

担当	静岡労働局雇用均等室 室長 高橋弘子 地方機会均等指導官 土屋真由美 電話 054 - 252 - 5310
----	---

育児・介護休業法の関係の相談が前年度の1.5倍に増加

～平成22年度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の施行状況について～

静岡労働局(局長 新宅友穂)では、平成22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係る相談・指導等の状況を取りまとめた。

1 相談状況

平成22年度の相談は、3,664件(均等法465件、育介法3,037件、パート法162件)。そのうち、育児・介護休業法関係の相談が、改正法の施行を踏まえ、前年度と比べて1.5倍(1,034件増加)。

労働者からの不利益取扱いに関する相談は95件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの相談が60件、育児休業に係る不利益取扱いの相談が35件と昨年の116件に比べると減っているものの、厳しい雇用情勢を反映して高止まりしている。

2 個別紛争解決援助等の状況

労働局長による紛争解決の援助申立て件数2件(均等法関係1件、育介法関係1件)調停申請件数は、4件(均等法関係2件、育介法関係2件)援助等を終了した事案の全てが解決。

3 行政指導の状況

平成22年度の行政指導件数は、1,722件(均等法365件、育介法536件、パート法821件)。

均等法に基づく行政指導のうち「セクシュアルハラスメント」に関するものが6割(228件(前年度166件))で、防止対策が不十分なケースが多かった。

育児・介護休業法に基づく行政指導は、「所定外労働の免除」「子の看護休暇」「育児休業」等に関するものが7割で、改正法に沿った規定整備が進んでいなかった。

パート労働法に基づく行政指導は、「通常の労働者への転換推進のための措置」に関するものが3割(267件(前年度179件))で最も多い。

4 今後の対応

静岡労働局では、妊娠・出産及び育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメントを未然に防止することが重要であることから、あらゆる機会を通じて事業主に対し、均等法、育児・介護休業法及びパート労働法の趣旨・内容の周知徹底を図るとともに、法違反に対しては厳正に行政指導を行うこととしている。

また、これらの法に係る相談に対しては、迅速・的確な対応を行うとともに、労働者と事業主との間のトラブルの早期解決に向けて、紛争解決の援助制度を広く周知し、活用を促していくこととしている。

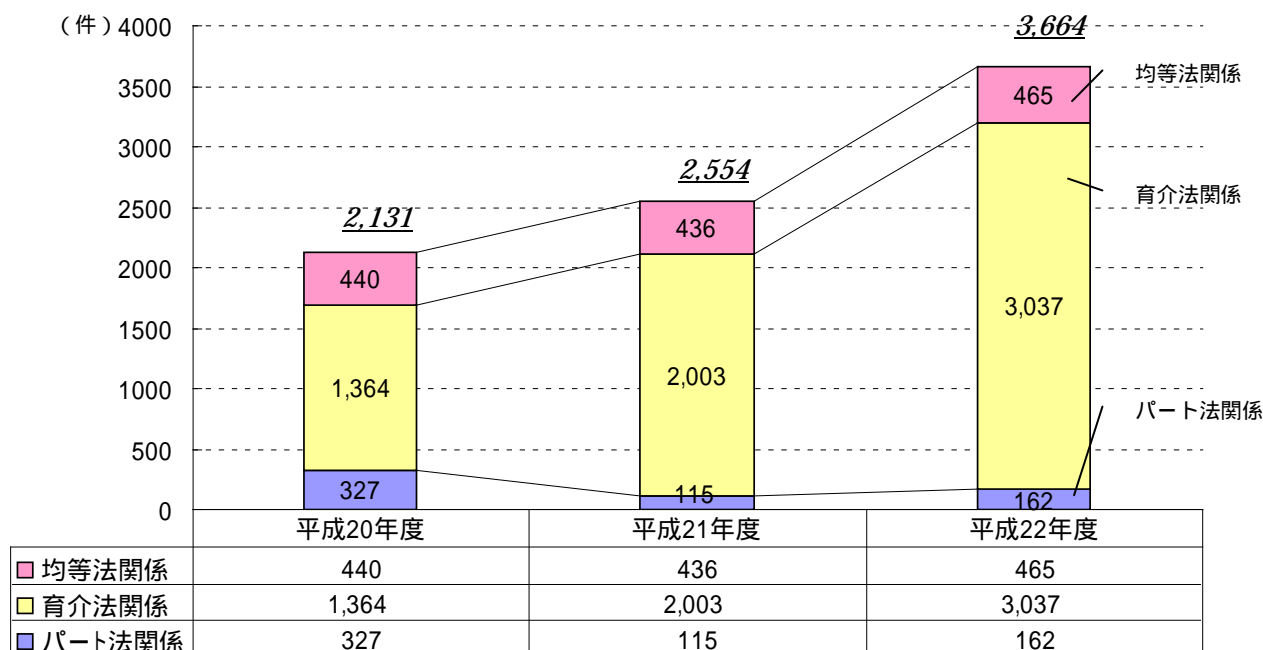
添付資料

- 1 平成22年度静岡労働局雇用均等室における法の施行状況
- 2 「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」(リーフレット) (省略)

