



神奈川県労働局発表  
平成30年6月28日

担当	神奈川県労働局雇用環境・均等部
	指導課長 黒沢 武
	課長補佐 池上 彰子
	電話 045-211-7380

## 改正育児・介護休業法に関する相談がトップ

—平成29年度神奈川県労働局における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（以下「男女雇用機会均等法等」）の施行状況—

神奈川県労働局（局長 三浦 宏二）では、平成29年度に雇用環境・均等部が取り扱った男女雇用機会均等法等に関する相談、労働局長による紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導についてとりまとめましたので公表します。

### 【平成29年度法施行状況のポイント】

#### 1 改正育児・介護休業法に関する相談が昨年度に引き続き大半を占める

平成29年度に神奈川県労働局に寄せられた男女雇用機会均等法等に関する相談件数は5,102件。相談内容別では「育児休業」が最も多く1,544件、次に「育児に関する両立支援制度（育児短時間勤務、子の看護休暇等）725件、「介護に関する両立支援制度（介護短時間勤務、介護休暇等）」416件の順であった。相談の半数以上が、平成29年10月に施行された保育園に入れない場合などに育児休業期間を最長2歳まで延長できる等を主な内容とする改正育児・介護休業法に関するものであった。（別紙図-1）

次いで、「セクシュアルハラスメント」371件、「育児休業等不利益取扱い」326件、「妊娠・出産等ハラスメント」269件など、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談が計1,241件と依然として多い。（別紙図-2、3）

#### 2 男性労働者からの育児休業に関する調停申請が2件

労働局長による紛争解決の援助申立件数は4件、調停会議による調停申請は2件であった。調停は2件ともに男性労働者からの育児休業に関する不利益取扱い事案であり、労使双方が調停案を受諾して合意解決した。（別添2）

#### 3 事業所に対して2,268件の是正指導を実施

男女雇用機会均等法等に何らかの違反が認められた607事業所に対して延べ2,268件の是正指導を実施し、うち99.5%が年度内に是正した。

※「労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が労働者と事業主との間のトラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度

※「調停」とは、弁護士等の労働問題の専門家である調停委員が労働者と事業主双方から意見を聴取し、調停案の受諾を勧告することによりトラブルの解決を図る制度。

※ ハラスメントにはパワーハラスメントは含まない。

注1) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主や人事労務権限者による妊娠・出産、育児休業等の申出や取得を理由とした解雇、降格、雇止め等は禁止されている。(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

注2) 妊娠・出産、育児休業等によるハラスメント防止措置

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産、育児休業等の申出や取得をした労働者の就業環境を害することがないように、事業主は防止措置を義務付けられている。(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

(参考資料)

