

担当	三重労働局
	雇用均等室長 鈴木里美
	室長補佐 室谷留美
	電話 059-226-2318

## 平成19年度三重労働局雇用均等室における法施行状況について —男女雇用機会均等法、育児・介護休業法—

三重労働局(局長 村上竹男)では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する労働者、事業主等からの相談を受けるとともに、同法に基づき事業主に対する指導等を行っている。

平成19年における相談、指導等の状況を取りまとめた。

### 1. 雇用均等室への相談 —多い相談はセクシュアルハラスメントと育児休業に関すること—

#### (1) 全体の相談の状況

平成19年度に三重労働局雇用均等室が対応した労働者及び事業主等からの相談は1559件で、うち、男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)関係は583件、育児・介護休業法(以下「育・介法」という。)関係は976件であった。均等法関係では労働者等からの相談が57.6%を占め(均グラフ①)、育・介法では事業主からの相談が72.3%となっている(育・介グラフ①)。

#### (2) 男女雇用機会均等法関係

相談の内容を見ると、「セクシュアルハラスメント」が47.5%、「母性健康管理の措置」が22.0%、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が14.9%となっている(均グラフ②)。相談者別では、労働者等からの相談が事業主からの相談を上回る項目は「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」であり、事業主からの相談が労働者等からの相談を上回る項目は「母性健康管理の措置」となっている(均グラフ③)。

個別事案が把握できるセクシュアルハラスメント相談を見てみると、行為者を上司とする案件が多く、会社への相談を行っているものの労働者はその対応に不満を抱き、企業は対応に苦慮している様子が伺える。

#### (3) 育児・介護休業法関係

相談全体を見ると、制度に関することが81.7%、権利に関することが18.3%であり(育・介グラフ②)、相談内容では、育児、介護とも「休業に関すること」が最も多い(育児284件、介護132件)(育・介グラフ③)。

個別労働者の権利に関する相談は179件で、相談者別には事業主が47.5%、労働者が36.3%となっており(育・介グラフ④)、育・介法関係相談総数の相談者別割合と比較すると、労働者の割合が高くなっている。相談内容は「育児休業の取得に関すること」が46件と最も多く、次いで「休業にかかる不利益取扱い」が39件となっている(育・介グラフ⑤)。

### 2. 行政指導の実施状況 —均等法改正への対応と中小企業の育児・介護休業規定整備に向けて—

#### (1) 全体の状況

雇用均等室では、相談を端緒とするほか、均等法に沿った企業の雇用管理状況の把握や育児・介護休業規定の整備を目的として、計画的に事業場を訪問し、報告徴収を実施しており、法違反等を把握した場合は助言・指導を行い、是正・改善を図っている。

平成19年度に実施した均等法第29条及び育・介法第56条に基づく助言件数は2048件、うち均等法関係311件、育・介法関係1737件である。

### (2) 男女雇用機会均等法関係

助言の内容は、「セクシュアルハラスメント」が69.1%、「母性健康管理の措置」が25.7%となっており、指導書を交付した件数は222件で、うち「セクシュアルハラスメント」が93.7%であった。

「セクシュアルハラスメント」に係る指導事項については、平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法が施行されたが、その改正に対応できていないケースが多く見受けられた。

### (3) 育児・介護休業法関係

中小企業の育児・介護休業等規定の整備が遅れていること、中小企業では出産者のうち育児休業を取得する者の割合が低いことから、特に中小企業の育児・介護休業等規定の整備を「中小企業子育て支援助成金」の利用を促しつつ行っているところである。

助言の内容を項目別に見ると、育児関係では「休業制度」が24.5%、「子の看護休暇」が21.1%、「時間外労働制限の制度」が20.6%であり、介護関係では「休業制度」31.3%、「勤務時間短縮等の措置」28.6%、「時間外労働制限の制度」24.5%となっている。

## 3. 個別紛争解決の援助 —個別紛争解決の援助が急増—

均等法では、労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する私法上の紛争が生じた場合、紛争の早期解決のための援助を行っている。