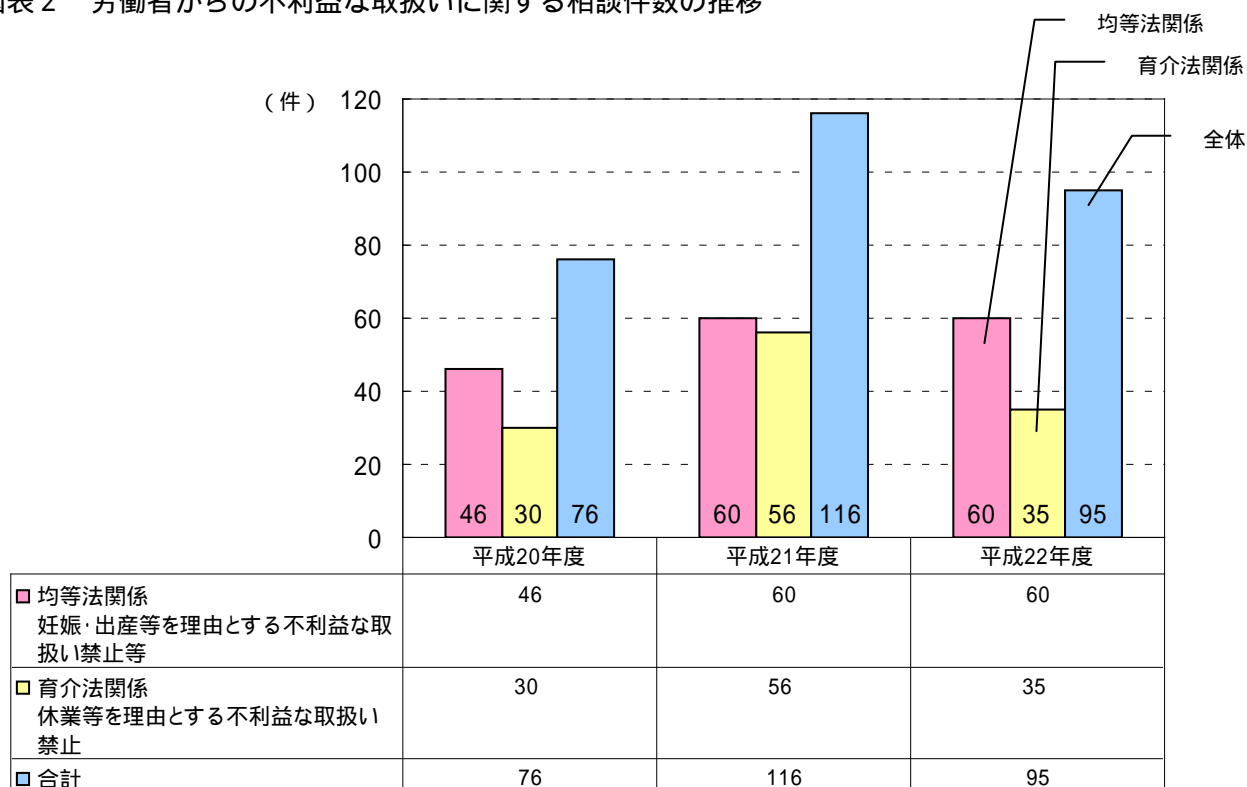
平成 22 年度 静岡労働局雇用均等室における法の施行状況

1 相談状況

図表 1 相談件数の推移



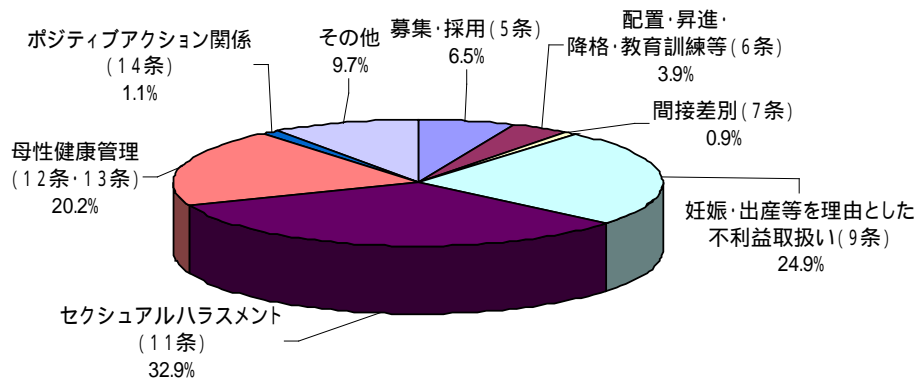
図表 2 労働者からの不利益な取扱いに関する相談件数の推移



図表3 均等法に関する相談者別相談内容の内訳

(件)	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	割合	【参考：平成21年度】	
							合計	割合
募集・採用(5条)	2	9	8	11	30	6.5%	42	9.6%
配置・昇進・降格・教育訓練等(6条)	7	0	8	3	18	3.9%	22	5.0%
間接差別(7条)	0	0	1	3	4	0.9%	1	0.2%
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い(9条)	60	0	36	20	116	24.9%	135	31.0%
セクシュアルハラスメント(11条)	73	11	37	32	153	32.9%	117	26.8%
母性健康管理(12条・13条)	28	0	55	11	94	20.2%	78	17.9%
ポジティブアクション関係(14条)	0	0	3	2	5	1.1%	1	0.2%
その他	14	2	20	9	45	9.7%	40	9.2%
合計	184	22	168	91	465	100%	436	100%

図表4 均等法に関する相談内容の内訳(465件)