別添1 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施行状況

別添2 育児・介護休業法に基づく両立支援調停会議による調停事例

別添3 平成29年10月1日スタート、改正育児・介護休業法の概要

別添4 STOP! マタハラ 例えば…「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です

図-1 相談件数の推移

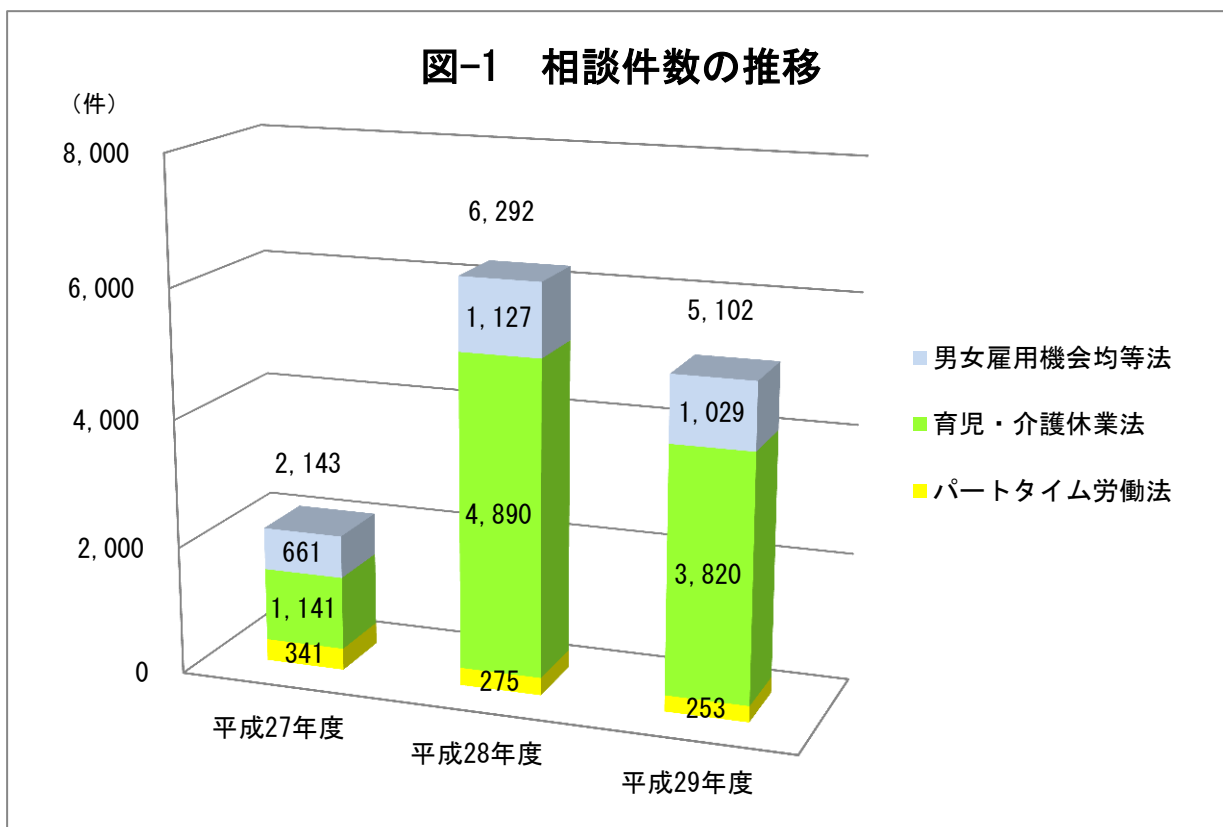


図-2 主な相談内容

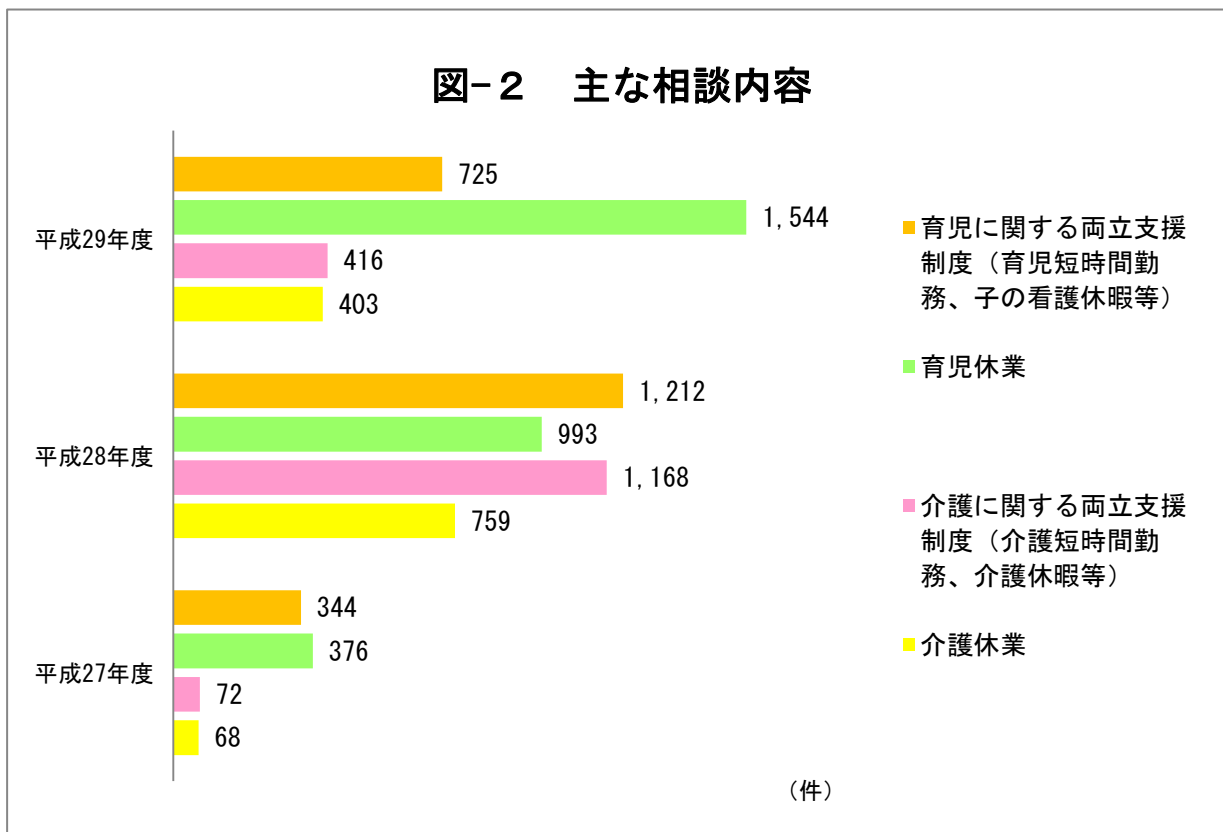


図-3 「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、ハラスメント」相談件数の推移

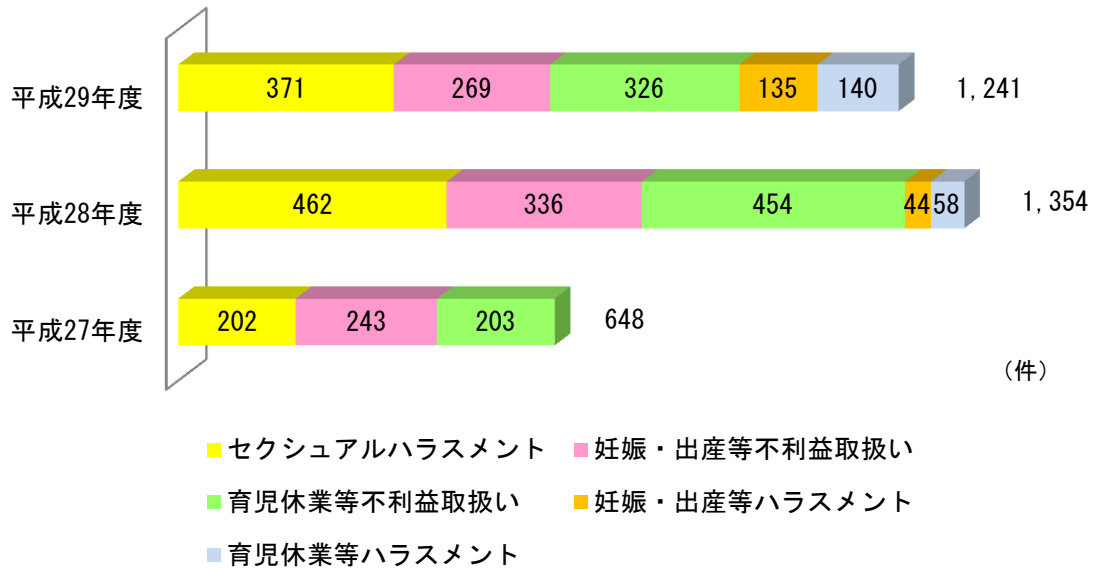
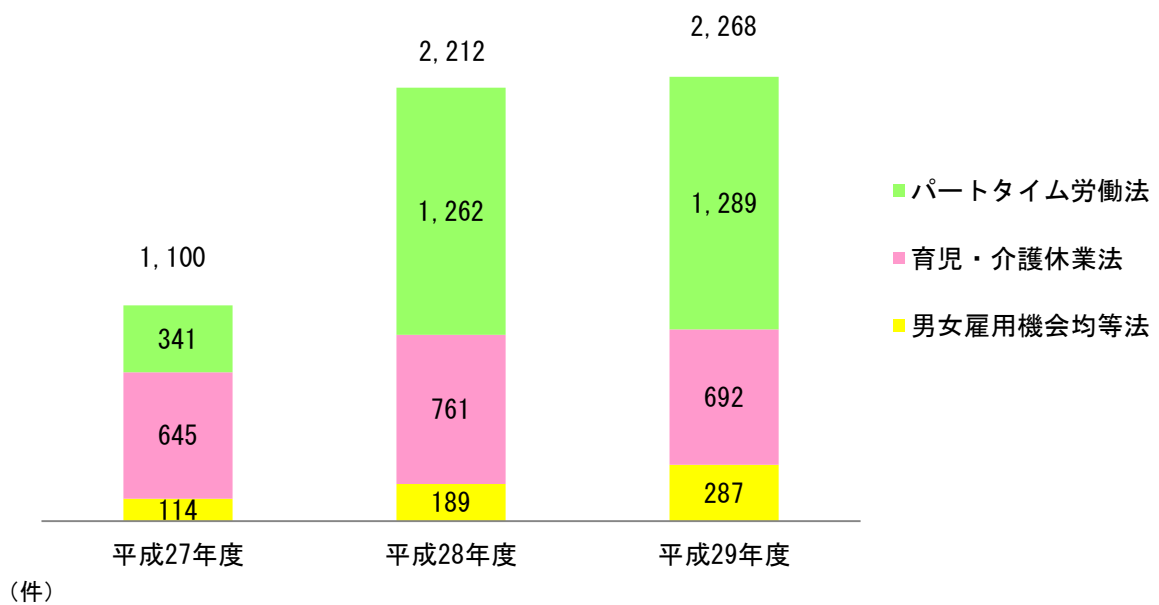


