

令和5年度の石川労働局雇用環境・均等室における 雇用均等関係法令の施行状況について

【ポイント】 []内は、本資料の該当ページ

1. 全体の状況(相談件数、是正指導件数)

- ◆ 令和5年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は、1,536件(対前年度比11.3%減)であった。[P2]
- ◆ 雇用環境・均等室が行った上記4法に関する是正指導件数は、1,286件(対前年度比180.2%増)であった。[P3]

2. 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和5年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、169件(対前年度比19.9%減)で、相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多かった。[P4]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った97事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された57事業所に対し、117件の是正指導を実施した。[P5]

3. 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の施行状況

- ◆ 令和5年度の労働施策総合推進法の相談件数は、557件(対前年度比425.5%増)で、相談内容別にみると、パワーハラスメント防止措置に関する相談が最も多かった。[P6]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った81事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された45事業所に対し、58件の是正指導を実施した。[P7]

4. パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆ 令和5年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は、67件(対前年度比2.9%減)で、相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談が最も多かった。[P8]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った196事業所のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された169事業所に対し、473件の是正指導を実施した。[P9][P10]

5. 育児・介護休業法の施行状況

- ◆ 令和5年度の育児・介護休業法の相談件数は、743件(対前年度比44.8%減)で、相談内容は、育児関係の相談が8割を占め、そのうち「育児休業」に関する相談が最も多かった。[P11][P12]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った168事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された127事業所に対し、638件の是正指導を実施した。[P13][P14]

6. 労働局長による紛争解決の援助の状況

- ◆ 令和5年度の労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は8件、そのうち男女雇用機会均等法に基づくものが1件、労働施策総合推進法に基づくものが7件であった。[P15]

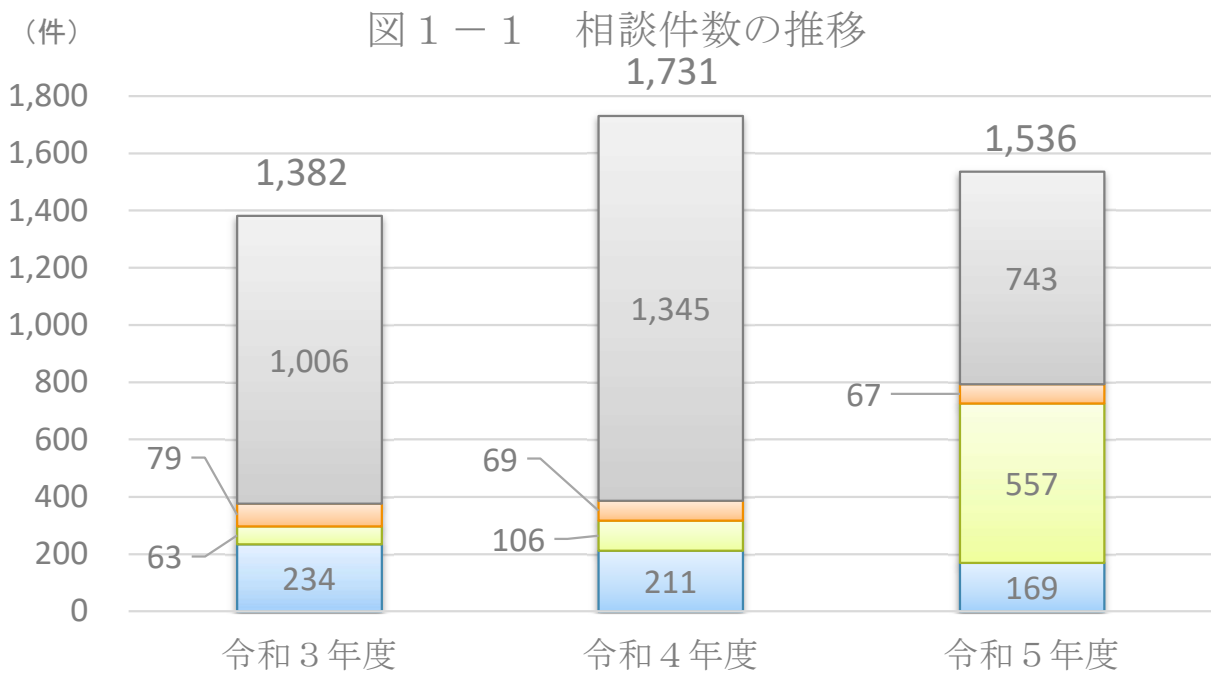
7. 調停の状況

- ◆ 令和5年度の調停会議による調停申請受理件数は8件、すべて労働施策総合推進法に基づくものであった。[P16]

1. 全体の状況（相談件数、是正指導件数）

(1) 相談の状況

- ◆ 令和5年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は、1,536件（対前年度比11.3%減）。
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は169件（構成割合11.0%）、労働施策総合推進法に関する相談は557件（36.3%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は67件（4.4%）、育児・介護休業法関係に関する相談は743件（48.4%）であった（図1-1、表1-1）。



