

# 平成 30 年度 栃木労働局雇用環境・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、紛争解決の援助の状況を取りまとめ～

## 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

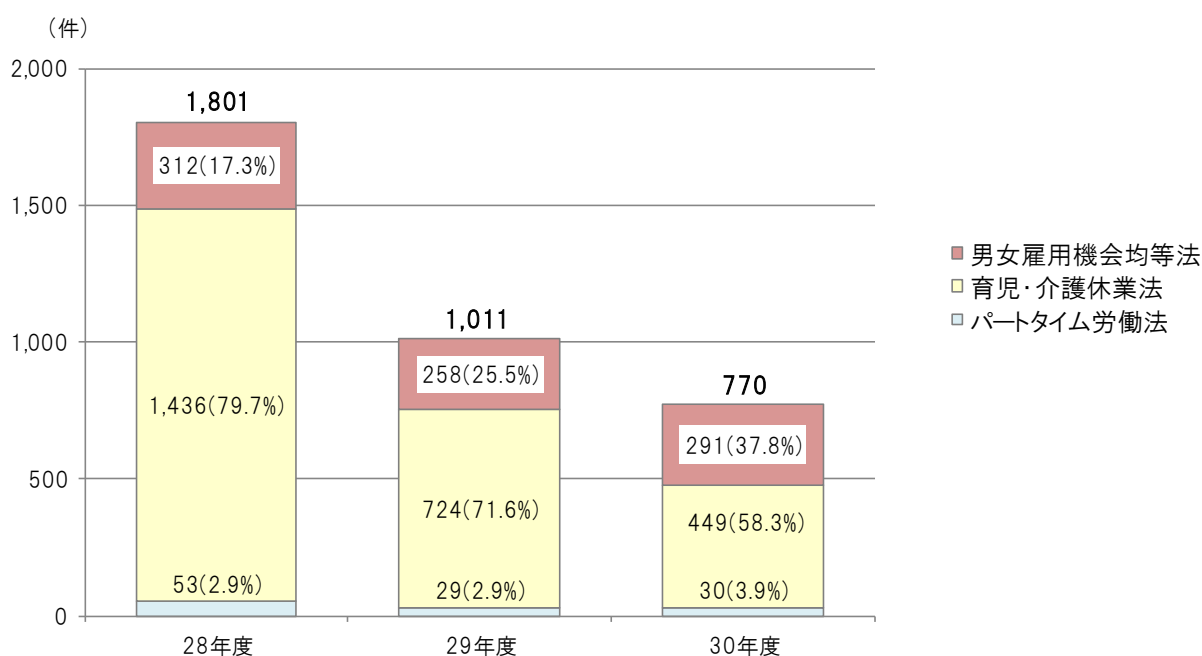
\*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に規定された妊娠・出産・育児休業・  
介護休業等に関するハラスメント防止措置は、平成 29 年 1 月から施行された。

### (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、770 件。

○平成 30 年度に、労働者や事業主等から雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、  
男女雇用機会均等法に関する相談は 291 件、育児・介護休業法に関する相談は  
449 件、パートタイム労働法に関する相談は 30 件であった(図 1-1)。

