

報道関係者 各位

令和2年7月28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 渡辺 充朗

室長補佐

小林 康夫

電話 025-288-3511

令和元年度 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～

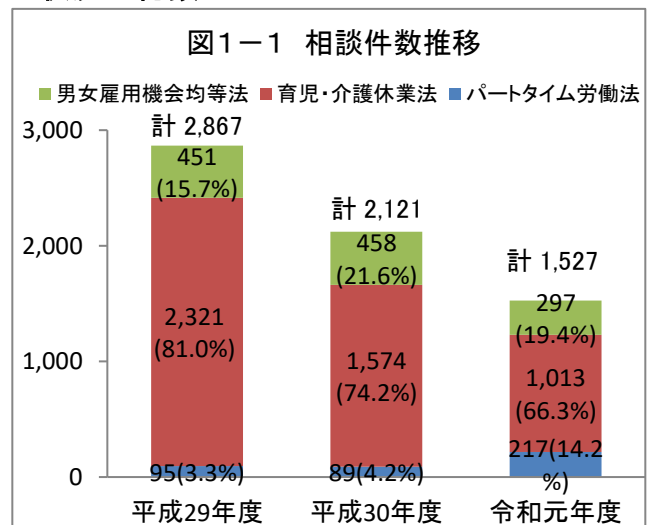
新潟労働局(局長 おくむら のぶと 奥村 伸人)では、令和元年度に新潟労働局雇用環境・均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談、紛争解決援助、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

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) 相談の状況

○令和元年度に雇用環境・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、1,527件であった

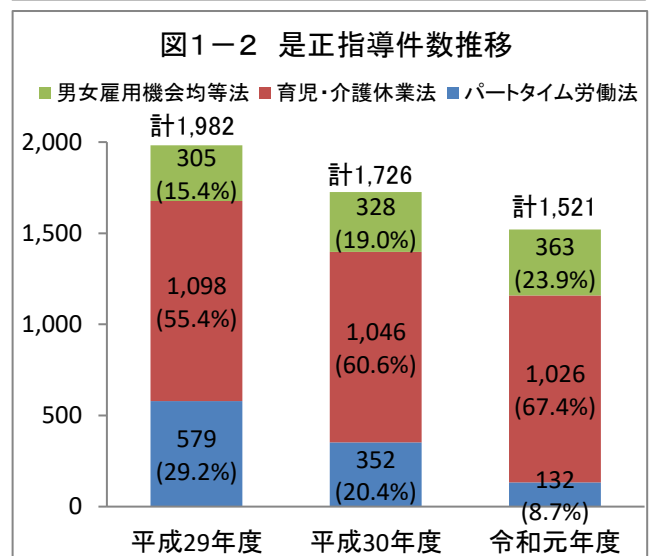
○相談の内訳は、男女雇用機会均等法に関する相談が297件(19.4%)、育児・介護休業法に関する相談が1,013件(66.3%)、パートタイム労働法に関する相談が217件(14.2%)となっている(図1-1)。



(2) 是正指導の状況

○令和元年度に雇用環境・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、1,521件であった。

○是正指導の内訳は、「育児・介護休業法関係」が1,026件(67.4%)で最も多く、次いで「男女雇用機会均等法関係」が363件(23.9%)、「パートタイム労働法関係」が132件(8.7%)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) 相談の状況

○令和元年度に、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、297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」に関する相談が最も多く114件(38.4%)、次いで、「母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)」が51件(17.2%)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、74件(24.9%)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。

