

神奈川県労働局発表
平成22年5月27日

担当	神奈川県労働局雇用均等室 室長 大西 ふみ子 室長補佐 千葉 裕子 電話 045-211-7380
----	--

「育休不利益」相談2倍増 育児・介護休業の相談7割増 - 平成21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21年度において、神奈川県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は、

(1) 相談 4,683件(前年度比9.2%増)

* 特に、育児・介護休業関係は2,967件、前年度比66.1%増

* また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が227件(前年度202件)、育児休業に係る不利益取扱いに関する相談が198件(前年度87件)と、妊娠・出産・育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの相談が急増しており、相談の傾向・内容としては、

期間雇用者(派遣労働者を含む)からの相談が増加

正社員は妊娠中の体調不良を理由とする解雇・退職勧奨が多い

育児休業から職場復帰する際のトラブルが増加

(2) 個別紛争解決援助

労働局長による助言、指導、勧告 102件(前年度比32件減)

* 男女均等関係83件、このうち「セクシュアルハラスメント」が49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」(28件)

* 育児・介護休業関係18件のうち、15件が「育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い」

紛争調整委員会による調停 3件(前年度比10件減)

* 男女均等関係3件、このうち「セクシュアルハラスメント」が2件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が1件

(3) 是正指導 指導件数 2,634件(前年度1,702件)

