



## Press Release

茨城労働局発表  
平成24年10月30日

【照会先】

茨城労働局雇用均等室  
室長 布川 裕子  
室長補佐 辺田 幸子  
電話 029-224-6288

報道関係者 各位

### 平成24年度上半期の育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法に関する相談状況 ～育児・介護休業法の相談が前年度同期の3倍に増加～ 皆さんに相談窓口を知っていただくため、広報用チラシを作成しました

茨城労働局(局長 中村俊一)では、このほど、平成24年度上半期における「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」に関する相談状況について取りまとめました。

その概要は以下のとおりです。

#### 1 平成24年度上半期の相談状況

##### (1) 育児・介護休業法に関する相談状況 (資料1)

相談件数は969件で、前年度同期(311件)と比較すると約3倍に増加。

相談者の内訳は、「事業主」が最も多く756件(全体の78.0%)、前年度同期(197件)の約3倍に増加。

相談の内容は、「勤務時間短縮等の措置」が199件(全体の20.5%)と最も多く、次いで「育児休業制度」が131件(同13.5%)と、平成24年7月から全面施行された改正育児・介護休業法の改正点に関する相談が多い。

##### (2) 男女雇用機会均等法に関する相談状況 (資料2)

相談件数は73件で、前年度同期(88件)と比較すると15件減少。

相談者の内訳は、「労働者」からの相談が44件(全体の60.3%)と最も多い。

労働者からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が20件(全体の45.5%)と最も多く、次いで「妊娠・出産を理由とする不利益取扱い」が12件(同27.3%)と多い。

##### (3) パートタイム労働法に関する相談状況 (資料3)

相談件数は80件で、前年度同期(38件)と比較すると約2倍に増加。

相談者の内訳は、「事業主」(36件)と「その他」(31件)で合わせて全体の8割を占める。

相談の内容は、「通常の労働者への転換」が41件(全体の51.3%)と最も多く、次いで「労働条件の文書交付」が8件(同10.0%)、「就業規則の作成手続」が8件(同10.0%)と多い。

\*相談者の内訳のうち「その他」とは、労働者の家族、社会保険労務士などが含まれます。

## 2 平成 24 年度上半期に寄せられた相談事例

### <育児・介護休業法関係>

#### 事例 1 育児休業後、復職に際し退職勧奨を受けた事例

育児休業を取得した労働者が、復職に際し事業主より執拗な退職勧奨を受け、「退職となるのであれば、会社都合として欲しい」と主張しましたが、会社からは「自己都合による退職となる」と言われていますとの相談を受けました。

雇用均等室では、事業主に対し、法に沿った解決について両者で話し合うことを助言した結果、当初の希望どおり復職し、継続勤務できることとなりました。

#### 事例 2 育児休業後の復職に際し、育児短時間勤務利用の申し出をしたが断られた事例

労働者の配偶者から、妻はまもなく育児休業から復職予定であり、「復職にあたっては育児短時間勤務を利用したい」と事業主に申し出ましたが、「そのような制度はない。復職の際には少し離れた事業所に異動となる」と言われていますとの相談を受けました。

雇用均等室では、法律の内容を説明し、労働者本人から室あて連絡するよう教示しました。

### <男女雇用機会均等法関係>

#### 事例 3 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、会社の対応が不満で退職した事例

職場で同僚から受けたセクハラについて、会社に相談しましたが会社の対応に不満で退職しましたとの相談を受けました。

雇用均等室では、会社に対しセクシュアルハラスメント対策の措置状況を確認し、対策の不十分な部分について助言をしました。

#### 事例 4 妊娠を理由に退職勧奨を受け退職した事例

妊娠したところ、会社から退職勧奨を受け退職した労働者から、事業所に均等法をよく理解して欲しいとの相談を受けました。

雇用均等室では、会社に対し均等法等で定められている妊娠中の各種制度を説明するとともに、妊娠の報告を労働者から受けた際の事業所の望ましい対応方法について助言をしました。

### <パートタイム労働法関係>

#### 事例 5 短時間正社員制度の導入を検討している事例

事業主から、家庭の事情等によりフルタイム勤務ができないパートタイム労働者を雇用しているが、今後も能力を発揮してもらうために「短時間正社員」として正社員に転換したいので、アドバイスが欲しいとの相談を受けました。

