

# 平成29年度 石川労働局雇用環境・均等室での 均等3法の施行状況

※「均等3法」とは、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のこと。

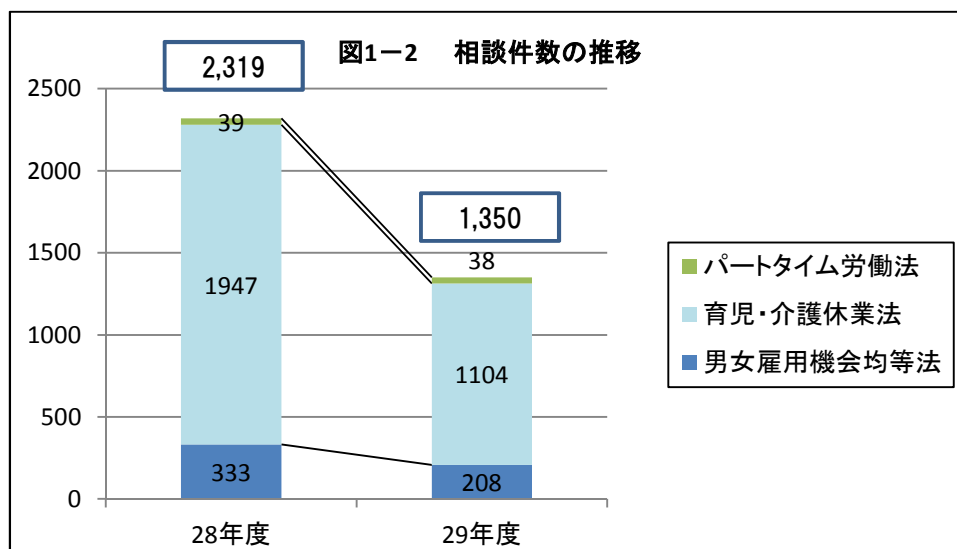
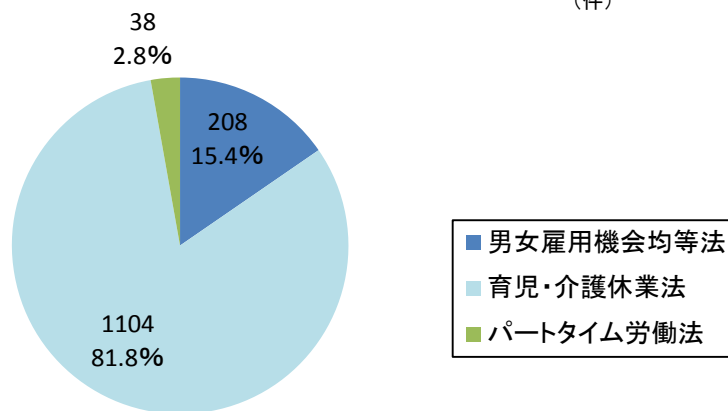
## 1. 相談

### (1) 相談総数

- ◆ 平成29年度に雇用環境・均等室に寄せられた均等3法(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)に関する相談は、**1,350件**。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**208件**、育児・介護休業法関係が**1,104件**、パートタイム労働法関係が**38件**。(図1-1)

○ 相談内容は、育児・介護休業法関係が8割を占めるが、これは平成29年1月及び同年10月に改正法が施行され、就業規則等の改訂に関する事業主からの問合せが増えたことが影響していると考えられる。(図1-2)

図1-1 平成29年度 均等3法に係る相談件数(法律別)  
(件)



## (2) 各法ごとの相談

### ① 男女雇用機会均等法

- ◆ 相談件数は208件。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている。

- 相談内容別にみると「セクシュアルハラスメント」が最も多く77件（37.0%）、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が45件（21.6%）となっている。（図2-1）
- 「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「妊娠・出産等に関するハラスメント」の相談の合計は76件、全体の36.5%であり、セクシュアルハラスメントとほぼ同数の相談が寄せられた。（表2-1）