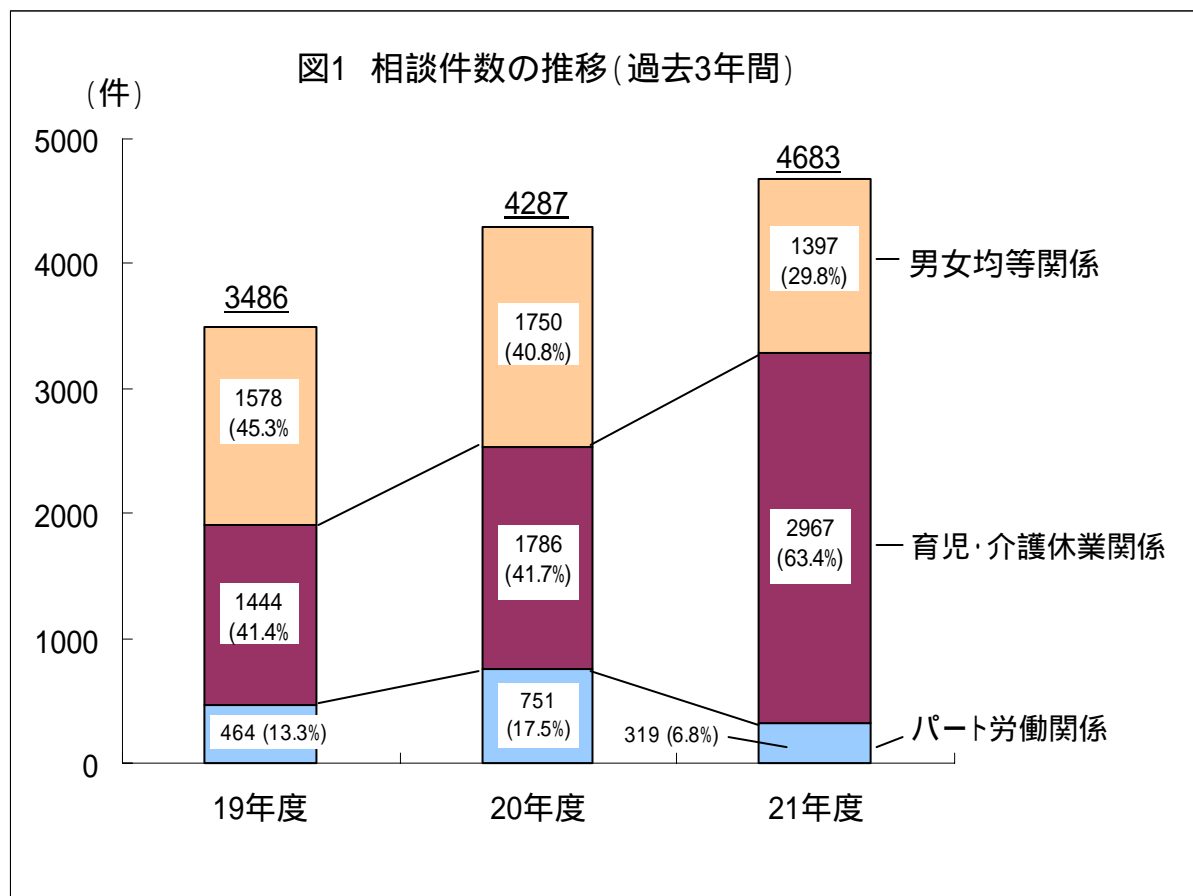
1 相談について

(1) 相談件数は4,683件、前年度に比べ1割増

相談件数は増加傾向にあり、平成21年度は4,683件と前年度に比べ396件（前年度比9.2%）増加した。（図1）

特に、法改正を背景に、育児・介護休業関係は2,967件と前年度に比べ1,181件（前年度比66.1%）増加し、相談件数に占める割合は63.4%となった。なお、男女均等関係は1,397件（前年度1,750件）、パート労働関係は319件（同751件）であった。

また、労働者からの相談は1,504件であったが、育児・介護休業関係が平成21年度は545件と前年度に比べ134件（前年度比32.6%）増加した。



(2) 相談内容は育児関係の制度に関するものが多いが、セクシュアルハラスメント、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737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」（227件）、「母性健康管理措置」（218件）であった。なお、「セクシュアルハラスメント」については、前年度に比べ254件減少した。

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 2,294 件、このうち「育児関係」が 1,736 件、「介護関係」が 541 件であった。

「育児関係」では、「休業制度」が 513 件と最も多く、次いで「勤務時間の短縮等の措置に関する制度」(475 件)、「子の看護休暇の制度」(168 件)であった。「介護関係」では、「休業制度」が 147 件と最も多く、次いで「勤務時間の短縮等の措置に関する制度」(63 件)であった。

(イ) また、労働者の権利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 673 件、このうち「育児関係」が 622 件、「介護関係」が 51 件であった。

「育児関係」では、「休業に係る不利益取扱い事案」が 198 件と最も多く、次いで「休業に係る事案」(156 件)、「勤務時間の短縮等の措置に係る事案」(103 件)であった。「介護関係」で多いものは、「休業に係る事案」(31 件)、「休業に係る不利益取扱い事案」(10 件)であった。

【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関する相談事例】

- ・妊娠したら期間契約を打ち切られた
- ・期間雇用者は産前産後休業・育児休業がないので自然退職と言われた
- ・産前産後休業は取得できるが、育児休業は取れないと言われた
- ・つわりにより出勤できなかつたら、退職届を出すようにと言われた
- ・妊娠中の体調不良のため短時間勤務を申し出たら、パートになるように言われた
- ・育児休業前の所属部署が廃止され、通勤困難な遠方の事業所への復職を指示された
- ・育児休業からの復職後、保育園の送迎のため残業ができないが、残業の多い部署に配置された
- ・育児休業から復帰し短時間勤務を申し出たら、パートになるように言われた

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 61 件、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」(31 件)、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」(21 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102件、事業主からの申立も1件

