

静岡労働局発表  
平成26年5月29日

【照会先】

**静岡労働局雇用均等室**

室長 内藤真紀子

室長補佐 土屋真由美

電話 054-252-5310

## 平成25年度の静岡労働局雇用均等室での法施行状況について

### ～労働者からの育休不利益等に関する相談は増加～

静岡労働局（局長 柳瀬倫明）では、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係る相談・指導等の状況を取りまとめました。

今後も静岡労働局では、ニーズに応じた相談対応及び法違反が認められた事業主に対しては厳正な指導を行います。

特に、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」の施行等が行われることから、あらゆる機会をとらえて改正の周知を行うとともに、改正内容を踏まえた法違反の是正となるよう指導を行います。

#### I 法の施行状況について

##### 1 相談の状況

- 平成25年度に雇用均等室に寄せられた相談は2,041件。そのうち労働者からの相談は650件。
- 男女雇用機会均等法の相談は402件。そのうち労働者からの相談は226件と過半数を超え、セクシュアルハラスメント、妊娠等不利益に関する相談が多い。
- 育児・介護休業法の相談は1,462件。事業主からの相談が減少。一方、労働者からの相談は増加し、特に育休不利益等に関する相談は14%増加し、3年連続の増加。

##### 2 紛争解決援助の状況

- 局長による紛争解決援助の件数は、均等法関係が8件、育・介法関係が2件。

##### 3 行政指導の状況

- 均等法に係る行政指導では、セクシュアルハラスメントの防止対策に関するものが86件（65.6%）と最も多かった。
- 育・介法に係る行政指導は、育児のための残業免除（128件、17.2%）や育児休業制度について（125件、16.8%）に関するものが多かった。
- パート法に係る行政指導では、通常の労働者への転換推進（183件、19.3%）や労働条件の文書交付等（158件、16.6%）に関するものが多かった。

#### II 平成26年度の行政指導の方針について

男女雇用機会均等法施行規則の改正等が行われ、平成26年7月1日から施行されます。あらゆる機会をとらえて改正の周知を行うとともに、下記の改正概要を踏まえた法違反の是正となるよう指導を行います。

- 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」として禁止されること。
- セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等を図るためセクハラ指針が改正されること。

（添付資料1 男女雇用機会均等法施行規則の改正等に関する周知チラシ）

# I 法の施行状況について

## 1 相談の状況

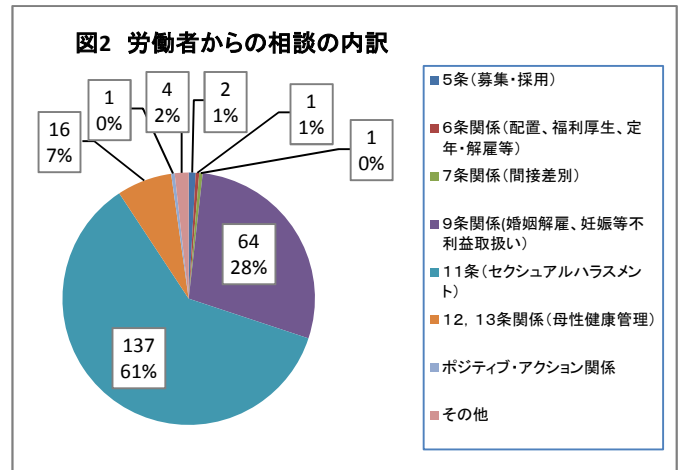
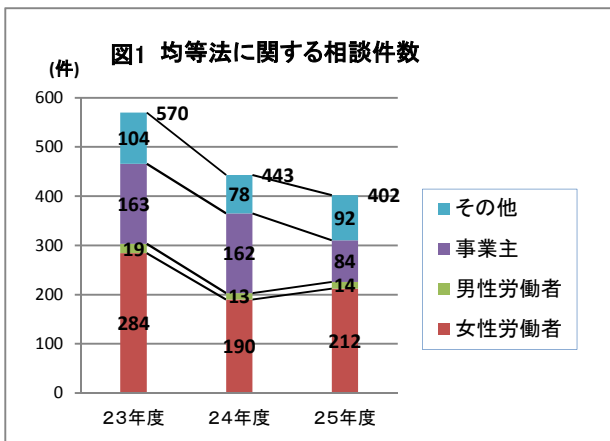
平成25年度に、雇用均等室に寄せられた相談は2,041件でした。

そのうち、労働者からの相談件数は650件で、前年度の614件から約6%増加しました。

**男女雇用機会均等法**（以下均等法）に関する相談は402件で、そのうち、労働者からの相談は226件と過半数を占め、前年度の203件から10%増加しました。

労働者からの相談内容の内訳は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多く137件で61%、次いで「妊娠等不利益」に関するものが64件で28%でした。

