

平成30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30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、**914件**。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**171件**、育児・介護休業法関係が**693件**、パートタイム労働法関係が**50件**。(図1-1)

○相談内容は、育児・介護休業法関係がもっとも多く全体の7.5割を占める。(図1-2)

図1-1 平成30年度 均等3法に係る相談件数(法律別)
(件)

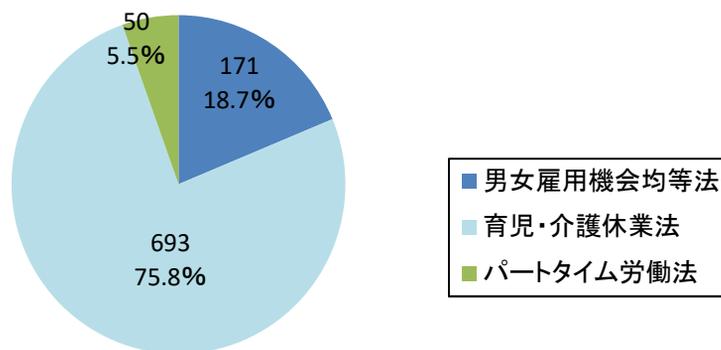
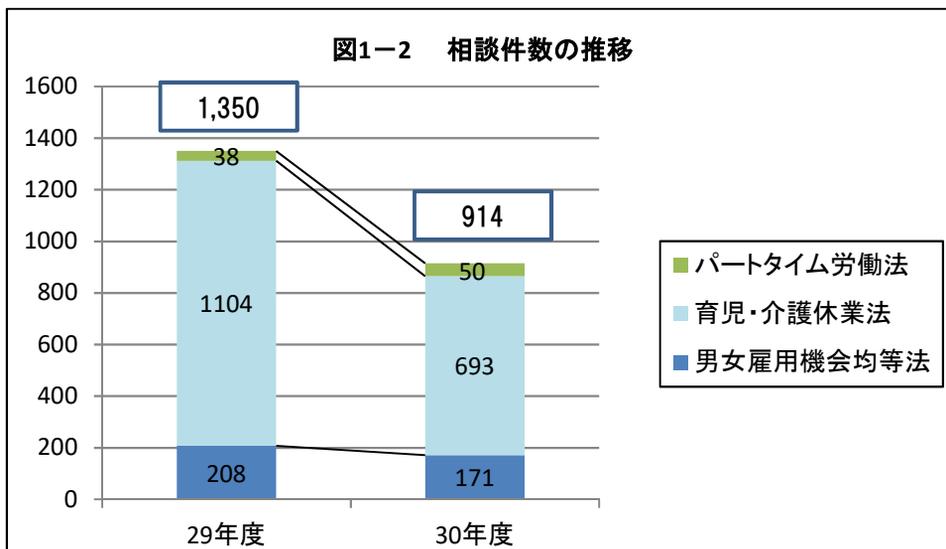


図1-2 相談件数の推移



(2) 各法ごとの相談

① 男女雇用機会均等法

- ◆ 相談件数は171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49件（28.6%）、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41件（24.0%）となっている。（図2-1）
- 「セクシュアルハラスメント」と「妊娠・出産等に関するハラスメント」の相談の合計は83件と全体の約半分の48.5%を占める。（表2-1）

