

静岡労働局発表
平成27年5月28日

【照会先】

静岡労働局雇用均等室

室長 和田 秀美

室長補佐 土屋真由美

電話 054-252-5310

平成26年度の静岡労働局雇用均等室での法施行状況について

～セクハラ、妊娠・出産・育休等にかかる不利益取扱いの相談増加～

静岡労働局（局長 野村栄一）では、平成26年度の男女雇用機会均等法(以下、均等法)、育児・介護休業法(以下、育・介法)及びパートタイム労働法(以下、パート法)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。

I 法の施行状況について

相談の状況

- 平成26年度に雇用均等室に寄せられた相談は2,416件で、そのうち労働者からの相談は844件でした。
- 均等法の相談は638件で、前年度と比べて236件増加し、特に「セクシュアルハラスメント」の相談が増加しています。労働者からの相談は322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」に関する相談が多くなっています。
- 育・介法の相談は1,241件で、事業主からの相談が減少しました。一方、労働者からの相談は増加し、特に「育休等不利益等に関する相談」は3割強増加しています。
- パート法の相談は537件で、前年度と比べて360件増加しました。事業主からの相談が大きく増加しています。

II 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」及び「男女雇用機会均等月間」について

妊娠・出産・産休の取得等を理由に解雇したり、契約の更新をしないこと、退職を強要することなどは均等法違反です。

均等法が施行されて30年を迎えますが、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」については、依然として雇用均等室に寄せられる相談件数が多く、社会的な問題となっています。

昨年度には、均等法及び育・介法の解釈通達も改正され、『妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解される』ことが明確化されました。（内容は添付資料1参照）

静岡労働局では、解釈通達の改正も踏まえ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案に対しては厳正に対応するとともに、均等法の一層の周知徹底に取り組んでいきます。

6月は「男女雇用機会均等月間」です。『職場のマタハラでつらい思い、していませんか？～「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談ください！～』をテーマに周知・啓発を実施します。

添付資料1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について

添付資料2 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？

I 法の施行状況について

1 相談の状況

平成26年度に、静岡労働局雇用均等室に寄せられた相談は2,416件で、前年度の2,041件から18.4%増加しました。

そのうち、労働者からの相談件数は844件で、前年度の650件から29.8%増加しています。

(1)均等法に関する相談

均等法に関する相談は638件で、前年度の402件から58.7%増加しました。労働者からの相談が322件と過半数を占めています。

相談内容を見ると、「セクシュアルハラスメント」の相談が最も多く312件(48.9%)、次いで「妊娠等不利益」の相談が134件(21.0%)となっています。

図1 均等法関係相談件数推移

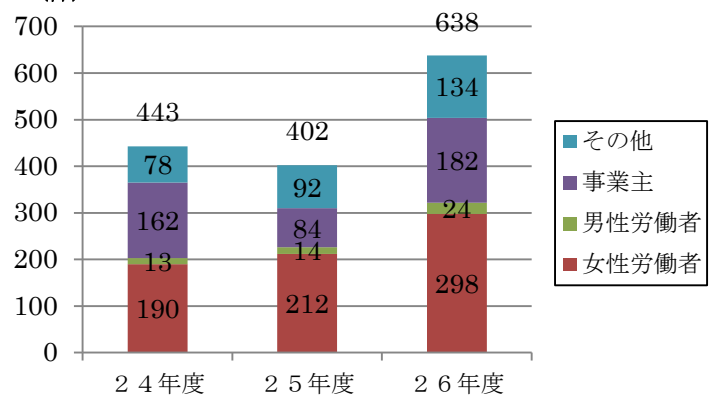
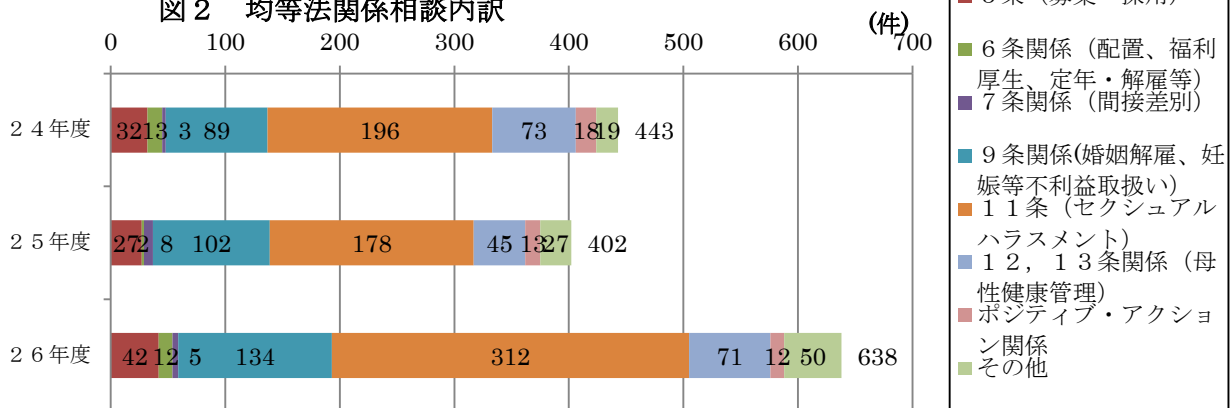


