



大阪労働局発表
平成26年5月29日

担当	大阪労働局雇用均等室 電話(06)6941-8940
----	-------------------------------

妊娠・出産、育児休業等を理由とした 不利益取扱いの相談が増加 —平成25年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況等—

大阪労働局（局長 中沖 剛）では、平成25年度の男女雇用機会均等法、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、相談者の意向を尊重し、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・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いの相談が増加、さらに母性健康管理(※)の相談が大幅増!!

- 「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、退職の強要等）に関する労働者からの相談は197件（前年度167件）と18%増加。さらに「母性健康管理」に関する相談が労働者から133件（同89件）と約5割、事業主から156件（同113件）と約4割増加。
- 「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198件（同182件）と増加した。

2 労働局長による紛争解決援助の申立は微減

- 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助の申立は42件で、前年度の47件から微減している。このうち「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関する申立が最も多く19件（前年度22件）。「セクシュアルハラスメント」に関する申立が次いで17件（前年度18件）となっている。

（申立事例）○妊娠し、産前産後休業を申し出たことを理由に、次期の契約期間をこれまでの期間より短縮されたので、これまでと同じ期間の契約とし、産前産後休業を取得したい。

○職場でセクシュアルハラスメント行為を受け、退職せざるを得なくなったので、慰謝料を請求したい。

- 育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助の申立は14件で、前年度の16件より微減。「育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い」に関する申立件数が11件と、全体の8割弱を占めた。

（申立事例）○育児休業中に新たな労働者を採用したことを理由に、復職後配置変更の対象となり、それに伴って労働条件も引き下げられたので、休業前と同じ条件での取扱いを求めたい。

※ 母性健康管理の措置（均等法第12条、13条）として、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置を事業主に義務付けている。

1 男女雇用機会均等法の施行状況

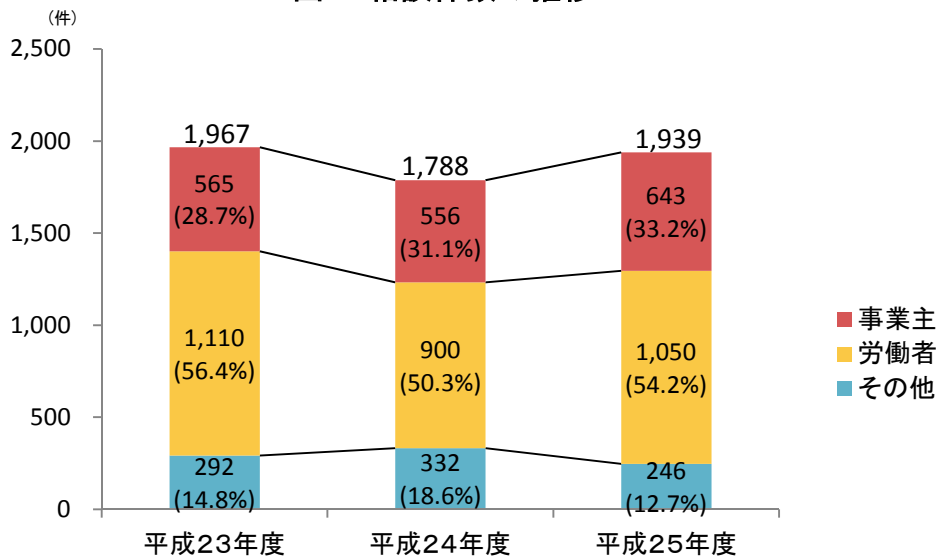
(1) 相談

① 概要

◆ 均等法に関する相談は1,939件。労働者からの相談が全体の約半数。

- 平成25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1,939件で、前年度(1,788件)より増加した。相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が54.2%(前年度50.3%)と約半数を占めている。(図1)

