

鳥取労働局発表
平成28年6月30日

担
当

鳥取労働局雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 廣瀬 真理

雇用環境改善・均等推進指導官 伊藤 史子

電話 0857-29-1709

セクシュアルハラスメント、妊娠を理由とする不利益 取扱いの相談は依然として多数 介護に関する制度の相談は増加、過去5年間で最多

～平成27年度鳥取労働局雇用均等室での法施行状況～

鳥取労働局（局長 うちだ としゆき 内田 敏之）では、このほど、平成27年度に鳥取労働局雇用均等室で取り扱っ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係る相談、紛争解決の援助申立、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

※都道府県労働局の組織見直しにより、平成28年度から「雇用均等室」は「雇用環境・均等室」になりました。

【ポイント】

1 相談の状況

（1）相談件数

○相談件数は579件、前年度より205件、前年度比26.1%減（図1）

- ・内容は、育児・介護休業法に関する相談が431件で前年度に比べ19件増加（前年度比4.6%増）、パートタイム労働法に関する相談が32件で前年度に比べ220件減少（前年度比87.3%減）（図1-2）。

（2）労働者からの相談

○「セクシュアルハラスメント」が27件、過去3年間連続最多（図3-1）

○「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が13件、過去3年間ほぼ同数（図3-1、4-1）

○介護に関する制度全般に関する相談が増加、平成27年度は19件と過去5年間で最多（図3-2）

- ・労働者からの相談は 123 件（前年度 125 件）と横ばい。（図 2）
- ・「母性健康管理」13 件（前年度比 3 倍）、「介護休業」7 件（前年度比 3 倍）に関する制度が増加。（図 3-1）

2 紛争解決の援助 （資料 2）

○申立の内容は、「妊娠や育児休業を理由とする不利益取扱い」が多い（図 5）

- ・労働局長による紛争解決援助の申立件数は 5 件、全て女性労働者からの申立。援助の結果、全て解決している。

3 是正指導

○平成 27 年 4 月に施行された改正パートタイム労働法に関する是正指導が増加（416 件 前年度比 1.6 倍増）（図 6）

※「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」については、改正法が平成 29 年 1 月に施行されます。（改正法の概要は資料 7 参照）

〈添付資料〉

- 1 平成 27 年度鳥取労働局雇用均等室における法施行の状況
- 2 鳥取労働局雇用均等室における紛争解決援助事例
- 3 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし（リーフレット）
- 4 パートタイム労働法の概要（リーフレット）
- 5 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
- 6 職場でつらい思いしていませんか？
- 7 育児・介護休業法が改正されます（リーフレット）

1 相談の状況

(1) 雇用均等室への相談

- ・相談者の内訳は、**事業主が最も多く 308 件 (53.2%)** で、労働者からの相談は 123 件 (21.2%) となっている。(図 1)
- ・相談内容の内訳は、育児・介護休業法に関することが 431 件 (74.5%) と最も多く、次いで男女雇用機会均等法に関することが 116 件 (20.0%)、パートタイム労働法に関すること 32 件 (5.5%) となっている。(図 1-2)

(2) 労働者からの相談

- ・労働者からの相談は **123 件**。男女雇用機会均等法に関することが 55 件 (44.7% 前年度 56 件)、育児・介護休業法に関することが 57 件 (46.3% 前年度 49 件)、パートタイム労働法に関することが 11 件 (9.0% 前年度 20 件) と、**育児・介護休業法に関する相談は平成 25 年度 (36 件) 以降増加している。**(図 2)
- ・相談内容の内訳は、「**セクシュアルハラスメント**」が **27 件 (22.0%) が最も多く、過去 3 年間とも最多。**次いで「育児休業制度」が 15 件 (12.2%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「母性健康管理」が 13 件 (10.6%)、「介護休業制度」が 7 件 (5.7%)、「育児休業または育児休業以外の不利益取扱い」が 6 件 (4.8%) となっている。(図 3-1)
- ・「**妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い**」についても、平成 26 年度 (14 件)、平成 25 年度 (13 件) に引き続き多い。(図 3-1, 図 4-1)
- ・「**母性健康管理**」(13 件) については、平成 26 年度 (4 件)、平成 25 年度 (3 件) から増加しており、**過去 3 年間で最多。**(図 3-1)
- ・「**介護休業**」(7 件) についても、平成 26 年度 (2 件)、平成 25 年度 (1 件) から増加しており、**介護に関する制度全般についてみると、平成 26 年度・25 年度 (各 2 件) から、平成 27 年度は 19 件と大きく増加しており、平成 19 年度以降過去最多**となっている。(図 3-1, 3-2)

