

報道関係者 各位

平成27年6月25日

【照会先】

神奈川県労働局雇用均等室

室長 池田 真澄

室長補佐 佐々木 晃子

電話 045-211-7380

— 神奈川県労働局雇用均等室における法施行状況 —

## 妊娠・出産、子育て期の労使トラブル後を絶たず

神奈川県労働局（局長 若生正之）では、平成26年度に雇用均等室が取り扱った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する相談、労働局長による紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導の状況についてとりまとめましたので、公表します。

1 男女雇用機会均等法関係では、女性労働者からの相談においては、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談」が131件、次いで「セクシュアルハラスメントに関する相談」が116件、「母性健康管理に関する相談」が52件で、妊娠・出産に係る相談が約6割を占めている。

育児・介護休業法関係では、労働者からの相談476件のうち、「育児休業が取れない」など個別の権利侵害等に関する相談は278件と減少したものの、その内訳は、「育児休業に係る不利益取扱いに関する相談」が90件、「短時間勤務など育児休業以外に係る不利益取扱いに関する相談」が17件と、育児関連制度利用に係る不利益取扱いに関するものだけで、4割近くに及んでいる。

2 男女雇用機会均等法関係の労働局長による紛争解決の援助申立を受理した29件のうち、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案」が17件、「セクシュアルハラスメントに関する事案」が12件。

育児・介護休業法関係の労働局長による紛争解決援助の申立を受理した33件のうち、「育児休業に関する事案」が29件、「育児短時間勤務に関する事案」が4件。

3 男女雇用機会均等法関係で、調停申請を受理した3件については、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案」が2件、「母性健康管理措置に関する事案」が1件。

育児・介護休業法関係で、調停申請を受理した3件は、いずれも「育児休業に関する事案」であった。

※「労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が労働者と事業主との間のトラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度です。

※「調停」とは、調停委員（弁護士等）が当事者である労働者と事業主双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

# 1 男女雇用機会均等法の施行状況

## (1) 相談

- ◆ 相談件数は782件で、前年度と比べ横ばい。
- ◆ 相談内容別にみると、  
「第11条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が最も多く236件、  
「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が197件、  
「第12条、13条（母性健康管理）」に関する相談が158件  
となっている。（表1-1）
- ◆ 女性労働者からの相談を内容別にみると、  
「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が131件（対前年  
比8.3%増）と最も多く、次いで「第11条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が116  
件、「第12条、第13条（母性健康管理）」が52件となっている。（表1-2）

表1-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	26 年度				25 年度			
	合 計	労働者	事業主	その他	合 計	労働者	事業主	その他
第5条関係(募集・採用)	74	18	24	32	67	20	25	22
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	12	8	2	2	28	14	5	9
第7条関係(間接差別)	30	1	23	6	22	1	11	10
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	197	131	38	28	189	121	36	32
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	236	130	55	51	214	143	24	47
第12条、第13条関係(母性健康管理)	158	52	71	35	173	61	86	26
第14条関係(ポジティブ・アクション)	43	1	25	17	14	1	10	3
その他	32	2	14	16	73	21	31	21
合 計	782	343	252	187	780	382	228	170

表1-2 うち女性労働者からの相談内容の内訳 (件)

事 項	26 年度	25 年度
第5条関係(募集・採用)	1	2
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	5	12
第7条関係(間接差別)	0	1
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	131	121
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	116	130
第12条、第13条関係(母性健康管理)	52	61
その他	2	20
合 計	307	347

## (2) 紛争解決の援助

### ① 労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は、29件。（表1-3）
- ◆ 申立の内容をみると、「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が17件、「第11条（セクシュアルハラスメント）」が12件、となっている。（表1-3）

表1-3 神奈川労働局長による紛争解決の援助申立受理件数（件）

事 項	26年度	25年度
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	0	1
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	17	23
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	12	34
第12条、第13条関係(母性健康管理)	0	2
合 計	29	60

### ② 機会均等調停会議による調停

- ◆ 機会均等調停会議による調停の申請を受理した件数は、3件。申請の内容は、「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が2件、「第12条、13条（母性健康管理）」が1件である。（表1-4）
- ◆ 調停の申請を受理した3件のうち、調停を開始したのは2件で、2件とも、受諾勧告を行い、調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。

表1-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数（件）

事 項	26年度	25年度
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	1
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	0	3
第12条、第13条関係(母性健康管理)	1	0
合 計	3	4