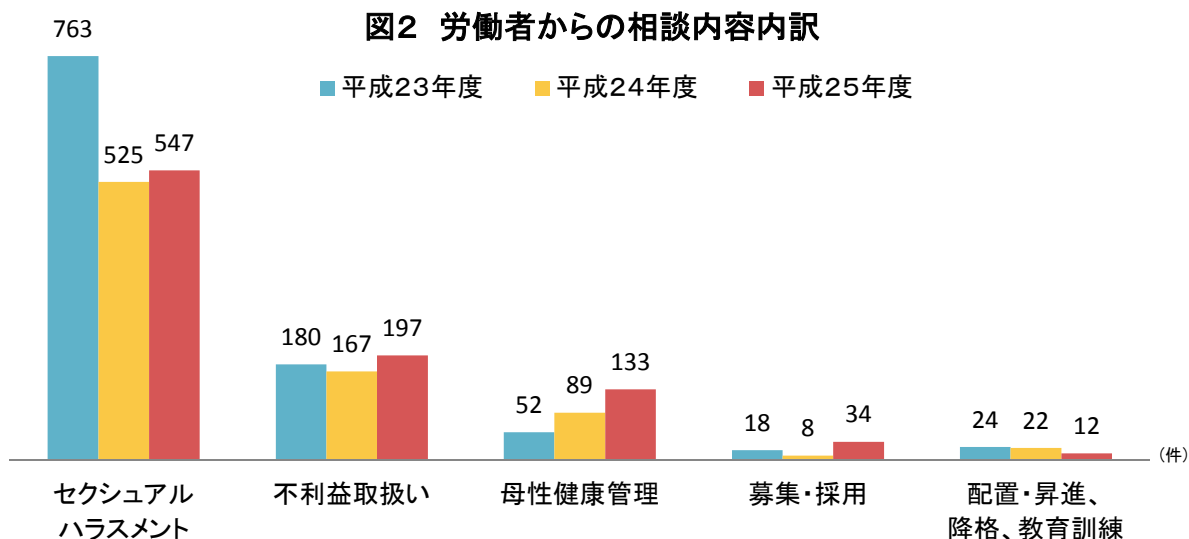
図1 相談件数の推移



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は、増加。さらに「母性健康管理」に関する相談は約5割増加。
- ◆ 事業主からの相談も「母性健康管理」に関する相談が増加し、事項別で最多となった。

- 労働者からの「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数は前年度から18%増加しており、さらに「母性健康管理」に関する労働者からの相談は約5割増加している。(図2)
- 事業主からの相談においても「母性健康管理」に関する相談が増加しており、前年度に最も多かった「セクシュアルハラスメント」に関する相談を上回り、事項別で最多の156件となった。(資料1)



(2) 紛争解決援助等の状況

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立件数は42件であり、前年度の47件に比べ微減。
- ◆ 機会均等調停会議による「セクシュアルハラスメント」に係る申請が1件。

- 平成25年度に新たに成された紛争解決の援助申立件数は42件。内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立てが19件、次いで「セクシュアルハラスメント」に係る申立が17件となっている。
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、31件(73.8%)の事案が解決した。(資料1)
- 機会均等調停会議による調停は「セクシュアルハラスメント」に係る申請が1件となっており、調停案を双方が受諾し、解決に至っている。(資料1)

(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233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、性別によらない雇用管理の履行確保等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25年度は167事業場に対して報告徴収を実施し、233件の是正指導等を行った。
是正指導内容は、「セクシュアルハラスメント対策」に係るものが132件で半数以上を占め、次いで、「母性健康管理措置」に係るものが81件で3割強を占めている。(資料1)

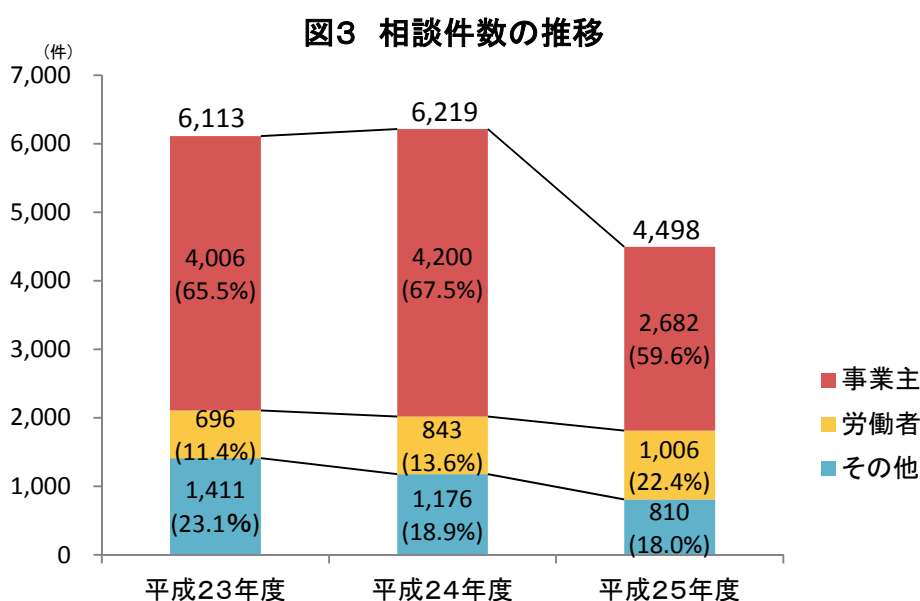
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

