

担	三重労働局 雇用均等室長 鈴木里美 機会均等指導官 矢田有
当	電話 059-226-2318

平成21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に関する相談の45%が労働者から、このうちセクハラに関する相談は事業主の4倍
- ◆育児・介護休業法の権利に関する労働者からの相談は、「育児休業にかかる不利益取扱い」が最多

1 相談

- 平成21年度の相談は1,559件（均等法関係298件、育児・介護休業法関係1,190件、パート法関係71件）。
- 均等法に関する相談は、労働者からが45.0%。「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」に関する相談が半数を占める。セクハラに関する労働者からの相談は事業主の4倍。セクハラを契機とした紛争や妊娠を理由とする解雇などの紛争解決の援助事例は、添付資料3。
- 育児・介護休業法に関する相談の内容は、育児、介護とも「休業制度」に関するものが最多（育児247件、介護94件）。
- 個別労働者の育児・介護休業法の権利に関する相談は72件。このうち労働者からの相談は37件（51.4%）。相談内容は「育児休業にかかる不利益取扱い」が最も多い（25件）。不利益取扱いとは代替要員を雇ったために育児休業からの復職者を解雇することなどが該当し、各事例は添付資料3。

2 行政指導

- 平成21年度の行政指導（労働局長の助言）件数は、均等法関係は184件、育児・介護休業法関係312件。
- 均等法29条に基づく行政指導（指導書交付）は134件、このうち「セクシュアルハラスメント」についての指導は94.7%。セクハラ防止措置が不十分・未実施のケースが多い。
- 育児・介護休業法56条に基づく行政指導（労働局長の助言）は、育児関係では「休業制度」が41件と最も多い。次いで「子の看護休暇」及び「時間外労働の制限」がそれぞれ32件、「勤務時間短縮等の措置義務」が31件。
- パート法第16条に基づく行政指導（労働局長の助言）は、「通常の労働者への転換」についてが最も多い（108件）。

3 個別紛争解決援助

- 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9件。内訳は、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が6件、「セクシュアルハラスメント」が3件。

4 今後の取組

三重労働局では、事業主に対し、均等法、育・介法及びパート法の趣旨、内容について周知徹底を図るとともに、法に基づいた行政指導を積極的に展開する。

また、これらの法にかかる労働者等からの相談について、個別紛争解決の援助、指導等により迅速に対処する。

特に最近の厳しい雇用環境化において、雇用調整等の名目で均等法や育児・介護休業法における「解雇等不利益取扱い」が行われていると疑われる事案については、厳正に対応する。

- 添付資料 ① 「平成21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」
② 男女雇用機会均等法関係等の状況のグラフ
③ 三重労働局雇用均等室における相談・指導・紛争解決の援助事例

平成21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・介護休業法等—

1 雇用均等室への相談

(1) 全体の相談の状況

平成21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1,559件で、うち、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）関係は298件、育児・介護休業法（以下「育・介法」という。）関係は1,190件、パートタイム労働法（以下「パート法」という。）関係は71件であった。

(2) 男女雇用機会均等法関係

相談者の属性は、労働者が45.0%、事業主が24.8%であり、労働者からの相談が半数近くを占めている（グラフ①）。相談の内容を見ると、「セクシュアルハラスメント」が139件(46.6%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が56件(18.8%)、「母性健康管理の措置」が41件(13.8%)となっている（グラフ②）。「セクシュアルハラスメント」にかかる労働者からの相談は81件で、事業主からの相談(21件)の4倍近くと大きく上回っている（グラフ③）。

(3) 育児・介護休業法関係

相談全体における相談者の属性は、労働者が11.7%、事業主が72.5%であり（グラフ⑤）、相談内容別にみると、制度に関するものが1,118件、権利に関するものが72件である。育児・介護とも「休業制度」に関する相談が最も多い（育児247件、介護94件）（グラフ⑥）。また、労働者からの相談内容は、「育児休業制度」に関するものが最も多く(62件)、事業主からは「育児休業制度」(155件)のほか「勤務時間短縮等の措置」(111件)も多くなっている（グラフ⑦）。

