



(労農記者クラブ扱い)

大阪労働局発表  
平成24年5月28日

担当

大阪労働局雇用均等室  
電話(06)6941-8940

## 妊娠・出産、育児休業等を理由とした 不利益取扱いの相談が引き続き目立つ —平成23年度均等法、育児・介護休業法等の施行状況等—

大阪労働局(局長 西岸 正人)では、平成23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の施行状況を取りまとめた。(資料1)

今後も、相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしている。

### 【ポイント】

#### 1 妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いの相談はほぼ横ばいも高止まり

- 「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」(解雇、契約打ち切り、パートへの身分変更等)に関する労働者からの相談は180件と、昨年度(185件)と横ばいで高止まり。
- 「育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い」に関する労働者からの相談は125件と昨年度(146件)よりやや減少したが高止まり。

#### 2 労働局長による紛争解決援助はやや減少したが、解決率は上昇。

- 均等法に基づく紛争解決の援助の申立は49件で昨年度の65件に比べ減少したが、うち39件(79.6%)が解決で、22年度の解決率(60.0%)を上回った。「妊娠・出産等」に関する申立が28件と約半数を占めた。
- 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の申立は24件で、昨年度の35件に比べ減少したが、21件(87.5%)が解決で、22年度の解決率(74.3%)を上回った。「育児休業を理由とする不利益取扱い」に関する申立件数が12件と、全体の半数を占めた。

#### 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(均等法第9条)

- 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- 婚姻を理由とする解雇を禁止
- 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

#### 育児・介護休業等法に定める制度の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 (育・介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外免除、短時間勤務等の措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限の取得等の理由による解雇その他不利益取扱いの禁止

# 1 男女雇用機会均等法の施行状況

## (1) 相談

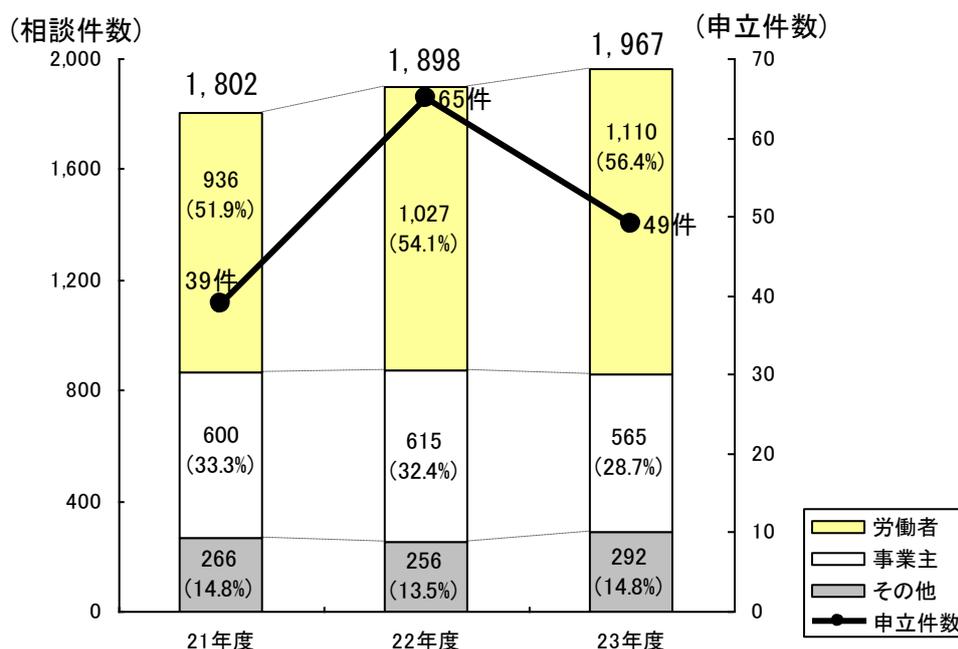
### ① 概要

◆ 均等法に関する相談は 1,967 件。労働者からの相談が全体の半数以上。

○ 平成 23 年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は 1,967 件（昨年度 1,898 件）であり、増加傾向にある。相談者の内訳を見ると労働者からの相談が 56.4%（昨年度 54.1%）と全体の半数以上を占めている。