① 概要

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談は4,498件。労働者からの相談が全体の2割を超える。

○ 平成25年度に、大阪労働局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4,498件で、前年度（6,219件）より減少した。ただし、労働者からの相談は増加傾向にあり、前年度より163件増の1,006件と、全体の22.4%を占めている。（図3）



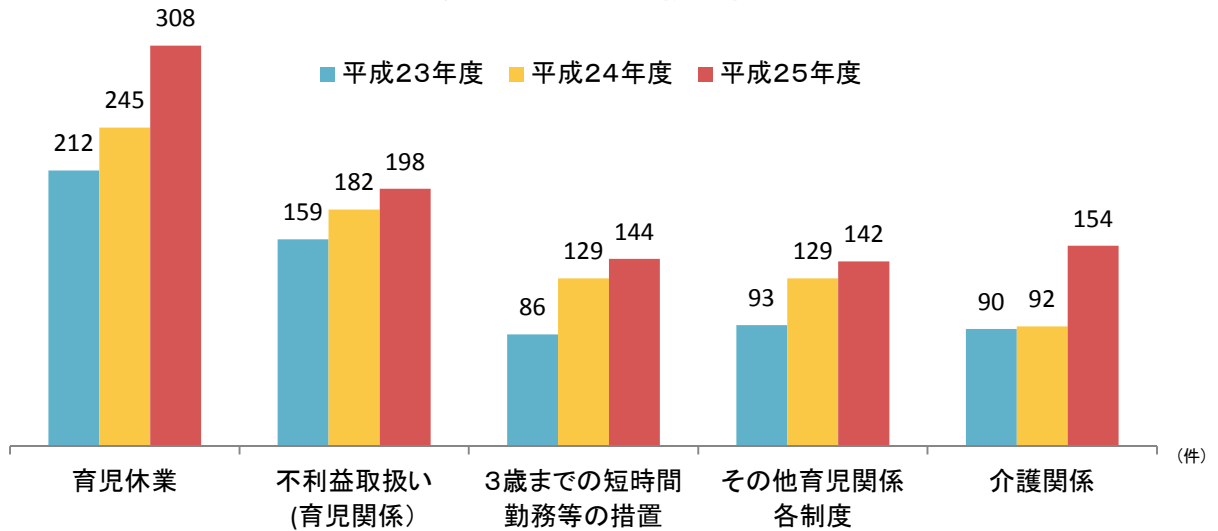
② 事項別相談の状況

- ◆ 労働者からの「育児休業」、「3歳までの短時間勤務等の措置」及び「不利益取扱い」に関する相談は引き続き増加。
- ◆ 事業主からの「不利益取扱い」に関する相談は増加。

○ 労働者からの相談内容の内訳は、「育児休業」に関する相談が308件（36.2%）と最も多く、次いで、育児休業制度の取得等を理由とした「不利益取扱い」に関する相談が198件（23.2%）、「3歳までの短時間勤務等の措置」に関する相談が144件（16.9%）となっており、いずれの相談件数も前年度より増加している。（図4）

○ 事業主からの相談においては、「育児休業」や「3歳までの短時間勤務等の措置」に関する相談は前年度より減少しているものの、「不利益取扱い」に関する相談は138件（6.7%）と前年度（70件）より増加している。（資料1）