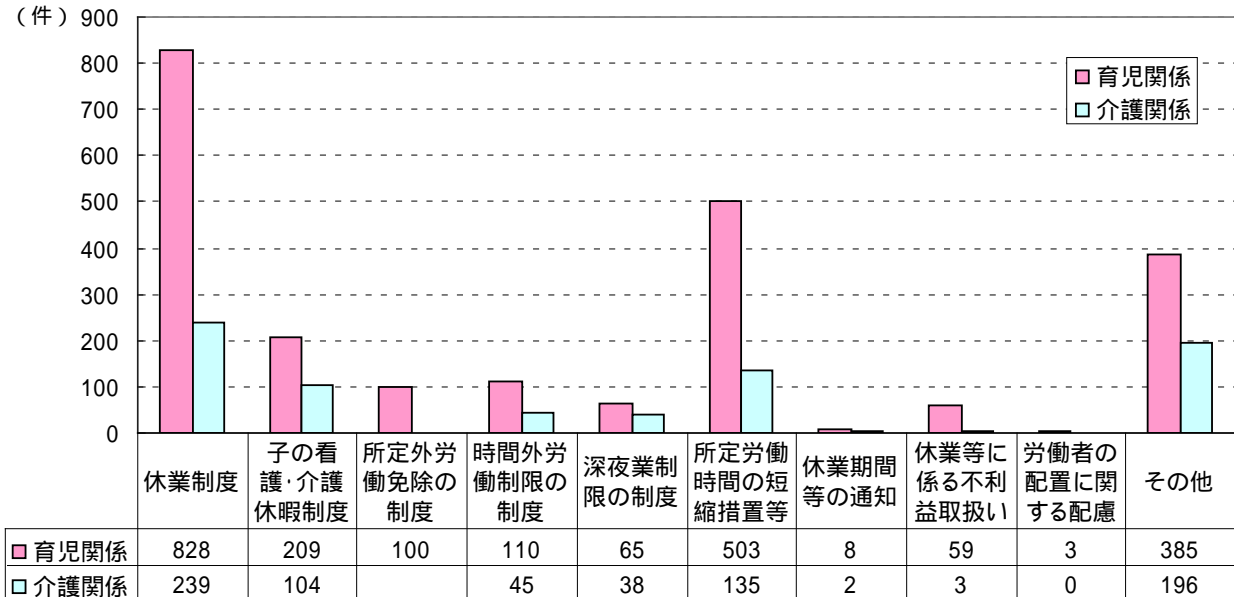


図表5 育児法に関する相談者別相談内容の内訳

	(件)	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	割合	【参考：平成21年度】	
								合計	割合(%)
育児関係	休業制度	104	5	642	77	828	36.5%	490	30.1%
	子の看護休暇の制度	32	0	161	16	209	9.2%	104	6.4%
	所定外労働の免除の制限	11	1	84	4	100	4.4%		
	時間外労働の制限の制度	9	0	96	5	110	4.8%	45	2.8%
	深夜業の制限の制度	9	2	46	8	65	2.9%	36	2.2%
	所定労働時間の短縮措置等	48	2	416	37	503	22.2%	296	18.2%
	休業期間等の通知	2	0	3	3	8	0.4%		
	休業等に係る不利益取扱い	35	0	16	8	59	2.6%	90	5.5%
	労働者の配置に関する配慮	1	0	0	2	3	0.1%	8	0.5%
	その他	26	4	301	54	385	17.0%	557	34.3%
小計		277	14	1,765	214	2,270	100%	1,626	100%
介護関係	休業制度	10	3	209	17	239	31.4%	132	36.3%
	介護休暇の制度	4	2	94	4	104	13.6%		
	時間外労働の制限の制度	0	0	43	2	45	5.9%	17	4.7%
	深夜業の制限の制度	0	1	34	3	38	5.0%	16	4.4%
	所定労働時間の短縮措置	6	0	122	7	135	17.7%	58	15.9%
	休業期間等の通知	0	0	1	1	2	0.3%		
	休業等に係る不利益取扱い	1	0	1	1	3	0.4%	6	1.6%