図2-1 相談件数

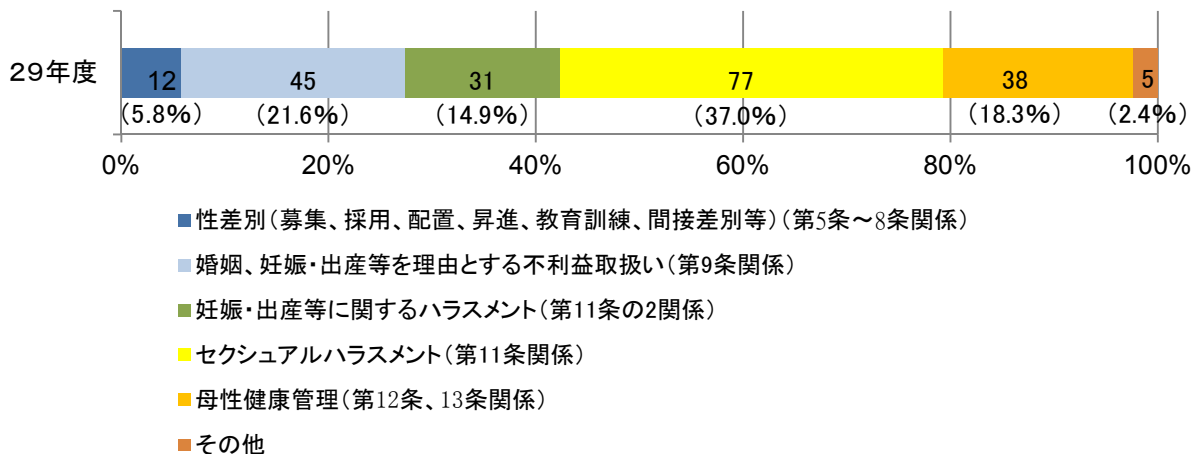


表2-1 相談内容の内訳

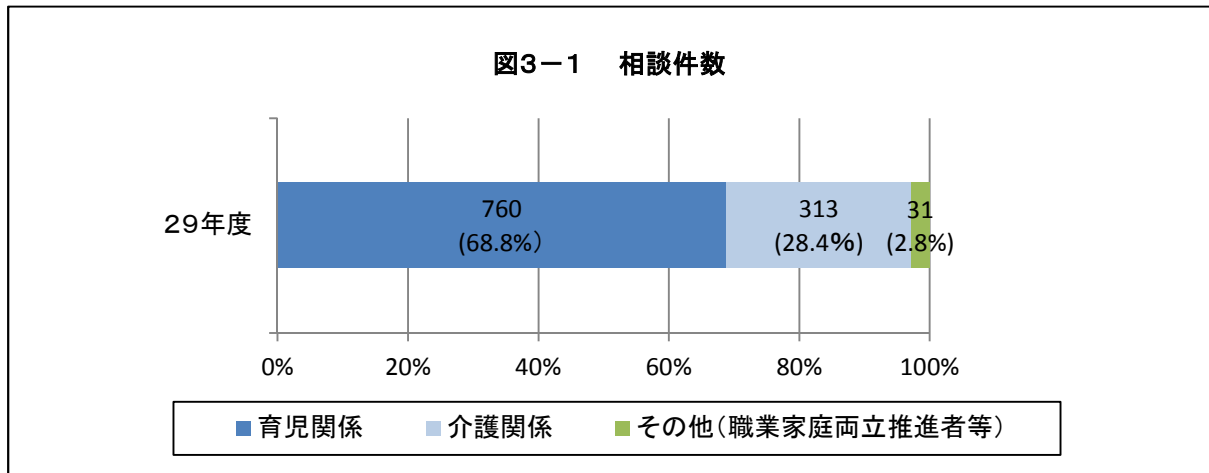
(件)

	29年度	
性差別(募集、採用、配置、昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	12	5.8%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	45	21.6%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	31	14.9%
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	77	37.0%
母性健康管理(第12条、13条関係)	38	18.3%
その他	5	2.4%
合計	208	100.0%

## ②育児・介護休業法

- ◆ 相談件数は1,104件。
- ◆ 大きく分けると、育児関係の相談が760件(68.8%)、介護関係の相談が313件(28.4%) (図3-1)

