神奈川労働局発表
平成２４年５月２８日

担当	神奈川労働局雇用均等室 室　　長　白　髭　かすみ 室長補佐　千　葉　裕　子 電　　話　045-211-7380

不利益取扱い事案は「妊娠・出産」理由が増加

－平成23年度雇用均等行政関係の相談・紛争解決の援助・是正指導の概要－

神奈川労働局（局長　及川　桂）では、６月の第２７回男女雇用機会均等月間を控え、平成２３年度の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して雇用均等室が行った相談、紛争解決の援助、是正指導の概要をとりまとめた。

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。

また、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するためのポジティブ・アクションについても、積極的な取組を促していく。

１　相談　　５，７１１件

- 相談件数は、平成22年度に施行された改正育児・介護休業法に関する事業主からの相談が半減したことを受け、前年度と比べ3割減少。
- 一方、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する労働者からの相談は151件と、前年度と比べ3割増加。

２　紛争解決の援助

◆労働局長による紛争解決の援助　　１１０件

- 労働局長による紛争解決の援助申立件数は110件と、前年度と比べ30件、2割減少。
- 一方、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」事案が3割増加。

◆調停会議による調停　　８件

- 調停会議が行う調停申請件数は8件、最も多いのは「セクシュアルハラスメント」事案（5件）。

３　是正指導　　１，０９４件

- 379 事業場を対象に雇用管理の実態把握を行い、9 割の事業場で何らかの法違反が認められ、是正指導を実施し、そのほとんどが年度内に是正。

（添付資料）
1　神奈川における男女雇用機会均等法等の施行状況
2　男女雇用機会均等法等に基づく紛争の解決援助事例
3　紛争解決援助制度リーフレット
4　第27回男女雇用機会均等月間実施要綱
5　ポジティブ・アクションリーフレット

1　相談

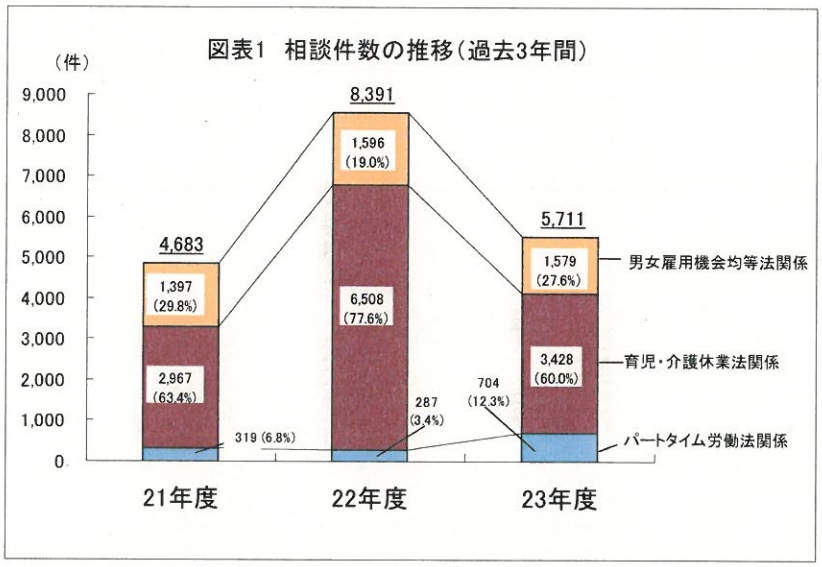
◆　雇用均等室に寄せられた相談は5,711件、前年度に比べ3割減少。

◆　労働者からの相談は1,639件で、前年度1,599件に比べ微増。

特に、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は151件と、前年度118件と比べ33件（28.0%）増加した一方、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は125件と、前年度155件と比べ30件（19.4%）減少。

また、依然として、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が565件と多く、前年度465件と比べ100件（21.5%）増加。

（図表１，２）



図表2　妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る労働者からの相談等の状況

1　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い　（件）

	21年度	22年度	23年度
労働者からの相談	145	118	151
労働局長による紛争解決の援助	28	21	28
機会均等調停会議による調停	1	4	2

2　育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い　（件）

	21年度	22年度	23年度
労働者からの相談	122	155	125
うち男性	―	3	5
労働局長による紛争解決の援助	14	35	23
両立支援調停会議による調停	―	4	1