このうち、均等法第17条に基づく「労働局長による紛争解決の援助」の申立は19件であった。内訳は、「セクシュアルハラスメント」が13件、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が5件、「職種・雇用形態の変更」が1件であった。19年度は均等法改正により個別紛争解決援助制度の拡充が図られたため、申立件数が18年度の4件に比べ大幅に増加した（均グラフ④）。

また、均等法第18条による「調停」の申立は2件であり、いずれもセクシュアルハラスメントの案件であった。

## 4. 今後の取組

三重労働局雇用均等室では、今後とも、均等法、育・介法に基づいた行政指導を積極的に展開するとともに、男女均等取扱い、育児・介護休業等に関する相談を受け付け、個別紛争解決の援助、指導等により迅速に対処する。

また、パートタイム労働法が本年4月1日から改正、施行されたことにより、パートタイム労働者と事業主との間の紛争について解決の仕組みが整えられ、一定の問題については労働局長の助言・指導や均衡待遇調停会議が利用できることから、その周知を図り、対処する。

## 相談・指導・紛争解決の援助事例

## 【妊娠を理由とする身分変更】

「正社員採用の試用期間中に妊娠し、つわり等で休んだことを理由に正社員としての本採用を拒まれ、パートタイマーへの身分変更を求められた、正社員として、産前休業開始時期まで継続勤務したい。」として、均等法第17条に基づく紛争解決の援助の申立あり。

会社に確認したところ、妊娠する以前から休みの多いことが身分変更の理由と主張したが、勤怠については妊娠判明時に一度注意したのみであった。このため、当該身分変更は妊娠を起因とする症状により休んだことを理由に行われたことが疑われ、均等法第9条に照らして問題である旨助言。

結果、申立者は正社員として希望時期まで継続勤務することができた。

## 【上司からのセクシュアルハラスメント】

「上司から自分を含め、複数の女性がセクシュアルハラスメントを受けている。以前会社に相談したが、一時的に収まるものの繰り返し行われている。会社にはセクシュアルハラスメントの防止措置は無い。行為者の処分と再発防止を含めた会社の対応を求める。」という相談あり。

会社に確認したところ、以前に一度注意したがその後の状況は承知していないとのことであったので、事実確認を行い、行為者に対する処分が必要な場合は処分を実施し、再発防止を含めた均等法第11条に基づく措置を講ずるよう助言。

結果、会社が事実確認を行ったところ行為者が認めたため、退職を勧告。行為者は退職した。また、会社は均等法に基づくセクハラ防止措置を講じた。

## 【派遣労働者の育児休業取得】

「一般労働者派遣事業の登録型派遣労働者として、6ヶ月契約を更新し、3年間勤務。契約更新時には、その都度『特に問題がなければ次期も働いてほしい』と言われていた。妊娠し、産前・産後休業、育児休業を取得したいと会社に相談したところ、産前・産後休業は取得可能だが、育児休業は拒否された。育児休業を取得し、復帰したい。」という相談あり。

会社に確認したところ、育児休業は長期にわたるので、今の派遣先での仕事が復帰時に存在するとは限らないこと、原職相当の派遣先を復帰時に探し派遣できる可能性が不確定であること、育児休業を取得した後仕事が無いのではかえって労働者の利益につながらないと考えたとのこと。

一定の範囲の期間雇用者<sup>④</sup>からの育児休業の申し出を拒むことは、育・介法第6条違反となるため、取得させるよう助言し、代替要員を育児休業期間のみ派遣する等原職復帰が可能となるよう工夫するよう教示した。

結果、申し出た期間の育児休業を取得し、原職への復帰も可能となった。

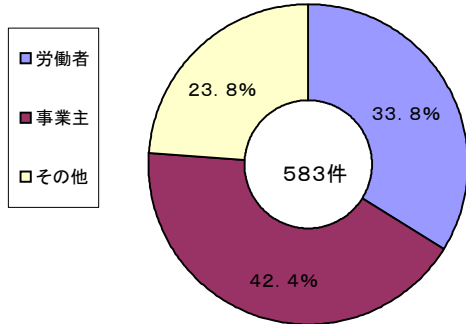
④ 育児休業の対象となる一定の範囲の期間雇用者とは、申し出時点において、次の(1)(2)のいずれにも該当する労働者です。