図1-1 相談件数の推移

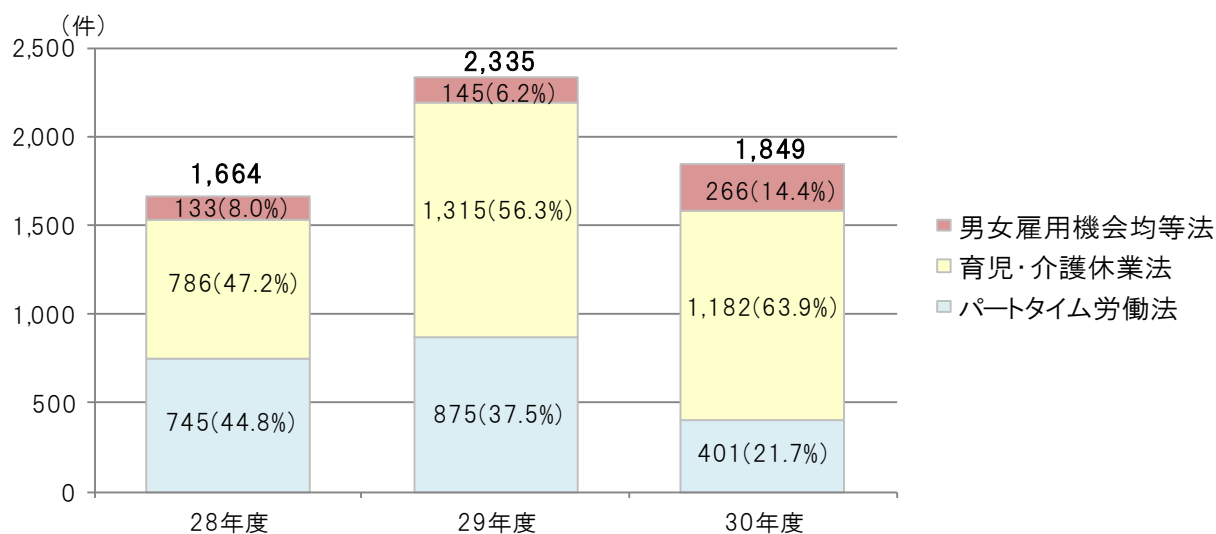


## (2)雇用環境・均等室が行った是正指導

◆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は、1,849 件。

○雇用環境・均等室が行った是正指導の内訳は、「男女雇用機会均等法関係」が 266 件、「育児・介護休業法関係」が 1,182 件、「パートタイム労働法関係」が 401 件であった(図 1-2)。

図1-2是正指導件数の推移



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1)雇用環境・均等室への相談

- ◆相談件数は 291 件。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている(図 2-1、表 2-1)。

