

# 平成28年度 均等3法の施行状況

富山労働局雇用環境・均等室

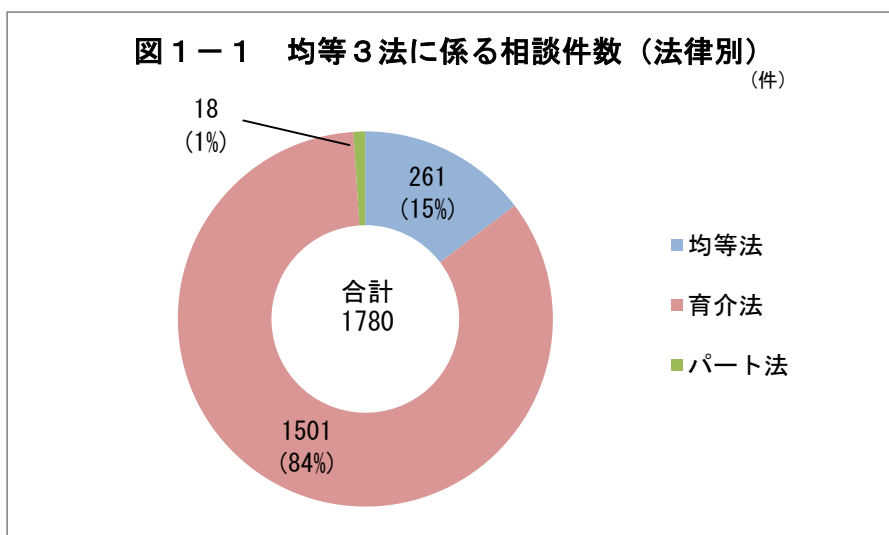
※ 「均等3法」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法のこと。

## 1 相談

### (1) 相談総数

- ◆ 平成28年度に雇用環境・均等室に寄せられた均等3法に関する相談は**1,780**件。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が**261**件、育児・介護休業法関係が**1,501**件、パートタイム労働法関係が**18**件。

○ 相談内容は育児・介護休業法に関するものが8割を占めるが、これは改正育児・介護休業法が平成29年1月1日に施行されたことが影響していると考えられる（図1-1）。



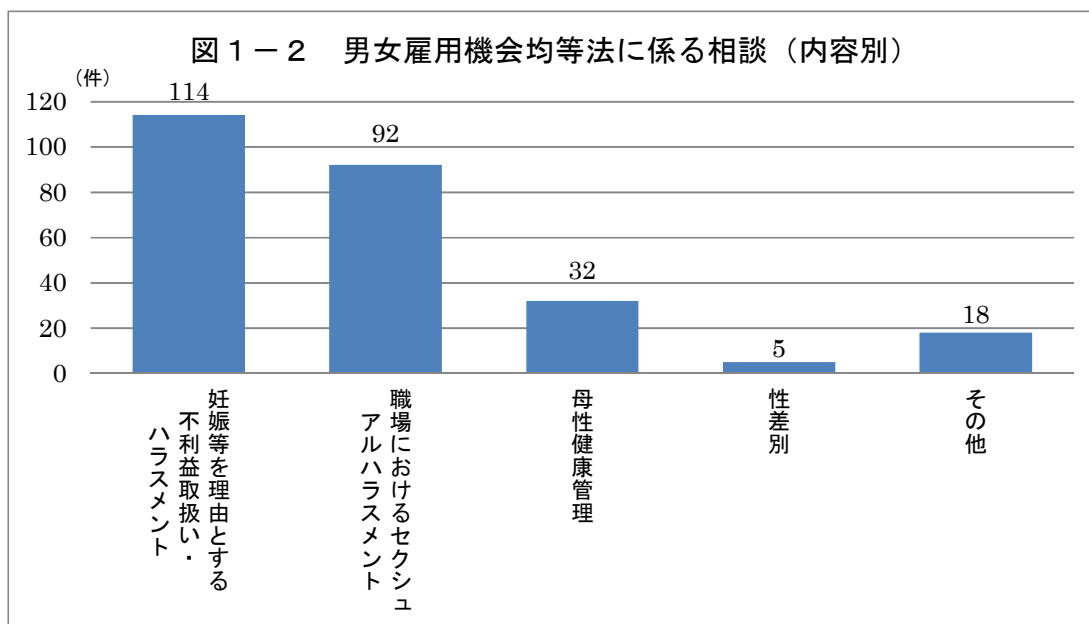
### (2) 各法ごとの相談

#### ① 男女雇用機会均等法

- ◆ 男女雇用機会均等法関係では、妊娠等を理由とする「事業主からの不利益取り扱い」や「上司・同僚からのハラスメント」に関する相談が多い。

○ 男女雇用機会均等法に係る相談については、「妊娠等による不利益取扱い・ハラスメント」が**114**件で最も多く、「職場におけるセクシュアルハラスメント」**92**件、「母性健康管理」**32**件と続く（図1-2）。

