

担	神奈川労働局雇用均等室 室長 大西 ふみ子 室長補佐 千葉 裕子
当	電話 045-211-7380

**「育休不利益」相談は2年連続で倍増
依然として「セクシュアルハラスメント」事案が多い
- 平成22年度雇用均等行政関係の相談・個別紛争解決援助・是正指導の概要 -**

平成22年度において、神奈川労働局雇用均等室が実施し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(1)労使等からの相談、(2)個別紛争の解決援助、(3)雇用管理が法に反する場合の企業への是正指導の概要について、第26回男女雇用機会均等月間を控え、とりまとめた。

(1) 相談 8,391件(21年度4,683件)

- * 改正育児・介護休業法の施行により、改正内容に係る照会が多数寄せられ、育児・介護休業関係は6,508件(21年度2,967件)と大幅に増加
- * また、「育児休業等に係る不利益取扱い事案」に関する相談は382件(21年度198件、20年度87件)と2年連続で倍増
- * 依然として、「セクシュアルハラスメント」に関する相談(718件)は多い

(2) 個別紛争解決援助

労働局長による助言、指導、勧告 140件(21年度102件)

- * 男女均等関係76件、このうち「セクシュアルハラスメント」が51件と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(21件)
- * 育児・介護休業関係62件、このうち「育児休業等に係る不利益取扱い事案」が41件と最も多く、次いで「期間雇用者の育児休業に係る事案」(8件)

紛争調整委員会による調停 15件(21年度3件)

- * 男女均等関係10件、このうち「セクシュアルハラスメント」が6件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が4件
- * 育児・介護休業関係5件、このうち「育児休業に係る不利益取扱い事案」が4件、「期間雇用者の育児休業に係る事案」が1件

(3) 是正指導 指導件数 2,141件(21年度2,634件)

