

埼玉労働局 雇用均等室 担 室 長 絹谷 よし子 当 課長補佐 前澤 聖子

電 話 048-600-6210

## 妊娠・出産、育児休業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が増加

―平成25年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況―

埼玉労働局(局長 阿部 充)は、平成25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に関する相談、紛争解決援助及び行政指導の実施状況をとりまとめた。

#### 「ポイント]

- 1 雇用均等室への相談状況
  - 〇男女雇用機会均等法に係る相談
    - 労働者からの相談のうち、セクシュアルハラスメント関係が 52.4%
    - ・妊娠・出産等を理由とする退職の強要等不利益取扱いに関する労働者からの相談が 前年度より 19.6%増加
  - 〇育児・介護休業法に係る相談
    - 制度利用に関する労働者からの相談のうち、育児休業等を理由とする退職の強要等不利益取扱いに関する相談が 15.9%増加
  - 〇相談件数は労使ともに減少している
- 2 紛争解決援助の状況
  - 〇労働局長による援助申立 21 件 調停会議の申請 3 件
  - 〇セクシュアルハラスメントに関する紛争が 13 件で半数以上
  - ○紛争解決援助の結果
    - 解決 12 件、打ち切り 10 件、継続中 2 件

埼玉労働局では、このような不利益取り扱いに関する相談が増加している状況を踏まえ、次のとおり法制度の周知徹底を図り、相談者のニーズに応じ、迅速・円満な解決に向けた取組みを進めることとしている。

- ① 母子手帳を交付する時に制度や相談窓口を記載した「カード」を配布し、また、就職をした若年求職者等に対して相談窓口を記載した「しごと応援カード」をハローワークで配布し、トラブルに巻き込まれた時の迅速な解決に資する。
- ② 男女雇用機会均等月間(6月)において、男女の均等取扱い、妊娠・出産・育児に関する不利益取り扱いの禁止の徹底のため、事業主に対する啓発・指導を積極的に実施する。
- ③ 本年7月1日から施行予定の改正男女雇用機会均等法施行規則及び本年4月に改正されたパートタイム労働法の内容等について、労使双方に対しあらゆる機会を活用して周知する。

## 資料

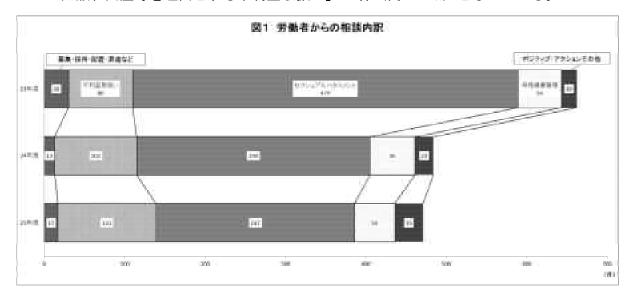
- 1 平成 25 年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況
- 2 埼玉労働局雇用均等室のご案内
- 3 働きながら妊娠・出産・育児される方のために (母子手帳交付時に配布するカード)
- 4 しごと応援カード
- 5 男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象が拡大します
- 6 パートタイム労働法が変わります!
- 7 第 29 回男女雇用機会均等月間要綱

平成 25 年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況

埼玉労働局雇用均等室

#### 1 男女雇用機会均等法の施行状況

- (1) 相談の状況(表1-1)
- ◆ 均等法に関する相談は666件で、労使ともに減少。
- ◆ 労働者からの相談が全体の70.7%を占める。
- ◆ 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が前年度比 19.6%増加。
- 〇 平成25年度に、雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は666件(前年度735件)であった。
- 〇 相談者の内訳は、労働者が 471 件 (70.7%)、事業主が 103 件 (15.5%)、その他が 92 件 (13.8%) であった。
- 労働者からの相談の内容別では、「セクシュアルハラスメント」が 247 件 (労働者の相談件数 の 52.4%) と依然として高い割合を占めている (前年度 290 件)。 また、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」が 122 件 (同 25.9%) と前年度 (102 件) より 19.6%増加している。
- 〇「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」の内訳としては、退職・契約内容の変更の強要が 55 件、次いで解雇・雇止め 21 件、不利益な自宅待機 11 件となっている。
- 〇 事業主からの相談では、最も多いのが「母性健康管理」39件(事業主相談件数の37.9%)、次いで「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」19件(同18.4%)となっている。