個別労働者の権利に関する相談をみると、相談者の属性は、労働者が51.4%、事業主が31.9%である（グラフ⑧）。

相談全体では事業主からの制度内容に関する相談が多いが、個別労働者の権利に関しては労働者からの相談の割合が多くなっている。

権利に関する相談のうち、育児休業に関する相談の状況をみると、「休業にかかる不利益取扱い」が25件と最も多く、全体の34.7%を占めている。次いで「休業の取得に関すること」15件(20.8%)、「勤務時間短縮等の措置」11件(15.2%)である（グラフ⑨）。

(4) パートタイム労働法関係

相談者の属性は、短時間労働者19.7%、事業主52.1%であり、相談内容は「通常の労働者への転換」などが多い。

2 行政指導の実施状況

(1) 全体の状況

雇用均等室では、労働者等からの相談を端緒とするほか、均等法及びパート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21年度に実施した均等法第29条、育・介法第56条及びパート法第16条に基づく助言件数は826件、うち均等法関係184件、育・介法関係312件、パート法関係330件である。

(2) 男女雇用機会均等法関係

助言の内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が130件、「母性健康管理の措置」が46件と多くなっている。指導書を交付した件数は134件、その94.7%が「セクシュアルハラスメント」についてであり、均等法上事業主が講じなければならない「セクシュアルハラスメント」の防止措置が不十分又は未実施のケースが多い。

(3) 育児・介護休業法関係

助言の内容別にみると、育児関係では「休業制度」が41件と多く、次いで「子の看護休暇」及び「時間外労働の制限の制度」がそれぞれ32件、「勤務時間短縮等の措置」が31件となっている。介護関係においても「休業制度」が39件と多く、次いで「勤務時間短縮等の措置」36件、「時間外労働制限の制度」33件であった。

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状況がみられることから、特に中小企業の育児・介護休業等規定の整備について、「中小企業子育て支援助成金」の利用を促しつつ助言等を行っているところである。

(4) パートタイム労働法関係

助言の内容別にみると、「通常の労働者への転換」が108件と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が76件となっている(グラフ⑩)。(パートタイム労働法では全ての労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じること、雇入れの際に「昇給」「賞与」「退職金」の有無について文書交付等により明示することなどが事業主に義務付けられている)。

3 個別紛争解決の援助

雇用均等室では、労働者と事業主との間で男女均等取扱い、育児・介護休業等及びパートタイム労働者の雇用管理に関する民事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9件であった。その内訳は、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が6件、「セクシュアルハラスメント」が3件であった(グラフ④)。

4 今後の取組

三重労働局では、事業主に対し、均等法、育・介法及びパート法の趣旨、内容について周知徹底を図るとともに、法に基づいた行政指導を積極的に展開する。

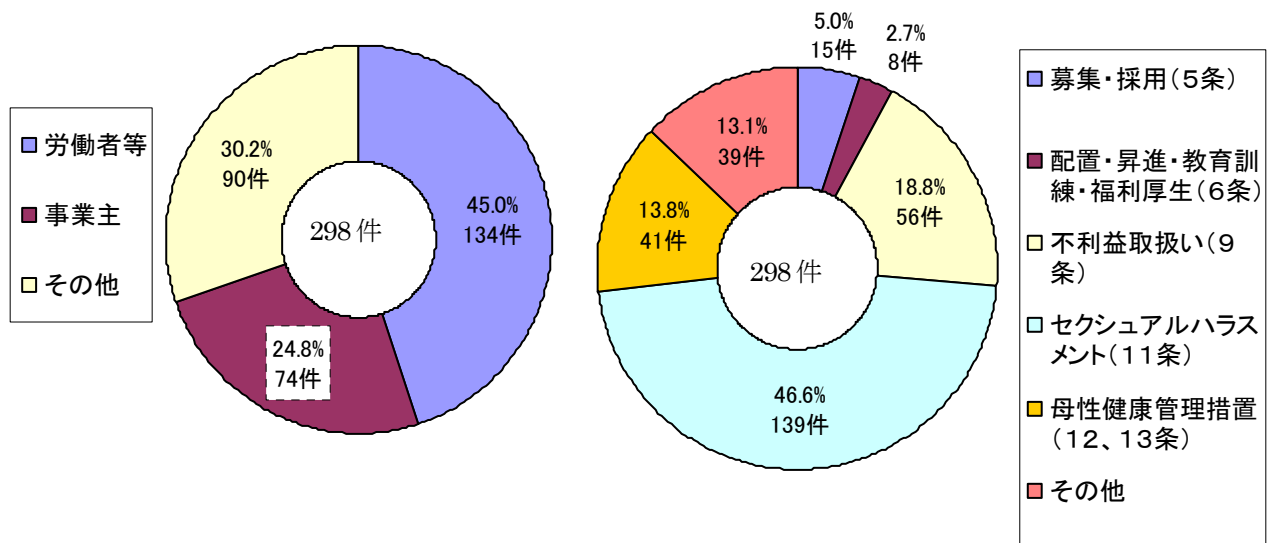
また、これらの法にかかる労働者等からの相談について、個別紛争解決の援助、指導等により迅速に対処する。