	その他	0	0	0	0	0	0.0%	0	0.0%
小計		23	6	683	50	762	100%	364	100%
職業家庭両立推進者		1	0	4	0	5		13	
合計		301	20	2,452	265	3,037		2,003	

育児関係の所定外労働の免除の制度・休業期間等の通知、及び介護関係の介護休暇の制度・休業期間等の通知は、平成22年6月に施行された改正法で新設されたため、【参考：平成21年度】の欄は斜線としています。

図表6 育児法に関する相談内容の内訳（育児関係 2,270 件・介護関係 762 件）

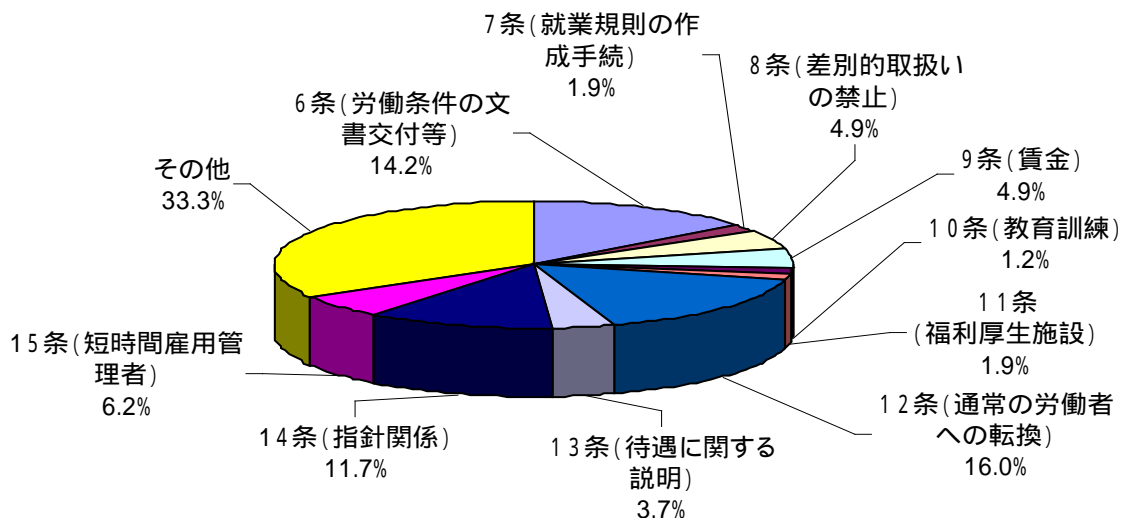


所定外労働免除の制度は育児関係のみのため、介護関係は空欄となっています。職業家庭両立推進者は省略しています。

図表7 パート法に関する相談者別相談内容の内訳

(件)	短時間 労働者	事業主	その他	合計	割合	【参考:平成21年度】	
						合計	割合
6条(労働条件の文書交付等)	8	8	7	23	14.2%	5	4.3%
7条(就業規則の作成手続)	0	2	1	3	1.9%	3	2.6%
8条(差別的取扱いの禁止)	2	3	3	8	4.9%	15	13.0%
9条(賃金)	1	3	4	8	4.9%	6	5.2%
10条(教育訓練)	0	2	0	2	1.2%	0	0.0%
11条(福利厚生施設)	0	3	0	3	1.9%	0	0.0%
12条(通常の労働者への転換)	6	14	6	26	16.0%	17	14.8%
13条(待遇に関する説明)	2	1	3	6	3.7%	6	5.2%
14条(指針関係)	4	9	6	19	11.7%	7	6.1%
15条(短時間雇用管理者)	0	10	0	10	6.2%	4	3.5%
その他	12	25	17	54	33.3%	52	45.2%
合計	35	80	47	162	100%	115	100%