- 育児・介護休業法関係では、育児・介護ともに休業等制度に関する相談が多い。  
これは両休業のほか複数の制度（子の看護休暇、介護休暇など）が改正されたこと、及び改正に対応するため就業規則等の見直しを行う事業主より、既存の規則等に係る点検依頼が多く寄せられたことなどが影響していると考えられる。（表3-1）



**表3-1 相談内容の内訳**

		29年度	
育児関係	育児休業	357	47.0%
	育児休業以外	249	32.8%
	育児・不利益取扱い(休業)	60	7.9%
	育児・不利益取扱い(休業以外)	24	3.2%
	育児ハラスメント	70	9.2%
	小計	760	100.0%
介護関係	介護休業	112	35.8%
	介護休業以外	145	46.3%
	介護・不利益取扱い(休業)	1	0.3%
	介護・不利益取扱い(休業以外)	1	0.3%
	介護ハラスメント	54	17.3%
	小計	313	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		31	
合計		1104	

○労働者の雇用形態別でみると、契約期間の定めのある労働者及び契約期間の定めのない労働者のいずれにおいても、「育児休業」に関する相談が半数を超え、「育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談が3割を占めている（表3-2）。

表3-2 雇用形態別 相談内容の内訳 (件)

相談内容	雇用形態別		契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
育児休業(第5条関係)	27	64.3%	14	58.3%	14	58.3%
介護休業(第11条関係)	2	4.8%	1	4.2%	1	4.2%
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	13	31.0%	9	37.5%	9	37.5%
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	42	100.0%	24	100.0%	24	100.0%

※ 雇用形態が把握できたものみの件数となっている。

### ③パートタイム労働法

- ◆ 相談件数は、38件。
- ◆ パートタイム労働指針等に関する相談が17件(44.7%)、次いで正社員転換措置に関する相談9件(23.7%)が多い(図4-1)。

○ 相談内容別に見ると、「その他(パートタイム労働指針等)に関する相談」が17件(44.7%)で最も多く、次いで「正社員転換措置(第13条関係)に関する相談」が9件(23.7%)、続いて「均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)に関する相談」が7件(18.4%)となっている。(図4-1)(表4-1)

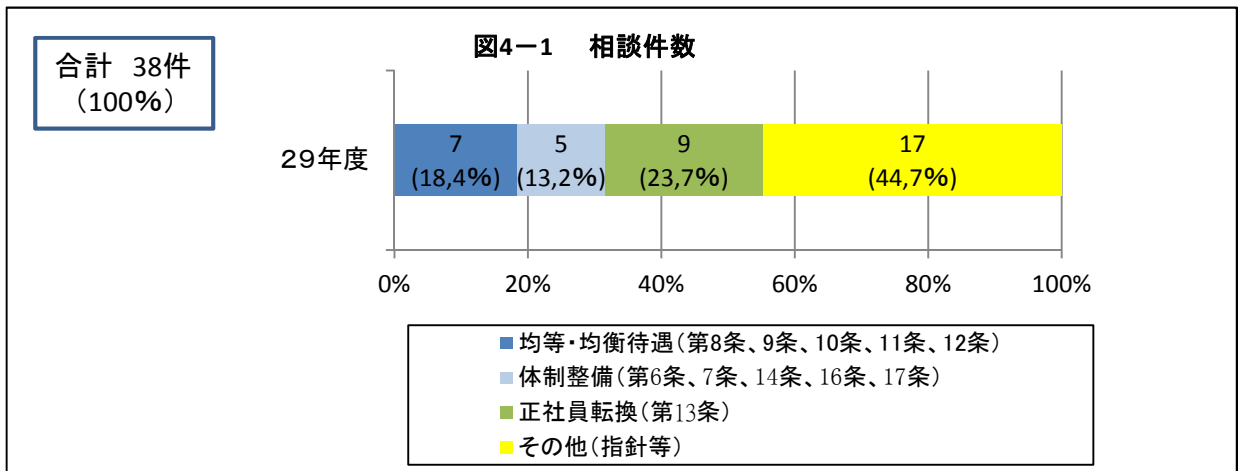


表4-1 相談内容の内訳

	29年度	
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	7	18.4%
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	5	13.2%
正社員転換(第13条)	9	23.7%
その他(パートタイム労働指針等)	17	44.7%
合計	38	100.0%

