

平成25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」施行状況

## ～セクハラに関する相談が減少する一方、 マタニティハラスメントに関する相談が増加～

東京労働局（局長 西岸 正人）は、雇用均等室を中心に、女性の活躍を促進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境づくりを進めています。

平成25年度の相談、紛争解決の援助、是正指導の状況について取りまとめたところ、以下のような結果となりました。

### 1 相談件数 10,611件（前年度 11,569件）

<相談の内訳> 労働者からの相談 2,669件、事業主からの相談 6,272件

<労働者からの相談内容>

①セクシュアルハラスメント 831件 ②育児 573件 ③妊娠・出産 524件

### 2 紛争解決援助の申立等受案件数 101件（前年度 114件）

<内訳：受理> 労働局長による援助申立 93件  
調停申請 8件

### 3 是正指導件数 1,637件（前年度 2,120件）

<指導の内訳> ①男女雇用機会均等法関係 301件 ②育児・介護休業法関係 611件  
③パートタイム労働法関係 725件

#### 目次

I 雇用均等室で扱った相談、紛争解決の援助、是正指導の状況・・・P2～4

II 男女雇用機会均等法の施行状況・・・P5, 6

III 育児・介護休業法の施行状況・・・P7, 8

IV パートタイム労働法の施行状況・・・P9

資料1-1 東京労働局における男女雇用機会均等法の施行状況・・・P10

資料1-2 東京労働局における育児・介護休業法の施行状況・・・P11, 12

資料1-3 東京労働局におけるパートタイム労働法の施行状況・・・P13

参 考 資 料 雇用均等室で取り扱った紛争解決援助事例・・・P14, 15



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「きらら」



次世代法認定マーク「くるみん」



短時間正社員制度キャラクター  
「ハーモ」と「モニー」

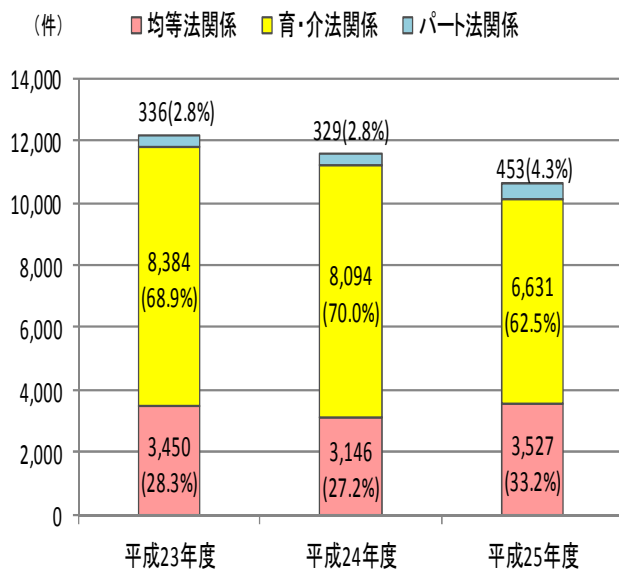
# I 雇用均等室で扱った相談、紛争解決の 援助、是正指導の状況

## 1 相談の状況

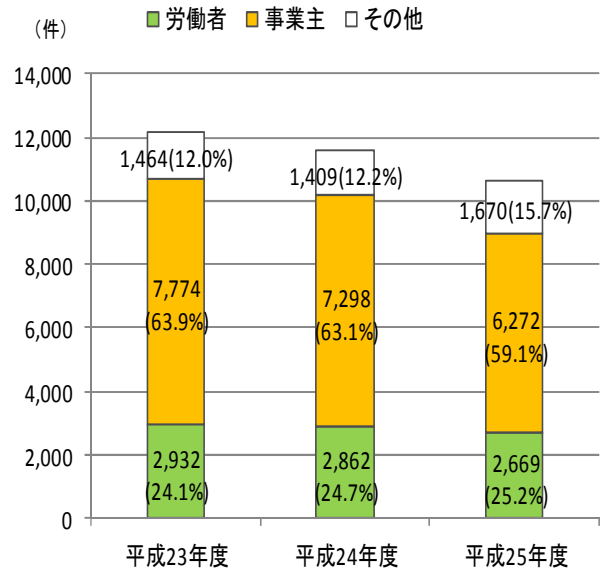
(資料 1-1、1-2、1-3 参照)

- ・平成 25 年度に寄せられた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関する相談は、10,611 件(図 I-1)。
- ・事業主からの相談が 6,272 件(59.1%)、労働者からの相談が 2,669 件(25.2%) (図 I-2)
- ・労働者からの相談で、最も多いものがセクシュアルハラスメントに関するもので 831 件であるが、これは改正均等法施行の平成 19 年度以降最も低く、また 1,000 件を下回った (表 I-1)。次に多いのが育児関係 573 件、妊娠・出産関係 524 件となっている。
- ・女性労働者からの相談のうち、いわゆるマタニティハラスメント (妊娠・出産、育児休業を理由とする不利益取扱い) に関する相談は、585 件と徐々に増加している。(表 I-2)
- ・男性労働者の育児に関する相談については、35 件となっている。(表 I-2)

【図 I-1】 相談状況 (男女雇用機会均等、  
育児・介護休業、パートタイム労働)



【図 I-2】 相談状況 (労働者、事業主、その他)



【表 I-1】 セクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移 (労働者)

	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
女性	1,471	1,702	1,787	1,612	1,178	998	803
男性	61	113	75	112	60	102	28
計	1,532	1,815	1,862	1,724	1,238	1,100	831

