

報道関係者 各位

令和元年 8月 7日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官

上田 克郎

室長補佐

小林 康夫

電話 025-288-3511

平成30年度新潟労働局雇用環境・均等室での法施行状況

～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、是正指導、個別解決援助の状況について～

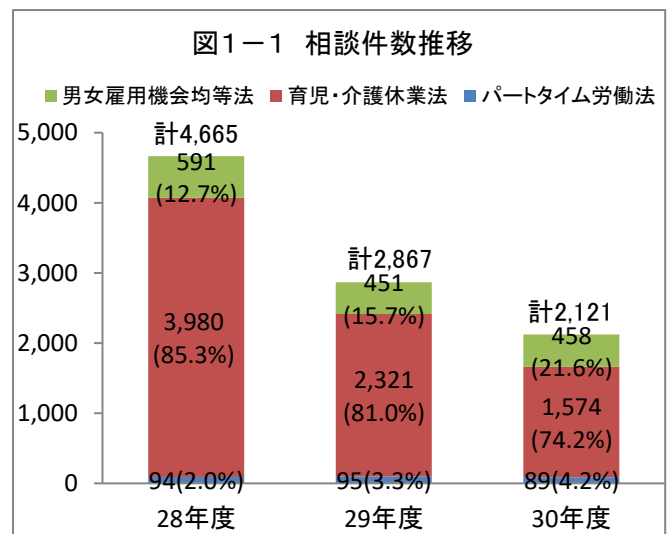
新潟労働局(局長 おくむら のぶと 奥村 伸人)では、平成30年度に新潟労働局雇用環境・均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及びパートタイム労働法に関する相談、紛争解決援助、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

1 雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況・総数

(1) 雇用環境・均等室への相談

○平成30年度に雇用環境・均等室に労働者や事業主等から寄せられ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は、2,121件であった。

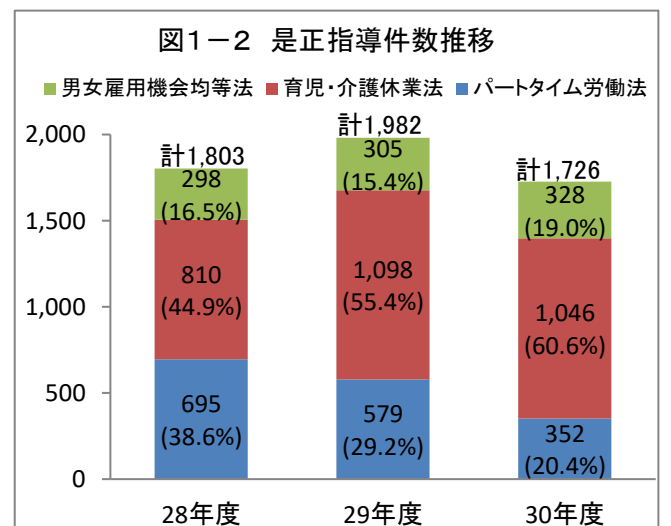
○相談の内訳は、男女雇用機会均等法に関する相談は458件(21.6%)、育児・介護休業法に関する相談は1,574件(74.2%)、パートタイム労働法に関する相談は89件(4.2%)となっている(図1-1)。



(2) 是正指導

○平成30年度に雇用環境・均等室が行っ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是正指導の件数は、1,726件であった。

○是正指導の内訳は、「育児・介護休業法関係」が1,046件(60.6%)と最も多く、次いで「パートタイム労働法関係」が352件(20.4%)、「男女雇用機会均等法関係」が328件(19.0%)となっている(図1-2)。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

○平成30年度に、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、458件であった(図2-1、表2-1)。

○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182件(39.7%)、次いで「その他(ポジティブ・アクション等)」が73件(15.9%)、「母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)」が71件(15.5%)となっている。

○「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談の合計は、117件(25.5%)であった。セクシュアルハラスメントに関する相談は、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとハラスメントに関する相談よりも高かった。