### (3) マタニティハラスメント関連相談

～ 男女雇用機会均等法における「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント」と、育児・介護休業法における「育児休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント」を集計 ～

「不利益取扱い」とは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されている「事業主による不利益取扱い」のこと。妊娠したこと、妊娠による体調不良があること、産前産後休業や育児休業を取得したことなどを理由に、解雇したり、退職を強要したり、一方的にパートへ変更するなどが挙げられる。

「ハラスメント」とは、上司や同僚による嫌がらせのこと。妊娠したこと等を非難されたり、育児休業制度等を利用しないようしつこく言われるなどにより、退職を余儀なくされたり、仕事に支障が出ることなどが挙げられる。

- ◆ 相談件数は、230件。
- ◆ 内訳は、何らかの「不利益取扱い」が129件(56.1%)、「ハラスメント」が101件(43.9%) (図5-1)。

- 相談内容別に見ると、「育児休業に関するハラスメント」が70件(30.4%)で最も多く、次いで「育児休業に関する不利益取扱い」が60件(26.1%)、続いて「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が45件(19.6%)となっている。(図5-2)

図5-1 妊娠や育児を理由とする不利益取扱い・ハラスメント相談  
(系統別)

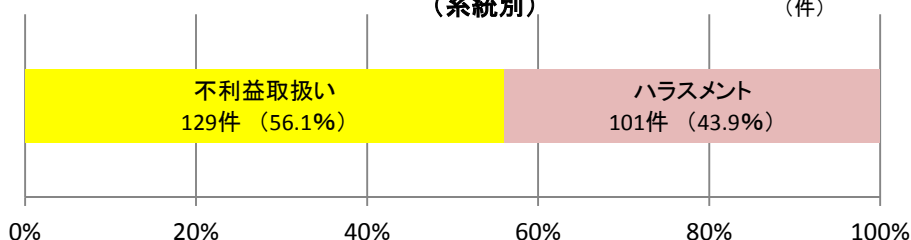
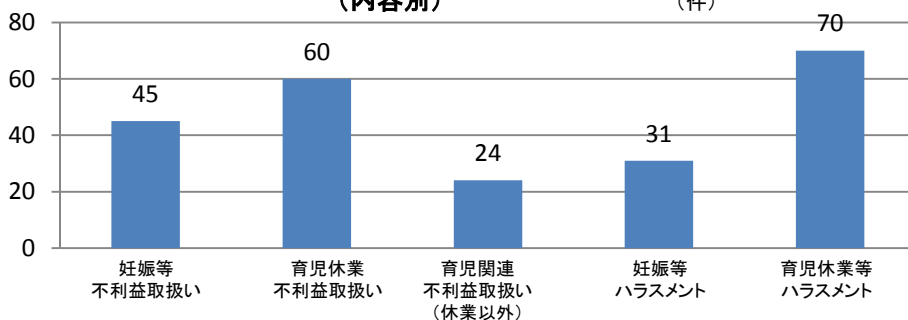


図5-2 妊娠、育児休業等に関するハラスメント関連相談  
(内容別)



#### 【相談事例】

##### ◆(妊娠等不利益取扱い)

パート社員として週30時間ほど働いているが、産前産後休業の取得を申し出たところ、事業主から「いったん退職して、再度入社してほしい」と言われた。

##### ◆(育児休業不利益取扱い)

1年更新の契約社員が、育児休業の取得を申し出たところ、事業主から「正社員以外は、育児休業の対象外だ」と言われた。

##### ◆(育児休業等ハラスメント)

育児短時間勤務をしているが、同じ部門の同僚から毎日のように「あなたのせいで仕事の負担が増えてしまった。みんなの迷惑だ。」と言われ続けており、精神的に苦痛を感じている。

## 2. 是正指導

### (1) 是正指導総数

- ◆ 平成29年度に雇用環境・均等室が行った均等3法(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)に関する是正指導は、**1,857件**。(図1-2)
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**375件**、育児・介護休業法関係が**1,011件**、パートタイム労働法関係が**471件**。(図1-1)

