



報道発表資料

山形労働局発表
令和元年8月19日(月)

報道関係者 各位

担 当	山形労働局雇用環境・均等室 雇用環境・均等推進監理官 門脇 啓一 室長 補佐 西長布紀子 (男女雇用機会均等法、パートタイム労働法担当) 厚生労働事務官 西山彩由実 (育児・介護休業法担当)
	電 話 023-624-8228 FAX 023-624-8246

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施行状況を公表します

～相談件数は減少しているが、セクハラ相談件数は横ばいで
行政指導は「ハラスメント対策」が最多～

山形労働局(局長:河西^{かさい}直人^{なおと})では、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に基づく措置や制度等に関する相談対応や行政指導等を実施しております。当局は、その平成30年度施行状況を取りまとめましたので、公表します。

1 相談の状況

- 男女雇用機会均等法関係の相談件数は、164件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント(50.0%)」が最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(19.5%)」、「妊娠・出産等に関するハラスメント(15.9%)」が多い。
- 育児・介護休業法関係の相談件数は、443件(育児関係 305件(68.8%)、介護関係 127件(28.7%)。育児関係では、「育児休業(44.0%)」、介護関係では、「介護休業(39.4%)」が最も多い。
- パートタイム労働法関係の相談件数は、54件。「均等・均衡待遇(38.9%)」が最も多く、次いで「正社員転換(28.8%)」、「体制整備(28.8%)」が多い。

