休日となる部署に復職させるよう助言。

＜結果＞

事業主が、配置転換が法に違反することを理解し、申立者を土日が休日となる部署に復職させることとなり、解決した。

2. 育児短時間勤務制度の申出に係る不利益取扱いに関する事案

＜労働者からの申立内容＞

育児休業の取得後、短時間勤務制度の利用を申し出たところ、フルタイム勤務ができなければ解雇すると言われた。短時間勤務制度を利用して継続勤務したい。

＜事業主の主張＞

申立者の勤務する店舗では、育児短時間勤務制度を利用させる人員体制が確保できないことから、フルタイムで復職しないのであれば、解雇せざるを得ない。

＜労働局長の援助内容＞

育児短時間勤務制度の利用を申し出たことを理由とする解雇は、育児・介護休業法で禁止された不利益取扱いに該当するため、解雇を撤回して復職を認めるとともに、人員体制を確保したうえで、育児短時間勤務制度を利用させるよう助言。

＜結果＞

事業主が、解雇は法律上問題となることを理解し、解雇を撤回し、育児短時間勤務制度を利用できる部署に復職させることとなり、解決した。

男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 のあらまし

目次

1 男女雇用機会均等法の概要 P 1

- ① 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
- ② 間接差別の禁止
- ③ 女性労働者に係る措置に関する特例
- ④ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤ セクシュアルハラスメント対策
- ⑥ 母性健康管理措置
- ⑦ 事業主に対する国の援助
- ⑧ 派遣先への適用



2 育児・介護休業法の概要 P 6

育児のための両立支援制度 P 6

- ① 育児休業
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護休暇
- ⑤ 法定時間外労働の制限
- ⑥ 深夜業の制限
- ⑦ その他の両立支援措置
- ⑧ 転勤に対する配慮
- ⑨ 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度 P 9

- ① 介護休業
- ② 短時間勤務制度等の措置
- ③ 介護休暇
- ④ 法定時間外労働の制限
- ⑤ 深夜業の制限
- ⑥ 転勤に対する配慮
- ⑦ 不利益取扱いの禁止

3 紛争解決の援助等 P 1 2

4 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ P 1 3

パートタイム労働法の概要

改正パートタイム労働法が平成27年4月1日に施行されました！



パートタイム労働法は、パートタイム労働者の
「公正な待遇の実現」を目的としています

パートタイム労働者の待遇は、一般に、働きや貢献に見合ったものとならず、通常の労働者と比較して低くなりがちな状況にあります。そこで、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、パートタイム労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を推進することを目指しています。

なお、より一層の均等・均衡待遇の確保を推進するとともに、一人ひとりの納得性の向上を図るため、改正パートタイム労働法が平成26年4月に公布され、平成27年4月1日から施行されました。



パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは



パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者は、「**1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者**」とされています。

「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、名称にかかわらず、上記に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

「通常の労働者」とは、同種の業務に従事する「正社員」「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。

同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となります。

同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者もフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者もない場合は、事業所における1週間の所定労働時間が最長の労働者が通常の労働者となります。

育児・介護休業法が改正されます!

—平成29年1月1日施行—

改正のポイント

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正を行いました。

(1) 介護休業の分割取得

現行

介護休業について、
介護を必要とする家族(対象家族)
1人につき、通算93日まで
原則1回に限り取得可能



改正内容

対象家族1人につき通算93日まで、
3回を上限として、介護休業を分割
して取得可能

介護休業とは・・・

労働者(日々雇用される方を除く)が、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、また、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。(※今後見直しの予定です。)

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休暇について1日単位での取得



改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。



厚生労働省