雇用均等室では、パートタイム労働法に基づく転換措置について説明を行うとともに、「短時間正社員制度」の導入と就業規則の整備方法等についてアドバイスを行いました。

### 3 今後の労働局の取組

雇用均等室では、事業主、労働者の他、学生や求職者等からも気軽に相談できる窓口として利用していただけよう、雇用均等室が対応している法律や相談内容をわかりやすく紹介した広報用チラシを作成しました(資料4)。

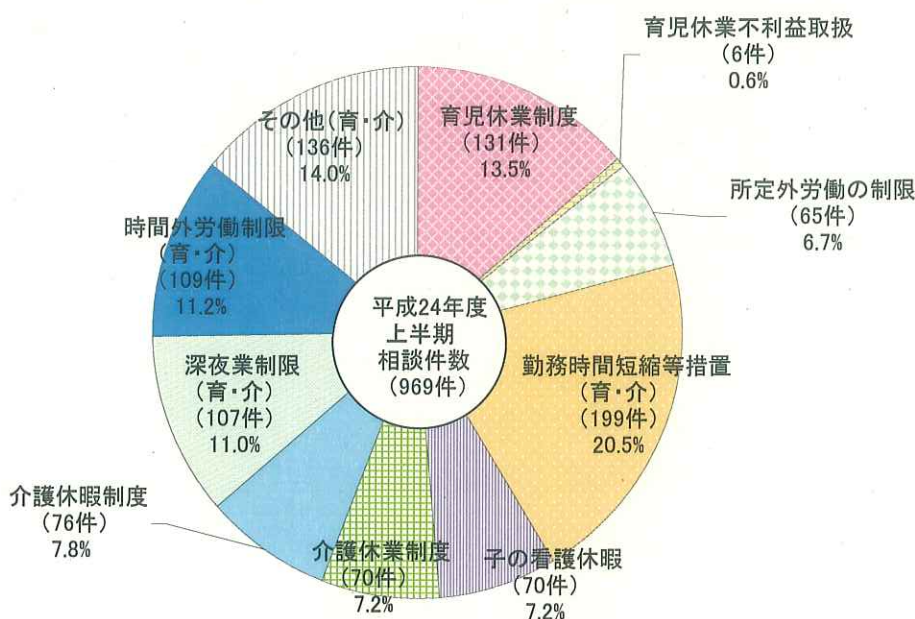
今後は、チラシを活用して相談窓口の周知を図るとともに、相談に対しては、相談者が抱えている問題が迅速に解決できるよう、紛争解決援助制度の活用を促すこととしています。