特に最近の厳しい雇用環境化において、雇用調整等の名目で均等法や育児・介護休業法における「解雇等不利益取扱い」が行われていると疑われる事案については、厳正に対応する。

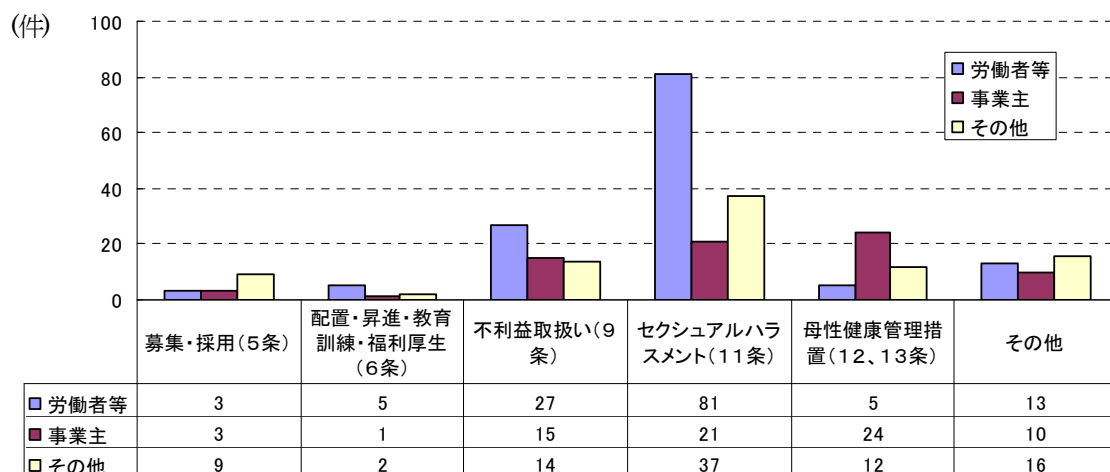
【男女雇用機会均等法関係の状況のグラフ】

①均等法関係相談件数(相談者別割合)

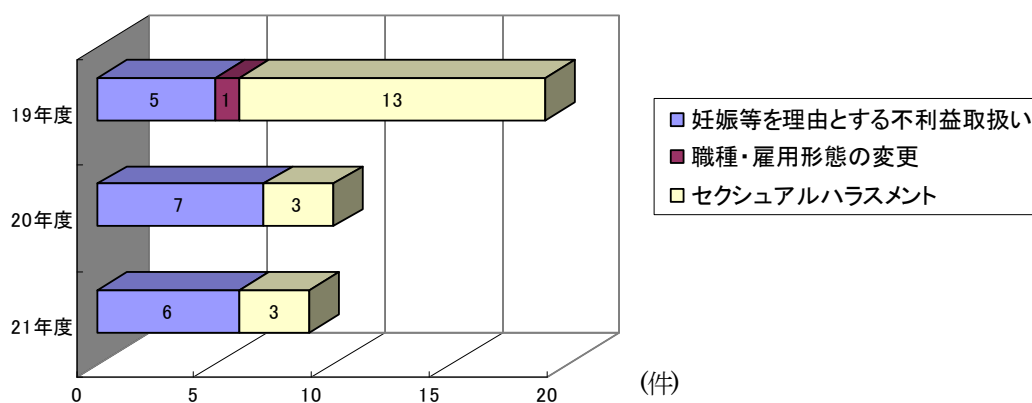
②均等法関係相談件数(内容別割合)