(3) 妊娠・出産等による不利益取扱い、育児休業または育児休業以外を理由とする不利益取扱い

- ・平成 27 年度は、「妊娠・出産等による不利益取扱い」13 件と「育児休業または育児休業以外を理由とする不利益取扱い」6 件を合わせて 19 件と、前年度 30 件より減少 (全て女性労働者からの相談)。(図 4-1)
- ・「**妊娠・出産等による不利益取扱い**」については 13 件と、**過去 3 年間ほぼ同数** (平成 26 年度 14 件、平成 25 年度 13 件)。(図 4-1)
- ・「**育児休業または育児休業以外を理由とする不利益取扱い**」については 6 件と、平成 27 年度は 16 件と平成 26 年度より減少したが、平成 25 年度 (8 件)、平成 24 年度 (9 件) とほぼ変わらない状況。(図 4-1)

- ・不利益取扱いの内訳をみると、「退職勧奨・退職強要」と「パート等への雇用形態の変更」が各3件（15.8%）、「解雇・雇止め」と「不利益な配置の変更」が各2件（10.5%）と、継続勤務が困難になるような取扱いについての相談が多い。（図4-2）

2 労働局長による紛争解決援助の状況（資料2，図5）

- ・平成27年度に実施した紛争解決援助は5件。
- ・内訳は、「育児休業に係る事案」が2件、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠を理由とする不利益取扱い」、「期間雇用者の育児休業に係る事案」が各1件となっている。
- ・労働局長が助言を行った結果、全てが解決をみている。

3 是正指導の状況

- ・356事業所を対象に対し雇用管理の実態把握報告徴収を実施、うち何らかの法違反が確認された321事業所（90.2%）に対し、975件（平成26年度1,090件）の是正指導を行った。（図6）
- ・内訳は、男女雇用機会均等法に関する事項は223件（23.6% 平成26年度328件）、育児・介護休業法に関する事項は306件（32.4% 平成26年度503件）、パートタイム労働法に関する事項は416件（44.0% 平成26年度259件）。パートタイム労働法に関する事項は平成26年度より157件増加。（図6）
- ・是正指導事項は、「セクシュアルハラスメント」が155件（16.4%）と最も多く、次いで「短時間労働者に対する就業規則の作成手続」が92件（9.7%）、「短時間労働者への労働条件の文書交付等」が85件（9.0%）、「短時間労働者に対する通常の労働者への転換」が70件（7.4%）、「母性健康管理」が67件（7.4%）、「短時間労働者に対し事業主が講ずべき措置の内容等の説明」が66件（7.0%）となっている。（図7）
- ・昨年度からの指導中のものも含め、97.3%が年度内に是正した。
- ・男女雇用機会均等法違反ではないものの、女性労働者が少ない、管理職に女性が少ない等の男女労働者間格差が89事業所に見られ、ポジティブ・アクションに取り組むよう146件の助言を実施した。
- ・助言の内容は、「女性の採用拡大」と「女性の管理職登用」が各66件（45.2%）、次いで「女性の職域拡大」が10件（6.9%）、「職場環境・職場風土の改善」4件（2.7%）となっている。