図2 均等法関係相談内訳



属性別に相談件数及び前年度からの相談件数の増加の状況を見ると、「労働者からの相談」が322件(前年度から96件(42.5%)増)、「事業主からの相談」が182件(前年度から98件(116.7%)増)、「その他からの相談」(労働者の家族、社会保険労務士等)は134件(前年度から42件(43.5%)増)といずれの属性でも増加しており、増加件数でみると事業主からの相談の増加件数が最も多くなりました。

相談内容別に前年度からの増加の状況を見ると、「セクシュアルハラスメント」の相談の増加件数が最も多く134件増加となっており、いずれの属性においても増加件数が最も多いのはセクシュアルハラスメントの相談でした。

セクシュアルハラスメント防止対策が未だ不十分であることのほか、「男女雇用機会均等法施行規則」等の改正(「セクハラ指針」の改正も含む。平成26年7月1日施行)があったことの影響もあると考えられます。

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202件(62.7%)、次いで「妊娠等不利益」に関するものが82件(24.8%)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。

表1 均等法関係相談件数

(件)

| 項目 | 労働者 | | | 事業主 | | | その他 | | |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
| 5条(募集・採用) | 3 | 2 | 7 | 24 | 7 | 16 | 5 | 18 | 19 |
| 6条関係(配置、福利厚生、定年・解雇等) | 2 | 1 | 4 | 6 | 1 | 3 | 5 | 0 | 5 |
| 7条関係(間接差別) | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 7 | 3 |
| 9条関係(婚姻解雇、妊娠等不利益取扱い) | 45 | 64 | 82 | 24 | 12 | 26 | 20 | 26 | 26 |
| 11条(セクシュアルハラスメント) | 128 | 137 | 202 | 34 | 22 | 63 | 34 | 19 | 47 |
| 12, 13条関係(母性健康管理) | 22 | 16 | 22 | 45 | 15 | 38 | 6 | 14 | 11 |
| ポジティブ・アクション関係 | 1 | 1 | 0 | 14 | 9 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| その他 | 2 | 4 | 5 | 14 | 18 | 28 | 3 | 5 | 17 |
| 合計 | 203 | 226 | 322 | 162 | 84 | 182 | 78 | 92 | 134 |

(2)育・介法に関する相談

育・介法に関する相談は1, 241件と、前年度の1, 462件から約15. 1%減少しています。

特に事業主からの相談件数が539件と、前年度の721件から約25. 2%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考えられます。

一方、労働者からの相談は395件と、前年度の351件から約12. 5%増加しています。

特に、労働者からの、育児休業等に関する不利益取扱い等に関する相談は200件と、前年度の152件から約31. 6%増加しています。

図3 育・介法関係相談件数推移

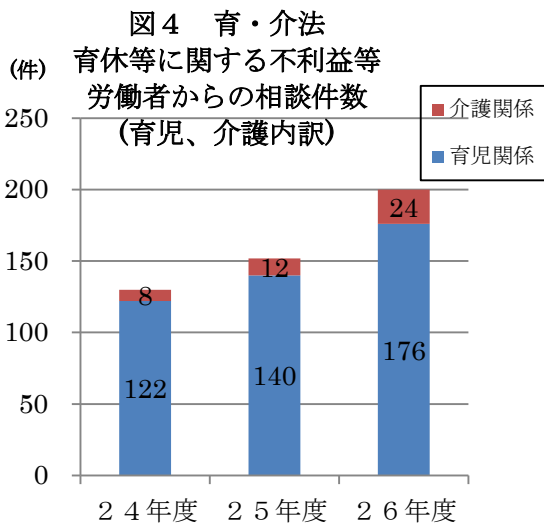
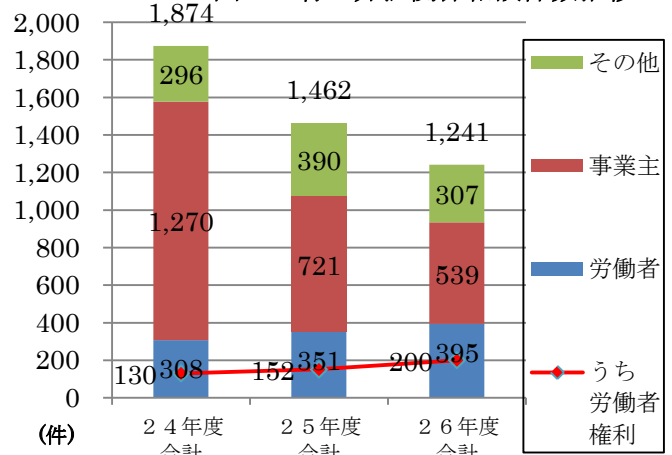
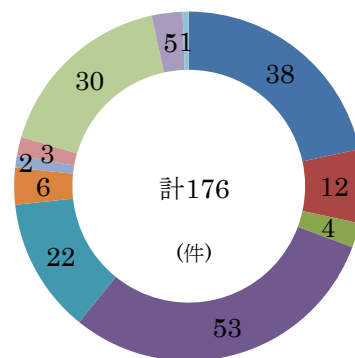