図2-1 相談件数

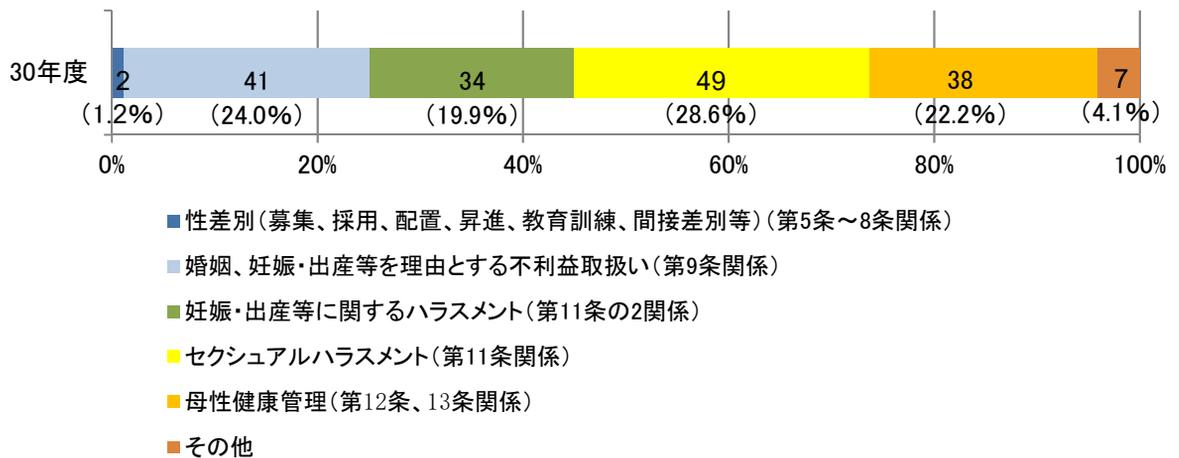


表2-1 相談内容の内訳

(件)

	30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)	2	1.2%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条関係)	41	24.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント (第11条の2関係)	34	19.9%
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	49	28.6%
母性健康管理 (第12条、13条関係)	38	22.2%
その他	7	4.1%
合計	171	100.0%

②育児・介護休業法

- ◆ 相談件数は693件。
- ◆ 大きく分けると、育児関係の相談が519件(74.9%)、介護関係の相談が140件(20.2%) (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。(表3-1)

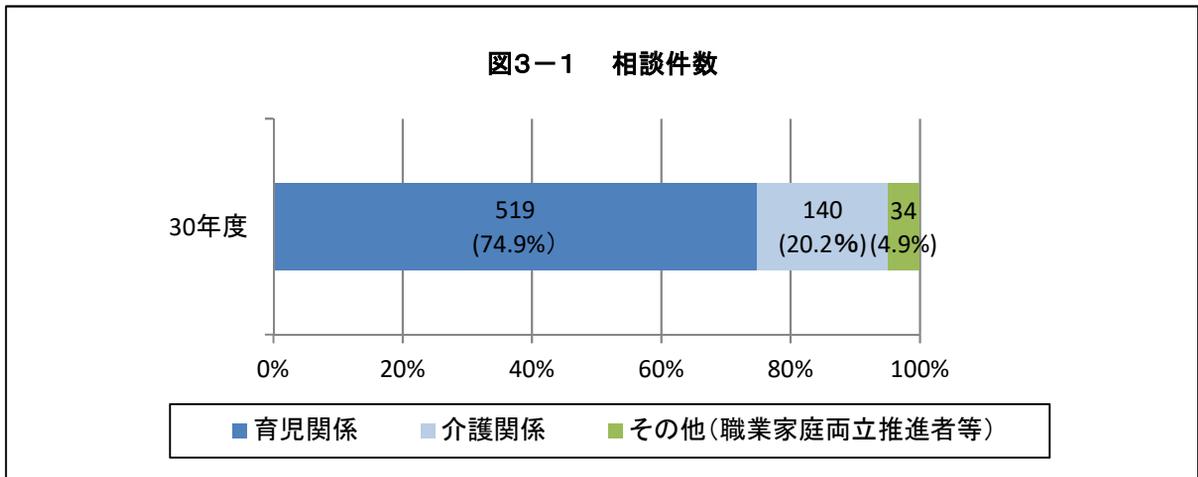


表3-1 相談内容の内訳

		30年度	
育児関係	育児休業	265	51.0%
	育児休業以外	165	31.8%
	育児・不利益取扱い(休業)	31	6.0%
	育児・不利益取扱い(休業以外)	19	3.7%
	育児ハラスメント	39	7.5%
	小計	519	100.0%
介護関係	介護休業	58	41.4%
	介護休業以外	53	37.9%
	介護・不利益取扱い(休業)	0	0.0%
	介護・不利益取扱い(休業以外)	0	0.0%
	介護ハラスメント	29	20.7%
	小計	140	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		34	
合計		693	

