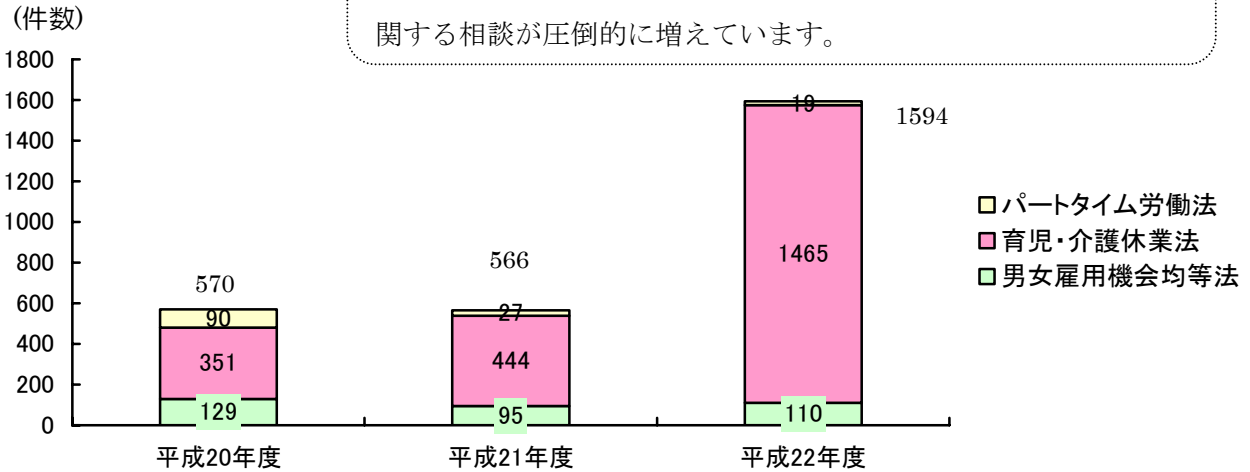


平成22年度 鳥取労働局雇用均等室における相談の状況

ー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ー

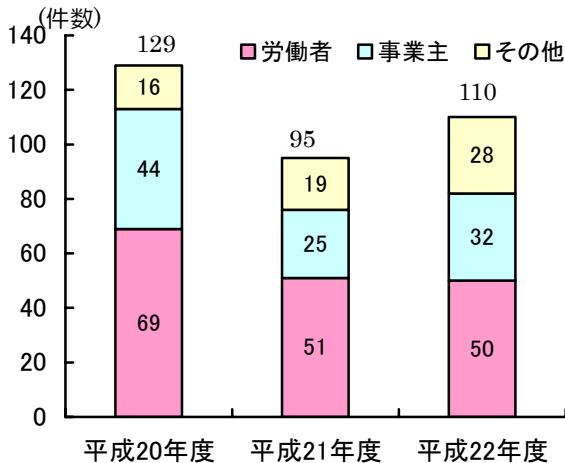
1 相談件数の推移

平成22年度に均等室に寄せられた相談は1594件で、前年度より大幅に増加しました。内訳としては、育児・介護休業法の改正に関する相談が圧倒的に増えています。