## (3) 是正指導

- ◆ 法違反に対して是正指導を行った件数は、母性健康管理措置に関する事項が96件、セクシュアルハラスメントに関する事項が88件である。（表1-5）
- ◆ 是正指導を行ったもののうち、96.0%が年度内に是正された。

表1-5 是正指導件数（件）

事 項	26年度	25年度
第5条関係(募集・採用)	8	6
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	5	7
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	88	113
第12条、第13条関係(母性健康管理)	96	82
合 計	197	208

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

- ◆ 相談件数は、1,653件で、事業主からの相談は893件、労働者からの相談は476件である。(表2-1)
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では、「第5条(育児休業)」が156件(32.8%)。
- ◆ 労働者からの相談476件のうち、「育児休業が取れない」など育児に関する個別の労働者の権利侵害等に関する相談は243件。その相談内容をみると、「第10条(育児休業に係る不利益取扱い)」が90件、「第5条(育児休業)」が41件となっている。(表2-2)
- ◆ 男性労働者からの個別権利侵害等に関する相談は、育児関係が7件、介護関係が12件であった。

表2-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	26 年度						25 年度			
	合計	労働者			事業主	その他	合計	労働者	事業主	その他
		女性	男性							
第5条(育児休業)	521	156	141	15	263	102	612	205	305	102
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	71	12	10	2	49	10	120	39	73	8
第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第23条の2、第52条の4(不利益取扱い)	186	108	105	3	50	28	207	126	47	34
第16条の8関係(所定外労働の制限)	56	12	11	1	32	12	82	21	50	11
第17条関係(時間外労働の制限)	37	3	3	0	26	8	65	14	42	9
第19条関係(深夜業の制限)	48	10	10	0	28	10	68	16	42	10
第23条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	247	55	52	3	152	40	403	109	232	62
第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	22	3	2	1	14	5	16	1	11	4
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	24	23	23	0	1	0	35	27	7	1
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	14	2	2	0	11	1	17	0	13	4
その他	63	8	7	1	41	15	77	18	41	18
小計	1290	392	366	26	667	231	1,702	576	863	263
第11条(介護休業)	167	44	27	17	101	22	203	36	142	25
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	68	20	9	11	40	8	94	17	69	8
第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4(不利益取扱い)	5	2	2	0	1	2	10	4	4	3
第18条関係(時間外労働の制限)	18	3	2	1	12	3	35	1	29	5
第20条(深夜業の制限の制度)	19	2	1	1	14	3	38	3	27	8
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置)	48	6	5	1	35	7	88	13	62	13
第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置)	8	0	0	0	6	2	6	1	5	0
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	6	5	5	0	0	1	6	4	1	1
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	8	0	0	0	6	2	13	0	10	3
その他	15	2	1	1	10	3	20	3	14	3
小計	362	84	52	32	225	53	514	82	363	69
職業家庭両立推進者	1	0	0	0	1	0	4	0	4	0
合 計	1,653	476	418	58	893	284	2,220	658	1,230	332

表 2-2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する主な相談内容の内訳 (件)

	事 項	26 年度		25 年度			
		女性	男性	女性	男性		
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	41	39	2	88	85	3
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	35	35	0	50	49	1
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	90	88	2	105	98	7
	第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	22	22	0	64	61	3
	上記以外	55	52	3	122	107	15
	小計	243	236	7	429	400	29
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業(期間雇用者の休業関係を除く))	12	8	4	18	11	7
	第 11 条関係(期間雇用者の介護休業)	3	2	1	0	0	0
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	6	2	4	10	5	5
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係(不利益取扱い)	2	2	0	4	4	0
	上記以外	12	9	3	14	9	5
	小計	35	23	12	46	29	17
合 計		278	259	19	475	429	46

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助 (育児・介護休業法第 52 条の 4)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は 33 件。
- ◆ 申立の内容をみると、「第 10 条 (育児休業に係る不利益取扱い)」の事案が 19 件、「第 5 条 (育児休業)」の事案が 10 件 (うち 7 件は期間雇用者の育児休業に関する事案) となっている。(表 2-3)

表 2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	事 項	26 年度	25 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	3	10
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	7	3
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	0	1
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	19	17
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	3	2
	第 23 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1	0
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	6
	小計	33	39
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業)	0	0
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	1
	小計	0	1
合 計		33	40

②両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第 52 条の 5)

- ◆ 両立支援調停会議による調停の申請を受理した件数は 3 件。
- ◆ 申請の内容をみると、「第 10 条(育児休業に係る不利益取扱い)」が 2 件、「第 5 条(育児休業)」が 1 件。(表 2-4)