- 育児・介護休業法関係が全体の5割強を占めるが、これは平成29年1月及び同年10月に改正法が施行され、就業規則等の改訂等に関する是正指導が増えたことが影響していると考えられる。(図1-2)

図1-1 平成29年度 均等3法に係る是正指導件数(法律別)  
(件)

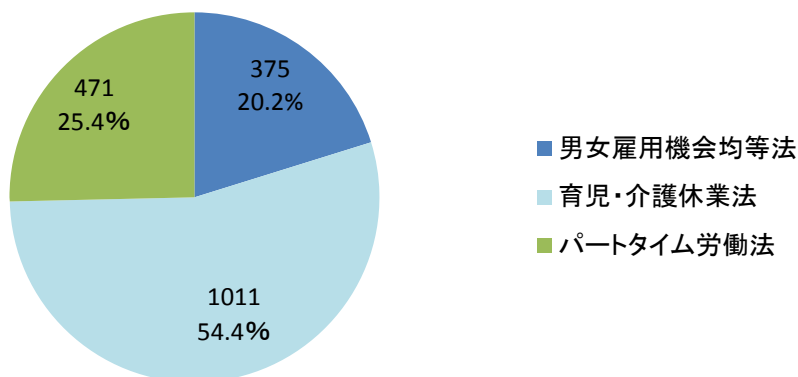
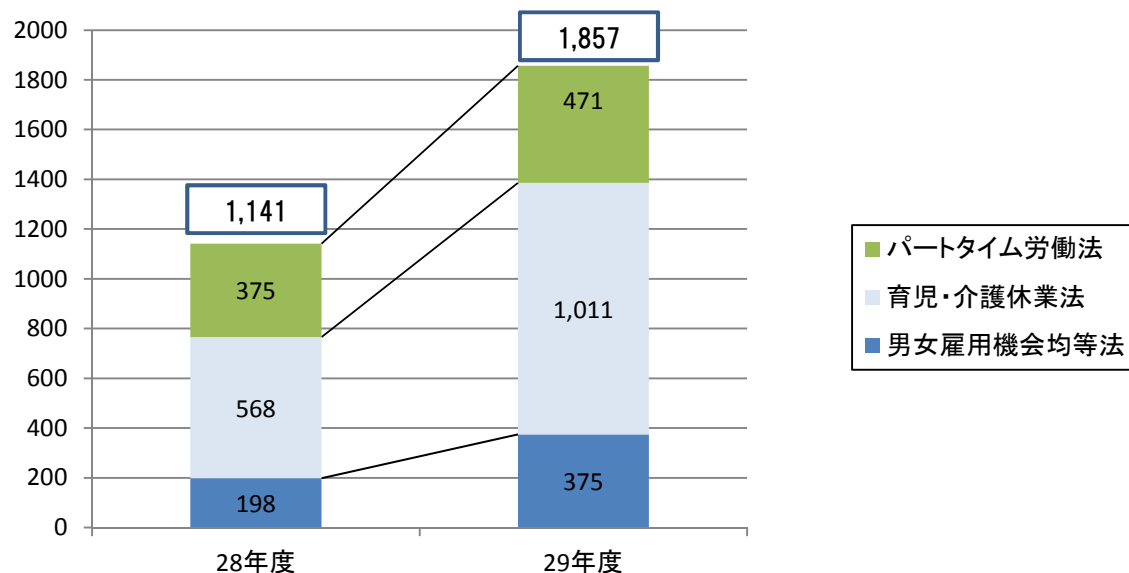


図1-2 是正指導件数の推移  
(件)



## (2) 各法ごとの是正指導

### ① 男女雇用機会均等法

- ◆ 200事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、165事業所(82.5%)に対し、375件の是正指導を実施。(図2-2)
- ◆ 指導事項は母性健康管理に関する指導が最も多く、次いで妊娠・出産等に関するハラスメントに関する指導が多くなっている。

- 指導事項の主な内容は、「母性健康管理(第12条、13条関係)」145件(38.7%)が最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)」の138件(36.8%)となっている。(表2-2)

