

| | |
|--------|--|
| 担 当 | 平成 27 年 6 月 17 日 |
| | 【照会先】 高知労働局雇用均等室 室長 松原 大 室長補佐 西岡 美江 地方機会均等指導官 中澤 理佳 電話 088(885)6041 |

報道関係者 各位

～ 6 月は第 30 回男女雇用機会均等月間 ～

妊娠等解雇・不利益に関する相談が下半期 1.9 倍に増加

—平成 26 年度高知労働局雇用均等室の相談・指導等の状況—

高知労働局（局長 伊津野 信之）では、平成 26 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する相談・紛争解決の援助、是正指導の状況（資料 1）について、第 30 回男女雇用機会均等月間（資料 4）にあたり取りまとめました。

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

（1）相談

平成 26 年度の男女雇用機会均等法に関する相談は 164 件で、前年度 192 件に対し、14.6%（28 件）減少した（資料 1 図 1）。

相談内容では、セクシュアルハラスメントに関する事案が最も多く、全体の 53.7%（88 件）を占め、前年度より 11.9 ポイント（38 件）減少した。（資料 1 図 1、表 1）。

これは、労働者からのセクシュアルハラスメント相談が 60 件と、前年度 90 件に対し、約 33.3% 減少したためである（資料 1 図 2）。

その要因としては、昨年度、当局が説明会にて、セクシュアルハラスメント防止に関する講演を行ったこと等により事業主がセクシュアルハラスメントのリスク管理について認識を深め、労働者から相談を受けた際に、適切に対応し自主的解決したケースが増えたものと思われる。

また、妊娠等解雇・不利益取扱いに関する相談が、上半期 10 件に対し下半期は 19 件と 1.9 倍となった（資料 1 図 3）。労働者からの相談を見ると、「妊娠を報告したところ、会社の方針なので辞めてくれと言われた」「契約社員であるが、妊娠を報告したところ雇止めされた」など深刻な事案が多い。

妊娠等解雇・不利益取扱いに関する女性労働者からの相談が、上半期に比べ下半期は 2 倍に増加している。これは、平成 26 年 10 月 23 日に最高裁は、妊娠等を理由とする降格は男女雇用機会均等法に違反するとする初めての判断を示した事で「マタニティハラスメント」が違法であるとの認識が労働者に広まったものと推察される。

(2) 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）等

労使間の紛争を解決するための労働局長による援助の申立受理件数は6件で、セクシュアルハラスメントに関するものが2件、妊娠等解雇・不利益取扱いに関するものが4件であった（資料1 表2）。援助の結果、3件が紛争の解決に至った。

調停（男女雇用機会均等法第18条）の申請件数は1件であった。（資料1 表3）

(3) 是正指導（男女雇用機会均等法第29条）

県内の109事業所の雇用管理の実態を調査し、法違反が認められた94事業所に対し、245件の是正指導を行った。

指導事項としては、セクシュアルハラスメント対策に関するものが62.4%（153件）、次いで母性健康管理の措置に関するものが36.3%（89件）となっている（資料1 表4）。

2. 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

平成26年度の育児・介護休業法に関する相談は437件で、前年度505件に対して13.5%（68件）減少した（資料1 表5）。

相談者の内訳を見ると、事業主からの相談の割合が59.3%（259件）と昨年の66.7%（337件）から7.4ポイント減少しているが、労働者からの相談の割合は30.4%（133件）と前年度19.8%（100件）より10.6ポイント増加した（資料1 表6）。

労働者からの相談の割合が増えた要因としては、出産・育児のための制度についての小冊子を、保育園、産婦人科等に設置したことによる周知効果が出始めているものと思われる。

(2) 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）等

労使間の紛争を解決するための労働局長による援助の申立受理件数並びに調停（育児・介護休業法第52条の5）の申請件数は0件であった。（資料1 表7、表8）

(3) 是正指導（育児・介護休業法第56条）

県内の171事業所の雇用管理の実態を調査し、法違反が認められた163事業所に対し479件の是正指導を行った（資料1 表9）。

指導事項としては、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）」14.2%（68件）、「職業家庭両立推進者」14.0%（67件）、「育児休業制度」10.9%（52件）であった。

3. パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

平成26年度のパートタイム労働法に関する相談は336件で、前年度151件に対して222.5%（185件）増加した（資料1 図5）。

相談者の内訳を見ると、事業主からの相談の割合が93.8%（315件）を占めており、改正パートタイム労働法についての相談件数及び前年度是正指導を行った企業からの相談件数が増加している。労働者からの相談は1.8%、6件と前年度2件に対して3倍となった（資料1 表10）。

紛争解決の援助（労働局長による紛争解決の援助（パートタイム労働法第24条）及び調停（パートタイム労働法第25条））の申立件数は0件であった。（資料1 表11、表12）

(2) 是正指導（パートタイム労働法第18条）

県内の147事業所の雇用管理の実態を調査し、法違反が認められた112事業所に対し177件の是正指導を行った（資料1 図6）。

指導事項としては、「短時間雇用管理者の選任」24.9%（44件）、次いで「指針関係」20.9%（37件）、「通常の労働者への転換」19.8%（35件）であった。

4. 今後の対応

高知労働局雇用均等室では、法違反事項の未然防止のために、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の一層の周知徹底を図ってまいります。

相談を受理した場合には、法制度の説明やアドバイスを行い、相談者の要望（話）があれば労働局長による紛争解決の援助や調停を行い、法違反が認められる事業主に対しては厳正な指導を行い、特に、妊娠・出産等の事由を契機として不利益取り扱いが行われていることが疑われる場合は、積極的に事業主に対して報告を求め、または助言、指導若しくは勧告を実施し、円滑かつ迅速な解決を図ることとしています。

- 添付資料
- 1 平成26年度高知労働局の雇用均等行政における相談状況等
 - 2 たとえば・・・「妊娠したら解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です
 - 3 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
 - 4 出産・育児のための制度ってどんなんがあるがー？