

令和元年度 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

- ◆ 令和元年度に雇用環境・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、**992件**。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**213件**、育児・介護休業法関係が**631件**、パートタイム労働法関係が**148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63.6%を占める。(図1-1)

図1-1 令和元年度 均等3法に係る相談件数(法律別)
(件)

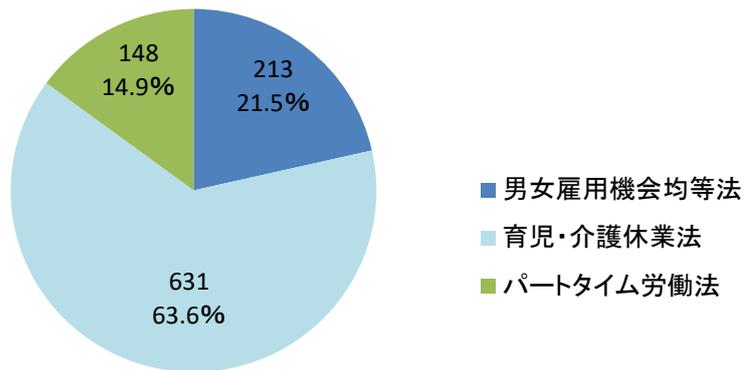
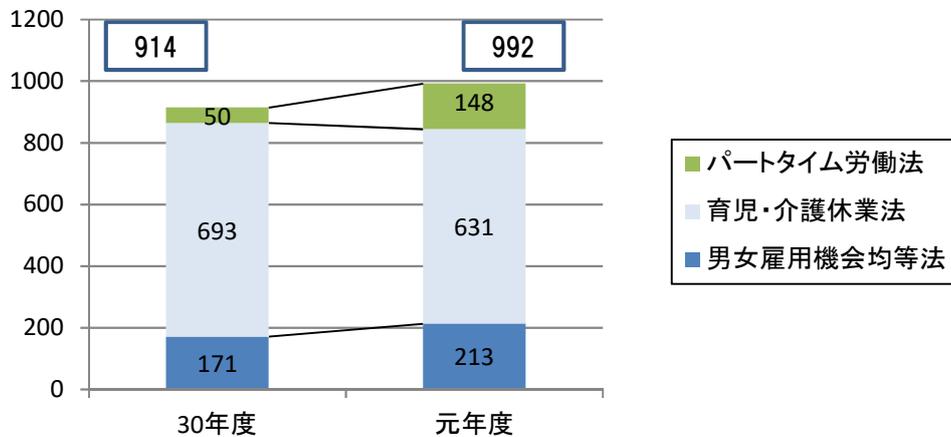


図1-2 相談件数の推移



(2)各法ごとの相談

①男女雇用機会均等法

- ◆ 相談件数は213件。
- ◆ 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最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する相談が多くなっている。

○ 相談内容別にみると「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く66件（31.0%）、次いで「セクシュアルハラスメント」に関する相談が59件（27.7%）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」のハラスメントに係る相談の合計は104件と全体の約半分の48.8%を占める。（表2-1）