(1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。

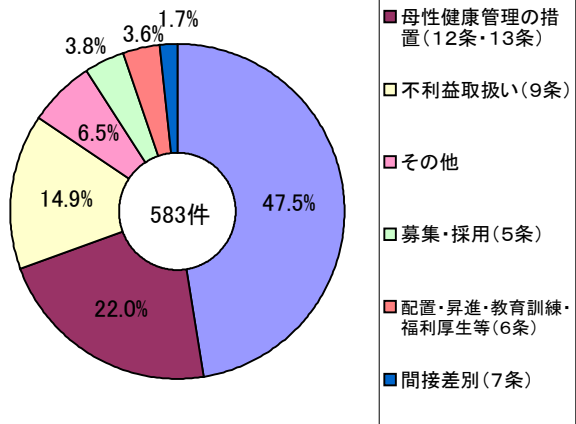
(2) 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を越えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであるものを除く)。

# 【男女雇用機会均等法関係の状況のグラフ】

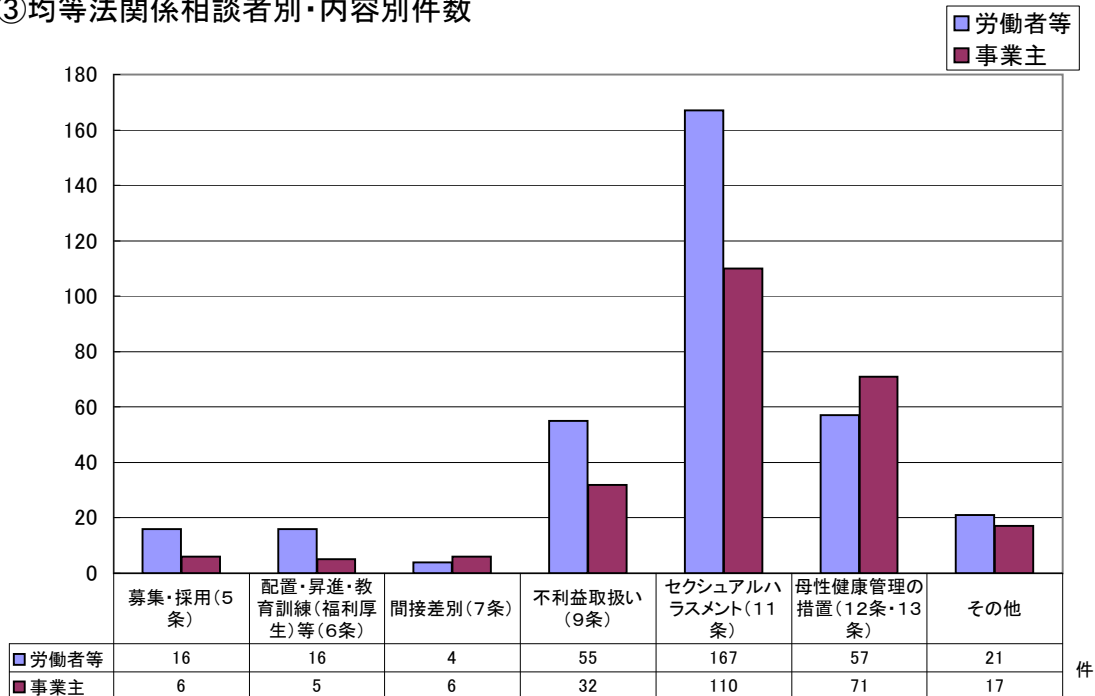