（図 1）

図 1 相談件数及び紛争解決援助申立件数の推移



### ② 事項別相談の状況

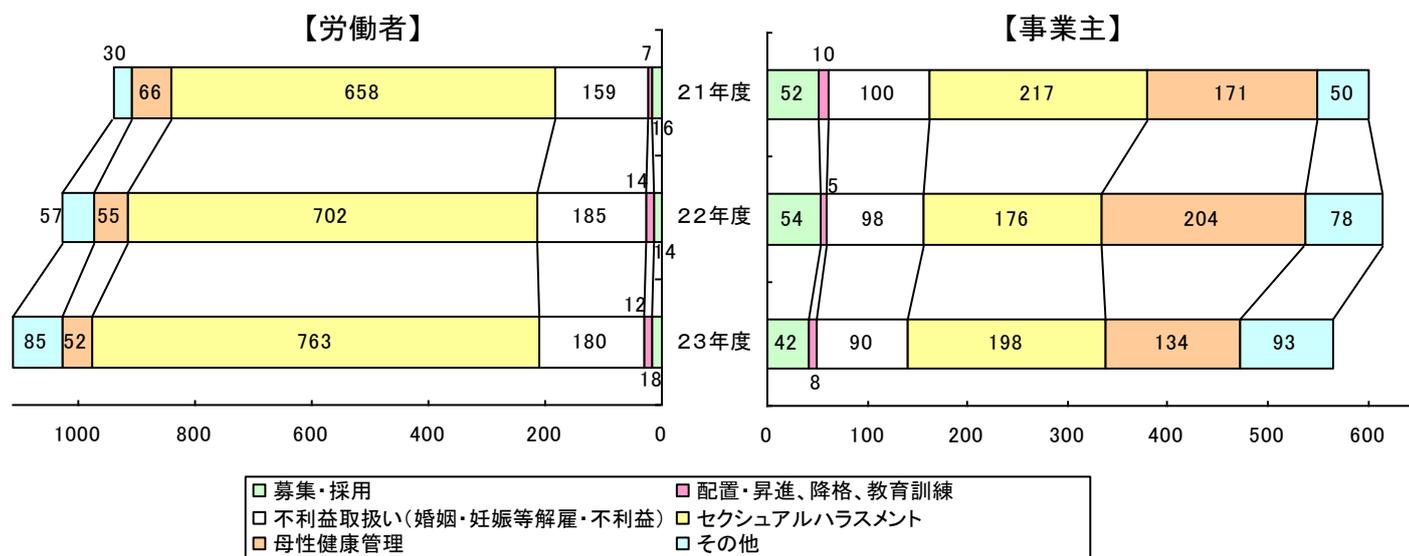
◆ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談はほぼ横ばいも高止まり。セクシュアルハラスメントに関しては過去 3 年増加傾向にある。

◆ 一方で妊娠中の女性労働者の健康管理に関する事業主からの相談は減少し、セクシュアルハラスメントに関する相談が最多となった。

○ 依然として厳しい雇用失業情勢の下、労働者からの「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数はほぼ横ばいも、一昨年度以前に比し高いレベルであった。また、労働者からの「セクシュアルハラスメント」に関する相談は増加傾向にある。（図 2）

○ 事業主からの相談の内訳で最も多いのは「セクシュアルハラスメント」に関する相談（198 件）であり、次いで「妊娠中の女性労働者の健康管理」に関する相談（134 件）となっている。（図 2）

図2 相談内容の内訳



(2) 紛争解決援助の状況

- ◆ 労働局長の紛争解決援助の申立件数は49件であり、相談件数が微増の中で昨年度の65件に比べ減少した。(図1)
- ◆ 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する援助申立件数は28件と過去3年増加傾向にある。
- ◆ 49件のうち39件が解決。解決率は過去3年で最も高くなった。

○ 平成23年度に新たに成された紛争解決の援助申立件数は49件。内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立てが28件と全体の約半数以上を占め、次いで「セクシュアルハラスメント」に係る申立が20件、その他1件。

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、39件(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い24件、セクシュアルハラスメント14件、その他1件)の事案が解決した。(資料1)

(3) 男女雇用機会均等法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は571件。
- ◆ 依然セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが多い。

○ 雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として計画的に事業場を訪問し、報告徴収を行い、各企業における雇用管理制度の内容とその運用実態を把握している。また、均等法上問題がある場合は法に基づく助言・指導等を行い、その是正を図っている。

平成23年度は219事業場に対して報告徴収を行い、是正指導件数は571件であった。(資料1)