図2-1 相談件数

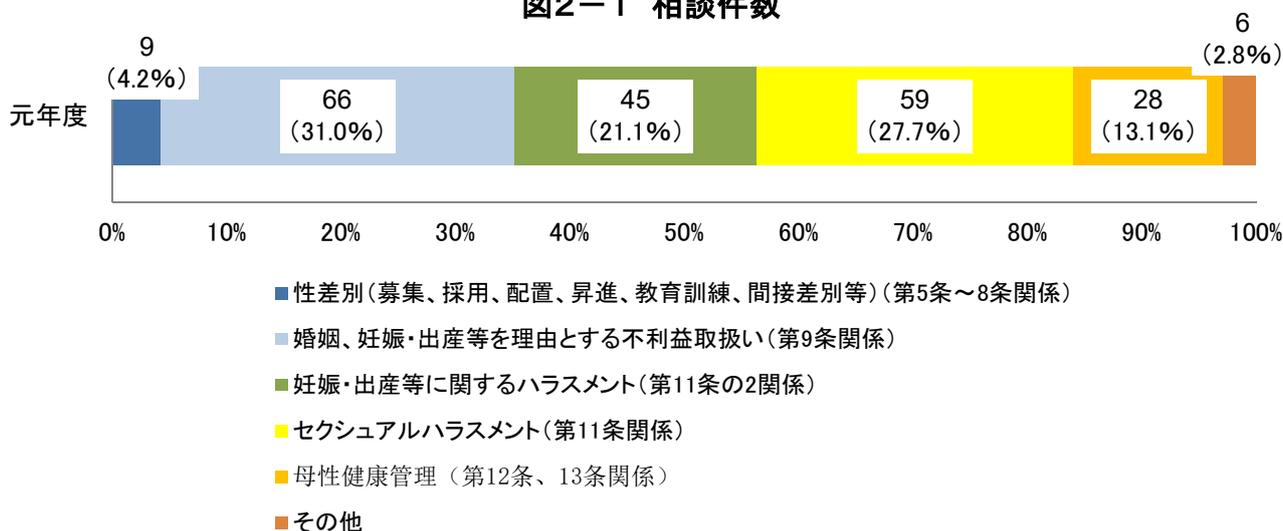


表2-1 相談内容の内訳

(件)

	元年度	
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)	9	4.2%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	66	31.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	45	21.1%
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	59	27.7%
母性健康管理(第12条、13条関係)	28	13.1%
その他	6	2.8%
合計	213	100.0%

②育児・介護休業法

- ◆ 相談件数は631件。
- ◆ 大きく分けると、育児関係の相談が485件(76.9%)、介護関係の相談が133件(21.0%) (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)