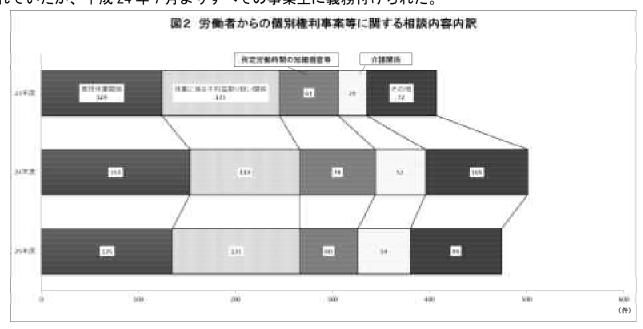


- (2) 紛争解決援助の状況(表1-2)
  - ◆ 労働局長による援助は16件、 機会均等調停会議による調停は2件。
- 〇 平成 25 年度に新たに受理された紛争解決援助件数は 18 件。そのうち労働局長による援助は 16 件(前年度 19 件)、機会均等調停会議による調停は 2 件(前年度 4 件)であった。内容は「セク

シュアルハラスメント」に係る申立が 13 件、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立が 4 件、「母性健康管理」に係る申立が 1 件であった。

- 〇 18 件のうち 9 件の事案が解決した。(打切り7件、26 年度へ繰越2件)
  - (3) 行政指導の状況(表1-3,4)
  - ◆ セクシュアルハラスメントの防止対策、母性健康管理に関わるものが多い。
  - ◆ 指導件数は 424 件。
- 雇用均等室では、労働者の相談等から法違反が疑われる場合だけでなく、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、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、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。
- 〇 平成 25 年度は 246 事業場に対して実態把握を行ったところ、指導件数は 424 件であった。 指導を行ったもののうち 339 件(80.0%)が「セクシュアルハラスメントの防止対策」に係るも のであった。次いで、78 件(18.4%)が「母性健康管理」に係るものであった。
- 事業場訪問時に助言や指導と同時にポジティブ・アクション(※)の助言を行っている。 平成25年度は102社246件の助言を行った。内容は「職場環境・職場風土の改善」76件(30.9%)、「女性の管理職登用」について74件(30.1%)等の助言を行った。
  - ※男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を目指して、事業主が自主的かつ積極的に進め る取組
- 2 育児・介護休業法の施行状況
- (1) 相談の状況(表2-1, 2)
- ◆ 育児・介護休業法に関する相談件数は 2,005 件で労使とも減少。
- ◆ 制度利用に関する労働者からの相談のうち、育児休業等を理由とする不利益 取扱いに関する相談が増加。
- 〇 平成25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2,005件(前年度3,674件)で、改正法の全面適用(※)に伴い事業主からの相談が増加した平成24年度からは減少した。
- 〇 相談者の内訳は、労働者が 674 件 (33.6%)、事業主が 973 件 (48.5%)、その他が 364 件 (18.2%) であった。
- 労働者からの相談のうち、制度利用に関する相談は474件で70.3%を占める。
- 〇 制度利用に関する相談のうち、育児関係については「育児休業」の権利に関する相談が 121 件 (25.5%) と最も多い。「休業に係る不利益取扱い」94 件(19.8%) で前年度(77 件)より 22%増加した。次に「育児のための所定労働時間の短縮措置等(第 23 条)関係」60 件(12.7%)が続く。

- 〇「休業に係る不利益取扱い」の内訳としては、退職・契約内容の変更の強要が85件、次いで減給・ 賞与の不利益取扱い42件、不利益な配置の変更41件、解雇・雇止め25件となっている。
- ※3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合の「短時間勤務制度」、「所定外労働の制限」 及び「介護休暇制度」については、従業員 100人以下の事業主には適用の猶予がなさ れていたが、平成 24 年 7 月よりすべての事業主に義務付けられた。



#### (2) 紛争解決援助の状況(表2-3)

- ◆ 労働局長による援助は5件、両立支援調停会議による調停は1件。
- 〇 平成 25 年度に新たに受理した紛争解決援助は 6 件。そのうち、労働局長による援助の申立は 5 件(前年度 14 件)、両立支援調停会議による調停は 1 件(前年度 2 件)であった。
- 〇 内容は「育児休業を取得したことによる不利益取扱い関係」が最も多く3件で、「育児休業以外に係る不利益取扱い関係」「労働者の配置に関する配慮」「介護休業に係る不利益」が各1件であった。
- 6件のうち3件の事案が解決した。(打切り3件)

#### (3) 行政指導の状況(表2-4)

- ◆ 指導件数は 798 件。
- ◆ 育児休業や育児短時間勤務制度に関するものが多い。
- 雇用均等室では、労働者の相談等から法違反が疑われる場合だけでなく、育児や介護の事情にかかわらず継続就業できる職場環境整備が進むよう、計画的な事業場訪問及び集団指導等により実態把握を実施しており、法に沿った育児・介護休業規定が整備されていない、ま