【表 I-2】 妊娠・出産、育児に関する相談の推移  
 (男女別の集計が可能となった平成 22 年度からの推移)

(件)

		平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
女性労働者	妊娠・出産関係	321	371	341	524
	うち不利益関係 (①)	247	280	240	355
	育児関係	555	702	694	538
	うち育児休業関係	382	450	487	332
	うち不利益関係 (②)	264	221	318	230

マタニティハラスメント関係 (①+②)	511	501	558	585
---------------------	-----	-----	-----	-----

(件)

		平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
男性労働者	育児関係	18	36	46	35
	うち育児休業関係	10	20	22	20
	うち不利益関係	7	5	16	8

### 男性労働者からの育児に関する相談事例

#### 事例①

育児休業を取得したいと人事担当者と面談をしたら、育児休業は取得できるが、将来管理職を目指すのか、平社員のみまでいいのか考えた方がいいと言われた。また、その相談をした後、自宅から時間のかかる勤務地に異動になった。こうしたこともあり、育児休業をあきらめて、有給休暇を取得することにした。

#### 事例②

事前に引継等の準備をして育児休業を取得できることになったが、実際に申出書を上司に提出したら、上司の態度が変わり、嫌がらせをされ、必ず復職するよう誓約書を書かされた。

#### 事例③

育児休業取得後の評価が下がり、減給された。また、復帰前には「なぜ育児休業を取得したのか」「早く辞めて」などと言われた。

#### 事例④

育児休業取得後復職をしたが、定時に帰宅することを理由に降格をされた。定時退社には努めているが、必要な残業はしており、納得がいかない。

#### 事例⑤

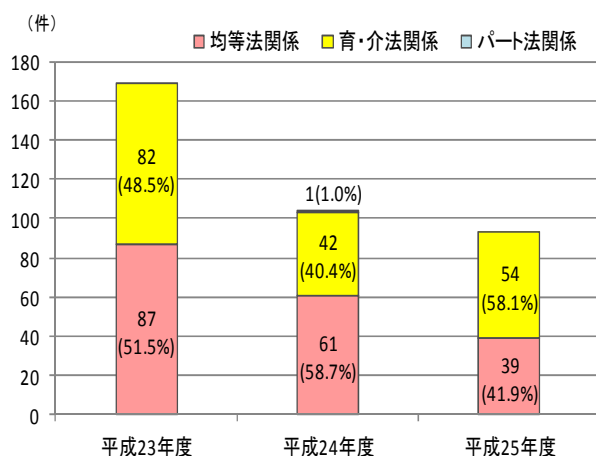
妻の負担を軽くするため育児休業取得後、1日30分程度の勤務時間の短縮を申し出たら、管理職でないにも関わらず、管理職は時短勤務はできないと言われ、その後、時短勤務は認めるが短縮分以上の賃金を減額すると言われた。

## 2 紛争解決援助状況（注1）

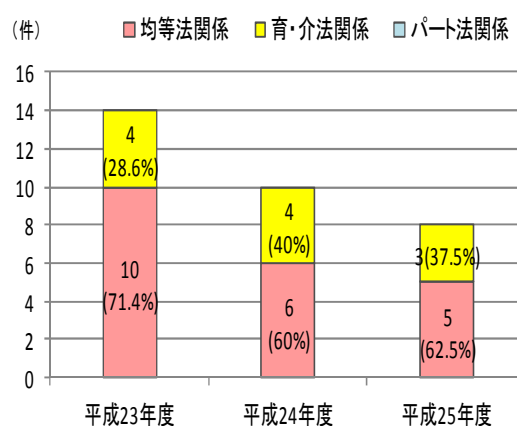
（資料 1-1、1-2、1-3 参照）

- ・ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 93 件、調停の申請受理件数は 8 件、合わせて 101 件で前年度(114 件)より減少。（図 I-3、I-4）
- ・ 申立等受理内容は、妊娠・出産・育児に関する件数が 77 件（妊娠・出産 23 件、育児関係 54 件）と全体の 76.2%を占めた。
- ・ 平成 25 年度内に援助等が終了した 99 件(前年度受理案件も含む。)のうち、64 件(64.6%)が解決した。

【図 I-3】 紛争解決援助申立件数



【図 I-4】 調停申請受理件数



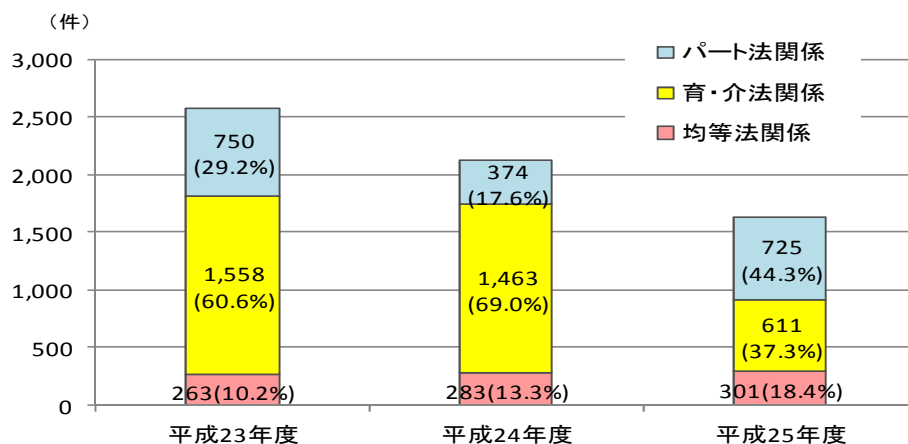
（注1）「紛争解決援助」：労働者と事業主の間の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に係るトラブルについて、公平な第三者として（1）労働局長、（2）労働局内の調停委員（弁護士や大学教授等で構成）が双方の意見を尊重して解決策を提示し、紛争の解決を図る行政サービス。