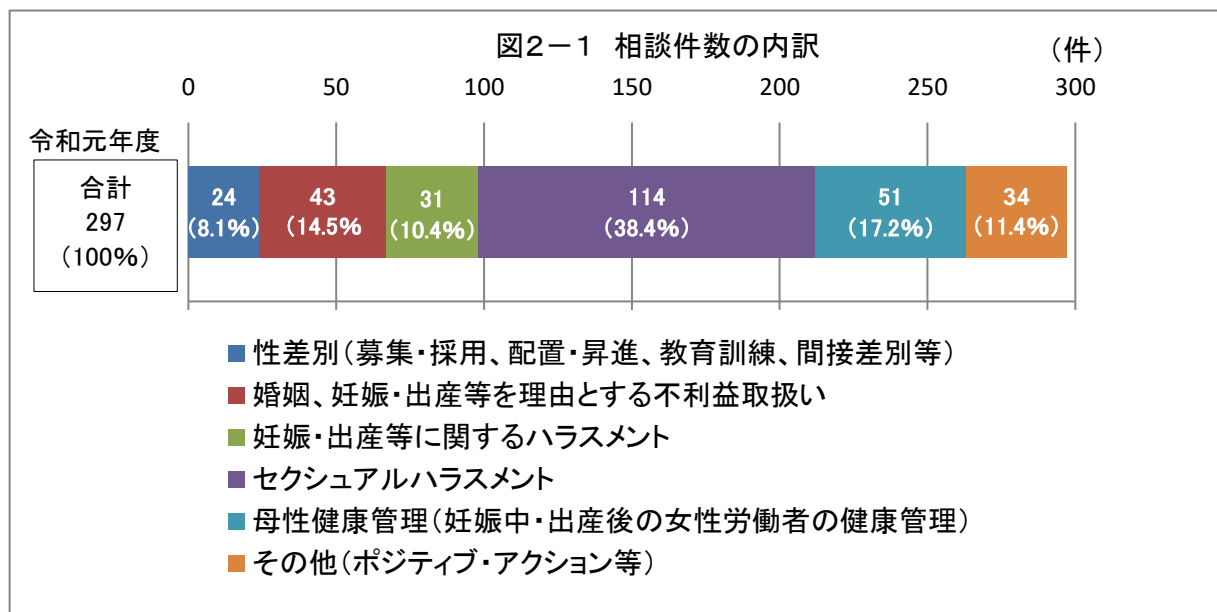


表2-1 相談内容の内訳

(件)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	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)	31	6.9%	15	3.3%	24	8.1%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	61	13.5%	54	11.8%	43	14.5%
妊娠・出産等に関するハラスメント	64	14.2%	63	13.8%	31	10.4%
セクシュアルハラスメント	130	28.8%	182	39.7%	114	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)	70	15.5%	71	15.5%	51	17.2%
その他(ポジティブ・アクション等)	95	21.1%	73	15.9%	34	11.4%
合計	451	100%	458	100%	297	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 ※1

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は1件であった。

②調停会議による調停 ※2

調停申請受理件数は1件であった。

※1「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。

※2「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) 是正指導の状況

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、363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132件（36.4%）で最も多く、次いで、「母性健康管理（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）」が117件（32.2%）、「セクシュアルハラスメント」が112件（30.9%）となっている（表2-2）。

表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
募集・採用	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.3%)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・解雇	1 (0.3%)	0 (0%)	0 (0%)
間接差別	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い	0 (0%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)
セクシュアルハラスメント	61 (20.0%)	105 (32.0%)	112 (30.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	80 (26.2%)	126 (38.4%)	132 (36.4%)
母性健康管理 (妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)	163 (53.4%)	96 (29.3%)	117 (32.2%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
合計	305 (100%)	328 (100%)	363 (100%)

3 育児・介護休業法関係施行状況

(1) 相談の状況

- 令和元年度に、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1,013件であった(図3-1、表3-1)。
- 育児関係の相談が730件(72.0%)、介護関係の相談が257件(25.4%)、その他が26件(2.6%)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328件(44.9%)、「育児休業」が318件(43.6%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が45件(6.2%)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158件(61.5%)、「介護休業」が85件(33.1%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が11件(4.3%)の順となっている(表3-1)。

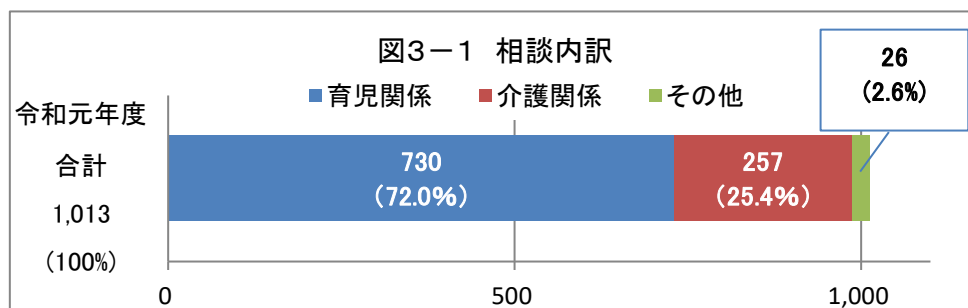


表3-1 相談内容の内訳

(件)

		平成29年度	平成30年度	令和元年度
育児関係	育児休業	620 (40.6%)	381 (35.9%)	318 (43.6%)
	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)	716 (46.9%)	514 (48.4%)	328 (44.9%)
	育児休業に係る不利益取扱い	57 (3.7%)	64 (6.0%)	45 (6.2%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	45 (2.9%)	33 (3.1%)	13 (1.8%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	89 (5.8%)	69 (6.5%)	26 (3.6%)
	小計(100.0%)	1,527 (100%)	1,061 (100%)	730 (100%)
介護関係	介護休業	180 (26.5%)	129 (27.4%)	85 (33.1%)
	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)	444 (65.5%)	295 (62.8%)	158 (61.5%)
	介護休業に係る不利益取扱い	5 (0.7%)	5 (1.1%)	3 (1.2%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	47 (6.9%)	40 (8.5%)	11 (4.3%)
	小計(100.0%)	678 (100%)	470 (100%)	257 (100%)
その他(職業家庭両立推進者等)		116	43	26
合計		2,321	1,574	1,013