■男女雇用機会均等法 ■労働施策総合推進法 ■パートタイム・有期雇用労働法 ■育児・介護休業法

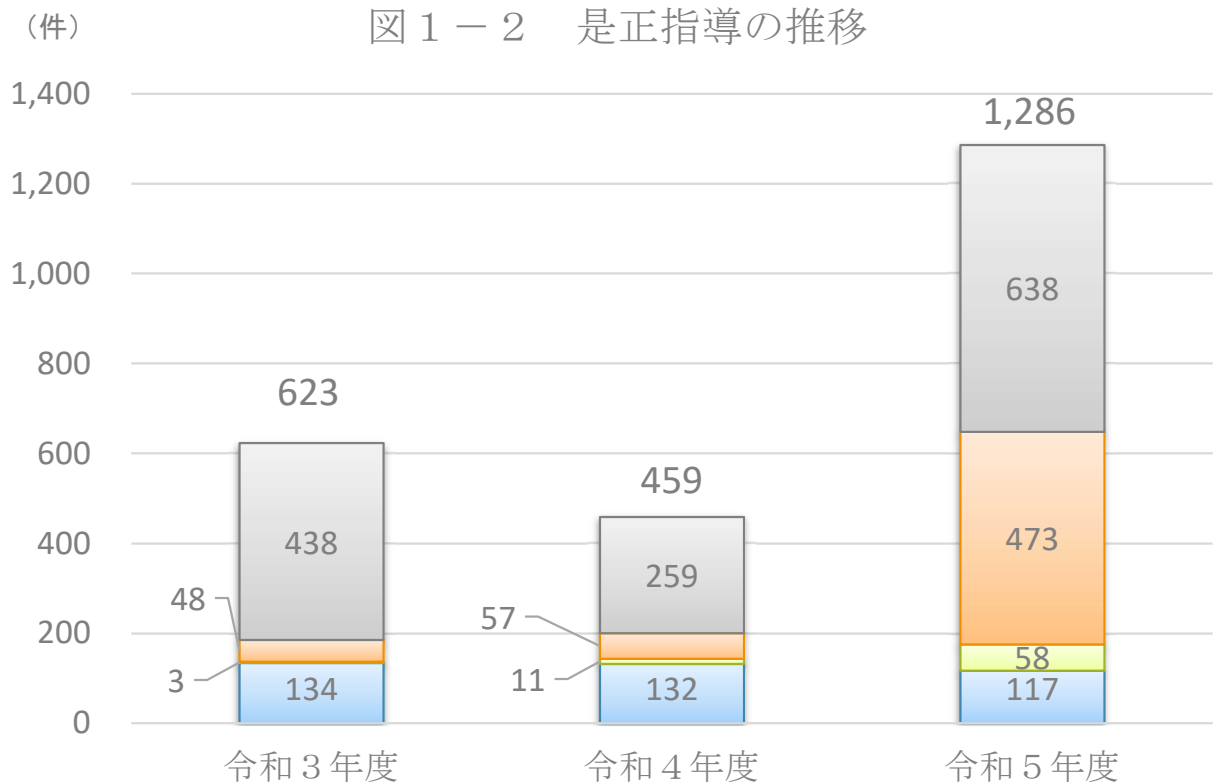
表1-1 相談件数の推移

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男女雇用機会均等法	234	16.9%	211	12.2%	169	11.0%
労働施策総合推進法	63	4.6%	106	6.1%	557	36.3%
パートタイム・有期雇用労働法	79	5.7%	69	4.0%	67	4.4%
育児・介護休業法	1,006	72.8%	1,345	77.7%	743	48.4%
合計	1,382	100.0%	1,731	100.0%	1,536	100.0%

(2) 是正指導の状況

- ◆ 雇用環境・均等室が行った男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する是正指導件数は1,286件(対前年度比180.2%増)。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が117件(構成割合9.1%)、労働施策総合推進法関係が58件(4.5%)、パートタイム・有期雇用労働法関係が473件(36.8%)、育児・介護休業法関係が638件(49.6%)であった(図1-2、表1-2)。



■男女雇用機会均等法 ■労働施策総合推進法 ■パートタイム・有期雇用労働法 ■育児・介護休業法

表1-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
男女雇用機会均等法	134	21.5%	132	28.8%	117	9.1%
労働施策総合推進法	3	0.5%	11	2.4%	58	4.5%
パートタイム・有期雇用労働法	48	7.7%	57	12.4%	473	36.8%
育児・介護休業法	438	70.3%	259	56.4%	638	49.6%
合計	623	100.0%	459	100.0%	1,286	100.0%

2. 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は169件(対前年比19.9%減)(図2-1)。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」に関する相談が最も多く80件(47.3%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」に関する相談が36件(21.3%)、「母性健康管理(第12条、第13条関係)」に関する相談が25件(14.8%)となっている(表2-1)。

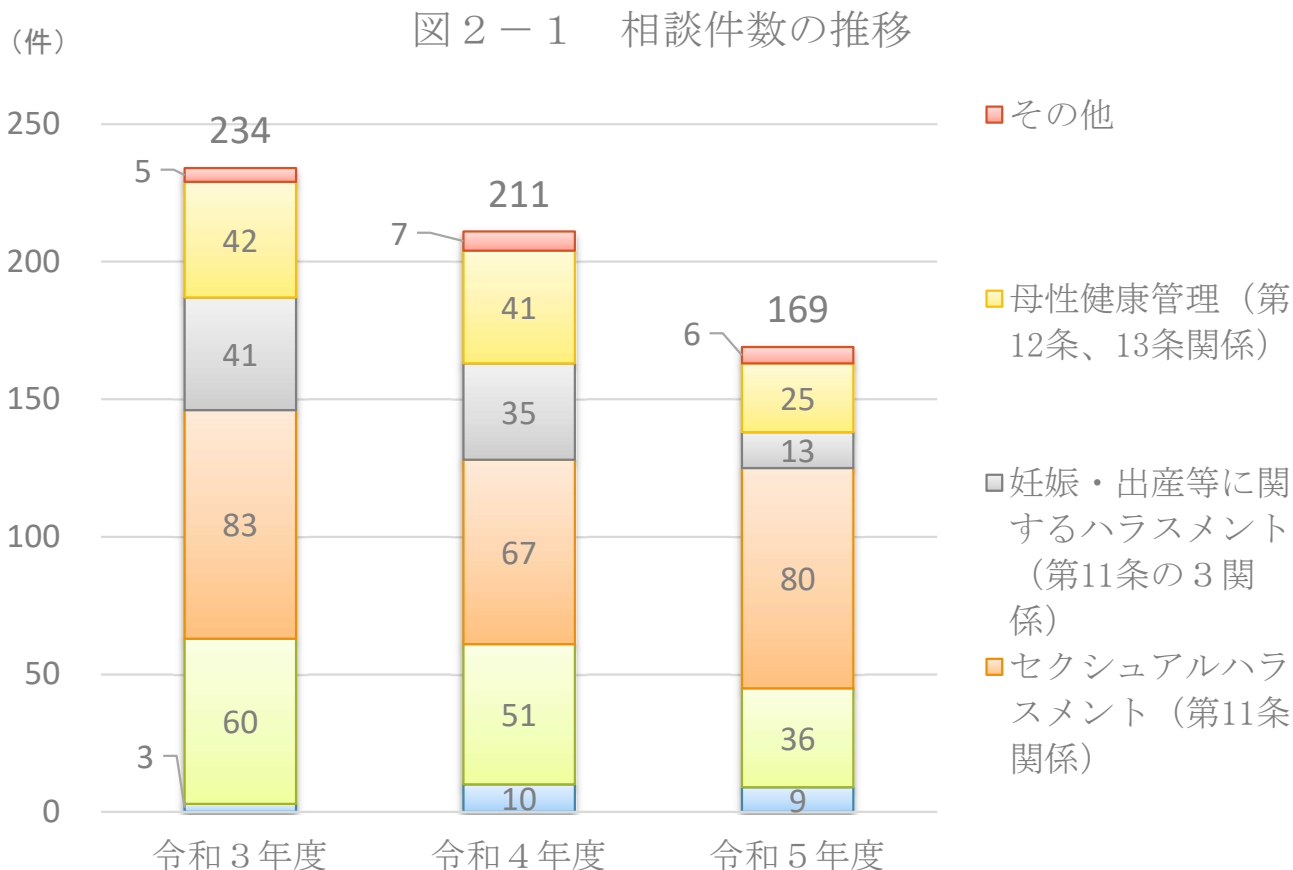


表2-1 相談件数の推移

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
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)	3	1.3%	10	4.7%	9	5.3%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	60	25.6%	51	24.2%	36	21.3%
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	83	35.5%	67	31.8%	80	47.3%
妊娠、出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	41	17.5%	35	16.6%	13	7.7%
母性健康管理(第12条、13条関係)	42	17.9%	41	19.4%	25	14.8%
その他	5	2.1%	7	3.3%	6	3.6%
合計	234	100%	211	100%	169	100%

