



大阪労働局発表
平成23年5月30日

担当

大阪労働局雇用均等室

電話(06)6941-8940

妊娠、育児休業の取得等を理由とした 不利益取扱いの相談が増加

—平成22年度均等法、育児・介護休業法等の施行状況等—

大阪労働局(局長 西岸 正人)では、平成22年度の男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法及びパートタイム労働法の施行状況を取りまとめた。(資料1)

今後も、相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしている。

【ポイント】

1 妊娠、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いの相談が増加

- 「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」(解雇、契約打ち切り、パートへの身分変更等)に関する労働者からの相談は185件と、前年度の159件に比べ16.4%増加。
- 「育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い」に関する労働者からの相談は、146件と前年度の110件に比べ32.7%増加。

2 労働局長による紛争解決援助件数が前年度に比べ増加

- 均等法に基づく紛争解決の援助の申立は65件。前年度の35件に比べ大幅に増加。「セクシュアルハラスメント」に関する申立は40件と前年度の18件を大きく上回る。「妊娠・出産等」に関する申立は25件(前年度21件)。
- 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の申立は35件で、前年度の13件(平成21年9月30日の改正法施行以降の件数)に比べ増加。「育児休業を理由とする不利益取扱い」に関する申立件数が19件と、全体の半数以上。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(均等法第9条)

- 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- 婚姻を理由とする解雇を禁止
- 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

育児・介護休業等法に定める制度の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 (育・介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外免除、短時間勤務等の措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限の取得等の理由による解雇その他不利益取扱いの禁止

1 男女雇用機会均等法の施行状況

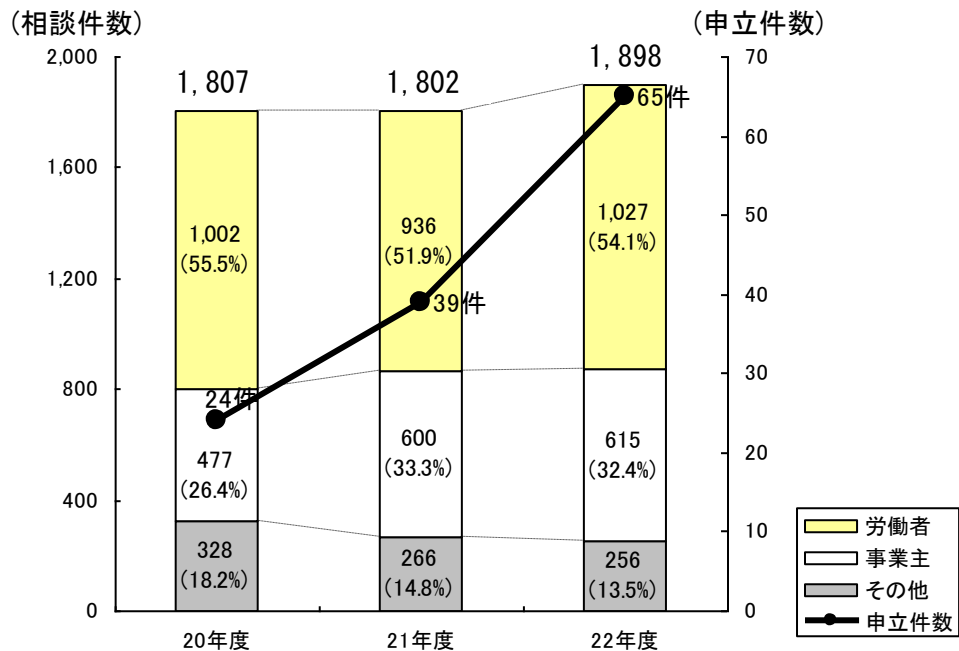
(1) 相談

① 概要

◆ 均等法に関する相談は **1,898 件**。労働者からの相談が全体の半数以上。

○ 平成 22 年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は 1,898 件（前年度 1,802 件）であり、前年度より微増となっている。相談者の内訳を見ると労働者からの相談が 54.1%（前年度 51.9%）と全体の半数以上を占めている。（図 1）