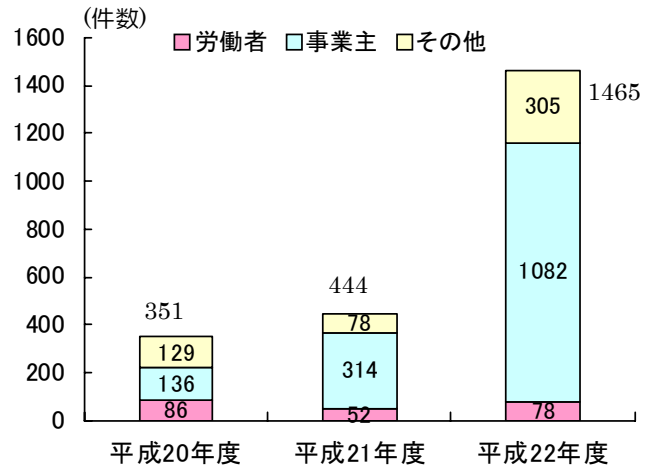


2 相談者の内訳別相談件数の推移

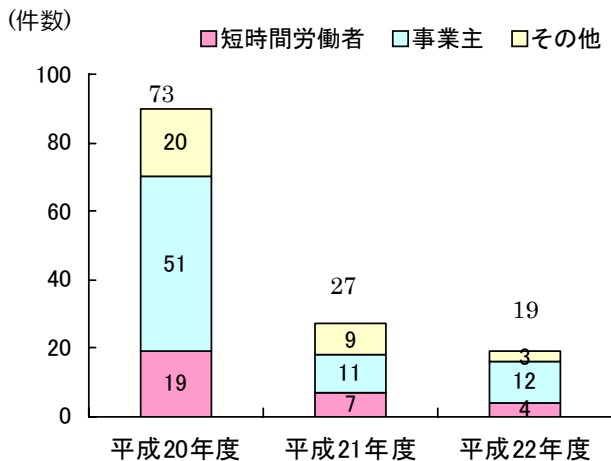
(1) 男女雇用機会均等法



(2) 育児・介護休業法



(3) パートタイム労働法



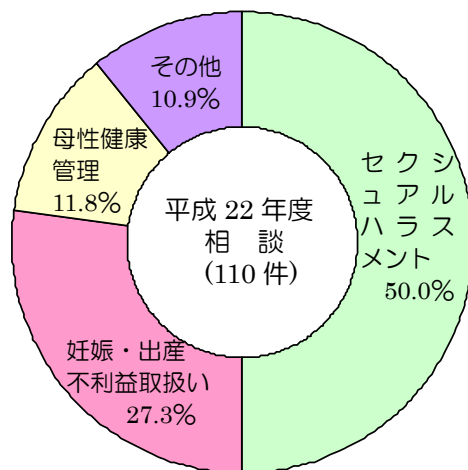
均等法の相談件数は110件で、労働者からの相談が50件と約半数を占めており、前年と比べ横ばい。事業主からの相談は、前年度に比べ増えています。

