



報道発表資料

山形労働局発表
令和2年6月15日(月)

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 新関 一枝 室長補佐 升川 禎子 電話 023-624-8228
----	--

報道関係者 各位

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等の施行状況を公表します

～妊娠・出産に関する相談が増加、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」及び「育児・介護休業法」並びに「パートタイム労働法」に関する労働者と事業主からの相談に応じ、法令遵守のため計画的に事業所訪問を行い行政指導を実施しているほか、紛争当事者の意向により紛争解決の援助による解決を図ることとしています。このたび、令和元年度の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

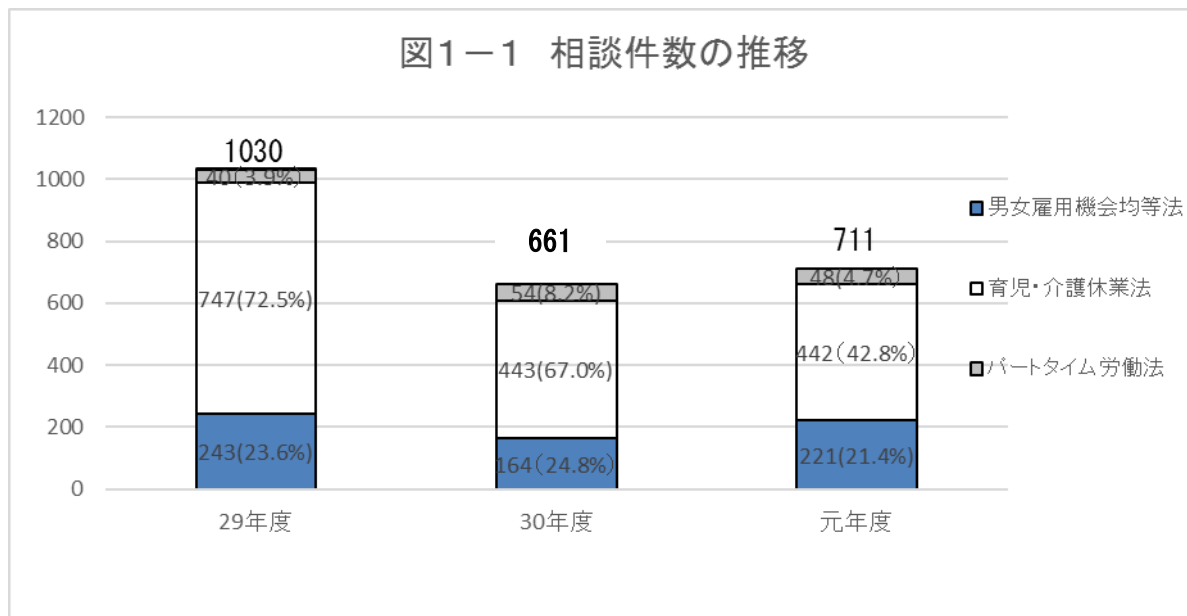
- 令和元年度、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」に関して労働者や事業主から寄せられた相談件数は711件（図1-1）
- 男女雇用機会均等法関係の相談件数は、221件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント」（32.1%）が最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」（28.5%）、「妊娠・出産等に関するハラスメント」（21.3%）が多い。（図2-1）
- 育児・介護休業法関係の相談件数は、442件（育児関係 291件（65.8%）、介護関係 136件（30.8%））。育児関係では、「育児休業」（40.2%）、介護関係では、「介護休業」（39.7%）が最も多い。（図3-1）
- パートタイム労働法関係の相談件数は、48件。「体制整備」（41.7%）が最も多く、次いで「均等・均衡待遇」（33.3%）、「正社員転換」（20.8%）が多い。（図4-1）