図5 育・介法 育休等に関する不利益等 労働者からの育児関係相談内訳



- 休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く)
- 期間雇用者の休業に係る事案
- 子の看護休暇に係る事案
- 休業に係る不利益取扱い事案
- 休業以外に係る不利益取扱い事案
- 所定外労働の制限に係る事案
- 時間外労働の制限に係る事案
- 深夜業の制限に係る事案
- 所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案
- 所定労働時間の短縮措置等(24条)に係る事案
- 労働者の配置に関する配慮に係る事案

労働者からの育児休業等に関する不利益取り扱い等に関する相談200件のうち、育児関係が176件と88%を占めていますが、介護関係の相談も年々増加しています。

育児関係176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「休業に係る不利益取扱いに関する相談」(事案の例 注1参照)が最も多く53件(31.1%)、次いで育児休業を取らせてもらえない等の「休業取得に関する相談」(事案の例 注2参照)が38件(21.6%)でした。

また、その他に、短時間勤務を利用させてもらえない等の「短時間勤務の取得に関する相談」(事案の例 注3参照)が30件(17.0%)、短時間勤務等育児休業以外の制度を利用しようとしたら退職勧奨された等の「休業以外の制度に係る不利益取扱いに関する相談」(事案の例 注4参照)が22件(12.5%)となっており、前年度と比べても増加しています。

育児休業だけでなく、その他の制度についても利用が広がっているものの、完全に定着するまで至っていない状況を反映していると考えられます。

表2 育・介法 育休等に関する不利益等 労働者からの育児に関する相談件数

(件)

| | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
|------------------------|------|------|------|
| 休業に係る事案(期間雇用者に係る事案を除く) | 22 | 40 | 38 |
| 期間雇用者の休業に係る事案 | 8 | 5 | 12 |
| 子の看護休暇に係る事案 | 1 | 2 | 4 |
| 休業に係る不利益取扱い事案 | 56 | 72 | 53 |
| 休業以外に係る不利益取扱い事案 | 0 | 0 | 22 |
| 所定外労働の制限に係る事案 | 4 | 3 | 6 |
| 時間外労働の制限に係る事案 | 2 | 0 | 2 |
| 深夜業の制限に係る事案 | 2 | 1 | 3 |
| 所定労働時間の短縮措置等(23条)に係る事案 | 14 | 17 | 30 |
| 所定労働時間の短縮措置等(24条)に係る事案 | 1 | 0 | 5 |
| 労働者の配置に関する配慮に係る事案 | 2 | 0 | 1 |
| 休業期間等の通知に係る事案 | 2 | 0 | 0 |
| その他 | 8 | 0 | 0 |
| 計 | 122 | 140 | 176 |

注1)「休業に係る不利益取り扱いに関する相談」事案(休業に係る不利益取扱い事案)の例

- ・育休からの復帰にあたってパートになるよう言われた。
- ・育休中に人員を採用し、戻る場所がないから退職するか、異動するよう言われた。 等

注2)「休業取得に関する相談」事案(休業に係る事案)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)「短時間勤務の取得に関する相談」事案(所定労働時間の短縮措置等に係る事案(23条))の例

- ・短時間勤務の申請をしたところ、人手が足りないので短時間勤務はさせられないと言われた。
- ・短時間勤務の申し出をしているのに、仕事量が多く残業も命じられるため、短時間勤務ができない。 等

