

沖縄労働局発表
令和2年9月23日(水)

担当	沖縄労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 南 隆功 地方待遇改善推進指導官 面高 史代 雇用環境・均等室長補佐 長嶺 進 電話：098(868)4380
----	---

令和元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の施行状況の公表

～「育児休業に関する不利益取扱い」の割合が増加～

沖縄労働局(局長 福味 恵)は、このたび「令和元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。

【ポイント】

1 令和元年度の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の合計は 1,096 件(前年度比 22.5%増)

育児・介護休業法が **73.2%** (802 件) を占め、男女雇用機会均等法 **22.4%** (246 件)、パートタイム労働法 **4.4%** (48 件) となっている。特に、育児・介護休業法のうち、育児休業に関する不利益取扱いの割合が前年度 **11.6%** から **15.6%** へ増加。

2 令和元年度の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(※)件数は 1,123 件(前年度比 6.6%増)。

- ① 男女雇用機会均等法の是正指導は **26.5%** であり、そのうち妊娠・出産等に関するハラスメントが一番多く **38.0%**、前年度から **2.8 ポイント** 増加。
- ② 育児・介護休業法の是正指導は **49.2%** であり、そのうち育児休業等に関するハラスメントが最も多い。
- ③ パートタイム労働法の是正指導は **24.3%** であり、そのうち「就業規則の作成手続」が最も多く **23.9%**、次いで「労働条件の文書交付等」 **22.3%** となっている。

3 令和2年度の取組

- ① ハラスメントに関する相談窓口を常設
総合的なハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関する相談に常時対応。
- ② 是正指導を重点実施
ハラスメント防止対策、育児・介護休業規程整備を重点とした是正指導を事業所訪問等により実施。

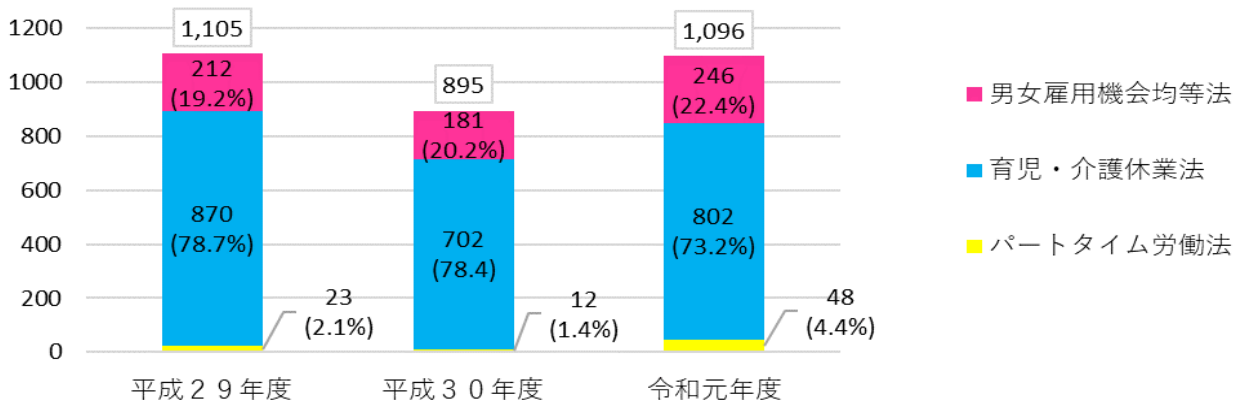
※是正指導：指摘した法違反条項に対して是正するよう指導すること。一事業場に対し複数の法違反があればその数の分をカウントしている。

1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパート労働法の施行状況

(1) 相談

・令和元年度の相談件数は1,096件で、「育児・介護休業法」が最も多く(802件)、次いで「男女雇用機会均等法」(246件)、「パートタイム労働法」(48件)の順となっている。