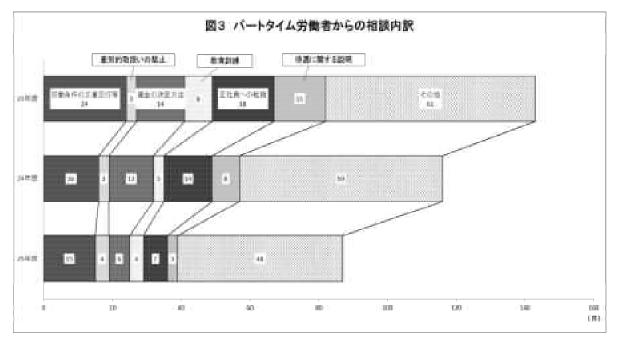
たは法に違反する運用等がある場合には指導を行っている。

- 平成 25 年度は 268 事業場に対し実態把握を実施し、798 件の指導を行った。
- 〇 指導事項は、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」158 件(19.8%)、「育児休業の制度」 89 件(11.2%)、「介護のための所定労働時間の短縮措置等」88 件(11%)に関するものが多かった。

#### 3 パートタイム労働法施行状況

#### (1) 相談の状況 (表 3-1)

- ◆ パートタイム労働法関係相談は 177 件。
- ◆ 労働者からの相談内容は「労働条件の文書明示」に関するものが多い
- 25 年度に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は 177 件であった(前年度 612 件)
- 〇 相談者の内訳は、労働者が 87 件(49.2%)、事業主が 60 件(33.9%)、その他が 30 件(16.9%)であった。
- 〇 事業主からの相談は 60 件で(33.9%)「正社員への転換(※)」に関するもの 14 件が最も多かった。
- 〇 パート労働者からの相談は87件(49.2%)では、「労働条件の文書交付等」15件が最も多かった。
  - ※ パートタイム労働法第12条により、正社員転換試験制度の導入、正社員求人情報の周知等、 パート労働者から正社員へ転換を推進する措置を講ずることが事業主に義務づけられている。



#### (2) 行政指導の状況(表3-2)

- ◆ 指導件数は856件。
- ◆ 指導内容は「正社員への転換」に関するものが多い。
- 雇用均等室では、労働者の相談等から法違反が疑われる場合だけでなく、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、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、パートタイム労働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。
- 〇 雇用均等室ではパートタイム労働者を雇用している 410 事業場に対して、実態把握を行った結果、何らかの違反がみられた 375 事業場に対し、856 件の指導を行った。 (表 3-2)
- 〇 指導の内容としては、「正社員への転換」に関するものが 275 件(32.1%)、次いで「労働条件の文書交付等」に関するものが 210 件(24.5%) と多くなった。

#### 表1 男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談 (件)

1 14 112		2	3年度	Ę		24年度				25年度					
事項	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
募集·採用	41	1	15	12	13	25	0	6	11	8	21	1	7	7	6
配置•昇進、降格、教育訓練	16	11	1	3	1	12	3	3	0	6	3	3	0	0	0
福利厚生	1	0	0	1	0	2	0	0	2	0	4	2	0	2	0
職種・雇用形態の変更	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	0	0	0
間接差別	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	4	1	0	3	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	130	80	0	29	21	140	102	0	26	12	154	122	0	19	13
セクシュアルハラスメント	576	431	48	45	52	388	243	47	37	61	315	239	8	16	52
母性健康管理	143	54	0	66	23	120	56	0	47	17	104	50	0	39	15
ポジティブ・アクション	8	2	0	4	2	6	0	1	4	1	5	0	0	5	0
その他(注)	35	17	0	8	10	41	18	4	14	5	53	34	1	12	6
合 計	956	598	64	172	122	735	423	61	141	110	666	455	16	103	92

(注)「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、法の改正内容全般に 関する相談を含む

#### 2 紛争解決援助

#### (1)労働局長による紛争の解決援助

事 項	23年度	24年度	25年度
配置•昇進、降格、教育訓練	0	1	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	2	7	4
セクシュアルハラスメント	13	10	11
母性健康管理	0	1	1
合 計	15	19	16

#### (2) 機会均等調停会議による調停(受理件数)

事 項	23年度	24年度	25年度
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	1	1	0
セクシュアルハラスメント	7	3	2
合 計	8	4	2

## 3 是正指導

事 項	23年度	24年度	25年度
募集•採用	9	5	2
配置•昇進、降格、教育訓練	6	2	4
福利厚生	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	1	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)	5	1	1
セクシュアルハラスメント	333	243	339
母性健康管理	131	19	78
均等則第13条	2	0	0
合 計	487	270	424

