



(労農記者クラブ扱い)

大阪労働局発表
平成25年5月30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高止まり —平成24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 森岡 雅人）では、平成24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、相談者の意向を尊重し、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、退職の強要）に関する労働者からの相談は167件と、平成23年度（180件）よりやや減少した。
- 「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135件と平成23年度（125件）よりやや増加した。

2 労働局長による紛争解決援助はほぼ横ばい。

- 均等法に基づく紛争解決の援助の申立は47件で平成23年度の49件とほぼ横ばいである。うち32件(68.1%)が解決。「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関する申立が22件、次いで「セクシュアルハラスメント」に関する申立が18件となっている。
- 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の申立は16件で、平成23年度の24件より減少。うち12件(75.0%)が解決。「育児休業を理由とした不利益取扱い」に関する申立件数が11件と、全体の6割強を占めた。

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

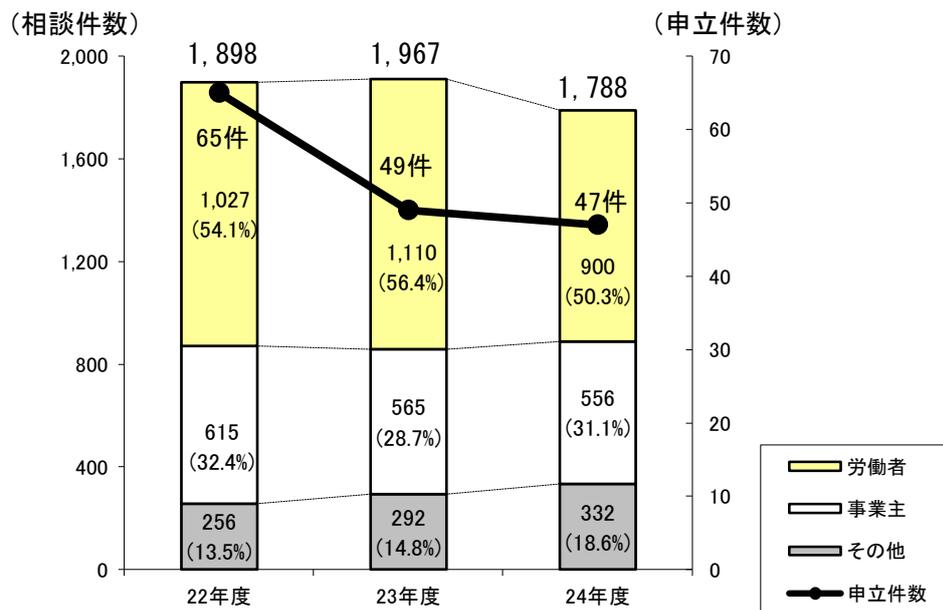
(1) 相談

① 概要

◆ 均等法に関する相談は **1,788 件**。労働者からの相談が全体の約半数。

○ 平成 24 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 1,788 件（平成 23 年度 1,967 件）であり、平成 23 年度よりやや減少した。相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が 50.3%（平成 23 年度 56.4%）と約半数を占めている。（図 1）