指導を行ったもののうち半数以上がセクシュアルハラスメントの防止対策に係るもので次いで、3割強が母性健康管理措置に係るものであった。

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

#### ① 概要

◆ 育児・介護休業法に関する相談は 6,113 件。事業主からの相談が全体の 6 割強。

○ 平成 23 年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は 6,113 件であり、内訳は育児休業等に関するものが 4,501 件 (73.6%)、介護休業等に関するものが 1,585 件 (25.9%) であった。件数は昨年度 (10,751 件) より減少したが、一昨年度よりは増加している。(資料 1)

○ 相談者の内訳は、事業主が 4,006 件と全体の 6 割強を占めている。

○ 育児関係の相談の内容を見ると、「育児休業 (期間雇用者、不利益取扱いを含む)」が 1,713 件 (38.0%)、次いで「3 歳までの短時間勤務等の措置」が 959 件 (21.3%) となっている。(資料 1)

#### ② 育児休業等に関する労働者からの相談内容

◆ 労働者からの相談は 696 件 (うち男性労働者からの相談は 71 件)。

◆ 育休取得等を理由とする退職勧奨など、不利益取扱いに関する相談が最も多く、昨年度よりやや減少も高止まり。

○ 労働者からの相談内容の内訳は、「育児休業 (期間雇用者、不利益取扱いを含む)」337 件 (55.6%) と最も多く、そのうち「休業に係る不利益取扱い」に関する相談は 125 件となっている。昨年度よりやや減少しているものの、高止まりである。(図 3、図 4)

図 3 労働者からの相談内容の内訳

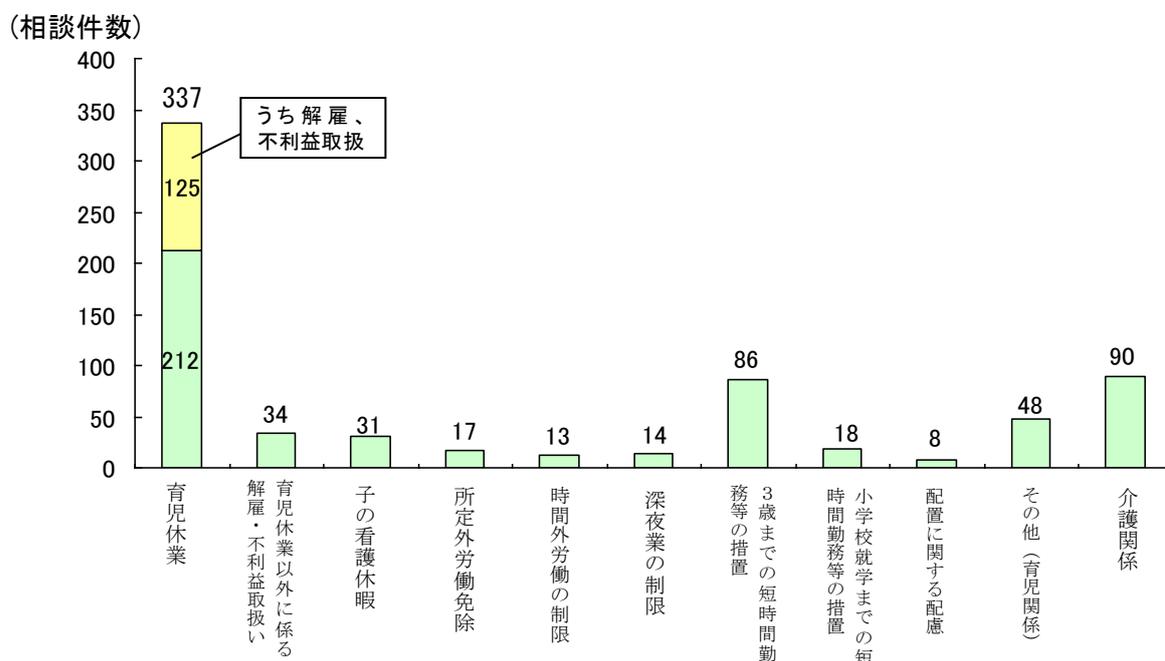
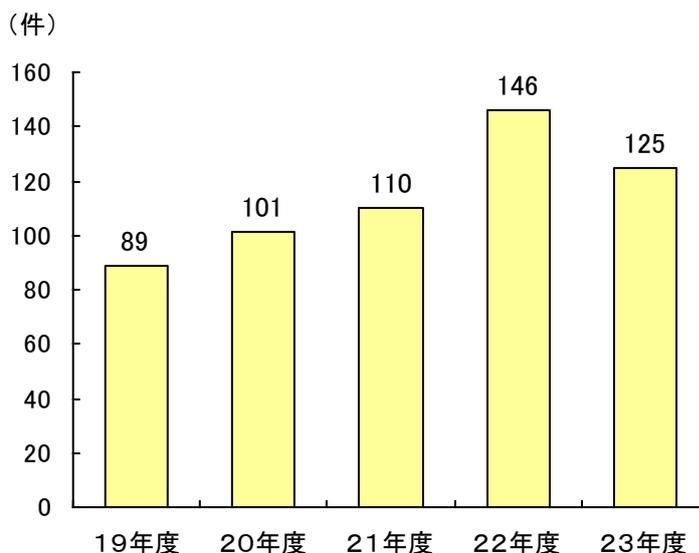