2 行政指導の状況

- 男女雇用機会均等法関係は、157事業所に対し報告徴収を実施し、そのうち131事業所に352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、そのうち145事業所に805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防止措置」が121件、「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置」について、妊娠・出産関係が125件、育児休業、介護休業関係が236件（育児118件、介護118件）とハラスメント対策の指導が最多。
- パートタイム労働法関係は、126事業所に対し報告徴収を実施し、そのうち111事業所に331件の行政指導を行った。

1 相談の状況

- ◆ 令和元年度に雇用環境・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ついて労働者や事業主等から寄せられた相談件数は711件（前年度661件）。（図1-1）
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は221件、育児・介護休業法に関する相談は442件、パートタイム労働法に関する相談は48件であった。（図1-1）



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221件（前年度164件）（図2-1）。
- ◆相談内容別に見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く71件（32.1%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が63件（28.5%）、「妊娠・出産等に関するハラスメント」が47件（21.3%）となっている（図2-1）。

図2-1 相談件数の内訳

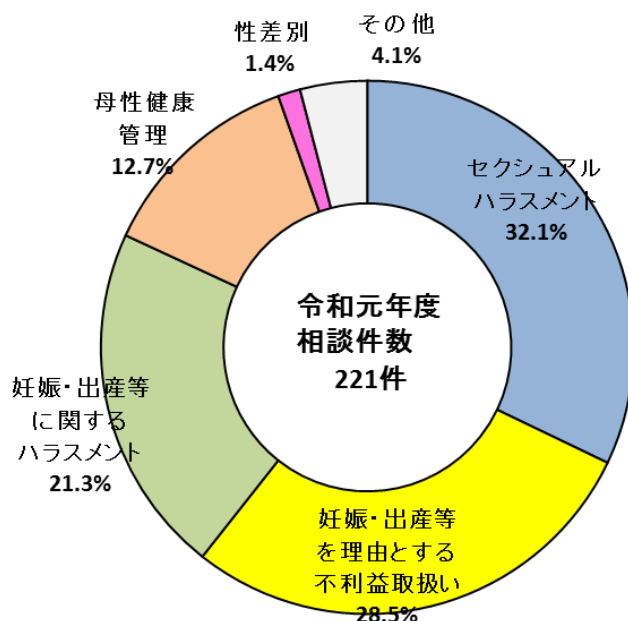


表2-1 相談内容の推移

(件)

	29年度	30年度	元年度
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）	10（4.1%）	2（1.2%）	3（1.4%）
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	71（29.2%）	32（19.5%）	63（28.5%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）	43（17.7%）	26（15.9%）	47（21.3%）
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	83（34.2%）	82（50.0%）	71（32.1%）
母性健康管理（第12条、13条関係）	30（12.3%）	19（11.6%）	28（12.7%）
その他（ポジティブ・アクション等）	6（2.5%）	3（1.8%）	9（4.1%）
合計	243（100.0%）	164（100.0%）	221（100.0%）

(2) 行政指導の状況（男女雇用機会均等法第29条）

- ◆157 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131事業所（83.4%）に対し、352件の行政指導を行った。（表2-2）
- ◆行政指導の内訳は、「妊娠・出産等に関するハラスメント」125件、「セクシュアルハラスメント」121件と多かった。（表2-2）
- ◆行政指導件数のうち、労働者からの相談を端緒に実施した指導件数は16件。

表2-2 行政指導件数の内訳の推移 (件)

	29年度	30年度	元年度
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）	1 (0.3%)	0 (0.0%)	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 (0.8%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	103 (28.3%)	109 (35.9%)	121 (34.4%)
第11条の2関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	127 (34.9%)	106 (34.9%)	125 (35.5%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	130 (35.7%)	89 (29.3%)	105 (29.8%)
合 計	364 (100.0%)	304 (100.0%)	352 (100.0%)

(3) 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（妊娠・産休取得を理由とした不利益取扱い）】

- ・パート・有期契約で働く女性労働者から、第二子を妊娠し会社に産休の申し出をしたところ、契約更新をしないと言われた。契約を更新してもらい、産休を取得し、継続勤務したいので会社への指導を希望したい。