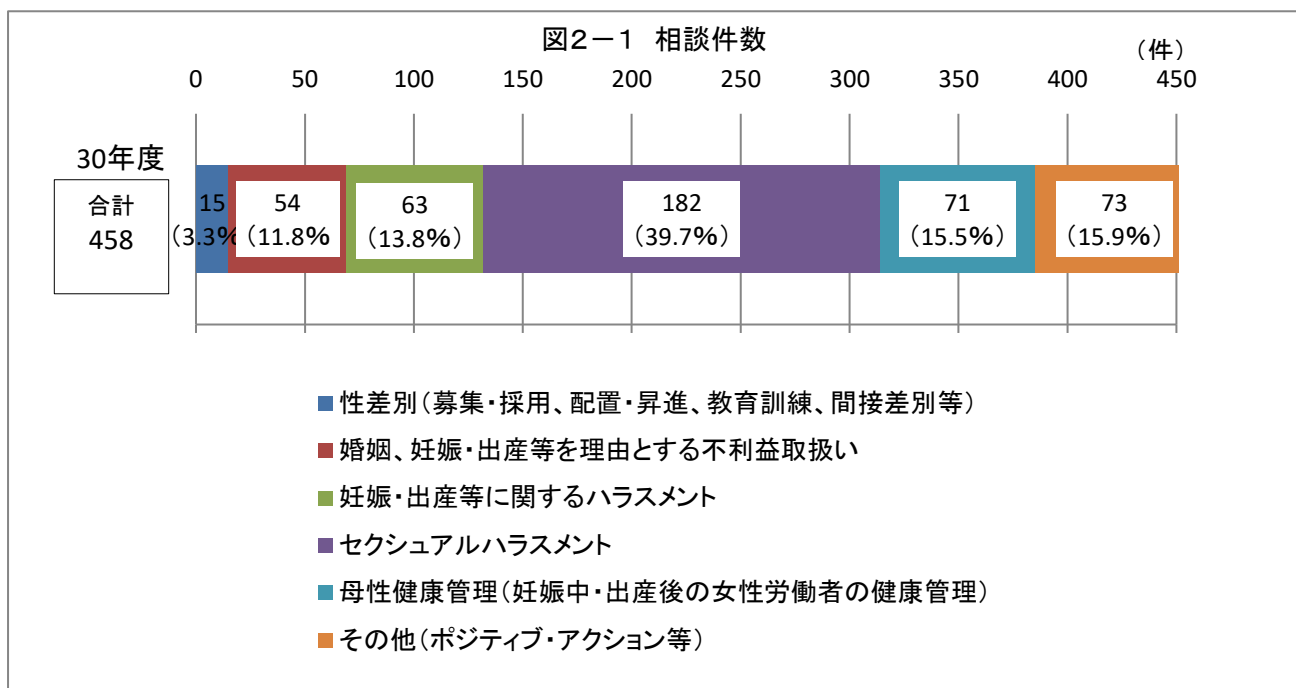


表2-1 相談件数

(件)

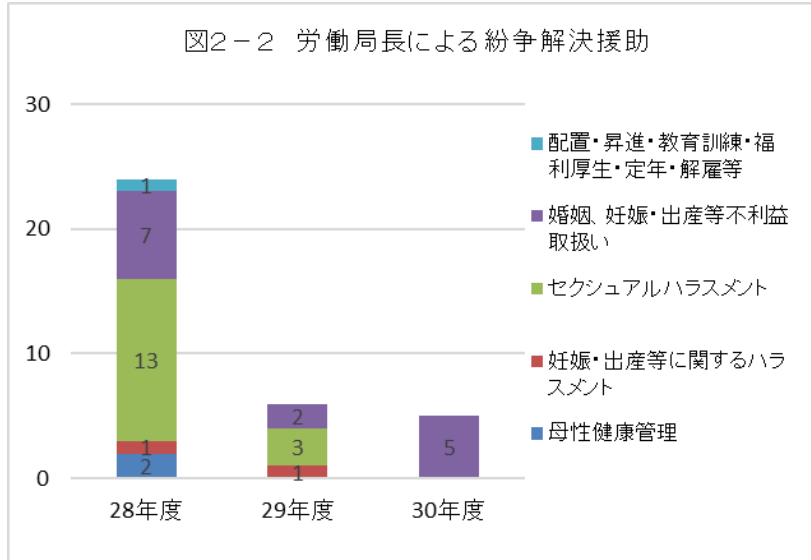
	平成28年度	平成29年度	平成30年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)	32 (5.4%)	31 (6.9%)	15 (3.3%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	84 (14.2%)	61 (13.5%)	54 (11.8%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	87 (14.7%)	64 (14.2%)	63 (13.8%)
セクシュアルハラスメント	215 (36.4%)	130 (28.8%)	182 (39.7%)
母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)	62 (10.5%)	70 (15.5%)	71 (15.5%)
その他(ポジティブ・アクション等)	111 (18.8%)	95 (21.1%)	73 (15.9%)
合計	591 (100%)	451 (100%)	458 (100%)

※妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置は、平成29年1月1日から義務化された。

(2) 紛争解決援助

①労働局長による紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は5件であった（図2-2）。申立の内容は「婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い」が5件となっている。すべて労働者からの申立てにより援助を開始している。



②調停会議による調停

調停申請受理件数は0件であった。

※「労働局長による紛争解決援助」とは、労働者と事業主の間の紛争について都道府県労働局長が、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することにより紛争解決を図る制度。「調停会議による調停」とは、調停委員（労働問題等の専門家）が、当事者双方から事情を聴取し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

(3) 是正指導

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施した事業所のうち、何らかの違反が確認された事業所に対して行った是正指導の件数は、328件であった。

指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント」が126件（38.4%）と最も多く、次いで、「セクシュアルハラスメント」が105件（32.0%）、「母性健康管理（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）」が96件（29.3%）となっている（表2-2）。

表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
募集・採用	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・解雇	1 (0.3%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻・妊娠・出産等不利益取扱い	1 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
セクシュアルハラスメント	142 (47.7%)	61 (20.0%)	105 (32.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	12 (4.0%)	80 (26.2%)	126 (38.4%)
母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)	142 (47.7%)	163 (53.4%)	96 (29.3%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	298 (100%)	305 (100%)	328 (100%)

3 育児・介護休業法関係施行状況

(1) 相談

○平成30年度に、雇用環境・均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は1,574件であった(図3-1、表3-1)。

○育児関係の相談が1,061件(67.4%)、介護関係の相談が470件(29.9%)、その他が43件(2.7%)であった(図3-1)。

○相談内容別にみると、育児関係では「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)」が514件(48.4%)、「育児休業」が381件(35.9%)、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が69件(6.5%)の順になっている(表3-1)。

○介護関係の相談では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮の措置等)」が295件(62.8%)、「介護休業」が129件(27.4%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が40件(8.5%)の順となっている(表3-1)。

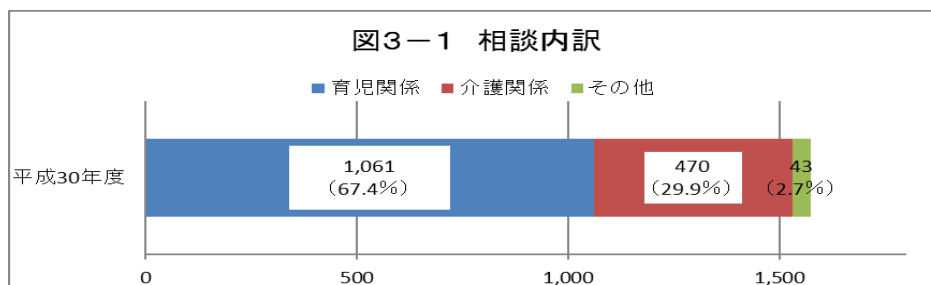


表3-1 相談内容の内訳

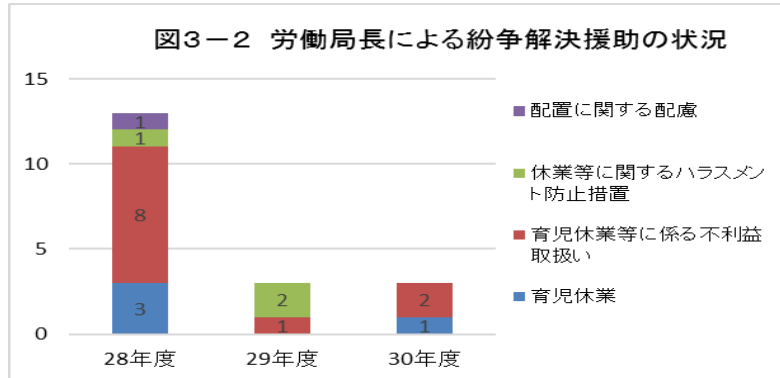
(件)

