



沖縄労働局発表
 平成30年8月31日

沖縄労働局 雇用環境・均等室
 担当 室長 加藤 明子
 室長補佐 面高 史代
 電話：098-868-4380

**平成29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
 ～妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する
 相談件数は前年度の3倍弱、是正指導件数は3倍以上に～**

沖縄労働局(局長 安達隆文)は、このたび「平成29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29年度は、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントや子が2歳に達するまでの育児休業の延長、介護休業の分割取得等平成28年度及び平成29年度に改正された(下記参考参照)改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法に関する相談が増加しました。また、是正指導においても、改正法に関する指導が増加しました。

【ポイント】

(相談件数)

| | | |
|--|-------------|--------------|
| | | ()は前年度の件数 |
| ・ <u>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</u> | 141件 | (50件) …2.8倍 |
| 内訳 妊娠・出産等に関するハラスメント | 34件 | (23件) |
| 育児休業等に関するハラスメント | 63件 | (18件) |
| 介護休業等に関するハラスメント | 44件 | (9件) |
| ・ <u>子が2歳に達するまでの育児休業の延長等育児休業に関する相談</u> | 226件 | (113件) …2.0倍 |
| ・ <u>介護休業の分割取得等介護休業に関する相談</u> | 95件 | (49件) …1.9倍 |

(是正指導件数)

| | | |
|--|-------------|--------------|
| ・ <u>妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する是正指導</u> | 340件 | (107件) …3.2倍 |
| 内訳 妊娠・出産等に関するハラスメント | 111件 | (35件) |
| 育児休業等に関するハラスメント | 115件 | (36件) |
| 介護休業等に関するハラスメント | 114件 | (36件) |
| ・ <u>子が2歳に達するまでの育児休業の延長等育児休業に関する是正指導</u> | 92件 | (39件) …2.4倍 |
| ・ <u>介護休業の分割取得等介護休業に関する是正指導</u> | 100件 | (33件) …3.0倍 |

[参考]

| 法律 | 主な改正内容 | 施行日 |
|-----------|---|------------|
| 男女雇用機会均等法 | 妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置の義務化 | 平成29年1月1日 |
| 育児・介護休業法 | 介護休業の分割取得、介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、介護のための所定労働時間の短縮措置等、育児休業等に関するハラスメント防止措置の義務化 | 平成29年1月1日 |
| 育児・介護休業法 | 子が2歳に達するまでの育児休業の延長等 | 平成29年10月1日 |

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

・相談件数は236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(45件)、次いで「セクシュアルハラスメント」(42件)、「募集・採用」(40件)、「母性健康管理(妊娠中の措置等)」(40件)の順となっている。

| | 平成28年度 | 平成29年度 |
|------------------------------|--------------|--------------|
| 募集・採用(第5条関係) | 9 (6.1%) | 40 (16.9%) |
| 配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係) | 1 (0.7%) | 3 (1.3%) |
| 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) | 33 (22.3%) | 45 (19.1%) |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係) | 23 (15.5%) | 34 (14.4%) |
| セクシュアルハラスメント(第11条関係) | 45 (30.4%) | 42 (17.8%) |
| 母性健康管理(第12条、13条関係) | 28 (18.9%) | 40 (16.9%) |
| その他 | 9 (6.1%) | 32 (13.6%) |
| 合計 | 148 (100.0%) | 236 (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151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129事業所に対し(85.4%)、326件の法違反の是正指導を実施。
 ・指導事項は、「母性健康管理(妊娠中の措置等)」が最も多く(132件)、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」(111件)、「セクシュアルハラスメント」(80件)の順となっている。

| | 平成28年度 | 平成29年度 |
|------------------------------|--------------|--------------|
| 募集・採用(第5条関係) | 4 (1.9%) | 2 (0.6%) |
| 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) | 2 (1.0%) | 1 (0.3%) |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係) | 35 (16.8%) | 111 (34.0%) |
| セクシュアルハラスメント(第11条関係) | 82 (39.4%) | 80 (24.5%) |
| 母性健康管理(第12条、13条関係) | 85 (40.9%) | 132 (40.5%) |
| 合計 | 208 (100.0%) | 326 (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7件(前年度3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4件、セクシュアルハラスメントに関する事案が1件、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する事案が1件、母性健康管理に関する事案が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1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 875 件で、育児関係の相談が 556 件、介護関係の相談が 318 件であった。
- ・育児関係の相談の相談内容は、「育児休業」が最も多く（226 件）、次いで「育児休業等に関するハラスメント」（63 件）、「所定労働時間の短縮措置等」（56 件）、「その他」（56 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」が最も多く（95 件）、次いで「介護休暇」（55 件）、「所定労働時間の短縮措置等」（49 件）の順となっている。

