

栃木労働局発表
平成23年5月31日

担 当	栃木労働局雇用均等室	
	室長	小山内 恵子
	地方機会均等指導官	渡邊 宏子
	地方育児・介護休業指導官	大貫 文子
	電話	028-633-2795

1. セクシュアルハラスメントに関する相談が最多 2. 改正育児・介護休業法に関する相談が大幅に増加！

－ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況(平成22年度)について －

栃木労働局(局長 藤井敏行)では、6月の「男女雇用機会均等月間」(別添1)を前に、平成22年度の男女雇用機会均等法(以下、「均等法」)育児・介護休業法に関する相談・指導等の状況を取りまとめました。雇用均等室に寄せられた相談や問合せの状況は以下のとおりです。



「きらら」
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

【平成22年度における法施行状況のポイント】

◎均等法(改正法施行4年目)

- ・ 相談件数は391件で、女性労働者からの相談が約半数。相談内容では、依然としてセクシュアルハラスメントに関するものが最も多い。
- ・ 紛争解決援助の申立は2件、調停申請は1件。
- ・ 是正指導件数は295件で、セクシュアルハラスメント対策に関するものが6割。

◎育児・介護休業法(改正法施行1年目)

- ・ 相談件数は1,996件で、前年度(1,242件)より大幅に増加。事業主からの相談が約6割。法改正があった、育児休業に関するもの、3歳未満の子の育児のための所定労働時間の短縮措置等に関するものが多い。
- ・ 紛争解決援助の申立は1件。栃木県内で初めて。
- ・ 是正指導件数は997件で、育児に関するものが6割を超えている。

1 栃木労働局雇用均等室における均等法に関する相談、指導等の状況（平成22年度） （別添2）

1 雇用均等室への相談（相談：391件）

- ・平成22年度に栃木労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談や問合せの件数は**391件**であった（平成21年度448件）。
- ・相談内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが**175件**（44.8%）と、依然として最も多く、次いで母性健康管理に関するものが**66件**（16.9%）、妊娠・出産等による不利益取扱いに関するものが**63件**（16.1%）となっている。
- ・このうち、女性労働者からの相談は**188件**（48.1%）で、相談全体の約半数を占めている。女性労働者の相談内容では、セクシュアルハラスメントに関するものが**103件**（54.8%）と最も多く、次いで妊娠・出産等による不利益取扱いに関するものが**30件**（16.0%）、母性健康管理措置に関するものが**29件**（15.4%）となっている。
- ・男性労働者からの相談は**14件**（3.6%）で、そのうち**9件**（64.3%）がセクシュアルハラスメントに関するもの、**2件**（14.3%）が募集・採用に関するものとなっている。
- ・事業主からの相談は**87件**（22.3%）で、そのうち**24件**（27.6%）がセクシュアルハラスメントに関するもの、**19件**（21.8%）が妊娠・出産等による不利益取扱いに関するものとなっている。
- ・その他（労働者の親族、同僚等）からの相談は**102件**で、そのうち**39件**（38.2%）がセクシュアルハラスメントに関するもの、**29件**（23.5%）が母性健康管理措置に関するものであった。

2 紛争解決の援助

（1）均等法第17条に基づく労働局長の援助（援助申立：2件）

- ・平成22年度における男女均等取扱いに係る紛争解決の援助の申立は**2件**と、前年度（7件）より減少した。すべて女性労働者からの申立であった。
- ・申立の内容は、妊娠・出産等による不利益取扱いに関する事案が**1件**、セクシュアルハラスメントに関する事案が**1件**であった。

（2）均等法第18条に基づく調停（調停申請：1件）

- ・平成22年度における男女均等取扱いに係る調停申請は**1件**。内容はセクシュアルハラスメントに関する事案であった。

3 行政指導（是正指導：295件）

- ・平成22年度は**106事業場**を対象に報告徴収を実施し、このうち、何らかの均等法違反のあった**106事業場**（100.0%）に対し、**295件**の是正指導を行った。
- ・指導事項としては、セクシュアルハラスメント対策に関するものが**177件**（60.0%）と最も多かった。

2 栃木労働局雇用均等室における育児・介護休業法に関する相談、指導等の状況

(平成22年度)

(別添3)