(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4件であった。申立の内容は「育児休業」が2件、「育児休業等に係る不利益取扱い」が1件、所定労働時間の短縮措置等（育児関係）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行った。

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) 是正指導の状況

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、1,026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167件（34.1%）、「休業等に関するハラスメント防止措置」が129件（26.3%）、介護関係では、「休業等に関するハラスメント防止措置」が127件（31.1%）、「介護休業制度」が97件（23.8%）となっている（表3-2）。

表3-2 是正指導件数の推移

(件)

		平成29年度	平成30年度	令和元年度
育児関係	育児休業制度	111 (19.8%)	80 (15.4%)	82 (16.7%)
	子の看護休暇制度	60 (10.7%)	38 (7.3%)	32 (6.5%)
	休業等による不利益取扱い	2 (0.4%)	0 (0.0%)	2 (0.4%)
	所定外労働の制限	44 (7.9%)	34 (6.5%)	30 (6.1%)
	時間外労働の制限	55 (9.8%)	35 (6.7%)	31 (6.3%)
	深夜業の制限	17 (3.0%)	18 (3.5%)	13 (2.7%)
	所定労働時間の短縮措置等	196 (35.0%)	196 (37.7%)	167 (34.1%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	75 (13.4%)	119 (22.9%)	129 (26.3%)
	休業期間等の通知	0 (0%)	0 (0.0%)	4 (0.8%)
	小計(100%)	560 (100%)	520 (100%)	490 (100%)
介護関係	介護休業制度	125 (26.8%)	93 (22.1%)	97 (23.8%)
	介護休暇	55 (11.8%)	38 (9.0%)	32 (7.8%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	所定外労働の制限	62 (13.3%)	49 (11.7%)	40 (9.8%)
	時間外労働の制限	23 (4.9%)	27 (6.4%)	19 (4.7%)
	深夜業の制限	15 (3.2%)	17 (4.0%)	14 (3.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	113 (24.2%)	77 (18.3%)	78 (19.1%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	73 (15.7%)	119 (28.3%)	127 (31.1%)
	休業期間等の通知	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.2%)
	小計(100%)	466 (100%)	420 (100%)	408 (100%)
職業家庭両立推進者	72	106	128	
合計	1,098	1,046	1,026	

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- 令和元年度に、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、217件であった。
- 「均等・均衡待遇関係」に関する相談が95件（43.8%）と最も多く、次いで、「体制整備」が37件（17.1%）となっている（図4-1、表4-1）。

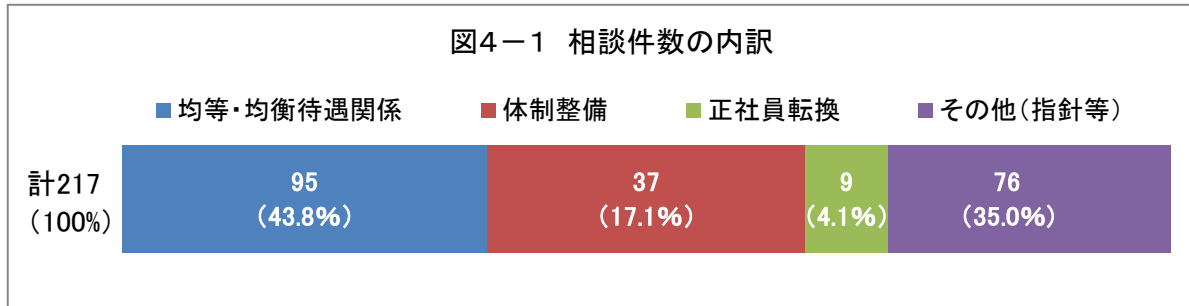


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
均等・均衡待遇関係	13 (13.7%)	31 (34.8%)	95 (43.8%)
体制整備	41 (43.2%)	27 (30.3%)	37 (17.1%)
正社員転換	18 (18.9%)	7 (7.9%)	9 (4.1%)
その他(指針等)	23 (24.2%)	24 (27.0%)	76 (35.0%)
合 計	95 (100%)	89 (100%)	217 (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) 是正指導の状況