#### 4 ポジティブ・アクション取組助言指導

事項	24年度	25年度
女性の採用拡大	60	58
女性の職域拡大	42	38
女性の管理職登用	90	74
職場環境・職場風土の改善	17	76
合 計	209	246

#### 表2 育児・介護休業法の施行状況

1 相談(法律、制度についての相談+制度利用等についての相談)

	ф <del>т</del>		2	3年度	Ę		24年度				25年度					
	事項		労働	労働	事業主	その他	合計	労働	労働	事業主	その他	合計	労働	労働	事業主	その他
	育児休業関係	724	241	24	320	139	821	295	31	353	142	673	281	23	242	127
	子の看護休暇関係	192	29	2	138	23	234	32	5	156	41	113	27	5	68	13
	所定外労働の制限関係	163	19	3	114	27	196	18	2	130	46	87	16	5	53	13
育	時間外労働の制限関係	126	15	1	94	16	163	13	2	108	40	73	11	3	42	17
児関	深夜業の制限関係	119	21	0	84	14	142	9	1	100	32	71	13	3	38	17
係	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	465	106	5	262	92	587	134	1	314	138	318	85	6	178	49
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	43	7	0	32	4	75	28	0	32	15	35	4	0	23	8
	その他	248	75	3	127	43	429	125	13	198	93	240	92	6	92	50
	小計	2,080	513	38	1,171	358	2,647	654	55	1,391	547	1,610	529	51	736	294
	介護休業関係	204	21	14	133	36	290	35	19	187	49	149	34	9	81	25
	介護休暇関係	173	16	5	122	30	236	15	13	156	52	77	11	8	49	9
介	時間外労働の制限関係	69	0	1	61	7	107	5	0	81	21	33	2	1	26	4
護	深夜業の制限関係	62	0	0	56	6	104	2	0	78	24	36	2	2	26	6
関	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	104	4	1	84	15	156	2	1	117	36	60	7	1	40	12
係	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	13	2	0	9	2	12	0	0	8	4	2	0	0	2	0
	その他	50	1	2	39	8	122	8	5	75	34	38	5	6	13	14
	小計	675	44	23	504	104	1,027	67	38	702	220	395	67	27	237	70
	合 計	2,755	557	61	1,675	462	3,674	721	93	2,093	767	2,005	596	78	973	364

<sup>(</sup>注1)所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

#### 2 1のうち労働者からの制度利用等に関する相談

(件)

	事項	23年度	24年度	25年度
	育児休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	113	131	121
	期間雇用者の休業関係	11	22	14
	子の看護休暇関係	12	20	16
	休業等に係る不利益取扱い関係	84	77	94
	休業以外に係る不利益取扱い関係	37	36	37
育	所定外労働の制限関係	8	10	12
児関	時間外労働の制限関係	7	8	9
係	深夜業の制限関係	11	6	10
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	61	78	60
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	4	11	3
	労働者の配置に関する配慮関係	17	12	14
	その他	13	38	30
	小計	378	449	420
	介護休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	12	25	22
	期間雇用者の休業関係	1	2	2
介	介護休暇関係	7	13	12
護	休業等に係る不利益取扱い関係	5	3	4
関	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1	1	4
係	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	1	0	0
	その他	2	8	10
	小計	29	52	54
	合 計	407	501	474

<sup>(</sup>注1)所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

<sup>(</sup>注2)家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条の義務以外の努力義務

<sup>(</sup>注2)家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務

#### 3 労働局長による紛争の解決援助

#### (1) 労働局長による紛争の解決援助

(件)

	事項	23年度	24年度	25年度
	育児休業に係る事案	3	2	0
育	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	6	6	3
児	休業以外に係る不利益取扱い事案	0	1	1
関	深夜業の制限に係る事案	1	1	0
係	所定労働時間の短縮措置等(第23条)に関する事案	1	2	0
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	0	2	1
介護	休業等に係る不利益取扱関する事案	1	0	0
	숌 計	12	14	5

#### (2) 両立支援調停会議による調停(受理件数)

事項	23年度	24年度	25年度
育児休業に係る不利益取扱に関する事案	1	0	0
子の看護休暇に係る不利益に関する事案	0	1	0
介護休業に係る不利益取扱に関する事案	1	0	1
介護休暇に係る不利益に関する事案	0	1	0
合 計	2	2	1

4 是正指導 (件)