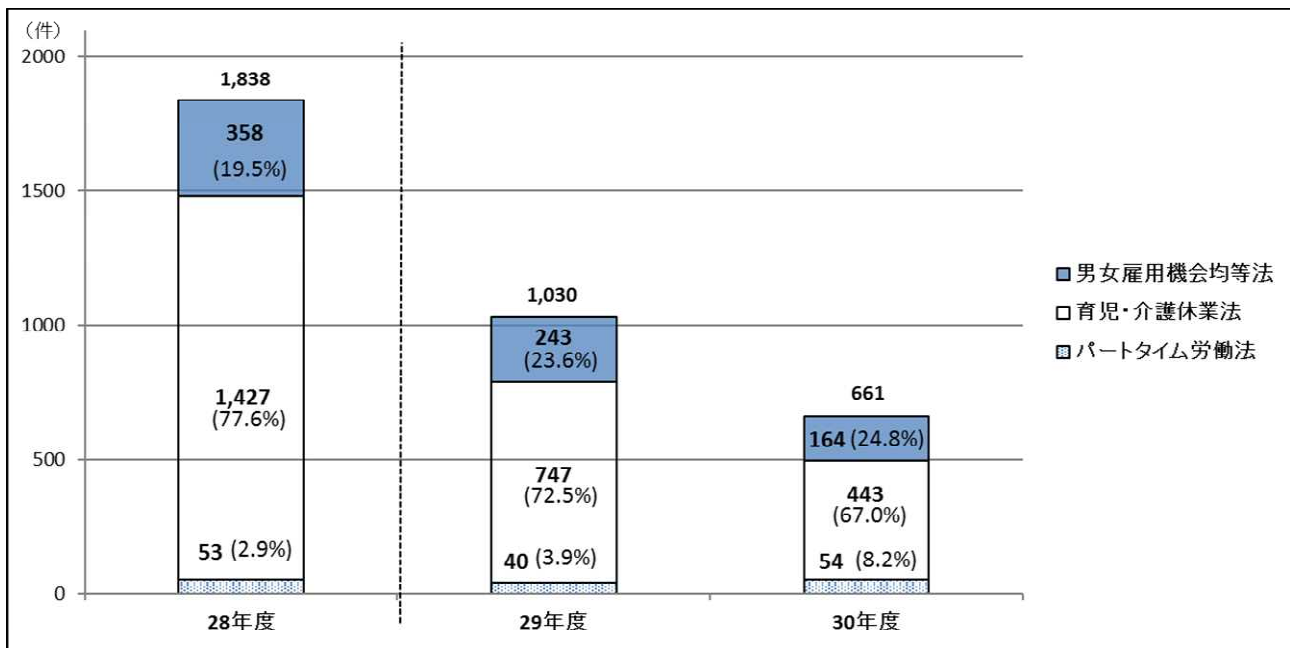
2 行政指導の状況

- 男女雇用機会均等法関係は、145事業所に対し報告徴収を実施し、そのうち118事業所に304件の行政指導を行った。
- 育児・介護休業法関係は、146事業所に対し報告徴収を実施し、その全ての事業所に813件の行政指導を行った。
(行政指導の内容は事業主の義務である「セクシュアルハラスメント対策」が109件、「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策」について、男女雇用機会均等法関係(妊娠・出産)では、106件、育児・介護休業法関係では、236件(育児118件、介護118件)とハラスメント対策の指導が最も多かった。)
- パートタイム労働法関係は、141事業所に対し報告徴収を実施し、そのうち131事業所に353件の行政指導を行った。
(内容としては、「労働条件の文書交付等」74件、次いで「通常の労働者への転換」58件が多かった。)

1 雇用環境・均等室で取り扱った相談件数

- ◆ 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、661件となっている。
- ◆ 相談件数の増減には、平成29年1月施行の改正男女雇用機会均等法（妊娠・出産等に関するハラスメント）及び改正育児・介護休業法（育児・介護休業等に関するハラスメント、介護休業の分割取得を可能とするなど）、平成29年10月施行の改正育児・介護休業法（最長2歳まで育児休業の再延長を可能とするなど）の法改正に伴う相談が影響していると思われる。

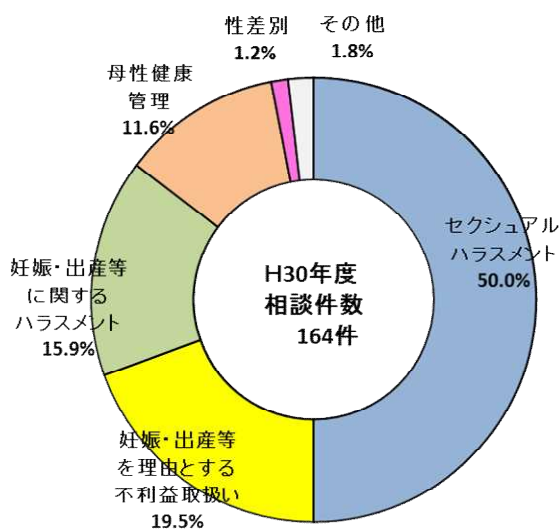
相談件数推移



2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談状況

- ◆相談件数は164件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント」(50.0%)が最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(19.5%)、「妊娠・出産等に関するハラスメント」(15.9%)が多い。
- ◆平成29年1月改正法施行前の時期に問合せ・相談等が多かった「妊娠・出産等に関するハラスメント」については、件数は落ち着いてきている一方、「セクシュアルハラスメント」の相談割合が増加している。



② 相談内容の内訳とその推移

(件)

	28年度	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）	8 (2.2%)	10 (4.1%)	2 (1.2%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	95 (26.5%)	71 (29.2%)	32 (19.5%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）	106 (29.6%)	43 (17.7%)	26 (15.9%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	93 (26.0%)	83 (34.2%)	82 (50.0%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	54 (15.1%)	30 (12.3%)	19 (11.6%)
その他（ポジティブ・アクション等）	2 (0.6%)	6 (2.5%)	3 (1.8%)
合計	358 (100.0%)	243 (100.0%)	164 (100.0%)

(2) 行政指導の状況（男女雇用機会均等法第 29 条）

- ◆ 145 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反のあった 118 事業所 (81.4%) に対し、304 件の行政指導を行った。
- ◆ 行政指導の内訳は、「セクシュアルハラスメント」109 件に次いで、平成 29 年 1 月施行の改正法で義務化された、「妊娠・出産等に関するハラスメント」の件数が 106 件と多かった。