図 1 相談件数及び紛争解決援助申立件数の推移



② 事項別相談の状況

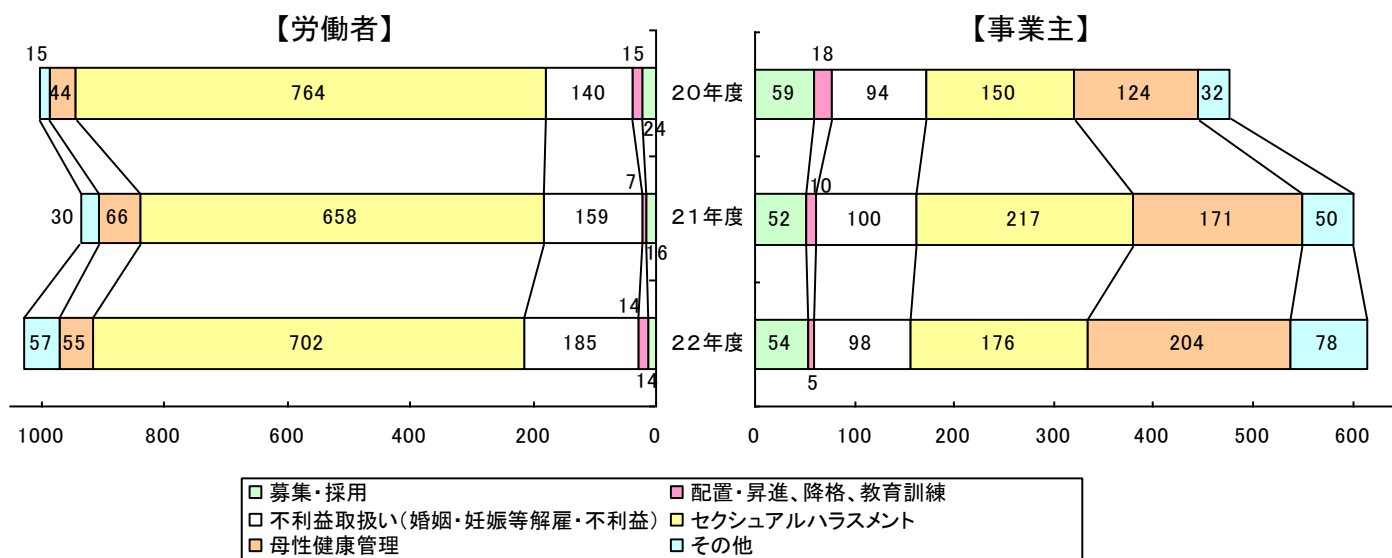
◆ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談が増加傾向。

◆ 一方で妊娠中の女性労働者の健康管理に関する事業主からの相談が増加し、これまで事業主からの相談のうち最多であったセクシュアルハラスメントに関する相談と逆転した。

○ 依然として厳しい雇用失業情勢の下、労働者からの「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数が 16.4% 増加し 185 件となった（前年度 159 件）。（図 2）

○ 事業主からの相談の内訳で最も多いのは「妊娠中の女性労働者の健康管理」に関する相談（204 件）であり、妊娠した女性労働者の対応に事業主側からの関心も高まってきている。なお、これまで、最も多かった「セクシュアルハラスメント」に関する相談は二番目となった。（図 2）

図2 相談内容の内訳



(2) 紛争解決援助の状況

- ◆ 労働局長の紛争解決援助の申立件数は 65 件であり、相談件数が微増の中で前年度の 39 件に比べ 大幅に増加した。(図 1)
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」に関する援助申立件数は 40 件と前年度の 18 件に比べ約 2 倍に増加している。
- ◆ 65 件のうち 39 件が解決。

○ 平成 22 年度に新たに成された紛争解決の援助申立件数は 65 件。内容は「セクシュアルハラスメント」に係る申立てが 40 件と全体の約 3 分の 2 を占め、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立が 25 件。

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、39 件(セクシュアルハラスメント 18 件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い 21 件)の事案が解決した。

(3) 男女雇用機会均等法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は 473 件。
- ◆ 依然セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが多い。

○ 雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として計画的に事業場を訪問し、報告徴収を行い、各企業における雇用管理制度の内容とその運用実態を把握している。また、均等法上問題がある場合は法に基づく助言・指導等を行い、その是正を図っている。

平成 22 年度は 216 事業場に対して報告徴収を行い、是正指導件数は 473 件であった。(資料 1)

指導を行ったもののうち 6 割強がセクシュアルハラスメントの防止対策に係るもので次いで、3 割強が母性健康管理措置に係るものであった。

2 改正育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

① 概要

◆ **育児・介護休業法に関する相談は 10,751 件で前年度より倍増。事業主からの相談が全体の 8 割強。**

- 平成 22 年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は 10,751 件であり、内訳は育児休業等に関するものが 7,946 件 (73.9%)、介護休業等に関するものが 2,792 件 (26.0%) であった。件数は前年度 (5,501 件) と比較するとほぼ倍増した。(資料 1)
- 相談者の内訳は、事業主が 8,848 件と全体の 8 割強を占めている。これは、平成 22 年 6 月 30 日に施行された改正育児・介護休業法に沿った雇用管理の見直しに関する相談が増加したためである。
- 育児関係の相談の内容を見ると、「育児休業 (期間雇用者、不利益取扱いを含む)」が 2,018 件 (25.4%)、次いで「3 歳までの短時間勤務等の措置」が 1,129 件 (14.2%) となっている。(資料 1)