平成 27 年度鳥取労働局雇用均等室における法施行の状況

鳥取労働局雇用環境・均等室

1 雇用均等室における相談の状況

図 1 雇用均等室に寄せられた相談件数の推移

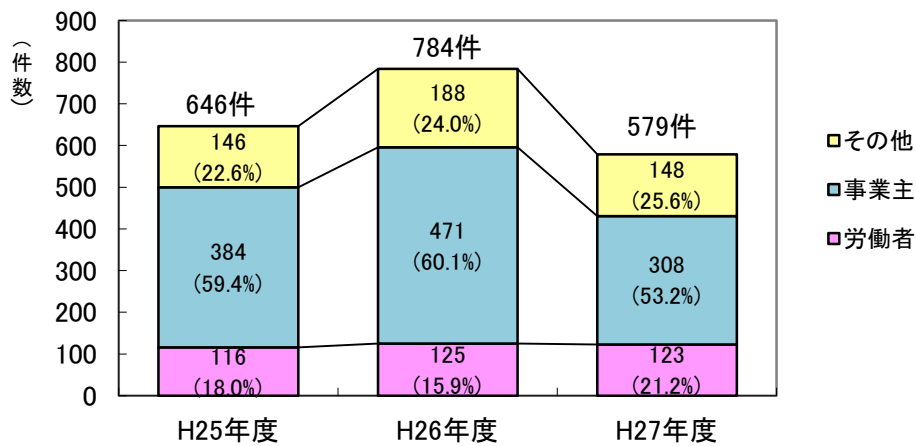


図 1-2 法律別相談件数の推移

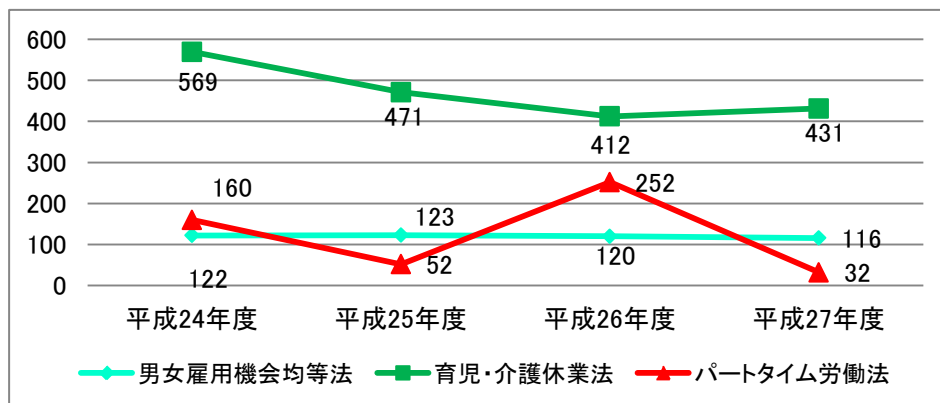