育介法の相談件数は1465件で、事業主からの相談が1082件と約8割を占め、育児・介護休業法の改正が大きく反映された結果となっています。

パート法の相談件数は19件で、前年度より減少しています。平成20年にパート法が改正され2年経過したことから、事業主の相談が減ったためと考えられます。

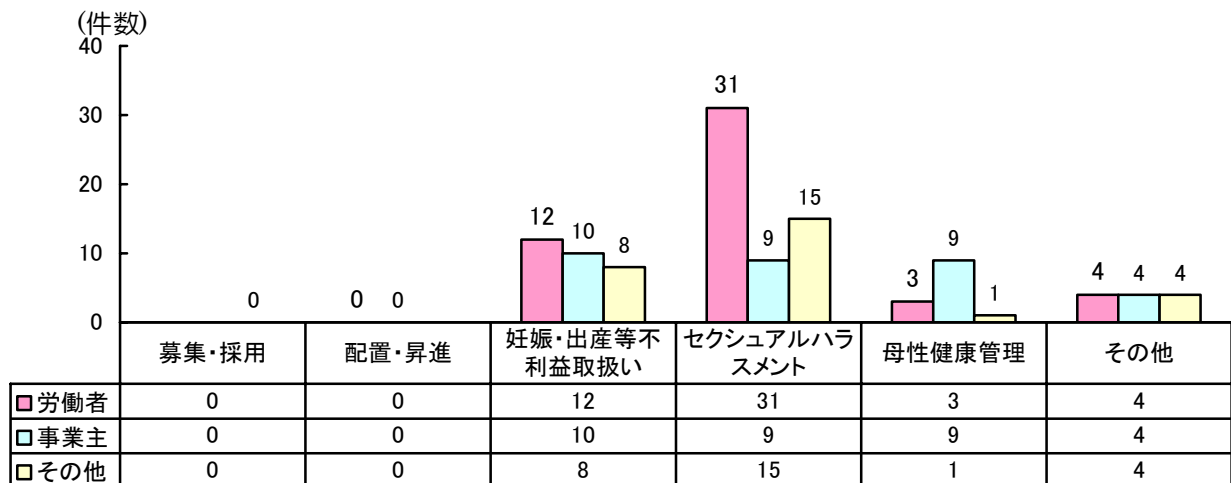
3 男女雇用機会均等法に関する相談

(1) 内容別の内訳

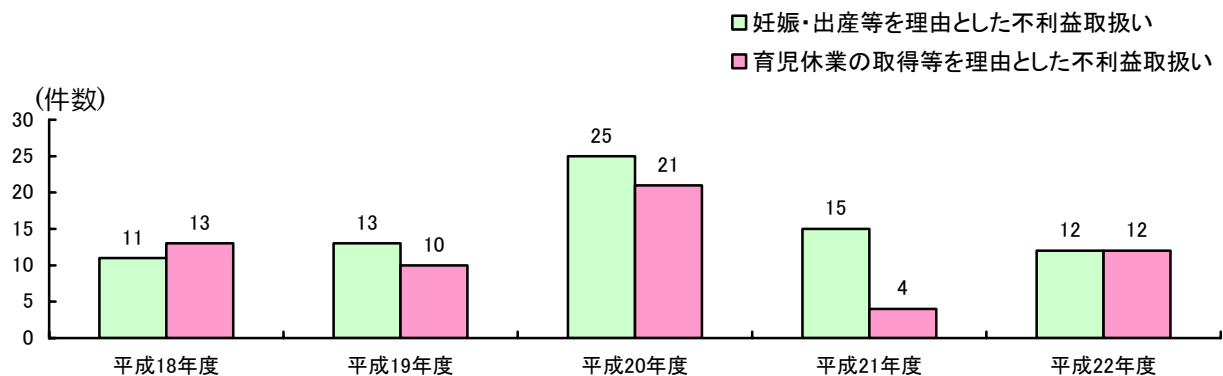


相談の内容を見ると、最も多いのは、セクシュアルハラスメントに関するもので 55 件 (50.0%)、次いで妊娠・出産に関する不利益取扱い 30 件 (27.3%) と続き、これらで全体の 8 割程度を占め、その 5 割が労働者からの相談でした。

(2) 相談者別、内容別件数



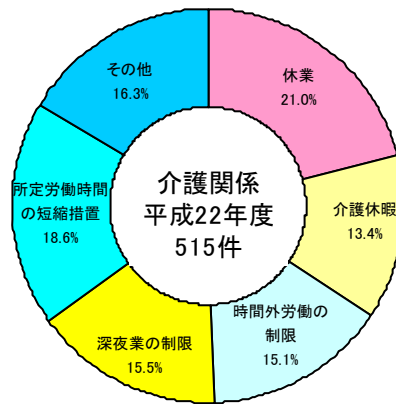
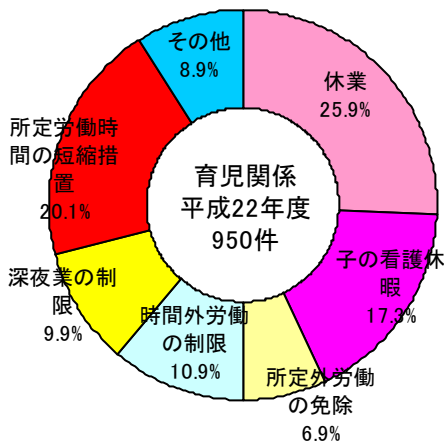
4 妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いの相談件数（労働者）の推移



労働者からの妊娠・出産及び育児休業取得等を理由とする不利益取扱いの相談を前年度と比較すると、妊娠・出産等に関するものは減少、育児休業の取得等に関するものが 3 倍に増加しています。