図1-1 相談件数の推移

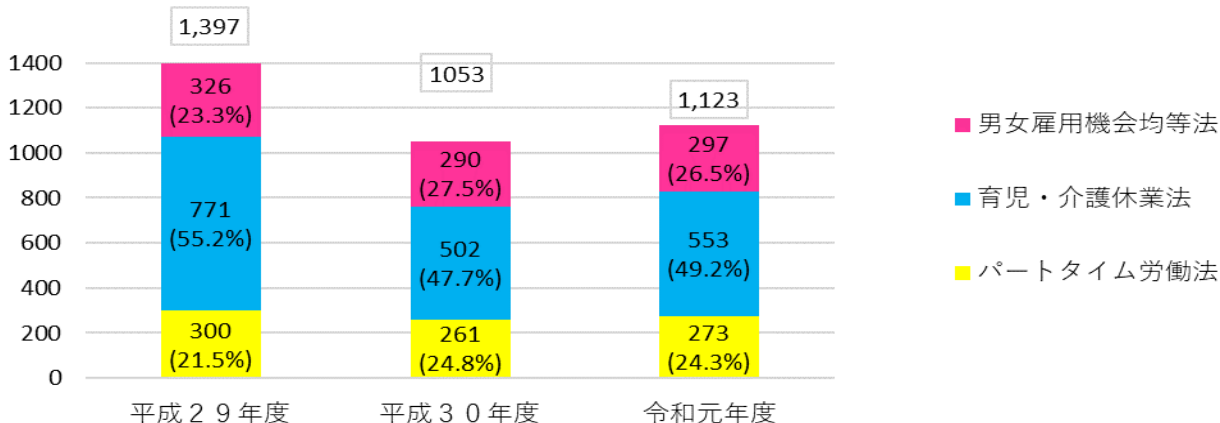


(件)

相談	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男女雇用機会均等法	212(19.2%)	181(20.2%)	246(22.4%)
育児・介護休業法	870(78.7%)	702(78.4%)	802(73.2%)
パートタイム労働法	23(2.1%)	12(1.4%)	48(4.4%)
合計	1,105(100.0%)	895(100.0%)	1,096(100.0%)

(2) 是正指導

図1-2 是正指導件数の推移



(件)

是正指導	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男女雇用機会均等法	326(23.3%)	290(27.5%)	297(26.5%)
育児・介護休業法	771(55.2%)	502(47.7%)	553(49.2%)
パートタイム労働法	300(21.5%)	261(24.8%)	273(24.3%)
合計	1,397(100.0%)	1,053(100.0%)	1,123(100.0%)

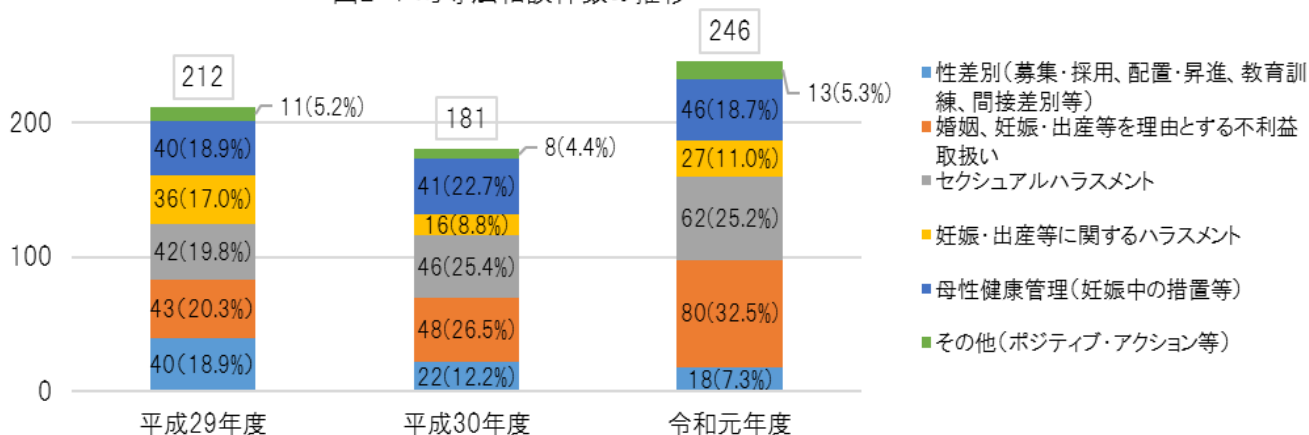
2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

・相談件数は246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(80件)、次いで「**セクシュアルハラスメント**」(62件)、「**母性健康管理(妊娠中の措置等)**」(46件)の順となっている。※不利益取扱いの相談例：妊娠を理由に雇止めされた