図 1 相談件数及び紛争解決援助申立件数の推移



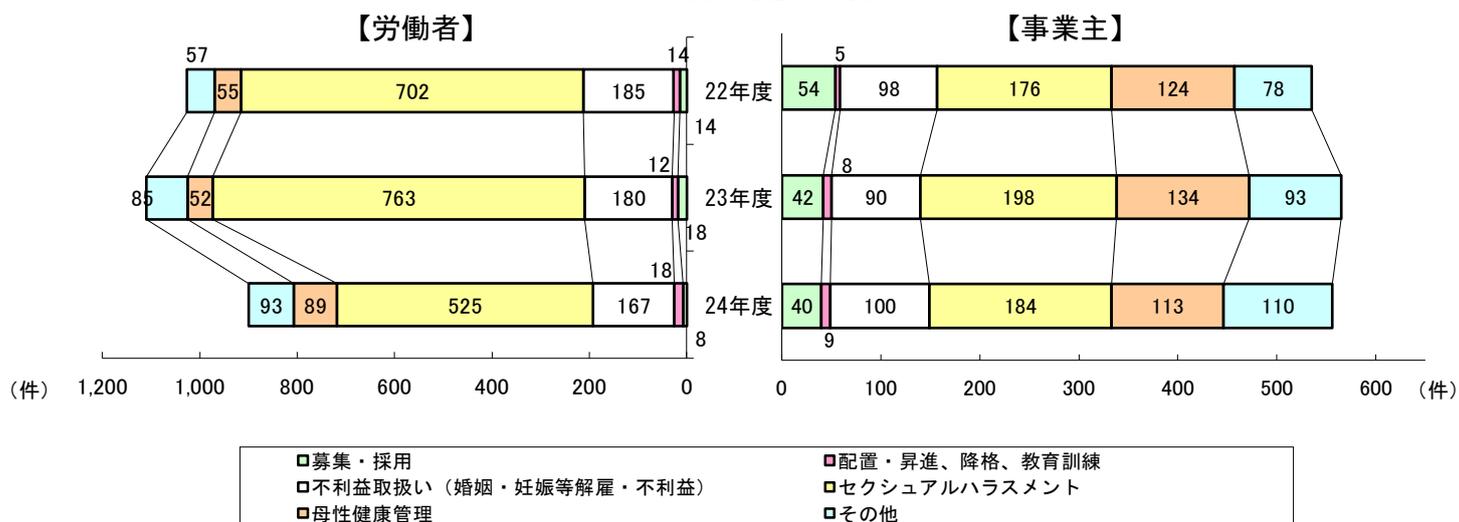
② 事項別相談の状況

◆ 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、やや減少したが高止まり。セクシュアルハラスメントに関する相談は減少。
◆ 事業主からの相談は、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多いが、やや減少。

○ 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やや減少しているものの、高止まりしている。また、「母性健康管理」に関する相談は増加している。一方、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は大幅に減少している。（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（184 件）であり、次いで「母性健康管理」に関する相談（113 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47件であり、平成23年度とほぼ横ばい。(図1)
- ◆ うち「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する援助申立が22件と最も多い。

○ 平成24年度の紛争解決の援助申立件数は47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22件、次いで「セクシュアルハラスメント」に係る申立が18件となっている。「配置・昇進」に係る申立てが6件と平成23年度より増加した。

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、32件(68.1%)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421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、性別によらない雇用管理の履行確保等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24年度は213事業場に対して報告徴収を実施し、421件の是正指導を行った。(資料1)

是正指導内容は、「セクシュアルハラスメント対策」に係るものが251件で半数以上を占め、次いで、「母性健康管理措置」に係るものが137件で3割強を占めている。

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 6,219 件。事業主からの相談が全体の 6 割強。

○ 平成 24 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 6,219 件であり、内訳は育児休業等に関するものが 4,577 件 (73.6%)、介護休業等に関するものが 1,629 件 (26.2%) であった。件数は平成 23 年度 (6,113 件) とほぼ横ばいである。(資料 1)

○ 相談者の内訳は、事業主が 4,200 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 1,695 件 (37.0%)、次いで「3 歳までの短時間勤務等の措置」が 1,052 件 (23.0%) 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 843 件 (うち男性労働者からの相談は 83 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、平成 23 年度より増加している。

○ 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)」に関する相談が 380 件 (50.7%) 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 135 件である。「3 歳までの短時間勤務等の措置」に関する相談は 129 件となり、平成 23 年度より大幅に増加している。

(図 3、図 4)