図4 育児休業を理由とする解雇・不利益取扱い相談件数の推移（過去5年）



## （2）紛争解決援助の状況

- ◆ 育児・介護休業法に基づく労働局長の紛争解決援助の申立件数は24件であり、昨年度の35件に比べ減少。
- ◆ 「育児休業を理由とする不利益取扱い」に関する援助申立件数は12件で、全体の半数を占める。
- ◆ 24件のうち21件が解決。解決率は昨年度を上回った。

○ 平成23年度に新たになされた紛争解決の援助申立件数は24件。

内容は「育児休業を理由とする不利益取扱い」に係る申立てが12件と全体の半数を占めている。

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、21件の事案が解決した。解決率は昨年度を上回った。

## （3）育児・介護休業法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は1,133件。
- ◆ 育児休業、子の看護に関するものが多い。

○ 雇用均等室では、企業での育児・介護休業制度等の定着を目的として計画的に事業場を訪問し、各企業における育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況及びその運用状況を把握している。また、法に沿った規定が整備されていない又は法に違反する運用等がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正・改善を図っている。

平成23年度は247事業場に対して報告徴収を実施し、1,133件の是正指導を行った。是正指導内容は、「育児休業」に関するものが133件で最も多く、次いで「子の看護休暇」に関するものが116件であった。（資料1）

### 3 パートタイム労働法施行状況

#### (1) 相談

- ◆ 相談件数は減少。
- ◆ 相談内容としては、「労働条件の文書交付等」と「通常の労働者への転換」に関するものが多い。

○ 平成 23 年度に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は 304 件で、昨年度 (365 件) に比べ減少した。

相談内容としては、「労働条件の文書交付等」(同法第 6 条)と「通常の労働者への転換」(同法第 12 条)に関するものが多かった。

図5 相談件数の推移

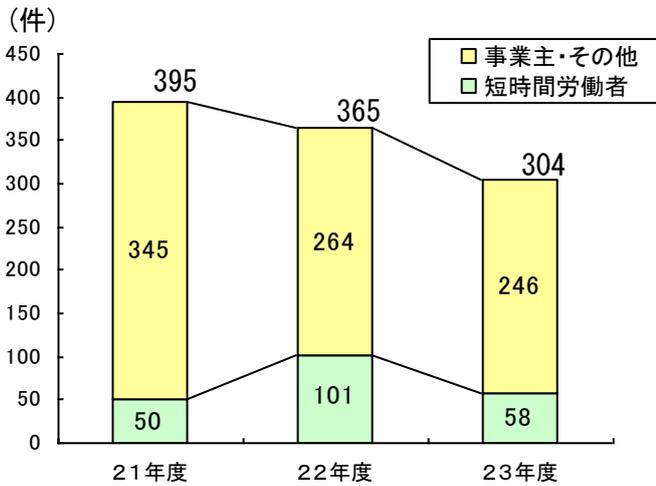
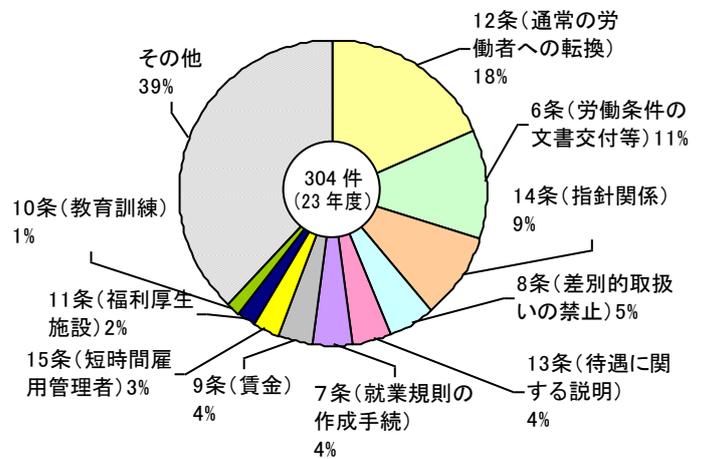