ハラスメントに係る相談では、育児ハラスメントに係る相談が31件(6.4%)、介護ハラスメントに係る相談が24件(18.0%)となっている。

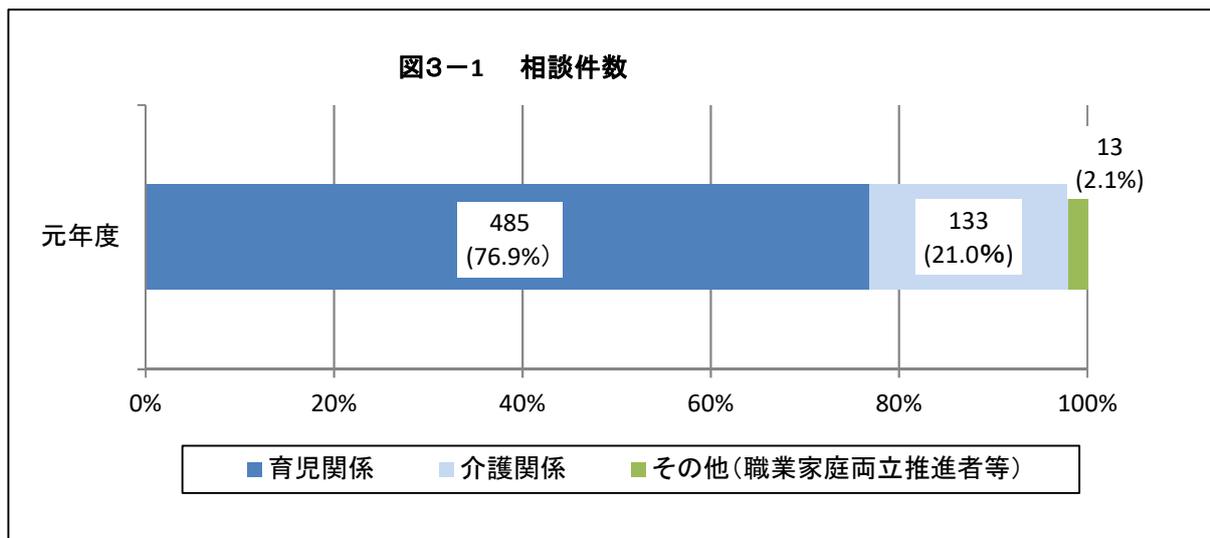


表3-1 相談内容の内訳

		元年度	
育児関係	育児休業	253	52.2%
	育児休業以外	139	28.7%
	育児・不利益取扱い(休業)	50	10.3%
	育児・不利益取扱い(休業以外)	12	2.5%
	育児ハラスメント	31	6.4%
	小計	485	100.0%
介護関係	介護休業	54	40.6%
	介護休業以外	53	39.8%
	介護・不利益取扱い(休業)	1	0.8%
	介護・不利益取扱い(休業以外)	1	0.8%
	介護ハラスメント	24	18.0%
	小計	133	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		13	
合計		631	

○労働者の雇用形態別で見ると、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」に関する相談が多く、約7割以上を占めている。

また、契約期間の定めのある労働者では、「育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談が約3割となっている（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)	42	65.6 %	16	80.0 %	16	80.0 %
介護休業(第11条関係)	3	4.7 %	0	0.0 %	0	0.0 %
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	19	29.7 %	4	20.0 %	4	20.0 %
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	64	100.0 %	20	100.0 %	20	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・有期雇用労働法

- ◆ 相談件数は、148件。
- ◆ 「均等・均衡待遇」に関する相談が110件(74.3%)、次いで「指針等」に関する相談が33件(22.3%)が多い(図4-1)。

○ 相談内容別に見ると、「均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)に関する相談」が110件(74.3%)で最も多く、次いで「その他(パートタイム労働指針等)に関する相談」が33件(22.3%)となっており、この二つの相談で9割以上を占めている。(表4-1)

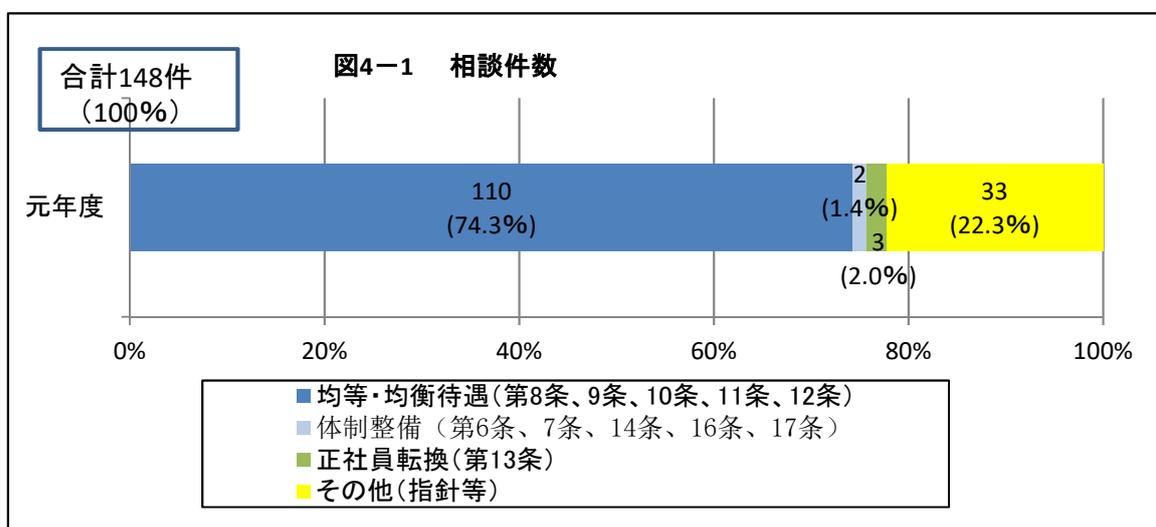


表4-1 相談内容の内訳

相談内容	件数	割合
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	110	74.3 %
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	2	1.4 %
正社員転換(第13条)	3	2.0 %
その他(指針等)	33	22.3 %
合計	148	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つくづ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、204件。
- ◆ 内訳は、何らかの「不利益取扱い」が128件(61.5%)、「ハラスメント」が76件(38.5%) (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66件(32.3%)で最も多く、次いで「育児休業を理由とする不利益取扱い」が50件(24.5%)、続いて「妊娠等を理由とするハラスメント」が45件(22.1%)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)

