

沖縄労働局発表
令和元年8月22日(木)

担当	沖縄労働局 雇用環境・均等室
	室長 加藤 明子
	室長補佐 比嘉 信和
	電話：098 (868) 4380

妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いに関する相談が 前年度比1.2倍、「不利益取扱い」が「ハラスメント」を上回る。 ～人手不足の中、産休・育休は復帰を前提とした中長期的な雇用管理を！～

平成30年度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、紛争解決の援助の状況を取りまとめ

沖縄労働局(局長 ^{ふくみめぐむ} 福味 恵)は、このたび「平成30年度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、紛争解決の援助の状況」を取りまとめましたので公表します。

平成30年度は、妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いに関する相談が118件で、前年度(99件)の約1.2倍となりました。一方、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談件数は89件で、前年度(145件)の約6割となり、妊娠・出産、育児休業等に関する「不利益取扱い」に関する相談(118件)が、妊娠・出産、育児休業等に関する「ハラスメント」に関する相談(89件)を上回り、昨年度と逆転する結果となりました。

【ポイント】

・妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いに関する相談件数が118件で前年度(99件)の約1.2倍 (件)

相談	平成29年度	平成30年度	
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	43	48	
育児	育児休業に係る不利益取扱い	35	51
	育児休業以外に係る不利益取扱い	20	13
介護	介護休業に係る不利益取扱い	1	4
	介護休業以外に係る不利益取扱い	0	2
合計	99	118	

不利益取扱いの相談例：妊娠を理由に雇止めされた。育児休業を取得したらパートになれと言われた。

・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談件数が89件で、前年度(145件)の約6割 (件)

相談	平成29年度	平成30年度
妊娠・出産等に関するハラスメント	36	16
育児休業等に関するハラスメント	62	45
介護休業等に関するハラスメント	47	28
合計	145	89

ハラスメントの相談例：上司に産休の相談をしたところ「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。同僚に育児休業の相談をしたところ「男のくせに育休なんて」と繰り返し言われ諦めざるを得なかった。

<参考>

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、セクハラや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント等に関して相談した労働者に対して不利益取扱いを行うことが禁止される等ハラスメントの防止対策が強化されます。改正内容の詳細は、別添チラシの裏面「改正ポイント2」をご覧ください。

施行時期：公布(令和元年6月5日)後1年以内の政令で定める日

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

・相談件数は181件で、相談内容は、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く(48件)、次いで「セクシュアルハラスメント」(46件)、「母性健康管理(妊娠中の措置等)」(41件)の順となっている。

相談	(件、%)	
	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)	40 (18.9)	22 (12.2)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	43 (20.3)	48 (26.5)
セクシュアルハラスメント	42 (19.8)	46 (25.4)
妊娠・出産等に関するハラスメント	36 (17.0)	16 (8.8)
母性健康管理(妊娠中の措置等)	40 (18.9)	41 (22.7)
その他(ポジティブ・アクション等)	11 (5.2)	8 (4.4)
合計	212 (100.0)	181 (100.0)

(2) 是正指導(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139の事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された120事業所に対し(86.3%)、290件の法違反の是正指導を実施。
 ・指導事項は、「母性健康管理」が最も多く(109件)、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」(102件)、「セクシュアルハラスメント」(76件)の順となっている。

是正指導	(件、%)	
	平成29年度	平成30年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.6)	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)
間接差別(第7条関係)	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)	1 (0.3)	3 (1.0)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	111 (34.0)	102 (35.2)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	80 (24.5)	76 (26.2)
母性健康管理(第12条、13条関係)	132 (40.5)	109 (37.6)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	326 (100.0)	290 (100.0)

(3) 紛争解決援助制度

・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)の申立受理件数は2件(前年度7件)で、その内容は、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が1件、セクシュアルハラスメントに関する事案が1件であった。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)の申請受理件数は、セクシュアルハラスメントに関する事案2件であった(前年度1件)。

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- ・相談件数は702件で、育児関係の相談が439件、介護関係の相談が184件であった。
- ・育児関係の相談の相談内容は、「育児休業関係」が最も多く(212件)、次いで「子の看護休暇、育児のための所定労働時間の制限等関係」(118件)、「育児休業に係る不利益取扱い」(51件)の順となっている。
- ・介護関係の相談の相談内容は、「介護休業関係」が最も多く(84件)、次いで「介護休暇、介護のための所定外労働の制限等関係」(66件)、「介護休業等に関するハラスメント」(28件)の順となっている。