図6 相談内容の内訳



#### (2) パートタイム労働法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導等の件数は 1,292 件。
- ◆ 「労働条件の文書交付等」と「通常の労働者への転換」に係るものが多い。

○ 雇用均等室では、短時間労働者の処遇改善を目的として計画的に事業所を訪問し、短時間労働者の雇用管理制度の内容やその運用実態の把握を行っている。

平成 23 年度は 328 事業所を訪問したが、全事業所において同法上何らかの問題が認められたため、計 1,292 件の是正指導等を行った。内容としては、「労働条件の文書交付等」(同法第 6 条)に関するものが 436 件、次いで「通常の労働者への転換」(同法第 12 条)に関するものが 240 件となっている。(資料 1)

#### 添付資料

- 資料 1 大阪における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成 21 年度～平成 23 年度)
- 資料 2 男女雇用機会均等法に基づく紛争の解決の援助事例
- 資料 3 紛争解決援助制度のご案内 (リーフレット No1)
- 資料 4 第 27 回男女雇用機会均等月間実施要綱

## 大阪における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成21年度～平成23年度)

### 【男女雇用機会均等法】

#### 1. 相談

(件)

事 項	平成23年度					平成22年度					平成21年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他 (注2)	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他 (注2)	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他 (注2)
募集・採用	99	5	13	42	39	105	8	6	54	37	98	5	11	52	30
配置・昇進、降格、教育訓練	25	10	2	8	5	22	11	3	5	3	21	6	1	10	4
福利厚生	6	2	1	2	1	4	2	0	2	0	3	3	0	0	0
職種・雇用形態の変更	7	6	0	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	2	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	4	3	0	1	0	8	7	0	1	0	4	3	1	0	0
間接差別	3	0	0	2	1	6	1	1	4	0	4	0	0	4	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇・不利益)	314	180	0	90	44	318	185	0	98	35	298	158	1	100	39
セクシュアルハラスメント	1,108	727	36	198	147	1,018	674	28	176	140	1,042	625	33	217	167
母性健康管理	208	52	0	134	22	279	55	0	204	20	248	66	0	171	11
ポジティブ・アクション	16	0	1	11	4	25	0	0	15	10	18	0	0	16	2
その他(注1)	177	68	4	76	29	112	44	1	56	11	64	22	1	28	13
合 計	1,967	1,053	57	565	292	1,898	988	39	615	256	1,802	888	48	600	266

(注1) 「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い等を含む

(注2) 「その他」には、労働者の家族や社会保険労務士等からの相談を含む

#### 2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成23年度(うち解決)	平成22年度(うち解決)	平成21年度(うち解決)
募集・採用	0	0	0
配置・昇進、降格、教育訓練	1(1)	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇・不利益)	28(24)	25(21)	21(19)
セクシュアルハラスメント	20(14)	40(18)	18(9)
合 計	49(39)	65(39)	39(28)

#### 3. 機会均等調停会議による調停

(件)

事 項	平成23年度	平成22年度	平成21年度
	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)
配置・昇進、降格、教育訓練	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇・不利益)	0	0	0
セクシュアルハラスメント	0	1(0)	0
合 計	0	1(0)	0

#### 4. 是正指導等

(件)

事 項	平成23年度	平成22年度	平成21年度
募集・採用	25	11	24
配置・昇進、降格、教育訓練	8	4	4
福利厚生	6	6	4
職種・雇用形態の変更	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	0	0
間接差別	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇・不利益)	0	1	1
セクシュアルハラスメント	322	300	403
母性健康管理	210	151	188
合 計	571	473	624