1 雇用均等室への相談（相談：1,996件）

- 平成22年度に栃木労働局雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談や問合せの件数は、1,996件であった（平成21年度 1,242件）。
- 相談内容をみると、育児休業に関するものが463件（23.2%）と最も多く、次いで3歳未満の子の育児のための所定労働時間の短縮措置等に関するものが241件（12.1%）となっており、平成22年6月30日施行の法改正の内容に関するものが多かった。
- このうち、労働者からの相談は141件（7.1%）であり、うち、実際に問題が生じている労働者からの相談は57件あり、育児に関する相談が54件（94.7%）、介護に関する相談が3件（5.3%）となっている。
- 実際に問題が生じている労働者の相談内容をみると、育児休業に関するものが38件（66.7%）、3歳未満の子の育児のための所定労働時間の短縮措置等に関するものが7件（12.3%）となっている。育児休業に関する相談のうち、育児休業を理由とする不利益取扱いに関する相談件数は12件あり、前年度（18件）より減少している。

2 紛争解決の援助（援助申立：1件）

- 平成21年9月30日よりスタートした育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決援助の申立が栃木県内で初めてあった。申立は女性労働者からであった。
- 申立の内容は、育児休業の申出を拒否されたとの育児休業取得に関する事案であり、栃木労働局長が助言等を行った結果、解決をみている。

3 行政指導（是正指導：997件）

- 平成22年度は176事業場を対象に報告徴収を実施し、このうち、育児・介護休業等制度に関する規定等に不備のあった175事業場（99.4%）に対し、997件の是正指導を行った。
- 指導事項としては、育児に関するものが662件（66.4%）、介護に関するものが239件（24.0%）となっている。

3 法の実効性の確保

(別添4)

- 相談等の状況を踏まえ、栃木労働局雇用均等室では、年間を通じて事業主や労働者等への法の周知徹底を図るとともに、労働者と事業主との紛争については、労働局長による援助や調停委員による調停により、円滑かつ迅速な解決を図ることとしている。
- また、東日本大震災により被害を受けた労働者からの産前産後休業及び育児休業等を理由とする解雇その他の不利益取扱いや性別を理由とする解雇その他の差別的取扱いに係る相談、母性健康管理に係る相談の増加が懸念されることから、東日本大震災に伴う「雇用均等特別相談窓口」を設置し、労働者や事業主等からの相談に対応している。

別添

- 1 第26回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成22年度男女雇用機会均等法の施行状況
- 3 平成22年度育児・介護休業法の施行状況
- 4 東日本大震災に伴う「雇用均等特別相談窓口」のご案内

<参考資料>

- 1 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No.20）
- 2 男女雇用機会均等法のあらまし（リーフレットNo. 15）
- 3 育児・介護休業法が改正されました！（リーフレット）