(2) 是正指導の状況(男女雇用機会均等法第29条)

- ◆ 雇用管理の実態把握を行った97事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された57事業所(58.8%)に対し、117件の是正指導を実施(図2-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)」が45件(38.5%)と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)」の37件(31.6%)となっている(表2-2)。

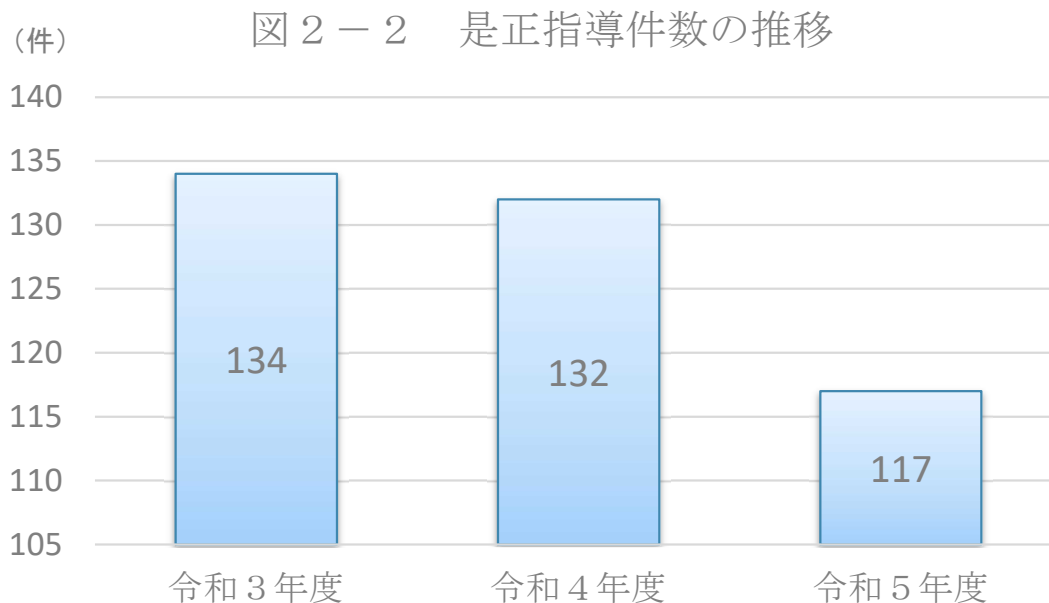


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
募集・採用(第5条関係)	0	0.0%	0	0.0%	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%	0	0.0%
間接差別(第7条関係)	0	0.0%	0	0.0%	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	1.5%	1	0.8%	0	0.0%
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	38	28.4%	27	20.5%	37	31.6%
セクシュアルハラスメント事業主の責務(第11条の2関係)	0	0.0%	0	0.0%	12	10.3%
妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)	49	36.6%	41	31.1%	45	38.5%
妊娠、出産等に関するハラスメント事業主の責務(第11条の4関係)	0	0.0%	0	0.0%	12	10.3%
母性健康管理(第12条、13条関係)	45	33.6%	43	32.6%	5	4.3%
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)	0	0.0%	20	15.2%	6	5.1%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	134	100.0%	132	100.0%	117	100.0%

3. 労働施策総合推進法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、557件(対前年比425.5%増)(図3-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が537件(96.4%)と最も多くなっている(表3-1)。