○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」に関する相談が約7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)	39	68.4%	16	72.7%	23	64.0%
介護休業(第11条関係)	4	7.0%	2	9.1%	2	5.6%
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	14	24.6%	4	18.2%	10	28.6%
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	57	100.0%	22	100.0%	35	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、50件。
- ◆ パートタイム労働指針等に関する相談が25件(50.0%)、次いで均等・均衡待遇に関する相談18件(36.0%)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25件(50.0%)で最も多く、次いで「均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)」に関する相談が18件(36.0%)、続いて「正社員転換措置(第13条関係)」に関する相談が4件(8.0%)となっている。(図4-1)(表4-1)

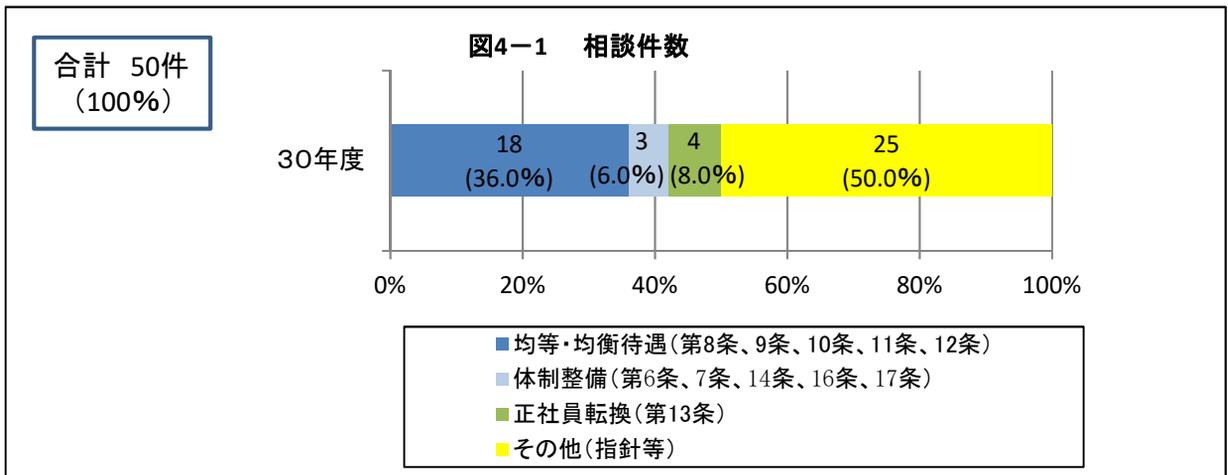


表4-1 相談内容の内訳

	30年度	
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	18	36.0%
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	3	6.0%
正社員転換(第13条)	4	8.0%
その他(パートタイム労働指針等)	25	50.0%
合計	50	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、164件。

◆ 内訳は、何らかの「不利益取扱い」が91件(55.5%)、「ハラスメント」が73件(44.5%) (図5-1)。

○ 相談内容別に見ると、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が41件(25.0%)で最も多く、次いで「育児休業に関するハラスメント」が39件(23.8%)、続いて「妊娠等を理由とするハラスメント」が34件(20.7%)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)

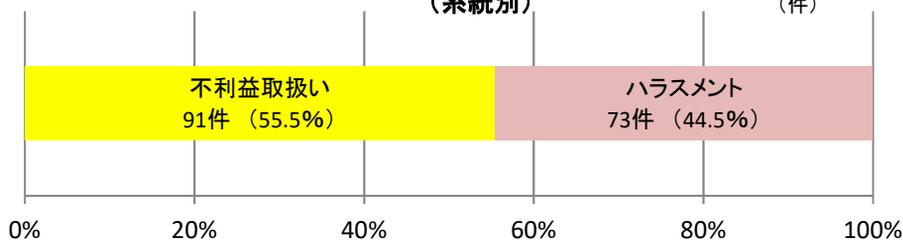
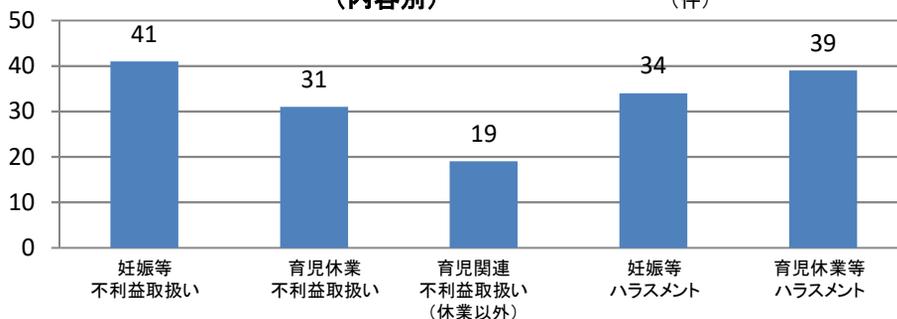


