



神奈川県労働局発表
平成29年6月29日

担当	神奈川県労働局雇用環境・均等部
	指導課長 河野 治子
	課長補佐 諸星 伸男
	電話 045-211-7380

法改正によりハラスメントに関する相談が増加

—平成28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 姉崎 猛）では、平成28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28年度法施行状況のポイント】

1 相談件数は大幅に増加

平成28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6,292件。（別紙図-1）

2 相談内容では「ハラスメント」事案が増加

相談内容別では「育児休業以外（子の看護休暇、所定外労働の制限等）」1,212件、「介護休業以外（介護休暇、所定外労働の制限等）」1,168件、「育児休業」993件、「介護休業」759件の順に多く寄せられました。

次いで、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が462件、また、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」、「育児休業等に係る不利益取扱い」「妊娠・出産等ハラスメント」「育児休業等ハラスメント」を加えた、「ハラスメント」事案の相談件数は、1,354件となりました。

（別紙図-2、3）

3 労働局長による紛争解決の援助申立事案のうち「ハラスメント」事案が75%

労働局長による紛争解決の援助申立の受理件数は28件で、そのうち「セクシュアルハラスメント」、「産休・育休取得申出を理由とした退職強要や雇止め」や「育休復帰後にパートへの身分変更」といった「ハラスメント」の紛争事案が21件に上り、そのうちの15件（71.4%）で、労使双方納得し終了しました。

4 2,212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事業所に対して延べ2,212件の是正指導を実施、是正を受けた事業所のうち、94.4%が年度内に是正されました。

※「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、双方の意見を尊重しつつ、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です。

※平成28年4月に組織改編が行われ、雇用環境・均等部が設置されました。これにより、これまで雇用均等室において受け付けていた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と総合労働相談コーナーで受け付けていた個別労働紛争に関する相談とを一体的に対応するようになりました。このため相談を受け付けるに当たり、相談件数の計上方法についても変更を行ったことから、平成27年度以前とは単純比較はできません。

※パワーハラスメントは含みません。

(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 紛争解決援助事例

別添3 [職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！](#)

別添4 [ご存知ですか？派遣先にも男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されます](#)

別添5 [保育園などに入れない場合、2歳まで育児休業が取れるようになります！](#)