## 3 是正指導状況（注2）

（資料 1-1、1-2、1-3 参照）

- ・ 866 事業場を対象に雇用管理の実態を把握（報告徴収）し、このうち何らかの違反のあった 684 事業場に対して 1,637 件の是正指導を実施。（図 I-5）
- ・ 前年度から指導中のものも含めて、是正指導を受けた事業場のうち、9 割が年度内に是正。

【図 I-5】



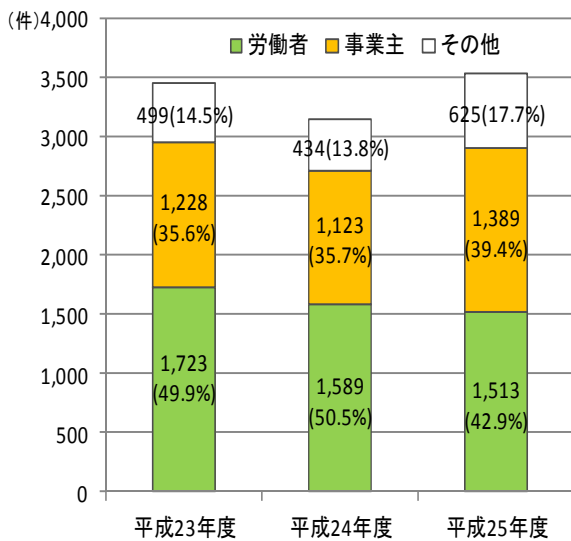
（注2）「是正指導」：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づき、労働局長は法の施行に関して必要な雇用管理の状況について実態を把握（報告徴収）し、事業主に対して、助言、指導、勧告を行うことができる旨が定められている。

## Ⅱ 男女雇用機会均等法の施行状況

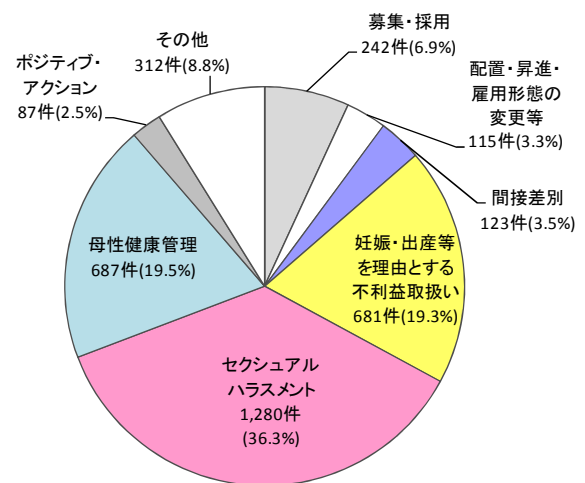
### 1 相談の状況（資料 1-1【表 1】【表 2】）

- ◆ 相談件数は 3,527 件で、相談者の内訳をみると、労働者からの相談割合が全体の 42.9% を占めた。（図Ⅱ-1）
- ◆ 内容別にみると、最も多いのは「セクシュアルハラスメント」相談。次いで、「母性健康管理」、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が多いが、募集・採用、配置・昇進に関する相談もあり、多様化が見られる。（図Ⅱ-2）

【図Ⅱ-1】相談件数の推移



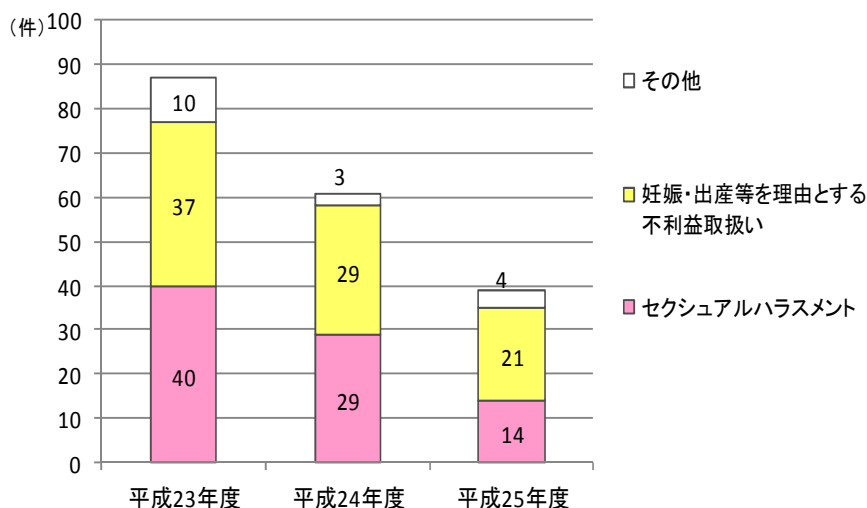
【図Ⅱ-2】相談内容の内訳



### 2 労働局長による紛争解決援助の状況（資料 1-1【表 3】）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 39 件で、内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(21 件)と「セクシュアルハラスメント」(14 件)が依然として多い。（図Ⅱ-3）
- ◆ 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」では、「解雇・退職強要」或いは「契約更新をしない」が 16 件と多く、その殆どが就業継続を希望していた。
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」の状況をみると、男女雇用機会均等法第 11 条に定めるセクシュアルハラスメント対策が実施されていない或いは実効性あるものとなっていないことが確認された事案が 7 件あった。また、申立時点で申立者が既に就業継続を断念している事案が 11 件あり、就労を継続しながらの問題解決の困難さを示している。
- ◆ 平成 25 年度に援助を終了した 39 件のうち、24 件 (61.5%) が解決した。