図2-1 相談件数の推移

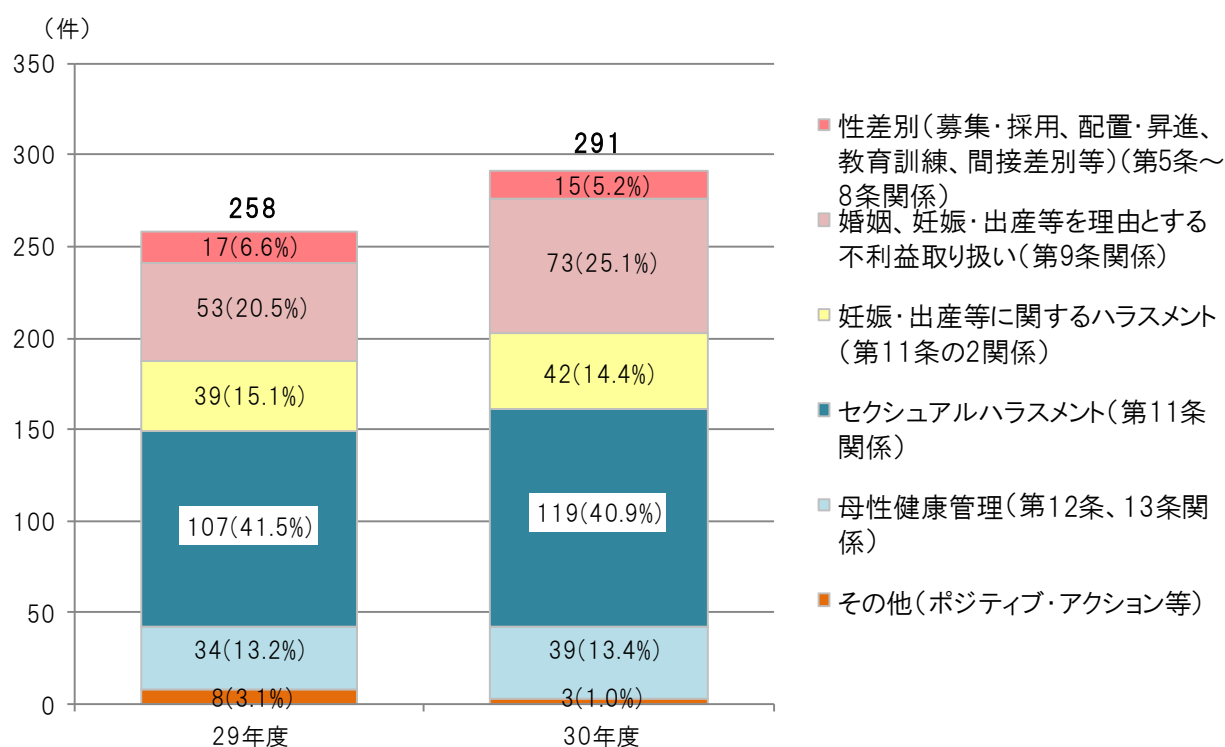


表2-1 相談内容の内訳

	(件)	
	29年度	30年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	17 (6.6%)	15 (5.2%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	53 (20.5%)	73 (25.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	39 (15.1%)	42 (14.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	107 (41.5%)	119 (40.9%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	34 (13.2%)	39 (13.4%)
その他(ポジティブ・アクション等)	8 (3.1%)	3 (1.0%)
合計	258 (100.0%)	291 (100.0%)

\*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に規定された妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置は、平成 29 年 1 月から施行された。

## (2)雇用環境・均等室が行った是正指導(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 160 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136 事業所(85.0%)に対し、266 件の是正指導を実施(図 2-2)。
- ◆指導事項の内容は、妊娠・出産等に関するハラスメントの指導が最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている(表 2-2)。

図2-2 是正指導件数の推移

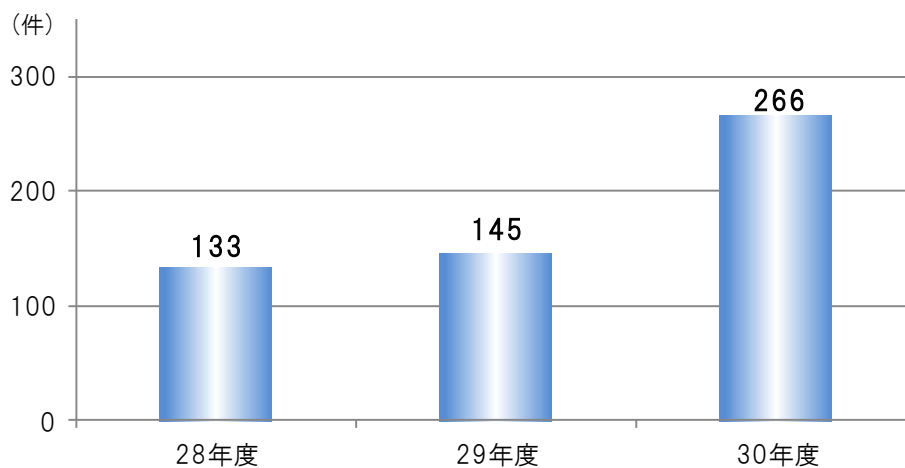


表2-2 是正指導件数の推移

	(件)		
	28年度	29年度	30年度
第5条関係(募集・採用)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0 (0.0%)	2 (1.4%)	2 (0.8%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.8%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	55 (41.4%)	22 (15.2%)	91 (34.2%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	25 (18.8%)	80 (55.2%)	98 (36.8%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	52 (39.1%)	41 (28.3%)	72 (27.1%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	133 100.0%	145 (100.0%)	266 (100.0%)

### (3)紛争解決の援助

#### ①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)

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 5 件。
- ◆婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメントに関する事案がそれぞれ 2 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。