- (添付資料) 1 平成22年度個別紛争解決援助の事例
2 第26回男女雇用機会均等月間実施要綱

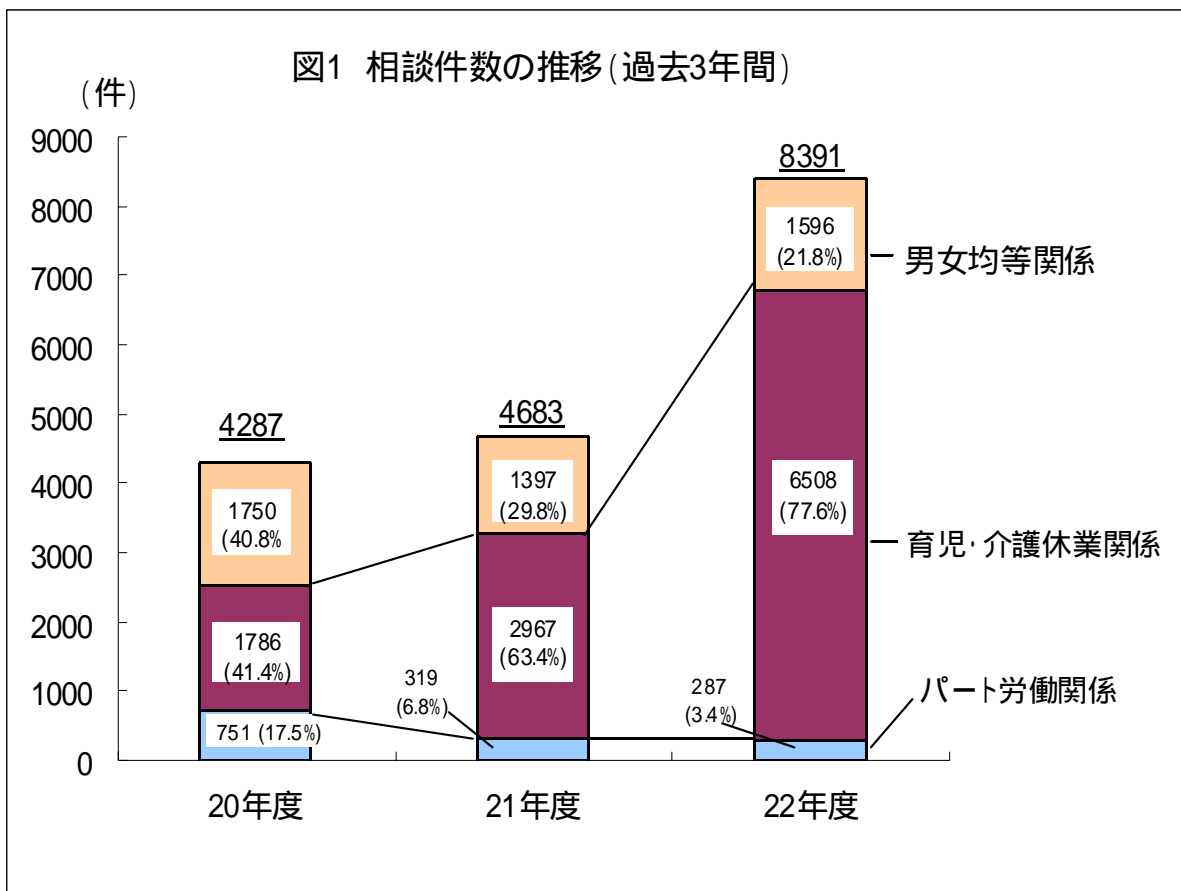
1 相談について

(1) 相談件数は8,391件、前年度に比べ8割増加

相談件数は 8,391 件となり、前年度 4,683 件に比べ 3,708 件（前年度比 79.2 %）増加した。（図 1）

特に、改正育児・介護休業法施行を受け、育児・介護休業関係は 6,508 件と前年度 2,967 件に比べ 3,541 件増加し、全相談件数に占める割合は 77.6 %となった。なお、男女均等関係は 1,596 件（前年度 1,397 件）、パート労働関係は 287 件（同 319 件）であった。

また、労働者からの相談は 1,599 件であったが、育児・介護休業関係が 721 件と前年度 545 件に比べ 176 件（前年度比 32.3 %）増加した。



(2) 相談内容は育児・介護休業関係が多いが、セクシュアルハラスメントに関するものも多い

ア 男女均等関係

「セクシュアルハラスメント」が 718 件と最も多く、次いで「母性健康管理措置」（319 件）、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」（226 件）であった。なお、「母性健康管理措置」については、前年度 218 件に比べ 101 件増加した。

イ 育児・介護休業関係

(ア) 育児・介護休業等の制度に係る相談が 5,442 件、このうち「育児関係」が 3,799

件、「介護関係」が1,626件であった。

「育児関係」では、「休業制度」が1,192件と最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」(960件)、「子の看護休暇の制度」(445件)であった。「介護関係」では、「休業制度」が477件と最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」(288件)であった。

(イ) また、労働者の権利等に関する事案に係る相談(個別の労働者に関する育児休業の適用等に関する相談)が1,066件、このうち「育児関係」が953件、「介護関係」が113件であった。

「育児関係」では、「休業等に係る不利益取扱い事案」が382件と最も多く、次いで「休業に係る事案」(234件)、「勤務時間の短縮措置等に係る事案」(139件)であった。「介護関係」では、「休業に係る事案」(44件)が最も多く、次いで「休業等に係る不利益取扱い事案」(27件)であった。

ウ パート労働関係

短時間労働者から通常の労働者(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」が48件、次いで通常の労働者と同視すべき短時間労働者の処遇の差別的取扱いを禁止する「差別的取扱いの禁止」(31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」(23件)であった。

2 個別紛争解決援助について

(労働局長による助言、指導、勧告)

(1) 労働局長による助言、指導、勧告(紛争解決援助)の申立受理件数は140件、事業主からの申立も1件

平成22年度は、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係る個別紛争の労働局長による解決援助の申立受理件数が140件と前年度102件に比べ38件増加した。