図表8 パート法に関する相談件数の内訳（162件）



2 個別紛争解決援助等の状況

図表9 労働局長による紛争解決の援助申立て件数の推移

		(件)	平成20年度	平成21年度	平成22年度
均等法関係	妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い		5	4	1
	性差別禁止		0	1	0
	セクシュアルハラスメント		0	2	0
育介法関係	休業の申出等			1	0
	休業等を理由とする不利益な取扱い			2	1

育介法に基づく個別紛争解決援助制度のうち、労働局長による紛争解決の援助は平成21年度に創設されたため、平成20年度は斜線になっています。

図表10 調停件数の推移

		(件)	平成20年度	平成21年度	平成22年度
均等法関係	妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い		0	1	1
	性差別禁止		0	0	0
	セクシュアルハラスメント		0	2	1
育介法関係	休業の申出等				1
	休業等を理由とする不利益な取扱い				1

育介法に基づく個別紛争解決援助制度のうち、調停は平成22年度に創設されたため、平成21・22年度は斜線になっています。

調停事例（均等法関係と育介法関係の複合事案）

【妊娠したことを理由とする雇い止め及び育児休業申し出の拒否の事例】

申請者は、派遣労働者として1年以上雇用されてきたが、妊娠を報告し、就労継続の意思と育児休業を取得したい旨の意向を派遣元事業主に申し出たところ、次回の契約更新を拒否されたため、契約の更新と育児休業の取得を求めて調停申請した。

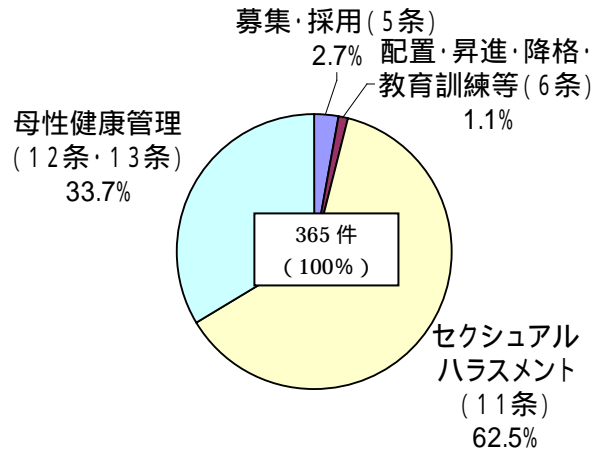
調停結果

調停委員は、双方の主張に基づく事実確認を行い、妊娠を理由に契約更新をしないことは均等法違反となること、また期間雇用者の育児休業取得要件から申請者は、育児休業を取得できるものである可能性があること等の法的判断の上で、紛争解決のために、申請者の契約更新と育児休業の取得を求める調停案の受諾を勧告。双方受諾し、調停は終了した。

3 行政指導の状況

図表 1 1 - 1・1 1 - 2 均等法に関する行政指導件数の内訳

(件)	件数	割合	【参考：平成21年度】	
			合計	割合
募集・採用(5条)	10	2.7%	7	2.7%
配置・昇進・降格・教育訓練等(6条)	4	1.1%	0	0.0%
間接差別(7条)	0	0.0%	0	0.0%
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い(9条)	0	0.0%	2	0.8%
セクシュアルハラスメント(11条)	228	62.5%	166	64.8%
母性健康管理(12条・13条)	123	33.7%	81	31.6%
合計	365	100%	256	100%