#### ②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)

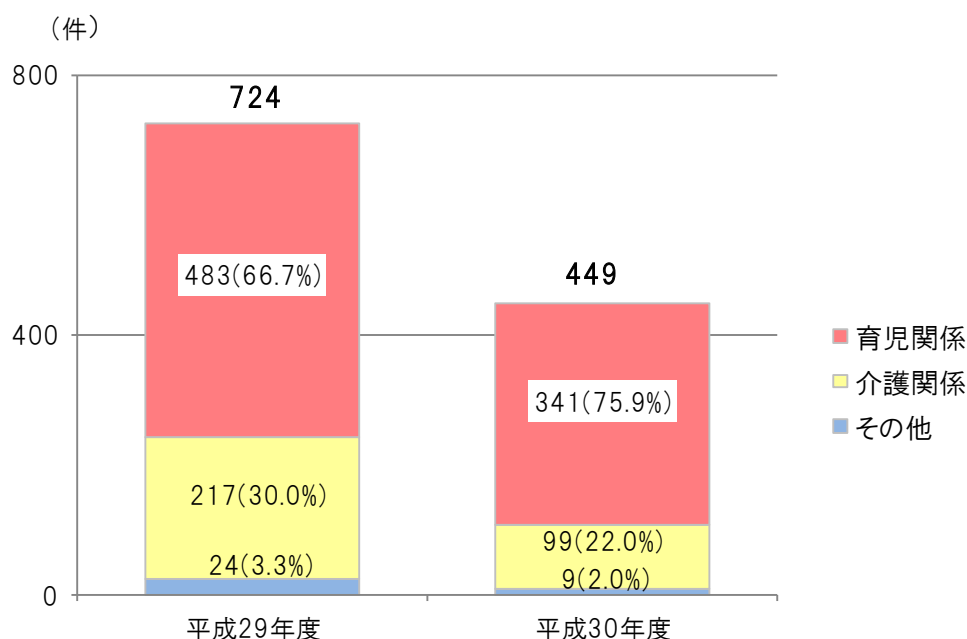
- ◆調停申請受理件数は 1 件。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する事案。

### 3 育児・介護休業法の施行状況

#### (1)雇用環境・均等室への相談

- ◆相談件数は 449 件。
- ◆育児関係の相談が、341 件(75.9%)、介護関係の相談が 99 件(22.0%) (図 3-1)。

図3-1 相談件数の推移



○相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が 156 件(45.7%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が 100 件(29.3%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が 55 件(16.1%)の順になっている(表 3-1)。

○介護関係では、「介護休業」が 49 件(49.5%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が 34 件(34.3%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が 7 件(7.1%)の順となっている(表 3-1)。

○労働者の雇用形態別でみると、契約期間の定めのある労働者及び契約期間の定めのない労働者のいずれにおいても、「育児休業」に関する相談が最も多い(表 3-2)。

表3-1 相談内容の内訳

(件)

		29年度	30年度
育児関係	育児休業 (第5条関係)	223 (46.2%)	156 (45.7%)
	育児休業以外 (この看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	129 (26.7%)	100 (29.3%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	59 (12.2%)	55 (16.1%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い (第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	23 (4.8%)	14 (4.1%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	49 (10.1%)	16 (4.7%)
	小計	483 (100.0%)	341 (100.0%)
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	97 (44.7%)
介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])		81 (37.3%)	34 (34.3%)
介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)		7 (3.2%)	4 (4.0%)
介護休業以外に係る不利益取扱い (第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)		4 (1.8%)	5 (5.1%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)		28 (12.9%)	7 (7.1%)
小計		217 (100.0%)	99 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		24	9
合計	724	449	