また、援助申立の殆どは労働者からのものであるが、事業主からの申立も「セクシュアルハラスメント」に関し、1件みられた。

内容としては、男女均等関係が76件(前年度83件)、育児・介護休業関係が62件(前年度18件。なお、育児・介護休業関係は平成21年9月30日から施行)、パート労働関係が2件(前年度1件)であった。

(2) 申立内容は、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関するものが多い

ア 男女均等関係

「セクシュアルハラスメント」が51件と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(21件)であった。(図2)

図2 男女均等に関する紛争解決援助の申立内容

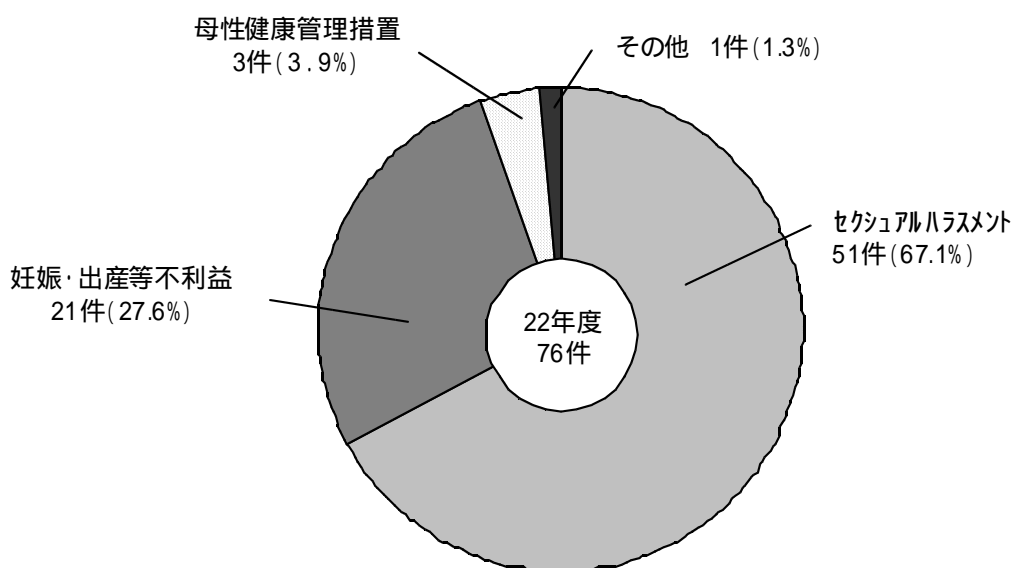
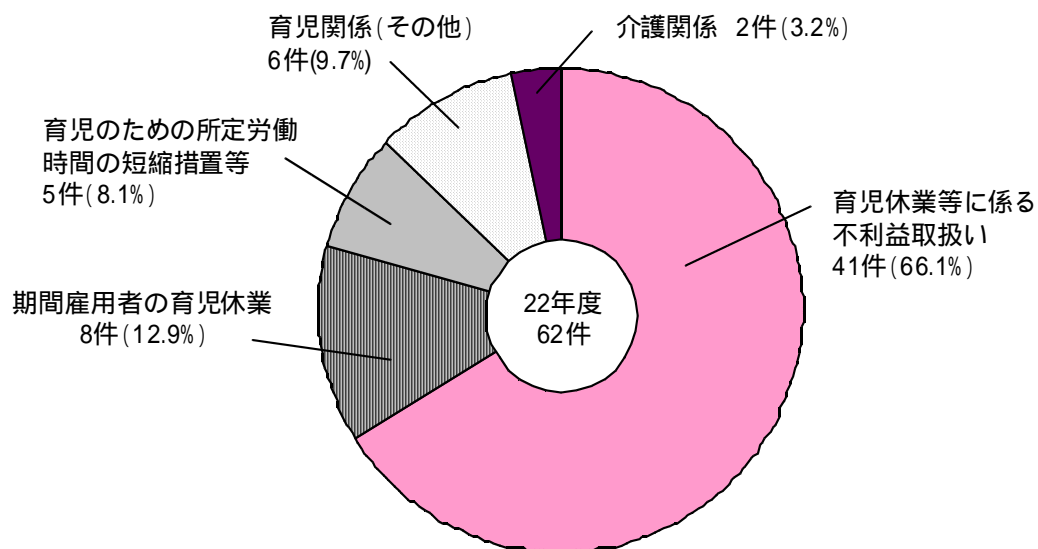


