



## 報道発表資料

山形労働局発表  
平成30年8月2日(木)

報道関係者 各位

担	山形労働局雇用環境・均等室 室長 磯 敦夫 室長補佐 西長布紀子 (育児・介護休業法、パートタイム労働法担当) 雇用環境改善・均等推進指導官 長島 純 (男女雇用機会均等法担当)
当	電話 023-624-8228 FAX 023-624-8246

### 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施行状況を公表します

～平成29年1月改正法により義務化された「妊娠・出産、育児休業等  
に関するハラスメント」を主として、行政指導件数が増加～

山形労働局(局長:庭山<sup>にわやま</sup>佳宏<sup>よしひろ</sup>)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29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、243件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント(34.2%)」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(29.2%)」、「妊娠・出産等に関するハラスメント(17.7%)」が多い。
- 育児・介護休業法関係の相談件数は、747件(育児関係 458件(61.3%)、介護関係 263件(35.2%)。育児関係では、「育児休業(40.2%)」、介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置など)」(38.8%)が最も多い。
- パートタイム労働法関係の相談件数は、40件。「体制整備(45.0%)」が最も多く、次いで「正社員転換(30.0%)」が多い。

#### 2 行政指導の状況

- 男女雇用機会均等法関係は、153事業所に対し報告徴収を実施し、そのうち138事業所に364件の行政指導を行った。
- 育児・介護休業法関係は、153事業所に対し報告徴収を実施し、その全ての事業所に860件の行政指導を行った。

法改正により事業主の義務となった、「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、男女雇用機会均等法関係では、127件と「母性健康管理」130件に次いで多く、育児・介護休業法関係では、256件(育児128件、介護128件)と最も多かった。

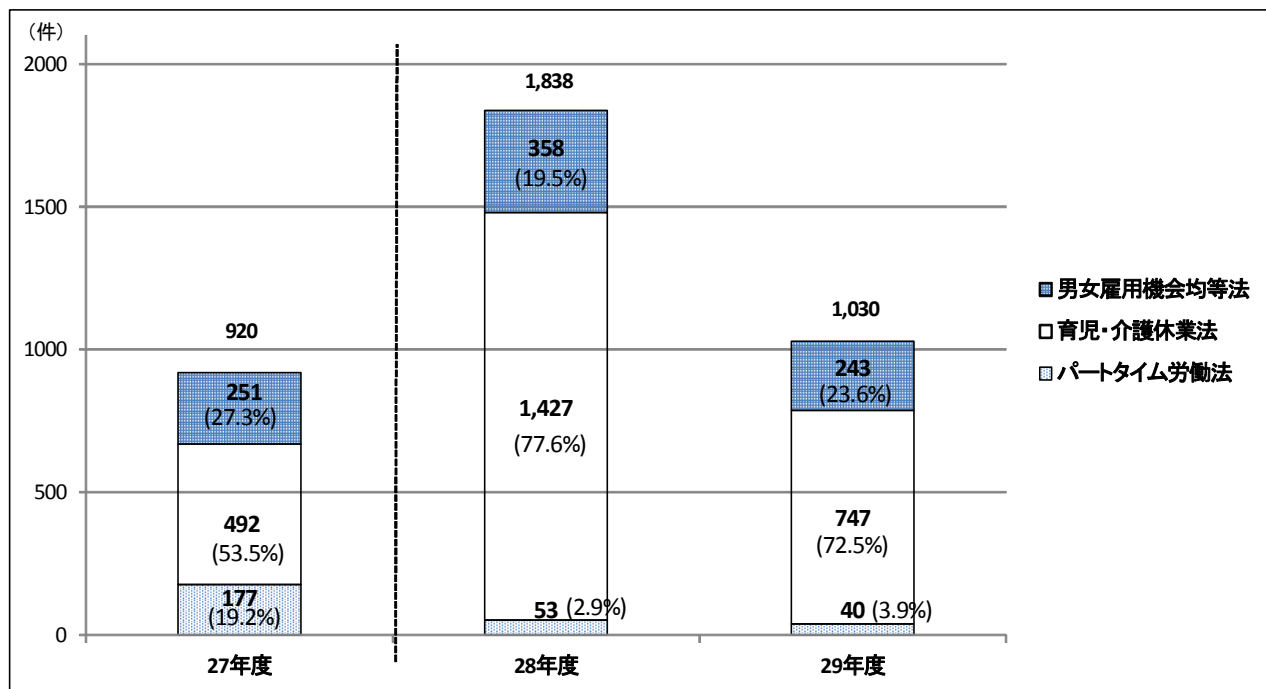
- パートタイム労働法関係は、128事業所に対し報告徴収を実施し、その全ての事業所に452件の行政指導を行った。