表3-2 雇用形態別相談内容の内訳

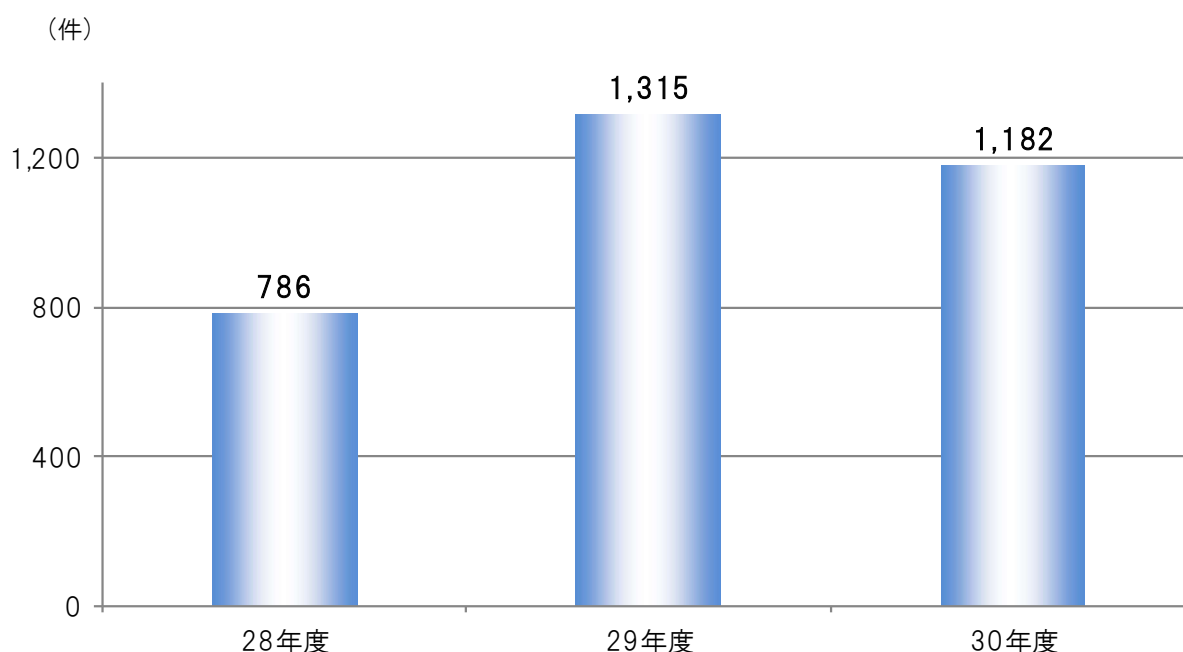
(件)

相談内容	雇用形態別	契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
		件数	割合	件数	割合
育児休業(第5条関係)		65	(58.0%)	21	(87.5%)
介護休業(第11条関係)		14	(12.5%)	0	(0.0%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		33	(29.5%)	3	(12.5%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		0	(0.0%)	0	(0.0%)
合計		112	(100.0%)	24	(100.0%)

## (2)雇用環境・均等室が行った是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆168 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された 167 事業所に対し、1,182 件の是正指導を実施(図 3-2)。
- ◆指導事項の内容は、育児関係が 424 件、介護関係が 630 件(表 3-3)。

図3-2 是正指導件数の推移



- 指導事項の内容としては、育児関係では、「第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が 129 件(30.4%)、「第 25 条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)」が 96 件(22.6%)、介護関係では、「第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が 152 件(24.1%)、第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)が 100 件(15.9%)となっている(表 3-3)。



表3-3 是正指導件数の推移

(件)

		28年度	29年度	30年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	54 (16.1%)	95 (20.0%)	62 (14.6%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	37 (11.0%)	49 (10.3%)	33 (7.8%)
	第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	7 (2.1%)	12 (2.5%)	16 (3.8%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	36 (10.7%)	24 (5.1%)	28 (6.6%)
	第19条関係(深夜業の制限)	4 (1.2%)	12 (2.5%)	12 (2.8%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	45 (13.4%)	37 (7.8%)	46 (10.8%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	121 (36.0%)	127 (26.7%)	129 (30.4%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	32 (9.5%)	118 (24.8%)	96 (22.6%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	2 (0.5%)
	小計	336 (100.0%)	475 (100.0%)	424 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	45 (12.2%)	117 (15.5%)	93 (14.8%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	27 (7.3%)	73 (9.6%)	47 (7.5%)
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	5 (1.4%)	23 (3.0%)	23 (3.7%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	28 (7.6%)	79 (10.4%)	59 (9.4%)
	第20条関係(深夜業の制限)	24 (6.5%)	81 (10.7%)	60 (9.5%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	62 (16.8%)	111 (14.7%)	100 (15.9%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	147 (39.7%)	157 (20.7%)	152 (24.1%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	32 (8.6%)	116 (15.3%)	96 (15.2%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	370 (100.0%)	757 (100.0%)	630 (100.0%)
職業家庭両立推進者		80	83	128
合計		786	1,315	1,182