図3 育児・介護休業に関する紛争解決援助の申立内容



イ 育児・介護休業関係

「育児休業等に係る不利益取扱い事案」が 41 件と最も多く、次いで「期間雇用者の育児休業に係る事案」(8 件)であった。(図3)

ウ パート労働関係

援助申立のあった 2 件は、いずれも短時間労働者から求められた場合に説明することが義務付けられている「待遇の決定についての説明」に関するものであった。

(紛争調整委員会による調停)

(3) 調停申請受理件数は15件、このうち「セクシュアルハラスメント」が6件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」「育児休業に係る不利益取扱い事案」がそれぞれ4件

平成 22 年度は、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係る個別紛争の調停申請受理件数が 15 件と前年度 3 件に比べ 12 件増加した。

また、調停申請の殆どは労働者からのものであるが、事業主からの申請も「育児休業に係る不利益取扱い事案」に関し、1 件みられた。

内容としては、男女均等関係として「セクシュアルハラスメント」が 6 件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 4 件、育児・介護休業関係（なお、育児・介護休業関係は平成 22 年 4 月 1 日から施行）として「育児休業に係る不利益取扱い事案」が 4 件、「期間雇用者の育児休業に係る事案」が 1 件であった。

3 制度是正指導について

(1) 法違反事業場は報告徴収実施事業場の9割

平成 22 年度は、計画的事業場訪問等により報告徴収を実施した事業場が 725 社（前年度 875 社）このうち是正指導を行った事業場が 625 社（同 775 社）に達し、違反企業の割合は 86.2 %となった。

指導件数は全体で 2,141 件（前年度 2,634 件）となり、内容としては、男女均等関係が 501 件（同 534 件）育児・介護休業関係が 768 件（同 1,104 件）パート労働関係が 872 件（同 996 件）であった。