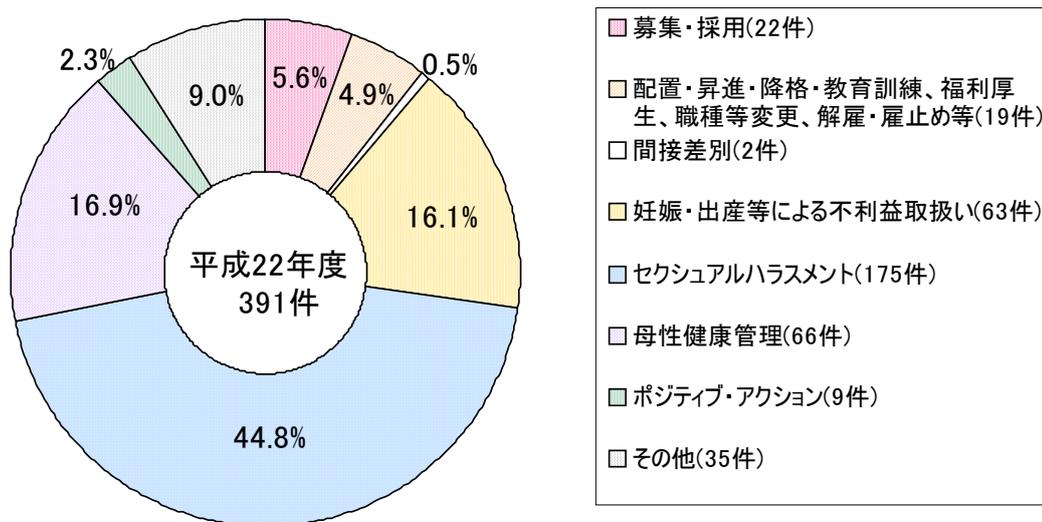
平成22年度男女雇用機会均等法の施行状況

栃木労働局雇用均等室

1 相談状況

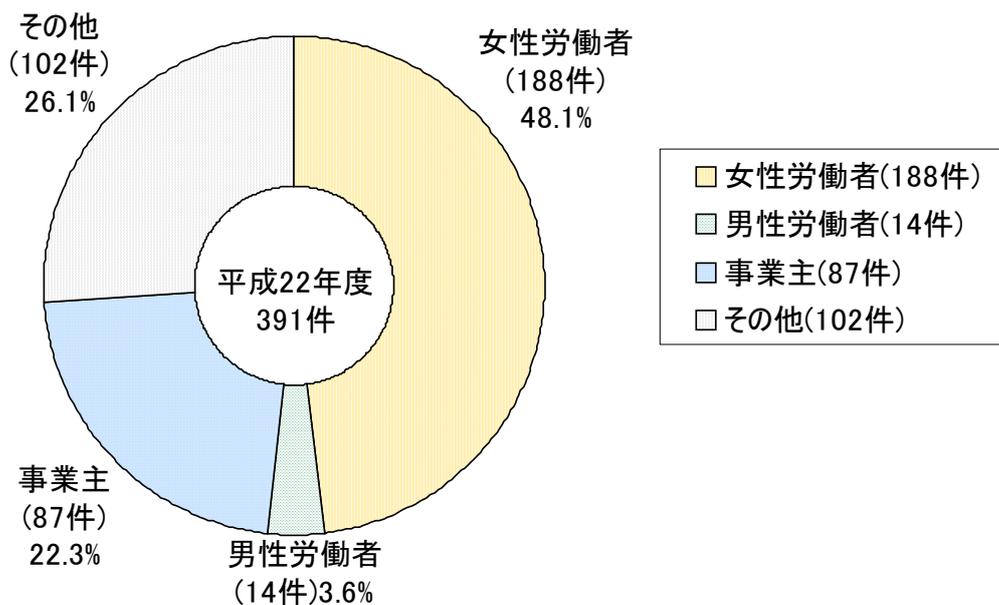
(1) 雇用均等室への相談（内容別均等法関係相談件数）

[栃木県]相談件数 391件

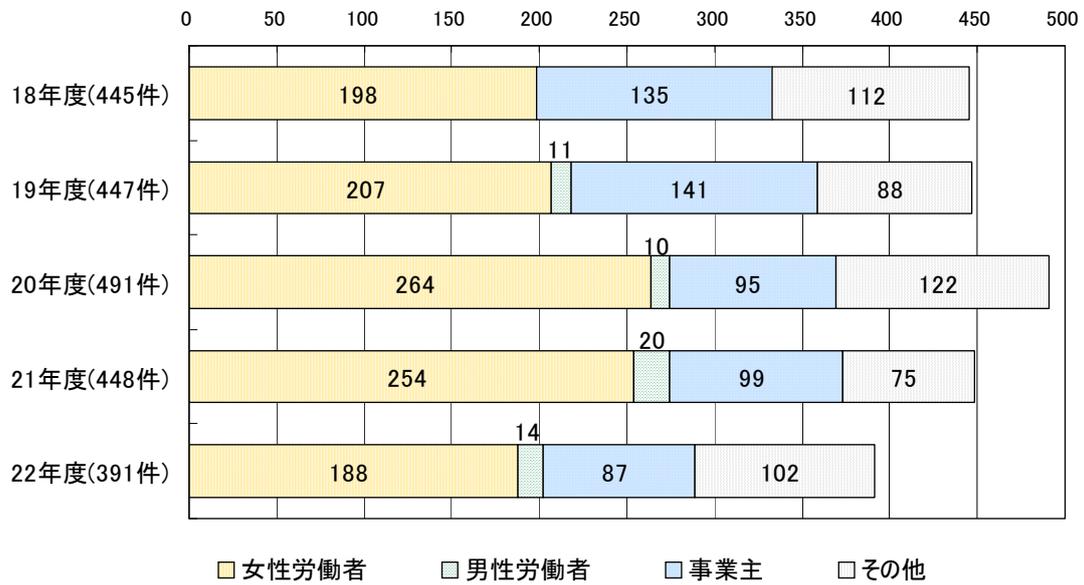


(2) 相談者別均等法関係相談件数

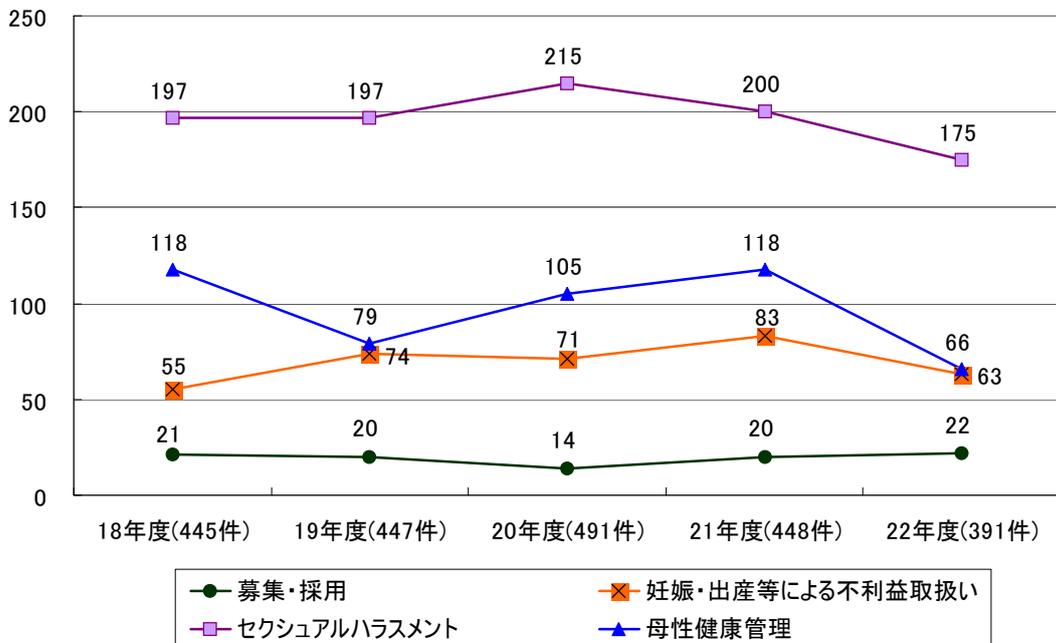
[栃木県]相談件数 391件



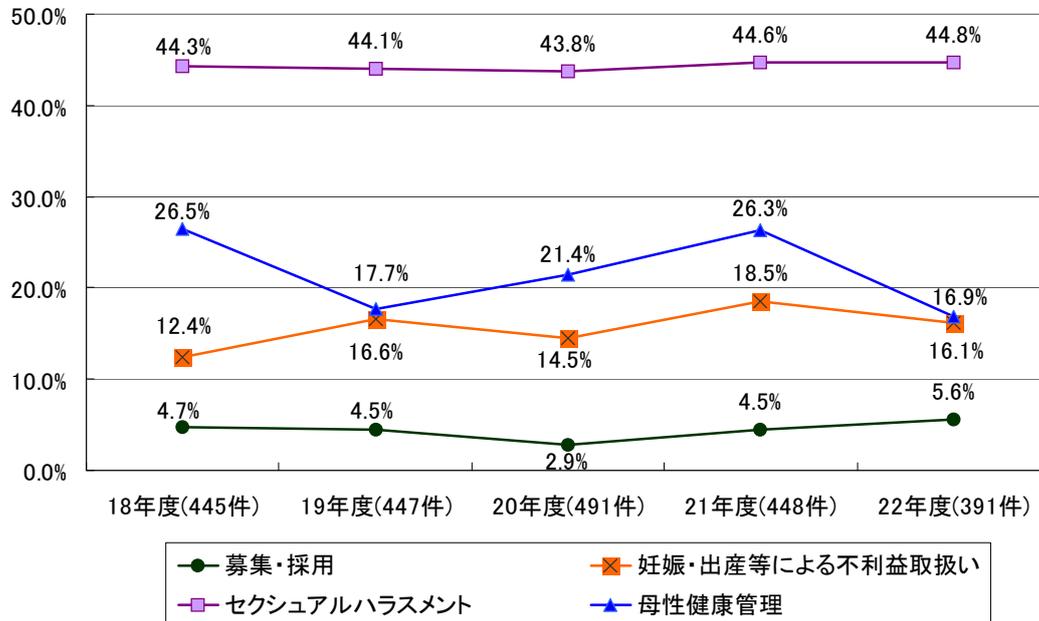
(3) 相談者別均等法関係相談の推移



(4) 募集・採用、定年退職・解雇等、セクシュアルハラスメント、母性健康管理に関する相談件数の推移



(5) 募集・採用、定年退職・解雇等、セクシュアルハラスメント、母性健康管理に関する相談割合の推移



(6) 主な相談内容

◎セクシュアルハラスメント

- ・セクハラを受けているが、どうしたらよいか（女性労働者、男性労働者）。
- ・セクハラについて相談したところ、退職勧奨された（女性労働者）。
- ・セクハラ相談があったが、対応について相談したい（事業主、その他）。

◎妊娠・出産等による不利益取扱い

- ・妊娠を報告したところ、退職を強要された（女性労働者、その他）。
- ・パートには産休制度がないので、退職するよう言われた（女性労働者）。
- ・契約社員が妊娠したが、次の契約更新をしなくてよいか（事業主）。

◎母性健康管理措置