特に「**婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い**」と「**セクハラ**」の件数が増加した要因として、改正男女雇用機会均等法によりセクハラや妊娠・出産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防止対策の強化が令和2年6月1日に施行されるため関心が高まったと推測されることが挙げられる。

図2-1 均等法相談件数の推移



(件、%)

相談	平成29年度	平成30年度	令和元年度
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)	18 (7.3)
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)	80 (32.5)
セクシュアルハラスメント	42 (19.8)	46 (25.4)	62 (25.2)
妊娠・出産等に関するハラスメント	36 (17.0)	16 (8.8)	27 (11.0)
母性健康管理(妊娠中の措置等)(※1)	40 (18.9)	41 (22.7)	46 (18.7)
その他(ポジティブ・アクション(※2)等)	11 (5.2)	8 (4.4)	13 (5.3)
合計	212 (100.0)	181 (100.0)	246 (100.0)

※1 母性健康管理：妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

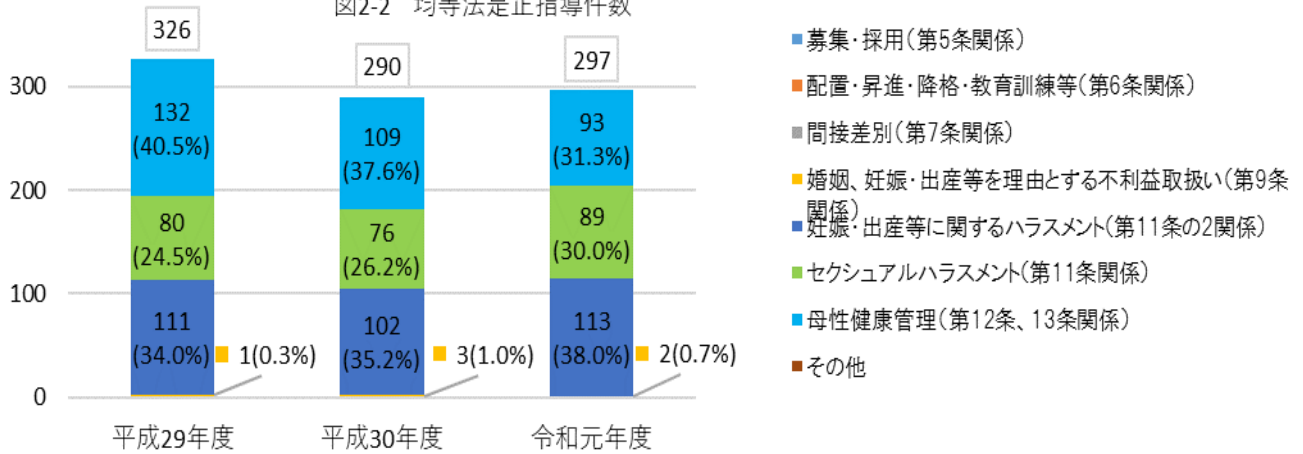
※2 ポジティブアクション：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置

(2) 是正指導

・雇用管理の実態把握を行った156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130事業所に対し(83.3%)、297件の法違反の是正指導を実施。

・指導事項は、「**妊娠・出産等に関するハラスメント**」が最も多く(113件)、次いで「**母性健康管理**」(93件)、「**セクシュアルハラスメント**」(89件)の順となっている。

図2-2 均等法是正指導件数



是正指導	(件、%)		
	平成29年度	平成30年度	令和元年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.6)	0 (0.0)	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)	0 (0.0)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0)	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)	2 (0.7)
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)	113 (38.0)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	80 (24.5)	76 (26.2)	89 (30.0)
母性健康管理(第12条、13条関係)	132 (40.5)	109 (37.6)	93 (31.3)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	326 (100.0)	290 (100.0)	297 (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0件(前年度2件)だが、前年度繰越しのセクシュアルハラスメントに関する事案が1件あった。
- ・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1件であった(前年度2件)。