○事業主からの事情聴取

- ・会社に事実確認を行った結果、女性労働者から産休の申し出があったが、人手不足のためポストを空けておく余裕がない。代替りの人を雇用する予定であり、復職後のポストがあるかどうかわからない。そのため、一旦会社を辞めてもらったほうがよいのではないかとの話になったとの説明があった。

○行政指導の内容と結果

- ・会社に対し、妊娠・出産し休業することを理由に契約更新をしないことは、男女雇用機会均等法で禁止している妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いに該当することを説明し、女性労働者の産休を認め、契約更新をするよう指導した。
- ・その結果、会社は女性労働者の産休を認め、契約更新をするようになった。

(4) 紛争解決の援助

表 2-3 労働局長による紛争解決の援助件数の推移

(件)

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

※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。

表 2-4 機会均等調停会議による調停件数の推移

(件)

29 年度	30 年度	元年度
1 (セクシュアルハラスメント)	0	1 (妊娠不利益取扱い)

※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 442 件。(育児関係 291 件 (65.8%)、介護関係 136 件(30.8%) (図 3-1))
- ◆相談内容別にみると、育児関係では、「育児休業」が 117 件(40.2%)、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 86 件(29.6%)の順となっている。(図 3-2)
- ◆介護関係では、「介護休業」が 54 件 (39.7%)、「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 49 件(36.0%)、の順となっている。(図 3-3)
- ◆事業主からの育児休業制度に関する相談や、労働者からの育児休業の取得や復職に当たっての相談などが多く寄せられた。

図 3-1 相談の内訳

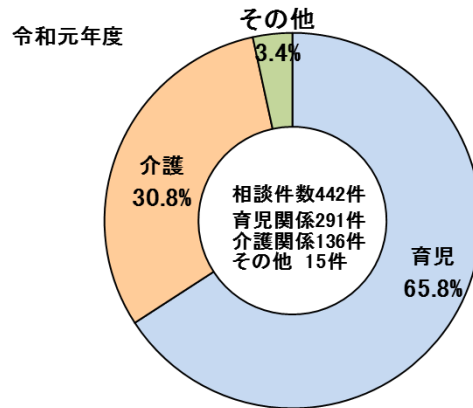


図 3-2 相談内容の内訳 (育児関係)

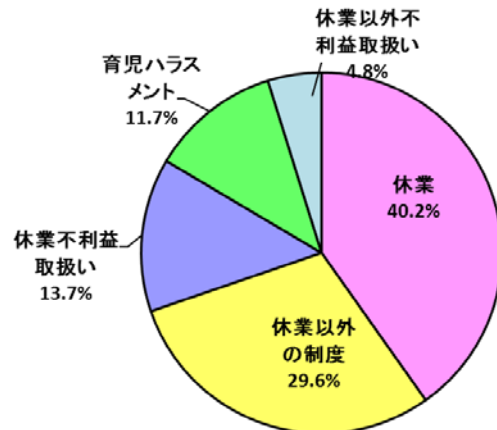


図 3-3 相談内容の内訳 (介護関係)

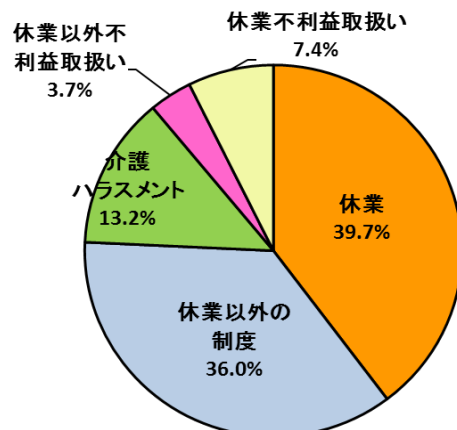


表 3-1 相談内容の内訳とその推移

(件)