図4 労働者からの相談内容内訳



(2) 紛争解決援助の状況

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立件数は14件であり、前年度の16件に比べ微減。
- ◆ 育児休業の取得等を理由とした「不利益取扱い」に関する援助申立件数は11件で、全体の8割弱を占める。

○ 平成25年度に新たになされた紛争解決の援助申立件数は14件。内容は、育児休業の取得等を理由とした「不利益取扱い」に係る申立てが11件と全体の8割弱を占めている。

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、12件(85.7%)の事案が解決した。(資料1)

(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1,077件。
- ◆ 時間外労働の制限(育児関係)、介護休暇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25年度は249事業場に対して報告徴収を実施し、1,077件の是正指導を行った。是正指導内容は、育児関係では「時間外労働の制限」に関するものが111件で最も多く、介護関係では「介護休暇」に関するものが103件と最も多い。(資料1)

3 パートタイム労働法施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は減少傾向。
- ◆ 相談内容としては、「通常の労働者への転換」に関するものが最も多く、次いで「差別的取扱いの禁止」、「労働条件の文書交付等」に関するものが多い。

○ 平成25年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は174件で、前年度（210件）に比べ減少した。（図5）

相談内容としては、「通常の労働者への転換」に関するものが多かった。（図6）

図5 相談件数の推移

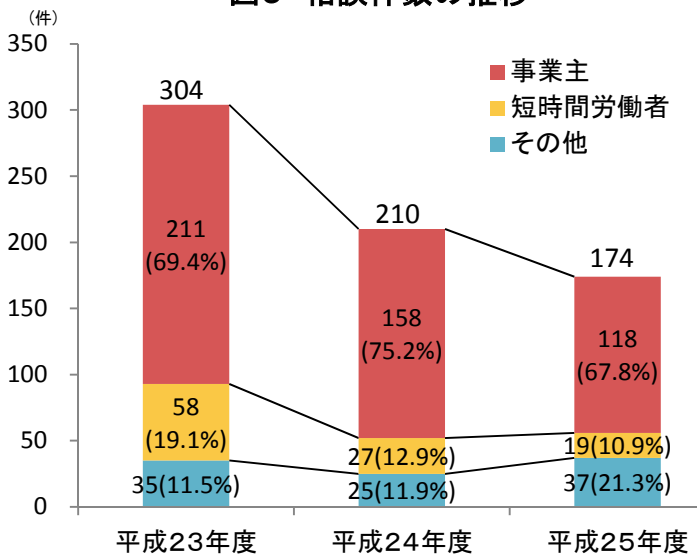
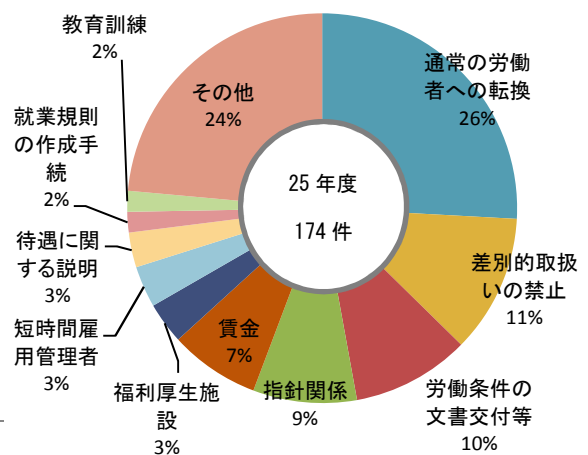


図6 相談内容の内訳



(2) パートタイム労働法違反に関する是正指導の状況

- ◆ 是正指導等の件数は1,445件。
- ◆ 「労働条件の文書交付等」と「通常の労働者への転換」に係るものが多い。

○ 雇用均等室では、短時間労働者の処遇改善を目的として計画的に事業所を訪問し、短時間労働者の雇用管理制度の内容やその運用実態の把握を行っている。

平成25年度は383事業所を訪問し、1,445件の是正指導等を行った。内容としては、「労働条件の文書交付等」に関するものが490件、次いで「通常の労働者への転換」に関するものが292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等の施行状況（平成23年度～平成25年度）
- 資料2 紛争解決援助制度の概要

大阪における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成23年度～平成25年度)