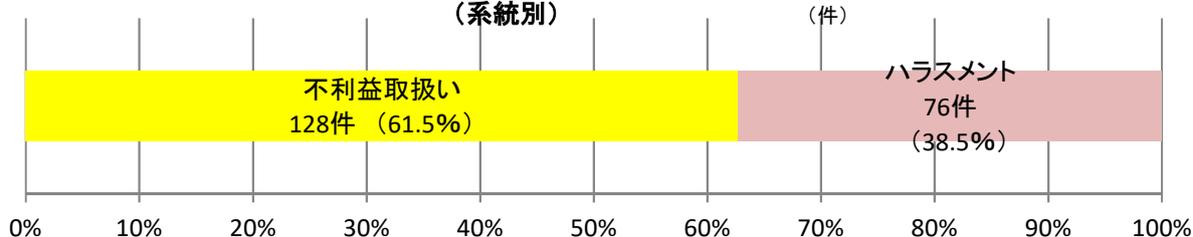
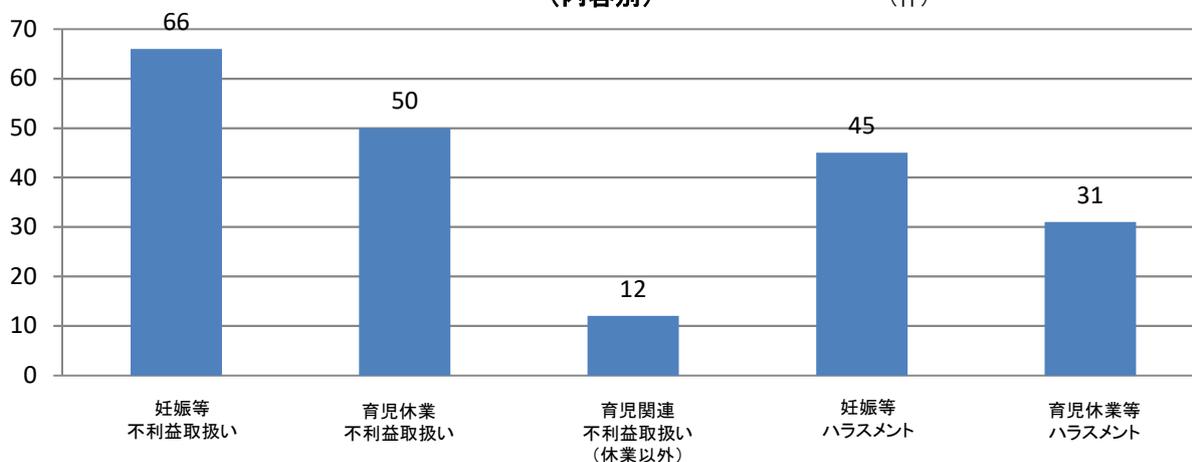


図5-2 妊娠、育児休業等に関するハラスメント関連相談 (内容別)



【相談事例】

◆(妊娠等不利益取扱い)

派遣として働いているが、現在は妊娠中であり体調が悪く主治医からの診断書を提出し、休業を申し入れたところ、今後休業するのなら契約更新はできないと言われた。

◆(育児休業不利益取扱い)

育児休業から復帰した人がいるが、子供の看護や自身の体調で休みがちである。今後も働いてほしいと思っており短時間労働を勧めたが、フルタイムで働く意思を示している。短時間労働が出来ないなら退職してもらえないか、この取り扱いの問題ないか。

◆(育児休業等ハラスメント)

子供が1歳になり保育園を探したが年度途中の入園はできず、育児休業の延長を申し入れたところ、「迷惑している、復帰できる場所はない」などと言われた。

2. 是正指導

(1) 是正指導総数

- ◆ 令和元年度に雇用環境・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、**1,157件**。(図1-2)
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が286件、育児・介護休業法関係が701件、パートタイム労働法関係が170件。(図1-1)