① 行政指導件数

(件)

	28 年度	29 年度	30 年度
第 5 条関係（募集・採用）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	2 (1.0%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
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）	3 (1.5%)	3 (0.8%)	0 (0.0%)
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	58 (29.4%)	103 (28.3%)	109 (35.9%)
第 11 条の 2 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	21 (10.7%)	127 (34.9%)	106 (34.9%)
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	113 (57.4%)	130 (35.7%)	89 (29.3%)
合 計	197(100.0%)	364(100.0%)	304(100.0%)

② 相談を端緒に行政指導を行った例

【女性労働者からの相談内容（第 11 条関係：セクシュアルハラスメント）】

- ・年上の同僚に、会社内で体に触れられるセクハラを受け、精神的ダメージを受けて休業せざるを得なくなった。上司を通じて会社にセクハラについて相談したが、セクハラに当たらないのではないかと親身に対応してもらえなかった。会社に行行為者の処分ときちんとしたセクハラ対策を講じてもらいたい。

○事業主からの事情聴取

- ・会社として、相談者と行為者とされる社員から事情を聴いたが、言い分が異なりセクハラとの断定ができなかったため、どうしたらよいものかと思いつまっていた。
セクハラ対策の方針は就業規則などで定めているが、方針や窓口について全従業員への周知は漏れがあった。
- ・相談者の休業の申出には応じている。

○行政指導の結果

- ・改めて今回の件について、相談者及び行為者等に事実確認を行い、事実が確認できた場合は、行為者への処分及び被害者の職場復帰に向けた支援を行うように指導した。

また、全従業員に対しハラスメント対策の周知を行い、併せて再発防止対策を講じるように指導した。

- ・その結果、事業主は改めて事実確認を実施し、行為者について処分を行い、相談者に対しては、医師の診断を踏まえながら、職場復帰に向けた支援を行った。また、全従業員を対象に、再発防止措置等のセクシュアルハラスメント対策を講じた。

(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）

(件)

	28 年度	29 年度	30 年度
妊娠等不利益取扱い（第 9 条）	1	1	0
セクシュアルハラスメント（第 11 条）	0	1	0
合 計	1	2	0

※男女雇用機会均等法第 17 条により、労働局長は紛争当事者（労働者・事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

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）

(件)

28 年度	29 年度	30 年度
1	1	0
(セクシュアルハラスメント)	(セクシュアルハラスメント)	

※男女雇用機会均等法第 18 条により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「機会均等調停会議」に調停を行わせることができる。

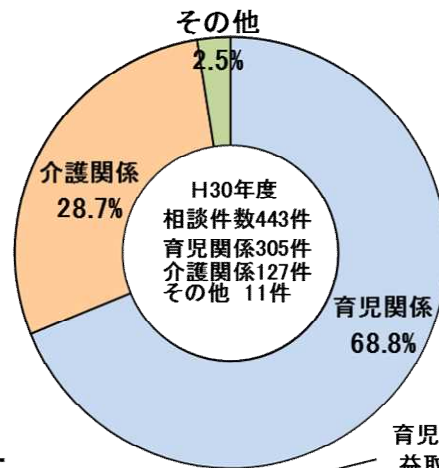
3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談状況