図 3 労働者からの相談内容の内訳

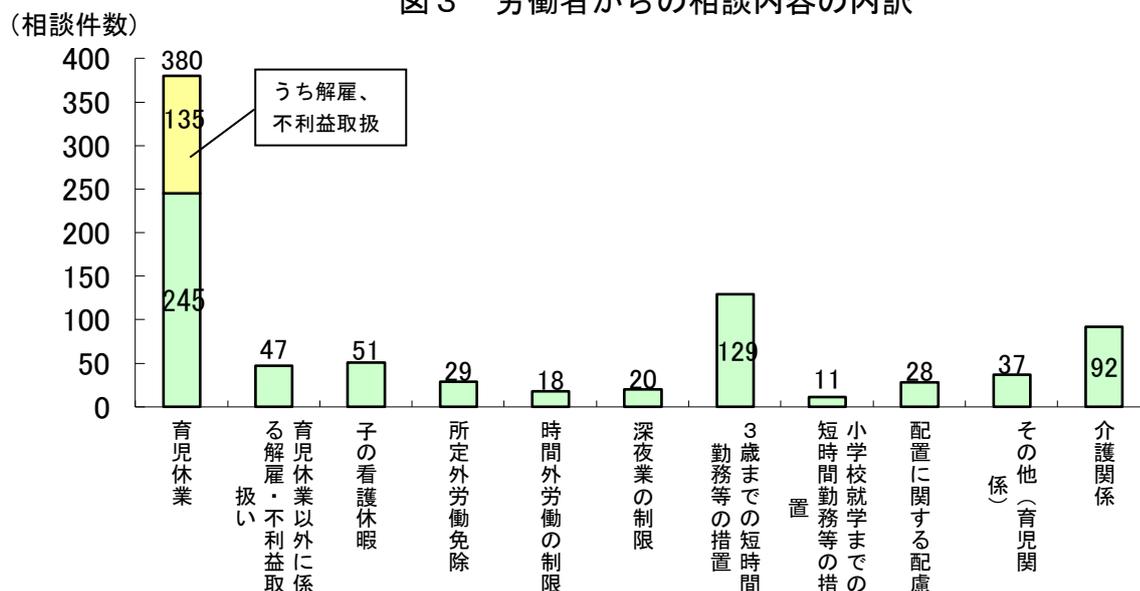
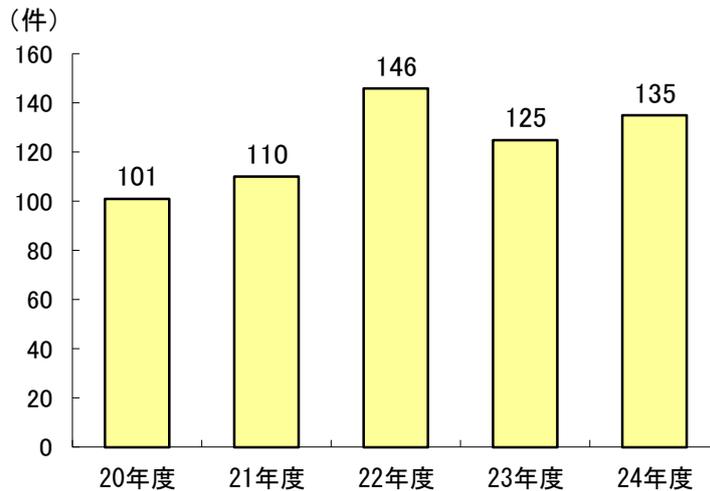


図4 育児休業を理由とする解雇・不利益取扱い相談件数の推移（過去5年間）



（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16件であり、平成23年度の24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11件で、全体の6割強を占める。
- ◆ 16件のうち12件が解決。

- 平成24年度に新たに成された紛争解決の援助申立件数は16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11件と全体の6割強を占めている。
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、12件の事案が解決したが、解決率は平成23年度を下回った。

（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1,253件。
- ◆ 育児休業、介護休暇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24年度は211事業場に対して報告徴収を実施し、1,253件の是正指導を行った。是正指導内容は、育児関係では「育児休業」に関するものが122件で最も多く、介護関係では「介護休暇」に関するものが100件と最も多い。