注1）21年度は、労働者からの相談を性別に集計していないこと。

注2）育児・介護休業法に基づく労働局長による紛争解決援助は平成21年9月30日から、両立支援調停会議による調停は平成22年4月1日から施行されていること。

2　紛争解決の援助

（労働局長による紛争解決の援助）

◆　労働局長が助言、指導、勧告によって行う紛争解決の援助の申立は110件、前年度に比べ30件、2割減少。

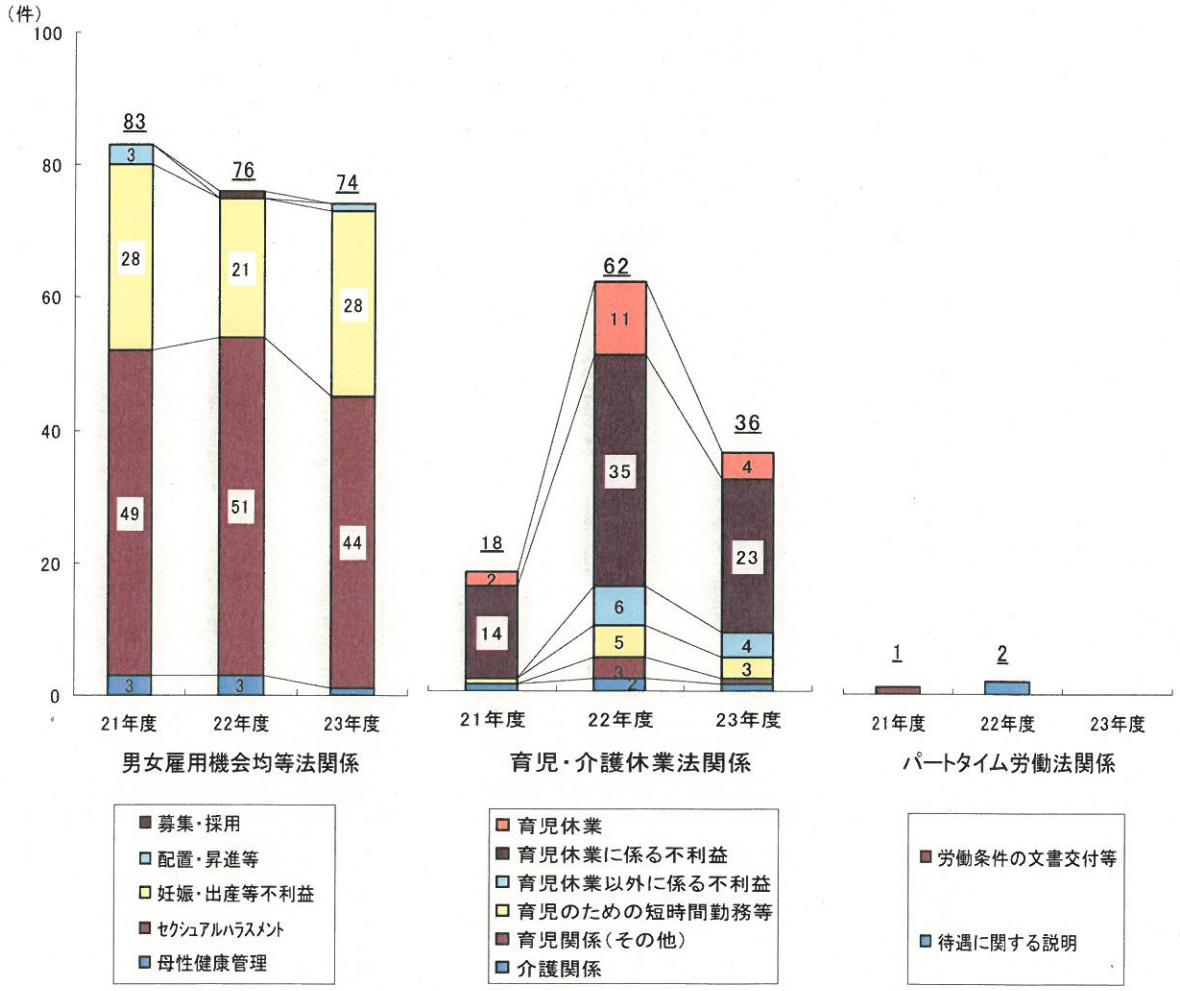
◆　申立者のほとんどは女性労働者であるが、男性労働者から3件（「セクシュアルハラスメント」事案1件、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」事案2件）、事業主から2件（「セクシュアルハラスメント」事案及び「育児休業」事案）の申立。