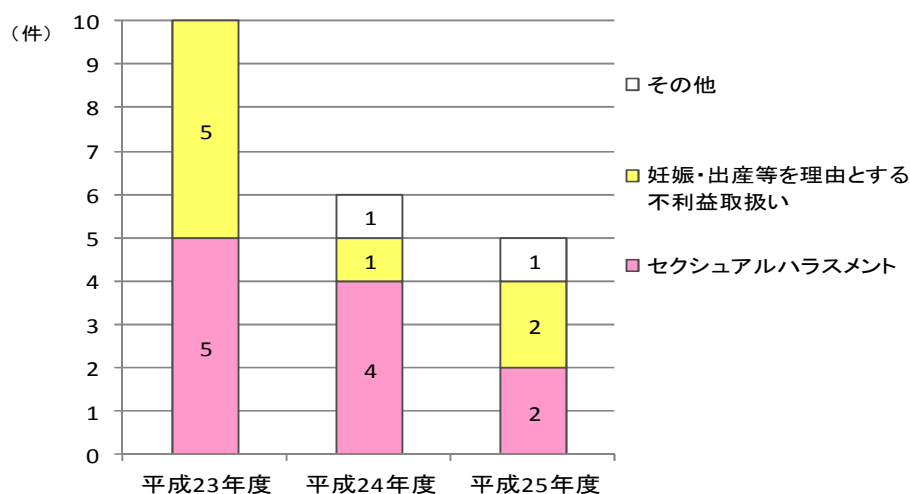
【図Ⅱ-3】 紛争解決援助申立件数の推移



### 3 機会均等調停会議による調停の状況（資料 1-1【表 4】）

- ◆ 調停申請受理件数は 5 件で、内容は「セクシュアルハラスメント」と「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が多い。（図Ⅱ-4）
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停申請を受理した 5 件のうち、調停案の受諾勧告を行った 2 件については双方受諾し、解決に至っている。

【図Ⅱ-4】 調停申請受理件数の内訳



### 4 是正指導の状況（資料 1-1【表 5】）

- ◆ 325 事業所を対象に男女雇用機会均等法第 29 条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった 177 事業所に対して 301 件の是正指導を行った。
- ◆ 指導事項としては「母性健康管理」に関する規定整備、「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するものが多数を占めている。
- ◆ 前年度からの指導中のものも含め、全体の 99%が年度内には是正されている。



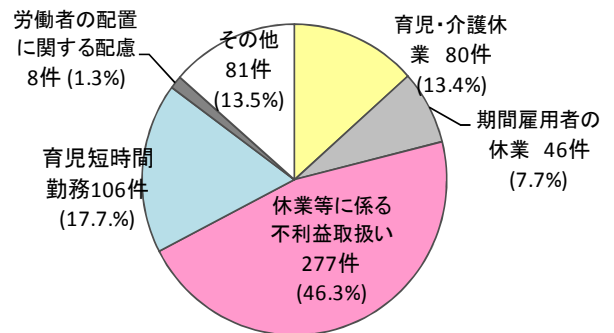
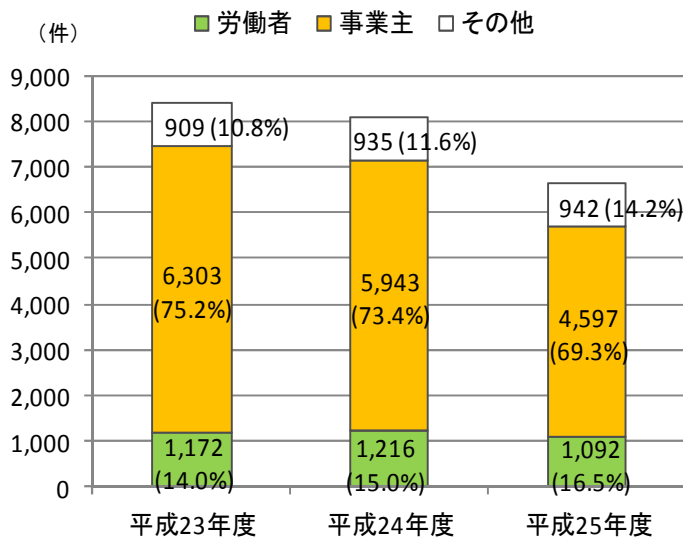
### Ⅲ 育児・介護休業法の施行状況

#### 1 相談の状況（資料 1-2【表 1】【表 2】）

- ◆ 相談件数は、6,631 件であった。（図Ⅲ-1）
- ◆ 前年度に引き続き、事業主からの制度に関わる相談は減少し、法の周知は一定進んだものと考えられる。一方、労働者からの相談は前年度とほぼ同水準。
- ◆ 労働者からの自らの権利行使に関わる相談について、相談内容別にみると、「育児・介護休業やその他の制度の利用を申し出たり取得したことに関わって不利益取扱いを受けた」という相談が最も多く全体の 46.3%となっている。  
次いで「育児短時間勤務」に関する相談が多く、全体に占める割合は 17.7%と前年度(13%)より増加している。（図Ⅲ-2）