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

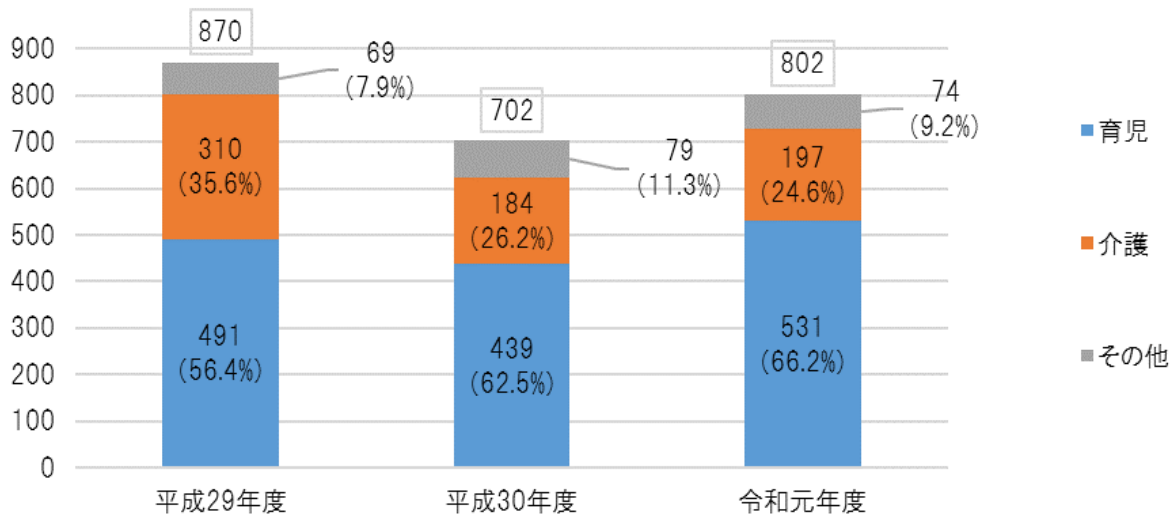
・相談件数は802件で、育児関係の相談が531件、介護関係の相談が197件であった。
・育児関係の相談の相談内容は、「**育児休業関係**」が最も多く(250件)、次いで「子の看護休暇、育児のための所定労働時間の制限等関係」(132件)、「育児休業に係る不利益取扱い」(※)(83件)の順となっている。

※不利益の取扱いの相談例：育児休業を取得したら、正社員からパートになれと言われた

・介護関係の相談の相談内容は、「**介護休業関係**」が最も多く(78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」(65件)、「介護休業等に関するハラスメント」(23件)の順となっている。

前年度より増加した要因として、昨今の待機児童の社会問題化により関心が高まったことや、改正育児・介護休業法により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が禁止される等ハラスメント防止対策の強化が令和2年6月1日に施行されるため関心が高まったと推測されることも一因として挙げられる。

図3-1 育児・介護休業法相談件数の推移



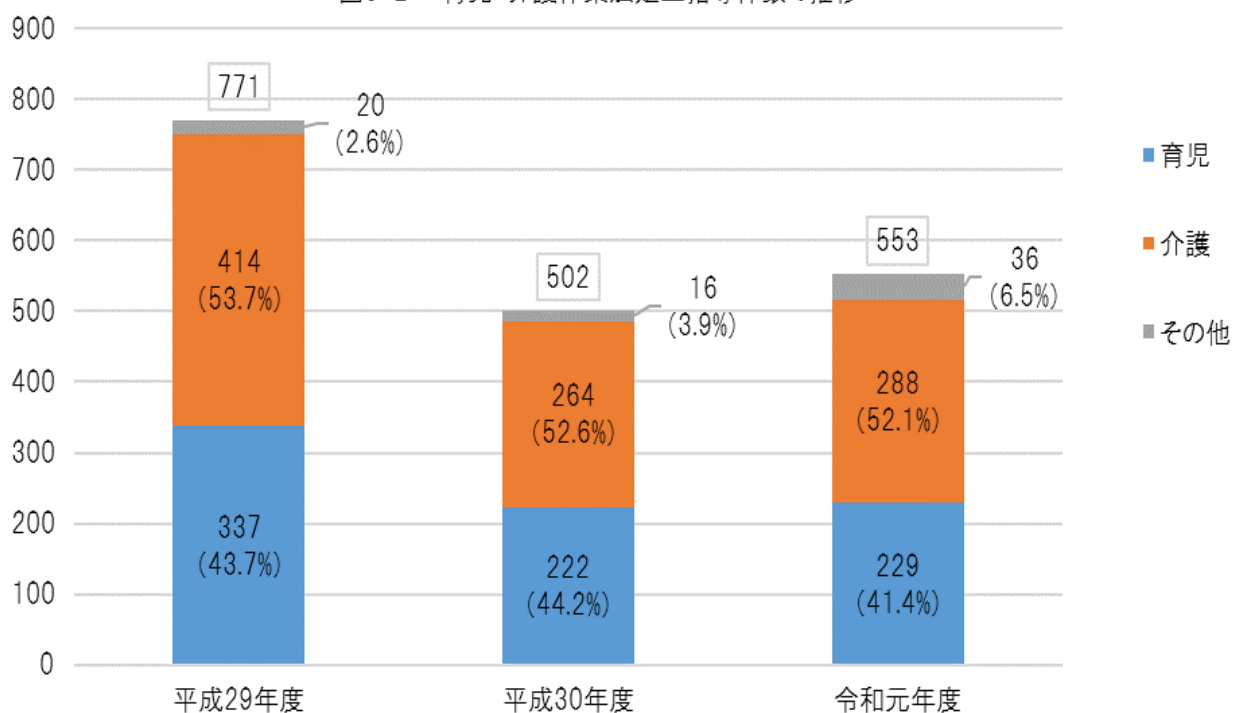
(件、%)