③均等法関係 相談者別・内容別件数

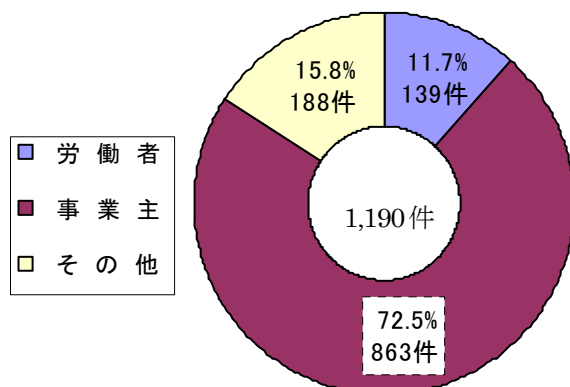


④均等法 17 条に基づく個別紛争解決の援助件数

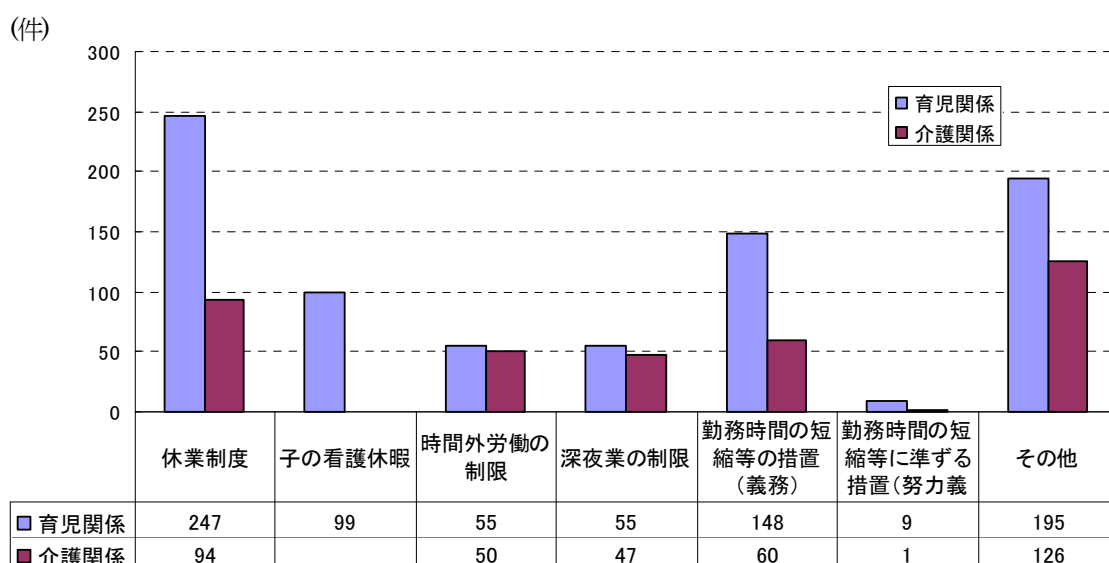


【育児・介護休業法関係の状況のグラフ】

⑤育・介法関係相談(全体) 相談者別件数

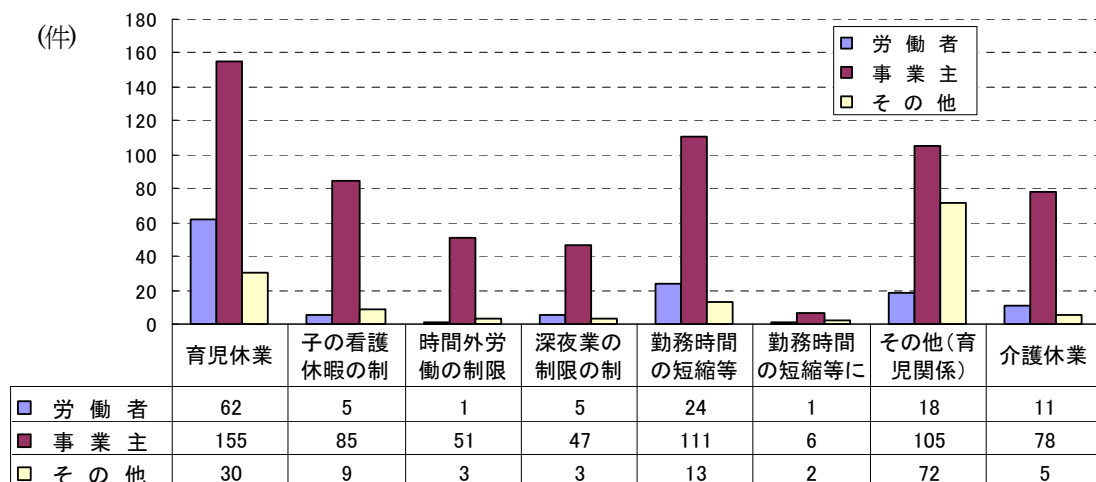


⑥育・介法関係相談(全体) 内容別件数



注:「介護関係(子の看護休暇)は制度がないため空欄。

⑦育・介法関係相談(全体) 相談者別・内容別件数

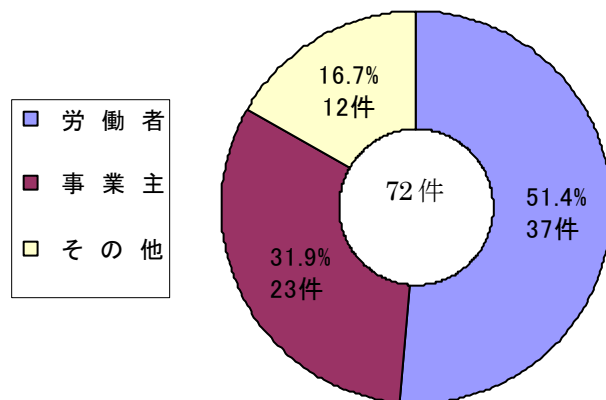


注1:グラフ⑥⑦ともに職業家庭両立推進者に関する相談は除く。

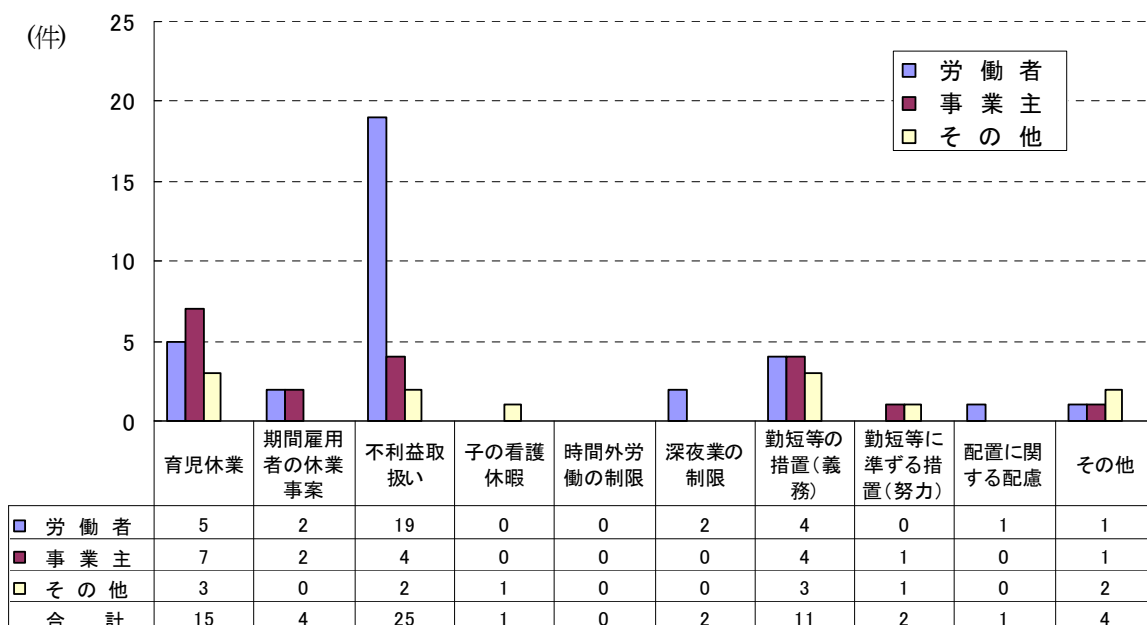
注2:グラフ⑥⑦ともに、「その他」には「配置に関する相談」を含む。

注3:グラフ⑦介護関係は「介護休業制度」のみ記載。

⑧育・介法関係相談(権利に関する相談) 相談者別件数



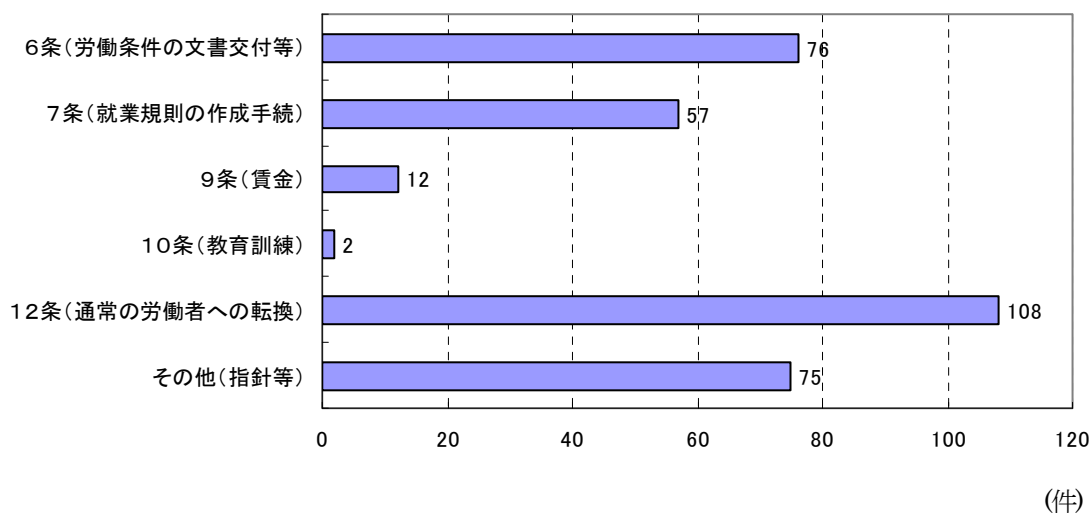
⑨育・介法関係相談(権利に関する相談)相談者別・内容別件数〔育児関係のみ〕