図3-1 相談件数の推移

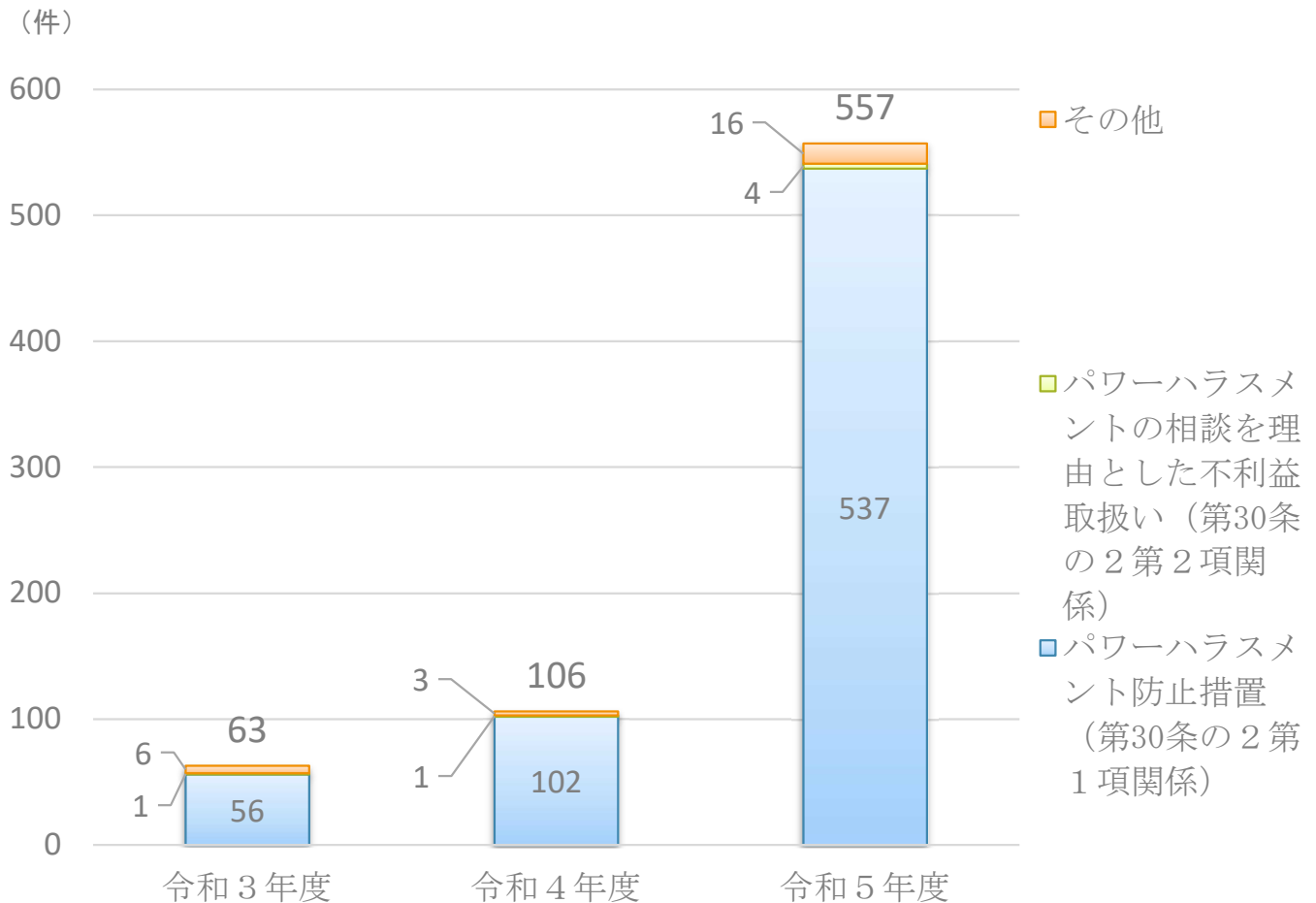


表3-1 相談件数の推移

(件)

項目	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	56	88.9%	102	96.2%	537	96.4%
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	1	1.6%	1	0.9%	4	0.7%
その他	6	9.5%	3	2.8%	16	2.9%
合計	63	100.0%	106	100.0%	557	100.0%

(2) 是正指導の状況(労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条)

- ◆ 雇用管理の実態把握を行った81事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された45事業所(55.6%)に対し、58件の是正指導を実施(図3-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項)」が45件(77.6%)となっている(表3-2)。

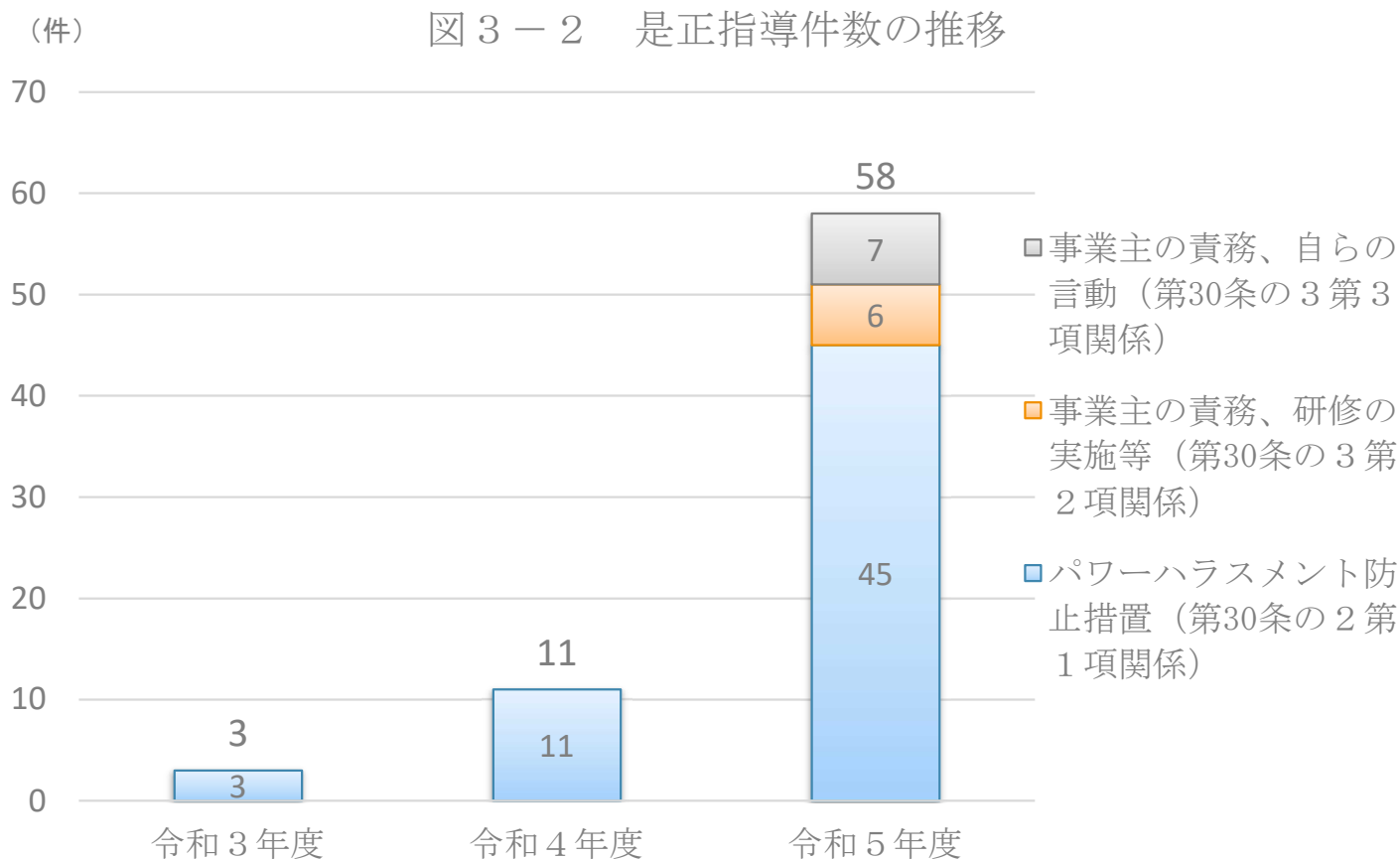


表3-2 是正指導件数の推移

(件)

項目	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	3	100.0%	11	100.0%	45	77.6%
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業主の責務、研修の実施等(第30条の3第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	6	10.3%
事業主の責務、自らの言動(第30条の3第3項関係)	0	0.0%	0	0.0%	7	12.1%
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い(第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	11	100.0%	58	100.0%

4. パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、67件(対前年比2.9%減) (図4-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、「均等・均衡待遇に関する相談が45件(67.2%)と最も多い(表4-1)。