○ 育児・介護休業法関係が全体の6割以上を占める。(図1-1)

図1-1 令和元年度 均等3法に係る是正指導件数(法律別)
(件)

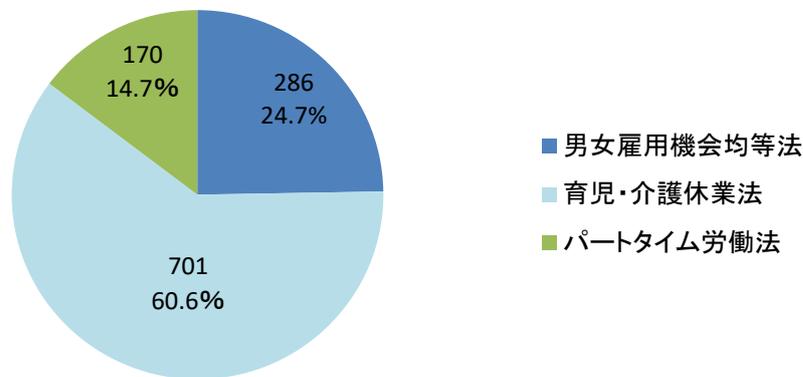
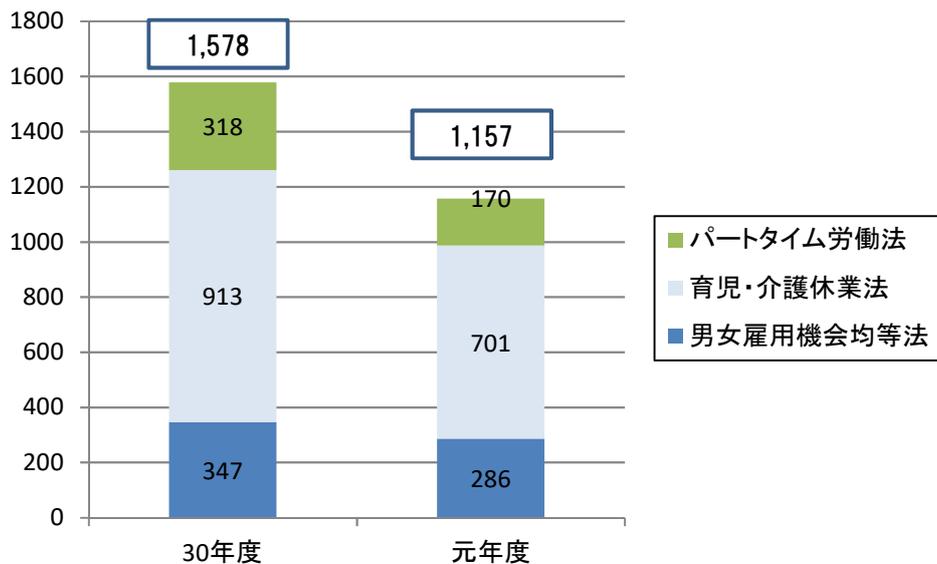


図1-2 是正指導件数の推移
(件)



(2) 各法ごとの是正指導

① 男女雇用機会均等法

- ◆ 158事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、124事業所(78.5%)に対し、286件の是正指導を実施。(図2-1)
- ◆ 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)」が108件(37.8%)で最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2)」が102件(35.7%)となっている。(表2-1)