（資料1）

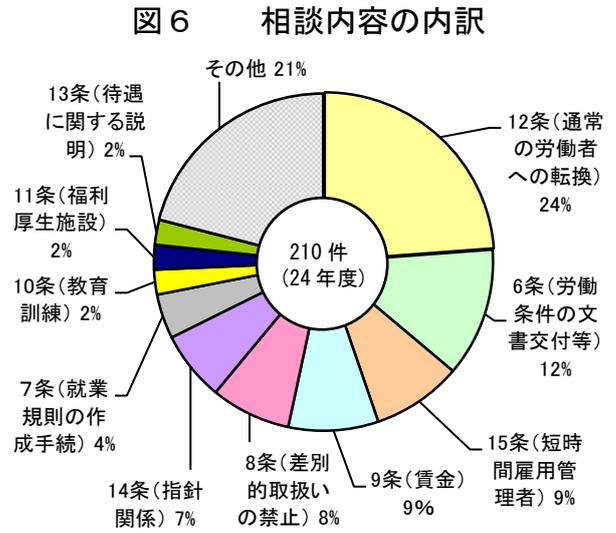
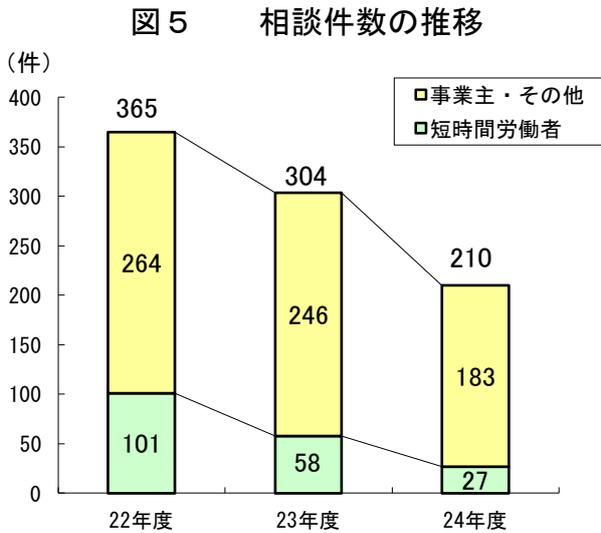
3 パートタイム労働法施行状況

(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24年度に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は210件で、平成23年度（304件）に比べ減少した。（図5）

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6）



(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958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24年度は270事業所を訪問し、計958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346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167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22年度～平成24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No18）
- 資料4 第28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22年度～平成24年度)

【男女雇用機会均等法】

1. 相談

(件)

事 項	平成24年度					平成23年度					平成22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	87	4	4	40	39	99	5	13	42	39	105	8	6	54	37
配置・昇進、降格、教育訓練	35	14	4	9	8	25	10	2	8	5	22	11	3	5	3
福利厚生	5	1	0	2	2	6	2	1	2	1	4	2	0	2	0
職種・雇用形態の変更	5	1	0	3	1	7	6	0	1	0	1	1	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	5	1	1	3	0	4	3	0	1	0	8	7	0	1	0
間接差別	1	0	0	1	0	3	0	0	2	1	6	1	1	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)	311	167	0	100	44	314	180	0	90	44	318	185	0	98	35
セクシュアルハラスメント	887	469	56	184	178	1,108	727	36	198	147	1,018	674	28	176	140
母性健康管理	226	89	0	113	24	208	52	0	134	22	279	55	0	204	20
ポジティブ・アクション	30	1	0	17	12	16	0	1	11	4	25	0	0	15	10
その他(注1)	196	83	5	84	24	177	68	4	76	29	112	44	1	56	11
合 計	1,788	830	70	556	332	1,967	1,053	57	565	292	1,898	988	39	615	256

(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24年度(うち解決)	平成23年度(うち解決)	平成22年度(うち解決)
募集・採用	1(1)	0	0
配置・昇進、降格、教育訓練	6(6)	1(1)	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)	22(17)	28(24)	25(21)
セクシュアルハラスメント	18(8)	20(14)	40(18)
合 計	47(32)	49(39)	65(39)

3. 機会均等調停会議による調停

(件)

事 項	平成24年度	平成23年度	平成22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	0	1(0)
合 計	0	0	1(0)