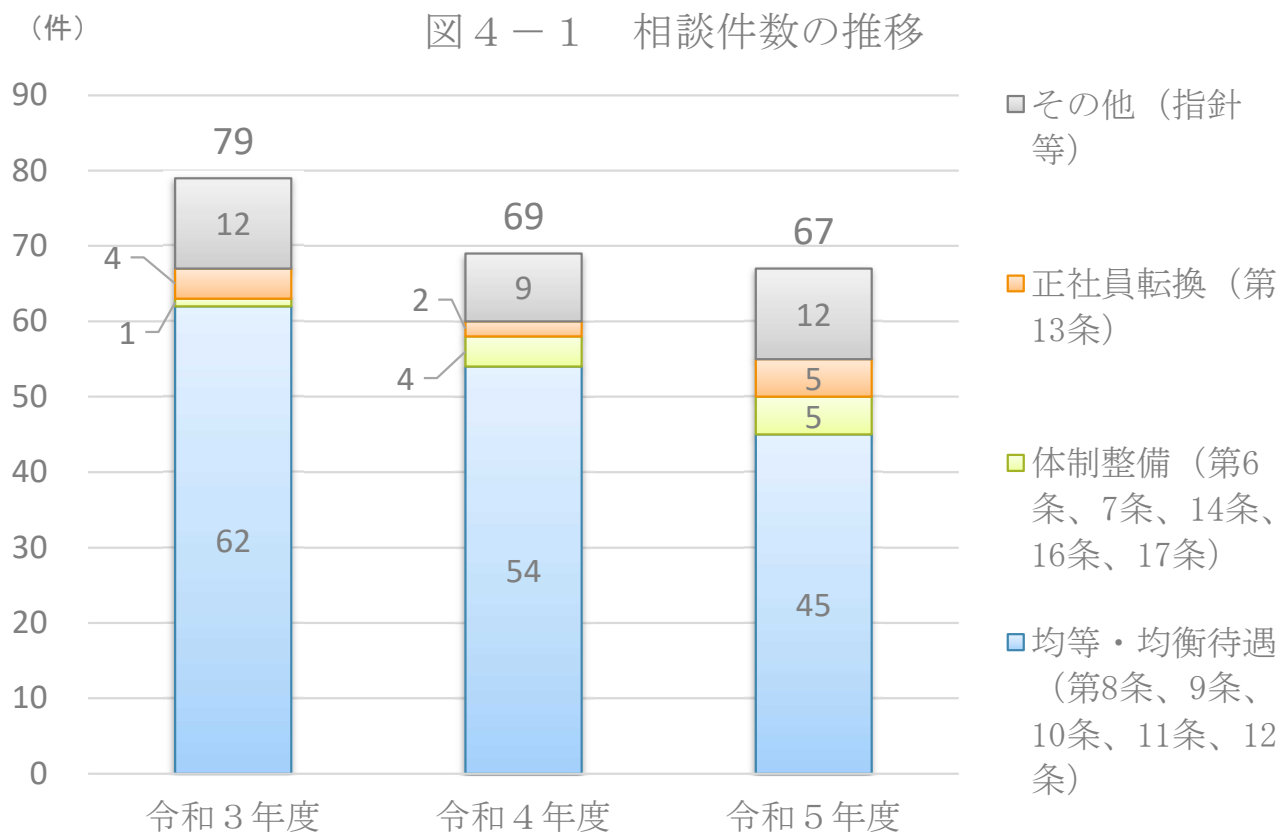


表4-1 相談件数の内訳

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
均等・均衡待遇 (第8条、9条、10条、11条、12条)	62	78.5%	54	78.3%	45	67.2%
体制整備 (第6条、7条、14条、16条、17条)	1	1.3%	4	5.8%	5	7.5%
正社員転換(第13条)	4	5.1%	2	2.9%	5	7.5%
その他(指針等)	12	15.2%	9	13.0%	12	17.9%
合計	79	100.0%	69	100.0%	67	100.0%

(2) 是正指導の状況(パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条)

- ◆ 196事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された169事業所(86.2%)に対し、473件の是正指導を実施(図4-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等(第6条第1項関係)」が101件(21.4%)と最も多く、次いで通常の労働者への転換(第13条関係)が89件(18.8%)となっている(表4-2)。
- ◆ 同一労働同一賃金について定めた「不合理な待遇の禁止(第8条関係)」についての指導件数は48件(10.1%)となっている(表4-2)。