【育児・介護休業法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成23年度			平成22年度			平成21年度			
	合計	うち労働者	うち事業主	合計	うち労働者	うち事業主	合計	うち労働者	うち事業主	
育児関係	休業	1,713	337	1,025	2,018	351	1,392	1,233	285	787
	うち期間雇用者に係る休業	67	29	28	102	47	42	48	20	19
	うち休業に係る不利益取扱い	267	125	97	265	146	91	194	110	61
	休業以外に係る不利益取扱い	68	34	22	33	17	11			
	子の看護休暇	434	31	304	531	28	437	241	20	204
	所定外労働の免除	343	17	244	382	15	319			
	時間外労働の制限	295	13	204	416	8	356	156	4	147
	深夜業の制限	266	14	170	355	14	295	157	10	141
	短時間勤務等の措置(3歳まで)	959	86	659	1,129	116	856	509	67	390
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで)	45	18	21	41	9	23	26	3	22
	労働者の配置に関する配慮	22	8	8	19	15	2	24	12	9
	その他	356	48	236	3,022	41	2,730	2,047	54	1,753
	小 計	4,501	606	2,893	7,946	614	6,421	4,393	455	3,453
介護関係	休業	527	41	369	642	26	542	364	24	303
	期間雇用者に係る休業	4	4	0	7	1	3	3	1	2
	休業等に係る不利益取扱い	8	6	2	6	2	1	11	7	2
	介護休暇	335	17	251	396	12	345			
	時間外労働の制限	169	3	110	261	2	222	102	1	99
	深夜業の制限	172	3	112	257	3	218	101	0	99
	短時間勤務等の措置(措置義務)	288	10	185	406	5	344	158	5	142
	短時間勤務等の措置(努力義務)	3	0	3	8	0	8	3	0	2
	労働者の配置に関する配慮	3	3	0	2	1	0	1	1	0
その他	76	3	59	807	5	733	354	10	287	
小 計	1,585	90	1,091	2,792	57	2,416	1,097	49	936	
職業家庭両立推進者	27	0	22	13	0	11	11	0	9	
合 計	6,113	696	4,006	10,751	671	8,848	5,501	504	4,398	

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成23年度(うち解決)	平成22年度(うち解決)	平成21年度[9～3月](うち解決)	
育児関係	休業(期間雇用者に係る休業除く)	3 (3)	2 (1)	2 (2)
	期間雇用者に係る休業	3 (3)	4 (4)	1 (1)
	休業に係る不利益取扱い	12 (10)	19 (16)	10 (9)
	休業以外に係る不利益取扱い	1 (0)	2 (0)	
	子の看護休暇	0	0	0
	所定外労働の免除	0	1 (1)	
	時間外労働の制限	0	0	0
	深夜業の制限	0	0	0
	短時間勤務等の措置(3歳まで)	2 (2)	3 (3)	0
	労働者の配置に関する配慮	1 (1)	3 (1)	0
	小 計	22 (19)	34 (26)	13 (12)
介護関係	休業(期間雇用者に係る休業除く)	1 (1)	0	0
	期間雇用者に係る休業	0	0	0
	休業等に係る不利益取扱い	0	1(0)	0
	介護休暇	0	0	
	時間外労働の制限	0	0	0
	深夜業の制限	0	0	0
	短時間勤務等の措置(措置義務)	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮	1 (1)	0	0
小 計	2 (2)	1(0)	0	
合 計	24 (21)	35(26)	13(12)	

※労働局長の援助は平成21年9月30日施行

## 3. 是正指導等

(件)

事 項		平成23年度	平成22年度	平成21年度
育児関係	休業	133	107	72
	子の看護休暇	116	100	55
	所定外労働の免除	88	72	
	時間外労働の制限	104	87	68
	深夜業の制限	48	36	53
	短時間勤務等の措置(3歳まで)	95	66	67
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで)	93	83	118
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	その他	0	12	0
	小 計	677	563	433
介護関係	休業	68	55	78
	介護休暇	84	87	
	時間外労働の制限	57	47	73
	深夜業の制限	48	36	52
	短時間勤務等の措置(措置義務)	76	50	84
	短時間勤務等の措置(努力義務)	1	0	1
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	その他	0	10	0
	小 計	334	285	288
職業家庭両立推進者	122	116	138	
合 計	1,133	964	859	

## 【パートタイム労働法】

### 1. 相 談 (件)

事 項	平成 23 年度		平成 22 年度		平成 21 年度	
	合計	うち 短時間 労働者	合計	うち 短時間 労働者	合計	うち 短時間 労働者
労働条件の文書交付等	34	4	23	6	54	3
就業規則の作成手続	13	0	12	1	12	1
差別的取扱いの禁止	15	3	25	11	29	2
賃金	11	1	17	5	20	2
教育訓練	4	0	6	2	7	0
福利厚生施設	6	0	8	2	8	0
通常の労働者への転換	56	7	55	11	66	6
待遇に関する説明	13	6	10	9	19	5
指針関係	28	5	38	8	22	2
短時間雇用管理者	8	0	23	2	19	1
その他	116	32	148	44	139	28
合 計	304	58	365	101	395	50