平成21年度は、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102件と前年度に比べ32件減少した。

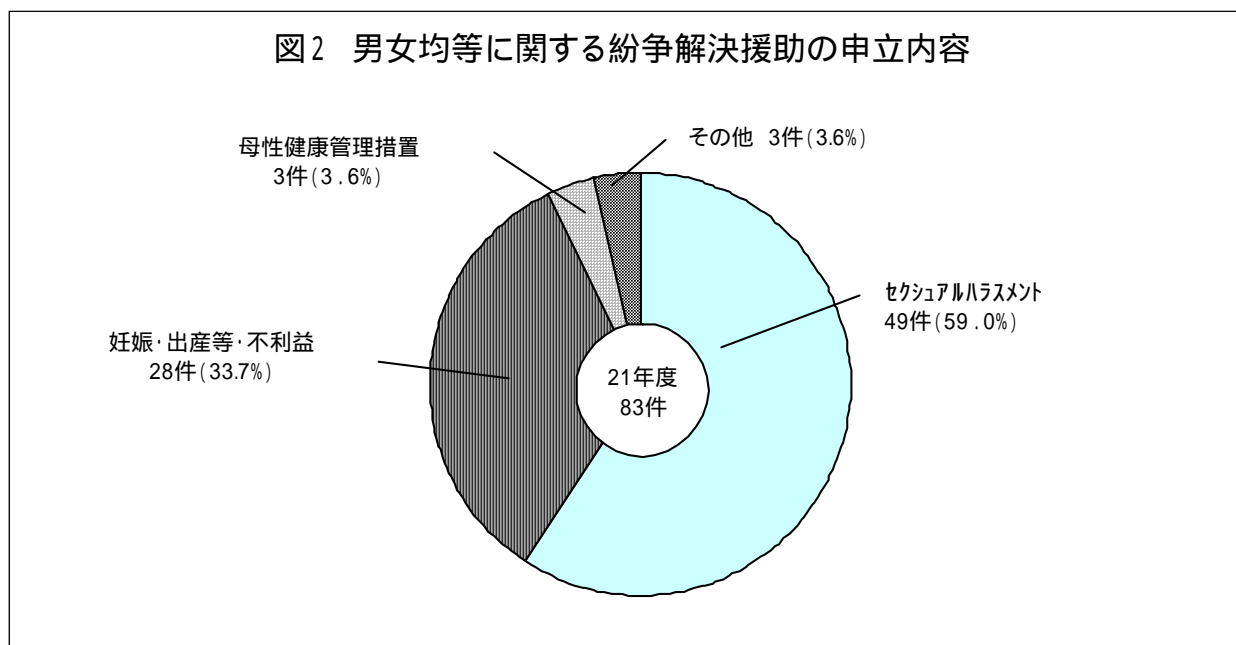
また、援助申立の殆どは労働者からのものであるが、事業主からの申立も「セクシュアルハラスメント」に関し、1件みられた。

内容としては、男女均等関係が83件(前年度133件)、育児・介護休業関係が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1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49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」(28件)であった。(図2)



イ 育児・介護休業関係

平成 21 年 9 月 30 日から、改正育児・介護休業法に基づく労働局長による個別紛争解決援助が施行されたところであるが、「育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い」が 15 件と最も多かった。

ウ パート労働関係

援助申立のあった 1 件は、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」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 3 件、このうち「セクシュアルハラスメント」が 2 件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 1 件

平成 21 年度は、男女雇用機会均等法、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 3 件と前年度に比べ 10 件減少した。

また、調停申請はすべて労働者からのものであり、内容としては、「セクシュアルハラスメント」が 2 件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 1 件とすべて男女均等関係であった。

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 21 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 875 社(前年度 422 社)、このうち是正指導を行った事業場が 775 社(同 403 社)に達した。

指導件数は全体で 2,634 件(前年度 1,702 件)となり、内容としては、男女均等関係が 534 件(同 337 件)、育児・介護休業関係が 1,104 件(同 1,134 件)、パート労働関係が 996 件(同 231 件)であった。

(2) 指導内容は育児・介護休業等の制度に関するものが多いが、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 364 件と最も多く、次いで「母性健康管理措置」(153 件)であった。(図 3)

イ 育児・介護休業関係

(ア) 育児・介護休業等の制度に係る指導が 1,097 件、このうち「育児関係」が 555 件、「介護関係」が 323 件であった。(図 3)