図 2 労働者からの相談件数

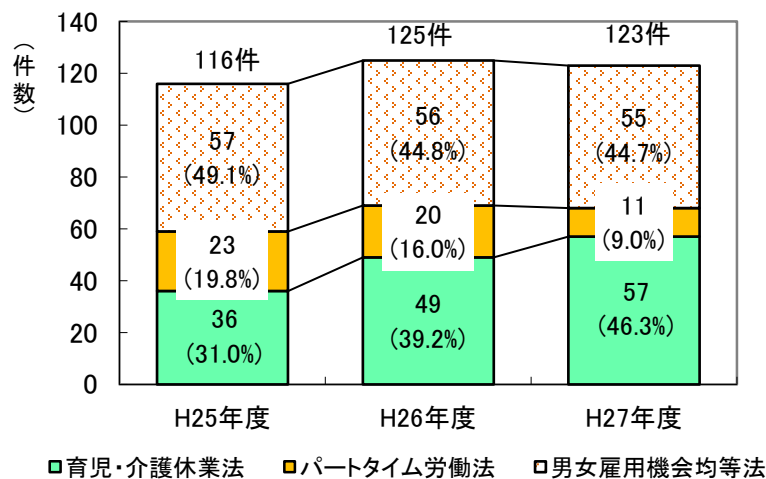


図3-1 労働者からの相談内訳

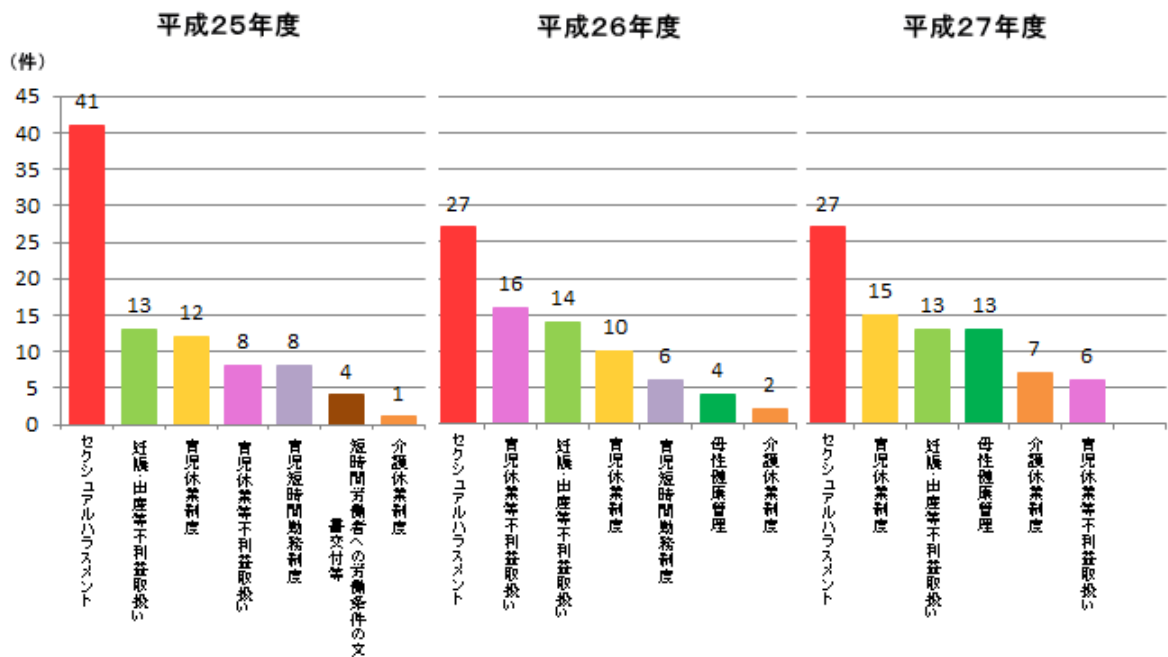


図3-2 労働者からの介護に関する制度の相談の推移

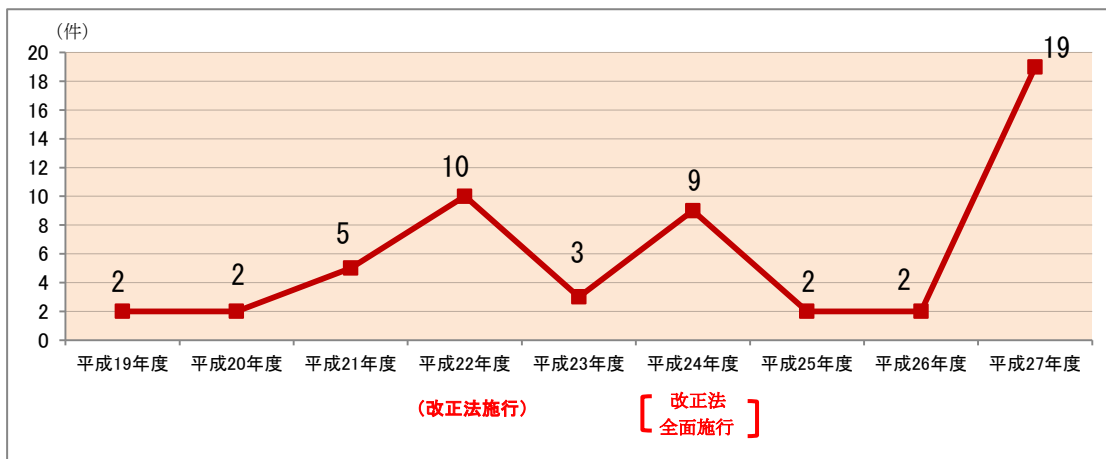