	事項	23年度	24年度	25年度
	育児休業の制度	157	139	89
	子の看護休暇の制度	100	51	22
	所定外労働の制限の制度	87	48	25
育	時間外労働の制限の制度	117	111	56
児 関	深夜業の制限の制度	47	23	14
係	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	141	161	158
	所定労働時間の短縮措置等(第24条) (注1)	6	2	0
	その他	5	16	0
	小計	660	551	364
	介護休業の制度	80	90	56
	介護休暇の制度	86	42	22
介	時間外労働の制限の制度	60	42	27
護	深夜業の制限の制度	45	26	19
関	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	76	120	88
係	所定労働時間の短縮措置等(第24条) (注2)	3	0	6
	その他	0	7	1
	小計	350	327	219
	職業家庭両立推進者専任	174	275	215
	숌 計	1,184	1,153	798

<sup>(</sup>注1)所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

<sup>(</sup>注2)家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務

## 表3 パートタイム労働法の施行状況

\_1 相談 (件)

		23年	F度			24年	F度		25年度			
事項	合計	パート タイム 労働 者	事業主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業主	その 他
労働条件の文書交付等	45	24	16	5	31	16	10	5	27	15	9	3
就業規則の作成手続き	21		18	3	1		1		2	1	1	
差別的取扱いの禁止	10	3	5	2	10	3	3	4	7	4	1	2
賃金の決定方法	39	14	19	6	23	13	7	3	12	6	4	2
教育訓練	27	8	13	6	5	3	2		6	4	1	1
福利厚生施設	6	2	4		2	1		1	2	1		1
正社員への転換	206	18	151	37	122	14	94	14	24	7	14	3
待遇に関する説明	20	15	5		13	8	3	2	6	3	3	
指針関係	8	1	7		4	2	1	1	3	1	1	1
短時間雇用管理者選任	16		15	1	13		12	1	7		6	1
その他	214	58	117	39	139	56	36	47	81	45	20	16
合 計	612	143	370	99	363	116	169	78	177	87	60	30

2 是正指導 (件)

事 項	23年度	24年度	25年度
労働条件の文書交付等	171	180	210
就業規則の作成手続き	93	19	106
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	60	75	77
教育訓練	0	0	6
福利厚生施設	0	0	0
正社員への転換	318	241	275
待遇に関する説明	0	0	0
指針関係	22	6	4
短時間雇用管理者選任	149	129	178
合 計	813	650	856

#### 相談 · 紛争解決事例

#### 相談事例

育児休業中の部門閉鎖に伴う配置転換先がなく、正社員から契約社員への転換を提示されたケース。

育児休業中に労働者が勤務していた部署が廃止され、同じ部門の他の労働者は正社員又は契約 社員で配置転換先が複数提示されたが、労働者は育児休業終了後の提示となるため正社員として の配転先がないと言われた。

労働者は自力での解決を希望していたため、複数回の電話相談を行いながら、労働者自身が事業所に希望を伝えるなどしたところ、契約社員ではあるが納得のいく条件提示がなされ、解決に至った。

#### 相談事例

育児休業から復職せず、退職してほしいと言われたケース。

育児休業中、会社から後任を雇用したことを理由に退職するよう言われた。拒んだところ、経営不振を理由として解雇すると言われた。

労働者は、事業主への信頼が薄れたため、労働者のこれまでの功を認めるとともに解決金による解決を希望し、紛争解決援助の申立も検討していたところ、事業主から謝罪及び解決金が支払われ、自主解決した。

#### 助言指導

育児休業から復職した労働者に対し退職強要が行われたケース。

育児休業から復職したが、原職と異なる部署に配置され、退職強要が行われ退職に至った労働者がいるとの同僚からの情報提供があった。

雇用均等室が会社から事情を聴いた結果、短時間勤務を希望していたため原職に戻れず、現職相当職になった者がいたこと、また、育児休業等制度に関する現場管理者への研修等が行われていたが、現場管理者の言動を威圧的に感じたことが退職の一因であったことがわかった。そのため現場管理職からのていねいな説明の必要性や、制度利用者への対応方法等に関する研修を行うよう助言した。

#### 局長紛争解決援助事例

つわりで休んだところ契約を更新されなかったケース。

つわりのため休職したところ、「妊娠のため業務ができない」ことを理由に次回契約が更新されなかったため、継続勤務していれば得られたであろう育児休業給付金相当額の支払いを求めて局長による紛争解決援助制度の申立があった。

事業主は、退職を申し出たのは労働者であると主張したが、労働局より、労働者が退職するほかないと誤解するような働きかけがあったことを指摘したところ、事業主が解決金を支払うことで双方が合意した。

#### 局長紛争解決援助事例

切迫流産で休んだところ退職を求められたケース。

切迫流産のためしばらく休んだところ、業務に支障が出て困るため退職してほしいと言われたことについて、退職に応じる代わりに金銭解決を求めるとの局長による紛争解決援助制度の申立があった。