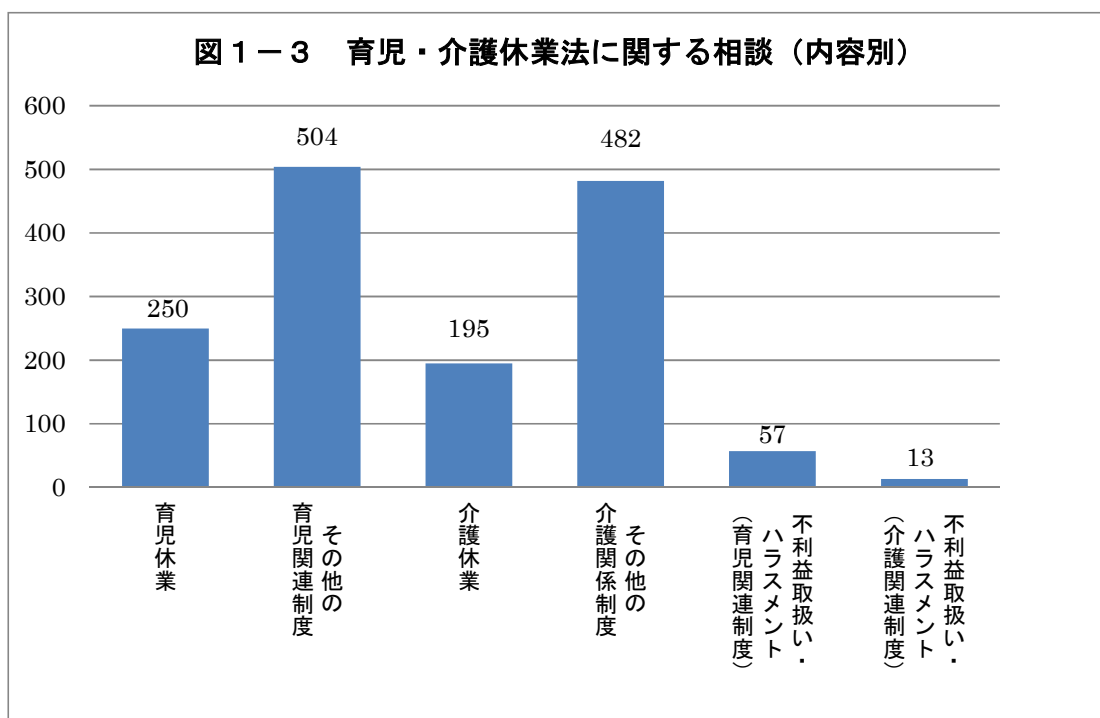
なお、男女雇用機会均等法に係る相談は、半数が労働者からのものとなっている。



## ②育児・介護休業法

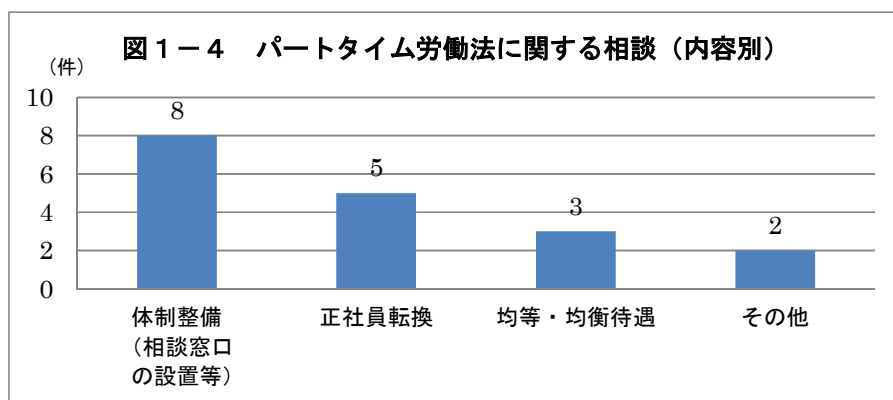
◆ 育児・介護休業法関係では、育児、介護ともに「休業以外の制度」に関する相談が多い。これは両休業の他、複数の制度<sup>(※)</sup>が改正されたことと、改正に対応するため規則の見直しを行うに当たり、既存の制度に係る点検依頼を行う事業所があったことなどが影響していると考えられる。 (※) 子の看護休暇、介護休暇、所定外免除（介護）、短時間勤務等の措置（介護）

○ 育児・介護休業法に係る相談については、「その他の育児関連制度」が504件で最も多く、「その他の介護関連制度」が同程度の482件となっている（図1-3）。なお、育児・介護休業法に係る相談は、7割が事業主からのもの。