◆　申立内容としては、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」事案が28件と、前年度21件と比べ7件（33.3%）増加した一方、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」事案は23件と、前年度35件と比べ12件（34.3%）減少。

　また、依然として、「セクシュアルハラスメント」事案が44件と多いが、前年度51件と比べ7件（13.7%）減少。

◆　援助を終了した事案のうち、ほとんどが解決。　　（図表３）

図表３　労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移（過去３年間）

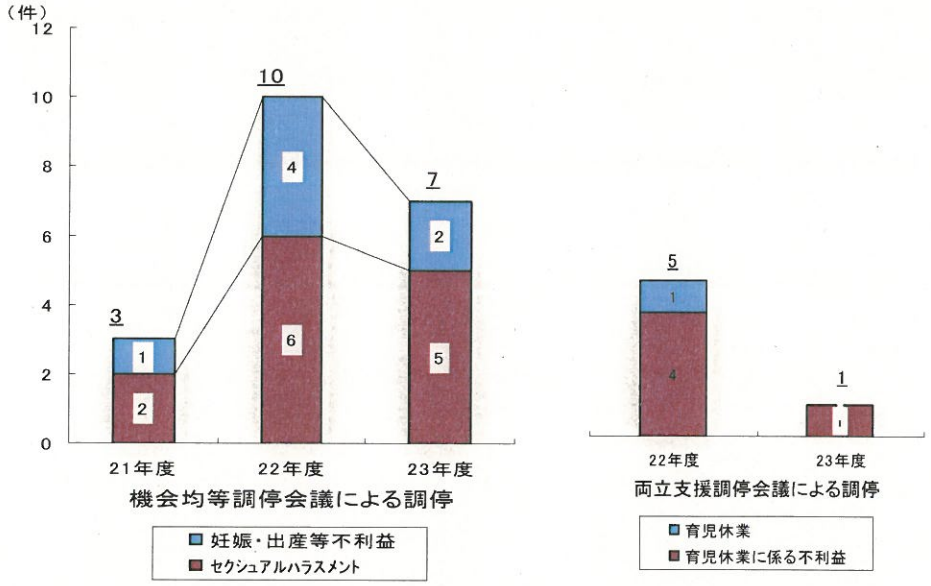


（調停会議による調停）

◆　調停の申請は8件、このうち「セクシュアルハラスメント」事案が5件、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」事案（2件）、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」事案（1件）。

◆　23年度に調停が行われた13件（前年度に開始したものを含む）のうち12件で調停案の受諾勧告を行い、このうち11件（84.6%）が双方受諾。　（図表４）

図表４　調停会議による調停申請件数の推移（過去３年間）



3　是正指導

◆　法違反事業場は対象事業場の9割、是正指導件数1,094件。

◆　セクシュアルハラスメント対策、短時間労働者から通常の労働者への転換推進措置への対応が不十分。

○　雇用均等室は、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基づき、379 事業場を対象に計画的な事業場訪問等により雇用管理の実態把握を行い、うち 330 事業場（87.1 %）で何らかの法違反が認められ、1,094 件の是正指導を行った。

○　法律別に多かった指導事項として、男女雇用機会均等法関係では、「セクシュアルハラスメント対策」が 114 件、育児・介護休業法関係では、「育児休業制度」、「育児のための時間外労働の制限の制度」等育児関係が 158 件、パートタイム労働法関係では、短時間労働者からいわゆる正社員への転換を推進する「通常の労働者への転換推進措置」が 182 件、短時間労働者に昇給、退職手当、賞与の有無を明示する「労働条件の文書交付等」が 129 件であった。

資料1

神奈川労働局における男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談

（件）

事　項	22年度					23年度				
	合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他
募集・採用	98	8	25	27	38	80	5	21	29	25
配置・昇進、降格、教育訓練等	37	11	10	14	2	31	19	3	5	4
間接差別	9	0	0	5	4	2	0	1	1	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	235	118	0	80	37	226	150	1	40	35
セクシュアルハラスメント	718	447	18	103	150	810	541	24	111	134
母性健康管理	319	90	0	163	66	229	78	0	99	52
ポジティブ・アクション	29	0	0	15	14	8	1	0	6	1
その他	151	37	7	67	40	193	60	12	86	35
合計	1,596	711	60	474	351	1,579	854	62	377	286