		29年度	30年度	元年度
育児関係	育児休業	184 (40.2%)	134 (43.9%)	117 (40.2%)
	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)	149 (32.5%)	93 (30.5%)	86 (29.6%)
	育児休業に係る不利益取扱い	41 (9.0%)	33 (10.8%)	40 (13.7%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	10 (2.2%)	12 (3.9%)	14 (4.8%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	74 (16.2%)	33 (10.8%)	34 (11.7%)
	小計	458 (100.0%)	305 (100.0%)	291 (100.0%)
介護関係	介護休業	96 (36.5%)	50 (39.4%)	54 (39.7%)
	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)	102 (38.8%)	48 (37.8%)	49 (36.0%)
	介護休業に係る不利益取扱い	0 (0.0%)	2 (1.6%)	10 (7.4%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	1 (0.4%)	0 (0.0%)	5 (3.7%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	64 (24.3%)	27 (21.3%)	18 (13.2%)
	小計	263 (100.0%)	127 (100.0%)	136 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		26	11	15
合計		747	443	442

(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145事業所(99.3%)に、行政指導を行った。(表3-2)
- ◆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防止措置」が育児118件、介護118件と最も多く、次いで「子が小学校就学前までの所定労働時間短縮制度」111件、「育児休業」89件、「介護休業」88件の順となっている。(表3-2)
- ◆指導内容は、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、法に沿った規定整備を行うよう指導を行ったものとなっている。

表3-2 行政指導件数の内訳の推移

(件)

		29年度	30年度	元年度
育 児 関 係	育児休業（第5条関係）	100 (23.3%)	98 (22.7%)	89 (21.8%)
	子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	46 (10.7%)	28 (6.5%)	26 (6.4%)
	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）	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
	所定外労働の制限（第16条の8関係）	8 (1.9%)	10 (2.3%)	14 (3.4%)
	時間外労働の制限（第17条関係）	17 (4.0%)	23 (5.3%)	19 (4.6%)
	深夜業の制限（第19条関係）	7 (1.6%)	8 (1.9%)	6 (1.5%)
	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）	34 (7.9%)	38 (8.8%)	25 (6.1%)
	所定労働時間の短縮措置等 （第24条第1項関係）	87 (20.3%)	108 (25.1%)	111 (27.1%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	128 (29.8%)	118 (27.4%)	118 (28.9%)
	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）	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
小 計	429 (100.0%)	431 (100.0%)	409 (100.0%)	
介 護 関 係	介護休業（第11条関係）	104 (26.7%)	90 (27.0%)	88 (24.9%)
	介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	31 (7.9%)	8 (2.4%)	16 (4.5%)
	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）	8 (2.1%)	7 (2.1%)	32 (9.1%)
	時間外労働の制限（第18条関係）	8 (2.1%)	8 (2.4%)	8 (2.3%)
	深夜業の制限（第20条関係）	7 (1.8%)	7 (2.1%)	8 (2.3%)
	所定労働時間の短縮措置等 （第23条第3項関係）	104 (26.7%)	95 (28.5%)	83 (23.5%)
	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の防止措置（第25条関係）	128 (32.8%)	118 (35.4%)	118 (33.4%)
	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	390 (100.0%)	333 (100.0%)	353 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	41	49	43	
合 計	860	813	805	

(3) 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(育児休業関係)】

- ・妊娠したので産前産後休業、育児休業を取得したいと事業主に申し出たところ、産休は認めるが育児休業は取得させないと言われた。育児休業を取得したいので指導を希望したい。

○事業主からの事情聴取

- ・女性労働者から妊娠したとの報告があった。女性労働者に聞いたところ、妊娠の初期であり出産予定日はわからないということだったので、出産予定日がはっきりしてから育児休業の話をするよう言った。また、女性労働者は入社後1年経過していないため、育児休業は取得できないと思った。