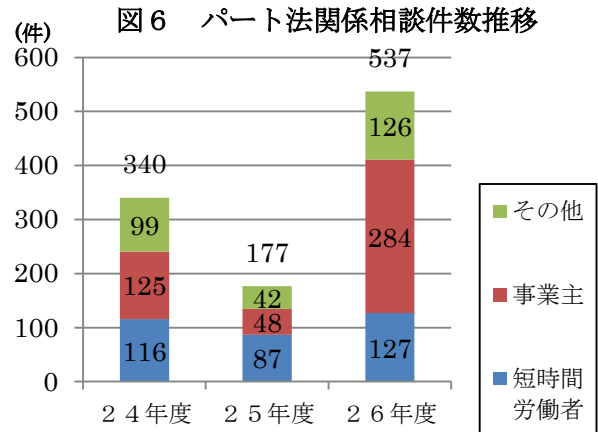
注4)「休業以外の制度に係る不利益取り扱いに関する相談」事案(休業以外に係る不利益取扱い事案)の例

- ・短時間勤務の申請をしたら、職種が変わるかパートになるよう言われた。
- ・育休復帰後残業免除を利用するつもりでいたが、残業できないならパートになるよう言われた。 等

(3)パート法に関する相談

パート法に関する相談は537件で、前年度の177件から約203.4%増加しています。特に事業主からの、改正パートタイム労働法（平成26年4月1日公布、平成27年4月1日施行）に関する問い合わせや相談が多かったためと考えられます。

労働者からの相談内容の内訳は、「教育訓練」（19件）、「待遇に関する説明」（15件）に関するものが目立ちます。



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26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3件、育児・介護休業法関係が5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3件、育・介法関係では、「育児休業の申し出」に関するものが1件、「育児休業に係る不利益取扱い」が4件でした。

◆◆紛争の事例①（均等法及び育・介法複合事案）◆◆

【紛争の概要】

妊娠を告げたところ解雇されたとして、解雇の取り消しと産前産後休業・育児休業の取得を求めた事案。

【援助の結果】

会社側は、本人の申し出により退職することで合意していたが、その後労働者から退職を撤回したい旨の申し出があり、話し合いを行ったところ、その際の態度から解雇に至ったと主張。室からは、妊娠中の解雇は無効であり、事業主が妊娠以外の理由の解雇であることを証明しなければならないことを指摘し、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にするよう助言。

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

◆◆相談の事例②（均等法及び育・介法複合事案）◆◆

【紛争の概要】

契約社員（1年更新）が妊娠の報告及び育児休業の申し出をしたところ、契約の更新をしないと通告され、育休の取得を拒否されたとして、契約の更新及び産前産後休業・育児休業の取得を求めた事案。

【援助の結果】

会社側は、勤務態度や人事評価の結果である旨主張。室からは、これまでの更新の状況や更新をしない旨を通告した時期などから、妊娠・育児休業申し出を理由とした不利益取扱いの違反を指摘し、産前産後休業・育児休業を取得し継続就業ができるようにするよう助言。

会社側は援助の内容を理解し、契約を更新し、産前産後休業・育児休業の取得を認めた。

3 行政指導の状況

雇用均等室では、相談を端緒としたものの他に、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26年度に、雇用均等室は、**均等法に関して**289事業所を訪問し、389件の行政指導を行いました。

内訳は、「母性健康管理」についてが最も多く259件（89.6%）、次いで「セクシュアルハラスメントの防止対策」についてが122件（42.2%）でした。

育・介法に関しては、153事業所を訪問し、979件の行政指導を行いました。

内訳は、「育児のための短時間勤務制度」についてが最も多く93件（9.5%）、次いで「子の看護休暇制度」についてが87件（8.9%）でした。

パート法に関しては、342事業所を訪問し、1,039件の行政指導を行いました。

内訳は、「指針関係」（注6）及び「短時間雇用管理者の選任」（注7）を除くと、「通常の労働者への転換」についてが最も多く198件（19.1%）、次いで「労働条件の文書交付等」についてが176件（16.9%）でした。

注5)「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

注6)「短時間雇用管理者」とは：パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するように努めなければならないと規定されている。

II 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」及び「男女雇用機会均等月間」について

均等法が施行されて30年を迎えますが、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」については、依然として雇用均等室に寄せられる相談件数が多く、社会的な問題となっています。

平成26年10月23日に均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、平成27年1月23日には均等法及び育・介法の解釈通達が改正されました。

最高裁判所の判決に沿って、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されるということを明確化するものです。（内容は添付資料1参照）

静岡労働局では、解釈通達の改正も踏まえ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案に対しては厳正に対応するとともに、均等法の一層の周知徹底に取り組んでいきます。

また、厚生労働省では、昭和61年から男女雇用機会均等法が公布された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はじめ社会一般の認識と理解を深めているところです。

本年度は、『職場のマタハラでつらい思い、していませんか？～「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談ください！～』をテーマに、均等法の周知徹底、とりわけ妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知・啓発を中心に実施します。