4. 是正指導等

(件)

事 項	平成24年度	平成23年度	平成22年度
募集・採用	20	25	11
配置・昇進、降格、教育訓練	8	8	4
福利厚生	4	6	6
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)	1	0	1
セクシュアルハラスメント	251	322	300
母性健康管理	137	210	151
合 計	421	571	473

【育児・介護休業法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成24年度			平成23年度			平成22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	1,695	380	1,017	1,713	337	1,025	2,018	351	1,392
	うち期間雇用者に係る休業	77	45	26	67	29	28	102	47	42
	うち休業に係る不利益取扱い	218	135	51	267	125	97	265	146	91
	休業以外に係る不利益取扱い	72	47	19	68	34	22	33	17	11
	子の看護休暇	369	51	250	434	31	304	531	28	437
	所定外労働の免除	400	29	290	343	17	244	382	15	319
	時間外労働の制限	266	18	196	295	13	204	416	8	356
	深夜業の制限	226	20	159	266	14	170	355	14	295
	短時間勤務等の措置(3歳まで)	1,052	129	730	959	86	659	1,129	116	856
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで)	44	11	23	45	18	21	41	9	23
	労働者の配置に関する配慮	37	28	7	22	8	8	19	15	2
	その他	416	37	288	356	48	236	3,022	41	2,730
	小 計	4,577	750	2,979	4,501	606	2,893	7,946	614	6,421
介護関係	休業	544	36	414	527	41	369	642	26	542
	期間雇用者に係る休業	0	0	0	4	4	0	7	1	3
	休業等に係る不利益取扱い	5	5	0	8	6	2	6	2	1
	介護休暇	393	31	294	335	17	251	396	12	345
	時間外労働の制限	145	4	109	169	3	110	261	2	222
	深夜業の制限	147	2	111	172	3	112	257	3	218
	短時間勤務等の措置(措置義務)	291	9	209	288	10	185	406	5	344
	短時間勤務等の措置(努力義務)	6	0	4	3	0	3	8	0	8
	労働者の配置に関する配慮	4	4	0	3	3	0	2	1	0
その他	94	1	69	76	3	59	807	5	733	
小 計	1,629	92	1,210	1,585	90	1,091	2,792	57	2,416	
職業家庭両立推進者	13	1	11	27	0	22	13	0	11	
合 計	6,219	843	4,200	6,113	696	4,006	10,751	671	8,848	

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成24年度(うち解決)	平成23年度(うち解決)	平成22年度(うち解決)	
育児関係	休業(期間雇用者に係る休業除く)	0	3 (3)	2 (1)
	期間雇用者に係る休業	3 (3)	3 (3)	4 (4)
	休業に係る不利益取扱い	11 (8)	12 (10)	19 (16)
	休業以外に係る不利益取扱い	1 (0)	1 (0)	2 (0)
	子の看護休暇	0	0	0
	所定外労働の免除	0	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)	0	2 (2)	3 (3)
	労働者の配置に関する配慮	1 (1)	1 (1)	3 (1)
	小 計	16 (12)	22 (19)	34(26)
介護関係	休業(期間雇用者に係る休業除く)	0	1 (1)	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	0	1 (0)
	介護休暇	0	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	0	1 (1)	0
小 計	0	2 (2)	1 (0)	
合 計	16 (12)	24 (21)	35 (26)	

3. 是正指導等

(件)

事 項		平成24年度	平成23年度	平成22年度
育児関係	休業	122	133	107
	子の看護休暇	106	116	100
	所定外労働の免除	99	88	72
	時間外労働の制限	103	104	87
	深夜業の制限	52	48	36
	短時間勤務等の措置(3歳まで)	96	95	66
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで)	152	93	83
	労働者の配置に関する配慮	1	0	0
	その他	11	0	12
	小 計	742	677	563
介護関係	休業	66	68	55
	介護休暇	100	84	87
	時間外労働の制限	54	57	47
	深夜業の制限	49	48	36
	短時間勤務等の措置(措置義務)	61	76	50
	短時間勤務等の措置(努力義務)	3	1	0
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0
	その他	10	0	10
	小 計	343	334	285
職業家庭両立推進者	168	122	116	
合 計	1,253	1,133	964	