2 労働局長による紛争解決の援助（受理件数）

事　項	22年度	23年度
募集・採用	1	0
配置・昇進、降格、教育訓練等	0	1
間接差別	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	21	28
セクシュアルハラスメント	51	44
母性健康管理	3	1
合計	76	74

3 機会均等調停会議による調停（受理件数）

事　項	22年度	23年度
配置・昇進、降格、教育訓練等	0	0
間接差別	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	4	2
セクシュアルハラスメント	6	5
母性健康管理	0	0
合計	10	7

4 是正指導

事　項	22年度	23年度
募集・採用	9	7
配置・昇進、降格、教育訓練等	18	0
間接差別	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	3
セクシュアルハラスメント	344	114
母性健康管理	130	8
その他	0	1
合計	501	133

神奈川労働局における育児・介護休業法の施行状況

1-① 相談（制度）

（件）

事　項		22年度					23年度				
		合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他
育児関係	休業制度	1,192	56	9	976	151	594	55	9	419	111
	子の看護休暇の制度	445	26	3	366	50	204	22	0	158	24
	所定外労働の制限	266	9	3	223	31	159	10	1	131	17
	時間外労働の制限の制度	300	10	0	257	33	133	7	1	111	14
	深夜業の制限の制度	179	9	0	154	16	111	12	1	84	14
	所定労働時間の短縮措置等（23条）	908	51	5	750	102	469	54	3	348	64
	所定労働時間の短縮措置等（24条）	52	5	0	40	7	38	6	0	25	7
	休業期間等の通知	56	0	0	52	4	73	3	0	60	10
	その他	401	16	1	327	57	94	4	0	73	17
	小計	3,799	182	21	3,145	451	1,875	173	15	1,409	278
介護関係	休業制度	477	12	2	410	53	254	16	3	190	45
	介護休暇の制度	266	4	4	231	27	168	9	2	131	26
	時間外労働の制限の制度	134	0	0	127	7	66	3	0	52	11
	深夜業の制限の制度	126	0	0	119	7	63	2	0	49	12
	所定労働時間の短縮措置等（23条）	266	4	0	237	25	120	6	0	93	21
	所定労働時間の短縮措置等（24条）	22	0	0	16	6	10	2	0	7	1
	休業期間等の通知	38	0	0	35	3	40	2	0	32	6
	その他	297	2	1	253	41	27	2	0	20	5
	小計	1,626	22	7	1,428	169	748	42	5	574	127
職業家庭両立推進者		17	0	0	16	1	28	2	0	22	4
合計		5,442	204	28	4,589	621	2,651	217	20	2,005	409

1-② 相談（労働者の権利等に関する事案）

事　項		22年度					23年度				
		合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合 計	女性労働者	男性労働者	事業主	その他
育児関係	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	234	78	10	116	30	178	77	7	70	24
	期間雇用者の休業に係る事案	75	34	0	33	8	51	25	1	21	4
	子の看護休暇に係る事案	29	13	0	14	2	22	12	1	8	1
	休業に係る不利益取扱い事案	306	152	3	115	36	220	120	5	66	29
	休業以外に係る不利益取扱い事案	76	31	4	34	7	47	32	2	11	2
	所定外労働の制限に係る事案	15	5	0	9	1	20	13	2	4	1
	時間外労働の制限に係る事案	12	6	0	6	0	10	6	1	3	0
	深夜業の制限に係る事案	19	10	2	5	2	13	8	2	3	0
	所定労働時間の短縮措置等（23条）に係る事案	126	76	1	45	4	95	48	5	31	11
	所定労働時間の短縮措置等（24条）に係る事案	13	7	0	6	0	7	5	0	1	1
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	23	14	1	7	1	21	12	2	6	1
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い事案	1	1	0	0	0	5	4	1	0	0
	休業期間等の通知に係る事案	7	5	0	2	0	0	0	0	0	0
	その他	17	1	0	15	1	11	5	0	5	1
	小計	953	433	21	407	92	700	367	29	229	75
介護関係	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	44	7	4	30	3	33	8	2	18	5
	期間雇用者の休業に係る事案	5	1	1	3	0	3	3	0	0	0
	介護休暇に係る事案	14	4	1	9	0	16	5	1	7	3
	休業等に係る不利益取扱い事案	27	3	4	17	3	12	5	1	4	2
	時間外労働の制限に係る事案	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	所定労働時間の短縮措置等（23条）に係る事案	12	1	2	9	0	6	4	0	2	0
	所定労働時間の短縮措置等（24条）に係る事案	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	4	1	3	0	0	4	1	3	0	0
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い事案	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	休業期間等の通知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他	3	0	1	2	0	2	0	0	1	1
	小計	113	18	17	71	7	77	27	7	32	11
合計		1,066	451	38	478	99	777	394	36	261	86