平成24年度上半期 育児・介護休業法に関する相談状況

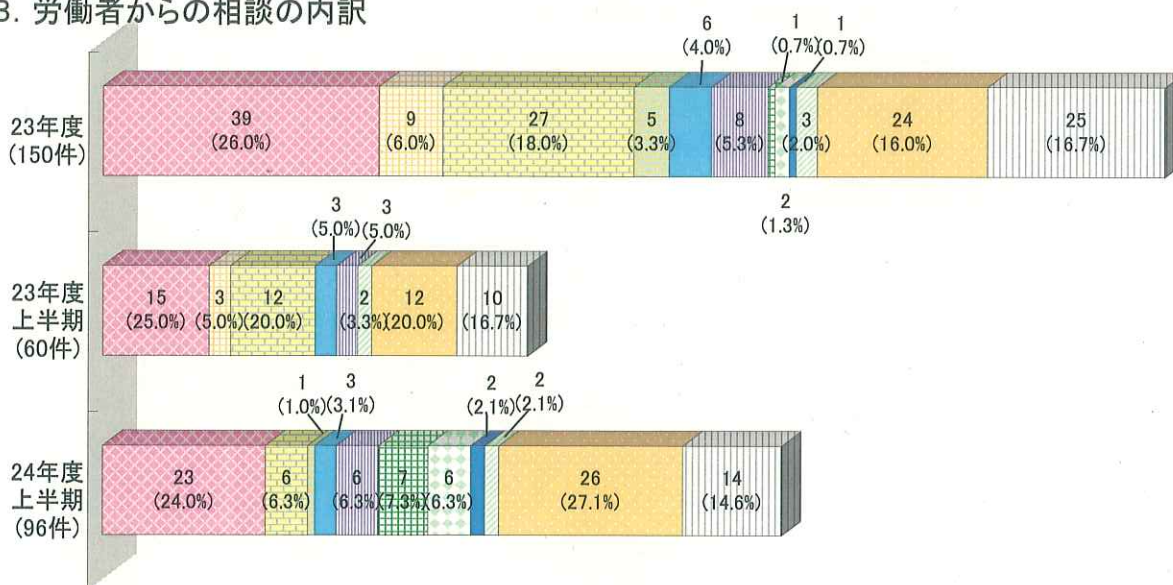
1. 相談件数の推移

	23年度		24年度	
		上半期	上半期	
相談計	1,050 (100.0)	311 (100.0)	969 (100.0)	
労働者	150 (14.3)	60 (19.3)	96 (9.9)	
事業主	650 (61.9)	197 (63.3)	756 (78.0)	
その他	250 (23.8)	54 (17.4)	117 (12.1)	

2. 相談の内訳



3. 労働者からの相談の内訳



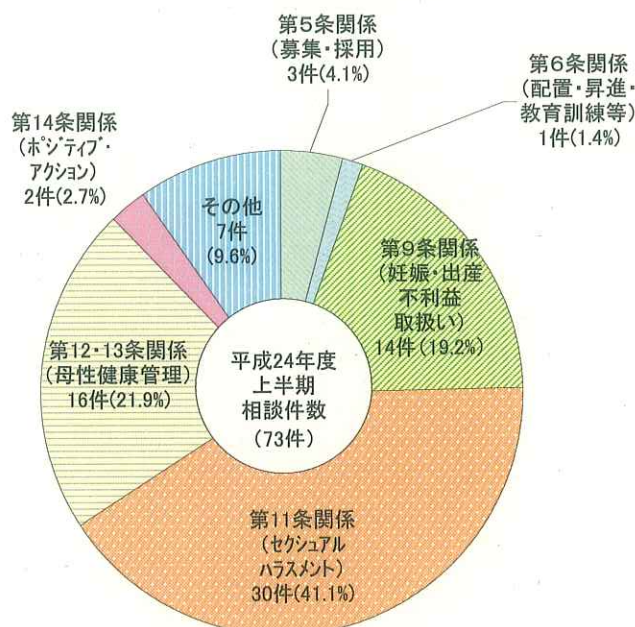
- 育児休業制度
- 期間雇用者の育児休業
- 育児休業に係る不利益取扱い
- 育児休業以外に係る不利益取扱い
- 介護休業
- 介護休業制度
- 子の看護休暇
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限(育・介)
- 深夜業の制限(育・介)
- 勤務時間の短縮等措置(育・介)
- その他(育・介)