○行政指導の内容・結果

- ・会社の育児休業規定を確認したところ、入社後1年経過していない者を対象者から除外しておらず、除外するために必要な労使協定も締結していなかった。そのため、事業主に対して、入社後1年経過していないとして育児休業の対象者から除外することはできないこと、育児休業の申し出があれば、育児休業を取得させる必要があることを説明した。
- ・その結果、事業主は女性労働者の育児休業取得を認めた。

(4) 紛争解決の援助

表3-3 労働局長による紛争解決の援助件数の推移 (件)

29年度	30年度	元年度
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。

表3-4 両立支援調停会議による調停件数の推移 (件)

29年度	30年度	元年度
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 48 件。(図 4-1)
- ◆「体制整備(労働条件の文書交付、相談体制整備など※2)」、次いで「均等・均衡待遇※1」、「正社員転換」の順で相談件数が多くなっている。(図 4-1)

図 4-1 相談内容の内訳

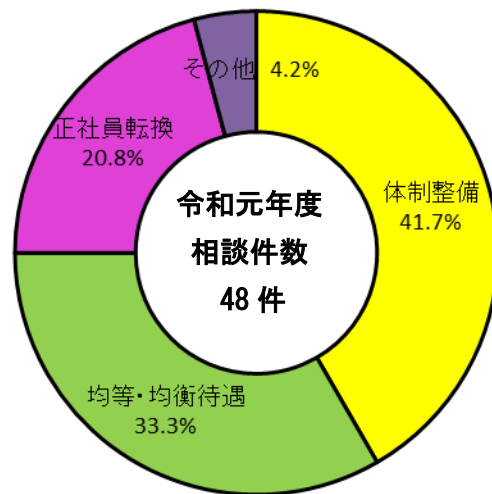


表 4-1 相談内容の内訳の推移 (件)

	29 年度	30 年度	元年度
均等・均衡待遇関係 (法第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条) ※1	7 (17.5%)	21 (38.9%)	16 (33.3%)
体制整備 (法第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条) ※2	18 (45.0%)	15 (27.8%)	20 (41.7%)
正社員転換 (法第 13 条)	12 (30.0%)	15 (27.8%)	10 (20.8%)
その他 (指針等)	3 (7.5%)	3 (5.6%)	2 (4.2%)
合 計	40 (100.0%)	54 (100.0%)	48 (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)

(2) 行政指導の状況（パートタイム労働法第18条）

- ◆ 126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111事業所（88.1%）に対し、331件の是正指導を実施。（表4-2）
- ◆ 行政指導の内容は、「労働条件の文書交付等」が75件、次いで「通常の労働者への転換」42件、「措置内容の説明」が40件の順となっている。（表4-2）

表4-2 行政指導件数の内訳の推移 (件)

	29年度	30年度	元年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	107(23.7%)	74(21.0%)	75(22.7%)
第7条関係(就業規則の作成手続)	54(11.9%)	1(0.3%)	38(11.5%)
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)	12(2.7%)	13(3.7%)	6(1.8%)
第11条関係(教育訓練)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.3%)
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)	67(14.8%)	58(16.4%)	42(12.7%)
第14条1項関係(措置の内容の説明)	60(13.3%)	50(14.2%)	40(12.1%)
第16条関係(相談のための体制の整備)	31(6.9%)	54(15.3%)	33(10.0%)
第17条関係(短時間雇用管理者の選任)	31(6.9%)	37(10.5%)	24(7.3%)
その他(指針等)	90(19.9%)	66(18.7%)	72(21.8%)
合 計	452(100.0%)	353(100.0%)	331(100.0%)

(3) 紛争解決の援助

表4-3 紛争解決援助の申立件数の推移 (件)

29年度	30年度	元年度
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。

〈添付資料〉

1. 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概要
2. 2020年(令和2年)6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!
3. 職場におけるハラスメント対策についての相談窓口