② 育児休業等に関する労働者からの相談内容

◆ **労働者からの相談は 671 件。**
◆ **育休取得等を理由とする退職勧奨など、不利益取扱いに関する相談は過去最多。**

- 労働者からの相談内容の内訳は、「育児休業 (期間雇用者、不利益取扱いを含む)」が 351 件 (52.3%) と最も多く、そのうち「休業に係る不利益取扱い」に関する相談は 146 件で過去最多となった。(図 3、図 4)

図 3 労働者からの相談内容の内訳

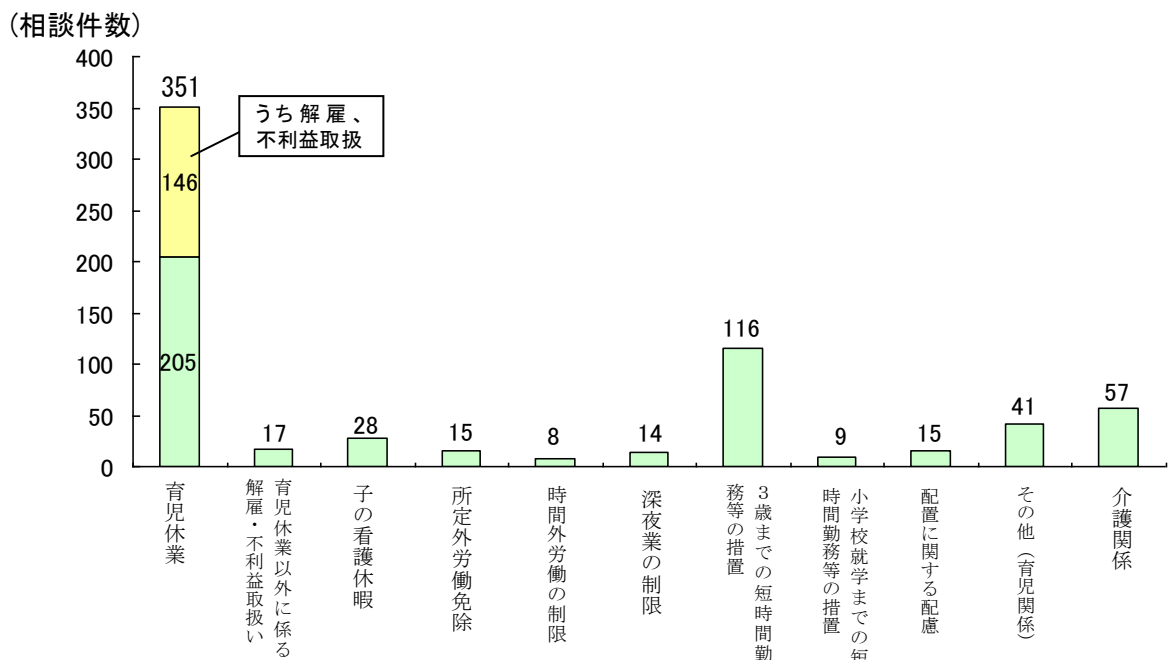
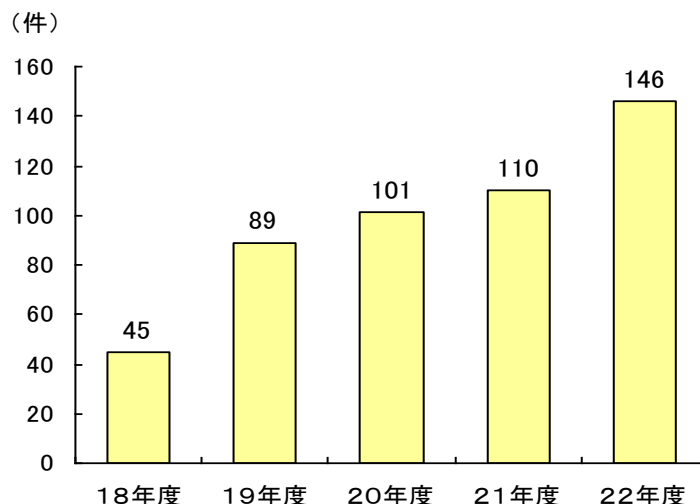


図4 育児休業を理由とする解雇・不利益取扱い相談件数の推移（過去5年）



（2）紛争解決援助の状況

- ◆ 育児・介護休業法に基づく労働局長の紛争解決援助の申立件数は35件であり、前年度の13件（平成21年9月30日の改正法施行以降の件数）に比べ増加。
- ◆ 「育児休業を理由とする不利益取扱い」に関する援助申立件数は19件で、全体の半数以上。
- ◆ 35件のうち26件が解決。

