

徳島労働局発表  
平成25年5月28日

	徳島労働局雇用均等室
担当	室長 木村 久美子 地方機会均等指導官 新居 美佐子 電話 (088) 652-2718

【6月は「男女雇用機会均等月間」です】

## 妊娠・出産、育児休業等によるトラブルに歯止めを！！

### 「就業継続バックアップセミナー」を開催します

徳島労働局雇用均等室では、平成24年度における男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）に係る相談受付状況及び紛争解決援助の実施状況を取りまとめました。

その結果、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が前年度より1.5倍となり、労働局長による紛争解決援助についても平成24年度の申立件数の6件すべてが妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案でした（いずれも解決済み）。

このため、女性の就労継続の妨げとなる妊娠・出産、育児休業等による不利益取扱いの未然防止等、均等法や育児・介護休業法等に沿った雇用管理を事業主に働きかけるため「就業継続バックアップセミナー」を開催します。

## 1 平成24年度均等法施行状況

### (1) 相談受付状況

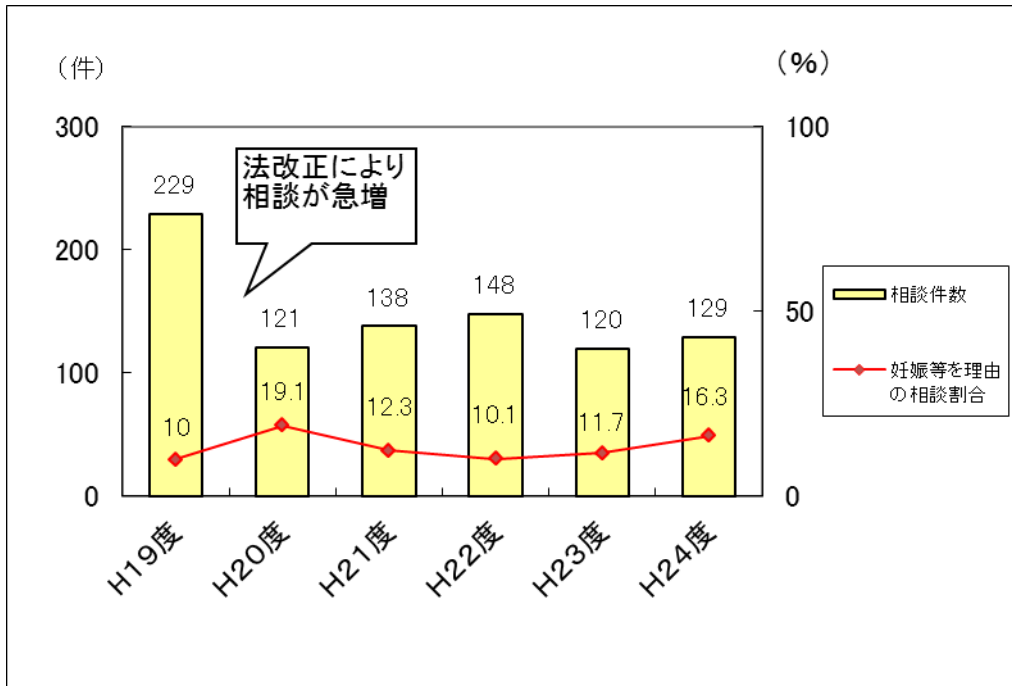
- ・平成24年度の相談件数は129件で、前年度より9件増加。
- ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が1.5倍（第1図）となり、平成19年度（均等法改正施行）以降、増減を繰り返しているが、一向に減少しない。
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、前年度より減少したものの、依然として相談件数全体の約3割を占めている。

①セクシュアルハラスメントに関する相談	37件（28.7%）
②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談	21件（16.3%）
③募集・採用に関する相談	12件（9.3%）
④母性健康管理（妊娠中の職場対応）に関する相談	10件（7.8%）

### (2) 労働局長による紛争解決援助について（別途2事例紹介）

- ・平成24年度の援助申立て事案は6件。
- ・6件とも妊娠したことを理由とする不利益取扱いに関するものであった。
- ・いずれも、労働局長による助言等を行い、解決に至っている。