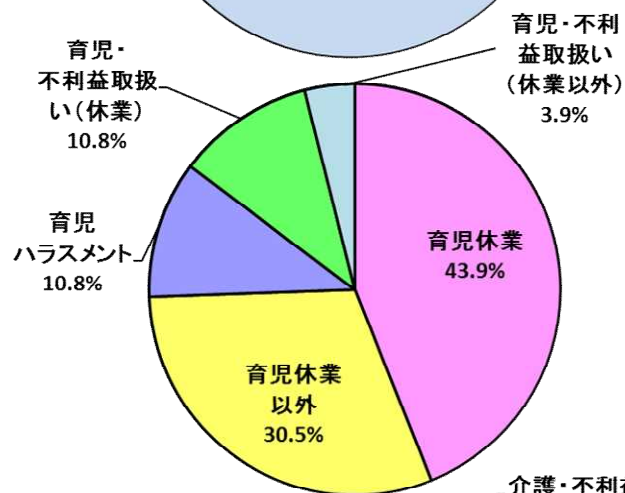
- ◆相談件数は443件。(育児関係305件(68.8%)、介護関係127件(28.7%))
- ◆相談内容別にみると、育児関係では、「育児休業」が43.9%、次いで「育児休業以外(看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が、30.5%の順となっている。
- ◆介護関係では、介護休業が39.4%、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が37.8%、の順となっている。
- ◆事業主からの育児・介護休業等規定の整備方法などの相談や、労働者からの制度取得やハラスメントに関する相談などが寄せられた。

① 相談件数

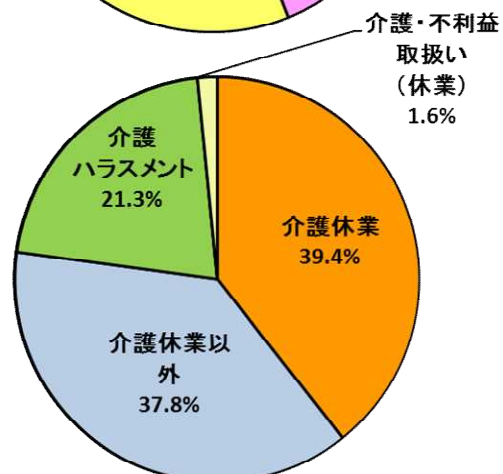
i) 相談の内訳



ii) 育児関係(305件)の内訳



iii) 介護関係(127件)の内訳



② 相談内容の内訳とその推移

(件)

		28年度	29年度	30年度
育児関係	育児休業	271 (36.9%)	184 (40.2%)	134 (43.9%)
	育児休業以外(子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	314 (42.7%)	149 (32.5%)	93 (30.5%)
	育児休業に係る不利益取扱い	45 (6.1%)	41 (9.0%)	33 (10.8%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	22 (3.0%)	10 (2.2%)	12 (3.9%)
	育児休業等に関するハラスメント	83 (11.3%)	74 (16.2%)	33 (10.8%)
	小計	735 (100.0%)	458 (100.0%)	305 (100.0%)
介護関係	介護休業	213 (34.6%)	96 (36.5%)	50 (39.4%)
	介護休業以外(介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	326 (52.9%)	102 (38.8%)	48 (37.8%)
	介護休業に係る不利益取扱い	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (1.6%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	3 (0.5%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
	介護休業等に関するハラスメント	73 (11.9%)	64 (24.3%)	27 (21.3%)
	小計	616 (100.0%)	263 (100.0%)	127 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		76	26	11
合計		1,427	747	443

(2) 行政指導の状況(育児・介護休業法第56条)

- ◆146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・介護休業法違反のあった、146事業所(100.0%)に、行政指導を行った。
- ◆平成29年1月の改正法施行で義務化された、「育児・介護休業等に関するハラスメント」が、育児118件、介護118件と最も多く、次いで、「育児所定労働時間短縮措置等」108件、「育児休業」98件の順となっている。
- ◆主に、就業規則の育児・介護休業等に関する規定に不備があり、法に沿った制度の利用ができない場合に指導を行った。

