

滋賀労働局発表 平成26年6月2日(月) 滋賀労働局雇用均等室

 室
 長
 吉
 永
 佳
 代

 室
 長
 補
 佐
 山
 本
 久
 恵

当 地方別·介護体業指導官 水 出 美加子

TEL: 077-523-1190

■セクハラ等の紛争解決援助件数は29件と過去最多、相談から紛争解決援助に 至る割合も上昇(平成25年度に雇用均等室に寄せられた相談等の状況)

担

■「改正男女雇用機会均等法施行規則」説明会を開催

## ■ポイント1

① 雇用均等室に寄せられた労働者からの相談は 13.2%増加。

(平成23年219件 ⇒ 平成24年249件 ⇒ 平成25年282件)

② セクシュアルハラスメント等の紛争解決援助の利用はさらに増加している。

(平成23年 9件 ⇒ 平成24年 11件 ⇒ 平成25年 29件 )

③ 労働者からの相談のうち、紛争解決援助に結びついた割合は

(平成23年 4. 1% ⇒ 平成24年 4. 4% ⇒ 平成25年 10. 3%)

## ■ポイント2

平成26年7月1日から、「男女雇用機会均等法施行規則」等が 改正されることを受け、説明会を開催します。 (参考資料1)

- ■主な改正内容
  - 「間接差別」対象範囲の拡大
  - ・職場におけるセクシュアルハラスメントについての指針改正
  - ・「コース等別雇用管理」の指針が新たに適用
- ■滋賀労働局雇用均等室では、以下のとおり、説明会と個別相談会を予定しています。 (参考資料2)

「改正男女雇用機会均等法施行規則等説明会」 定員:200名

日 時:平成26年6月17日(火)10:00~12:00

会場:ピアザ淡海 大会議室(大津市におの浜1-1-20)

対 象:県内本社企業の人事労務担当者等

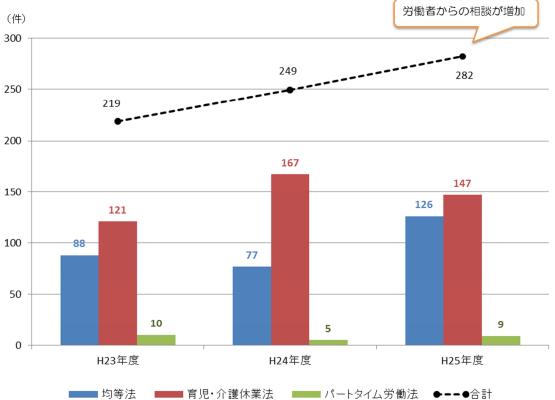
申込み:滋賀労働局雇用均等室あてFAX(077-527-3277)にて

# ① 平成25年度に寄せられた相談件数とその内訳 (カッコ内は昨年度)

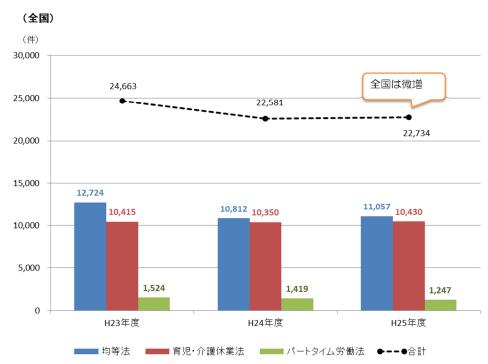
内 訳	労働者	事業主	その他	合 計
均等法	126 (77)	67 (58)	61 (45)	254 (180)
育児・介護休業法	147 (167)	380 (1, 002)	148 (387)	675 (1, 556)
パートタイム労働法	9 (5)	15 (38)	5 (2)	29 (45)
合 計	282 (249)	462 (1, 098)	214 (434)	958 (1, 781)