5 育児・介護休業法に関する相談

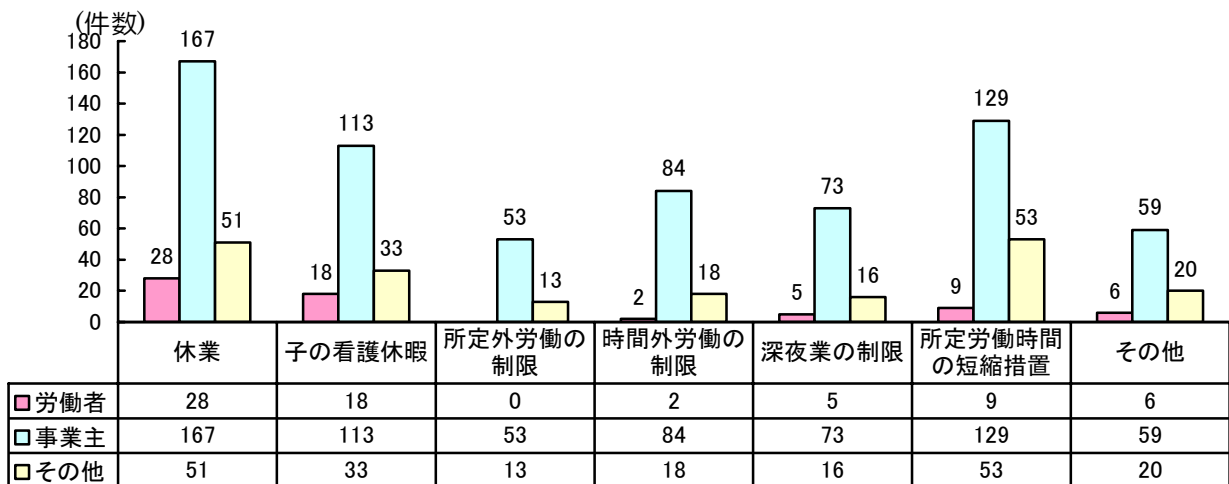
(1) 内容別の内訳



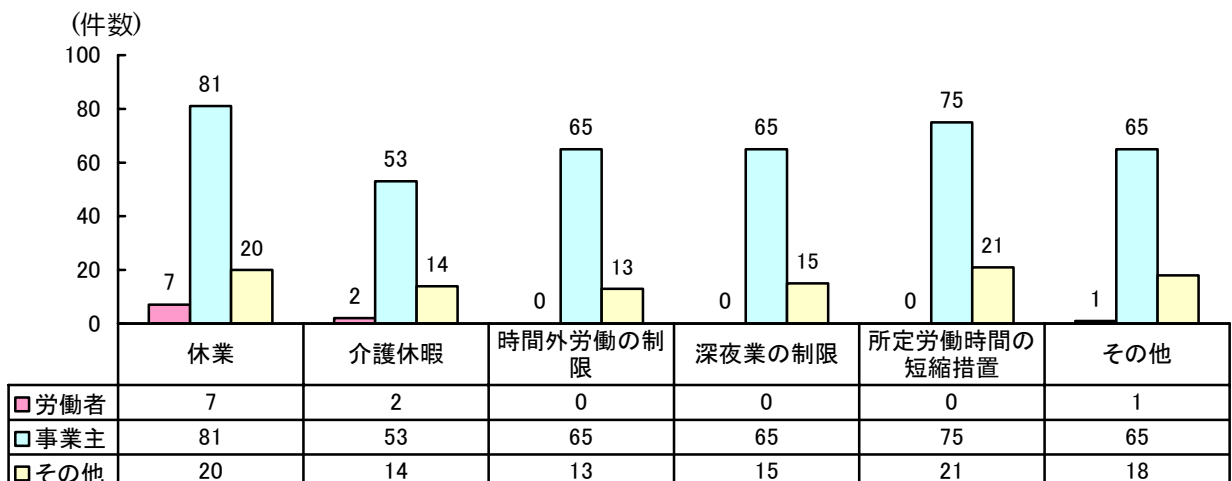
相談の内訳は、育児関係が 950 件、介護関係が 515 件であり、いずれも、事業主からの相談が大半を占めています。

(2) 相談者別、内容別件数

○育児関係

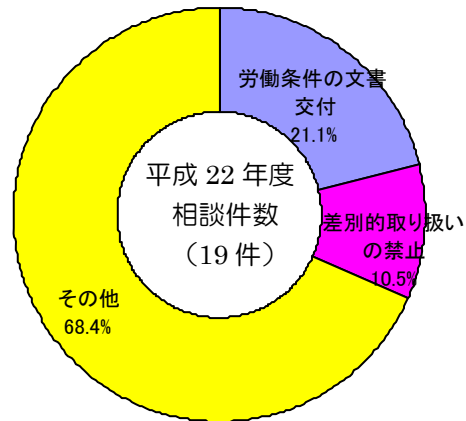


○介護関係



6 パートタイム労働法に関する相談

(1) 内容別の内訳



(2) 相談者別、内容別内訳



7 紛争解決の援助の件数

(1) 男女雇用機会均等法に基づくもの

() 内は調停申請件数

事 項	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	7 (2)	0	2 (1)
セクシュアルハラスメント	0	3 (0)	1 (1)

(2) 育児・介護休業法に基づくもの

事 項	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
育児休業に係る不利益取扱い		0	1 (0)