図5-2 妊娠、育児休業等に関するハラスメント関連相談
(内容別)



【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30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、**1,578件**。(図1-2)
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**347件**、育児・介護休業法関係が**913件**、パートタイム労働法関係が**318件**。(図1-1)

○ 育児・介護休業法関係が全体の6割弱を占める。(図1-2)

図1-1 平成30年度 均等3法に係る是正指導件数(法律別)
(件)

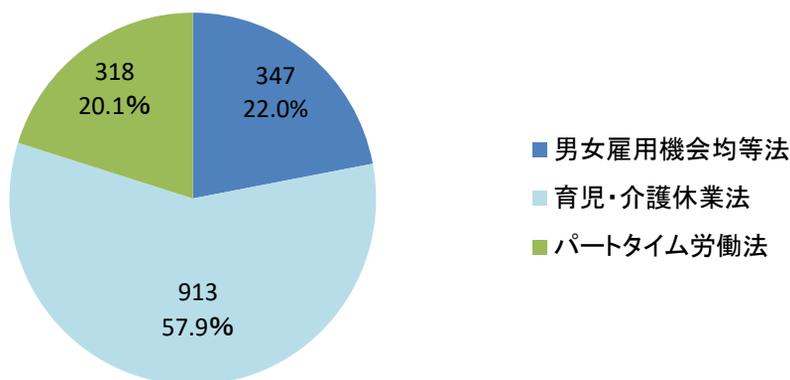
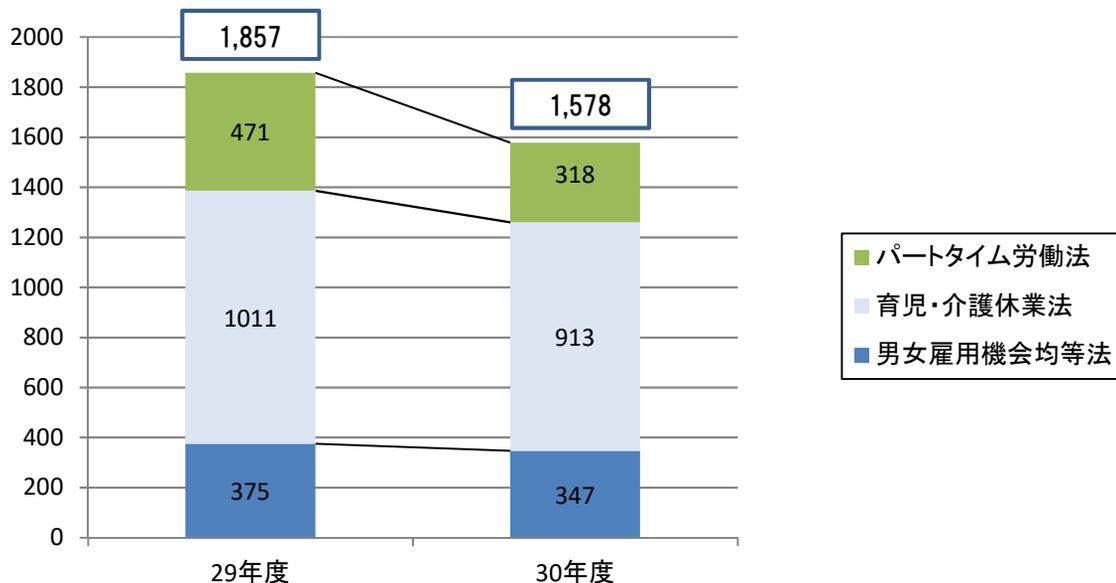