図一1 相談件数推移

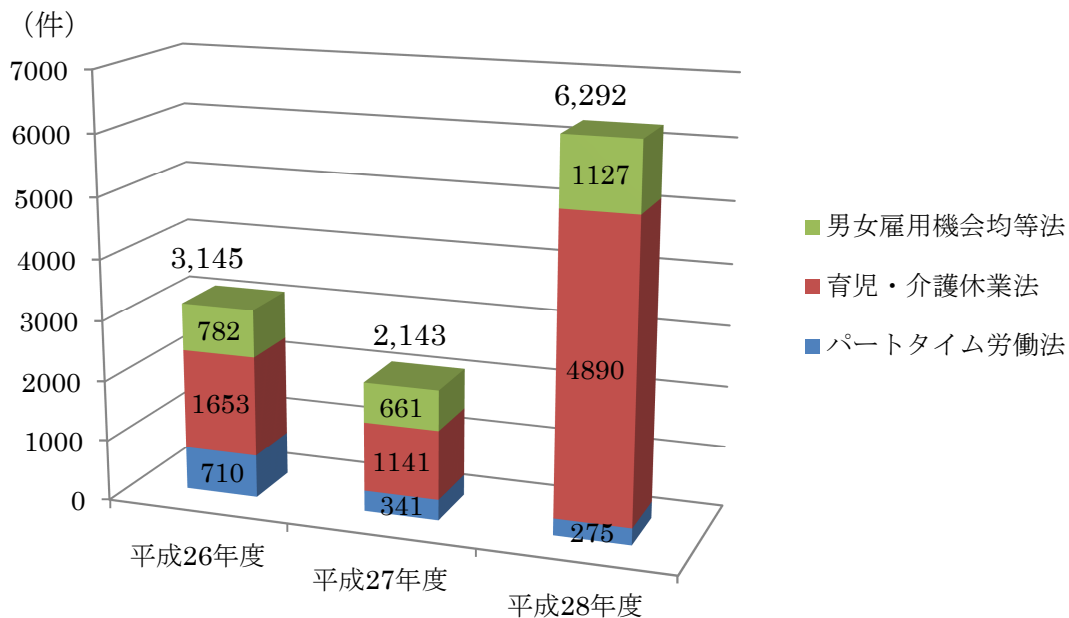


図-2 主な相談内容

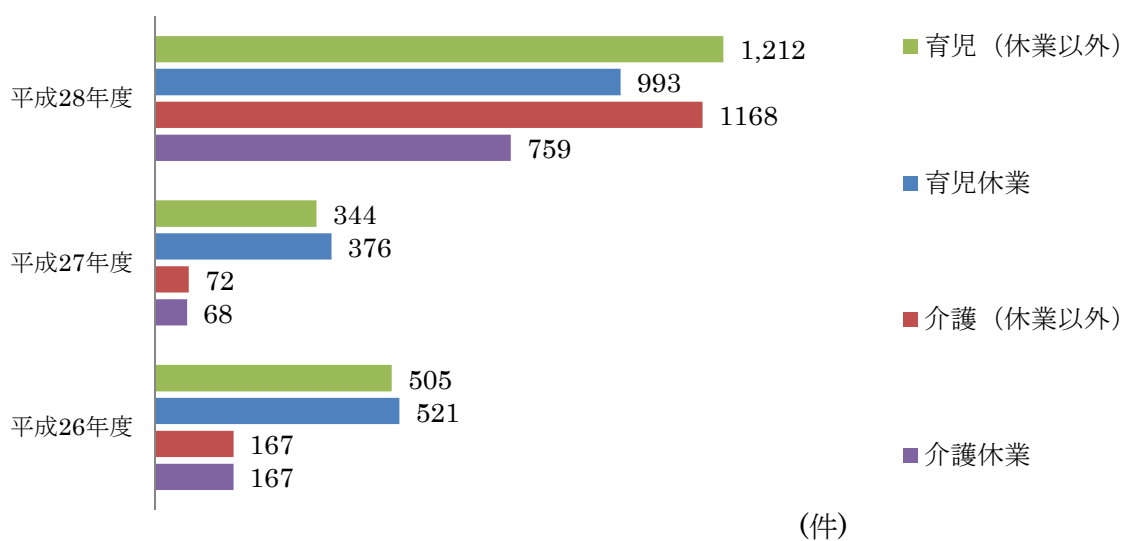
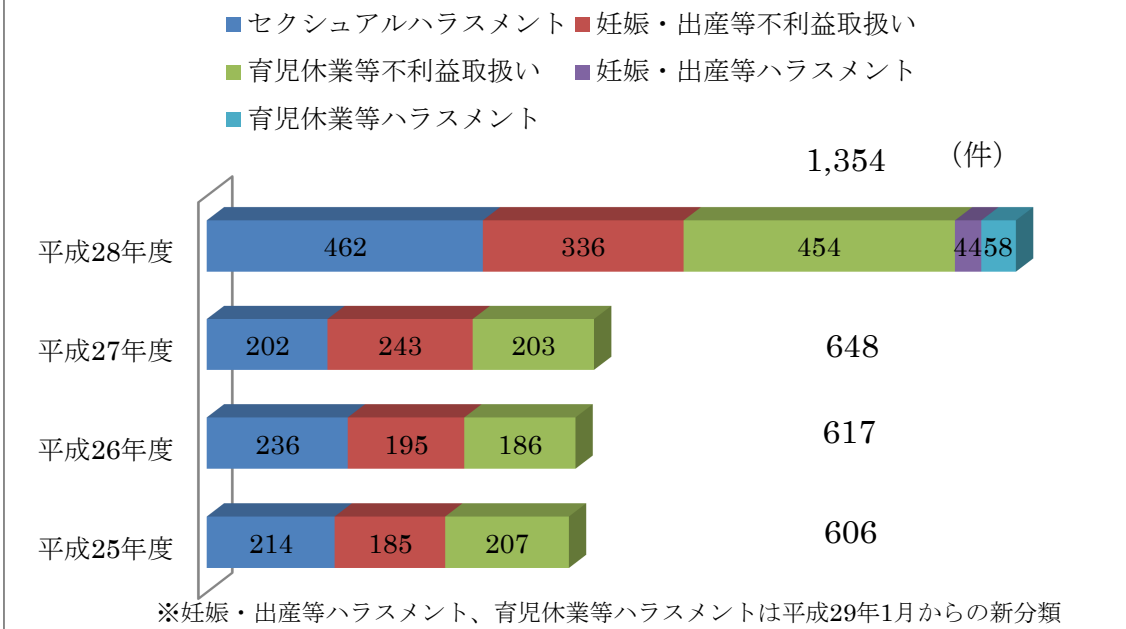