8 指導内容

(1) 男女雇用機会均等法に基づく指導内容

事 項	平成 22 年度 件数 (%)
募集・採用	0 (0)
配置・昇進・降格・教育訓練	0 (0)
セクシュアルハラスメント	120 (67. 0)
母性健康管理	59 (33. 0)
合 計	179 (100. 0)

(2) 育児・介護休業法に基づく指導内容

事 項		平成 22 年度 件数 (%)
育児関係	休 業	66 (20. 8)
	子の看護休暇	64 (20. 1)
	所定外労働の制限	11 (3. 5)
	時間外労働の制限	52 (16. 4)
	深夜業の制限	14 (4. 4)
	所定労働時間の短縮措置(措置義務)	19 (6. 0)
小 計		226 (71. 1)
介護関係	休 業	23 (7. 2)
	介護休暇	13 (4. 1)
	時間外労働の制限	13 (4. 1)
	深夜業の制限	13 (4. 1)
	所定労働時間の短縮措置(措置義務)	15 (4. 7)
	小 計	77 (24. 2)
職業家庭両立推進者の選任		15 (4. 7)
合 計		318 (100. 0)

(3) パートタイム労働法に基づく指導内容

事 項	平成 22 年度 件数 (%)
労働条件の文書交付等	99 (36. 8)
就業規則の作成手続	24 (8. 9)
賃金の決定	3 (1. 1)
通常の労働者への転換	74 (27. 5)
短時間雇用管理者の選任	66 (24. 5)
その他 (パートタイム労働指針など)	3 (1. 1)
合 計	269 (100. 0)

主な相談内容と紛争解決援助事例

主な相談内容

●セクシュアルハラスメント

- ・上司と部屋で2人きりにされ、卑猥な言葉を頻繁に言われた。
- ・上司と車で2人きりになり、卑猥な言葉とともに、手や足を触られた。
- ・同僚が下半身を露出したまま仕事をし、それを見るよう言われ、体調をくずし休職した。

●妊娠・出産を理由とする不利益取扱い

- ・妊娠したので産前産後休業の取得を申し入れたところ、体について責任が持てないとして、退職するよう上司から言われた。
- ・それまで契約の更新があることを前提に仕事をしていたのに、妊娠したことを上司に報告したところ、契約を更新しないと言われた。

●育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い

- ・育児休業からの復職直前になり、復職せず退職するよう言われた。
- ・子の看護休暇の取得をしようとしたら、そのような制度はないと休暇を認められなかった。
- ・育児休業からの復職後の勤務について、それまでとは職種が異なるような異動を言われ、子育てしながら勤務を続けることが困難になった。

紛争解決援助事例

●妊娠したことを会社に伝えたところ退職するよう言われた事案

【概要】 上司に妊娠したこと、医師の指導に従い勤務時間短縮を申し出たところ退職を迫られたとして、継続就業を求める援助の申立てを行った。

【援助の内容】 会社に確認したところ、退職については、申立者の体調不良・勤務態度を勘案し、申立者と合意の上で決めたとのことであった。妊娠を理由とする解雇・不利益取扱いに当たる可能性があることを説明し、申立者の継続就業の意向を伝え、再度話し合うよう助言。

【援助の結果】 事業主と申立者で話し合った結果、就業を継続できるようになり、紛争は解決した。

●育児休業から復職にあたって、復職せず退職するよう言われた（育休切り）事案

【概要】 契約社員である申立者が、育児休業復帰直前に解雇されたとして、金銭補償を求める援助の申立てを行った。

【援助の内容】 会社に確認したところ、経営悪化で業務縮小を余儀なくされ、契約社員で休業中の申立者を解雇する運びになったとのことであった。業務縮小については合理性はあるものの、育児休業を理由とする不利益取扱いに当たる可能性があることを説明し、申立者の金銭補償を求める意向について検討するよう助言。

【援助の結果】 事業主は、一定の金銭補償に応じ、紛争は解決した。

調停事例

●妊娠したことを会社に伝えたところ退職するよう言われた事案

【概要】 上司に妊娠したこと、勤務時間の短縮を申し出たところ、休職の強要を受けたとして、金銭的解決を求める調停申請を行った。

【調停の結果】 妊娠及び妊娠に起因する症状による休職の強要及び就業環境を害することは、妊娠を理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることを説明し、紛争解決のため、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。