相談		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
育児休業	育児休業関係	201 (40.9)	212 (48.3)	250 (47.1)
	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)	132 (24.9)
	育児休業に係る不利益取扱い	35 (7.1)	51 (11.6)	83 (15.6)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	20 (4.1)	13 (3.0)	36 (6.8)
	育児休業等に関するハラスメント	62 (12.6)	45 (10.3)	30 (5.6)
小計		491 (100.0)	439 (100.0)	531 (100.0)
介護休業	介護休業関係	95 (30.6)	84 (45.7)	78 (39.6)
	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)	65 (33.0)
	介護休業に係る不利益取扱い	1 (0.3)	4 (2.2)	16 (8.1)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	0 (0.0)	2 (1.1)	15 (7.6)
	介護休業等に関するハラスメント	47 (15.2)	28 (15.2)	23 (11.7)
小計		310 (100.0)	184 (100.0)	197 (100.0)
その他		69	79	74
総計		870	702	802

(2) 是正指導

- ・雇用管理の実態把握を行った 144 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 119 事業所に対し (82.6%)、553 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 (106 件)**、次いで「育児休業」(59 件)、「子の看護休暇の制度」(17 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 (106 件)**、次いで「介護休業」(72 件)、「所定労働時間の短縮措置等」(69 件) の順となっている。

図3-2 育児・介護休業法是正指導件数の推移



是正指導		(件、%)		
		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
育児休業	育児休業(第 5 条関係)	92 (27.3)	71 (32.0)	59 (25.8)
	子の看護休暇(第 16 条の 2, 第 16 条の 3 関係)	43 (12.8)	13 (5.9)	17 (7.4)
	不利益取扱い(第 10 条等関係)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)
	所定外労働の制限の制度(第 16 条の 8 関係)	26 (7.7)	4 (1.8)	9 (3.9)
	時間外労働の制限の制度(第 17 条関係)	25 (7.4)	12 (5.4)	9 (3.9)
	深夜業の制限の制度(第 19 条関係)	12 (3.6)	4 (1.8)	6 (2.6)
	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)	16 (7.0)
	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)	106 (46.3)
	労働者の配置に関する配慮(第 26 条関係)	0 (0.0)	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)	4 (1.8)
小計		337 (100.0)	222 (100.0)	229 (100.0)

介護休業	介護休業(第 11 条関係)	100 (24.2)	76 (28.8)	72 (25.0)
	介護休暇(第 16 条の 5, 第 16 条の 6 関係)	35 (8.5)	8 (3.0)	12 (4.2)
	不利益取扱い(第 16 条等関係)	0 (0.0)	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)	15 (5.2)
	時間外労働の制限の制度(第 18 条関係)	18 (4.3)	7 (2.7)	7 (2.4)
	深夜業の制限の制度(第 20 条関係)	10 (2.4)	3 (1.1)	4 (1.4)
	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)	69 (24.0)
	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)	106 (36.8)
	労働者の配置に関する配慮(第 26 条関係)	0 (0.0)	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)	3 (1.0)
小 計	414 (100.0)	264 (100.0)	288 (100.0)	
その他(職業家庭両立推進責任者等)	20	16	36	
総計	771	502	553	