図-4 是正指導状況



## 1 男女雇用機会均等法の施行状況

## (1) 相談

- ◆ 相談件数は1,029件。
- ◆ 相談別にみると「第11条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が最も多く371件、次いで「第9条（婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」269件であった。  
「第11条の2（妊娠・出産等ハラスメント）」については、平成29年1月から事業主に対する防止措置が義務付けられたことを受け、前年度の44件から135件へ大きく増加した。  
(表1-1)

表1-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	28年度	29年度
第5条～第8条関係（性差別）	70	52
第9条関係（婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	336	269
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	462	371
第11条の2関係（妊娠・出産等ハラスメント）	44	135
第12条、第13条関係（母性健康管理）	107	121
その他	108	81
合 計	1,127	1,029

## (2) 紛争解決の援助

## 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）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は5件。
- ◆ 申立の内容は「第11条（セクシュアルハラスメント）」が3件、「第9条（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」2件であった。  
なお、援助の結果、セクシュアルハラスメント3件のうち1件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い2件のうち1件について合意解決している。

表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	28年度	29年度
第6条関係（配置・昇進・降格、教育訓練等）	0	0
第9条関係（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	7	2
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	9	3
第12条、第13条関係（母性健康管理）	0	0
合 計	16	5

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)

◆ 機会均等調停会議による調停申請受理件数は0件。

表1-3 機会均等調停会議による調停受理件数 (件)

事 項	28 年度	29 年度
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	2	0
合 計	2	0

(3) 是正指導

◆ 雇用管理の実態を調査した227事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、延べ287件の是正指導を行った。指導事項は「第11条の2(妊娠・出産等に関するハラスメント)」157件、「第11条(セクシュアルハラスメント)」128件の順であった。

妊娠・出産等に関するハラスメントについては、平成29年1月から事業主に対する防止措置が義務付けられたため、セクシュアルハラスメント防止と併せて重点的に是正指導を行った。(表1-4)

◆ 是正指導を受けた全事業所が年度内に是正した。

表1-4 是正指導件数 (件)

事 項	28 年度	29 年度
第5条関係(募集、採用)	7	2
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	1	0
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1	0
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	72	128
第11条の2(妊娠・出産等に関するハラスメント)	23	157
第12条、第13条関係(母性健康管理)	85	0
合 計	189	287

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

- ◆ 相談件数は3,820件。
- ◆ 相談内容別にみると「育児休業」1,544件、「育児に関する両立支援制度（育児短時間勤務、子の看護休暇等）」725件、「介護に関する両立支援制度（介護短時間勤務、介護休暇等）」416件、「介護休業」403件の順であった。  
 保育園に入れえないなどの場合は育児休業期間を最長2歳まで延長できる等、平成29年10月に改正育児・介護休業法が施行されたことを背景に、育児休業に関する相談の増加が目立った。（表2-1）

表2-1 相談内容の内訳 (件)