行政指導件数

		28年度	29年度	30年度(件)
育 児 関 係	育児休業（第5条関係）	64（18.5%）	100（23.3%）	98（22.7%）
	子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	50（14.5%）	46（10.7%）	28（6.5%）
	不利益取扱い（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）	0（0.0%）	1（0.2%）	0（0.0%）
	所定外労働の制限（第16条の8関係）	10（2.9%）	8（1.9%）	10（2.3%）
	時間外労働の制限（第17条関係）	40（11.6%）	17（4.0%）	23（5.3%）
	深夜業の制限（第19条関係）	7（2.0%）	7（1.6%）	8（1.9%）
	所定労働時間の短縮措置等 （第23条第1項、第23条第2項関係）	57（16.5%）	34（7.9%）	38（8.8%）
	所定労働時間の短縮措置等 （第24条第1項関係）	98（28.3%）	87（20.3%）	108（25.1%）
	休業等に関するハラスメント（第25条関係）	20（5.8%）	128（29.8%）	118（27.4%）
	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項から第6項関係）	0（0.0%）	1（0.2%）	0（0.0%）
	小 計	346（100.0%）	429（100.0%）	431（100.0%）
介 護 関 係	介護休業（第11条関係）	45（30.6%）	104（26.7%）	90（27.0%）
	介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	10（6.8%）	31（7.9%）	8（2.4%）
	不利益取扱い（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）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
	所定外労働の制限（第16条の9関係）	1（0.7%）	8（2.1%）	7（2.1%）
	時間外労働の制限（第18条関係）	7（4.8%）	8（2.1%）	8（2.4%）
	深夜業の制限（第20条関係）	7（4.8%）	7（1.8%）	7（2.1%）
	所定労働時間の短縮措置等 （第23条第3項関係）	57（38.8%）	104（26.7%）	95（28.5%）
	所定労働時間の短縮措置等 （第24条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
	休業等に関するハラスメント（第25条関係）	20（13.6%）	128（32.8%）	118（35.4%）
	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%）	0（0.0%）
小 計	147（100.0%）	390（100.0%）	333（100.0%）	
職業家庭両立推進者	65	41	49	
合 計	558	860	813	

相談を端緒に行政指導を行った事例

【女性労働者からの相談内容(第23条第1項関係：育児短時間勤務)】

- ・育児短時間勤務を取得したいと上司に相談したところ、前例がなく取得は難しいと思われ、取得が認められなかった。法に沿った制度の利用ができるよう、会社に対応してほしい。

○行政の対応

- ・相談者の意向により、育児・介護休業等の状況について雇用管理の実態把握の調査を行い、以下について行政指導を行った。

(行政指導の結果)

- ・会社の育児・介護休業等規定が、平成29年1月施行の改正内容に沿っていないため、規定を改正し、労働者に周知を行うこと及び規定に定められた制度の利用を希望する者が安心して申し出できる体制を整備し、上司・同僚からのハラスメントが生じないようにハラスメント対策を講じることを指導した。
- ・その結果、事業主は規定を整備し、ハラスメント対策を講じ、労働者に周知した。

(3) 紛争解決の援助

① 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)

(件)

28年度	29年度	30年度
0	0	0

※育児・介護休業法第52条の4により、労働局長は紛争当事者(労働者・事業主)双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

② 両立支援調停会議の申請(育児・介護休業法第52条の5)

(件)

28年度	29年度	30年度
0	0	0

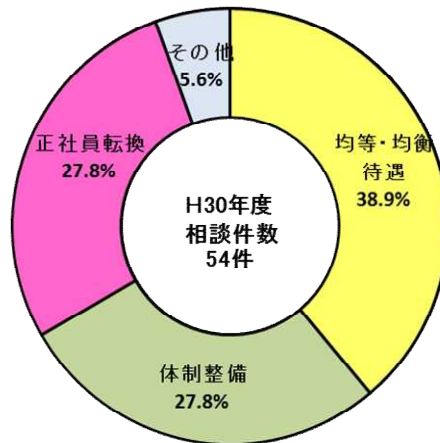
※育児・介護休業法第52条の5、6により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができる。

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談状況

- ◆相談件数は54件。
- ◆「均等・均衡待遇」、次いで「体制整備（労働条件の文書交付、相談体制整備など※2）」と「正社員転換」の順で相談件数が多くなっている。