(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 0 件(前年度 1 件)であった。
- ・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)の申請受理件数は、0 件であった(前年度 0 件)。

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

- ・令和元年度のパートタイム労働法に関する相談は48件であり、前年度の相談件数の4倍となった。
- ・過去3年間の相談件数では最多となる。
- ・相談内容は「均等・均衡待遇関係」(※¹)が最も多く、次いで「体制整備」の順となっている。

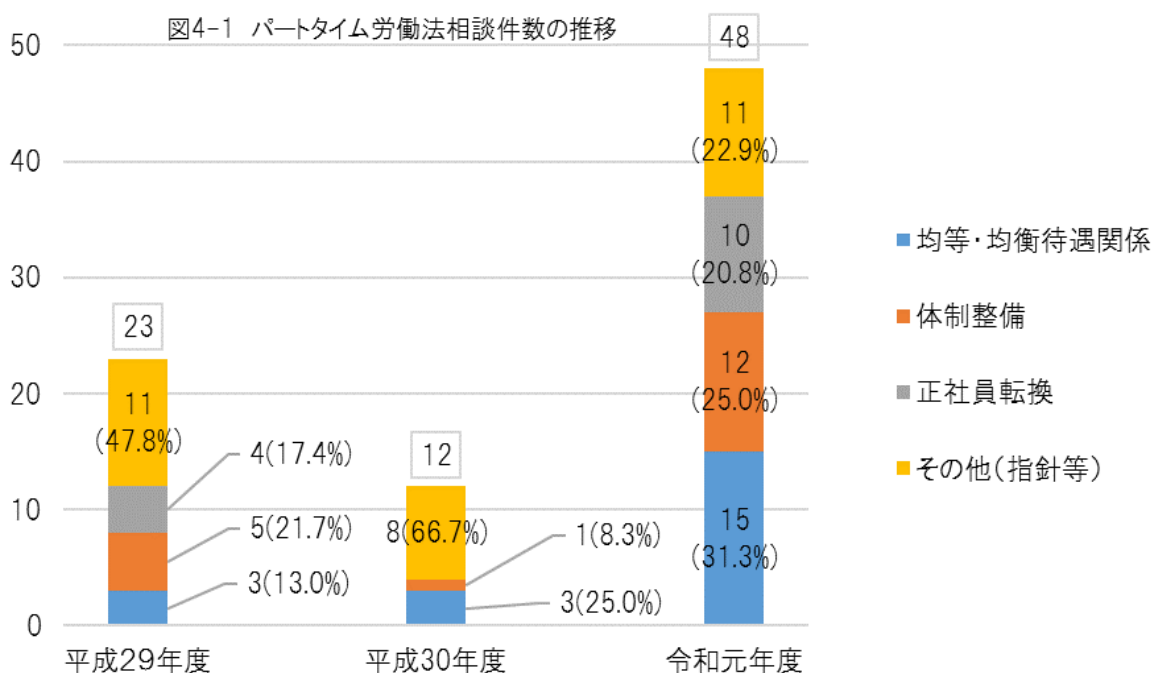
これらの理由として、令和2年4月1日から、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(「パートタイム・有期雇用労働法」)(※²)が施行されるため、自社のパートタイム労働者、有期雇用労働者の処遇が同法の水準を満たしているかどうかの相談が増加したことによる。

(※¹)「均等・均衡待遇関係」

- ・「均衡待遇」: ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
- ・「均等待遇」: ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取り扱いを禁止するもの

(※²)「パートタイム・有期雇用労働法」

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と、パートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、本年4月から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)について、「不合理な待遇差の禁止」、「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」、「行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備」を統合的に整備します。