「育児関係」では、「勤務時間の短縮等に準ずる措置に関する制度」が 160 件と最

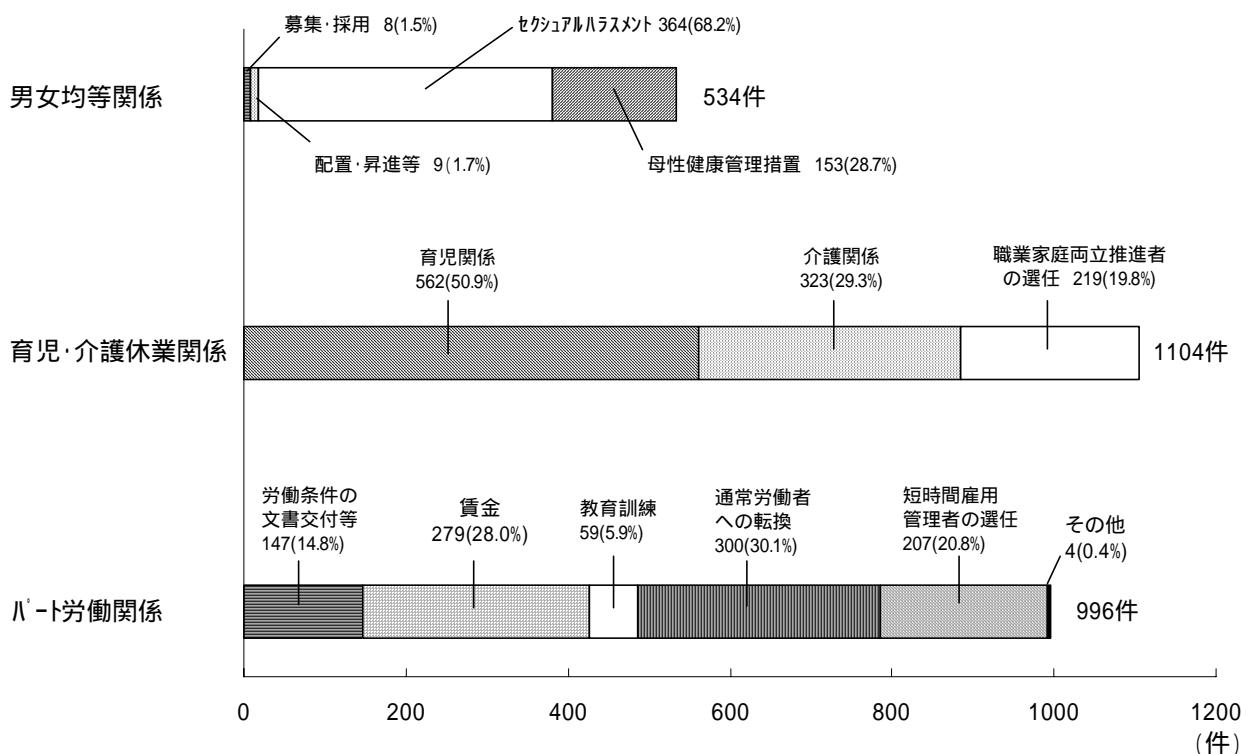
も多く、次いで「休業制度」（87件）、「子の看護休暇の制度」（85件）であった。「介護関係」では、「休業制度」が89件と最も多く、次いで「勤務時間の短縮等の措置に関する制度」（85件）、「時間外労働の制限の制度」（72件）であった。

(1) また、労働者の権利に関する事案に係る指導が7件、すべて「育児関係」の事案であった。内容としては、「休業に係る事案」（2件）、「休業に係る不利益取扱い事案」（2件）、「期間雇用者の休業に係る事案」（1件）、「子の看護休暇に係る事案」（1件）、「勤務時間の短縮等の措置に係る事案」（1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300件と最も多く、次いで通常の労働者との均衡を考慮した賃金の支払いに努める「賃金」（279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」（147件）であった。（図3）

図3 是正指導の内容(法律別)



4 今後の対応方針

経営環境の悪化を背景に、妊娠・出産・育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの相談が増加している。

こうした取扱いは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されており、これら取扱いを把握した場合には、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、企業及び労働者に対し、法の周知徹底を図る。

今後とも、職場の男女均等取扱い、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。