### (3)紛争解決の援助

◆労働局長による紛争解決援助(育児・介護休業法第52条の4)の申立て及び両立支援調停会議(育児・介護休業法第52条の5)による調停の申請はなかった。

## 4 パートタイム労働法の施行状況

### (1)雇用環境・均等室への相談

- ◆相談件数は30件(図4-1)。
- ◆均等・均衡待遇に関する相談が最も多く、次いで、体制整備の相談が多くなっている(表4-1)。

図4-1 相談件数の推移

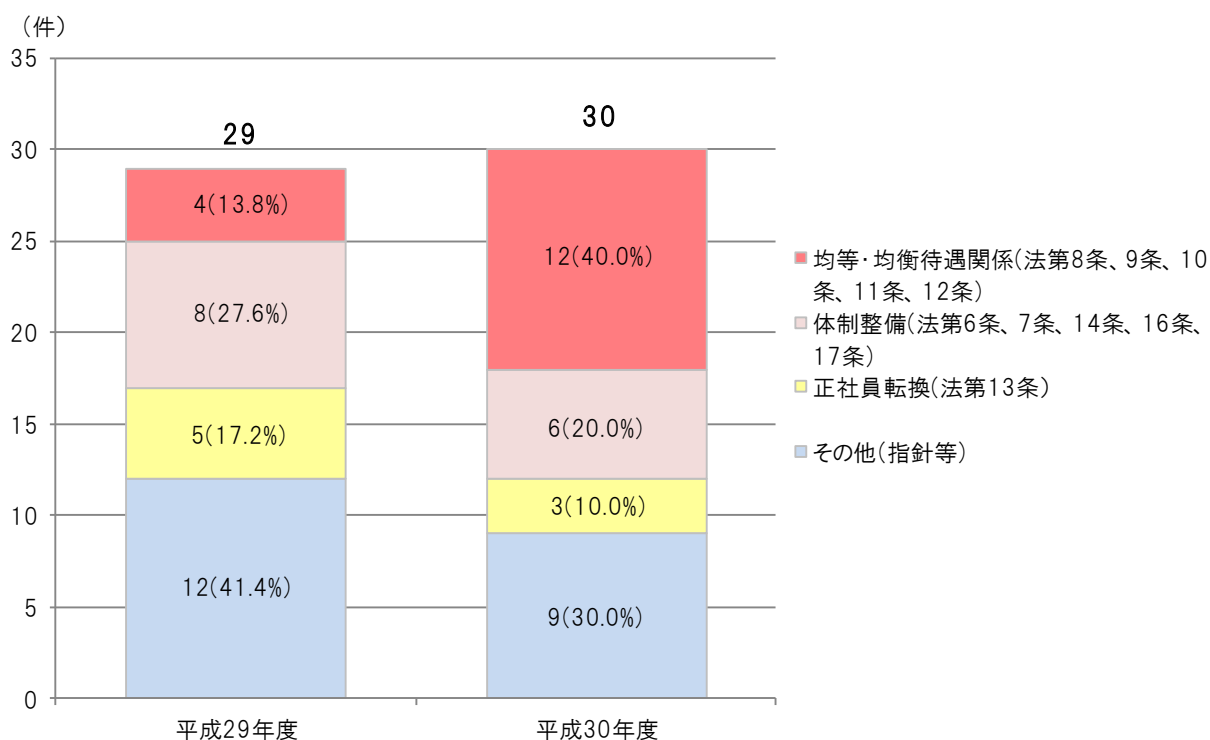


表4-1 相談内容の内訳

	(件)	
	平成29年度	平成30年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	4 (13.8%)	12 (40.0%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	8 (27.6%)	6 (20.0%)
正社員転換(法第13条)	5 (17.2%)	3 (10.0%)
その他(指針等)	12 (41.4%)	9 (30.0%)
合計	29 (100.0%)	30 (100.0%)