第1図 相談件数の推移と妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談の割合



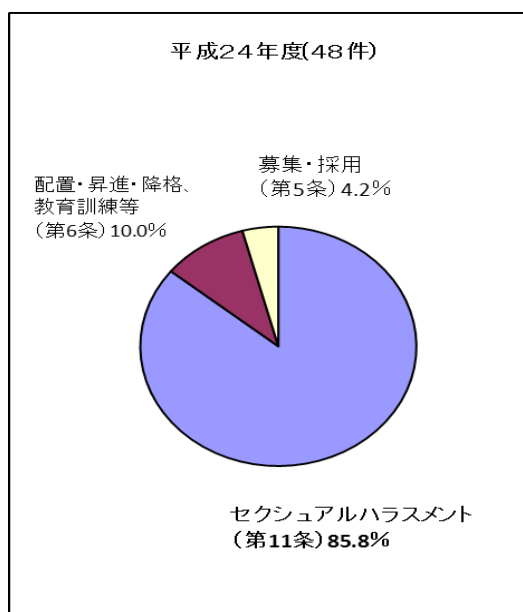
**【均等法第9条】**

**妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱いをすることは禁止されています。**

(3) 行政指導の状況

- ・平成24年度の行政指導（是正指導）件数は48件。
- ・依然としてセクシュアルハラスメントに関する措置義務違反が多く、全体の約86%を占めている。
- ・女性を深夜業（交替勤務や宿直）に就けない旨の規定や方針があるため、女性の採用・配置を行わない事業所や昇進につながる一定の等級から女性が排除されているなどの法違反事案が見受けられた。
- ・是正指導を行い、いずれも是正されている。

第2図 指導件数と事項



**【均等法第5条・6条】 事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。**

## 2 就業継続バックアップセミナーを開催します。(参加無料)

徳島労働局では、事業主を対象に、各種法律に基づく必要な措置や助成金制度等について紹介するために県内4箇所においてセミナーを下記のとおり開催します(要予約、先着順)。

- 美馬会場 平成25年6月14日(金) 13:30~15:30 うだつアリーナ
- 鳴門会場 平成25年6月21日(金) 13:30~15:30 鳴門地域地場産業振興センター
- 阿南会場 平成25年6月24日(月) 13:30~15:30 阿南労働総合庁舎
- 徳島会場 平成25年6月28日(金) 13:30~15:30 ホテルクレメント徳島

セミナー終了後は個別相談会を実施。

- 内容
- ・女性の就業継続を支える制度と運用上の留意点  
～労働基準法から均等法、育児・介護休業法まで～
  - ・中小企業両立支援助成金等

### (労働局長の紛争解決援助解決事例)

#### 事例 1

##### 申立者の属性

女性、正社員

##### 申立内容

妊娠したことを事業主に報告したところ、「今後は育児に専念するほうがよいだろう」と退職勧奨を受けるようになり、いたたまれなくなり退職することとなった。ついては、妊娠を報告したことにより勤務できなくなったため会社に何らかの金銭的補償を求めたい。

##### 事業主の主張

今回の退職については、本人の仕事ぶりを見て以前より考えていたことであり妊娠の報告があったことによるものではない。

##### 労働局長による援助の内容

妊娠、出産等を理由とする解雇等不利益取扱いが均等法により禁止されている。妊娠を報告した時期から退職勧奨が行われていることから妊娠を理由とするものであると推量される。均等法の遵守及び会社の責任を改めて認識するとともに、退職の意向を示している申立者に対する解決金の支払いについて検討するよう助言。

##### 結果

申立者は復職の意思がなく退職することとなったため、事業主は金銭的補償の請求に応じ、解決金を支払った。

## 事例 2

### 申立者の属性

女性、パートタイム労働者

### 申立内容

職場の上司に妊娠したことを報告したところ、「労働時間が短く雇用保険や社会保険に入っていないから産前・産後休業等は取れない。退職することになるだろう。」と言われた。しかし自分は産前・産後休業を取得した後、同じ職場で働きたい。

### 事業主の主張

雇用保険や社会保険に入っていない労働者は産前・産後休業は取得できないと思っていた。過去に産前・産後休業を取得したパートタイム労働者がいたことを失念していた。

### 労働局長による援助の内容

パートタイム労働者であっても産前・産後休業は取得することができる。申立者の主張である産前・産後休業を取得することができるよう、また休業明けには継続就業することができるよう措置を講じるよう助言。

### 結果

申立者は、退職することなく産前・産後休業を取得し、継続就業できることとなった。

## <添付資料>

- ・ 男女雇用機会均等法のあらまし（リーフレット）
- ・ 就業継続バックアップセミナー（ちらし）
- ・ 第28回男女雇用機会均等月間要綱