【男女雇用機会均等法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成25年度			平成24年度			平成23年度					
	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主			
募集・採用 (第5条関係)	105	5	29	48	87	4	4	40	99	5	13	42
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	43	11	1	22	50	17	5	17	42	21	3	12
間接差別 (第7条関係)	30	0	0	28	1	0	0	1	3	0	0	2
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	348	197	0	107	311	167	0	100	314	180	0	90
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	766	514	33	126	887	469	56	184	#####	727	36	198
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	330	133	0	156	226	89	0	113	208	52	0	134
ポジティブ・アクション (第14条関係)	24	0	0	19	30	1	0	17	16	0	1	11
その他(注1)	293	121	6	137	196	83	5	84	177	68	4	76
合 計	1,939	981	69	643	1,788	830	70	556	1,967	1,053	57	565

(注1) 「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い等を含む

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成25年度(うち解決)	平成24年度(うち解決)	平成23年度(うち解決)
募集・採用 (第5条関係)	0	1(1)	0
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	1(1)	6(6)	1(1)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	19(16)	22(17)	28(24)
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	17(9)	18(8)	20(14)
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	5(5)	0	0
合 計	42(31)	47(32)	49(39)

3. 機会均等調停会議による調停

(件)

事 項	平成25年度	平成24年度	平成23年度
	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	0	0	0
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	1(1)	0	0
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	0	0	0
合 計	1(1)	0	0

4. 是正指導等

(件)

事 項	平成25年度	平成24年度	平成23年度
募集・採用(第5条関係)	15	20	25
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	3	12	14
間接差別(第7条関係)	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	2	1	0
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	132	251	322
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	81	137	210
合 計	233	421	571

【育児・介護休業法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成25年度			平成24年度			平成23年度			
	うち労働者	うち事業主		うち労働者	うち事業主		うち労働者	うち事業主		
育児関係	育児休業 (第5条関係)	1,406	308	800	1,477	245	966	1,446	212	928
	子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係)	238	46	153	369	51	250	434	31	304
	所定外労働の免除 (第16条の8関係)	187	33	124	400	29	290	343	17	244
	時間外労働の制限 (第17条関係)	113	18	80	266	18	196	295	13	204
	深夜業の制限 (第19条関係)	105	27	64	226	20	159	266	14	170
	短時間勤務等の措置(3歳まで) (第23条第1項、第23条第2項関係)	767	144	474	1,052	129	730	959	86	659
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校 就学まで)(第24条第1項関係)	93	18	62	44	11	23	45	18	21
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	22	14	7	37	28	7	22	8	8
	不利益取扱い (第10条他(注2)関係)	388	198	138	290	182	70	335	159	119
	その他	260	46	156	416	37	288	356	48	236
	小 計	3,579	852	2,058	4,577	750	2,979	4,501	606	2,893
介護関係	介護休業 (第11条関係)	350	69	235	544	36	414	531	45	369
	介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係)	191	35	129	393	31	294	335	17	251
	時間外労働の制限 (第18条関係)	50	5	38	145	4	109	169	3	110
	深夜業の制限 (第20条関係)	52	5	39	147	2	111	172	3	112
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	153	12	109	291	9	209	288	10	185
	短時間勤務等の措置(努力義務) (第24条第2項関係)	7	0	6	6	0	4	3	0	3
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	16	14	1	4	4	0	3	3	0
	不利益取扱い (第16条他(注3)関係)	16	8	8	5	5	0	8	6	2
	その他	74	6	49	94	1	69	76	3	59
小 計	909	154	614	1,629	92	1,210	1,585	90	1,091	
職業家庭両立推進者	10	0	10	13	1	11	27	0	22	
合 計	4,498	1,006	2,682	6,219	843	4,200	6,113	696	4,006	

(注2) 他、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4を含む

(注3) 他、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4を含む

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項		平成25年度(うち解決)	平成24年度(うち解決)	平成23年度(うち解決)
育児関係	育児休業 (第5条関係)	3(3)	3(3)	6(6)
	短時間勤務等の措置(3歳まで)(第23条第1項、第23条第2項関係)	0	0	2(2)
	不利益取扱い (第10条他(注4)関係)	11(9)	12(8)	13(10)
	その他	0	1(1)	1(1)
	小 計	14(12)	16(12)	22(19)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	0	0	1(1)
	短時間勤務等の措置 (第23条第3項)	0	0	0
	不利益取扱い (第16条他(注5)関係)	0	0	0
	その他	0	0	1(1)
	小 計	0	0	2(2)
合 計		14(12)	16(12)	24(21)