(2) 指導内容は育児関係が多いが、セクシュアルハラスメント、短時間労働者から通常の労働者への転換に関するものも多い

ア 男女均等関係

「セクシュアルハラスメント」が 344 件と最も多く、次いで「母性健康管理措置」（130 件）であった。（図 4）

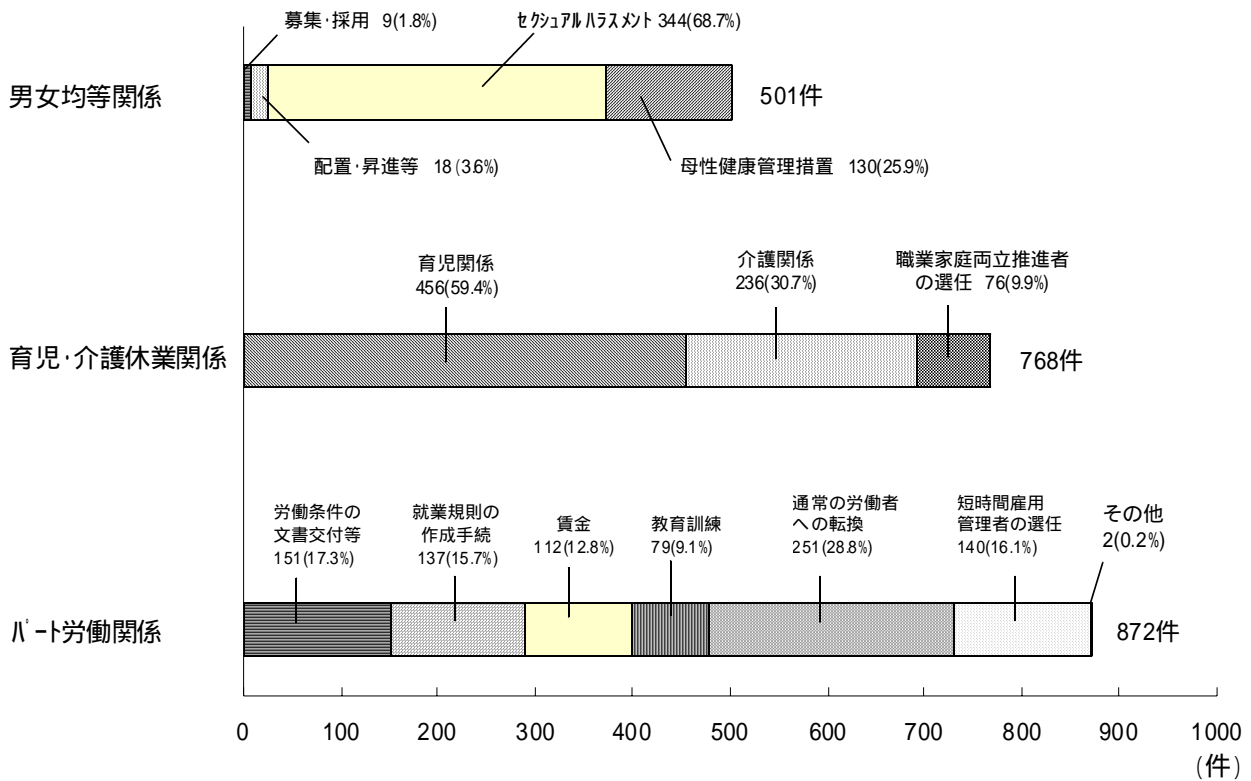
イ 育児・介護休業関係

「育児関係」は 456 件、このうち「所定労働時間の短縮措置等」が 149 件と最も多く、次いで「休業制度」（82 件）「所定外労働の制限」（76 件）であった。「介護関係」は 236 件、このうち「所定労働時間の短縮措置等」が 86 件と最も多く、次いで「介護休暇の制度」（69 件）であった。（図 4）

ウ パート労働関係

短時間労働者から通常の労働者（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」が 251 件と最も多く、次いで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」（151 件）であった。（図 4）

図4 是正指導の内容(法律別)



4 今後の対応方針

平成22年度に施行された改正育児・介護休業法により、育児休業が拡充され、さらに、従業員規模100人を超える企業に対し、子育て中の短時間勤務や残業の免除が義務付けられるなど、仕事と家庭の両立支援策の充実が図られたが、企業の業績悪化等を背景に、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談は、2年連続倍増した。

このような不利益取扱いは、育児・介護休業法において禁止されており、これを労働局が把握した場合は、企業への是正指導により厳正に対処するほか、個別紛争については、労働局長による助言、指導、勧告又は紛争調整委員会による調停により、迅速な解決を目指す。また、平成24年度(7月1日)からは、従業員規模100人以下の企業に対しても、子育て中の短時間勤務や残業の免除などが義務付けられることから、中小企業において制度が円滑に導入されるよう、改正法の一層の周知徹底を図る。

今後とも、職場の男女均等取扱いやセクシュアルハラスメント防止対策の徹底、仕事と家庭の両立支援、働き・貢献に見合ったパートタイム労働者の待遇確保に向け、労使等からの相談、個別紛争の解決援助、雇用管理が法に反する場合の企業への是正指導について、積極的に実施する。