### 2. 是正指導等 (件)

事 項	平成 23 年度	平成 22 年度	平成 21 年度
労働条件の文書交付等	436	301	299
就業規則の作成手続	182	189	187
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	52	49	70
教育訓練	5	3	22
福利厚生施設	0	0	0
通常の労働者への転換	240	235	339
待遇に関する説明	0	0	0
短時間雇用管理者の選任	115	167	206
その他	262	231	308
合 計	1,292	1,175	1,431

## 男女雇用機会均等法等に基づく紛争の解決の援助事例

大阪労働局雇用均等室

## ○男女雇用機会均等法第9条事案

## 【事例1】産前産後休業、育児休業の申出を拒まれ、契約を更新しないとされた事例

## [相談概要]

申立者は約1年半前に紹介予定派遣で製造業のA社に派遣され、その後、直接雇用の契約社員となった。契約期間は1年であり、更新の可能性はあるといわれていた。

妊娠したことがわかったため、会社に産前産後休業、育児休業が取得できるか確認した。

申立者の出産予定日は、契約期間内ではなかったが、契約を更新してもらえるのであれば、産前産後休業等を取得できるのではないかと思った。直属の上司や人事担当者らと面談したところ、「契約は更新しないので、産前産後休業等は取得できない」と言われた。

申立者が産前休業に入るのは契約期間終了予定日の数週間後であり、出産手当金等の関係もあるので、何とか契約期間を延長してもらえないかと、再度、人事に連絡したが、「特別扱いはできない」と拒まれた。契約を更新しない理由を聞いたが、明確に教えてもらえず、後任の契約社員を採用してしまった。契約を更新されなかったのは、妊娠したこと、育児休業の申出をしたことが理由だと思う。産前産後休業、育児休業を取得できるようにしてほしい。

## [事業主の主張]

申立者が産前産後、育児休業を取得した場合、契約期間のほとんどを休業し労務提供を果たすことができなくなる。契約期間内に労務提供義務を果たすことができないのであれば、契約を更新しなくとも法違反等にはならないと考えたため、会社として申立者の契約を更新しないことと決めた。

妊娠していなければ、契約は更新したと思う。

## [援助内容]

妊娠したこと、産前休業の請求をしたことをもって、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は、均等法第9条の違反となり、産前産後休業の申出は拒めない。契約を更新し、産前産後休業を取得させるよう助言。育児休業については、期間雇用者は一定の要件を満たせば対象となることを説明。

## [結果]

事業主は契約を更新し、申立者は産前産後休業を取得することができた。

## ○男女雇用機会均等法第11条事案

## 【事例2】派遣先でセクハラにあったことを相談したところ、配置転換された事例

## [相談概要]

申立者は派遣社員であり、B社に派遣されている。派遣されて半年余りとなるが、派遣当初から、B社正社員のC男から、恒常的に体をつつかれたり、不必要に触られたりしていた。

仕事中に遊びに誘われたり、胸のことを言われるようになったため、派遣元事業主のD社に派遣先に相談すると言ったところ、「派遣元で対応するので、しばらく待って欲しい」と言われた。しかし、C男の行

為は改まらないため、再度、派遣元事業主に相談した。

その後、派遣先B社の人事担当者、派遣元事業主D社と申立者で、何度か話し合いを持った。

B社の担当者は、「C男を注意し、指導します」と繰り返すだけで、実際に対応しているかどうかわからなかった。しばらくして、突然申立者は部署を異動するように命じられた。B社は申立者とC男を離すことで問題が解決すると考えたようだが、申立者にとっては不本意な配置転換であった。

C男に事実確認した結果を聞いたところ、「覚えがない」といったという回答であり、納得ができない。派遣先事業主B社と派遣元事業主D社で連携をとって事実確認を行うように指導して欲しい。

また、申立者を元の部署に戻し、C男を配置転換して欲しい。

#### [事業主の主張]

派遣元事業主D社は、派遣先B社に何度かセクハラの実事確認を求め、B社はC男にセクハラを行ったかどうか事実確認はしていたが、C男が否定したため、今後は誤解を招かないようにと注意するに留めた。周辺の第三者には事実確認は行っていない。D社、B社ともセクハラ対策は行っている。