- ・契約社員でも通院休暇は取ることができるか（女性労働者）。
- ・医師から母性健康管理指導事項連絡カードを書いてもらったが、どうしたらよいか（女性労働者）。
- ・医師からの指導事項があった場合、どう対応したらよいか（事業主、その他）。

(参考)

栃木労働局における男女雇用機会均等法に関する相談内容、年度別相談件数

※ ()は相談件数のうち女性労働者の件数

(単位：件)

事 項		年 度				
		18	19	20	21	22
法第5条関係 (募集・採用)		21 (3)	20 (4)	14 (1)	20 (1)	22 (0)
法第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種等変更、解雇・雇止め等)		16 (1)	26 (10)	50 (21)	12 (7)	19 (12)
法第7条関係 (間接差別)		-	5 (0)	6 (1)	0 (0)	2 (0)
法第9条関係 (妊娠・出産等による不利益取扱い)		55 (27)	74 (31)	71 (41)	83 (50)	63 (30)
法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)		197 (100)	197 (108)	215 (133)	200 (135)	175 (103)
法第12・13条関係 (母性健康管理)		118 (55)	79 (38)	105 (58)	118 (58)	66 (29)
法第14条関係 (ポジティブ・アクション)		1 (0)	10 (1)	10 (0)	1 (0)	9 (0)
その他(注1)		37 (12)	36 (15)	20 (9)	14 (3)	35 (14)
総 計		445	447	491	448	391
相 談 者	女性労働者	198	207	264	254	188
	男性労働者	-	11	10	20	14
	事業主	135	141	95	99	87
	そ の 他	112	88	122	75	102

(注1) 事項欄の「その他」には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱い等に関する相談が含まれている。

2 栃木労働局雇用均等室における紛争解決の援助事例

(均等法第17条に基づく援助)

(1) 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い

◆ 女性労働者からの申立内容

会社に妊娠を報告したところ、「仕事に何かあったら困る」と言われ、勤務シフトから外されてしまった。妊娠を理由に不当な扱いを受けて働けなくなったので、金銭補償を求める。

◆ 事業主の主張

当該女性労働者は、妊娠前から勤務態度が悪く、仕事量も他の労働者に比べて劣っていた。妊娠によりさらに仕事の能率が悪くなる上、狭い職場でぶつかったりして流産したら困ると思い、働かせるのは無理だと伝え、本人も退職に合意していた。

◆ 雇用均等室は双方の主張を踏まえ、事業主に対し次の事項について助言し、紛争解決のための援助を行った。

妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されている。妊娠に起因する症状による労働能率の低下を理由として退職を強要することもこれに該当するため、当該労働者の希望を踏まえてよく検討するよう助言。