図1-2 是正指導件数の推移
(件)



(2) 各法ごとの是正指導

① 男女雇用機会均等法

- ◆ 174事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、139事業所(79.9%)に対し、347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、「セクシャルハラスメント(第11条関係)」及び「母性健康管理(第12条、13条関係)」が128件(36.9%)で最も多くなっている。(表2-2)

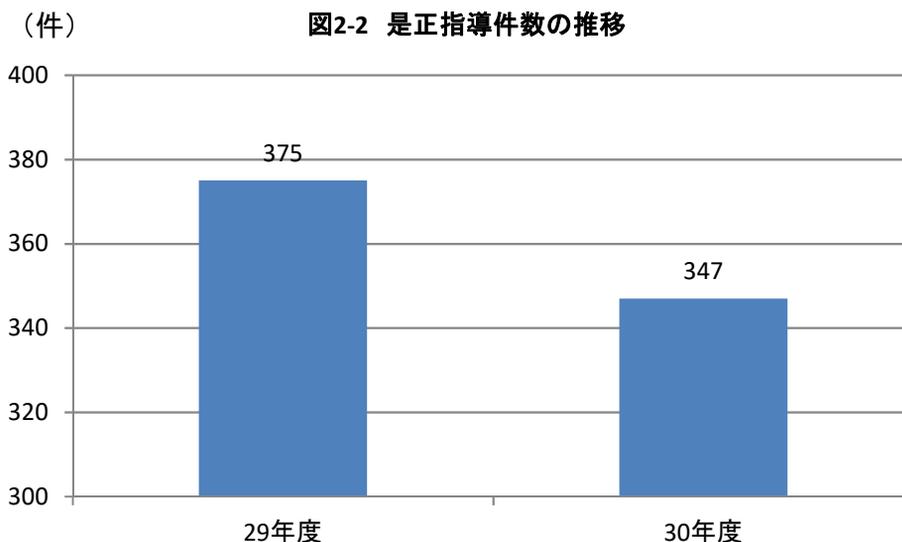


表2-2 是正指導件数の推移

	29年度		30年度	
募集・採用(第5条関係)	1	0.3%	0	0.0%
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0	0.0%	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%
セクシャルハラスメント(第11条関係)	91	24.3%	128	36.9%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	138	36.8%	91	26.2%
母性健康管理第(12条、13条関係)	145	38.7%	128	36.9%
その他	0	0.0%	0	0.0%
合計	375	100.0%	347	100.0%

②育児・介護休業法

◆172事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、172事業所(100.0%)に対し、913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」242件(26.5%)、「育児・介護休業制度関係」の188件(20.6%)「所定労働時間の短縮措置等(第23条)」122件(13.4%)、「職業家庭両立推進者」の110件(12.1%)となっている(表3-3)。