2　労働局長による紛争解決の援助（受理件数）　（件）

事　項		22年度	23年度
育児関係	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	3	3
	期間雇用者の休業に係る事案	8	1
	子の看護休暇に係る事案	0	0
	休業に係る不利益取扱い事案	35	23
	休業以外に係る不利益取扱い事案	6	4
	所定外労働の制限に係る事案	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0
	深夜業の制限に係る事案	2	0
	所定労働時間の短縮措置等（23条）に係る事案	5	3
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	1	1
	小計	60	35
介護関係	休業に係る事案（期間雇用者に係る事案を除く）	1	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0
	介護休暇に係る事案	0	0
	休業等に係る不利益取扱い事案	1	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0
	所定労働時間の短縮措置等（23条）に係る事案	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	1
	小計	2	1
合計		62	36

3　両立支援調停会議による調停（受理件数）

事　項	22年度	23年度
期間雇用者の育児休業に係る事案	1	0
育児休業に係る不利益取扱い事案	4	1
合計	5	1

4　是正指導

事　項		22年度	23年度
育児関係	休業制度	82	35
	子の看護休暇の制度	65	28
	休業以外に係る不利益取扱い	1	0
	所定外労働の制限	76	25
	時間外労働の制限の制度	66	30
	深夜業の制限の制度	17	7
	所定労働時間の短縮措置等（23条）	68	20
	所定労働時間の短縮措置等（24条）	81	12
	休業期間等の通知	0	1
	小計	456	158
介護関係	休業制度	35	16
	介護休暇の制度	69	22
	時間外労働の制限の制度	27	11
	深夜業の制限の制度	19	8
	所定労働時間の短縮措置等（23条）	36	10
	所定労働時間の短縮措置等（24条）	50	15
	休業期間等の通知	0	0
	小計	236	82
職業家庭両立推進者		76	31
合計		768	271

神奈川労働局におけるパートタイム労働法の施行状況

1 相談

（件）

事　項	22年度				23年度			
	合　計	短時間労働者	事業主	その他	合　計	短時間労働者	事業主	その他
労働条件の文書交付等	23	12	10	1	24	6	16	2
就業規則の作成手続	3	1	2	0	5	1	3	1
差別的取扱いの禁止	31	10	16	5	19	9	5	5
賃金	15	6	7	2	12	2	3	7
教育訓練	2	2	0	0	16	0	6	10
福利厚生施設	2	1	1	0	1	0	0	1
通常の労働者への転換	48	13	28	7	445	11	217	217
待遇に関する説明	19	14	3	2	11	5	3	3
短時間雇用管理者	8	0	8	0	9	0	3	6
その他	136	48	65	23	162	22	76	64
合計	287	107	140	40	704	56	332	316

2 労働局長による紛争解決の援助（受理件数）

事　項	22年度	23年度
労働条件の文書交付等	0	0
差別的取扱いの禁止	0	0
教育訓練	0	0
福利厚生施設	0	0
通常の労働者への転換	0	0
待遇に関する説明	2	0
合計	2	0

3 均衡待遇調停会議による調停（受理件数）

22年度及び23年度とも実績なし

4 是正指導

事　項	22年度	23年度
労働条件の文書交付等	151	129
就業規則の作成手続	137	146
差別的取扱いの禁止	0	0
賃金	112	54
教育訓練	79	41
福利厚生施設	0	0
通常の労働者への転換	251	182
待遇に関する説明	0	0
短時間雇用管理者	140	138
その他	2	0
合計	872	690