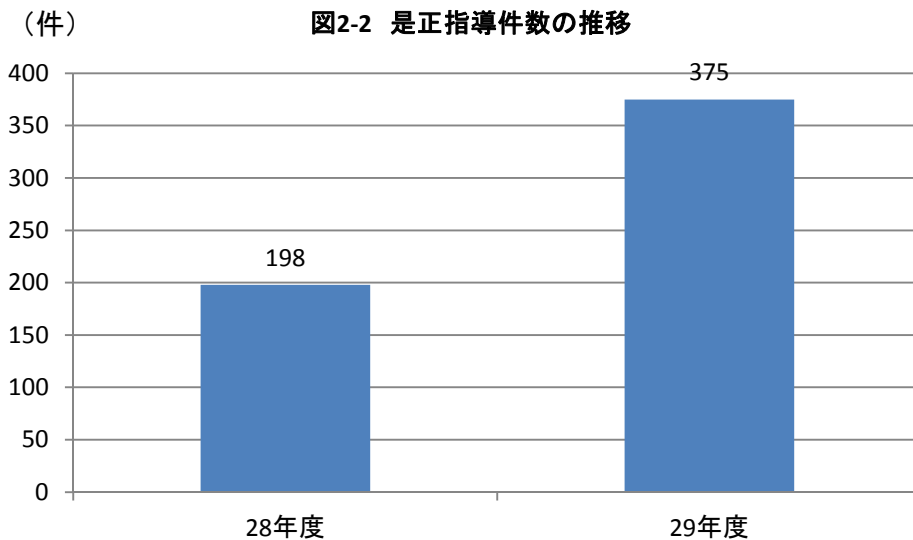


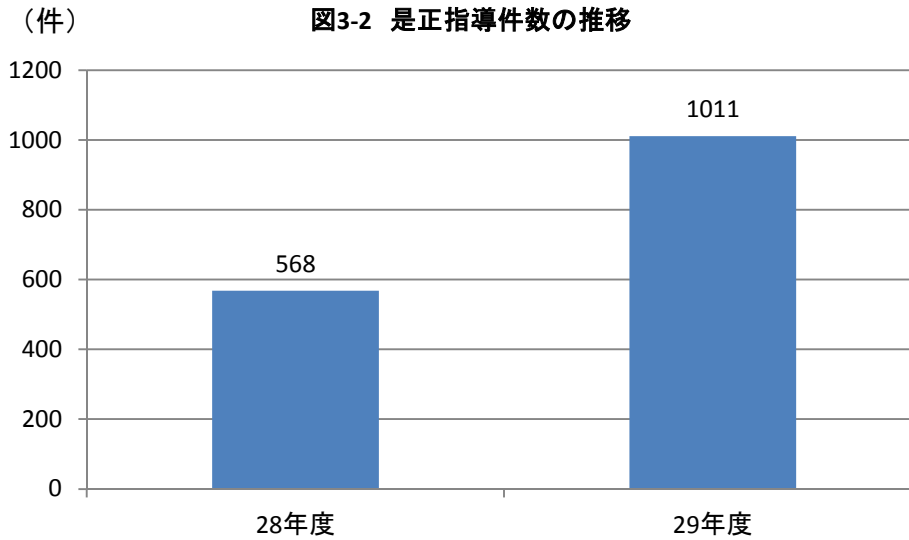
表2-2 是正指導件数の推移

	28年度		29年度	
募集・採用(第5条関係)	0	0.0%	1	0.3%
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	1	0.5%	0	0.0%
間接差別(第7条関係)	0	0.0%	0	0.0%
妊娠・出産等不利益取扱い(第9条関係)	0	0.0%	0	0.0%
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	70	35.4%	91	24.3%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	6	3.0%	138	36.8%
母性健康管理第(12条、13条関係)	121	61.1%	145	38.7%
その他	0	0.0%	0	0.0%
合計	198	100.0%	375	100.0%

## ②育児・介護休業法

◆188事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、184事業所(97.9%)に対し、1,011件の是正指導を実施(図3-2)。

○ 指導事項の主な内容は、「育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置」243件(24.0%)、「育児・介護休業制度関係」の185件(18.3%)「所定労働時間の短縮措置等(第23条)」125件(12.4%)、「所定外労働の制限」の116件(11.5%)となっている(表3-3)。