① 相談件数



② 相談内容の内訳

(件)

	28年度	29年度	30年度
均等・均衡待遇関係 (法第8条、9条、10条、11条、12条) ※1	13 (24.5%)	7 (17.5%)	21 (38.9%)
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条) ※2	15 (28.3%)	18 (45.0%)	15 (27.8%)
正社員転換 (法第13条)	12 (22.6%)	12 (30.0%)	15 (27.8%)
その他 (指針等)	13 (24.5%)	3 (7.5%)	3 (5.6%)
合計	53 (100.0%)	40 (100.0%)	54 (100.0%)

※1 法第8条（短時間労働者の待遇の原則）、第9条（差別的取扱いの禁止）、第10条（賃金の均衡待遇）、第11条（教育訓練）、第12条（福利厚生施設）

※2 法第6条（労働条件の文書交付等）、第7条（就業規則の作成手続）、第14条第1項（措置の内容の説明）、第14条第2項（待遇に関する説明）、第16条（相談のための体制整備）、第17条（短時間雇用管理者の選任）

【主な相談内容事例】

- ・パートタイム労働法が改正されると聞いたが、正社員との待遇の違いはどうなるのか。
- ・正社員と比べてパートの待遇（通勤手当など）に納得がいかない。
- ・パートタイム労働法で定めている相談窓口とはどのようなものか。
- ・パートでも育児休業や子の看護休暇、年次有給休暇は取得できるのか。
- ・パートを雇用した際の労働条件の明示は、どうしたらいいか。
- ・正社員に転換するための措置について知りたい。

（２）行政指導の状況（パートタイム労働法第 18 条）

- ◆ 1 4 1 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 1 3 1 事業所（92.9%）に対し、3 5 3 件の是正指導を実施。
- ◆ 行政指導の内容は、「労働条件の文書交付等」が 7 4 件、次いで「通常の労働者への転換」5 8 件、「相談のための体制の整備」が 5 4 件の順となっている。

① 行政指導件数

(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)	102 (21.4%)	107 (23.7%)	74 (21.0%)
第 7 条関係(就業規則の作成手続)	95 (19.9%)	54 (11.9%)	1 (0.3%)
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)	16 (3.4%)	12 (2.7%)	13 (3.7%)
第 11 条関係 (教育訓練)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
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)	68 (14.3%)	67 (14.8%)	58 (16.4%)
第 14 条 1 項関係 (措置の内容の説明)	55 (11.5%)	60 (13.3%)	50 (14.2%)
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	50 (10.5%)	31 (6.9%)	54 (15.3%)
第 17 条関係 (短時間雇用管理者の選任)	17 (3.6%)	31 (6.9%)	37 (10.5%)
その他 (指針等)	74 (15.5%)	90 (19.9%)	66 (18.7%)
合 計	477 (100.0%)	452 (100.0%)	353 (100.0%)

（３）紛争解決の援助

① 紛争解決援助申立・申請件数

(件)

28 年度	29 年度	30 年度
0	0	0

※パートタイム労働法第 24 条により、労働局長は紛争当事者（労働者・事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

※パートタイム労働法第 25 条により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせることができる。

5 今後の対策

当局では、令和元年度においても男女雇用機会均等法等の均等3法に沿った雇用管理について周知・徹底を図るとともに、特に、以下を重点として対策を講じてまいります。

- (1) 妊娠・出産を経ても働き続けやすい、また、育児・介護休業関係の制度が取得しやすい職場づくりに向けた労使への一層の周知
- (2) 各種ハラスメント対策の実施や不利益な取扱いに係る事案等に対する行政指導の実施
- (3) 「ハラスメント撲滅月間」及び「ハラスメント対応特別相談窓口の設置（令和元年12月を予定）」

〈添付資料〉

1. 「職場の妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策」の実施はお済みですか？
～平成29年1月1日より義務化～
2. 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のあらまし
3. パートタイム労働法の概要
4. パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！