男女雇用機会均等法等に基づく紛争の解決援助事例

申立・申請者	紛争の概要	援助・調停の概要	結果
労働局長による紛争解決の援助			
事業主	【セクシュアルハラスメント】 退職した元社員から、事業主からセクハラを受けたとして慰謝料の請求があったが、事業主としては冗談のつもりで行ったものであって、釈明できないでいる。元社員に対する説明の機会を得、支払い可能な金額での金銭解決を求める。	均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置を講じるよう事業主に義務付けている。そうした措置が講じられない中、事業主自らが冗談としつつ、元社員に対しセクハラ行為を行ったことを十分認識の上、慰謝料の金額等双方が解決に向けて歩み寄りを行うよう助言。	申立者は分割で慰謝料を支払うことで、双方合意した。
派遣社員	【妊娠を理由とする雇止め】 派遣元、派遣先に妊娠を報告した直後、派遣先は派遣元との派遣契約を終了させ、派遣元が雇止めを通告してきたが、その理由は派遣先の人員削減により派遣契約の更新をしないためとすることは納得できず、産休、育児休業を取得して、継続勤務できるよう求める。	均等法では、派遣労働者が妊娠したことを理由に派遣先が派遣の役務提供を拒むこと、派遣元が雇止めをすることを不利益取扱いとして禁止している。派遣元は派遣先の人員削減が理由で契約更新できなかったと主張するが、妊娠の報告直後に雇止めを通告したことは、申立者が妊娠が理由であると受け止めてもやむを得ないものであり、派遣元には、派遣先への再契約の打診及び新たな派遣先を探すよう、また、派遣先には、派遣契約の更新を検討するよう助言。	派遣先は派遣契約期間を一定期間延長するとともに、派遣元は雇止めの通告を撤回し、申立者は産休、育児休業を取得できることとなった。
正社員	【育児休業を理由とする不利益な配転】 育児休業復帰に当たり、休業前の勤務先が閉鎖されたため、遠方の事業場への異動を打診されたが、それでは短時間しか勤務できないとしたところ、パートで復帰するよう言われた。復帰先となり得る事業場が自宅近くを含め多数ある中、合理的な説明はなく、納得できない。正社員のまま自宅近くで復帰できるよう求める。	育児・介護休業法では、育児休業取得を理由に不利益な配転を行うことを禁止している。事業主は申立者のこれまでのキャリアを考慮して復帰先を打診したつもりであったが、コミュニケーション不足により、意図が十分伝わらなかったと主張したことから、申立者の意向を踏まえて復帰先を検討・提示するよう助言。	事業主から複数の復帰先が提案され、申立者が選択して復帰できることとなった。
調停会議による調停			
パート	【妊娠を理由とする退職強要】 妊娠を報告したところ、執拗な退職強要を受け、退職せざるを得なくなったが、事業主は勤務状況不良が理由とすることには納得できない。本来働き続けていれば得られたはずの期間の賃金補償を求める。	1　被申請者は申請者に対し、解決金を支払うこと。 2　被申請者は、均等法第9条の趣旨について十分認識し、今後とも同法の遵守について徹底すること。	双方受諾
契約社員	【育児休業を理由とする不利益な配転】 育児休業復帰に当たり、遠方の事業場への異動を命じられ、退職せざるを得なくなったが、育児休業延長の手続きの必要性を会社は教示せず、延長期間を無断欠勤として処理したことは納得できない。延長期間に受給できるはずであった育児休業給付金相当額の支払いを求める。	1　被申請者は申請者に対し、解決金を支払うこと。 2　被申請者は、育児・介護休業法の趣旨が事業場内で十分認識されるよう徹底すること。	双方受諾

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

に基づく 紛争解決援助制度 のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法 に基づく紛争解決援助

- **以下の事柄に関する性別による差別的取扱い**
  募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

  ※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- **均等法で禁止される間接差別**
- **婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い**
- **セクシュアルハラスメント**
- **母性健康管理措置**
  （妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者　紛争の当事者である男女労働者および事業主

育児・介護休業法 に基づく紛争解決援助

- **育児休業制度**
- **介護休業制度**
- **子の看護休暇制度**
- **介護休暇制度**（※）
- **育児のための所定外労働の制限**（※）
- **時間外労働の制限、深夜業の制限**
- **育児のための所定労働時間の短縮措置**（※）
- **介護のための短時間勤務制度等の措置**
- **育児休業等を理由とする不利益取扱い**
- **労働者の配置に関する配慮**

（※）これら３つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年６月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年７月１日からこれらが適用されます。

対象者　紛争の当事者である男女労働者および事業主

パートタイム労働法 に基づく紛争解決援助

- **労働条件の文書交付等**
- **通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い**
- **職務の遂行に必要な教育訓練**
- **福利厚生施設の利用の機会**
- **通常の労働者への転換を推進するための措置**
- **待遇の決定についての説明**

対象者　紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。
※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。

ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省　都道府県労働局雇用均等室

まずは、お近くの
都道府県労働局雇用均等室
までご相談ください!!