**表3-3 是正指導件数の推移**

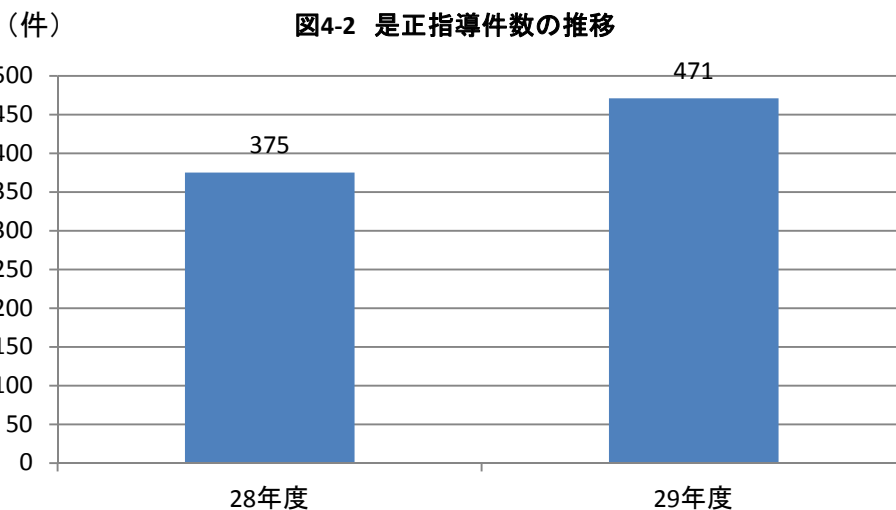
	28年度		29年度	
	件数	割合	件数	割合
育児・介護休業制度関係	74	13.0%	185	18.3%
休業等に係る不利益取扱い	0	0.0%	0	0.0%
子の看護休暇	39	6.9%	55	5.4%
介護休暇	50	8.8%	56	5.5%
所定外労働の制限	58	10.2%	116	11.5%
時間外労働の制限	67	11.8%	43	4.3%
深夜業の制限	53	9.3%	37	3.7%
所定労働時間の短縮措置等(第23条)	85	15.0%	125	12.4%
所定労働時間の短縮措置等(第24条)	0	0.0%	0	0.0%
育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置	12	2.1%	243	24.0%
その他	15	2.6%	37	3.7%
職業家庭両立推進者	115	20.2%	114	11.3%
合計	568	100.0%	1011	100.0%



### ③パートタイム労働法

◆174事業所に雇用管理の実態把握を行い、163事業所(93.7%)に対し、471件の是正指導を実施(図4-2)。

- 指導事項の主な内容は、「労働条件の文書交付等(第6条関係)」が115件(24.4%)、「就業規則の作成手続(第7条関係)」が84件(17.8%)「通常の労働者への転換(第13条関係)」が79件(16.8%)「相談のための体制整備(第16条関係)」が76件(16.1%)となっている。(表4-2)



**表4-2 是正指導件数の推移**

項目	28年度		29年度	
労働条件の文書交付等(6条)	84	22.4%	115	24.4%
就業規則の作成手続(7条)	59	15.7%	84	17.8%
差別的取扱いの禁止(9条)	0	0.0%	0	0.0%
賃金(10条)	3	0.8%	4	0.8%
教育訓練(11条)	0	0.0%	0	0.0%
福利厚生施設(12条)	0	0.0%	0	0.0%
通常の労働者への転換(13条)	61	16.3%	79	16.8%
措置の内容等の説明(14条)	56	14.9%	62	13.2%
指針関係(15条)	27	7.2%	15	3.2%
相談のための体制の整備(16条)	46	12.3%	76	16.1%
短時間雇用管理者(17条)	39	10.4%	36	7.6%
<b>合計</b>	<b>375</b>	<b>100.0%</b>	<b>471</b>	<b>100.0%</b>

### (3)紛争解決の援助

いずれも男女雇用機会均等法に関する事案

- ① 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)申立受理件数 2件  
 均等法第11条(セクシュアルハラスメント) 1件  
 均等法第9条(妊娠・出産等不利益取扱い) 1件
- ② 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第18条)申請受理件数 1件  
 均等法第6条(配置、昇進、降格、教育訓練等) 1件