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
育児関係	育児休業	689 (31.4%)	620 (40.6%)	381 (35.9%)
	育児休業以外 (子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	1,208 (55.0%)	716 (46.9%)	514 (48.4%)
	育児休業に係る不利益取扱い	82 (3.7%)	57 (3.7%)	64 (6.0%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	51 (2.3%)	45 (3.0%)	33 (3.1%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	166 (7.6%)	89 (5.8%)	69 (6.5%)
	小計(100.0%)	2,196 (100%)	1,527 (100%)	1,061 (100%)
介護関係	介護休業	408 (25.2%)	180 (26.6%)	129 (27.4%)
	介護休業以外 (介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	1,060 (65.3%)	444 (65.5%)	295 (62.8%)
	介護休業に係る不利益取扱い	6 (0.4%)	5 (0.7%)	5 (1.1%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	3 (0.2%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	145 (8.9%)	47 (6.9%)	40 (8.5%)
小計(100.0%)	1,622 (100%)	678 (100%)	470 (100%)	
その他(職業家庭両立推進者等)		162	116	43
合計		3,980	2,321	1,574

(2) 紛争解決援助

①労働局長による紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は3件であった(図3-2)。申立の内容は「育児休業等に係る不利益取扱い」が2件、「育児休業」が1件となっている。すべて労働者からの申立てにより援助を開始している。



②調停会議による調停

調停申請受理件数は0件であった。

(3) 是正指導

育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施した事業所のうち、何らかの違反が確認された事業所に対して行った是正指導の件数は、1,046件であった。

指導内容としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等」が196件(37.7%)、「休業等に関するハラスメント防止措置」が119件(22.9%)、介護関係では、「休業等に関するハラスメント防止措置」が119件(28.4%)、「介護休業制度」が93件(22.2%)となっている(表3-2)。

表3-2 是正指導の推移

(件)

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
育児関係	育児休業制度	70 (15.5%)	111 (19.8%)	80 (15.4%)
	子の看護休暇制度	60 (13.2%)	60 (10.7%)	38 (7.3%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0.0%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限	48 (10.6%)	44 (7.9%)	34 (6.5%)
	時間外労働の制限	56 (12.4%)	55 (9.8%)	35 (6.7%)
	深夜業の制限	25 (5.5%)	17 (3.0%)	18 (3.5%)
	所定労働時間の短縮措置等	191 (42.1%)	196 (35.0%)	196 (37.7%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	3 (0.7%)	75 (13.4%)	119 (22.9%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計(100.0%)	453 (100%)	560 (100%)	520 (100%)
介護関係	介護休業制度	56 (22.1%)	125 (26.9%)	93 (22.2%)
	介護休暇	55 (21.8%)	55 (11.8%)	38 (9.0%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限	25 (9.9%)	62 (13.3%)	49 (11.7%)
	時間外労働の制限	34 (13.4%)	23 (4.9%)	27 (6.4%)
	深夜業の制限	23 (9.1%)	15 (3.2%)	17 (4.0%)
	所定労働時間の短縮措置等	56 (22.1%)	113 (24.2%)	77 (18.3%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	3 (1.2%)	73 (15.7%)	119 (28.4%)
	休業期間等の通知	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
小計(100.0%)	253 (100%)	466 (100%)	420 (100%)	
職業家庭両立推進者	104	72	106	
合計	810	1,098	1,046	

