

奈良労働局雇用環境・均等室で受けた相談及び行政指導の事例

1 相談事例

○男女雇用機会均等法に関する相談

- ① 2か月後に、産前・産後休業を取得予定としているところ、突然異動を命じられた。前例がなく、妊娠を理由とする不利益取扱いではないかと思う。

ポイント 妊娠中の配置転換は、労働者の意に添わない場合、不利益取扱いに当たる可能性があります。

- ② 6か月契約で勤務をしているパートタイム労働者。産休取得を会社に伝えたところ、パートには規定がないので、取れるかどうか分からないと言われている。パートは産休が取れないのか。

ポイント 有期契約労働者など非正規社員の方も産前・産後休業を取得することができます。

- ③ 妊娠3か月で、「会社に妊娠している」と伝えたところ、「妊娠した人を働かせることはできない」と退職するようと言われた。

ポイント 妊娠したことを理由とする退職勧奨は、不利益取扱いに当たります。

- ④ 先輩から、身体を触られるなどのセクハラを受けた。会社が、セクハラ防止対策をとっているかはわからない。どのように対処したらよいか。

ポイント 会社は、セクハラ対策を講じる義務があり、セクハラのための相談窓口を設けて、迅速にセクハラ事案に対応しなければなりません。なお、セクハラは男性から女性に限らず、女性から男性や同性間であっても対象となります。

○育児・介護休業法に関する相談

介護休業の取得を申し出たが、非正規労働者は介護休業を取得できない旨の説明を受けた。これは法違反になるか。

ポイント 有期契約労働者が一律に介護休業を取得することはできないとする取扱いは法違反です。

○パートタイム労働法に関する相談

1年契約で5年以上勤務しているパートタイム労働者である。正社員として働きたいと考えるようになった。「中途採用の求人（正社員）に応募したい」と伝えたが、人事担当者から「あなたは応募できない」と言われた。

ポイント 事業主は正社員転換制度を講じる必要があり、正社員転換制度について説明する義務があります。

2 行政指導の事例

○男女雇用機会均等法に関する行政指導

- ① 会社はセクハラ対策（マタハラ対策）を講じていないという労働者から相談を受け、事業主にセクハラ対策（マタハラ対策）を講じているかを聴取した。
その結果、会社が対策を講じていないことが判明したため、法に沿ったセクハラ対策を講じるよう、助言を行い、報告を求めた。
労働者が、事案の内容を会社に伝えることを希望する場合は、当該事案について、男女雇用機会均等法及び指針に沿った対応を行うよう、フォローを行っている。
- ② 募集・採用、配置・昇進、教育訓練・福利厚生・定年・解雇などにおける性差別、妊娠・出産を理由とするハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理について、法に沿った雇用管理を行っているかについて報告徴収を行った。
その結果、ハラスメント対策について法違反が認められたため、法に沿った雇用管理を行うよう助言を行い、報告を求めた。

○育児・介護休業法に関する行政指導

- ① 育児のための短時間勤務を取得できないという労働者からの相談を受け、会社の短時間勤務措置について聴取した。その結果、短時間勤務措置が講じられていなかったため、会社に対し助言を行い、報告を求めた。
- ② 育児・介護休業規程（育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働の制限、育児・介護のための深夜業の制限、育児のための短時間勤務、介護のための勤務時間短縮等の措置）及び育児・介護休業等の利用状況を確認し、法の水準を下回る規定について、法に沿った規定を整備するよう助言を行い、報告を求めた。

○パートタイム労働法に関する行政指導

パートタイム労働者の雇用管理について、労働条件の文書の交付（昇給・賞与・退職金の有無、相談窓口の明示）、均等・均衡待遇、正社員の転換推進措置、事業主の説明義務、相談の体制整備について、法に沿った雇用管理を行っているかについて、報告徴収を行った。その結果、労働条件の文書交付及び正社員の転換推進措置、事業主の説明義務について、法違反が認められたため、法に沿った雇用管理を行うよう助言を行い、報告を求めた。