図4-1 妊娠・出産等による不利益取扱い、育児休業または育児休業以外の不利益取扱いの相談の推移

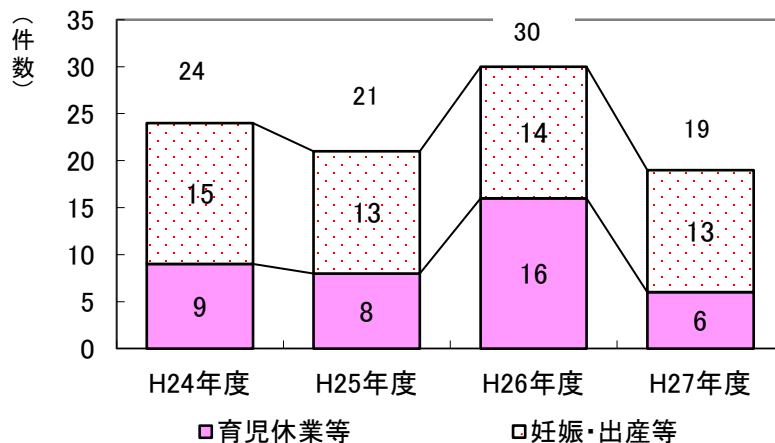
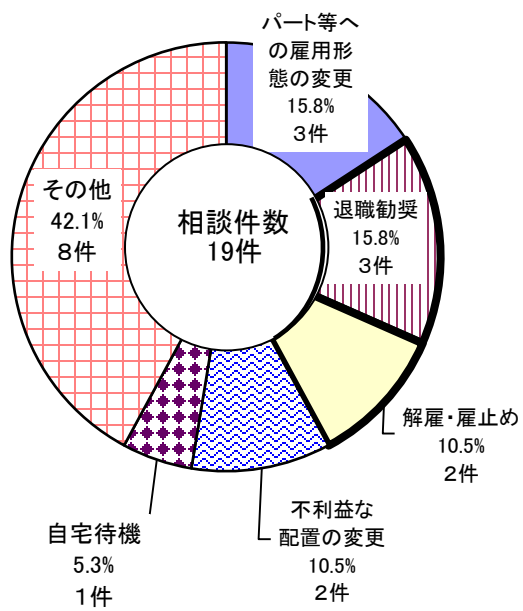
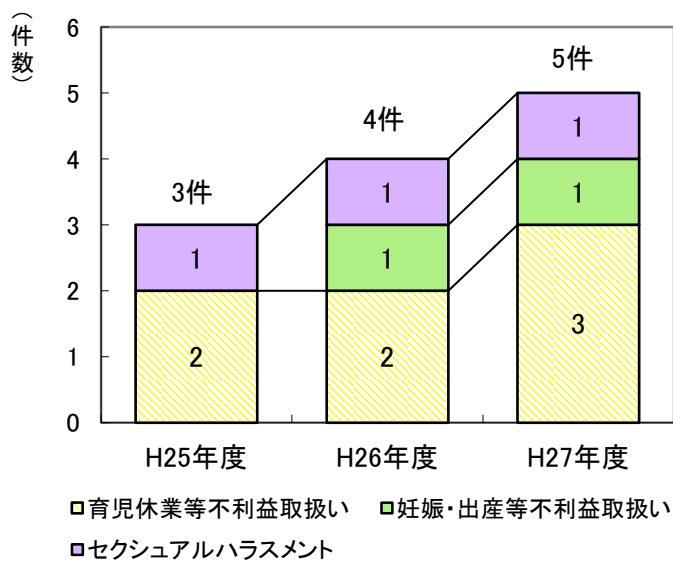