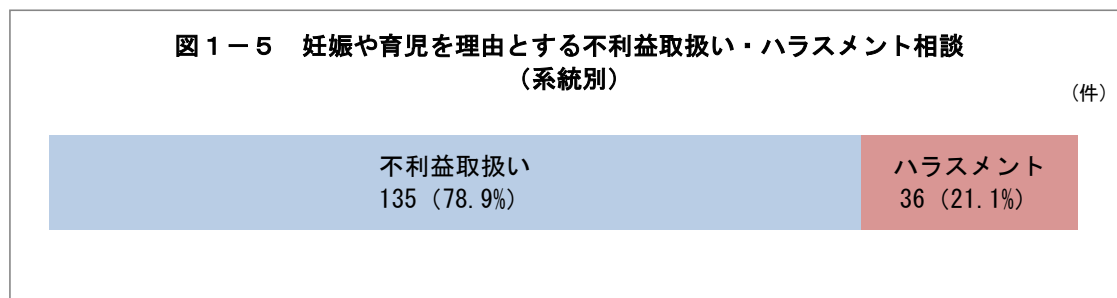
### ③パートタイム労働法

- (件)パートタイム労働法に係る相談については、「体制整備（相談窓口の設置等）」が8件、「正社員転換」が5件。（図1-4）。



### (3)妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント相談 \*いわゆる「マタニティハラスメント」関係相談として集計

- ◆ 妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントに係る相談は**171件**〔男女雇用機会均等法関係114件+育児・介護休業法関係57件、再掲〕。  
内訳は、何らかの「不利益取扱い」が**135件** (78.9%)、「ハラスメント」が**36件** (21.1%) (図1-5)。

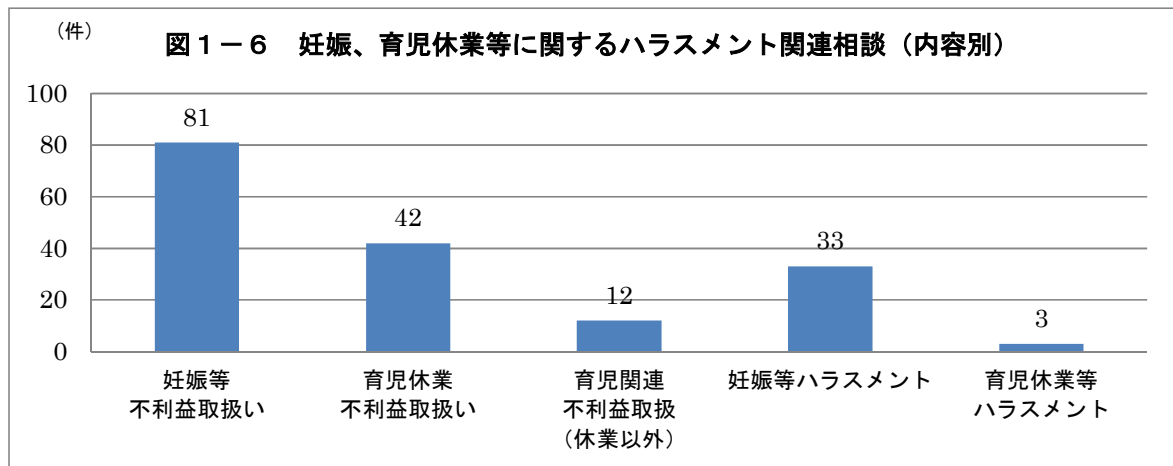


(注) 「不利益取扱い」とは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されている「事業主による不利益取扱い」のこと。妊娠したこと、妊娠による体調不良があること、軽易業務転換や母性健康管理措置を申し出たこと、産前産後休業や育児休業を取得したことなどを理由に、解雇したり、退職を強要したり、一方的にパートに変更するなどが挙げられる。

「ハラスメント」は、上司や同僚による嫌がらせのこと。妊娠したこと等を非難したり、制度を利用しないようにしつこく言われるなどにより、退職を余儀なくされたり仕事に支障が出ることが挙げられる。

- 相談内容別に見ると、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が81件で約半数を占め、「育児休業に関する不利益取扱い」42件、「妊娠等を理由とするハラスメント」33件と続く（図1-6）。