表 2-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		26 年度	25 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業)	1	0
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	2	0
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、 第 23 条の 2 関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0	1
合 計		3	1

(3) 是正指導

- ◆ 育児・介護休業法違反が確認された事業所に対し、808 件の是正指導を行った。指導事項としては、「第 23 条(育児の所定労働時間の短縮措置)」が 148 件、「第 5 条(育児休業)」が 81 件である。(表 2-5)
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、90.0%が年度内に是正された。

表 2-5 是正指導件数 (件)

事 項		26 年度	25 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業)	81	155
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	51	101
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	0	0
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	52	69
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	57	100
	第 19 条関係(深夜業の制限)	14	36
	第 23 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	148	215
	第 24 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	1	0
	小計	404	676
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業)	53	109
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	33	67
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	0	0
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	26	50
	第 20 条関係(深夜業の制限)	13	34
	第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	103	166
	第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	0	0
小計	228	426	
職業家庭両立推進者		176	257
合 計		808	1,359

### 3 パートタイム労働法の施行状況

#### (1) 相談

- ◆ 相談件数は710件で、短時間労働者からの相談が80件、事業主からの相談は542件である。
- ◆ 相談内容別にみると、「その他」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「第12条（通常の労働者への転換）」が44件、次いで「第8条（差別的取扱いの禁止）」39件、「第6条（労働条件の文書交付等）」34件となっている。（表3-1）

表3-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	26年度				25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
第6条関係(労働条件の文書交付等)	34	5	27	2	19	8	9	2
第7条関係(就業規則の作成手続き)	6	1	4	1	5	2	3	0
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	39	10	25	4	11	3	1	7
第9条関係(賃金の均衡待遇)	27	10	15	2	11	5	3	3
第10条関係(教育訓練)	3	1	2	0	0	0	0	0
第11条関係(福利厚生施設)	6	1	5	0	1	0	0	1
第12条関係(通常の労働者への転換)	44	6	34	4	24	4	20	0
第13条関係(待遇に関する説明)	25	16	9	0	19	13	3	3
第14条関係(指針)	14	1	12	1	6	1	2	3
第15条関係(短時間雇用管理者)	15	0	14	1	9	0	8	1
その他(年休、解雇、社会保険等)	213	29	395	73	76	34	26	17
合計	710	80	542	88	181	69	75	37

#### (2) 是正指導

- ◆ パートタイム労働法違反が確認された事業所に対し、1,298件の是正指導を行った。指導事項としては、「第12条（通常の労働者への転換）」が237件、「第6条（労働条件の文書交付等）」が215件となっている。（表3-2）
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、96.6%が年度内に是正された。

表3-2 是正指導件数

(件)

事 項	26年度	25年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	215	177
第7条関係(有業規則の作成手続き)	174	191
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	0	0
第9条関係(賃金の均衡待遇)	32	128
第10条関係(教育訓練)	39	50
第11条関係(福利厚生施設)	0	1
第12条関係(通常の労働者への転換)	237	242
第13条関係(待遇に関する説明)	0	0
第15条関係(短時間雇用管理者)	229	219
その他(指針等)	372	205
合 計	1,298	1,213

#### 4 今後の対応のポイント

- 均等室に寄せられる相談の中でも、妊娠・出産、子育て期にある労働者と事業主との間で、小さなすれ違いから労使トラブルに発展するケースが後を絶ちません。

昨年10月には、妊娠中の軽易業務への転換を契機として行った降格処分は男女雇用機会均等法違反との最高裁判決が出されました。

また、本年1月には、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達の中で

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解される

旨が示されました。

- いわゆる「マタハラ」の背景には、以下のような状況が窺われます。

- ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を始めとする関係法令、諸制度について、労使とも十分に理解していない

- ②妊娠・出産、子育てにより会社への貢献度が一時的に下がる労働者をどのように処遇すべきか会社にノウハウがない

正社員に限らず、パート社員や派遣社員など近年増加している非正規で働く人についても、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されることの浸透を図るため、神奈川労働局では、別添の広報用資料を作成配布するとともに、労使からのご相談を受け付けています。男女雇用機会均等法など法の趣旨が広く浸透し、トラブル防止につながるよう、より一層の周知に取り組んでまいります。

#### (参考資料)

別添1 平成26年度紛争解決援助事例

別添2 STOP! マタハラ 例えば…「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です

別添3 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？

別添4 妊娠・出産、産前産後休業又は育児休業の申出や取得等を理由とした不利益な取扱いは禁止されています！／神奈川労働局雇用均等室にご相談ください

別添5 妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説！

別添6 ご存じですか？派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます