

滋賀労働局発表
平成27年5月28日（木）

担 当	滋賀労働局雇用均等室					
	室	長	吉	永	佳	代
	室	長	補	佐	山	本
	地方育児・介護休業指導官			水	出	美加子
	TEL： 077-523-1190					

■妊娠・出産・育児に関する労働者からの相談が増加■

（平成26年度に雇用均等室に寄せられた相談等の状況）

■ポイント

① 全相談件数は昨年度に比べ増加。

（平成25年度 **958件** ⇒ 平成26年度 **1,271件**）

② 昨年度からの相談件数増加の主因は、法改正等に係る事業主からの相談増加による。

（平成25年度 **462件** ⇒ 平成26年度 **703件**）

③ 一方で、雇用均等室に寄せられた労働者からの相談は**増加傾向**。

（平成24年度 **249件** ⇒ 平成25年度 **282件** ⇒ 平成26年度 **362件**）

④ 特に、妊娠・出産・育児に関する相談が数、割合ともに増加。

（平成25年度 **174件（61.7%）** ⇒ 平成26年度 **248件（68.5%）**）

⑤ 滋賀労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法（均等法）、育児・介護休業法（育児法）、パートタイム労働法（パート法）に関する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、問題を解決するとともに、法違反が認められる場合は行政指導により是正を図る。

妊娠・出産・育児に関する相談の中には、不利益取扱いの相談が一定数あることから、援助制度についても妊娠・出産・育児に関するトラブルに係る事案が多くを占めている。

このため、男女雇用機会均等月間（6月）を中心に、妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止について、**滋賀局オリジナルの啓発資料の作成・配布等**さらなる周知徹底を図ることとしている。

【参考資料1】「STOP! マタハラ 例えば「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です」

【参考資料2】「妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする『不利益取扱い』になっていませんか？」

6月は男女雇用機会均等月間です！

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きくら」

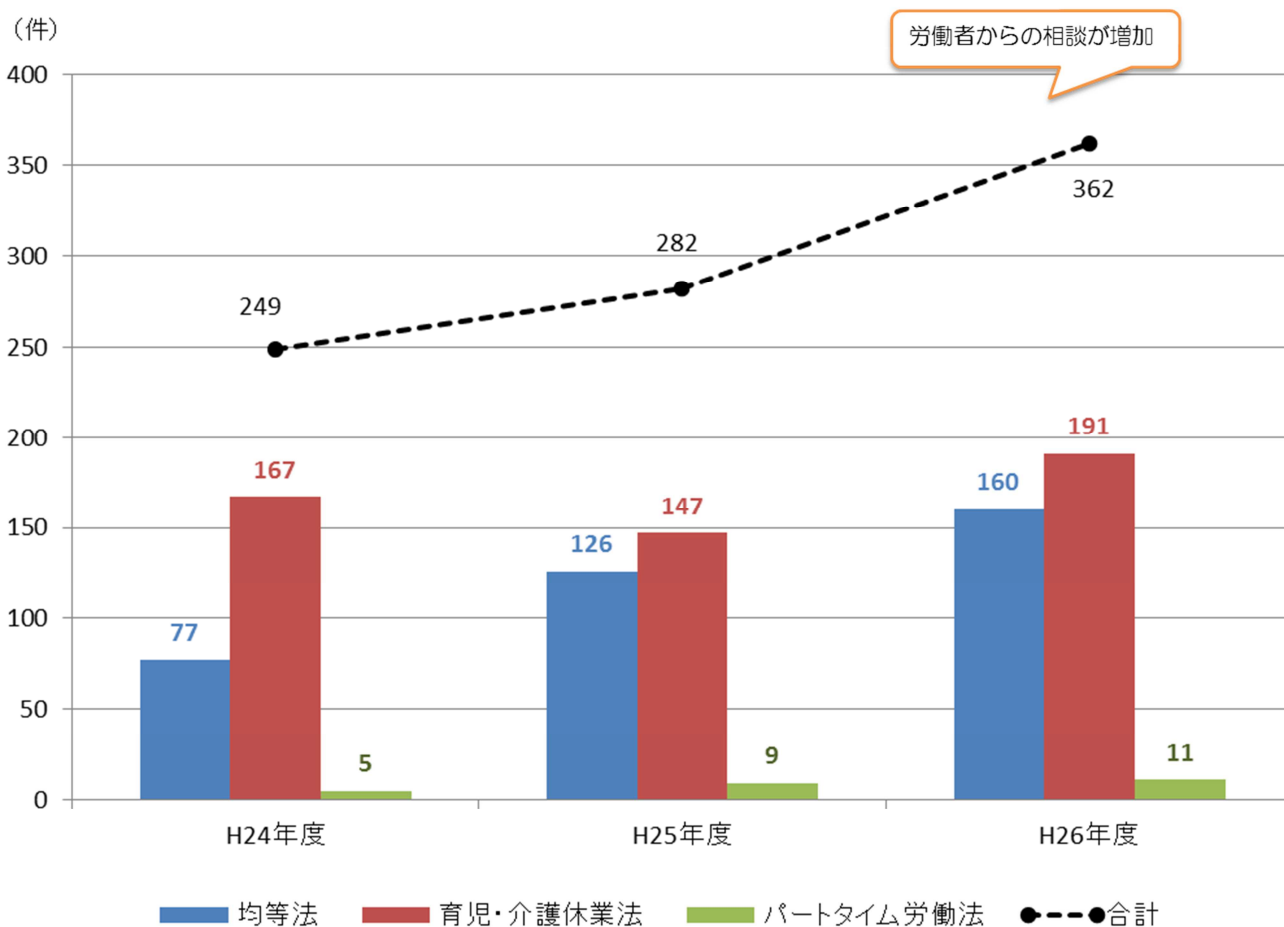


①②③ 平成26年度に寄せられた相談件数とその内訳（カッコ内は昨年度）

内 訳	労働者	事業主	その他	合 計
均等法	160 (126)	129 (67)	97 (61)	386 (254)
育児・介護休業法	191 (147)	358 (380)	97 (148)	646 (675)
パートタイム労働法	11 (9)	216 (15)	12 (5)	239 (29)
合 計	362 (282)	703 (462)	206 (214)	1,271 (958)

「その他」は労働者の親族、労働組合等

労働者からの相談件数推移(滋賀)



④⑤ 【平成26年度における労働者からの相談内容】

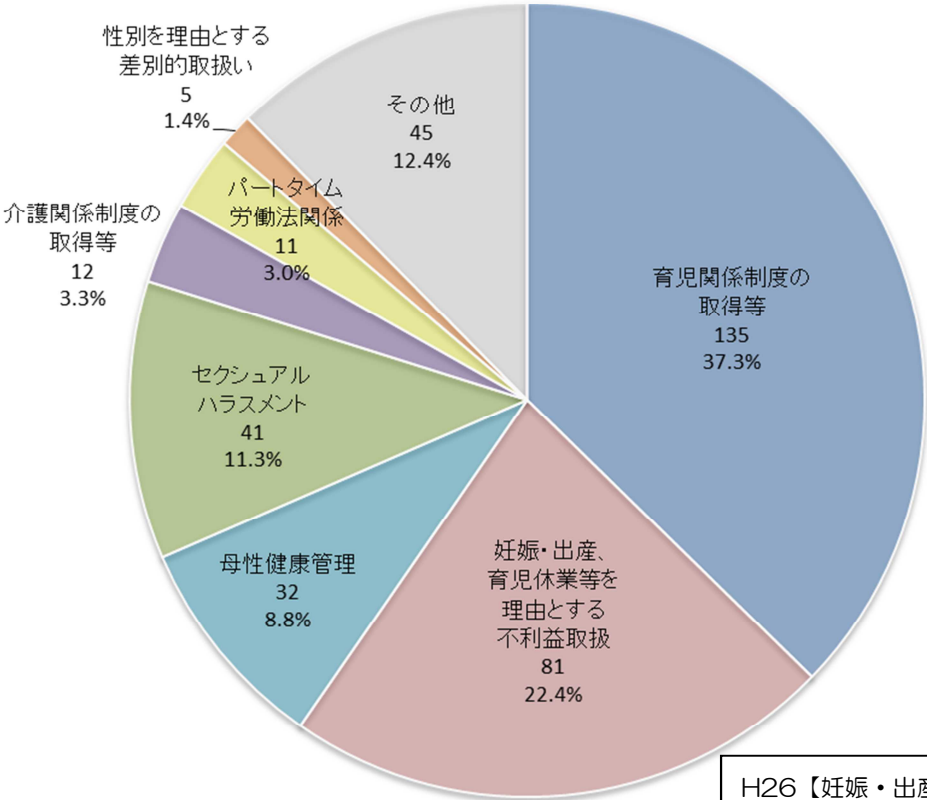
内容	労働者 (カッコ内は昨年度)	事業主
性別を理由とする差別的取扱（均等法）	5(4)	16
セクシュアルハラスメント（均等法）	41(46)	26
母性健康管理（均等法）	32(14)	18
妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い（均等法・育介法）	81(65)	25
育児関係制度の取得等（育介法）	135(95)	231
介護休業制度の取得等（育介法）	12(16)	92
パートタイム労働法関係（パート法）	11(9)	216
その他	45(33)	79
合 計	362(282)	703

【個別紛争解決援助件数】

事 項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い	5	15	13
育児休業、看護休暇の取得等	3	7	4
セクシュアルハラスメント	3	3	2
母性健康管理措置	—	2	2
性別を理由とする差別的取扱い	—	2	—
合 計	11	29	21
うち、妊娠・出産・育休に関するもの (カッコ内: 合計に占める割合)	8 (72.7%)	24 (82.8%)	19 (90.5%)

※平成26年度に行った個別紛争解決援助のうち、助言まで行ったもの … 20件
 “ ” … 勧告まで行ったもの … 1件

労働者からの相談内容内訳(平成26年 滋賀 総数 362件)

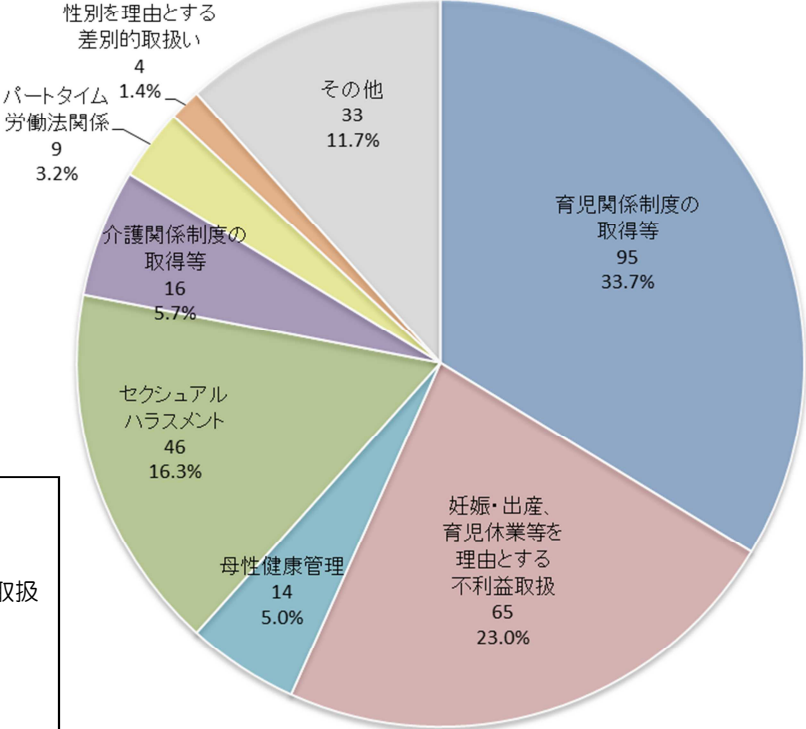


H26【妊娠・出産・育児に係る相談】

- ・ 育児関係制度の取得等
- ・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱
- ・ 母性健康管理

→ 計 68.5% (248 件)

労働者からの相談内容内訳(平成25年 滋賀 総数 282件)



H25【妊娠・出産・育児に係る相談】

- ・ 育児関係制度の取得等
- ・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱
- ・ 母性健康管理

→ 計 61.7% (174 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

◇妊娠を報告したらパートタイム労働者への身分変更等を求められたケース

【申立内容】

事業所に妊娠を報告したところ、職務内容の変更及びパートタイム労働者への身分変更を求められたが、納得がいかず、正社員としての継続勤務と産休及び育児休業の取得を求めたい。

【会社の主張】

職務内容の変更やパートタイム労働者への身分変更を提示したのは、それまでの申立者の勤務態度によるものであり、妊娠が理由ではない。

【援助内容】

事業所は申立者の妊娠を知り得る以前から、申立者に対し職務上の注意を継続して行っており、また、職務内容の変更も通常の業務指示の範囲内であることから、事業所の対応は必ずしも妊娠を理由とする不利益取扱いとは言い切れない。

しかし、妊娠を知り得た時点から時間的に近接した取扱いは妊娠が起因と解され得るため、申立者の要望について検討するよう助言。

【援助結果】

事業所は申立者の要望を受け入れ、申立者は正社員として継続勤務し、産休及び育児休業が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

◇請負先が無くなったため育児休業からの復職を拒否されたケース

【申立内容】

育児休業からの復職時に、新たな(請負)就労先が確保できないという理由で解雇を通知されたことは、育児休業の取得を利用とする不利益取扱いであり、納得できないため、復職及び継続勤務を求めたい。

【会社の主張】

申立者が育児休業前に勤務していた請負現場は休業中に無くなったため、復職に合わせ他の勤務先を探し提示したが、申立者の条件に合わず断られたため、やむなく解雇したと主張。

【援助内容】

事業所は、申立者の復職の確保について一定の努力を行っているため、解雇予告は必ずしも妊娠を理由とする不利益取扱いとはいえないが、申立者の希望について検討するよう助言。

【援助結果】

事業所は解雇予告を撤回し、申立者は継続勤務できることとなった。