労働局より、切迫流産を理由とする退職強要は違法であることを説明したところ、事業主が解決金を支払うことで双方が合意した。

#### 調停事例

介護休業中に雇止めを通知されたケース。

介護休業を取得し親の介護のために帰省していたところ、帰省中に雇止通知書を送付されたため、次の仕事が見つかるまでの間の生活費として3か月の賃金相当額を求めるとの調停申請があった。

両立支援調停会議において、事業主は解決金を支払い、今後育・介法の趣旨に沿った雇用管理を 行うことを内容とする調停案が示され、関係当事者双方がこれを受諾した。

#### 調停事例

セクハラを受けた後、十分な会社支援が得られず職場復帰が困難になったケース。

職場の懇親会で上司や先輩からセクハラを受けた精神的ダメージにより休職となり、会社へ訴えたが、被害者・加害者に対する会社対応が不十分であったことから復職ができなかったとして、損害賠償を求めるとの調停申請があった。

機会均等調停会議において、事業主は解決金を支払い、今後男女雇用機会均等法に沿ったセクハラ対策を徹底することを内容とする調停案が示され、関係当事者双方がこれを受諾した。



## 埼玉労働局雇用均等室のご案内

◇男女雇用機会均等法 ◇育児・介護休業法 ◇次世代育成支援対策推進法 ◇パートタイム労働法 に基づく職場でのトラブル解決に向けて

### どうしよう?

- 性差別やセクシュアルハラスメントを受けた
- 妊娠を報告したら退職を強要された
- ・ 育児休業が取れない
- ・パートタイム労働者から正社員になりたい

#### ◆ネットでも調べてみよう!◆

埼玉労働局ホームページ http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/



男女均等・両立支援 (大進事例の紹介

### ◆そうだ!相談しよう!◆

埼玉労働局雇用均等室 (8:30~17:15)

**電話:048-600-6210** FAX:048-600-6230

※来局での相談もお待ちしています

住所:埼玉県さいたま市中央区新都心11-2

ランド・アクシス・タワー16階

アクセス:さいたま新都心駅より徒歩2分

#### 事業主に対して行政指導を行います

- 〇相談をきっかけに
- 〇計画的訪問として

事業主に雇用管理の状況を聴取し、法律に違反している場合は、是正のための指導を実施します。

#### 紛争解決の援助を行います

迅速に、トラブル解決のお手伝いをします。

- ○労働局長による助言・指導・勧告 雇用均等室が当事者双方の譲り合い・歩み寄りを促します。
- 〇調停会議による調停

弁護士等の調停委員が解決に向けた調停案を作成します。 ※費用はかかりません。

#### ◆より働きやすい雇用環境実現のために、こんな業務をしています(事業主向け)◆

性差別等がなく、仕事と育児や介護との両立ができる雇用環境の整備とともに、パートタイム労働者の処遇改善を進めるため、働きやすい職場づくりを促進しております。

#### ポジティブ・アクションの推進

事実上の男女格差を解消し、女性の活躍推進するため、局長が企業トップへ取り組みを働きかけています。

- ○事例集やポジティブ・アクションサイトの紹介
- 〇ポジティブ・アクション推進セミナーの開催



ポジティブ・アクションの推進マーク きらら♪

#### 助成金の支給

- 〇ポジティブ・アクション能力アップ助成金 女性の活躍推進に取り組む事業主に助成金を支給して います。
- 〇中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース、継続就業支援コース、期間雇用 者継続就業支援コース)
- 〇子育て期短時間勤務支援助成金
- ○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 育児・介護を行う労働者の雇用の継続を図るため、制度 を導入し利用を促進した事業主に助成金を支給していま す。

#### 表彰の実施

〇均等推進企業部門表彰

女性の活躍を推進するため積極的な取り組みをした企業

- ※埼玉県では 労働局長賞 9社
- 〇ファミリーフレンドリー企業部門表彰

仕事と育児・介護との両立支援のため取り組みをした企業

※埼玉県では 厚生労働大臣賞 2社

労働局長賞 9社

- 〇子育てサポート企業(くるみん)認定
- 次世代法に基づく認定企業
- ※埼玉県では 40社



次世代認定マーク くるみん♪

#### 雇用均等コンサルティング

パートと正社員の均等・均衡待遇を進め、能力を発揮してもらうため、「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」に沿って、希望する企業にコンサルティングを実施しています。



## 働きながら妊娠・出産・育児される方のために

次のような取り扱いを受けていませんか? (\*枠内ご覧ください) 会社の対応は法律に違反する可能性があります。「どうすればよいか分からない」など お困りのことがございましたら、埼玉労働局雇用均等室までご相談ください。