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

○平成30年度に、雇用環境・均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談件数は89件であった。

○「均等・均衡待遇関係」に関する相談が31件（34.8%）と最も多く、次いで、「体制整備」が27件（30.3%）となっている（図4-1、表4-1）。

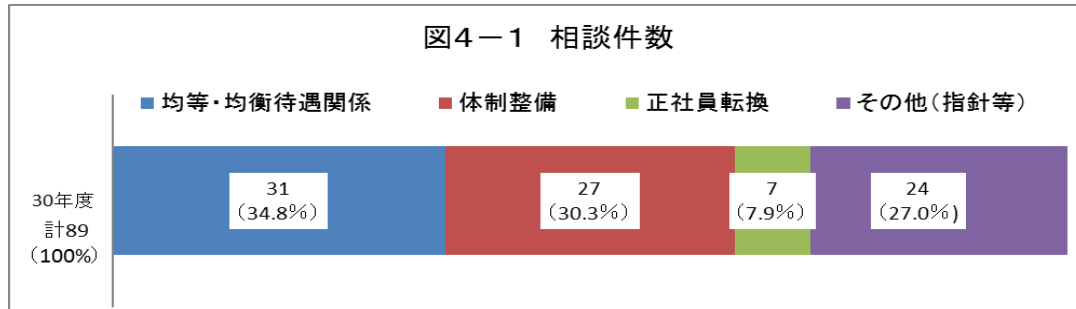


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
均等・均衡待遇関係	17 (18.1%)	13 (13.7%)	31 (34.8%)
体制整備	29 (30.9%)	41 (43.2%)	27 (30.3%)
正社員転換	10 (10.6%)	18 (18.9%)	7 (7.9%)
その他(指針等)	38 (40.4%)	23 (24.2%)	24 (27.0%)
合計	94 (100%)	95 (100%)	89 (100%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立及び調停会議への調停申請は0件であった。

(3) 是正指導

パートタイム労働法第18条に基づく報告徴収を実施した事業所のうち、何らかの違反が確認された事業所に対して行った是正指導の件数は、352件であった。指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等」が95件（26.9%）、「通常の労働者への転換」が81件（23.0%）、「事業主が講ずる措置の内容説明」が80件（22.7%）の順となっている（表4-2）。

表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
労働条件の文書交付等	165 (23.8%)	170 (29.4%)	95 (26.9%)
就業規則の作成手続き	32 (4.6%)	29 (5.0%)	1 (0.3%)
差別的取扱いの禁止	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金	35 (5.0%)	10 (1.7%)	2 (0.6%)
教育訓練	1 (0.1%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換	131 (18.8%)	109 (18.8%)	81 (23.0%)
事業主が講ずる措置の内容説明	130 (18.7%)	110 (19.0%)	80 (22.7%)
相談のための体制の整備	102 (14.7%)	107 (18.5%)	53 (15.1%)
指針関係	6 (0.9%)	4 (0.7%)	3 (0.9%)
短時間雇用管理者	93 (13.4%)	38 (6.6%)	37 (10.5%)
小計(100.0%)	695 (100%)	579 (100%)	352 (100%)

添付資料

資料 No. 1 労働局長による紛争解決援助の事例

資料 No. 2 制度の概要

労働局長による紛争解決援助の事例

新潟労働局雇用環境・均等室

事例1 妊娠を理由とする不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法第9条関係)

妊娠を理由に解雇となり解決金を支払った事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・契約社員として3年間勤務。 ・専務に2月初旬妊娠を報告し、2月終わり頃、社長から3月末で退職する様に言われた。契約期間が6月末までであったが、妊娠を理由に3月末解雇となった。 ・本来の契約期間である6月末までの給料分の支払いを求めたい。
被申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・申立者は、子供の事情で半日勤務や週休2日を希望していた。 ・申立者は、以前から勤務態度が悪く、妊娠を理由とした解雇ではない。 ・申立者は、仕事を続けたいと専務に話をしていたが、社長には伝わっていなかった。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本件の解雇は、妊娠を理由とする不利益取扱いとして、男女雇用機会均等法9条に違反する。 ・申立者の希望に会社として対応が可能か検討を勧めた。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・被申立者は、申立者の希望である解決金額に合意し、支払いに応じた。

事例2 妊娠を理由とする不利益取扱い(男女雇用機会均等法第9条関係)