均等法に関する相談において「セクシュアルハラスメント」と「妊娠等不利益」に関するものが1、2位を占めるという傾向が続いています。



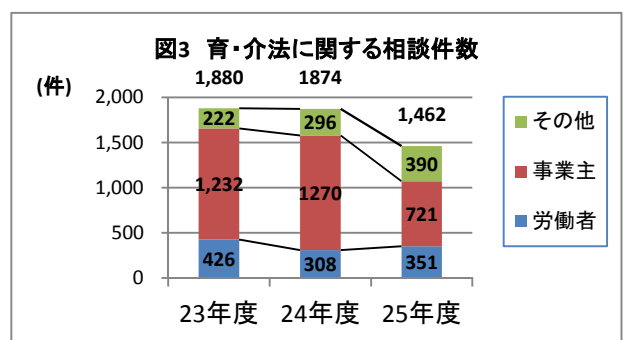
**育児・介護休業法**（以下育・介法）に関する相談は1,462件と、前年度の1,874件から約22%減少しています。

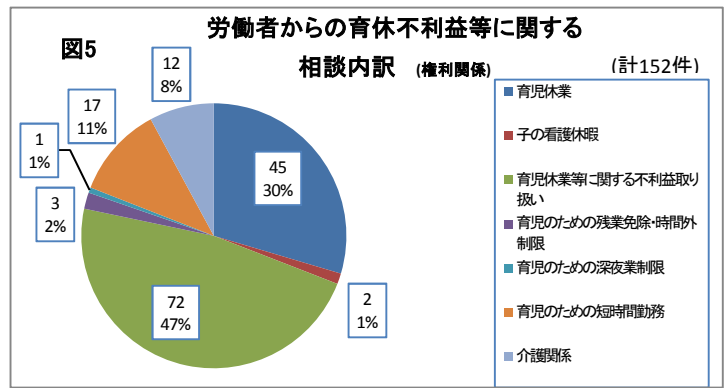
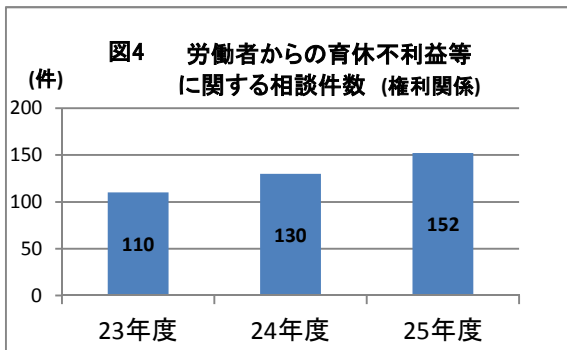
特に事業主からの相談件数が721件と、前年度の1,270件から約43%減少しているのは、平成24年に全面施行となった改正育・介法に関する問い合わせや相談がひと段落したためと思われます。

一方、労働者からの相談は351件と、前年度の308件から約12%増加しています。

特に、育児休業等に関する不利益取り扱い等に関する相談は152件と、前年度の130件から約14%増加し、3年連続増加しています。152件の内訳は、育休からの復帰にあたって退職勧奨された等の「**育児休業等に関する不利益取り扱い**」(事案の例 注1参照)に関するものが最も多く72件で47%、次いで育児休業を取らせてもらえない等の「**休業取得**」(事案の例 注2参照)に関するものが45件で30%でした。

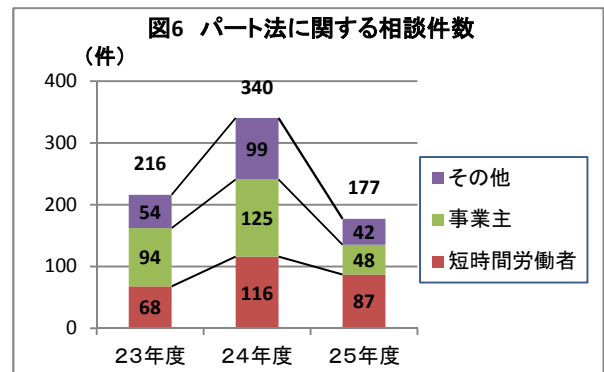
休業の取得に関する相談だけでなく、制度を利用したこと等による不利益取扱いに関する相談が多くなっています。





**パートタイム労働法（以下パート法）に関する相談**は177件で、前年度の340件から約47.9%減少しています。特に事業主及びその他からの相談が減少したのは、パートタイム労働者の雇用管理改善のための奨励金が、平成25年3月をもって他部署に移管されたためと思われます。

労働者からの相談内容の内訳は、「その他」（注3）を除くと、「待遇に関する説明」（17件）、「労働条件の文書交付等」（16件）、「通常の労働者への転換」（12件）に関するものが多くなっています。