①均等法関係相談件数  
相談者別割合



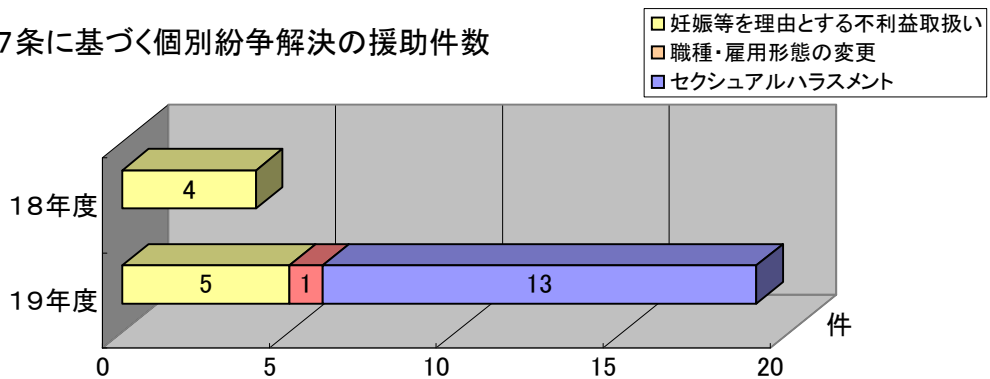
② 均等法関係相談件数  
内容別割合



③均等法関係相談者別・内容別件数

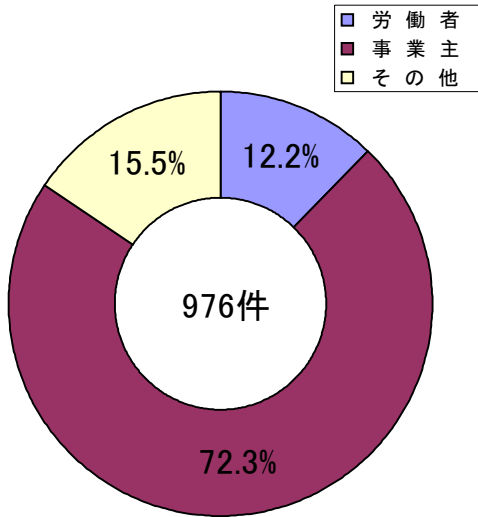


④均等法17条に基づく個別紛争解決の援助件数

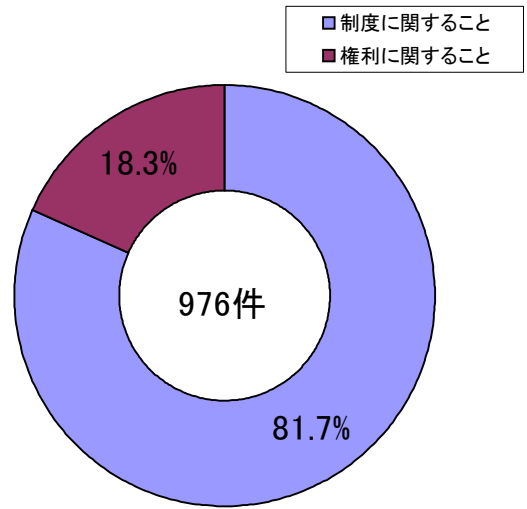


# 【育児・介護休業法関係の状況のグラフ】

① 育・介法関係相談件数  
相談者別割合(総数)