「その他」は労働者の親族、労働組合等









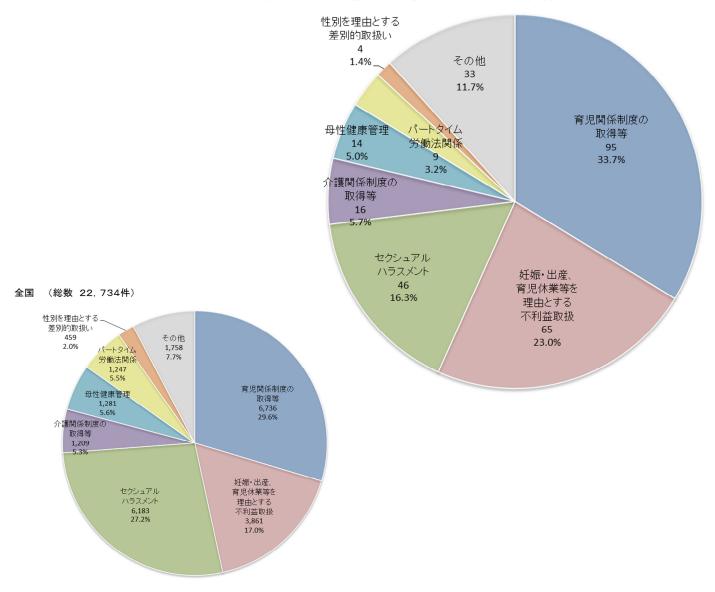
②③ 滋賀労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法について寄せられた相談の中で、職場のトラブルにかかる相談については、各法に基づく紛争解決援助制度の利用を勧奨し、問題の解決を図っています(解決事例後掲)。職場のトラブルで困っている労使がこの制度を確実に利用できるよう、男女雇用機会均

等月間(6月)を中心に、周知の強化を図ってまいります。

## 【労働者からの相談内容】

中卒	労働者	事業主
内容	(カッコ内は昨年度)	<del>事</del> 未土
育児関係制度の取得等	95 (93)	259
妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い	65 (55)	25
セクシュアルハラスメント	46 (32)	5
介護休業制度の取得等	16 (34)	79
母性健康管理	14(6)	16
パートタイム労働法関係	9 (5)	15
性別を理由とする差別的取扱	4 (5)	6
その他	33 (19)	57
合 計	282 (249)	462

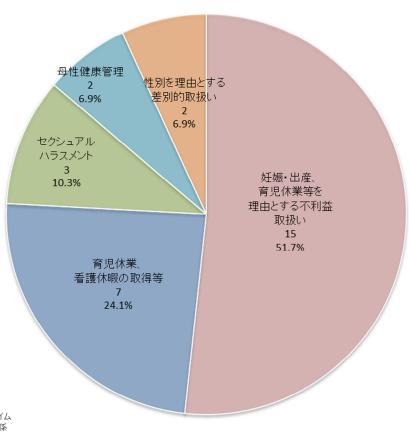
## 労働者からの相談内容内訳(平成25年 滋賀 総数 282件)

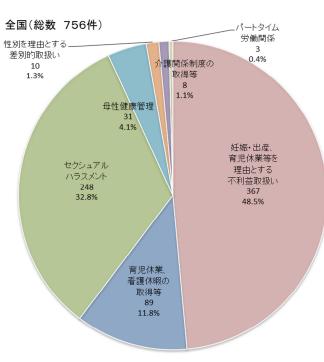


## 【個別紛争解決援助件数】

事項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い	7	5	15
育児休業、看護休暇の取得等	_	3	7
セクシュアルハラスメント	2	3	3
母性健康管理措置	_	_	2
性別を理由とする差別的取扱い	_	_	2
合計	9	11	29

## 個別紛争解決援助の内容内訳(平成25年 滋賀 総数 29件)





## ●滋賀労働局雇用均等室における個別紛争解決援助事例

# ☆ 男女雇用機会均等法第17条の紛争解決援助事案①

## ◇事業主から受けたセクシュアルハラスメントが原因で退職に至ったケース

### 【申立内容】

事業主から受けたセクシュアルハラスメント発言が原因で退職することとなったため、会社都合の退職又は金銭補償を求めたい。

### 【会社の主張】

申立者が主張するようなセクシュアルハラスメント行為はなく、申立者の要望には応じられないと主張。

## 【援助内容】

セクシュアルハラスメント防止対策について、相談窓口が未整備である等の不備があり不十分。相談窓口を整備し 再度事実確認を行うとともに、申立者の要望について検討するよう助言。