図-3 「ハラスメント」相談件数の推移



※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は 1,127 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 462 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）」に関する相談が 336 件となった。
(表 1-1)

表 1-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	28 年度	27 年度
第 5 条～第 8 条関係(性差別)	70	72
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	243
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	462	202
第 11 条の 2 関係(妊娠・出産等ハラスメント)	44	
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	107	104
その他	108	40
合 計	1,127	661

(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を受理した件数は、16 件。
- ◆ 申立の内容をみると、「第 11 条（セクシュアルハラスメント）」が 9 件、「第 9 条（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が 7 件となっている。(表 1-2)

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	27 年度
第 6 条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	0	1
第 9 条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	7	14
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	9	19
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	0	1
合 計	16	35

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の申請を受理した件数は2件。
- ◆ 申請の内容をみると、「第11条(セクシュアルハラスメント)」関係で、労使双方調停案を受諾し解決した。(表1-3)

表1-3 機会均等調停会議による調停受理件数

事 項	28 年度	27 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244事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、189件の是正指導を行った。指導事項としては、「第12・13条(母性健康管理措置)」が85件、「第11条(セクシュアルハラスメント)」が72件である。(表1-4)
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、98.9%が年度内に是正された。

表1-4 是正指導件数

(件)

事 項	28 年度	27 年度
第5条関係(募集、採用)	7	9
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	1	4
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1	2
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	72	55
第11条の2(妊娠・出産等に関するハラスメント)	23	
第12条、第13条関係(母性健康管理)	85	44
合 計	189	114

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は4,890件。
- ◆ 相談内容別にみると、育児・介護休業法の改正が行われたことから、相談が増加しており、「育児休業以外(子の看護休暇、所定外労働の制限等)」が1,212件、「介護休業以外(介護休暇、所定外労働の制限等)」1,168件、「育児休業」993件、「介護休業」が759件の順となっている。(表2-1)

表2-1 相談内容の内訳

(件)

事 項		28 年度	27 年度
育 児 関 係	第5条～第9条の2関係(休業)	993	376
	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)	1212	344
	第10条関係(不利益取扱い(休業))	294	159
	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	44
	第25条関係(ハラスメント)	58	
	小計	2717	923
介 護 関 係	第11条～第15条関係(休業)	759	68
	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)	1168	72
	第16条関係(不利益取扱い(休業))	65	4
	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	
	第25条関係(ハラスメント)	36	
	小計	2124	144
その他		49	74
合 計		4890	1141

(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を受理した件数は 12 件。
- ◆ 申立の内容をみると、「第 10 条（育児休業に係る不利益取扱い）」の事案が 4 件、「第 5 条（育児休業）」の事案が 3 件（うち 1 件は期間雇用者の育児休業に関する事案）となっている。（表 2-2）

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	27 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	3
	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	12
	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	2
	第 23 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2	4
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0
	合 計	12	22

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の申請を受理した件数は 2 件。
- ◆ 申請の内容をみると、「第 5 条（育児休業）」関係、「第 23 条の 2（育児休業以外に係る不利益取扱い）」で、2 件とも解決はせず、処理打ち切りとなった。（表 2-3）

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	27 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	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)	1	0
	合 計	2	1

(3) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 249 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、761 件の是正指導を行った。指導事項としては、「第 5 条（育児休業）」が 112 件、「第 23 条（所定労働時間の短縮措置等）」について育児関係が 76 件、介護関係が 95 件、である。（表 2-4）
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、90.8%が年度内に是正された。

表 2-4 是正指導件数

	事 項	28 年度	27 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業)	112	72
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	44	42
	休業係る不利益取扱い	0	1
	休業以外に係る不利益取扱い	0	1
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	28	33
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	45	48
	第 19 条関係(深夜業の制限)	11	20
	第 23 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	76	83
	第 24 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	0	2
	休業などに関するハラスメント防止措置に関する事案	18	
	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	302
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業)	101	51
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	26	27
	所定外労働の制限	15	
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	12	26
	第 20 条関係(深夜業の制限)	12	20
	第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	95	73
	第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	2
	休業などに関するハラスメント防止措置に関する事案	18	
	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	199	
職業家庭両立推進者	148	144	
合 計	761	645	