## (2)雇用環境・均等室が行った是正指導(パートタイム労働法第18条)

- ◆148 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された128事業所(86.5%)に対し、401件の是正指導を実施。(図4-2)
- ◆指導事項の内容は、労働条件の文書交付等が最も多く、次いで、措置内容の説明が多くなっている。(表4-2)

図4-2 是正指導件数の推移

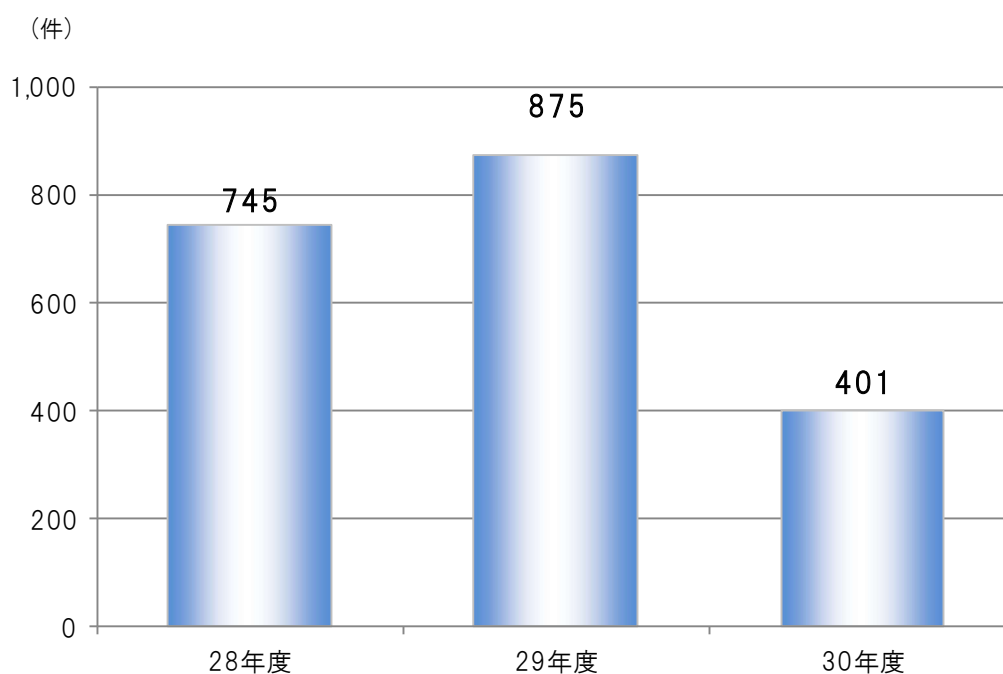


表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	28年度	29年度	30年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	232 (31.1%)	220 (25.1%)	103 (25.7%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	0 (0.0%)	53 (6.1%)	1 (0.2%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	31 (4.2%)	15 (1.7%)	9 (2.2%)
第11条関係 (教育訓練)	1 (0.1%)	11 (1.3%)	3 (0.7%)
第12条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換)	153 (20.5%)	162 (18.5%)	80 (20.0%)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	50 (6.7%)	152 (17.4%)	81 (20.2%)
第14条第2項関係 (待遇に関する説明)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第16条関係 (相談のための体制の整備)	96 (12.9%)	91 (10.4%)	45 (11.2%)
第17条関係 (短時間雇用管理屋の選任)	112 (15.0%)	84 (9.6%)	67 (16.7%)
その他 (指針等)	70 (9.4%)	87 (9.9%)	12 (3.0%)
合計	745 (100.0%)	875 (100.0%)	401 (100.0%)

### (3)紛争解決の援助

◆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)による申立て及び均衡待遇調停会議(パートタイム労働法第25条)による調停の申請はなかった。