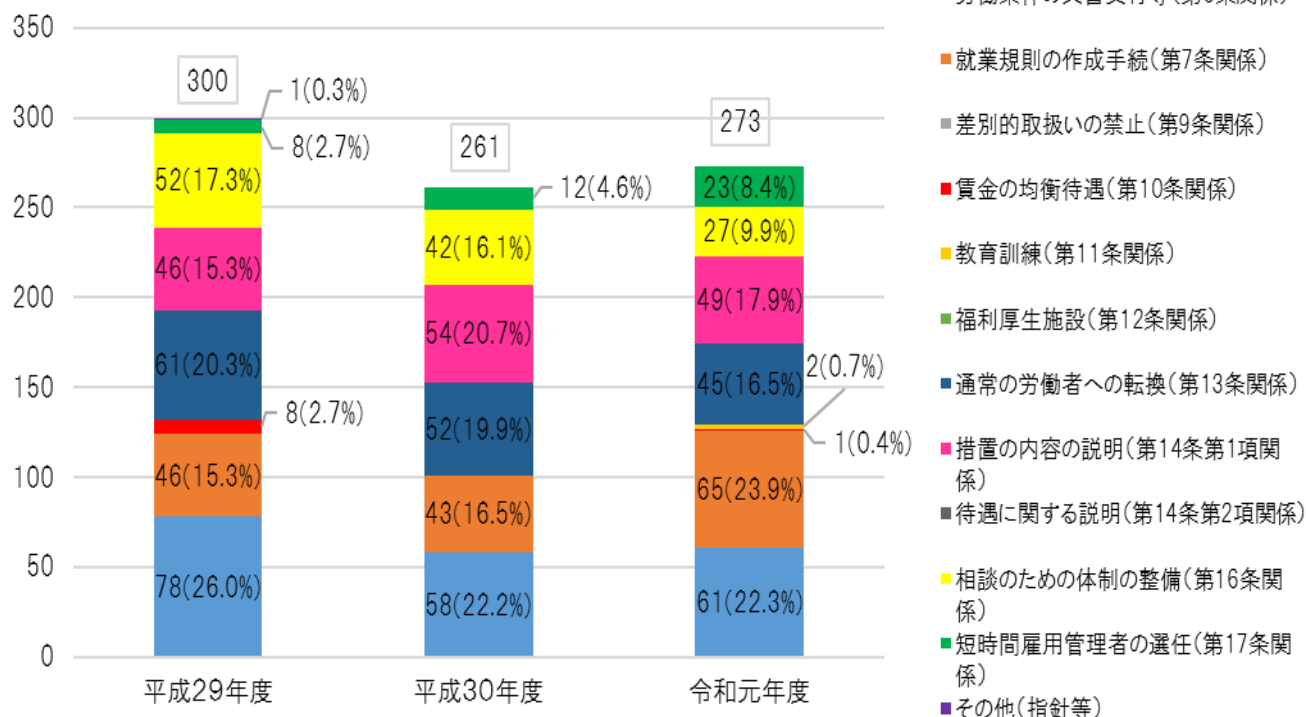
(件、(%))

相談内容(項目別)	平成29年度	平成30年度	令和元年度
均等・均衡待遇関係	3 (13.0)	3 (25.0)	15 (31.3)
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)	12 (25.0)
正社員転換	4 (17.4)	0 (0.0)	10 (20.8)
その他(指針等)	11 (47.8)	8 (66.7)	11 (22.9)
合計	23 (100.0)	12 (100.0)	48 (100.0)

(2) 是正指導

- ・雇用管理の実態把握を行った146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119事業所に対し、273件の法違反の是正指導を実施した(違反率81.5%)。年度内に全て是正完了した。
- ・助言、指導事項は、「就業規則の作成手続」が最も多く(65件)、次いで「労働条件の文書交付等」(61件)、「措置の内容の説明」(49件)の順となっている。
- ・過去3年間における違反率は、平成30年度88.6%、平成29年度84.3%、令和元年度81.5%の順となっている。

図4-2-②パートタイム労働法是正指導件数の推移



(件、%)

是正指導(項目別)	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(第6条関係)	78 (26.0)	58 (22.2)	61 (22.3)
就業規則の作成手続(第7条関係)	46 (15.3)	43 (16.5)	65 (23.9)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	8 (2.7)	0 (0.0)	1 (0.4)
教育訓練(第11条関係)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0)	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)	45 (16.5)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	46 (15.3)	54 (20.7)	49 (17.9)
待遇に関する説明(第14条第2項関係)	0 (0.0)	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)	27 (9.9)
短時間雇用管理者の選任(第17条関係)	8 (2.7)	12 (4.6)	23 (8.4)
その他(指針等)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
合計	300 (100.0)	261 (100.0)	273 (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(パートタイム労働法第24条)の申立受理件数は0件(前年度0件)であった。
- ・均衡待遇調停会議による調停(パートタイム労働法第25条)の申請受理件数は、0件であった(前年度0件)。