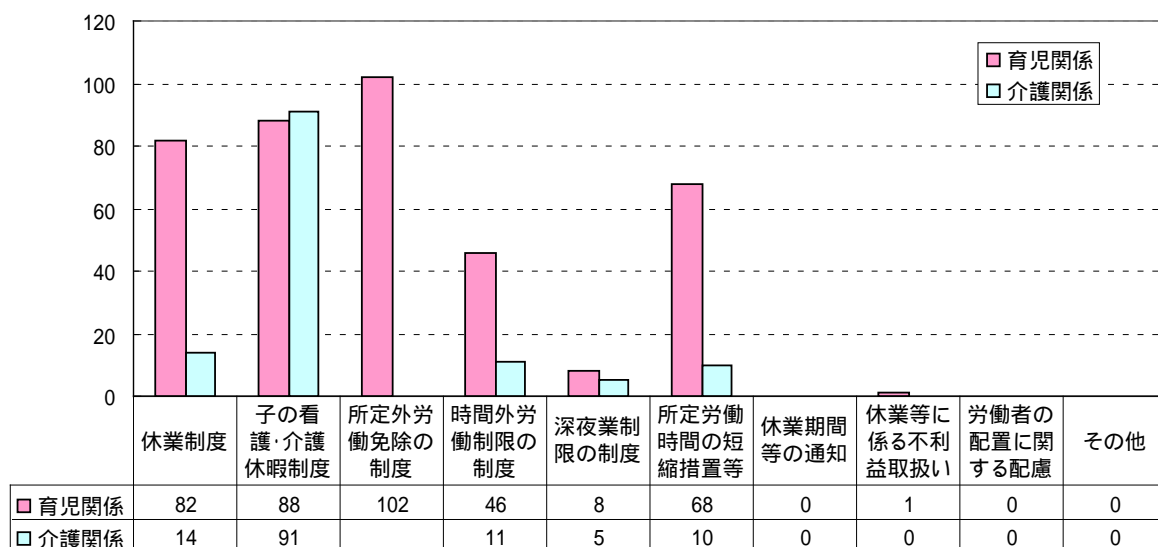


図表 1 2 - 1 育児法に関する行政指導件数の内訳

	件数(件)	割合(%)	【参考：平成21年度】		
			件数(件)	割合(%)	
育児関係	休業制度	82	20.8%	67	24.5%
	子の看護休暇の制度	88	22.3%	49	17.9%
	所定外労働の免除の制度	102	25.8%		
	時間外労働の制限の制度	46	11.6%	61	22.3%
	深夜業の制限の制度	8	2.0%	43	15.7%
	所定労働時間の短縮措置等	68	17.2%	49	17.9%
	休業期間等の通知	0	0.0%		
	休業等に係る不利益取扱い	1	0.3%	0	0.0%
	労働者の配置に関する配慮	0	0.0%	0	0.0%
	その他	0	0.0%	5	1.8%
	小計	395	100.0%	274	100%
介護関係	休業制度	14	10.7%	74	30.5%
	介護休暇の制度	91	69.5%		
	時間外労働の制限の制度	11	8.4%	61	25.1%
	深夜業の制限の制度	5	3.8%	43	17.7%
	所定労働時間の短縮措置等	10	7.6%	65	26.7%
	休業期間等の通知	0	0.0%		
	休業等に係る不利益取扱い	0	0.0%	0	0.0%
	労働者の配置に関する配慮	0	0.0%	0	0.0%
	その他	0	0.0%	0	0.0%
小計	131	100.0%	243	100%	
職業家庭両立推進者	10		58		
合計	536		575		

育児関係の所定外労働の免除の制度・休業期間等の通知、及び介護関係の介護休暇の制度・休業期間等の通知は、平成22年6月に施行された改正法で新設されたため、【参考：平成21年度】の欄は斜線としています。

図表 1 2 - 2 育介法に関する行政指導件数の内訳



所定外労働免除の制度は育児関係のみのため、介護関係は空欄となっています。職業家庭両立推進者は省略しています。

図表 1 3 - 1・1 3 - 2 パート法に関する行政指導件数の内訳

	件数(件)	割合	【参考:平成21年度】	
			件数(件)	割合(%)
6条(労働条件の文書交付等)	201	24.5%	180	20.6%
7条(就業規則の作成手続)	1	0.1%	1	0.1%
8条(差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	1	0.1%
9条(賃金)	71	8.6%	198	22.7%
10条(教育訓練)	0	0.0%	2	0.2%
11条(福利厚生施設)	0	0.0%	1	0.1%
12条(通常の労働者への転換)	267	32.5%	179	20.5%
13条(待遇に関する説明)	0	0.0%	6	0.7%
14条(指針関係)	96	11.7%	97	11.1%
15条(短時間雇用管理者)	185	22.5%	207	23.7%
その他	0	0.0%	0	0.0%
合計	821	100%	872	100%