	事 項	28年度	29年度
育 児 関 係	第5条～第9条の2関係(休業)	993	1,544
	第16条の2、第16条の3、第16条の8、第17条、第19条、第23条、第24条、第26条関係(休業以外)	1,212	725
	第10条関係(不利益取扱い(休業))	294	233
	第16条の4、第16条の9、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(不利益取扱い(休業以外))	160	93
	第25条関係(ハラスメント)	58	140
	小計	2,717	2,735
介 護 関 係	第11条～第15条関係(休業)	759	403
	第16条の5、第16条の6、第16条の8、第18条、第20条、第23条、第24条、第26条関係(休業以外)	1,168	416
	第16条関係(不利益取扱い(休業))	65	30
	第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い(休業以外))	96	24
	第25条関係(ハラスメント)	36	76
	小計	2,124	949
その他		49	136
合 計		4,890	3,820

## (2) 紛争解決の援助

### ① 労働局長による紛争解決の援助（育児・介護休業法第 52 条の 4）

◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 4 件。
◆ 申立の内容は「第 5 条（育児休業）」2 件（うち 1 件は期間雇用者の育児休業に関する事案）、「第 23 条第 1 項（所定労働時間の短縮措置等）」1 件、「第 10 条（育児休業に係る不利益取扱い）」1 件となっている。（表 2-2）
なお、「育児休業に係る不利益取扱い」1 件については申立者が申立を取り下げた。そのほかの 3 件については援助の結果、労使双方が合意し、解決した。

表 2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項		28 年度	29 年度
育 児 関 係	第 5 条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業を除く））	2	1
	第 5 条関係（期間雇用者の育児休業）	1	1
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係（子の看護休暇）	0	0
	第 10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）	4	1
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係（育児休業以外に係る不利益取扱い）	3	0
	第 23 条第 1 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	2	1
	第 26 条関係（労働者の配置に関する配慮）	0	0
合 計		12	4

### ② 両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第 52 条の 5）

◆ 両立支援調停会議による調停申請受理件数は 2 件。
◆ 申請の内容は「第 10 条（育児休業に係る不利益取扱い）」2 件であった。（表 2-3）
2 件ともに男性労働者からの申請であり、育児休業等の制度利用が女性だけでなく徐々に男性にも広がりつつあるのではないかとと思われる。なお、調停全件について労使双方が調停案を受諾し、解決した。

表 2-3 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		28 年度	29 年度
育 児 関 係	第 5 条関係（育児休業）	1	0
	第 10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）	0	2
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係（育児休業以外に係る不利益取扱い）	1	0
合 計		2	2



(3) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 257 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、延べ 692 件の是正指導を行った。指導事項は「育児休業などに関するハラスメント防止措置」157 件、「介護休業などに関するハラスメント防止措置」156 件、「第 11 条関係（介護休業）」73 件の順であった。（表 2-4）
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち 99.5%が年度内に是正した。

表 2-4 是正指導件数 (件)

事 項		28 年度	29 年度
育 児 関 係	第 5 条関係（育児休業）	112	51
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係（子の看護休暇）	44	13
	育児休業に係る不利益取扱い	0	0
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0	0
	第 16 条の 8 関係（所定外労働の制限）	28	2
	第 17 条関係（時間外労働の制限）	45	3
	第 19 条関係（深夜業の制限）	11	1
	第 23 条第 1 項（所定労働時間の短縮措置等）	76	20
	第 24 条第 1 項（所定労働時間の短縮措置等）	0	0
	育児休業などに関するハラスメント防止措置	18	157
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係（休業期間等の通知）	0	0
小計	334	247	
介 護 関 係	第 11 条関係（介護休業）	101	73
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係（介護休暇）	26	13
	所定外労働の制限	15	2
	第 18 条関係（時間外労働の制限）	12	2
	第 20 条関係（深夜業の制限）	12	1
	第 23 条第 3 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	95	61
	第 24 条第 2 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	0	0
	介護休業などに関するハラスメント防止措置	18	156
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係（休業期間等の通知）	0	0
小計	279	308	
職業家庭両立推進者	148	137	
合 計	761	692	

### 3 パートタイム労働法の施行状況

#### (1) 相談

- ◆ 相談件数は 253 件。
- ◆ 相談内容別は「相談のための体制整備」70 件、「均等・均衡待遇関係」51 件、「正社員転換」32 件となっている。

表 3-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	28 年度	29 年度
第 8 条、第 9 条、第 10 条、第 11 条、第 12 条関係 (均等・均衡待遇)	51	51
第 6 条、第 7 条、第 14 条、第 16 条、第 17 条関係 (体制整備)	50	70
第 13 条関係 (正社員転換)	29	32
その他	145	100
合 計	275	253