◆ 結果

助言の結果、事業主が早期解決を希望して提示した金額に当該労働者も納得し、事業主から当該労働者に解決金が支払われて紛争は解決した。

※ なお、本件に係る援助終了後、別途、事業主に対しては、均等法に基づいた雇用管理を行うよう均等法第29条に基づく行政指導を行った。

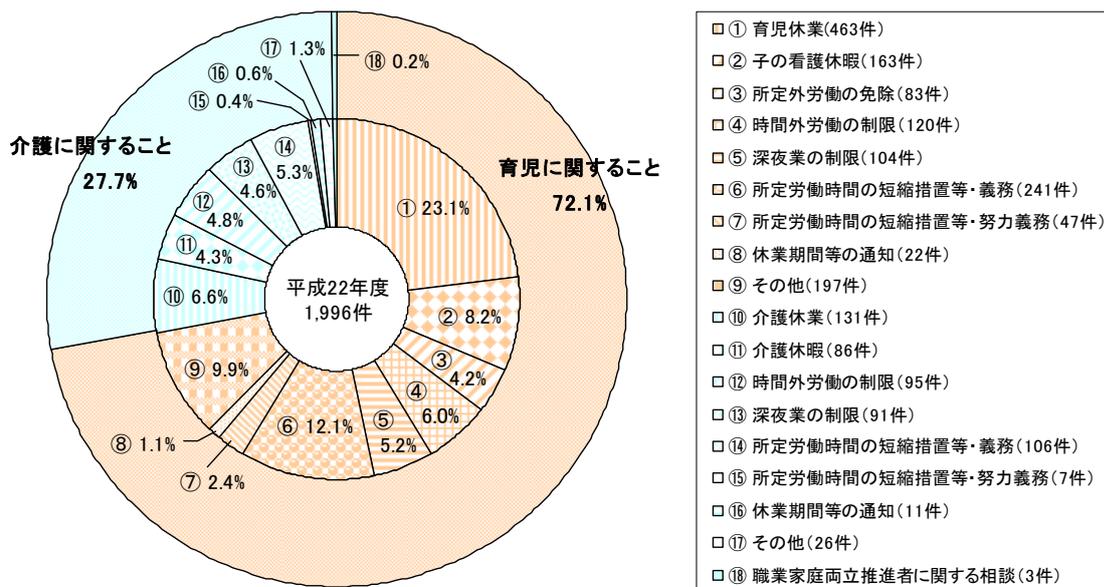
平成22年度育児・介護休業法の施行状況

栃木労働局雇用均等室

1 相談状況

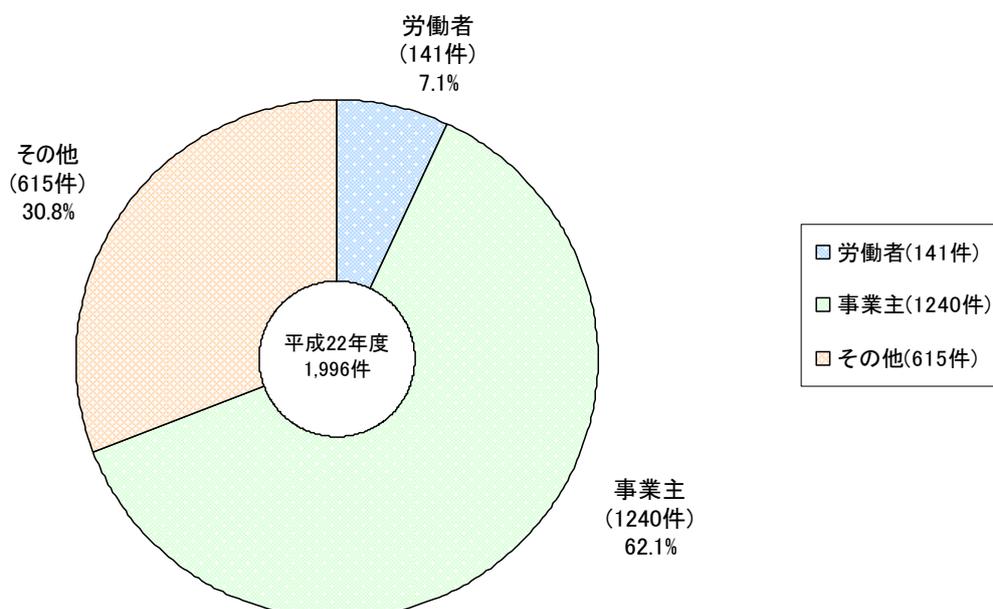
(1) 雇用均等室への相談

[栃木県]相談件数 1,996件

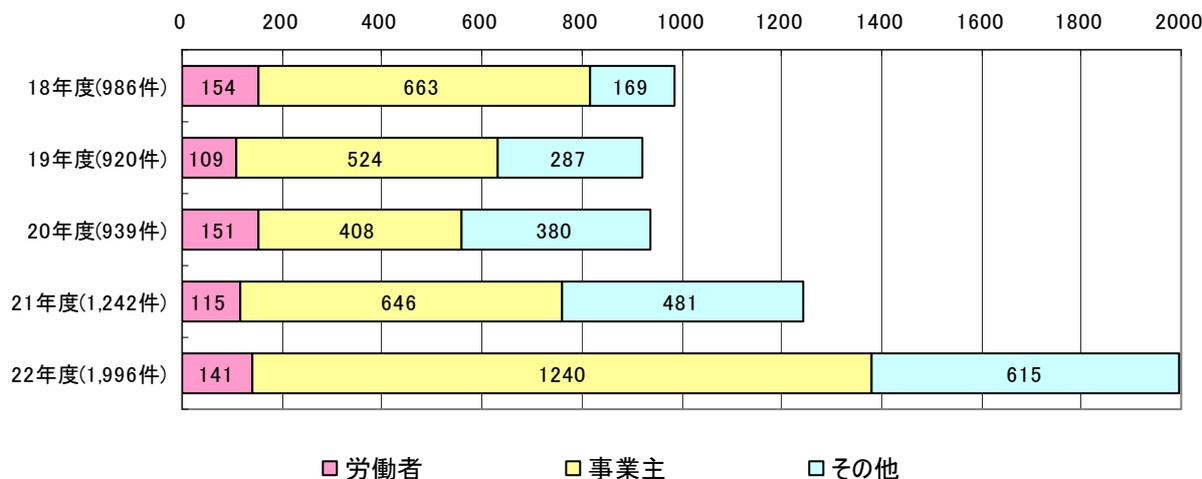


(2) 相談者別均等法関係相談件数

[栃木県]相談件数 1,996件



(3) 相談者別育児・介護休業法関係相談の推移



(4) 主な相談内容

◎育児休業

(労働者)

- ・ 育休を申し出たところ、制度がないので取得できないと言われた。
- ・ 1年契約のパートタイム労働者でも、育休は取得できるか。
- ・ 妻の育休取得後、自分も育休を取得したいがどうすればよいか。

(事業主)

- ・ 改正されたパパ・ママ育休プラスについて教えて欲しい。

◎3歳未満の子の育児のための所定労働時間の短縮措置等

(労働者)

- ・ 育休から復帰するに当たり、勤務時間を短くしたい。法改正で、勤務時間を短縮できると聞いたが、どうすればその制度を利用できるのか。

(事業主)

- ・ 改正された育児のための所定外労働時間の短縮措置について、就業規則への規定方法を教えて欲しい。

◎子の看護休暇

(労働者)

- ・ 会社に看護休暇がないが、取得できるのか。

(事業主)

- ・ 子の看護休暇について、改正内容を教えて欲しい。
- ・ 子の看護休暇を取得した場合、休暇分の給与は無給でよいか。

◎介護休業

(事業主)

- ・ 介護休業の申出があった。規定の整備方法を教えて欲しい。

(参 考)