妊娠を理由に賃金を下げられ、雇止めになった事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・パート雇用で6か月程勤務。 ・妊娠報告後、営業成績を理由に賃金引下げを受け、2か月後に雇止め通知を受けた。 ・賃金を引き下げた分の支払いと子供の保育園入園もあり、1か月間の勤務延長を希望する。
被申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・申立者は経験者なのに他の労働者と比較し成績が悪かった。 ・接客態度が悪く、度々注意をしていたが、改善されなかった。 ・申立者は、妊娠を理由に賃金を下げられ、雇止めになったと言っているが、妊娠を理由としたものではない。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本件の賃金引き下げは、妊娠を理由とする不利益取扱いとして男女雇用機会均等法第9条に違反する。 ・申立者の希望に会社として、対応可能か検討を勧めた。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・被申立者は、申立者の希望である賃金引き下げ分の支払いに応じた。 ・1か月間の勤務延長はならなかったものの、被申立者は、休業手当の支払いに応じた。

事例3 育児休業等に関するハラスメント(育児休業法第25条関係)

育児休業の延長の申出をしたところ、上司からハラスメントを受けた事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・社内規定に沿って育児休業の延長を申し出たところ、直属の上司からハラスメントを受けた。 ・社内相談窓口で相談したところ申立者に非があるといった発言を受けたが、行為者は配置転換となったようである。 ・このことで行為者に同情している別の上司から、申立者の休業後の復帰先について、原職とは別の部署で復帰できるか打診があった。 ・原職復帰を希望するほか、行為者の異動の件で自分が更なるハラスメントを受けることのないよう、配慮を求めたい。
被申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・申立者からハラスメントを受けた旨の相談を受け、事実確認を行い、申立者との接点をなくすため行為者を配転した。 ・申立者は原職復帰させる予定である。また、行為者の異動についてはハラスメントが原因であることは公にしていない。 ・今回の事案についての再発防止措置は講じていない。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・被申立者は、育児休業に関するハラスメント防止対策について一定の対応をしていると考えられるが、法及び指針では相談があった際は再発防止の措置を図ることも企業に義務付けている。申立者が、更なるハラスメントを受けることのないよう再発防止措置を講じるよう助言。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・被申立者は、申立者が更なるハラスメントを受けることのないよう管理職会議の席上で、再発防止と「制度利用の手続き」について従業員に周知徹底するよう管理職に指示をした。 ・申立者は原職復帰することを確認した。

制度の概要

1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました。

- ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止
- ②間接差別の禁止
- ③女性労働者に係る措置に関する特例
- ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（※1）
- ⑤セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策（※2）
- ⑥妊産婦への母性健康管理措置
- ⑦ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助
- ⑧派遣先への適用

2 育児・介護休業法の概要

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

- ①育児休業（育児）
- ②介護休業（介護）
- ③子の看護休暇（育児）
- ④介護休暇（介護）
- ⑤所定外労働・時間外労働の制限（育児・介護）
- ⑥深夜業の制限（育児・介護）
- ⑦所定労働時間短縮の措置（育児・介護）
- ⑧事業主が講ずべき措置（育児・介護）
- ⑨育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護）（※1）
- ⑩育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策（育児・介護）（※2）

※1

婚姻、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止等（男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条他）

婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇・雇止め、降格などの不利益取扱いや、育児・介護休業等の申出又は取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは法違反となります。

※2

職場におけるセクシュアルハラスメント対策、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（男女雇用機会均等法第11条・第11条の2、育児・介護休業法第25条）

事業主は職場のハラスメント対策として労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

3 パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するために制定されました。

- ①労働条件の文書交付・説明義務
- ②均等・均衡待遇の確保の促進
「短時間労働者の待遇の原則」
広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものではあってはなりません。
- ③通常の労働者への転換の推進
- ④苦情処理

4 個別紛争解決援助制度

（男女雇用機会均等法第17条・第18条、育児・介護休業法第52条の4・5、パートタイム労働法第24条・第25条）

雇用環境・均等室では、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に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長による紛争解決の援助」及び「調停会議における調停」があります。

5 是正指導

（男女雇用機会均等法第29条、育児・介護休業法第56条、パートタイム労働法第18条）

雇用環境・均等室では、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に関する雇用管理の実態について、事業所訪問等により報告を徴収し、法違反が把握された場合は助言、指導及び勧告を行い、是正を求めます。