【図Ⅲ-1】 相談件数の推移

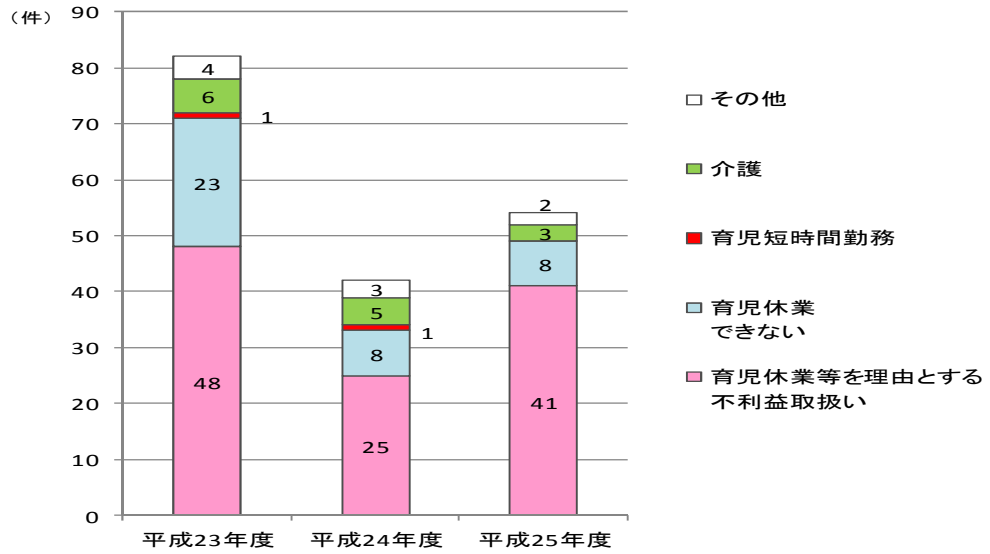
【図Ⅲ-2】 労働者からの自らの権利行使に関わる相談内容の内訳



#### 2 労働局長による紛争解決援助の状況（資料 1-2【表 3】）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 54 件であった。（図Ⅲ-3）
- ◆ 申立の内容をみると、「育児休業等に係る不利益取扱い」が最も多く 41 件。次いで、「育児休業できない」が 8 件となっている。
- ◆ 申立者の属性でみると、正規労働者からの申立ては 36 件、非正規労働者からの申立ては 17 件、事業主からの申立ては 1 件であった。
- ◆ 非正規労働者については、「育児休業できない」が 4 割以上（7 件）を占めており、正規労働者と比較して、依然、育児休業の取得時にトラブルが多い傾向がうかがわれる。
- ◆ 平成 25 年度に援助を終了した 54 件のうち、38 件（70.4%）が解決した。

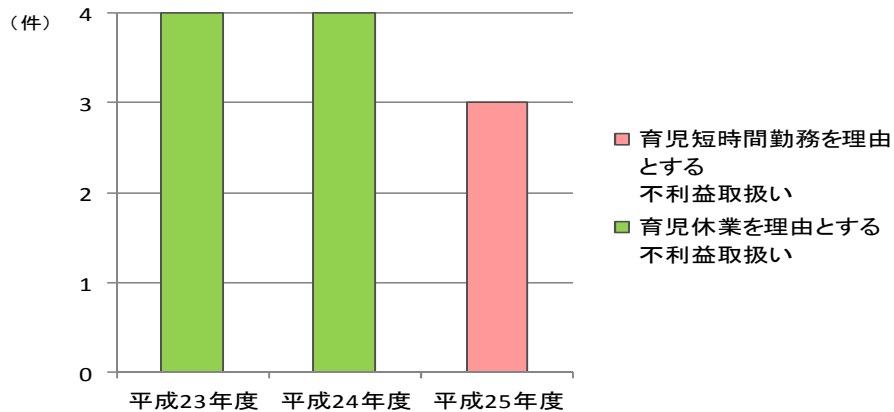
【図Ⅲ-3】 紛争解決援助申立件数の推移



### 3 両立支援調停会議による調停の状況（資料 1-2【表 4】）

- ◆ 調停申請受理件数は 3 件で、申請の内容はいずれも「育児短時間勤務に係る不利益取扱い」であった。（図Ⅲ-4）
- ◆ 平成 25 年度中に調停申請を受理した 3 件については、いずれも調停案の受諾勧告に至らず、打ち切りとなった。

【図Ⅲ-4】 調停申請受理件数の推移



### 4 是正指導の状況（資料 1-2【表 5】）

- ◆ 246 事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの育児・介護休業法上問題のあった 236 事業所に対し、611 件の是正指導を行った。
- ◆ 指導事項としては「育児休業」が最も多く、次いで「介護休業」、「育児のための所定労働時間の短縮措置」が多くなっている。
- ◆ 前年度から指導中のもも含め、全体の 88.1%が平成 25 年度中に是正されている。