### 【援助結果】

事業主は助言を受け入れ、事実確認を行うとともに、申立者の会社都合退職及び申立者が求める金銭補償の一部について支払うことで合意した。

# ☆ 男女雇用機会均等法第17条の紛争解決援助事案②

# ◇派遣労働者であることを理由として、産前・産後休業の取得を拒否されたケース

#### 【申立内容】

産前・産後休業の取得を申し出たところ、派遣労働者であることを理由に拒否され、退職を促されたことに納得がいかないため、産前・産後休業の取得を求めたい。

#### 【会社の主張】

派遣労働者は産前・産後休業を取得しても復職先の確保ができないことから、休業のメリットがなく、取得できないと考えていたと主張。

## 【援助内容】

派遣労働者であることを理由に産前・産後休業の取得を拒否し、退職勧奨を行うことは、妊娠等を理由とする不利益取扱に該当し、均等法9条に違反するため、申立者に産前・産後休業を取得させるよう助言。

#### 【援助結果】

事業所は均等法9条違反をあらため、申立者は産前・産後休業を取得できることとなった。

# ☆ 男女雇用機会均等法第17条の紛争解決援助事案③

# ◇妊娠中、減産を理由に解雇されたケース

#### 【申立内容】

妊娠し、継続勤務希望を伝えていたが、減産を理由に解雇された。解雇に納得がいかないため、解雇の撤回及び継続勤務、産前・産後休業の取得を求めたい。

#### 【会社の主張】

請負受注量の減少に伴い、請負から派遣に移行する中で、他の社員には新たな派遣先を紹介したが、申立者については妊娠中であったため、新たな派遣先を提示せず解雇したと主張。

#### 【援助内容】

申立者について、妊娠中であるために他の就労場所を確保する努力をせず、解雇に至ったことは、妊娠を理由とする不利益取扱に当たり、均等法9条に違反する。解雇を撤回のうえ、申立者に産前・産後休業を取得させるよう助言。

#### 【援助結果】

事業所は解雇を撤回し、申立者は産前・産後休業を取得できることとなった。

# ☆ 育児・介護休業法第52条の4の紛争解決援助事案①

# ◇育児休業からの復職に当たり配置転換を命じられ、退職を余儀なくされたケース

## 【申立内容】

育児休業後、原職に欠員があるにもかかわらず、通勤に片道2時間かかる別の復職先を示され、結果として退職を 選択せざるを得なくなったため、謝罪や会社都合での退職を求めたい。

### 【会社の主張】

育児休業から復職させればそれで足り、復職先が通勤困難な場所であれば法違反になり得るという認識がなかった。退職させるつもりはなかったと主張。

## 【援助内容】

申立者に対し復職先について十分な説明がなかったためトラブルになったと考えられる。申立者は退職する意向であるため、申立者の要望について検討するよう助言。

### 【援助結果】

事業主は申立者に対し謝罪をし、退職までの間の年休使用について配慮することで合意した。

# ☆ 育児・介護休業法第52条の4の紛争解決援助事案②

# ◇派遣社員であること理由に育児休業申出を拒否されたケース

## 【申立内容】

育児休業を取得したい旨申し出たところ、申立者は1ヶ月更新の派遣社員であり、派遣社員は育児休業を取得できないと言われたが、正社員として勤務していると思っていたため、納得がいかず、育児休業の取得を求めたい。

#### 【会社の主張】

申立者は数年前に直接雇用の正社員から1ヶ月更新の派遣労働者に切り替わっており、当時説明も行い、申立者 も納得していた。派遣労働者であるため育児休業の対象にはならないと主張。

#### 【援助内容】

申立者は1ヶ月更新の派遣労働者ではあるが、実態としてこれまで数年間継続して更新されていることから、直ちに 育児休業の対象外とはいえないため、取得につき検討するよう助言。

## 【援助結果】

申立者は、希望どおりの期間育児休業を取得することができるようになった。

【参考資料1】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

【参考資料2】改正男女雇用機会均等法施行規則等説明会の御案内

# 6月は男女雇用機会均等月間です



ポジティス・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」