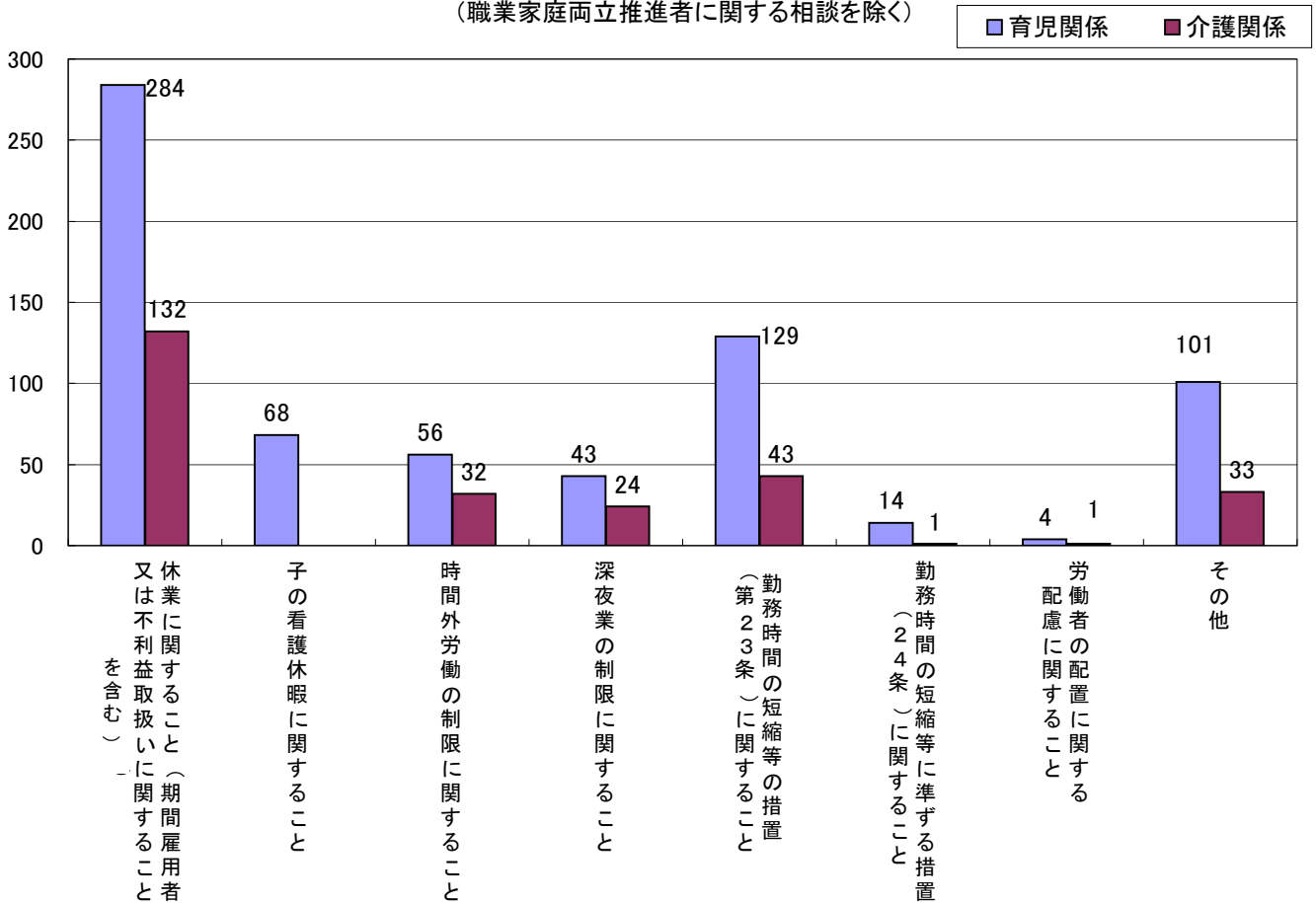


② 育・介法関係相談件数  
制度・権利別割合(総数)

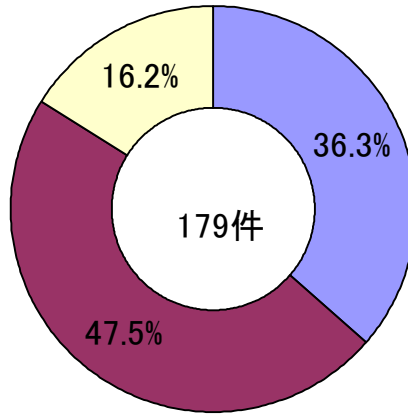


③ 育・介法関係相談内容別件数  
(制度・権利の合計)

(職業家庭両立推進者に関する相談を除く)



④ 育・介護関係相談件数相談者別割合  
(権利に関する相談)



■ 労働者 ■ 事業主 □ その他

⑤ 育・介護関係相談者別・内容別件数  
(権利に関する相談)