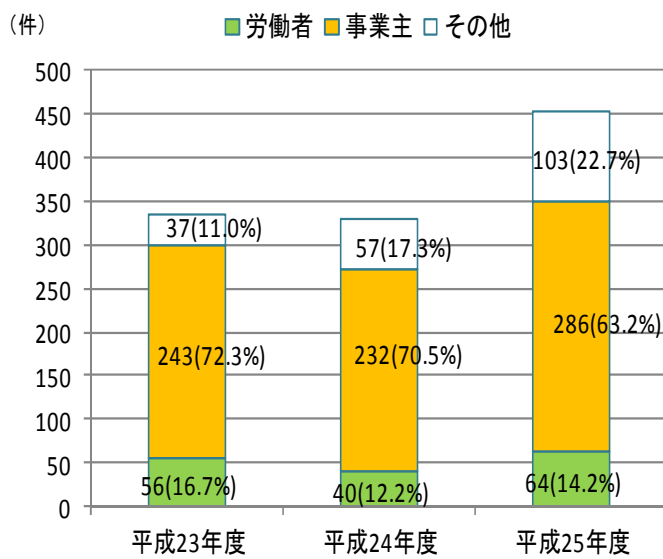


## IV パートタイム労働法の施行状況

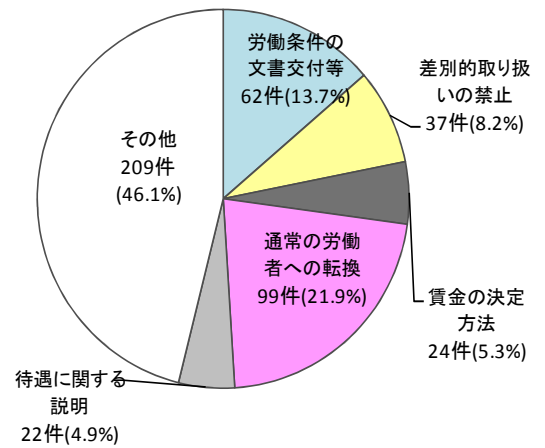
### 1 相談の状況（資料 1-3【表 1】【表 2】）

- ◆ 相談件数は 453 件で、相談者の内訳をみると事業主からの相談が全体の 63.2%を占めた。（図IV-1）
- ◆ 内容別にみると、その他（指針、年休、解雇、社会保険等）を除いて最も多いのは「通常の労働者への転換」に関する相談。次いで、「労働条件の文書交付等」、「差別的取り扱いの禁止」となっている。（図IV-2）

【図IV-1】 相談件数の推移



【図IV-2】 相談内容の内訳



### 2 是正指導の状況（資料 1-3【表 5】）

- ◆ 295 事業所を対象にパートタイム労働法第 16 条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった 271 事業所に対して 725 件の是正指導を行った。
- ◆ 指導事項としては「通常の労働者への転換」に関する規定整備に関するもの、「労働条件の文書交付等」に関するものが多数を占めている。
- ◆ 前年度からの指導中のものも含め、全体の 98.8%が年度内には是正されている。

東京労働局における男女雇用機会均等法の施行状況（H25年度）

資料1-1

【表1】 相談 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
募集・採用	169	187	242
配置・昇進・雇用形態の変更等	78	90	115
間接差別	12	14	123
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	612	499	681
セクシュアルハラスメント	1,882	1,564	1,280
母性健康管理	458	441	687
ポジティブ・アクション	29	51	87
その他（※）	210	300	312
合 計	3,450	3,146	3,527

※ その他は深夜業に従事する女性労働者への措置（均等則第13条）、各労働条件関係等を含む。

【表2】 （表1のうち）労働者からの相談 (件)

事 項	平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
募集・採用	14	10	14	8	18	6
配置・昇進・雇用形態の変更等	5	28	7	24	6	24
間接差別	0	0	0	2	1	2
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	287	0	246	0	357
セクシュアルハラスメント	60	1,178	102	998	28	803
母性健康管理	0	91	0	101	0	169
ポジティブ・アクション	0	2	1	0	0	3
その他（※）	0	47	6	80	3	93
合 計	80	1,643	130	1,459	56	1,457

※ その他は深夜業に従事する女性労働者への措置（均等則第13条）、各労働条件関係等を含む。

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
募集・採用	1	0	0
配置・昇進・雇用形態の変更等	9	1	0
間接差別	0	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	37	29	21
セクシュアルハラスメント	40	29	14
母性健康管理	0	2	4
合 計	87	61	39

【表4】 機会均等調停会議による調停申請受理 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
配置・昇進・雇用形態の変更等	0	0	0
間接差別	0	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	5	1	2
セクシュアルハラスメント	5	4	2
母性健康管理	0	1	1
合 計	10	6	5

【表5】 是正指導 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度	前年度からの 継続 (A)	当年度内の 是正 (B)
募集・採用	48	38	45	2	47
配置・昇進・雇用形態の変更等	1	6	3	0	2
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント	75	119	87	11	96
母性健康管理	139	120	166	0	166
合 計	263	283	301	13	311

\* 是正率 = B ÷ (A + 平成25年度) × 100

311 ÷ (13 + 301) × 100 = 99.0%

東京労働局における育児・介護休業法の施行状況

資料1-2

【表1】 相談

(件)

事 項		平成23年度	平成24年度	平成25年度
育児関係	育児休業関係	3,358	3,067	2,620
	子の看護休暇関係	361	378	259
	所定外労働の制限関係	229	323	172
	時間外労働の制限関係	179	185	121
	深夜業の制限関係	205	133	125
	勤務時間の短縮等の措置関係	1,413	1,565	1,282
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	87	66	68
	その他(※)	902	654	643
	小 計	6,734	6,371	5,290
介護関係	介護休業関係	794	848	677
	介護休暇制度関係	314	383	256
	時間外労働の制限関係	65	48	44
	深夜業の制限関係	55	49	43
	勤務時間の短縮等の措置関係	160	183	158
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	136	132	70
	その他(※)	126	71	90
小 計	1,650	1,714	1,338	
職業家庭両立推進者		0	9	3
合 計		8,384	8,094	6,631

※ その他は労働者の配置に関する配慮関係、休業期間等の通知関係を含む。

【表2】 (表1のうち)労働者からの権利等に関する相談

(件)