| | | 平成 28 年度 | | 平成 29 年度 | |
|-------------------|---------------------------------|----------|---------|----------|---------|
| 育児休業 | 育児休業(第 5 条関係) | 113 | (41.5%) | 226 | (40.6%) |
| | 子の看護休暇(第 16 条の 2, 第 16 条の 3 関係) | 25 | (9.2%) | 50 | (9.0%) |
| | 不利益取扱い(第 10 条等関係) | 32 | (11.8%) | 28 | (5.0%) |
| | 所定外労働の制限の制度(第 16 条の 8 関係) | 8 | (2.9%) | 23 | (4.1%) |
| | 時間外労働の制限の制度(第 17 条関係) | 4 | (1.5%) | 20 | (3.6%) |
| | 深夜業の制限の制度(第 19 条関係) | 7 | (2.6%) | 21 | (3.8%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等(第 23 条、第 24 条関係) | 36 | (13.2%) | 56 | (10.1%) |
| | 育児休業等に関するハラスメント(第 25 条関係) | 18 | (6.6%) | 63 | (11.3%) |
| | 労働者の配置に関する配慮(第 26 条関係) | 1 | (0.4%) | 2 | (0.4%) |
| | 休業期間等の通知(則第 7 条第 4 項等関係) | 5 | (1.8%) | 11 | (2.0%) |
| | その他 | 23 | (8.5%) | 56 | (10.1%) |
| 小計 | 272 | (100.0%) | 556 | (100.0%) | |
| 介護休業 | 介護休業(第 11 条関係) | 49 | (34.5%) | 95 | (29.9%) |
| | 介護休暇(第 16 条の 5, 第 16 条の 6 関係) | 30 | (21.1%) | 55 | (17.3%) |
| | 不利益取扱い(第 16 条等関係) | 1 | (0.7%) | 0 | (0.0%) |
| | 所定外労働の制限の制度(第 16 条の 9 関係) | 9 | (6.3%) | 35 | (11.0%) |
| | 時間外労働の制限の制度(第 18 条関係) | 4 | (2.8%) | 14 | (4.4%) |
| | 深夜業の制限の制度(第 20 条関係) | 3 | (2.1%) | 14 | (4.4%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等(第 23 条、第 24 条関係) | 29 | (20.4%) | 49 | (15.4%) |
| | 介護休業等に関するハラスメント(第 25 条関係) | 9 | (6.3%) | 44 | (13.8%) |
| | 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) | 1 | (0.7%) | 3 | (0.9%) |
| | その他 | 7 | (4.9%) | 9 | (2.8%) |
| 小計 | 142 | (100.0%) | 318 | (100.0%) | |
| その他(職業家庭両立推進責任者等) | 2 | | 1 | | |
| 総計 | 416 | | 875 | | |

(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142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137事業所に対し（96.5%）、771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（115件）、次いで「育児休業」（92件）、「子の看護休暇」（43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（114件）、次いで「介護休業」（100件）、「所定労働時間の短縮措置等」（88件）の順となっている。

| | | 平成28年度 | 平成29年度 |
|-------------------|---------------------------|--------------|-------------|
| 育児休業 | 育児休業(第5条関係) | 39 (34.8%) | 92 (27.3%) |
| | 子の看護休暇(第16条の2, 第16条の3関係) | 7 (6.3%) | 43 (12.8%) |
| | 不利益取扱い(第10条等関係) | 1 (0.9%) | 0 (0.0%) |
| | 所定外労働の制限の制度(第16条の8関係) | 7 (6.3%) | 26 (7.7%) |
| | 時間外労働の制限の制度(第17条関係) | 11 (9.8%) | 25 (7.4%) |
| | 深夜業の制限の制度(第19条関係) | 4 (3.6%) | 12 (3.6%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係) | 6 (5.4%) | 24 (7.1%) |
| | 育児休業等に関するハラスメント(第25条関係) | 36 (32.1%) | 115 (34.1%) |
| | 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) | 1 (0.9%) | 0 (0.0%) |
| 小計 | 112 (100.0%) | 337 (100.0%) | |
| 介護休業 | 介護休業(第11条関係) | 33 (23.4%) | 100 (24.2%) |
| | 介護休暇(第16条の5, 第16条の6関係) | 8 (5.7%) | 35 (8.5%) |
| | 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) | 22 (15.6%) | 49 (11.8%) |
| | 時間外労働の制限の制度(第18条関係) | 6 (4.3%) | 18 (4.3%) |
| | 深夜業の制限の制度(第20条関係) | 5 (3.5%) | 10 (2.4%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係) | 31 (22.0%) | 88 (21.3%) |
| | 介護休業等に関するハラスメント(第25条関係) | 36 (25.5%) | 114 (27.5%) |
| | 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 | 141 (100.0%) | 414 (100.0%) | |
| その他(職業家庭両立推進責任者等) | | 3 | 20 |
| 総計 | | 256 | 771 |

(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2件（前年度1件）で、有期契約労働者の育児休業に関する事案1件、育児休業を理由とする不利益取扱いに関する事案1件であった。