平成22年度個別紛争解決援助の事例

雇用形態	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援助			
派遣社員	<p>【妊娠・出産等不利益取扱い】</p> <p>派遣元・派遣先に妊娠を報告し、派遣元に対し、産休・育休を取得したいと伝えたところ、つわり等による休みが多かったことから、休みが多いと次の契約は更新できないと言われた。派遣先では、かねてから既婚者であることを理由に嫌がらせを受けており、派遣元は派遣先と話し合っただけで契約更新をしないことにしたものと考えられる。契約を更新してもらい、産休・育休を取得したい。</p>	<p>均等法では、妊娠を理由とする雇止めや派遣先において派遣労働者の勤務を拒むことは不利益取扱いとして禁止しているが、会社は派遣先における経営合理化が雇止めの理由とするも、妊娠している申立者がその対象となることについて、合理的な説明はなされず、妊娠が理由ではないとは言えないことから、契約更新をするよう助言。</p>	<p>申立者は、契約更新がなされ、産休・育休を取得することとなった。</p>
正社員	<p>【育児中の深夜業の制限】</p> <p>育児休業からの復職に当たり、深夜業の制限を申し出たところ、拒否された上、夜勤ができないならばパートになるように言われた。正社員のまま深夜業の制限を利用して復職できるよう求める。</p>	<p>育介法では、一定要件を満たす育児中の労働者からの深夜業の制限についての申出を拒むことはできず、また、深夜業の制限について申し出たことを理由とする労働契約内容の変更の強要は不利益取扱いとして禁止していることから、育介法に基づき正社員のままで深夜業の制限を認めるよう助言。</p>	<p>申立者は、正社員のまま復職し、深夜業の制限の制度を利用できることとなった。</p>
短時間労働者	<p>【短時間労働者に対する待遇決定の説明】</p> <p>契約更新の際、これまでの経歴を評価して、時給を増額するよう事業主と話し合ったが、何ら説明なく一方的に低めの時給に決定されたことには納得できず、合理的な説明を求める。</p>	<p>パート法では、短時間労働者から求めがあったときには、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明するよう義務付けているが、申立者は事業主に対し説明を求められなかった経緯からすると、法違反があったとは判断できないものの、紛争解決援助としては賃金の決定方法について説明するよう助言。</p>	<p>申立者は、賃金の決定方法について書面による回答を受けることとなった。</p>
紛争調整委員会による調停			
正社員	<p>【セクシュアルハラスメント】</p> <p>上司から時間を問わず頻繁にメールが送信され、デートに誘われる等のセクハラを受けたことが理由で体調を崩し、現在休職中である。会社にセクハラについて相談したが、適切に対応されず、納得できない。慰謝料、逸失利益、治療費の支払い及び行為者からの謝罪文を求める。</p>	<p>1 被申請者は申請者に対し、退職金を含め解決金を支払うこと。 2 被申請者は申請者に対し、行為者の直筆の謝罪文書を交付すること。 3 被申請者は、均等法第11条及びセクハラ指針に基づき、セクハラに関する啓発研修の実施等によりセクハラ対策を講じ、再発防止に向けた措置を徹底して講ずること。</p>	<p>双方受諾</p>
契約社員	<p>【期間雇用者の育児休業】</p> <p>育児休業取得について誤った説明を会社から受けたため、申請者は育児休業を取得せず産後休業後復職せざるを得なかったことについて、子の保育園費用及び家族に対する負担等を換算して補償を求める。</p>	<p>1 被申請者は、被申請者の説明不足により申請者が育児休業を取得できなかったことについて申請者に謝罪すること。 2 被申請者は申請者に対し、解決金を支払うこと。 3 被申請者は、育介法第5条の趣旨を十分認識し、今後とも同法の遵守について徹底すること。</p>	<p>双方受諾</p>

第 26 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25年が経過し、四半世紀という節目を迎える。この間、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。

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

意識が変われば職場が変わる！ 職場が変われば未来が変わる！

4 期 間

平成23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

労使を始めとした社会一般の均等法及びポジティブ・アクションに対する理解を深めるため、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

実質的な男女均等取扱いの実現のため、都道府県労働局雇用均等室において、均等法及びポジティブ・アクションの趣旨・内容の徹底等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、具体的取組を進めるための研修及び相談会を全国各地で年間を通して開催する(委託事業)。