平成24年度上半期 男女雇用機会均等法に関する相談状況

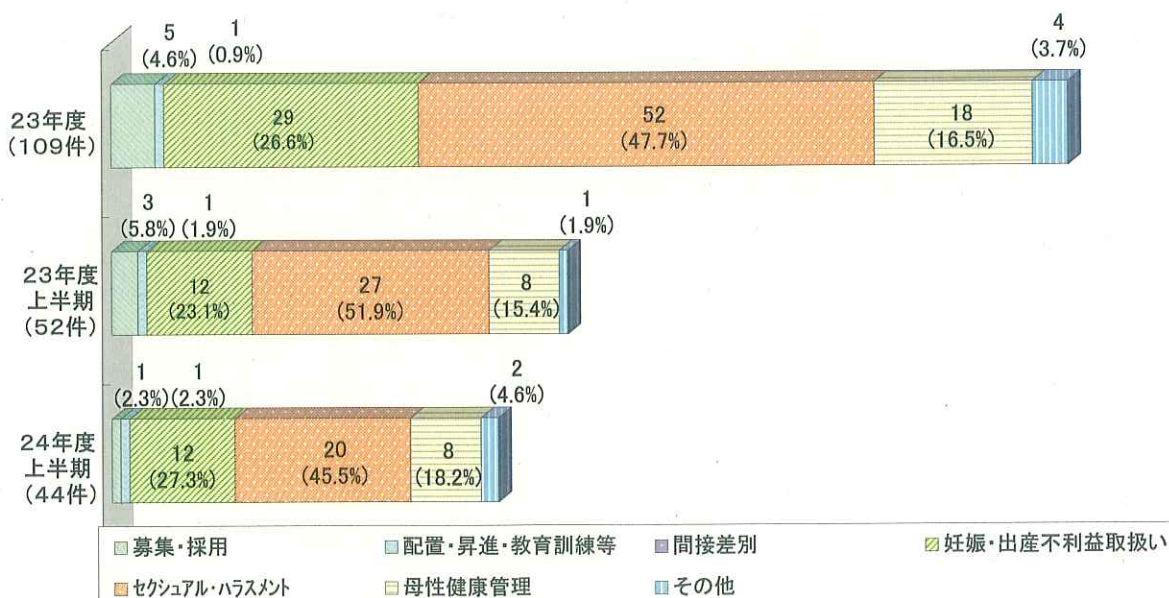
1. 相談件数の推移

	23年度		24年度 上半期
		上半期	
相談計	188 (100.0)	88 (100.0)	73 (100.0)
労働者	109 (58.0)	52 (59.1)	44 (60.3)
事業主	38 (20.2)	19 (21.6)	7 (9.6)
その他	41 (21.8)	17 (19.3)	22 (30.1)