#### [援助内容]

B社はC男への事実確認の際、「セクハラをしたか」という曖昧な聞き方をしていたため、正確に事実確認するとともに、周辺の第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずるよう助言。

また、職場におけるセクシュアルハラスメント対策に不備があるので整備するよう助言。

#### [結 果]

B社が再度、C男、及び周辺の第三者に事実確認を行ったところ、セクハラの実事が確認された。申立者は元の部署に戻り、C男は配置転換されることとなった。

また、D社、B社とも法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を整備した。

### ○育児・介護休業法第10条事案

#### 【事例 3】 育児休業を取得した後退職勧奨された事例

##### [相談概要]

労働者数約180名の事業所で10年以上正社員として勤務している。

産前・産後休業後子が1歳に達するまで育児休業を取得し、復職しようとしたが、経営状態の悪化を理由に復職を拒まれ、一方的に退職手続きを進められた。

やむを得ず退職には応じることとするが、会社都合退職としてもらいたい。

##### [事業主の主張]

申立者には休業前また復帰直前にも退職勧奨を行ったが、いずれも申立者の能力不足が理由であり、妊娠・出産や育児休業等の取得との因果関係はない。また、退職に関する手続きを進めることについても、申立者からは特に異議申し立てはなかった。

##### [援助内容]

退職勧奨を行った時期が妊娠の報告時期と重なることや、育児休業期間中に退職勧奨していることから、退職勧奨と育児休業の取得等との因果関係が推測され、育児・介護休業法第10条に定める不利益取扱いに該当する疑いを否定し得ない。申立者の主張にも耳を傾け円満に解決するよう助言を行った。

##### [結 果]

申立者は希望どおりの条件により退職することとなった。

# 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 パートタイム労働法

## に基づく 紛争解決援助制度 のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。  
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

### 男女雇用機会均等法 に基づく紛争解決援助

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い  
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新  
※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置  
（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

### 育児・介護休業法 に基づく紛争解決援助

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度（※）
- 育児のための所定外労働の制限（※）
- 時間外労働の制限、深夜業の制限
- 育児のための所定労働時間の短縮措置（※）
- 介護のための短時間勤務制度等の措置
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮

（※）これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年6月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

### パートタイム労働法 に基づく紛争解決援助

- 労働条件の文書交付等
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

対象者 紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

# まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 までご相談ください!!

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による**援助**と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による**調停**の2種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



簡単な手続きで、  
迅速に行政機関に  
解決してもらいたい場合

## 都道府県労働局長

による援助（助言・指導・勧告）



公平、中立性の高い第三者機関に  
援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議**〔均等法〕  
**両立支援調停会議**〔育介法〕  
**均衡待遇調停会議**〔パート法〕  
による調停

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。

雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

**当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!**

雇用均等室に調停申請書（※）を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

**当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!**

（※）調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です

（当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります）

## 機会均等調停会議 による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

### 労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

### 事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

### 結果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 両立支援調停会議 による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

### 労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

### 事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたいですが、金銭的な補償は受け入れがたい。

### 結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、労働者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

## 均衡待遇調停会議 による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

### パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

### 事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

### 結果

調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 紛争解決援助の制度に関する



### Q 雇用均等室の援助を受けるメリットは？

**A** 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



### Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です..

**A** 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

一人で  
悩まず

# 都道府県労働局雇用均等室まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。  
詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

## 都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間 8時30分～17時15分  
(土・日・祝日・年末年始を除く)

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

都道府県労働局  
所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

## 都道府県労働局雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊産婦の健康管理対策、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

## 第27回男女雇用機会均等月間実施要綱

### 1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。また、平成9年、平成18年の改正を経て、法整備が進展する一方で、事実上の格差について認識しにくくなっている状況がみられる。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

### 2 目 標

- (1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

### 3 テーマ

眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力  
～ポジティブ・アクションで男女が活躍～

### 4 期 間

平成24年6月1日から30日までの1か月

### 5 主 唱

厚生労働省

### 6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

### 7 実施事項

- (1) 周知・広報活動の実施  
月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施する。
- (2) 協力依頼の実施  
関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。
- (3) 均等法に基づく指導の集中的実施  
都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現のための事業主に対する指導を集中的に実施する。
- (4) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援  
各事業所において選任されている機会均等推進責任者を通じて、取組を促進するとともに、中小企業に対する支援を重点的に行うなど、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。