- ▼会社に妊娠を伝えたところ、嫌な顔をされて辞めてほしいと言われた
- ▼つわりがひどく、お医者さんからの指導があり、休憩の回数を増やしてほしいとお願いしたが、会社が応じてくれない(何かあっても責任がとれないから辞めてほしいと言われた)
- ▼産前産後休業を申し出たところ、産休後はパートになってもらうと言われた
- ▼産前産後休業と育児休業を取りたいと会社に伝えたが、うちは小さい会社だからそんな休業はないと言われた
- ▼育児休業をとっても復職する場所はないと言われた



妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申し出をしたこと 又は取得をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、禁止されています。また、妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、会社が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

#### ▷▷▷埼玉労働局雇用均等室とは?

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や妊産婦に対する不利益取扱い、母性健康管理措置、また、職場でのセクシュアルハラスメント、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談を受け付けています。

#### 埼玉労働局雇用均等室

**〒330-6016** 

さいたま市中央区新都心 11-2

ラント ・アクシス・タワー 16F

電話 048-600-6210

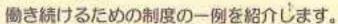
(\*月~金 8:30~17:15)

お気軽にご相談ください



### 仕事を続ける?辞める?

「子供ができたら仕事を辞め、子育でが一段落したら再就職」という 人もいますが、育児休業を取って仕事を続けた場合と、出産後パートで 再就職した場合では、生涯所得が2億円以上遭うとの試算があります。 能力を発揮してやりかいのある仕事をするにも働き続けることは重要 です。また、会社にとっても女性が活躍する企業の方が業績が良いとも 言われています。





**失にも育児休業を取ってもらいたいけど男性は無理?** 



男性も育児休業がとれますし、あなたと同時に、あるいは交代で取得することも できます。両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するま での1年間取得できます。



子供が病気になった時、会社を休めるか心配・・・。



子の看護休暇を取得することができます。

小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。(\*有給か無給かは会社の定めによります。)



育児休業後すぐにはフルタイム勤務ができそうにないけど、良い方法はない?



短時間勤務をすることができます (3歳になるまで)。また請求すれば残業を免除してもらうことも可能です。

まずは会社の就業規則、育児休業規定を確認してください。

#### 参省

〇育児休業給付(詳しくはハローワークへ)

雇用保険の被保険者の方が、育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休 業給付金の支給を受けることができます。

O社会保険料の免除(詳しくは年金事務所、健康保険組合又は厚生年金基金へ)

育児休業中の社会保険料は、事業主が年金事務所などに申し出ることによって、被保 険者負担分・事業主負担分の免除が受けられます。(平成26年4月から産休中も免除 予定)

# しごと応援カーな

## 職場での悩み事相談できます!

働くあなたを応援します! 職場で、困ったこと、不安なことがなどあったら、 一人で悩まずに相談窓口を活用してください。 きっと解決の道が見えてきます。

OOハローワーク OO担当

TEL 00-0000-0000

## 総合労働相談コーナー

労働条件、解雇、長時間労働、いじめなど、労働問題に 関する様々な相談を、専門の相談員が面談あるいは電話で 受け付けています(ご相談は無料です)。 困ったことがあった場合、ぜひ相談してください。

- ◆埼玉労働局総合労働相談コーナー TEL 048-600-6262
- ◆埼玉労働局浦和駅西口総合労働相談コーナー TEL 048-822-0717

上記の他、各労働基準監督署内にも総合労働相談コーナーが 設置されています。

## 埼玉労働局雇用均等室

職場での性別による差別、セクハラ、育児・介護と仕事の両立 支援制度などについて相談を受け付けています(ご相談は無料です)。

◆埼玉労働局雇用均等室 TEL 048-600-6210

## 日本司法支援センター(法テラス)

法トラブルに遭ったときに「どこに相談したらいいか 分からない」「身近に弁護士がいない」「弁護士費用が 払えない」といった理由から相談できずにいる人も 少なくないことから、全国どこでも、誰でも、必要な 法的支援を受けられるよう設立された総合相談所です。

- ◆法テラス埼玉 TEL 050-3383-5375
- ◆法テラス川越 TEL 050-3383-5377

資料 粉5

事業主の 皆さまへ

## 男女雇用機会均等法で禁止している

## 間接差別の 対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、 合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、 「間接差別」として禁止されます。

これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、 合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、 「間接差別」として禁止されてきました。

「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例

労働者の募集にあたって、長期間に わたり、転居を伴う転勤の実態が ないにもかかわらず、全国転勤が できることを要件としている。

部長への昇進に当たり、広域にわたり 展開する支店、支社などがないにも かかわらず、全国転勤ができることを 要件としている。

#### 間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方 の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省合で定めている措置(※ 以下の①~③)を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件と するもの