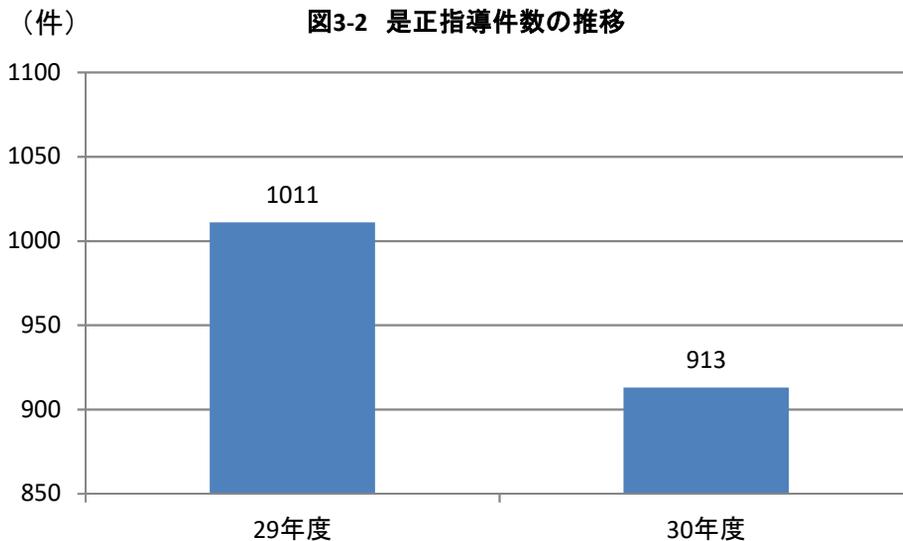


表3-3 是正指導件数の推移

	29年度		30年度	
	件数	割合	件数	割合
育児・介護休業制度関係	185	18.3%	188	20.6%
休業等に係る不利益取扱い	0	0.0%	0	0.0%
子の看護休暇	55	5.4%	29	3.2%
介護休暇	56	5.5%	34	3.7%
所定外労働の制限	116	11.5%	67	7.3%
時間外労働の制限	43	4.3%	47	5.1%
深夜業の制限	37	3.7%	23	2.5%
所定労働時間の短縮措置等(第23条)	125	12.4%	122	13.4%
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	243	24.0%	242	26.5%
その他	37	3.7%	51	5.6%
職業家庭両立推進者	114	11.3%	110	12.1%
合計	1011	100.0%	913	100.0%

③パートタイム労働法

◆148事業所に雇用管理の実態把握を行い、128事業所(86.5%)に対し、318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97件(30.5%)、「通常の労働者への転換(第13条関係)」が74件(23.3%)となっている。(表4-2)

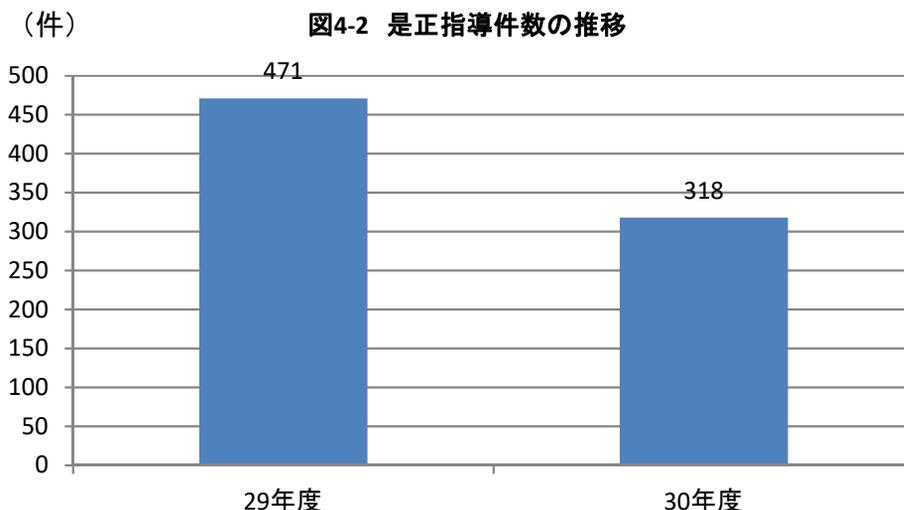


表4-2 是正指導件数の推移

項目	29年度		30年度	
	件数	割合	件数	割合
労働条件の文書交付等(6条)	115	24.4%	97	30.5%
就業規則の作成手続(7条)	84	17.8%	0	0.0%
差別的取扱いの禁止(9条)	0	0.0%	0	0.0%
賃金(10条)	4	0.8%	6	1.9%
教育訓練(11条)	0	0.0%	1	0.3%
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)	79	16.8%	74	23.3%
措置の内容等の説明(14条)	62	13.2%	43	13.5%
指針関係(15条)	15	3.2%	0	0.0%
相談のための体制の整備(16条)	76	16.1%	48	15.1%
短時間雇用管理者(17条)	36	7.4%	49	15.4%
合計	471	100.0%	318	100.0%

(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 5件
均等法第11条(セクシュアルハラスメント) 3件
均等法第9条(妊娠・出産等不利益取扱い) 2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