図4-2 是正指導件数の推移

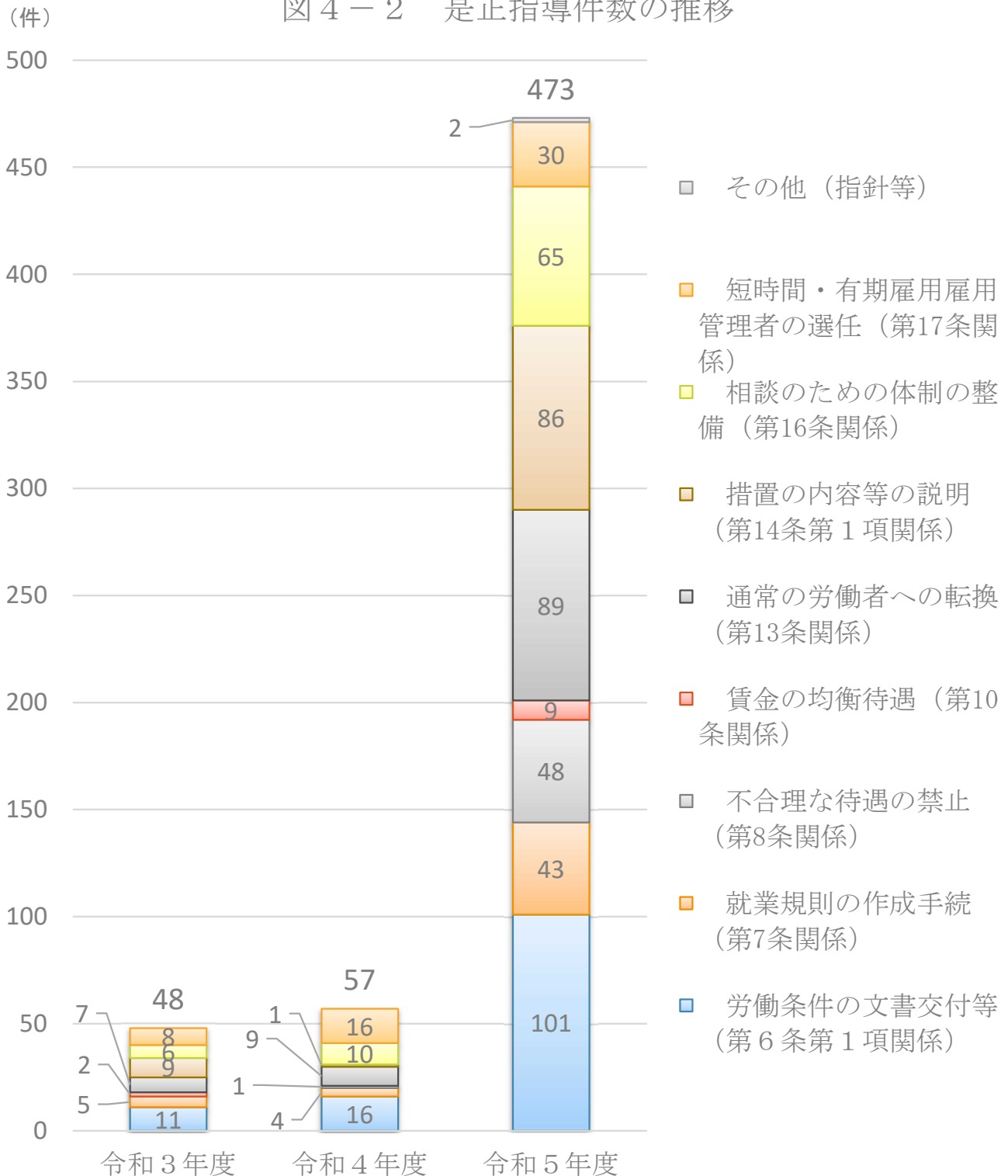


表4-2 是正指導件数の内訳

(件)

項 目	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
労働条件の文書交付等 (第6条第1項関係)	11	22.9%	16	28.1%	101	21.4%
特定事項以外の労働条件の文書交付 等(第6条第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
就業規則の作成手続(第7条関係)	5	10.4%	4	7.0%	43	9.1%
不合理な待遇の禁止(第8条関係)	0	0.0%	1	1.8%	48	10.1%
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
賃金の均衡待遇(第10条関係)	2	4.2%	0	0.0%	9	1.9%
職務内容が同一の場合の教育訓練 (第11条第1項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
均衡を考慮した教育訓練 (第11条第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
福利厚生施設(第12条関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
通常の労働者への転換(第13条関係)	7	14.6%	9	15.8%	89	18.8%
措置の内容等の説明 (第14条第1項関係)	9	18.8%	1	1.8%	86	18.2%
待遇の相違等に関する説明 (第14条第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
説明を求めたことを理由とす不利益取 扱いの禁止(第14条第3項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
相談のための体制の整備 (第16条関係)	6	12.5%	10	17.5%	65	13.7%
短時間・有期雇用雇用管理者の選任 (第17条関係)	8	16.7%	16	28.1%	30	6.3%
その他(指針等)	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%
合 計	48	100.0%	57	100.0%	473	100.0%

5. 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は743件(対前年度比44.8%減)。
- ◆ 育児関係の相談が611件(82.2%)、介護関係の相談が112件(15.1%) (図5-1)。
- ◆ 育児関係では「育児休業」が408件(66.8%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置等など)」が129件(21.1%)の順となっている(表5-1)。
- ◆ 介護関係では「介護休業」が56件(50.0%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮の措置等など)」が41件(36.6%)の順となっている(表5-1)。
- ◆ 契約期間の定めのある労働者からの相談内容を見ると、「育児休業」が15件(57.7%)、「介護休業」と「介護休業に係る不利益取扱い」が4件(15.4%)となっている(表5-2)。

図5-1 相談件数の推移

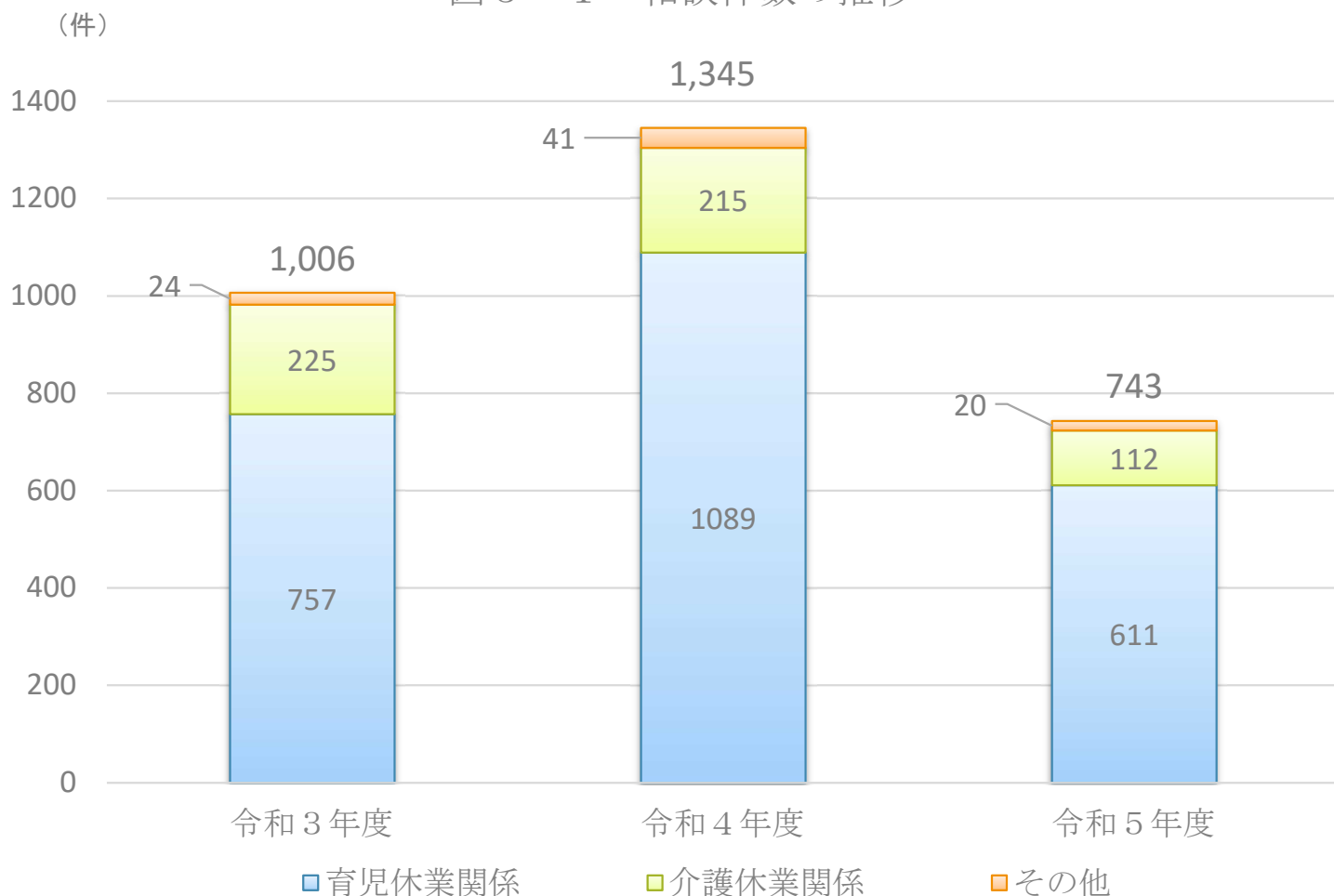


表5-1 相談内容の推移

(件)