図4-2 妊娠・不利益取扱いの相談内訳



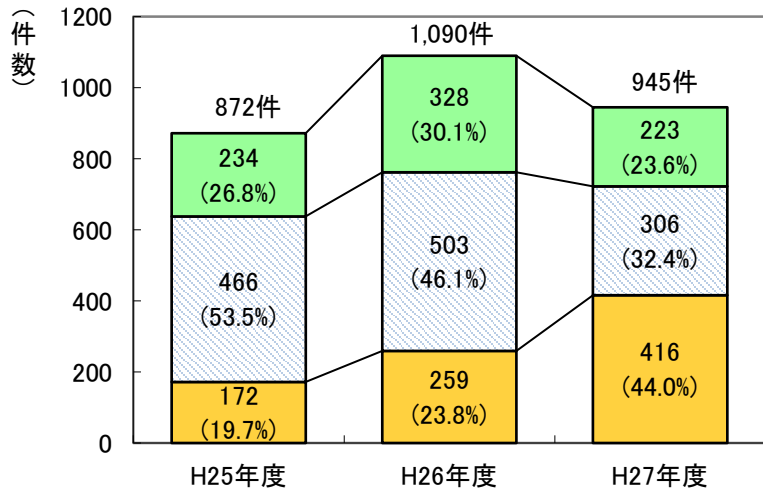
2 労働局長による紛争解決の援助

図5 紛争解決援助件数の推移、内訳



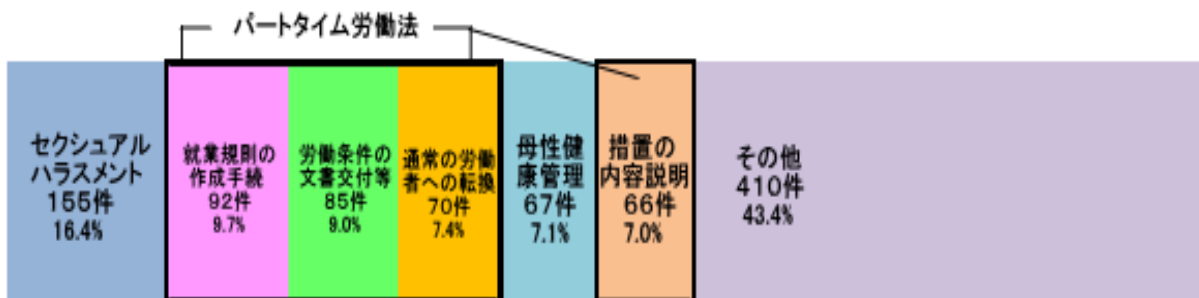
3 雇用均等室における指導の状況

図6 指導件数の推移



■パートタイム労働法 ■育児・介護休業法 ■男女雇用機会均等法

図7 指導内容の内訳



鳥取労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

●妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新はしないとされた事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・1年契約の契約社員、まだ入社1年未満であるため契約更新は行っていない。
- ・入社時に、1年経過後の更新時には「正社員への転換、契約社員として更新、退職」のいずれかについて労使で話し合いを行う旨説明があり、1年後の雇止めの明示はなかった。
- ・妊娠を報告し、産休・育児休業の取得の希望を伝えたところ、事業主からは「復帰後はフルタイムで勤務できないと思われるため、契約更新は難しい」と言われた。
- ・妊娠後、医師からは勤務時間を短縮するよう指導を受けており、現在は切迫早産の為休業している。
- ・同時に入社した他の契約社員は契約更新されるため、今回の雇止めは妊娠が理由であるとしか考えられない。契約を更新し継続就業したい。

◆事業主からの事情聴取

- ・入社時に契約更新については、1年契約である為必ず更新されるとは限らない旨の説明を行ったが、労働契約書には契約更新の有無の明示は行っていない。
- ・申立者は妊娠後欠勤が多くなり、業務に支障が生じていた。
- ・申立者の勤務態度について、業務を行わない、上司の指示に従わない、顧客からクレームが来る等の問題があった。また人事考課の結果、基準点に達していないことも理由であるが、妊娠以前に業務や勤務態度について指導は行っていない。
- ・申立者と同時に入社した契約社員についても、勤務成績が芳しくないため契約更新については検討中である。

◆労働局長による援助

- ・申立者の評価が低いとしながら具体的な指導を行った経緯がないこと、また妊娠に起因する体調不良による欠勤を理由として人事考課を低く評価すること、及び申立者の妊娠報告後以後に雇止めとも受け取れる発言を行っていることから、今回の雇止めは、妊娠や産休・育児休業の取得を申し出たことを理由とするものであることが強く推認されることを指摘し、申立者の希望どおり契約更新を行い、産休・育児休業を取得させるよう助言。

◆結果

- ・事業主は契約更新をし、申立者は産休・育児休業を取得できることとなり、紛争は解決した。

鳥取労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

●セクシュアルハラスメント

上司からセクシュアルハラスメントを受け継続勤務が困難となった事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 直属の上司から、職場において身体を触られたり言葉によるセクシュアルハラスメントを受けている。
- ・ 事業主はセクシュアルハラスメント対策を講じておらず、相談窓口も不明である。
- ・ 役員にセクシュアルハラスメントの相談をし、上司のセクシュアルハラスメントを止めるよう求めたところ、「改善する」との回答であった。精神的苦痛を受けたことにより休業をせざるを得ない状態となったところ、事業主からは「自主退職しないと給与を支払わない」と言われた。
- ・ 精神的苦痛を受け休職せざるを得ない状態となり、継続就労を行うのが困難となったため、事業主に対し慰謝料等の支払いを求めたい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ セクシュアルハラスメントについては、行為者に対して事実確認を行い、一部事実が確認できたところであり行為者は謝罪を行った。申立者の要望については、申立者とその家族との面談時に、申立者側から金額の提示を行うことで両者合意していたが、その後申立者が休業となり話し合いができない状態となっている。
- ・ 退職については、申立者が自ら退職を申し出たものであり、退職勧奨は行っていない。
- ・ セクシュアルハラスメント対策については、就業規則においてセクシュアルハラスメントを禁止する旨を定めているが、就業規則が事業所内で閲覧できる状態ではなく、労働者に周知がなされていない。労働者には、セクシュアルハラスメント防止研修を受けた役員が口頭で研修を行っていた。

◆労働局長による援助

- ・ 事業主は、必要なセクシュアルハラスメント防止対策を講じ労働者に周知していないことから、男女雇用機会均等法第11条に違反するため、申立者の要望について検討することを助言した。また、セクシュアルハラスメントの再発防止策を講じるよう併せて助言した。
- ・ 申立者に対し、解決に向けた歩み寄りを助言した。

◆結果

- ・ 事業主は、申立者の要望に対応し、金額については労使歩み寄りの上合意し、解決金が支払われ、紛争は解決した。