【パートタイム労働法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成24年度		平成23年度		平成22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	26	7	34	4	23	6
就業規則の作成手続	9	1	13	0	12	1
差別的取扱いの禁止	16	3	15	3	25	11
賃金	18	4	11	1	17	5
教育訓練	5	0	4	0	6	2
福利厚生施設	5	0	6	0	8	2
通常の労働者への転換	50	4	56	7	55	11
待遇に関する説明	5	2	13	6	10	9
指針関係	14	2	28	5	38	8
短時間雇用管理者	18	0	8	0	23	2
その他	44	4	116	32	148	44
合 計	210	27	304	58	365	101

2. 是正指導等

(件)

事 項	平成24年度	平成23年度	平成22年度
労働条件の文書交付等	346	436	301
就業規則の作成手続	125	182	189
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	10	52	49
教育訓練	0	5	3
福利厚生施設	0	0	0
通常の労働者への転換	167	240	235
待遇に関する説明	0	0	0
短時間雇用管理者の選任	110	115	167
その他	200	262	231
合 計	958	1,292	1,175

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、育児・介護休業法、第5条、第10条事案

【事例1】 契約期間が6か月であることを理由に育児休業の取得対象にはならないとされ、次期の契約期間満了をもって雇い止めするとされた事例

[相談概要]

申立者は、6か月契約のアルバイトとして勤務し、5年以上契約更新を繰り返している。次期契約については、更新することがあるとされている。

妊娠し、育児休業を取得したいと申し出たが、6か月契約なので育児休業は取得できないと言われた。また、次回の契約更新で雇い止めとする、契約期間も6か月より短縮すると言われた。

契約を更新し、育児休業を取得したい。

[事業主の主張]

契約期間が6か月の場合は、期間雇用者の育児休業の取得条件である、「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること」に該当しないことを説明し、育児休業が取れないのであれば、退職して失業給付をもらった方が、申立者のためになると考え、次期の契約期間を産前産後休業終了までにしてはどうかと提案し、申立者も同意したと思っていた。

[援助内容]

申立者の契約期間は6か月であるが、過去の契約の更新状況や雇用の継続の見込みに関する事業主の言動なども含めると、1歳到達時における雇用継続の可能性は相当程度あると判断されるため、育児休業の対象になると考えるのが妥当である。また、次期契約期間を短縮すること、次期契約期間満了をもって雇い止めとすることは、均等法第9条で禁止されている不利益取扱いに該当することを説明。

次回以降も6か月の契約期間で更新し、育児休業を取得させるよう助言。

[結果]

事業主は、次期契約も前回と同じ条件で更新し、育児休業の取得も認めることとした。

○男女雇用機会均等法9条、育児・介護休業法、第5条、第10条事案

【事例2】 余剰人員となることをもって育児休業の取得を拒まれた事例

[相談概要]

申立者は1年契約の契約社員として勤務し、過去2回契約を更新されている。

産後休業後引き続き育児休業を取得したいと思い、申出手続きを行ったが、会社からは育児休業の対象者には該当しないとして申出を拒まれた。申出を拒まれることに納得できない。育児休業の取得を認めてもらいたい。

[事業主の主張]

出産により休業する申立者の代わりに新たに人を雇い入れるため、余剰人員となる申立者の次期契約の更新は行わないこととした。そのため、今期限りの契約となる申立者は育児休業の対象となる期間雇用者の要件を満たさないものと判断し、育児休業の申出を認めなかった。

[援助内容]

産休中に新たに人を採用するため、次期の契約の更新を行わないことは、均等法第9条に定める妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに該当する。また、雇用契約書における次期の契約に関する内容や過去の更新状況を見ると、申立者については相当程度雇用の継続の見込みがあるものと判断されるため、育・介護法第5条に定める育児休業の取得要件を満たすこととなる。