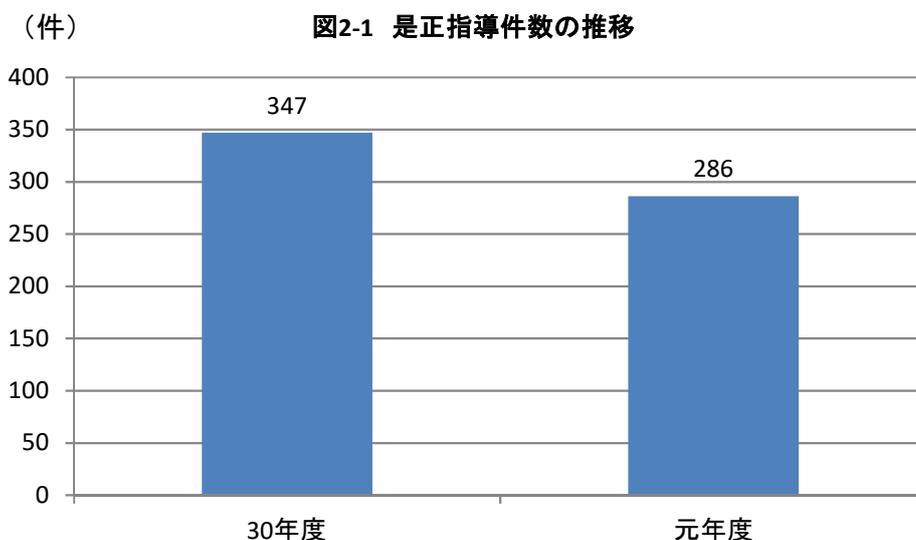


表2-1 是正指導件数の推移

	30年度			R元年度		
	件数	割合	%	件数	割合	%
第5条関係(募集・採用)	0	0.0	%	0	0.0	%
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0	0.0	%	0	0.0	%
第7条関係(間接差別)	0	0.0	%	0	0.0	%
第9条関係(妊娠・出産等不利益取扱い)	0	0.0	%	0	0.0	%
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	128	36.9	%	76	26.6	%
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	91	26.2	%	102	35.7	%
第12条、13条関係(母性健康管理)	128	36.9	%	108	37.8	%
その他	0	0.0	%	0	0.0	%
合計	347	100.0	%	286	100.0	%

②育児・介護休業法

◆154事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、152事業所(98.7%)に対し、701件の 是正指導を実施(図3-1)。

○ 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」194件(27.7%)、「育児・介護休業制度関係」の146件(20.8%)「所定労働時間の短縮措置等(第23条)」95件(13.6%)、「職業家庭両立推進者」の92件(13.1%)となっている(表3-1)。