栃木労働局雇用均等室における育児・介護休業法に関する相談状況

	19年度				20年度				21年度				22年度			
	相談件数		うち 実際に問題が生じている労働者 からの相談		相談件数		うち 実際に問題が生じている労働者 からの相談		相談件数		うち 実際に問題が生じている労働者 からの相談		相談件数		うち 実際に問題が生じている労働者 からの相談	
	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)
合 計	920	(100.0)	67	(100.0)	939	(100.0)	78	(100.0)	1,242	(100.0)	58	(100.0)	1,996	(100.0)	57	(100.0)
育児に関すること	671	(72.9)	65	(97.0)	711	(75.7)	69	(88.5)	994	(80.0)	50	(86.2)	1,440	(72.1)	54	(94.7)
育児休業	268	(29.1)	49	(73.1)	287	(30.6)	58	(74.4)	395	(31.8)	35	(60.3)	463	(23.2)	38	(66.7)
子の看護休暇	80	(8.7)	3	(4.5)	68	(7.2)	2	(2.6)	100	(8.1)	0	(0.0)	163	(8.2)	1	(1.8)
育児中の所定外労働の免除	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	83	(4.2)	0	(0.0)
育児中の時間外労働の制限	54	(5.9)	2	(3.0)	60	(6.4)	1	(1.3)	55	(4.4)	0	(0.0)	120	(6.0)	1	(1.8)
育児中の深夜業の制限	53	(5.8)	0	(0.0)	57	(6.1)	1	(1.3)	53	(4.3)	1	(1.7)	104	(5.2)	1	(1.8)
3歳未満の子の育児のための所定労働時間の短縮措置等	133	(14.5)	8	(11.9)	114	(12.1)	3	(3.8)	203	(16.3)	12	(20.7)	241	(12.1)	7	(12.3)
3歳以上小学校入学までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等	28	(3.0)	1	(1.5)	48	(5.1)	2	(2.6)	44	(3.5)	2	(3.4)	47	(2.4)	0	(0.0)
休業期間等の通知	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	(1.1)	1	(1.8)
その他	55	(6.0)	2	(3.0)	77	(8.2)	2	(2.6)	144	(11.6)	0	(0.0)	197	(9.9)	5	(8.8)
介護に関すること	246	(26.7)	2	(3.0)	224	(23.9)	9	(11.5)	246	(19.8)	8	(13.8)	553	(27.7)	3	(5.3)
介護休業	94	(10.2)	2	(3.0)	78	(8.3)	8	(10.3)	82	(6.6)	6	(10.3)	131	(6.6)	1	(1.8)
介護休暇	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86	(4.3)	2	(3.5)
介護中の時間外労働の制限	41	(4.5)	0	(0.0)	41	(4.4)	0	(0.0)	43	(3.5)	0	(0.0)	95	(4.8)	0	(0.0)
介護中の深夜業の制限	42	(4.6)	0	(0.0)	41	(4.4)	0	(0.0)	45	(3.6)	0	(0.0)	91	(4.6)	0	(0.0)
介護のための所定労働時間の短縮措置等(義務)	61	(6.6)	0	(0.0)	58	(6.2)	1	(1.3)	61	(4.9)	1	(1.7)	106	(5.3)	0	(0.0)
介護のための所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	3	(0.3)	0	(0.0)	2	(0.2)	0	(0.0)	1	(0.1)	1	(1.7)	7	(0.4)	0	(0.0)
休業期間等の通知	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	(0.6)	0	(0.0)
その他	5	(0.5)	0	(0.0)	4	(0.4)	0	(0.0)	14	(1.1)	0	(0.0)	26	(1.3)	0	(0.0)
職業家庭両立推進者(努力義務)	3	(0.3)	-	-	4	(0.4)	-	-	2	(0.2)	-	-	3	(0.2)	-	-

2 栃木労働局雇用均等室における紛争解決の援助事例

(育児・介護休業法第52条の4に基づく援助)

(1) 育児休業の申出を拒否され、退職勧奨された事案

◆ 女性労働者からの申立内容

育児休業申出書を提出したところ、少人数体制のため、長期に休ませることはできないと育児休業の取得を拒否され、退職勧奨された。
子が1歳に達するまで育児休業を取得し、働きたい。

◆ 事業主の主張

産前産後休業のみの短期間の休業ならよいが、子が1歳まで長期にわたり休まれては、仕事が回らなくなるので育児休業を取らせられない。退職してもらるか解雇するしかない。

◆ 雇用均等室は双方の主張を踏まえ、事業主に対し次の事項について助言し、紛争解決のための援助を行った。

要件を満たした労働者からの育児休業の申出を拒否すること、育児休業の申出をしたことを理由に解雇することは育児・介護休業法に違反する。

育児休業中の業務体制について検討し、申立者の希望する子が1歳になるまで育児休業を取得させ継続勤務を可能とするよう助言。

◆ 結果

申立者の希望どおり、子が1歳に達するまで育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。