改めて法定の要件を確認し、育児休業の申出を認めるよう助言を行った。

[結果]

申立者は育児休業を取得できることとなった。

○男女雇用機会均等法第6条事案

【事例3】 マネージャーの権限の付与が男女で異なるとされた事例

[相談概要]

申立者は、複数の店舗を統括する女性マネージャーであるが、一部の商品の買い付けの権限しか与えられていない。前任の男性のマネージャーは、値下げや、仕入れや商品の買い付けの権限が与えられていた。これには、「女性はダメだ」等の発言を恒常的に行う管理職がいる等、女性を軽く見る社内風土も影響していると思われる。

マネージャーの権限の付与を男女同じとして欲しい。

[事業主の主張]

マネージャーの権限は、職務分掌で大まかにしか定めておらず、男女で異なる取り扱いはしていない。また、男性マネージャーにも値下げ等の権限は与えておらず、男女で同じ取り扱いとしている。

但し、管理職で女性を軽く見る発言を行っている者はいる。

[援助内容]

マネージャーの権限の付与について、男女で異なる取り扱いをすることは、均等法第6条違反となることを説明。

明確に、男女でマネージャーの権限の付与が異なるとまではいえないが、今回紛争なったのは、女性を軽く見る社内風土も原因と考えられるので、職場環境・風土の改善に取り組むこと、また、明確な職務分掌を作成し、男女で異なる取扱いをしていると思われることのない雇用管理とするよう助言。

[結果]

事業主が、新たにマネージャーの職務分掌を作成し、今後申立者と話し合っ、業務を推進するとしたこと、また、女性を軽く見る発言を行っていた管理職には指導を行うことで、申立者も同意した。

【事例 4】 セクハラ行為を受けたことを会社に相談したが対応してもらえないとされた事例

[相談概要]

申立者は、契約社員。以前に配属されていた事業所の上司に性的な発言をされたことがあったが、会社には相談していなかった。その後、現在の事業所に異動となり、問題なく就労していたが、当該上司が同じ事業所に異動となることを知り、会社に相談し、当該上司を異動させないで欲しいと求めたが、認められなかった。

異動してきた当該上司から、馴れ馴れしく話しかけたりされたため、体調を崩してしまったこともあり、再度会社に相談したが、十分な対応がなされない。

事実確認を正確に行い、当該上司を異動させて欲しい。

[事業主の主張]

申立者からの相談を受け、当該上司にも事実確認を行ったが、事実関係が一部しか一致しなかったため、当該上司を異動させることに躊躇している。

セクハラ防止対策は整備しているが、契約社員までには周知していない。

[援助内容]

社内のセクハラに関するトラブルを収束させるために、当該上司の同意を得た上で異動を検討するよう助言。

また、再発防止に向けて、契約社員も含めた全社員にセクハラ防止対策の周知を改めて行うよう助言。

[結 果]

本人の同意を得て、当該上司は異動することとなった。

また事業主は再発防止のため、契約社員も含めてセクハラ防止対策の周知を行った。

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、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理等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

●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

●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

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

●昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付などによる明示

●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の実施

●福利厚生施設の利用の機会の配慮

●通常の労働者への転換を推進するための措置

●待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

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)

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!!



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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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。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、申請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

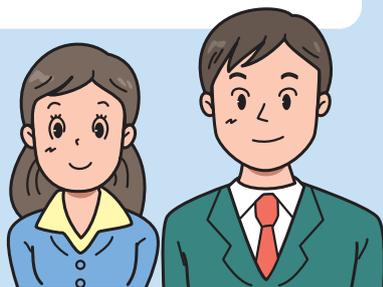
調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助の制度に関する



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。



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	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
	03-6893-1100	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	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

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、育児・介護のための両立支援制度、パートタイム労働者の均等・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>

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

第28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。

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自らのキャリアを築き、その能力を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

活き活きと働く女性が企業の宝
～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

4 期 間

平成25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) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進
厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、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とともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。