事 項	平成23年度		平成24年度		平成25年度		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
育児関係	育児休業関係(期間雇用者又は不利益取扱い関係を除く)	14	179	6	108	9	60
	期間雇用者の休業関係	1	50	0	61	3	42
	子の看護休暇関係	0	10	5	10	1	4
	休業等に係る不利益取扱い関係	8	285	20	340	9	262
	所定外労働の制限関係	2	12	2	12	2	13
	時間外労働の制限関係	0	10	1	1	0	2
	深夜業の制限関係	2	9	1	13	3	8
	勤務時間の短縮等の措置関係	3	85	7	95	5	101
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	1	7	2	6	0	9
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	3	15	1	20	0	7
	その他(※)	2	40	1	28	3	30
	小 計	36	702	46	694	35	538
介護関係	介護休業関係(期間雇用者又は不利益取扱い関係を除く)	6	12	5	24	1	10
	期間雇用者の休業関係	0	1	1	1	0	1
	介護休暇関係	2	4	0	4	1	3
	休業等に係る不利益取扱い関係	1	5	5	3	0	6
	時間外労働の制限関係	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限関係	0	0	0	2	0	0
	勤務時間の短縮等の措置関係	2	2	0	0	0	0
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	1	0	1	0	1	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	1	0	0	1	0
その他(※)	1	1	0	0	0	1	
小 計	13	26	12	34	4	21	
合 計		49	728	58	728	39	559

※ その他は紛争解決援助制度に係る不利益取扱い事案、休業期間等の通知関係を含む。

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理

(件)

事 項		平成23年度	平成24年度	平成25年度
育児関係	休業に関する事案	23	8	8
	看護休暇に関する事案	1	0	0
	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	48	25	41
	深夜業に関する事案	1	0	0
	所定労働時間の短縮措置等に関する事案	1	1	0
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	2	3	2
小 計		76	37	51
介護関係	休業に関する事案	1	1	1
	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	2	3	2
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	3	1	0
	小 計	6	5	3
合 計		82	42	54

【表4】 両立支援調停会議による調停申請受理

(件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
休業等に係る不利益取扱いに関する事案	4	4	0
所定労働時間の短縮措置等に関する事案	0	0	3
合 計	4	4	3

【表5】 是正指導

(件)

事 項		平成23年度	平成24年度	平成25年度	前年度からの 継続 (A)	当年度内の 是正 (B)
育児関係	休業制度	171	156	74	11	71
	子の看護休暇	146	133	32	9	34
	所定外労働の制限	112	107	30	10	33
	時間外労働の制限の制度	118	116	36	10	40
	深夜業の制限の制度	65	79	17	8	23
	所定労働時間の短縮措置（法に基づくものに限る）	110	96	48	10	47
	小 計	722	687	237	58	248
介護関係	休業制度	112	108	45	10	45
	介護休暇	102	106	29	10	32
	時間外労働の制限の制度	85	93	21	11	27
	深夜業の制限の制度	63	83	15	7	20
	所定労働時間の短縮措置（法に基づくものに限る）	81	88	33	11	36
小 計	443	478	143	49	160	
その他	393	298	231	4	228	
合 計	1558	1463	611	111	636	

※ その他については、休業期間等の通知等を含む。

\* 是正率 = B ÷ (A + 平成25年度) × 100

636 ÷ (111 + 611) × 100 = 88.1%

東京労働局におけるパートタイム労働法の施行状況（H25年度）

資料1-3

【表1】 相談 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働条件の文書交付等	37	43	62
差別的取り扱いの禁止	43	44	37
賃金の決定方法	16	28	24
通常の労働者への転換	80	76	99
その他	160	138	231
合 計	336	329	453

※ その他はパートタイム労働指針、年休、解雇、社会保険等を含む。

【表2】 (表1のうち)労働者からの相談 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働条件の文書交付等	7	5	7
差別的取り扱いの禁止	4	12	9
賃金の決定方法	5	12	6
通常の労働者への転換	4	3	1
その他	17	25	41
合 計	37	57	64

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働条件の文書交付等	0	0	0
差別的取り扱いの禁止	0	1	0
賃金の決定方法	0	0	0
通常の労働者への転換	0	0	0
その他	0	0	0
合 計	0	1	0

【表4】 均衡待遇調停会議による調停申請受理 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働条件の文書交付等	0	0	0
差別的取り扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	0	0	0
通常の労働者への転換	0	0	0
その他	0	0	0
合 計	0	0	0

【表5】 是正指導 (件)

事 項	平成23年度	平成24年度	平成25年度	前年度からの 継続 (A)	当年度内の 是正 (B)
労働条件の文書交付等	216	86	171	3	170
就業規則の作成手続	0	39	65	0	65
差別的取扱いの禁止	0	0	0	0	0
賃金	9	40	144	0	144
教育訓練	0	13	6	0	6
福利厚生施設	0	0	0	0	0
通常の労働者への転換	310	113	162	4	161
待遇に関する説明	0	1	0	0	0
その他	215	82	177	0	177
合 計	750	374	725	7	723

\* 是正率 = B ÷ (A + 平成25年度) × 100

$$723 \div (7 + 725) \times 100 = 98.8\%$$

## 雇用均等室で取り扱った紛争解決援助事例

### ◎男女雇用機会均等法第17条関係（労働局長による紛争解決の援助）

#### 1 産休を取得したことで賞与を支払われなかった。

（紛争の概要）

■申立者：女性労働者A

正規職員として勤務しているが、賞与の算定期間6か月の間に産休・育休で4か月ほど休業したため、就業規則の定めにより不支給とされたが、支給してほしい。

■被申立者：会社

就業規則において、賞与算定期間中2か月以上休職した者には、賞与を支給しない旨を定めており、Aを含めて他の該当者にも同様の取扱いとしている。Aとの面談においてもそのことは説明をしている。