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は 275 件。
- ◆ 相談内容別にみると、「その他」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「均等・均衡待遇関係」51 件、「相談のための体制整備」50 件、「正社員転換」29 件となっている。

表 3-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	28 年度	27 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	62
第 6 条、第 7 条、第 14 条、第 16 条、第 17 条関係(体制整備)	50	139
第 13 条関係(正社員転換)	29	37
その他	145	103
合 計	275	341

(2) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 471 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、1,262 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、97.5%が年度内に是正された。

表 3-2 是正指導件数

(件)

事 項	28 年度	27 年度
第 6 条関係(労働条件の文書交付等)	309	254
第 7 条関係(就業規則の作成手続き)	49	134
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	17
第 11 条関係(教育訓練)	10	20
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	185
第 14 条 1 項関係(措置の内容の説明)	162	160
第 16 条関係(相談のための体制の整備)	103	97
第 17 条関係(短時間雇用管理者)	196	183
その他(指針等)	264	455
合 計	1,262	1,505

4 今後の対応のポイント

- セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど職場のハラスメントは複合的に生じることも多くなっています。
神奈川県労働局では、平成28年4月に組織見直しにより設置された雇用環境・均等部において、それらハラスメントをはじめ、各種の労働問題に関する相談に対し一体的に対応し、関連する情報提供や自主的解決に向けたアドバイスなどを提供しています。
- 正社員に限らず、パート社員や派遣社員など近年増加している非正規で働く人についても、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されることの浸透を図るため、神奈川県労働局では、別添の広報用資料を配布し、周知啓発を行っています。
- 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法が施行されます。

現行

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

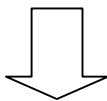
改正内容

- 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日より、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ました。

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。

紛争解決援助事例

【援助事例1】

派遣労働者が産休・育休を取得したいと申し出たところ、産休・育休は認められないと言われたケース

(女性労働者からの申立内容)

・派遣労働者として勤務しているが、派遣元の事業主に妊娠を報告するとともに産休・育休を取得したいと伝えたところ、「派遣先が派遣契約の継続をしてくれないから産休・育休は認められない」と言われたが、納得できない。

(事業主からの事情聴取)

・当該派遣先が派遣労働者の産休・育休取得を認め、産休・育休中も派遣契約を継続してくれるという、復職が確約されたスタッフのみ産休・育休できる取扱いをしている。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、派遣労働者も産休を取得できること、要件を満たす場合は、産休も取得できること、また、合理的な理由なく雇用契約を更新しないことは男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されていることを説明。

(援助の結果)

・産休・育休の取得が認められ、雇用契約も更新された。

【援助事例2】

育児休業取得を理由に職種変更されたとするケース

(女性労働者からの申立内容)

・営業職で採用されたが、育児休業からの復帰にあたり、事務職での復帰になり、事務職の賃金表が適用されるので、給料が下がるといわれた。退職勧奨ではないか。休業前の営業職での復帰を求める。

(事業主からの事情聴取)

・事務職であれば、転勤もなく残業も少ないので働きやすいと思い、提案した。育児休業を取得している申立者以外には、事務職への転換を勧めることはしていない。

(労働局長による援助)

・育児休業を取得した申立者のみに、事務職への転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう助言した。

(援助結果)

・休業前の職場に営業職として復帰できることとなった。

【援助事例3】

短時間勤務制度の利用を理由としてパートへの身分変更を強要されたとするケース。

（女性労働者からの申立内容）

・正社員として働いていたが、育児休業からの復帰にあたり、就業規則に短時間勤務制度（6時間勤務とする制度）が定められているにもかかわらず、当該制度を利用したい旨申し出たところ、人事担当者から、「労働時間が短い者はパートだ」と言われた。正社員のまま短時間勤務制度の利用を求める。

（事業主からの事情聴取）

・短時間勤務をするということは、パートに身分変更をするということであるから、その旨申立者に説明した。

（労働局長による援助）

・短時間勤務制度を利用し所定労働時間を短くすることは、パートに身分変更することだとする会社の対応は、短時間勤務制度の利用を理由とする不利益取扱いであり、育児・介護休業法に反すると判断されることから、申立者を正社員としたまま短時間勤務制度を利用させるよう助言した。

（援助結果）

・会社が法律の理解を不足していたこと、申立者への対応に誤りがあったことを認め、申立者は正社員のまま短時間勤務制度を利用できることとなった。