2. 相談の内訳



3. 労働者からの相談の内訳

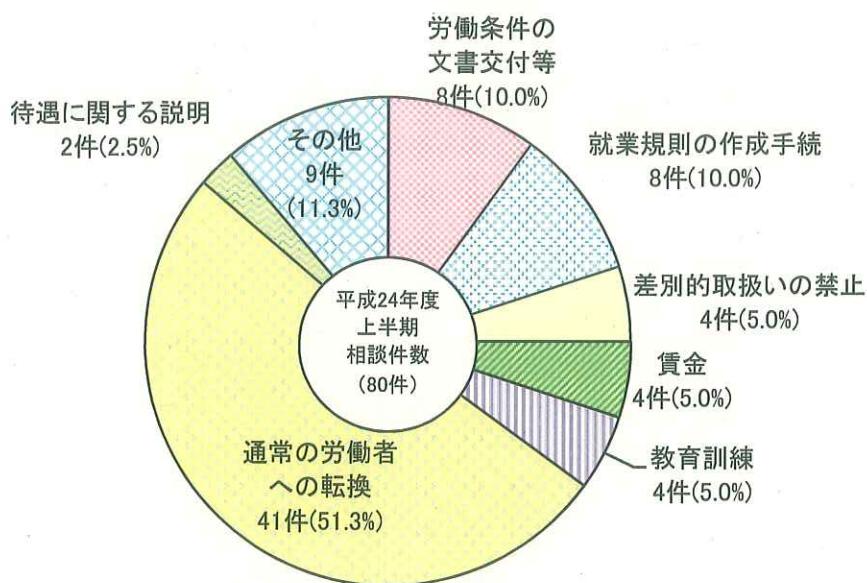


平成24年度上半期 パートタイム労働法に関する相談状況

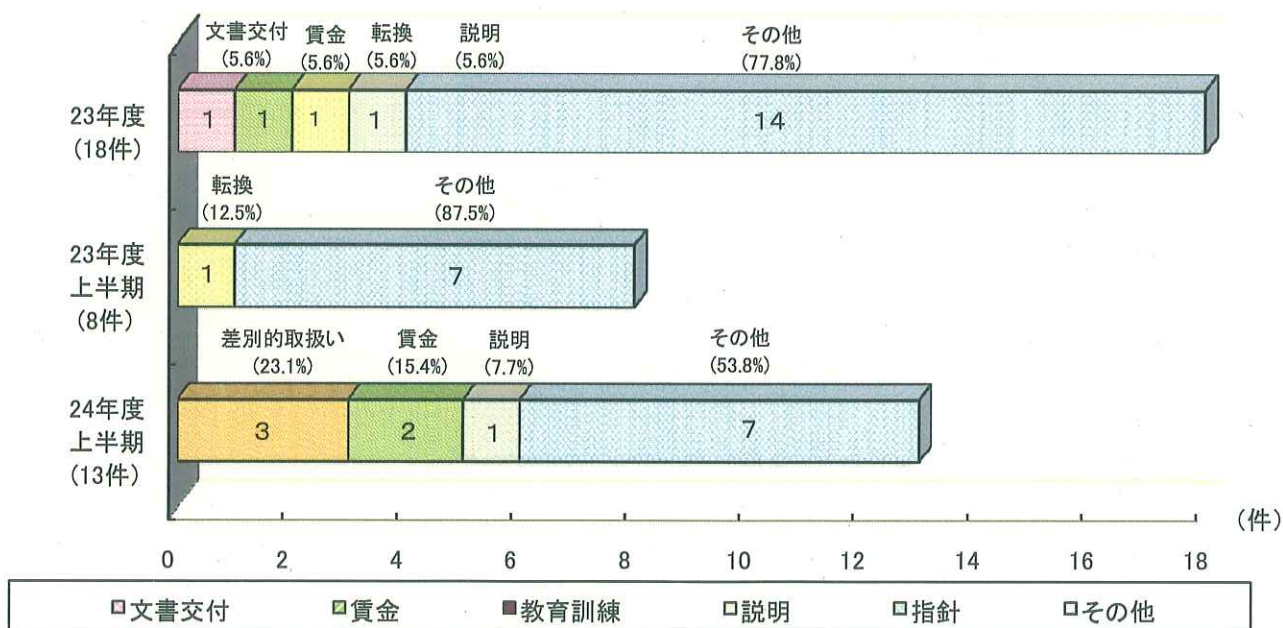
1. 相談件数の推移

	23年度		24年度
		(上半期)	(上半期)
相談計	160 (100.0)	38 (100%)	80 (100%)
労働者	18 (11.3)	8 (21.1)	13 (16.2)
事業主	72 (45.0)	12 (31.6)	36 (45.0)
その他	70 (43.8)	18 (47.4)	31 (38.7)

2. 相談の内訳



3. 労働者からの相談の内訳



「その他」とは社会保険や税制、退職手続きなどパートタイム労働法以外についての事項である

# 一人で悩まず 茨城労働局雇用均等室に ご相談ください!!

こんな時、雇用均等室はあなたの力強い味方です



都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。  
法律に関する情報提供のほか、相談内容に応じて解決策のアドバイスを行います。  
ご相談は電話・来室・手紙、いずれもOK!

**相談  
無料**

 **厚生労働省 茨城労働局雇用均等室**

〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階 ● 8時30分～17時15分(土・日・祝・年末年始除く)

**TEL.029-224-6288** <http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

# 働く上で知っておきたい法律です

## 男女雇用機会均等法関係

### 男女均等な取扱い



募集・採用、配置、昇進などの雇用管理において、「男性だから」「女性だから」というような性別による差別を行うことは禁止されています。

### セクハラ対策



職場でのセクシュアルハラスメント対策（事業主の方針の明確化や相談窓口の設置等）は事業主の義務です。

※被害にあったときは、まずは会社の相談窓口にご相談してみましょう。

### 妊娠による不利益取扱いの禁止



妊娠・出産したことなどを理由に退職強要や正社員からパートへの変更などを行うことは不利益取扱いとして禁止されています。

※継続勤務の意思を、はっきりと伝えましょう。

### 妊娠中・出産後の健康管理



事業主には、以下の義務があります。

- ①妊婦健康診査を受けるために必要な時間を確保すること
  - ②妊産婦が医師等から受けた指導を守ることができるよう必要な措置を講じること
- ※つわりによる勤務時間短縮など医師の指導を受けた場合は会社に伝えましょう。

## 育児・介護休業法関係

★休んだ日や、働かなかった時間分の給与の取扱いについては会社の定めによります。

### 育児休業★



子が1歳まで（保育園に入所できないなどの事情がある場合、1歳6ヶ月まで）で希望する期間、育児休業を取得できます。

※男女労働者が取得できます。

一定の要件を満たせば有期契約労働者も取得できます。

### 育児休業による不利益取扱いの禁止



育児休業を取得したことを理由に解雇、正社員からパートへの変更などを行うことは不利益取扱いとして禁止されています。

### 育児短時間勤務★



事業主は、子が3歳になるまでの育児短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。

※会社の就業規則等を確認してみましょう。

### 子の看護休暇★



小学校就学前の子を養育する労働者は、病気や怪我・予防接種等のために、看護休暇（子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）を取得できます。

## パートタイム労働法関係

### 正社員との均衡待遇



賃金はパート労働者の仕事の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めなければなりません。

何を勘案して決定したのか、事業主に説明を求めることができます。

### 正社員への転換



パートタイム労働者から正社員へ転換するチャンスを整えることが事業主に義務づけられています。

※転換制度の内容を会社に確認してみましょう。