②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、 転居を伴う転動に応じることができること(「転勤要件」)を要件とするもの

③労働者の昇進に当たって、転動の経験があることを要件とするもの



②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う 転勤に応じることができることを要件とするもの



## 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

#### [以下の太字部分が、今回指針に明示した事項です]

- ●職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に 対するものも含まれるため、同性に対するセクシュア ルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ●セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発 をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生 原因や背景について労働者の理解を深めることが重 要ですが、発生原因や背景には、性別による役割分 担意識に基づく言動があると考えられるため、こうし た言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。
- ●セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、 現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談 に応じることとしています。例えば、放置すれば就業

環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意 識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアル ハラスメントが生じるおそれがある場合などが考え られます。

- ●セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
  - 事業の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係 改善に向けた援助
  - 被害者と行為者を引き離すための配置転換
  - 行為者による謝罪
  - 被害者の労働条件面での不利益の回復
  - 管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

## コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかり やすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配 置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

#### ●お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ [受付時間 8時30分-17時15分(土・日・祝日・年末年組ま算く)]

北海道	011-709-2715	集原	03-3512-1611	夏 買	077-523-1190	表 川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	爱 姐	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新油	025-288-3511	大 版	06-6941-8940	高知	088-885-6041
座城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
敗 田	018-862-6684	石川	076-265-4429	泉泉	0742-32-0210	佐製	0952-32-7218
14 H3	023-624-8228	描 井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長輪	095-801-0050
福島	024-536-4609	117 旗	055-225-2859	島取	0857-29-1709	棚 本	096-352-3865
茨 城	029-224-6288	長野	026-227-0125	M (B)	0852-31-1161	大 分	097-532-4025
版本	028-633-2795	岐 阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	害 論	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	和 四	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼 玉	048-600-6210	置 知	052-219-5509	山口	083-995-0390	30 14	098-868-4380
千 萬	043-221-2307	三流	059-226-2318	市鱼	088-652-2718		

#### ●詳しくは厚生労働省のホームベージへ

厚生労働省ホームページト 政策についてト 分野別の政策一覧ト 亜用・労働ト 亜用均等ト 雇用における朋友の均等な機会と特遇の確保のために http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html



## パートタイム労働法が 変わります!

パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、 パートタイム労働法が変わります。

\* パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の対象となるパートタイム労働者(短時間労働者)とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

## バートタイム労働法改正のポイント

## I 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム 労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていましたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者

#### 【現行】

【改正後】

- (1)職務の内容が正社員と同一
- (2)人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3)無期労働契約を締結している

(1)(2)が同一であれば、

正社員と差別的取扱いが禁止される。

### Ⅱ 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違 させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、そ の他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと する、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が 創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え 方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこ ととなります。

## Ⅲ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する 雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこ ととなります。

【事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例】

- ○賃金制度はどうなっているか
- ○どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ○どのような正社員転換推進措置があるか

など

## IV パートタイム労働者からの相談に対応するための 事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応 するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

【相談に対応するための体制整備の例】

- 〇相談担当者を決め、相談に対応させる
- 〇事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う

など

- ※ この他、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われます。
- ※ 改正法の施行日は、公布の日(平成26年4月23日)から起算して一年を超えない範囲内で政令で 定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に語って決定する予定です。
- ※ 改正法の内容以外でも、以下の内容などについて、今後、労働政策審議会に語った上で、省令 又は指針等で対応する予定です。
  - ・通動手当を一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当でない旨を明らかにすること。
  - 事業主は、パートタイム労働者が事業主に説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な 取扱いをしてはならないこと。

### パートタイム労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局名	電話番号	労働処名	電話番号	労働局名	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	山東	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	提為	088-652-2718
秋田	018-862-6684	健 単	058-245-1550	番 川	087-811-8924
山 形	023-624-8228	(19 (10)	054-252-5310	爱 媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	型知	052-219-5509	高知	088-885-6041
蓑 城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
板木	028-633-2795	進貨	077-523-1190	佐質	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
- 正 献	048-600-6210	大阪	06-6941-8940		096-352-3865
干菓	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	亲良	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
新湖	025-288-3511	馬取	0857-29-1709	沖 縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161	000000	1

#### 第29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)の一層の推進により、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及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室(以下「雇用均等室」という。)であることを、社会一般に定着させる必要がある。

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) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着
- 3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション! ~男女ともに力を発揮する企業が未来を担う~

4 期 間

平成26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、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め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

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の 徹底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。