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
育児関係	育児休業(育児休業[第5条関係]、出生時育児休業[第9条の2関係])	483	63.8%	742	68.1%	408	66.8%
	育児休業以外 (子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	147	19.4%	213	19.6%	129	21.1%
	育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	59	7.8%	77	7.1%	43	7.0%
	育児休業以外に係る不利益取扱い (第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	27	3.6%	14	1.3%	19	3.1%
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	41	5.4%	43	3.9%	8	1.3%
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備(第21条、第21条の2、第22条関係)	-	-	-	-	4	-
	小計	757	100.0%	1089	100.0%	611	100.0%
介護関係	介護休業(第11条関係)	118	52.4%	108	50.2%	56	50.0%
	介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条の6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	69	30.7%	77	35.8%	41	36.6%
	介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	3	1.3%	1	0.5%	4	3.6%
	介護休業以外に係る不利益取扱い (第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	1	0.4%	1	0.5%	2	1.8%
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	34	15.1%	28	13.0%	9	8.0%
	小計	225	100.0%	215	100.0%	112	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		24		41		20	
合計		1006		1345		743	

表5-2 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	
	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	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
育児休業(第5条関係、第9条の2関係)	147	74.6%	15	57.7%
介護休業(第11条関係)	21	10.7%	4	15.4%
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	25	12.7%	3	11.5%
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	4	2.0%	4	15.4%
合計	197	100.0%	26	100.0%

※ 雇用形態が確認できた事案に限る。

(2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第56条)

- ◆ 168事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された127事業所(75.6%)に対し、638件の是正指導を実施(図5-2)。
- ◆ 是正指導を行った638件のうち育児関係は377件、介護関係は232件(表5-3)。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「雇用環境整備(第22条第1項関係)」が91件(24.1%)、「育児休業(第5条関係)」が56件(14.8%)、介護関係では「介護休業(第11条関係)」が52件(22.4%)、介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)が44件(18.9%)となっている(表5-3)。

(件) 図5-2 育児・介護休業法に基づく是正指導件数の推移

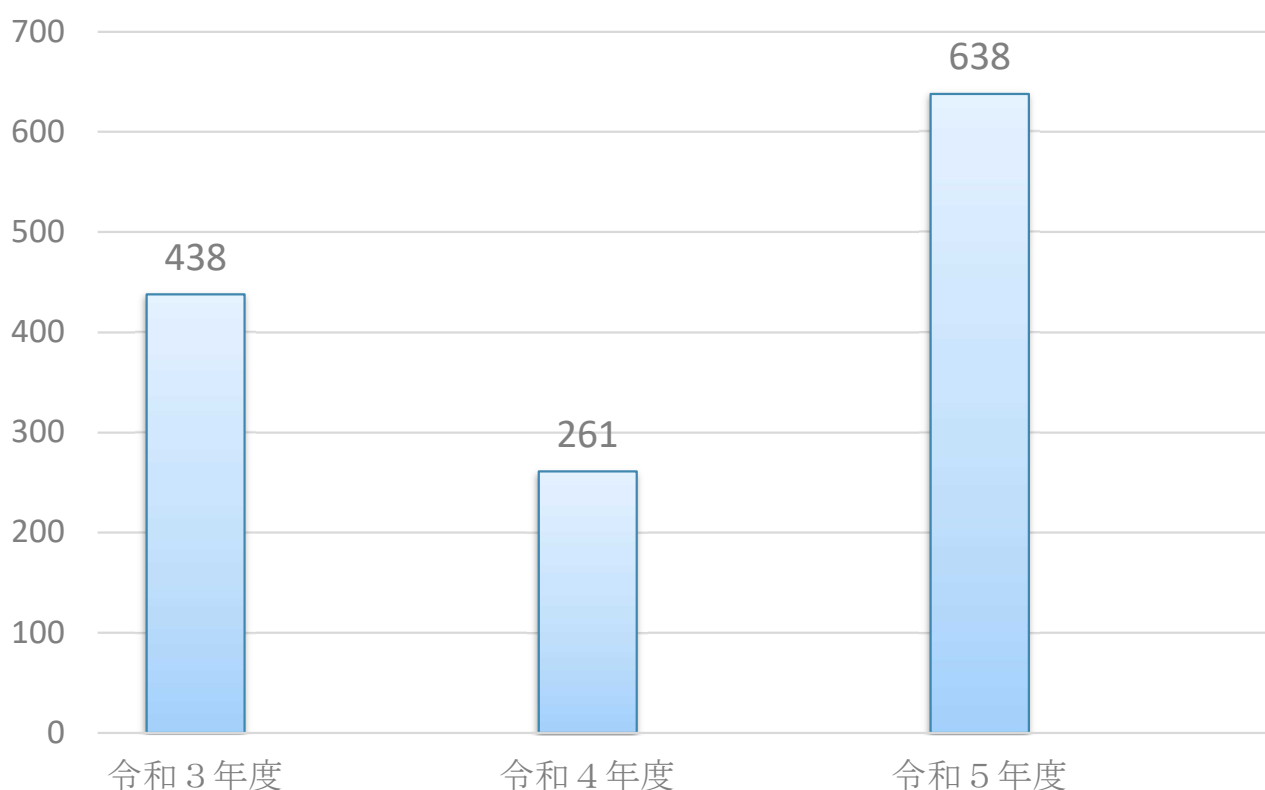


表5-3 是正指導件数の内訳

(件)

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
育児関係	育児休業(第5条関係)	43	21.3%	33	29.4%	56	14.8%
	出生時育児休業 (第9条の2、第9条の5関係)	—	—	1	—	24	6.3%
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	56	27.8%	18	16.0%	43	11.4%
	不利益扱い(第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	1	0.4%	0	0.0%	2	0.5%
	所定外労働の制限(第16条の8関係)	12	5.9%	4	3.5%	20	5.3%
	時間外労働の制限(第17条関係)	14	6.9%	2	1.7%	18	4.7%
	深夜業の制限(第19条関係)	6	2.9%	2	1.7%	19	5.0%
	個別周知・意向確認(第21条第1項関係)	—	—	0	—	6	1.5%
	雇用環境整備(第22条第1項関係)	—	—	1	—	91	24.1%
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第1項、第23条第2項関係)	15	7.4%	5	4.4%	28	7.4%
	所定労働時間の短縮措置等 (第24条第1項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	31	15.4%	33	29.4%	40	10.6%
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間の通知 (則第7条第4項から第6項関係)	23	11.4%	13	11.6%	30	7.9%
小計	201	100.0%	112	100.0%	377	100.0%	
介護関係	介護休業(第11条関係)	60	26.9%	33	30.2%	52	22.4%
	介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	53	23.7%	19	17.4%	44	18.9%
	不利益扱い(第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	所定外労働の制限(第16条の9関係)	18	8.0%	6	5.5%	21	9.0%
	時間外労働の制限(第18条関係)	7	3.1%	2	1.8%	20	8.6%
	深夜業の制限(第20条関係)	4	1.7%	2	1.8%	20	8.6%
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	51	22.8%	13	11.9%	35	15.0%
	所定労働時間の短縮措置等 (第24条第2項関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	29	13.0%	33	30.2%	39	16.8%
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	休業期間の通知(則第23条第2項関係)	1	0.4%	1	0.9%	1	0.4%
小計	223	100.0%	109	100.0%	232	100.0%	
職業家庭両立推進者	14		40		29		
合計	438		261		638		

