

IV【雇用機会均等法関係】

(1)【質問】 くるみんマークの認定企業は全国でどのくらいあるか。また、他県より群馬は多いか。

【回答】 平成26年4月末日現在、全国では1,841社が認定を受けています。群馬県内の認定企業数(22社)は、全国で18位になります。

(2)【質問】 「従業員が子育てをしやすい職場環境が進んでいる企業」として次世代認定マークがあるが、その認定基準はどのような内容か。

【回答】 認定基準は計9つありますが、主な基準は以下のとおりとなります。

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画)を策定し、目標を達成した。
- ・ 計画期間内に、男性の育児休業取得者が1名以上いる。
- ・ 計画期間内の、女性の育児休業取得率が70%以上である。
- ・ 小学校就学の始期まで利用可能な短時間勤務制度等がある。
- ・ 所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。

(3)【質問】 幼稚園や保育園も産休、育休はあるか。求人票に載せてほしい。

【回答】 産休(産前産後休暇)、育休(育児休業)については、企業の規模や事業内容に関わらず、対象者には必要な休暇を付与しなければならないことが、産休については「労働基準法第65条」に、育休については「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)第5条・6条」に、それぞれ規定されています。

したがって、幼稚園や保育園についても、当然に産休、育休はありますが、法律で付与が義務付けられている休暇であることから、求人票に産休・育休の有無は記載しておりません。

なお、ハローワークで使用している求人票には、休業等取得実績欄が設けてあり、そこには、育児・介護の休業、看護休暇の取得実績の「あり・なし」が表示してありますので参考にして下さい。

(4)【質問】 セクハラで相談した場合、その後どうなるのか。

【回答】 セクハラの問題は、相談された方がどのような解決を希望するかによって、対応方法が異なります。そこで、まず始めに相談された方の意向を確認します。

行政での対応は、大きく分けると2パターンあり、①今後セクハラが起きないよう、セクハラ防止の取組を事業主に徹底するための行政指導を行なうこと。②相談された方の個別の救済(慰謝料など金銭の支払いを会社に求めること、など)を図るための紛争解決援助制度があります。

①については、自分の名前は伏せて欲しいなど、匿名での相談であっても対応できる方法ですが、②については名前を明らかにしていただき、進めていく方法となります。

②の紛争解決援助制度は、労働局長等が紛争の当事者(事業主と労働者)との間に立ち、公正な立場から当事者の納得が得られるような解決策を提示する方法で、メリットは裁判のように時間がかからず、無料であることが上げられます。

なお、紛争解決援助制度で解決しない場合、労働審判や訴訟に移行することは可能となります。

(5)【質問】 過去に雇用の電話をした時「女性しか雇いませんので申し訳ありません」と断られた。男女雇用について逆のパターンを聞きたい。

【回答】 男女雇用機会均等法では、「事業主は労働者の募集・採用に当たって、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」(均等法第5条)としています。

よって、男性であること、女性であることを理由に応募の機会を与えないことは均等法第5条に違反します。

就職活動などにおいて、性別により差別を受けたという場合は雇用均等室

に相談してください。雇用均等室では相談に基づき、会社から事情を聞き、法律違反であることを把握した場合、会社に対し行政指導を行います。

なお、一部例外として、ポジティブ・アクション(これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている格差を解消するための措置)の目的で女性を有利に取り扱う措置は法違反とはならないとしています。

(6)【質問】 パートと正社員は同じ賃金でなくてもよいか。

【回答】 パートタイム労働法では、パートタイム労働者の待遇について、正社員との働き方の違いに応じて、均衡を図るための措置を講じるよう規定されています。

具体的には、職務内容、人材活用の仕組みや運用、契約期間の3つの要件を正社員と比較することにより、賃金等の待遇について事業主の講ずべき措置が規定されています。

賃金に関しては、①職務の内容、人材活用の仕組みや運用が同じで、契約期間が無期(反復更新により無期と同じ場合も含む)のパートタイム労働者については、正社員との差別的取扱いを禁止しています。

また、②職務内容は同じであるが、人材活用の仕組みや運用が一定期間同じであるパートタイム労働者については、その期間は正社員と同一の方法で決定するよう、さらに③これら以外のパートタイム労働者についても、職務内容や成果、意欲等を勘案して決定するように努めるものとしています。

ご質問のパートタイム労働者が上記①に該当する場合は、正社員と同じ賃金にしなくてはなりません。②、③に該当する場合は、必ずしも同じ賃金でなくてもよい、ということになります。但し、この場合でも、前述のとおり、事業主は賃金について、正社員と同一の方法で決定するよう、又は職務内容、成果、意欲等を勘案し決定するように努めるものとしています。