注:「勤短等の措置」とは「勤務時間短縮等の措置」のこと。

【パートタイム労働法関係の状況のグラフ】

⑩パートタイム労働法第16条に基づく助言件数



三重労働局雇用均等室における相談・指導・紛争解決の援助事例

1 男女雇用機会均等法に関する事案

●〔妊娠を理由とする解雇及び雇い止め…均等法第17条の紛争解決援助〕

【労働者の主張】

事務職のパート労働者が妊娠したことを理由に解雇予告されたため、解雇には応じるが産前休業期間に入るまでの給与補償を求めたところ、事業主から解雇を撤回するが期間満了による雇い止めを行うと言われた(注1)。

職場の上司から「妊婦は職場の迷惑になる」と何度も言われており、これ以上当該会社では働きたくないので、給与保障等を求めたい。

【事業主の主張】

解雇予告は、妊娠により仕事ができなくなれば業務不履行だと考え、仕事ができなくなれば辞めてもらうしかないと考えた結果だったが、解雇が法違反であることは理解したので、契約期間終了までは雇用を維持し、雇い止めを行うこととした。

【均等室の判断】

解雇（予告）のみならず期間満了による雇い止めも、妊娠を理由とするものであれば均等法第9条違反であること、妊娠による体調不良等があった場合は母性健康管理措置(注2)を講ずべきことを説明。事業主側で解決金の支払いを検討するよう求めた。

【援助の結果】

会社が申立者に解決金として給与の3か月分相当額と謝罪金を合わせた額を支払うとともに謝罪を行い、紛争は解決した。

●〔上司からのセクシュアルハラスメント…均等法第17条の紛争解決援助〕

【労働者の主張】

パート労働者として勤務する女性労働者が、上司より食事の誘いを受け、同僚とともに終業後に食事に行った帰路の車内で二人きりとなった際に、体を触られる、抱きつかれる、押し倒され服を脱がされる等のセクハラ行為を受けた。

会社のセクシュアルハラスメント相談窓口が不明だったので店長に相談し、本店の営業課長からヒアリングを受けたが、行為者への処分等の言及がなく、責任者として相談者に謝罪すること以外に会社ができることはないと言われた。

相談者は退職することとしたが、行為者の処分内容を教えること、及び慰謝料と雇用契約期間満了までの給与補償の支払を求めたい。

【事業主の主張】

セクシュアルハラスメント相談担当である本店の人事課長から聴取。

本件は営業課長からは「個人的な男女関係のもつれ」と聞いている。さらに終業後の社外での行為まで社内でのセクシュアルハラスメントとは考えられないため、会社として対応するつもりはない。