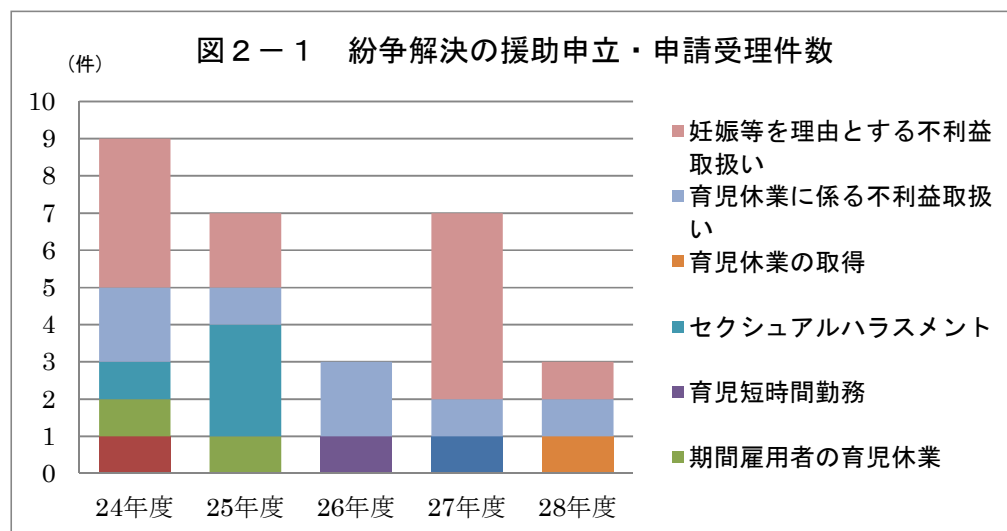
なお、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は、妊娠による体調不良を発端としてトラブルになったものが多く見受けられる。



## 2 紛争解決援助

◆ 「労働局長による紛争解決援助」が3件。「調停」はなし。

- 申立内容は、男女雇用均等法関連（妊娠等を理由とする不利益取扱い）及び育児・介護休業法関連（「育児休業に係る不利益取扱い」及び「育児休業の取得」）となっている（図2-1）。パートタイム労働法関係の申立はなし。



## 3 是正指導

### (1) 男女雇用機会均等法に基づく指導(男女雇用機会均等法第 29 条)

◆ 144事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された128事業所(88.9%)に対し、249件の是正指導を実施。

- 指導事項としては、「母性健康管理措置」が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント対策」となっている（表3-1）。

表3-1 是正指導件数の推移

(件)

指 導 内 容	26 年度	27 年度	28 年度
募集・採用	2	2	0
配置・昇進・降格・教育訓練等	1	1	0
間接差別	0	0	0
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	0	0
セクシュアルハラスメント対策（注1）	259	155	108
妊娠・出産等に関するハラスメント対策（注2）			1
母性健康管理措置	121	81	140
その他	0	0	0
合 計	384	239	249

（注1）セクシュアルハラスメント対策については、平成28年度から算定方法が変わったため、見た目は減少しているが単純比較はできない。

（注2）妊娠・出産等に関するハラスメント対策は、平成29年1月1日から事業主の義務となった。

## （2）育児・介護休業法に基づく是正指導（育児・介護休業法第56条）

◆ 220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157事業所（71.4%）に対し、386件の是正指導を実施。

- 平成28年度は、「育児休業」、「子の看護休暇」、「育児のための所定労働時間の短縮措置等（いわゆる育児短時間勤務）」の3つの制度について、法違反がないか確認を行った（注3）。義務規定に関する指導事項としては、「育児休業」が94件（24.4%）、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」が51件（13.2%）、「子の看護休暇」が47件（12.2%）（表3-2）。

（注3）3つの制度は労働者からの相談が多い制度であることと、介護関連制度については平成29年1月に改正予定であったことから今回は改正内容を周知するにとどめた。

表3-2 是正指導件数の推移

(件)

指 導 内 容		26 年度	27 年度	28 年度
育 児 関 係	育児休業	83	70	94
	子の看護休暇	52	31	47
	所定労働時間の短縮措置等	100	89	51
	所定労働時間の短縮措置等（第24条）※努力義務	138	129	20
職業家庭両立推進者 ※努力義務		128	138	174
合 計		501	457	386

## （3）パートタイム労働法に基づく是正指導（パートタイム労働法第16条）

◆ 287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236事業所（82.2%）に対し、587件の是正指導を実施。

- 指導事項としては、「労働条件の文書交付等」が204件（34.8%）、「通常の労働者への転換」が143件（24.4%）となっている（表3-3）。

表3-3 是正指導件数の推移

(件)

指 導 内 容	26 年度	27 年度	28 年度
労働条件の文書交付等	291	281	204
就業規則の作成手続 ※努力義務	127	124	2
正社員との差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の均衡待遇 ※努力義務	38	29	5
教育訓練	15	3	0
福利厚生施設	0	0	0
通常の労働者への転換	210	171	143
雇入れ時の賃金決定方法等の説明	—	170	91
待遇に関する説明 ※努力義務	0	0	0
相談のための体制の整備	—	55	137
短時間雇用管理者の選任 ※努力義務	77	54	1
その他（指針等） ※努力義務	109	142	4
合 計	867	1029	587