6. 労働局長による紛争解決の援助の状況

◆ 令和5年度の受理件数は8件

男女雇用機会均等法	
・ セクシュアルハラスメント	1件
労働施策総合推進法	
・ パワーハラスメント防止措置	7件

◆ 令和4年度の受理件数は20件

男女雇用機会均等法	
・ セクシュアルハラスメント	2件
・ 妊娠不利益取扱い	2件
パートタイム・有期雇用労働法	
・ 不合理な待遇の禁止	1件
・ 待遇の相違等に関する説明	1件
育児・介護休業法	
・ 休業に関するもの	2件
・ 所定労働時間の短縮(介護)	1件
・ 育児休業不利益取扱い	1件
労働施策総合推進法	
・ パワーハラスメント防止措置	10件

◆ 令和3年度の受理件数は9件

男女雇用機会均等法	
・ 妊娠不利益取扱い	1件
育児・介護休業法	
・ 休業に関するもの	1件
・ 休業に係る不利益取扱い	1件
・ 所定労働時間の短縮措置	1件
労働施策総合推進法	
・ パワーハラスメント防止措置	5件

7. 調停の状況

◆ 令和5年度の受理件数は8件

労働施策総合推進法

- ・ パワーハラスメント防止措置 8件

◆ 令和4年度の受理件数は6件

男女雇用機会均等法

- ・ セクシュアルハラスメント 2件
- ・ 妊娠不利益取扱い 2件

労働施策総合推進法

- ・ パワーハラスメント防止措置 2件

◆ 令和3年度の受理件数は3件

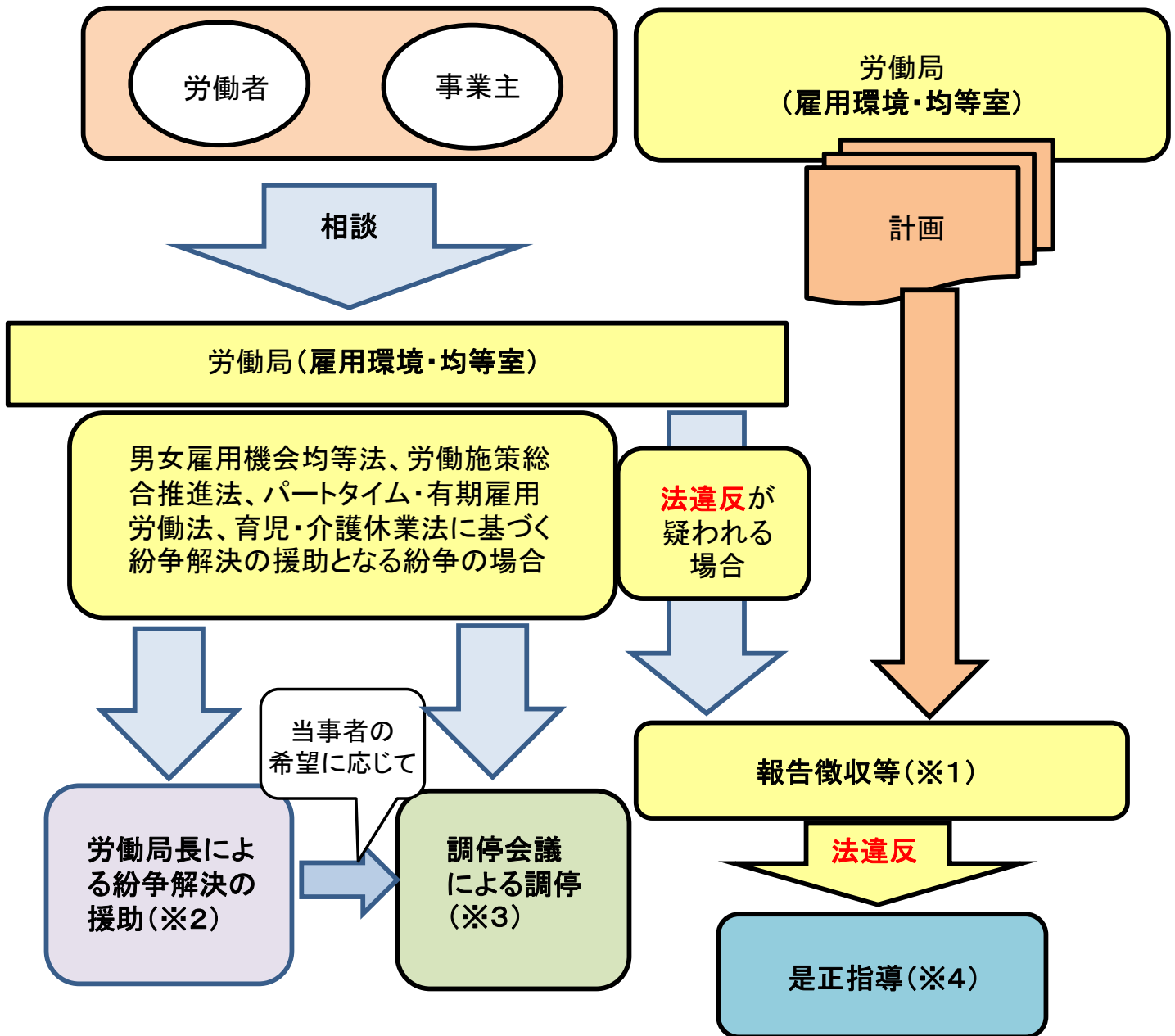
男女雇用機会均等法

- ・ セクシュアルハラスメント 1件

労働施策総合推進法

- ・ パワーハラスメント防止措置 2件

【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ（概要）】



※1 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

※2 「労働局長による紛争解決の援助」とは、労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）

※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）