【均等室の判断】

業務終了後かつ社外であっても職務の延長と考えられる場合は、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当することを説明。

本件は部下として同僚とともに上司に誘われており、職場におけるセクシュアルハラスメントと解されるにもかかわらず適切な対応がなされていないこと、セクシュアルハラスメント防止規程が定められているが、相談窓口等を含め、規程の内容が各店舗の店長・従業員まで伝わっておらず周知が不十分であること、また、セクシュアルハラスメントについての認識が浅く本件をセクシュアルハラスメントと捉えられなかったため、正規の処理ルートにつながらず、結果的に個別事案への対応が不適切なものとなったことなど、適切なセクシュアルハラスメント防止措置(注3)が講じられておらず、均等法第11条違反であることを説明。

事業主側で再度当事者に対する事実確認を実施するとともに、解決金の支払いを検討するよう求めた。

【援助の結果】

事業主より申立者に対し行為者の処分内容を連絡すること及び解決金を支払う旨の回答があり、申立者はそれに合意し、紛争は解決した。

(注1)

男女雇用機会均等法第9条では、事業主に対し、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後休業を取得したこと等を理由とした解雇その他の不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いの例を指針で示しています。

禁止される不利益取扱いとして、解雇及び退職の強要等のほか、「期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと」があり、事業主は有期労働者が妊娠したことを理由に雇止めをすることはできません。

また、有期労働者が産前産後休業を取得することにより、契約期間の全てについて役務の提供ができない場合に契約の更新をしないことについても、当該労働者が妊娠していなければ契約が更新されたと考えられる場合には、当該雇止めは妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当します。

さらに、妊娠した労働者に対し職場の上司が「職場の迷惑になる」と発言するなどの嫌がらせを行った場合や、賃金について、妊娠・出産に係る不就業期間分を超えて不支給とすることなども不利益取扱いに該当し、禁止されています。

(注2)

男女雇用機会均等法第12条、第13条では、事業主は、母性健康管理措置として、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるようにするための必要な措置を講じたり、医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

(注3)

男女雇用機会均等法第11条では、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけています。

講ずべき措置は指針で定められている9項目で、以下の項目全てを講じ、その内容を正社員のみならず非正規労働者を含む全労働者に周知することが必要です。

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びあってはならない旨の方針の明確化と全労働者への周知
- ②セクシュアルハラスメントを行った者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容について就業規則等への規定（懲戒規定等）と全労働者への周知
- ③相談窓口の設置
- ④相談への適切な対応
- ⑤セクシュアルハラスメント事案が生じた場合、事実関係の迅速かつ正確な把握
- ⑥セクシュアルハラスメントが確認できた場合、行為者及び被害者への適正な対応
- ⑦再発防止措置の実施
- ⑧相談者及び行為者等のプライバシー保護措置及び全労働者への周知
- ⑨相談者及び事実関係の確認に協力した者に対する不利益取扱い禁止及び全労働者への周知

また、均等法第11条は派遣元事業主のみならず派遣労働者を受け入れている事業主にも適用があるため、派遣先事業主は派遣労働者についても上記①～⑨の必要な対応を行わなければなりません。

2 育児・介護休業法に関する相談事例

● 〔代替要員を正社員として雇ったことによる育児休業復職者の解雇・会社からの相談〕

【相談内容】

育児休業者の代替要員を正社員として雇い、復職後は2人体制で働いてもらうつもりでいたが、業績が急速に悪化したため、育児休業者には復職せずに退職して欲しいと考えている。法律上問題はるか。

【均等室の回答】

代替要員を期間雇用者ではなく正社員として採用した結果、余剰人員が発生したからといってそのまま休業者を解雇すれば育児・介護休業法第10条で禁止している不利益取扱い（注1）に該当し法違反となる。育児休業者に退職を求めるのではなく、まず会社全体として雇用維持できないか検討することが必要。（100人以下企業で、初の育児休業者だったため中小企業子育て支援助成金（注2）の活用についても説明。）

● 〔算定期間内に育児休業が含まれていたことによる賞与の不支給・労働者からの相談〕

【相談内容】

昨年4月に出産し、今年1月に育児休業から復職した。休業中の6月と12月の賞与について、2回とも不支給だった。12月分については算定期間内に働いていないので不支給でも仕方がないと思うが、6月分が支給されないのはおかしいと思う。会社に支給するよう求めたい。