相談		(件、(%))	
		平成29年度	平成30年度
育 児 休 業	育児休業関係	201 (40.9)	212 (48.3)
	子の看護休暇、育児のための所定労働時間の制限等関係	173 (35.2)	118 (26.9)
	育児休業に係る不利益取扱い	35 (7.1)	51 (11.6)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	20 (4.1)	13 (3.0)
	育児休業等に関するハラスメント	62 (12.6)	45 (10.3)
	小計	491 (100.0)	439 (100.0)
介 護 休 業	介護休業関係	95 (30.6)	84 (45.7)
	介護休暇、介護のための所定外労働の制限等関係	167 (53.9)	66 (35.9)
	介護休業に係る不利益取扱い	1 (0.3)	4 (2.2)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	0 (0.0)	2 (1.1)
	介護休業等に関するハラスメント	47 (15.2)	28 (15.2)
	小計	310 (100.0)	184 (100.0)
その他		69	79
総計		870	702

(2) 是正指導（育児・介護休業法第56条）

・雇用管理の実態把握を行った126の事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された115事業所に対し（91.3%）、502件の法違反の是正指導を実施。

・指導事項は、育児関係は、「育児休業等に関するハラスメント」が最も多く（103件）、次いで「育児休業」（71件）、「所定労働時間の短縮措置等」（15件）、介護関係は、「介護休業等に関するハラスメント」が最も多く（100件）、次いで「介護休業」（76件）、「所定労働時間の短縮措置等」（61件）の順となっている。

		(件、%)	
是正指導		平成29年度	平成30年度
育児休業	育児休業(第5条関係)	92 (27.3)	71 (32.0)
	子の看護休暇(第16条の2, 第16条の3関係)	43 (12.8)	13 (5.9)
	不利益取扱い(第10条等関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
	所定外労働の制限の制度(第16条の8関係)	26 (7.7)	4 (1.8)
	時間外労働の制限の制度(第17条関係)	25 (7.4)	12 (5.4)
	深夜業の制限の制度(第19条関係)	12 (3.6)	4 (1.8)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)	24 (7.1)	15 (6.8)
	育児休業等に関するハラスメント(第25条関係)	115 (34.1)	103 (46.4)
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
	休業期間等の通知(則第7条第4項等関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
小計	337 (100.0)	222 (100.0)	
介護休業	介護休業(第11条関係)	100 (24.2)	76 (28.8)
	介護休暇(第16条の5, 第16条の6関係)	35 (8.5)	8 (3.0)
	不利益取扱い(第16条等関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
	所定外労働の制限の制度(第16条の9関係)	49 (11.8)	9 (3.4)
	時間外労働の制限の制度(第18条関係)	18 (4.3)	7 (2.7)
	深夜業の制限の制度(第20条関係)	10 (2.4)	3 (1.1)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)	88 (21.3)	61 (23.1)
	介護休業等に関するハラスメント(第25条関係)	114 (27.5)	100 (37.9)
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
	休業期間等の通知(則第23条第2項関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
小計	414 (100.0)	264 (100.0)	
その他(職業家庭両立推進責任者等)	20	16	
総計	771	502	

(3) 紛争解決援助制度

・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）の申立受理件数は1件（前年度2件）で、育児休業に係る不利益取扱いに関する事案であった。

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

・相談件数は12件で、相談内容は、「その他（指針等）」（8件）、「均等・均衡待遇関係」（3件）、「体制整備（労働条件の文書交付等、待遇等の説明、相談のための体制整備等）」（1件）の順となっている。

相談	(件、%)	
	平成29年度	平成30年度
均等・均衡待遇関係	3 (13.0)	3 (25.0)
体制整備(労働条件の文書交付等、待遇等の説明、相談のための体制整備等)	5 (21.7)	1 (8.3)
正社員転換	4 (17.4)	0 (0.0)
その他(指針等)	11 (47.8)	8 (66.7)
合計	23 (100.0)	12 (100.0)

(2) 是正指導（パートタイム労働法第18条）

・雇用管理の実態把握を行った105の事業所のうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された93事業所に対し（88.6%）、261件の法違反の是正指導を実施。
 ・指導事項は、「労働条件の文書交付等」が最も多く（58件）、次いで「措置の内容の説明」（54件）、「通常の労働者への転換」（52件）の順となっている。

是正指導	(件、%)	
	平成29年度	平成30年度
労働条件の文書交付等(第6条関係)	78 (26.0)	58 (22.2)
就業規則の作成手続(第7条関係)	46 (15.3)	43 (16.5)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	8 (2.7)	0 (0.0)
教育訓練(第11条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
通常の労働者への転換(第13条関係)	61 (20.3)	52 (19.9)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	46 (15.3)	54 (20.7)
待遇に関する説明(第14条第2項関係)	0 (0.0)	0 (0.0)
相談のための体制の整備(第16条関係)	52 (17.3)	42 (16.1)
短時間雇用管理者の選任(第17条関係)	8 (2.7)	12 (4.6)
その他(指針等)	1 (0.3)	0 (0.0)
合計	300 (100.0)	261 (100.0)

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。
中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>
※改正法は令和元年6月5日に公布。

お問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)
電話番号：098-868-4380
住所：那覇市おもろまち2-1-1那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しています。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索



厚生労働省 沖縄労働局 雇用環境・均等室