（援助の概要）

■会社に対して、均等法及び育児・介護休業法の定めにより、産前産後休業や育児休業を取得したことを理由とした不利益取扱いは禁止されていることを説明するとともに、休職2か月以上した者は一律賞与を不支給とする取扱いは、産休・育休の休職期間以上の不支給の扱いとなるので是正するよう助言。

■申立者の就労日数で按分した額が賞与として支給された。

#### 2 契約の途中における退職の強要は妊娠したことが理由なのではないか。

（紛争の概要）

■申立者：女性労働者A

有期契約のパートタイマーとして働いており、妊娠が判明後、当時の管理担当者は産前・産後休業を認めていたが、後任の担当者が、突然、「パートタイマーには産休制度の適用はない。自己都合で退職届を書くように」と言われた。これまで、順調だったのに、ショックで切迫流産となってしまった。産前・産後休業を取得の上、契約期間満了まで雇用を継続してほしい。

■被申立者：会社

パートタイマーの就業規則には、産休や育児制度の整備がされておらず、適用がないことは申立者にあらかじめ説明をしていたつもりだが、伝わっていなかったようだ。また、申立者の休みが多く、雇用を継続できないという経営陣の判断だった。

（援助の概要）

■会社に対して、産前産後休業及び育児休業は就業規則に規定がなくとも、労働基準法、育児・介護休業法の定めにより取得できること、また、均等法により、妊娠等を理由とした不利益取扱いは禁止されていることを助言。

■Aは契約期間満了まで雇用を継続し、産休および期間満了まで育休を取得できることになった。

### ◎男女雇用機会均等法第18条関係（調停）

#### 3 セクシュアルハラスメントを受けたが、対応が適切に行われない。

（紛争の概要）

■申請者：女性労働者A

店長からセクハラを受け、再三拒否をしたがやむことはなく、メンタルクリニックに通院。その後、異動となり、セクハラの問題はなくなったが、異動先でのパワハラにより体調を崩し、出勤できなくなり、退職を申し出た。社労士を通じて、慰謝料等の支払い及びセクハラ・パワハラの実事認否を5日以内に回答するよう求めたが対応されない。

■被申立者：会社

申請者は体調不良で休職中で回復を待っていたところ突然、書面で回答するよう求められ驚いた。5日以内に回答することは困難なため、その旨了解願いたい旨の回答書を送付した後、2日後、社内調査結果を送ったところである。

（調停の結果）

■被申請者の企業は、均等法に基づくセクハラ防止規定は作成されていたものの、社員に対する徹底が不十分であった。このため、再発防止対策を確実に講じること及び解決金の支払い等を内容とした調停案を受諾勧告し、両者とも受諾。

## ◎育児・介護休業法第52条の4関係（労働局長による紛争解決の援助）

### 4 育児休業復帰時に労働条件が低下する転籍を命じられた。

（紛争の概要）

■申立者：女性労働者A

育児休業後の配置について、休業前の原職ではなく関連の別会社に転籍するよう言われた。転籍先においては、業務内容や労働時間、給与等において不利益なものとなることが納得いかない。

■被申立者：会社

Aのほかにもう1名育児休業者が生じ、要員確保のために人員を採用。休業からの復帰にあたって、人員が足りているため、この2者に転籍を打診したものである。

（援助の概要）

■労働条件の低下する転籍は、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いとなる可能性があることを助言。

■転籍については、就業規則に基づかないため撤回。このため、復帰先は休業前の当社とするが、業務は原職そのものではないが、原職に準じた業務に復帰させるとともに、労働条件は休業前のものとする事になった。

### 5 短時間勤務をするなら契約社員になるよう言われた。

（紛争の概要）

■申立者：女性労働者A

正社員として勤務しているが、短時間勤務制度を利用するのであれば、契約社員になるよう、それができなければ退職するよう言われた。継続勤務をする意思はなくなったが、こうした会社の対応により辞めざるを得なくなったため、会社都合の退職とし、金銭的補償もしてほしい。

■被申立者：会社

Aの業務は、店舗に1名しか配置されておらず、短時間勤務をさせることができない。育児・介護休業法の内容については不知であった。

（援助の概要）

■育児・介護休業法は、短時間勤務制度を設けなければならないことになっているが、業務の性質上その導入が困難であるならば、代替措置を講じなければならないことになっていること、また、短時間勤務を希望する者を契約社員に身分変更させることは、不利益取扱いに該当することを助言。

■短時間勤務制度の代替措置として3歳までの育児休業制度を設け、利用可能となったこと。これにより、本人は退職を撤回して、正社員として継続勤務が可能となった。

### 6 病気休暇中の介護休業の取得について

（紛争の概要）

■申立者：女性労働者A

業務中の事故により、労災休業後、症状が回復しないため病気休暇を取得。病気休暇取得中に母親が要介護状態となったため、長期の病気休暇による自然退職日前に、介護休業取得の意向を伝えた。医師からは、職場復帰可能との診断を受けている。事業主からは、実際に復職をしなければ、介護休業は取得できない旨の説明をされた。

■被申立者：会社

介護休業の取得を認めないわけではなく、まず病気休暇からの復職について、検討しているところ。復職プログラムにより職場復帰に十分な意欲があることが条件である。

（援助の概要）

■介護休業は、病気休暇中においても取得が可能であること、また、介護休業を取得することを理由に職場復帰に意欲がないと判断することがないように助言。

■Aは介護休業を取得することができることとなった。

※個人の特定を避け、よりわかりやすくするために、すべての事例に修正を加えてあります。