(注4) 他、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2を含む

(注5) 他、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2を含む

3. 是正指導等

(件)

事 項		平成25年度	平成24年度	平成23年度
育児関係	育児休業 (第5条関係)	109	122	133
	子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係)	107	106	116
	所定外労働の免除 (第16条の8関係)	95	99	88
	時間外労働の制限 (第17条関係)	111	103	104
	深夜業の制限 (第19条関係)	27	52	48
	短時間勤務等の措置(3歳まで) (第23条第1項、第23条第2項関係)	97	96	95
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校 就学まで)(第24条第1項関係)	174	152	93
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	0	1	0
	その他	1	11	0
	小 計	721	742	677
介護関係	介護休業(第11条関係)	38	66	68
	介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係)	103	100	84
	時間外労働の制限 (第18条関係)	32	54	57
	深夜業の制限 (第20条関係)	27	49	48
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	38	61	76
	短時間勤務等の措置(努力義務) (第24条第2項関係)	0	3	1
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	0	0	0
	その他	1	10	0
	小 計	239	343	334
職業家庭両立推進者	117	168	122	
合 計	1,077	1,253	1,133	

【パートタイム労働法】

1. 相 談

(件)

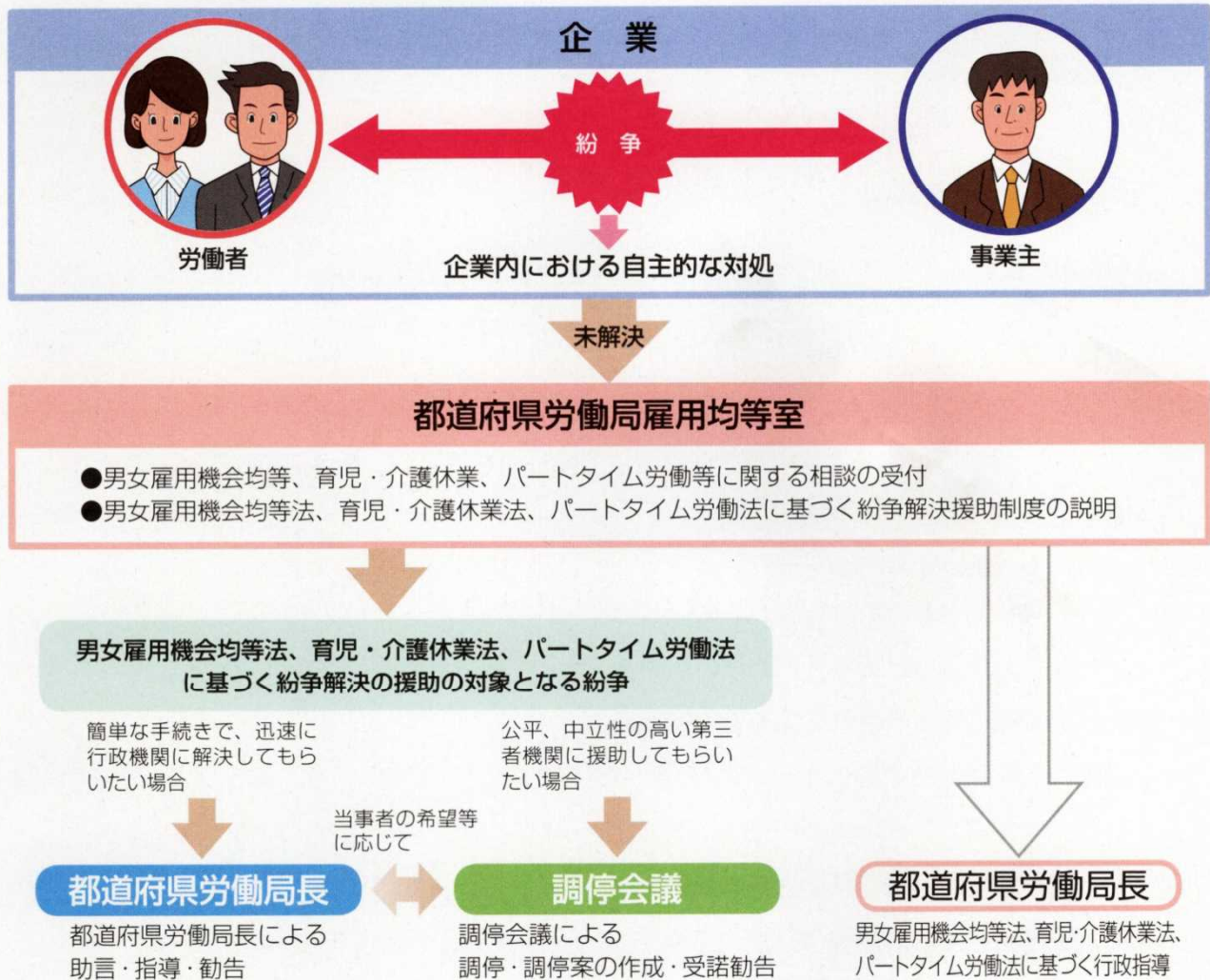
事 項	平成25年度			平成24年度			平成23年度		
	うち短時間労働者	事業主		うち短時間労働者	うち事業主		うち短時間労働者	うち事業主	
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	17	0	14	26	7	18	34	4	27
就業規則の作成手続 (第7条関係)	3	0	2	9	1	8	13	0	10
差別的取扱いの禁止 (第8条関係)	20	3	13	16	3	10	15	3	11
賃金 (第9条関係)	13	3	6	18	4	12	11	1	9
教育訓練 (第10条関係)	3	0	1	5	0	4	4	0	4
福利厚生施設 (第11条関係)	6	1	2	5	0	5	6	0	6
通常の労働者への転換 (第12条関係)	45	5	29	50	4	40	56	7	40
待遇に関する説明 (第13条関係)	5	2	2	5	2	2	13	6	6
指針関係 (第14条関係)	15	0	13	14	2	9	28	5	20
短時間雇用管理者 (第15条関係)	6	0	5	18	0	17	8	0	8
その他 (年休、解雇、社会保険等)	41	5	31	44	4	33	116	32	70
合 計	174	19	118	210	27	158	304	58	211