#### (2) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 434 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、延べ 1,289 件の是正指導を行った。(表 3-2)
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち 99.2%が年度内に是正した。

表 3-2 是正指導件数 (件)

事 項	28 年度	29 年度
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	309	247
第 7 条関係 (就業規則の作成手続き)	49	85
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	1	0
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	21	14
第 11 条関係 (教育訓練)	10	41
第 12 条関係 (福利厚生施設)	0	0
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	147	165
第 14 条 1 項関係 (措置の内容の説明)	162	172
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	103	77
第 17 条関係 (短時間雇用管理者)	196	220
その他 (指針等)	264	268
合 計	1,262	1,289

#### 4 改正育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の概要

- 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法が施行されています。

##### 改正前

育児休業期間 原則、子が1歳に達するまで  
※保育園等に入れない場合などは1歳6か月まで延長可

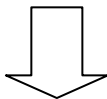
##### 改正後

- ① 最長2歳まで育児休業の再延長が可
- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、育児休業期間を最長2歳まで再延長可
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。（詳細はハローワークまで）
- ② 事業主は、子供が生まれる予定の方などに育児休業等の制度を知らせる努力義務が創設されます。
- ③ 育児目的休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

- 平成29年1月1日から改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法が施行されています。

##### 改正前

事業主による妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止に加え



##### 改正内容

- 事業主に対し、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じること
- 派遣労働者の派遣先に対し、
  - ・ 育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
  - ・ 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置を講じることが義務付けられています。

- 改正内容を含め、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の趣旨が広く浸透し、トラブル防止につながるよう、より一層の周知に取り組んでまいります。

## 男性の育児休業に関する調停事例

### 【事例1】

育児休業を取得したところ、解雇されたとするケース

#### (労働者からの申請内容)

教育・学習支援事業会社で働く男性労働者。育児休業中に営業不振を理由に解雇された。営業不振というのが会社は継続しており、また、自分を除く他の労働者は解雇されることなく勤務しているため、真の理由は育児休業の取得ではないかと思う。復職は望まないが、解雇によって被った心理的苦痛等に対して金銭補償を求めたい。

#### (両立支援調停会議による調停)

両立支援調停会議において、調停委員が当事者双方から事情聴取及び意見聴取を行った。会社は労働者数名の少人数体制であったところ、当該男性労働者が育児休業を取得したことで事業を続ける見込みが立たず、会社を休業状態とせざるを得なくなり、男性労働者を解雇した旨主張した。

調停委員は、たとえ小規模会社であったとしても労働者が育児休業を取得する可能性があることを想定した経営・雇用管理をしなければならないこと、また、事業継続の見込みが立たないとの主張はあくまで予測に過ぎず、事業経営は継続しており、営業不振により事業を続けられないという解雇理由に合理性はないとした。

よって、本件は育児休業取得を理由とした不利益取扱いに該当する可能性が高く男性労働者が働き続けていれば受給できるはずであった育児休業給付金相当額40万円を解決金として男性労働者に支払う旨の調停案を受諾勧告した。その結果、双方が受諾し、合意解決した。

## 【事例 2】

育児休業、育児のための残業免除制度を利用したところ、賞与を不当に減額されたとするケース

### (労働者からの申請内容)

製造業で正社員として働く男性労働者。10日間育児休業を取得し、復帰後は育児のための残業免除制度を利用しながら働いていたが、賞与査定において最低評価を受け、これまでの支給額の半分以下に減額された。会社に評価を下げた理由をたずねたが、納得できる説明がない。正当な賞与額との差額分相当の金銭の支払いを求めたい。

### (両立支援調停会議による調停)

両立支援調停会議において、調停委員が当事者双方から事情聴取及び意見聴取を行った。会社は、賞与減額は会社規定に基づく正当な評価結果であり、男性労働者の請求に応じることはできないと主張した。

調停委員は、会社は育児をしながら働く労働者に対する配慮が不十分であったとし、男性労働者がすでに退職したことを考慮したうえで、解決金として男性労働者に給与1か月分相当額30万円を支払うとともに、今後は、社内において仕事と育児の両立支援に向けた取組を行うこととした調停案を受諾勧告した。その結果、双方が受諾し、合意解決した。