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、132件であった。

指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等」が25件（18.9%）、「相談のための体制の整備」が21件（15.9%）、「通常の労働者への転換」が19件（14.4%）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29年度	平成30年度	令和元年度
労働条件の文書交付等	170 (29.4%)	95 (27.0%)	25 (18.9%)
就業規則の作成手続き	29 (5.0%)	1 (0.3%)	0 (0%)
差別的取扱いの禁止	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
賃金	10 (1.7%)	2 (0.6%)	7 (5.3%)
教育訓練	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (1.5%)
通常の労働者への転換	109 (18.8%)	81 (23.0%)	19 (14.4%)
事業主が講じる措置の内容説明	110 (19.0%)	80 (22.7%)	18 (13.6%)
相談のための体制の整備	107 (18.5%)	53 (15.1%)	21 (15.9%)
指針関係	4 (0.7%)	3 (0.9%)	2 (1.5%)
短時間雇用管理者	38 (6.6%)	37 (10.5%)	38 (28.8%)
小 計	579 (100%)	352 (100%)	132 (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 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(男女雇用機会均等法第11条関係) 会社にセクハラ相談窓口がなく、セクハラ相談が出来なかった事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・上司からセクハラ(食事への誘い、性的な言葉)を受け、精神的な苦痛で職場に行けなくなった。 ・精神的な苦痛や職場に行けなかった日の保障額として、会社に30万円請求したい。 ・体調が回復したら再度勤務したいので、セクハラ行為を行った上司を別の勤務場所に異動させて貰いたい。 ・会社にセクハラ防止対策を整備して貰いたい。
被申立者側の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・半年以上休み、申立者に診断書の提出を求めたが、提出していない。 ・申立者の出勤を促す意味で食事に誘った。セクハラ的な発言はしていない。 ・会社に苦情窓口は設置しているが、申立者からセクハラ相談はなかった。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・苦情窓口でセクハラ相談が出来るのか労働者が分からなければ相談出来ない。会社にハラスメント相談窓口を設置し、労働者に周知する必要がある。 ・申立者の希望する内容に会社が対応出来るか検討を勧めた。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・被申立者側は弁護士とも相談し、申立者から要求された金銭的な支払いには応じなかった。 ・申立者に不快な思いをさせた事実はあり、事業主が申立者に謝罪をした。 ・申立者が復職出来るよう、上司となるべく顔を合わせない部署に申立者を配置した。 ・会社にハラスメント窓口を設置し、全ての労働者に周知した。

事例2 妻の妊娠を理由とする不利益取扱いの禁止(育児・介護休業法第10条関係)

妻の妊娠に伴い、夫が育児休業を申し出たところ、不利益扱い(職種及び勤務地変更等)を受けた事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・介護施設の生活相談員として1年半勤務。 ・妻の妊娠出産に伴い、半年間の育児休業を申し出したところ、育休取得後は、職種(生活相談員→介護職)と勤務地を変更すると言われた。現状の職種、勤務地を希望したい。 ・会社は、男性の育休に理解を示さず、育休を取らせてくれない。
被申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・生活相談員から介護職に変更するとは言っていない。 ・申立者は無断欠勤を繰り返し、会社としても不信感がある。 ・育休申し出を理由とした雇用条件の変更ではない、以前から申立者の職種、勤務地変更を検討していた。 ・男性の育休取得には理解を示している。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・妻の妊娠、出産等を理由として不利益な扱いをすることは、育児・介護休業法第10条(不利益取扱いの禁止等)に違反する。 ・育休取得の要件を満たしていれば、労働者からの申し出を拒むことは出来ない。 ・申立者の希望する内容に対し、十分な指導や改善機会を与えた上で評価し対応して貰いたい。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・申立者は会社に育休申出書を提出し、希望どおり半年間育休を取得することが出来た。 ・育休終了1か月前、会社側が申立者の意向(職種、勤務地)を確認する。本人の希望は尊重する考えである。

事例3 育児休業取得の申し出に関する(育児・介護休業法第5条関係)

内縁関係を整理しないと、育休取得後に復職を認めないと言われた事例

申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師(正社員)として勤務し、PTSDの診断が出て半年以上休職している。 ・会社の上司に育休取得を申し出したが、夫が内縁関係で会社が手続きをしてくれない。 ・育休取得後に復職するためには、内縁関係を整理するよう会社から言われている。
被申立者の主張	<ul style="list-style-type: none"> ・申立者は、以前から身の上話を職員や施設利用者に言い触らし、職場環境を悪化させ不信感がある。 ・会社に半年以上連絡がなく、本人が復職出来る状態なのかも分からない。復職にあたり面談を行う。 ・育休に関する書類は社労士に依頼し手続中である。
労働局長の援助内容	<ul style="list-style-type: none"> ・育休申出があれば取扱通知書を交付する必要がある。交付していない場合、早急に交付すること。 ・内縁関係が整理出来ないことを理由に、復職を認めないことは出来ない。育休と切り離して対応して貰いたい。 ・復帰にあたり面談が必要なのは理解できる。申立者の回復状態等を考慮し、面談時期を決めて貰いたい。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・申立人は、取扱通知書を受領し、希望通り育休を取得することが出来た。 ・復帰するあたり、申立者と事業主が面談を行うことをお互いに了承した。

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。