2. 是正指導等

(件)

事 項	平成25年度	平成24年度	平成23年度
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	490	346	436
就業規則の作成手続 (第7条関係)	184	125	182
差別的取扱いの禁止 (第8条関係)	0	0	0
賃金 (第9条関係)	52	10	52
教育訓練 (第10条関係)	0	0	5
福利厚生施設 (第11条関係)	0	0	0
通常の労働者への転換 (第12条関係)	292	167	240
待遇に関する説明 (第13条関係)	0	0	0
短時間雇用管理者の選任 (第15条関係)	151	110	115
その他 (指針等)	276	200	262
合 計	1,445	958	1,292

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概要



紛争解決援助制度の特徴

1 公平・中立性

厳正中立を保ち、公正な立場から援助を実施します。

2 互譲性

当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。

3 簡易・迅速性

時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。

4 無料

5 プライバシーの保護

関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。

6 不利益取扱いの禁止

労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

援助の対象となる紛争

- **男女雇用機会均等法**に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする**不利益取扱い※**、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
- **育児・介護休業法**に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする**不利益取扱い※**についての労働者と事業主との間の紛争。
- **パートタイム労働法**に定める労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置についてのパートタイム労働者と事業主との間の紛争。

※不利益取扱いとは

不利益取扱いの禁止

妊娠・出産したこと、育児休業などの申出をしたこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条)

禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例 >>>>

- ①解雇すること。
- ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
こと。
- ④退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の
変更の強要を行うこと。
※ 退職勧奨や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容
の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくもの
ではないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑥降格させること。
- ⑦減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑧昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑨不利益な配置の変更を行うこと。
※ 産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職につけないことを含みます。
- ⑩就業環境を害すること
- ⑪派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣
の役務の提供を拒むこと。



(注) これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な
事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。