【均等室の回答】

賞与の算定に当たり出勤日数を考慮する場合、産前産後休業や育児休業により働いていない期間分を除外することは問題ないが、働かなかった期間を超えて減額することは、男女雇用機会均等法第9条及び育児・介護休業法第10条で禁止している不利益取扱いに該当し法違反となる。まずは会社に対し、賞与が不支給である理由を確認すること。確認した結果、不支給の理由が育児休業などを取得したことであれば、差額を支給するよう求めることができる。

● 〔期間雇用者の育児休業・労働者からの相談〕

【相談内容】

期間雇用者。6か月更新を繰り返し、5年以上働いている。妊娠したので産前産後休業及び育児休業を取りたいと会社に申し出たところ、産休は取れるが育児休業は取れないと言われた。本当に取れないのか。

【均等室の回答】

契約更新方法があいまい、次期の更新がないとは言われていない、同様の期間雇用者が雇い止めされたことがないなどの状況から、相談者は育児休業を取ることができる期間雇用者である可能性が高い。育児休業できる期間雇用者の要件（注3）について指針に詳しく載っているので、会社に示して再度育児休業を申し出してみること。

（本件については、その後育児休業が取得できることになったとの連絡があった。）

● 〔夫の育児休業・労働者の妻からの相談〕

【相談内容】

平成22年7月に2人目を出産予定。上の子がまだ2歳ということもあり、夫に育児休業を取って欲しいと思っているが、妻が専業主婦でも取れるのか。また、休業中の所得保障はあるか。

【均等室の回答】

今までは、専業主婦の妻がいる場合、夫は産後8週の間は必ず育児休業が取れるが、その後の期間については夫の会社の規定によっては取れない場合があった。平成22年6月30日からは育児・介護休業法の改正によりその制限が撤廃されるため、本件の場合、子が1歳に達するまでの間で夫が希望する期間、育児休業を取ることができる。また、夫が雇用保険に一定期間以上加入していれば、賃金月額額の5割が育児休業給付として支給される。社会保険料の労働者負担分も免除される。

(注1)

育児・介護休業法第10条では、育児休業の申出をしたことや休業したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いの例を指針で示しています。「解雇」はもちろん、「期間雇用者の契約更新をしない」、「退職の強要を行う」、「正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行う」、「賞与等において不利益な算定を行う」ことなども不利益取扱いに含まれます。

なお、育児休業、介護休業及び子の看護休暇の3つの制度については、すでに不利益取扱いの禁止が法律に明記されていますが、平成22年6月30日からは、育児・介護休業法に基づくすべての制度について、その利用を申し出たことや実際に利用したことを理由とする不利益取扱いの禁止が明記されます。

(注2)

「中小企業子育て支援助成金」とは、平成18年3月末までに一人も育児休業者がいなかった中小企業について、初めて育児休業者が出た場合に、それ以降5人目まで助成金が支給されるものです。

[主な支給要件]

- ・常用労働者100人以下（短時間労働者は除く）の雇用保険適用事業主である
- ・育児休業に係る規定を整備している
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、公表・周知をして都道府県労働局に届け出を行っている
- ・対象労働者を雇用保険被保険者として1年以上雇用している（子の出生の日で算定）
- ・育児休業期間（産後休業から引き続き育児休業している場合には産後休業期間を含む）が6ヶ月以上ある
- ・対象労働者を、復職後1年（育児休業終了日が平成22年4月30日以前の場合は6か月）以上雇用保険被保険者として雇用している
- ・不支給要件（関係法令違反がある、労働保険料の滞納がある等）に該当していない

(注3)

育児・介護休業法第5条では、育児休業が取得できる期間雇用者の要件を次のように定めています。

[育児休業が取得できる期間雇用者の要件…休業申出時点において、以下の全てを満たすこと]

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上
- ②子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる（子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者は除く）

なお、要件を満たしているか否かの判断基準については指針に定められていますが、②の判断に当たっては、「更新可能性についての書面や口頭説明」、「就業継続の見込みに関する事業主の言動」、「同様の地位にある他の労働者の状況」、「今までの契約更新状況」などが考慮されます。