**【注1】「育児休業等に関する不利益取り扱い育休の取得」の事案の例**

育休からの復帰にあたって戻る場所がないと退職勧奨された。  
短時間勤務の利用を申し出たら正社員から身分変更すると言われた。 等

**【注2】「休業取得」の事案の例**

会社が育休を認めない。  
育児休業期間の短縮を強要されている。 等

**【注3】「その他」の例：**

パート法が適用される短時間労働者について。  
労働関係法令の順守について。 等

## 2 紛争解決援助の状況

労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、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、紛争解決に向けた援助を行っています。

平成25年度の、紛争解決援助の申し立ての受理件数は、男女雇用機会均等法関係が8件、育児・介護休業法関係が2件でした。

内訳は、均等法関係では「妊娠等解雇、不利益等」に関するものが5件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが3件、育・介法関係では、「育児休業に係る不利益取り扱い」が1件、「育児のための残業免除に係る不利益取り扱い」が1件でした。

◆◆紛争の事例（均等法関係）◆◆

【紛争の概要】

産前産後休業・育児休業を拒否された上、妊娠に起因する症状で休業したことを理由に退職勧奨され、応じないでいたところ解雇予告通知が送られてきたことに対し、解雇予告の撤回、産前産後休業・育児休業の取得を求めた事案。

### 【援助の結果】

室からは、解雇予告を撤回し、産前産後休業及び育児休業を取得し継続就業ができるよう助言。

会社側は、援助の内容を理解し、解雇予告を撤回し、産休、育休を取得し引き続き勤務することを了解した。

### 均等法のポイント！

妊娠・出産等を理由に（妊娠に起因する症状による能率の低下・休業を理由とする）も含まれます。）、解雇等の不利益取り扱いをすることは禁止されています。

## ◆◆相談の事例（育・介法関係）◆◆

### 【紛争の概要】

育児のための残業免除を利用したことを理由に時給が減額されたため、会社に損害の賠償を求めたが、金銭的な補償はできないと拒否された事案。

### 【援助の結果】

室からは、労働者の受けた損害について補償するよう助言した。

会社側は法に反する対応であったことを認め、労働者の求める補償を行った。

### 育・介法のポイント！

育児休業その他法に基づく制度を利用したことを理由に、解雇、不就業分を超える減給等の不利益取り扱いをすることは禁止されています。

## 3 行政指導の状況

雇用均等室では、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理制度や育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況、及びその運用の実態把握を行っています。その結果、各法上問題がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正を図っています。

平成25年度に、雇用均等室は、**均等法に関して**139事業所を訪問し、131件の行政指導を行いました。

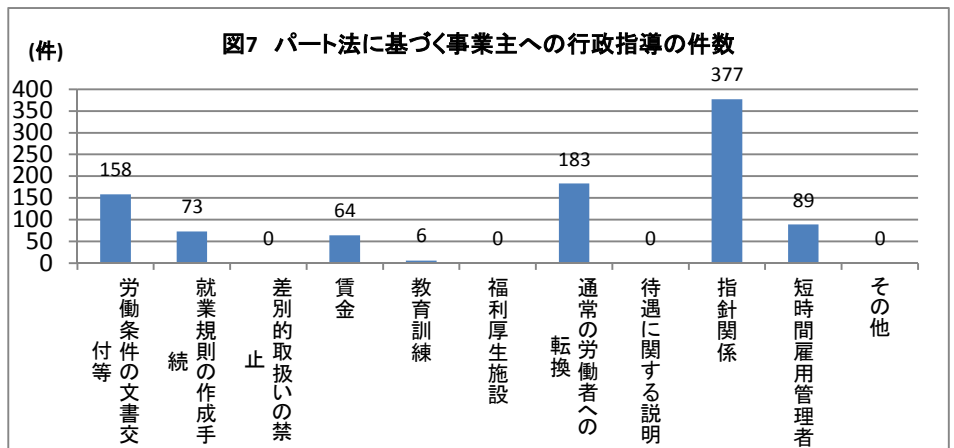
内訳は、「セクシュアルハラスメントの防止対策」についてが最も多く86件（65.6%）、次いで「母性健康管理」についてが43件（32.8%）でした。

**育・介法に関して**は、241事業所を訪問し、1,348件の行政指導を行いました。

内訳は、「育児のための残業免除制限」についてが最も多く128件（17.2%）、次いで「育児休業制度」についてが125件（16.8%）でした。

**パート法に関しては**、342事業所を訪問し、950件の行政指導を行いました。

内訳は、「指針関係」（注4）を除くと、「通常の労働者への転換」についてが最も多く183件（19.3%）、次いで「労働条件の文書交付等」についてが158件（16.6%）でした。



（注4）「指針関係」の例：フルタイムパートへの法の趣旨の考慮、労働関係法令の順守、等