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による**援助**と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による**調停**の２種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。

簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。

↓

雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話しを伺います。

↓

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

↓

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

機会均等調停会議〔均等法〕
両立支援調停会議〔育介法〕
均衡待遇調停会議〔パート法〕
による調停

雇用均等室に調停申請書（※）を提出してください。

↓

調停委員が労働者と事業主双方から、お話しを伺います。

↓

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

↓

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

（※）調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

http://www.e-gov.go.jp/

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です

（当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります）

機会均等調停会議 による調停事例 ～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結　果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

両立支援調停会議 による調停事例 ～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたいが、金銭的な補償は受け入れがたい。

結　果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、労働者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議 による調停事例 ～パートを理由とする差別的取扱い～

パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。

現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

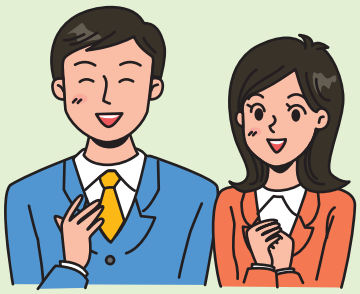
結　果

調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助の制度に関するQ&A

Q 雇用均等室の援助を受けるメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です‥

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

一人で悩まず

都道府県労働局雇用均等室までご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。
詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間　8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石　川	076-265-4429	岡　山	086-224-7639
青　森	017-734-4211	福　井	0776-22-3947	広　島	082-221-9247
岩　手	019-604-3010	山　梨	055-225-2859	山　口	083-995-0390
宮　城	022-299-8844	長　野	026-227-0125	徳　島	088-652-2718
秋　田	018-862-6684	岐　阜	058-245-1550	香　川	087-811-8924
山　形	023-624-8228	静　岡	054-252-5310	愛　媛	089-935-5222
福　島	024-536-4609	愛　知	052-219-5509	高　知	088-885-6041
茨　城	029-224-6288	三　重	059-226-2318	福　岡	092-411-4894
栃　木	028-633-2795	滋　賀	077-523-1190	佐　賀	0952-32-7218
群　馬	027-210-5009	京　都	075-241-0504	長　崎	095-801-0050
埼　玉	048-600-6210	大　阪	06-6941-8940	熊　本	096-352-3865
千　葉	043-221-2307	兵　庫	078-367-0820	大　分	097-532-4025
東　京	03-3512-1611	奈　良	0742-32-0210	宮　崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新　潟	025-234-5928	鳥　取	0857-29-1709	沖　縄	098-868-4380
富　山	076-432-2740	島　根	0852-31-1161		

都道府県労働局所在地一覧　http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html

都道府県労働局雇用均等室って？

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。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊産婦の健康管理対策、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成23年2月作成 リーフレットNo.20

第２７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、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。また、平成９年、平成１８年の改正を経て、法整備が進展する一方で、事実上の格差について認識しにくくなっている状況がみられる。

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かつ積極的な取組）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）均等法の一層の周知徹底及び履行確保

（２）ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

３　テーマ

眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力
～ポジティブ・アクションで男女が活躍～

４　期　間

平成２４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する。

（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組を促すよう要請する。

（３）均等法に基づく指導の集中的実施

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

（４）ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

各事業所において選任されている機会均等推進責任者を通じて、取組を促進するとともに、中小企業に対する支援を重点的に行うなど、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。

私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ ～

ポジティブ・アクションとは…

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

●営業職に女性はほとんどいない
●課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、
このような差を解消しようと、個々の企業が行う
自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクション普及促進
のためのシンボルマーク「きらら」

● A社の取組のきっかけ ●

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、役員にも女性はいません。
そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていかれるわけですか？A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない・・・と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。