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

・相談件数は22件で、相談内容は、「相談のための体制の整備」(5件)、「その他」(5件)、「通常の労働者への転換」(4件)の順となっている。

| | 平成28年度 | 平成29年度 |
|---------------------|-------------|-------------|
| 労働条件の文書交付等(第6条関係) | 3 (25.0%) | 3 (13.6%) |
| 就業規則の作成手続(第7条関係) | 1 (8.3%) | 0 (0.0%) |
| 短時間労働者の待遇の原則(第8条関係) | 2 (16.7%) | 1 (4.5%) |
| 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) | 0 (0.0%) | 1 (4.5%) |
| 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) | 1 (8.3%) | 4 (18.2%) |
| 措置の内容の説明(第14条第1項関係) | 1 (8.3%) | 2 (9.1%) |
| 待遇に関する説明(第14条第2項関係) | 1 (8.3%) | 1 (4.5%) |
| 相談のための体制の整備(第16条関係) | 1 (8.3%) | 5 (22.7%) |
| 短時間雇用管理者の選任(第17条関係) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| その他(指針等) | 2 (16.7%) | 5 (22.7%) |
| 合計 | 12 (100.0%) | 22 (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124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108事業所に対し(87.1%)、300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(78件)、次いで「通常の労働者への転換」(61件)、「相談のための体制の整備」(52件)の順となっている。

| | 平成28年度 | 平成29年度 |
|---------------------|--------------|--------------|
| 労働条件の文書交付等(第6条関係) | 90 (22.7%) | 78 (26.0%) |
| 就業規則の作成手続(第7条関係) | 78 (19.7%) | 46 (15.3%) |
| 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) | 5 (1.3%) | 8 (2.7%) |
| 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) | 71 (17.9%) | 61 (20.3%) |
| 措置の内容の説明(第14条第1項関係) | 64 (16.2%) | 46 (15.3%) |
| 待遇に関する説明(第14条第2項関係) | 3 (0.8%) | 0 (0.0%) |
| 相談のための体制の整備(第16条関係) | 66 (16.7%) | 52 (17.3%) |
| 短時間雇用管理者の選任(第17条関係) | 16 (4.0%) | 8 (2.7%) |
| その他(指針等) | 3 (0.8%) | 1 (0.3%) |
| 合計 | 396 (100.0%) | 300 (100.0%) |

4 平成29年度における紛争解決の援助事例

| | |
|--------|--|
| 事例 1 | 妊娠・出産等に関するハラスメントを受けたとする事例 |
| 相談内容 | ・入社2年目の正社員。妊娠したことを会社に報告したところ、同僚数名から「いつ辞めるのか」と何度も聞かれ困っている。上司に相談したが、取り合ってもらえなかった。この仕事は好きなのでずっと働きたい。 |
| 事業主の主張 | ・同僚は、休憩中の雑談の中でそうした話をしたが相談者は嫌がっている様子はないと言っている。また、上司は個人同士の問題だと認識し、特段何もする必要はないと考えたと言っている。 |
| 援助内容 | ・妊娠した女性に対し、同僚が繰り返し「いつ辞めるのか」と聞くことは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当し、事業主は男女雇用機会均等法に基づき、相談者が働き続けられるよう、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じ、事案が生じた場合には迅速かつ適切に対応等を行う必要があることを助言した。 |
| 援助結果 | ・事業主は相談者に嫌な思いをさせたことについて謝罪するとともに、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じ、社員全員に研修を実施し、紛争は解決した。 |

| | |
|--------|--|
| 事例 2 | 育児休業を取得できない、妊娠・出産を理由にパートへの身分変更を強いられたとする事例 |
| 相談内容 | ・入社5年目の契約社員。切迫早産で入院しそのまま出産した。入院前に人事担当者から育児休業などの説明はなく、上司に聞いてもこれまで育児休業を取得した契約社員はいないので分からないとのことだった。このため、育児休業は取得できないと思い込み、産後休業後に復帰予定だった。復帰前に、自分や子どもの体調が悪く、休業前と同じようにフルタイムで勤務することは難しいと上司に伝えたところ、パートに身分変更するしかないと言われた。 ・育児休業を取得することはできないのか。パートへの身分変更を受け入れないといけないのか。 |
| 事業主の主張 | ・育児休業を取りたいといった申し出はなかったため、育児休業を希望しているとは知らなかった。休業前と同じように働くことができないということだったので、いったんパートとなり、フルタイム勤務ができるようになったら契約社員に戻ればいいのかと提案した。 |
| 援助内容 | ・フルタイム勤務ができないことを理由にパートへの身分変更を強要することは妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に反すると判断されること、育児・介護休業法に基づき相談者の申出に応じ育児休業を取得させることを助言した。 |
| 援助結果 | ・相談者と事業主が話し合いを行い、パートへの身分変更の話は撤回され、子が1歳になるまで育児休業を取得することとなり、紛争は解決した。 |