- 平成22年度に新たになされた紛争解決の援助申立件数は35件。
内容は「育児休業を理由とする不利益取扱い」に係る申立てが19件と全体の半数以上を占めている。
いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、26件の事案が解決した。

（3）育児・介護休業法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は964件。
- ◆ 育児休業、子の看護に関するものが多い。

- 雇用均等室では、企業での育児・介護休業制度等の定着を目的として計画的に事業場を訪問し、各企業における育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況及びその運用状況を把握している。また、法に沿った規定が整備されていない又は法に違反する運用等がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正・改善を図っている。
平成22年度は163事業場に対して報告徴収を実施し、964件の是正指導を行った。是正指導内容は、「育児休業」に関するものが107件で最も多く、次いで「子の看護休暇」に関するものが100件であった。（資料1）

3 パートタイム労働法施行状況

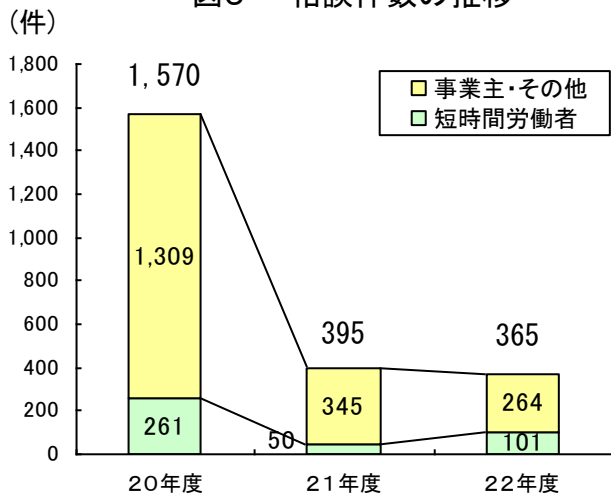
(1) 相談

- ◆ 短時間労働者からの相談件数が増加。
- ◆ 短時間労働者からの相談内容は「差別的取扱いの禁止」及び「通常の労働者への転換」に関するものが多い。

○ 平成 22 年度に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は 365 件で前年度 (395 件) に比べると総件数は減少したが、短時間労働者からの相談件数は 101 件で前年度 (50 件) よりも増加し 2 倍となった。(図 5)

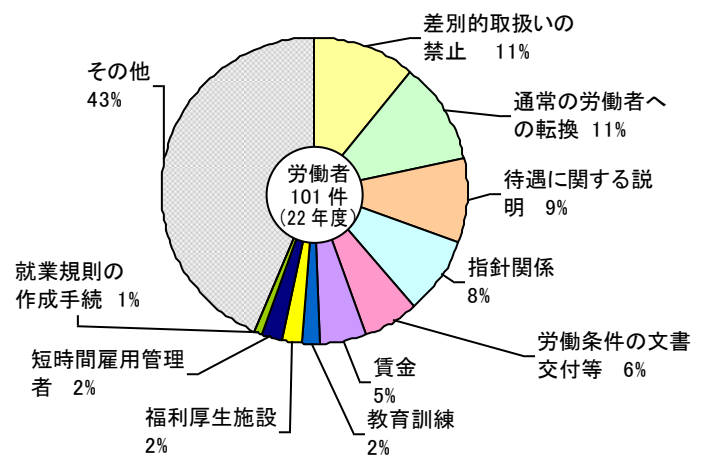
また、短時間労働者からの相談内容は「差別的取扱いの禁止」(同法第 8 条) 及び「通常の労働者への転換」(同法第 12 条) に関するものが多かった。(図 6)

図5 相談件数の推移



(注：平成 20 年度は改正パートタイム労働法の施行年度)

図6 短時間労働者からの相談内容内訳



(2) パートタイム労働法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は 1,175 件。
- ◆ 労働条件の文書交付等及び通常の労働者への転換にかかる措置が不十分。

○ 雇用均等室では短時間労働者の雇用管理の改善を目的として計画的に事業場を訪問し、短時間労働者の雇用管理制度の内容とその運用実態を把握している。

平成 22 年度は 322 事業所に対して報告徴収を実施し、同法上何らかの問題が認められた 319 事業所に対し 1,175 件の助言・指導を行った。助言・指導の内容としては、「労働条件の文書交付等」(同法第 6 条) に関するものが 301 件、次いで「通常の労働者への転換」(同法第 12 条) に関するものが 235 件となっている。(資料1)

添付資料

- 資料 1 大阪における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成 20 年度～平成 22 年度)
- 資料 2 男女雇用機会均等法に基づく紛争の解決の援助事例
- 資料 3 紛争解決援助制度のご案内 (リーフレット No20)
- 資料 4 第 26 回男女雇用機会均等月間実施要綱