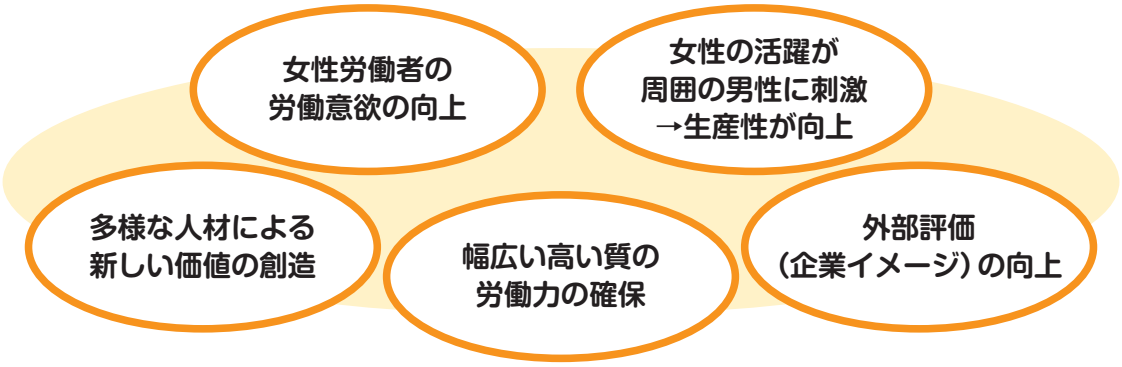
厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）

1 ポジティブ・アクションは、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！

職場における男女間格差の実態を把握し、女性の活躍推進や、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。



取組企業の事例

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります！

- 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり**複数の女性を同時に配置**。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。
  また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。

- 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、**男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用**。
  「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。

- 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、**人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化**して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。

- 出産を機に退職する女性が多かったため、**配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮**を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

2 ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

ポジティブ･アクションにどのように取り組んだらよいかは､企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

ポジティブ・アクションの取組の流れ

STEP1
現状の分析と問題点の発見

STEP2
具体的取組計画の作成
①目標の設定・具体的取組策の策定
②期間の設定
③労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

STEP3
具体的取組の実　施

STEP4
具体的取組の成果の点検と見直し

具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

ポジティブ・アクション５つの取組

女性の採用拡大
女性の職域拡大
↓
女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）
⇄
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）

☆「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

Q ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

A 均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第８条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が４割を下回っている場合のみです。

ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

▶http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション（Positive action）の頭文字Ｐとａを組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークです。

ポジティブ・アクションに賛同される方は、誰でもご利用になれます。

シンボルマークの利用例

- ●社員の理解促進のため、社内報に！
- ●企業のイメージアップのため、商品や名刺に！

ダウンロード先

▶http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html

「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝くという意味が込められています。

ポジティブ・アクション宣言サイト

女性の活躍推進協議会では、企業の女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容や企業トップからのメッセージを「ポジティブ・アクション宣言」として発信しています。

「女性の活躍推進協議会」のメンバーや各社の「宣言」はこちら

▶http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する各種情報を提供するポータルサイトです。

企業の取組事例を内容・業種・規模別に検索できたり、女性の活躍状況を診断できるシステムや経営トップが女性の活躍推進方針を宣言するコーナーを設けています。

▶http://www.positiveaction.jp/

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛り込んでいます。

▶http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ　受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石　川	076-265-4429	岡　山	086-224-7639
青　森	017-734-4211	福　井	0776-22-3947	広　島	082-221-9247
岩　手	019-604-3010	山　梨	055-225-2859	山　口	083-995-0390
宮　城	022-299-8844	長　野	026-227-0125	徳　島	088-652-2718
秋　田	018-862-6684	岐　阜	058-245-1550	香　川	087-811-8924
山　形	023-624-8228	静　岡	054-252-5310	愛　媛	089-935-5222
福　島	024-536-4609	愛　知	052-219-5509	高　知	088-885-6041
茨　城	029-224-6288	三　重	059-226-2318	福　岡	092-411-4894
栃　木	028-633-2795	滋　賀	077-523-1190	佐　賀	0952-32-7218
群　馬	027-210-5009	京　都	075-241-0504	長　崎	095-801-0050
埼　玉	048-600-6210	大　阪	06-6941-8940	熊　本	096-352-3865
千　葉	043-221-2307	兵　庫	078-367-0820	大　分	097-532-4025
東　京	03-3512-1611	奈　良	0742-32-0210	宮　崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新　潟	025-288-3511	鳥　取	0857-29-1709	沖　縄	098-868-4380
富　山	076-432-2740	島　根	0852-31-1161		

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。　https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成24年5月作成 リーフレットNo.4