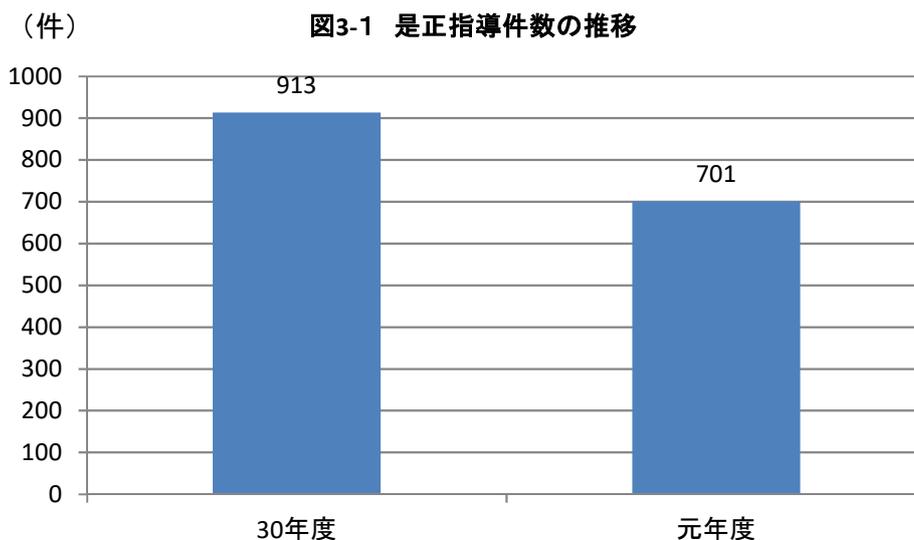


表3-1 是正指導件数の推移

	30年度			R元年度		
	件数	割合	%	件数	割合	%
育児・介護休業	188	20.6	%	146	20.8	%
休業等に係る不利益取扱い	0	0.0	%	0	0.0	%
子の看護休暇	29	3.2	%	23	3.3	%
介護休暇	34	3.7	%	28	4.0	%
所定外労働の制限	67	7.3	%	38	5.4	%
時間外労働の制限	47	5.1	%	28	4.0	%
深夜業の制限	23	2.5	%	16	2.3	%
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)	122	13.4	%	95	13.6	%
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)	0	0.0	%	0	0.0	%
休業などに関するハラスメント防止措置	242	26.5	%	194	27.7	%
その他	51	5.6	%	41	5.8	%
職業家庭両立推進者	110	12.0	%	92	13.1	%
合計	913	100.0	%	701	100.0	%

③パートタイム労働法

◆64事業所に雇用管理の実態把握を行い、57事業所(89.1%)に対し、170件の是正指導を実施(図4-1)。

○ 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39件(22.9%)、「就業規則の手続(第7条)」が30件(17.6%)、「通常の労働者への転換(第13条関係)」が29件(17.1%)となっている。(表4-1)

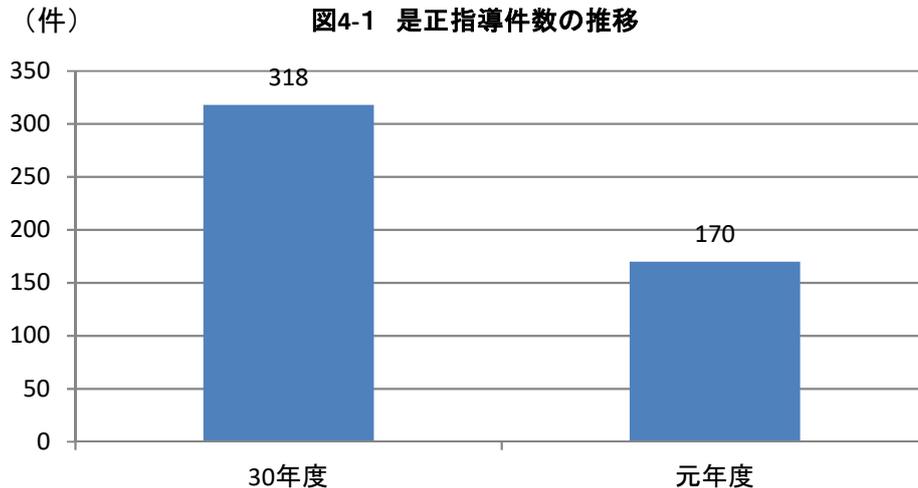


表4-1 是正指導件数の推移

項目	30年度			R元年度		
	件数	割合	%	件数	割合	%
6条(労働条件の文書交付等)	97	30.5	%	39	22.9	%
7条(就業規則の作成手続)	0	0.0	%	30	17.6	%
9条(差別的取扱いの禁止)	0	0.0	%	0	0.0	%
10条(賃金)	6	1.9	%	5	2.9	%
11条(教育訓練)	1	0.3	%	0	0.0	%
12条(福利厚生施設)	0	0.0	%	0	0.0	%
13条(通常の労働者への転換)	74	23.3	%	29	17.1	%
14条(措置の内容等の説明)	43	13.5	%	27	15.9	%
15条(指針関係)	0	0.0	%	0	0.0	%
16条(相談のための体制の整備)	48	15.1	%	14	8.2	%
17条(短時間雇用管理者)	49	15.4	%	26	15.3	%
合計	318	100.0	%	170	100.0	%

(3)紛争解決の援助

男女雇用機会均等法に関する事案

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) 1件
 均等法第11条の2(妊娠・出産等ハラスメント) 1件
 均等法第9条(妊娠・出産等不利益取扱い) 3件

育児介護法に関する事案

労働局長による紛争解決の援助(育児介護法第52条の4)申立受理件数 1件
 育児法第10条(育児休業不利益取扱い) 1件