内容としては、「労働条件の文書交付等」107件、次いで「通常の労働者への転換」67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29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、1,030件となっている。
- ◆ 平成28年度、29年度の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）の内容とその準備に関する相談が影響している。

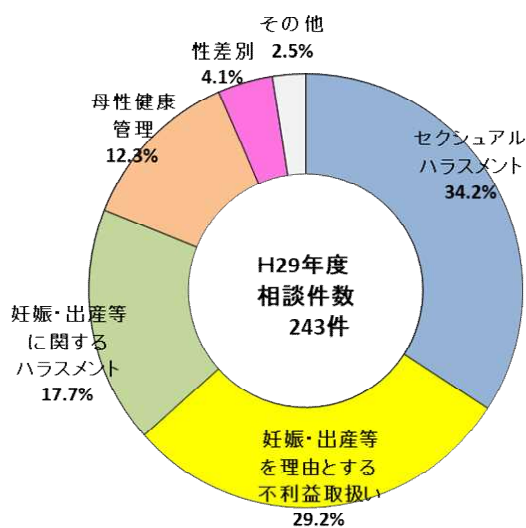
相談件数推移



## 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243件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント」(34.2%)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」(29.2%)、「妊娠・出産等に関するハラスメント」(17.7%)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が、労使双方からハラスメントに当たるのかなど、当該ハラスメントを意識した相談が寄せられるようになった。



### ② 相談内容の内訳とその推移

(件)

	27年度	28年度	29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 (6.8%)	8 (2.2%)	10 (4.1%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	47 (18.7%)	95 (26.5%)	71 (29.2%)
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%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	143 (57.0%)	93 (26.0%)	83 (34.2%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	27 (10.8%)	54 (15.1%)	30 (12.3%)
その他（ポジティブ・アクション等）	17 (6.8%)	2 (0.6%)	6 (2.5%)
合計	251 (100.0%)	358 (100.0%)	243 (100.0%)

## (2) 行政指導の状況（男女雇用機会均等法第 29 条）

- ◆ 153 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 138 事業所（90.2%）に対し、364 件の行政指導を行った。
- ◆ 行政指導の内訳は、「母性健康管理」130 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 127 件と多くなり、全体では、前年度の 1.8 倍の行政指導を行う結果となった。

### ① 行政指導件数

(件)

	27 年度	28 年度	29 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）	0 (0.0%)	2 (1.0%)	1 (0.3%)
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%)	3 (1.5%)	3 (0.8%)
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	139 (59.9%)	58 (29.4%)	103 (28.3%)
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%)
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	93 (40.1%)	113 (57.4%)	130 (35.7%)
合 計	232 (100.0%)	197 (100.0%)	364 (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 9 条関係：妊娠等を理由とする不利益取扱い）】

- ・妊娠したこと、その後切迫流産で休業を要するとの診断が出たことを会社に報告したところ、退職を促された。働き続けたい旨伝えた結果、解雇予告の通知を受けたが、勤務継続はできないものか。

#### ○事業主からの事情聴取

- ・採用後、期待をかけて積極的に育成したいと研修をすすめていた中で、突然の妊娠・休業の報告がなされた。そのことにより業務に支障が生じ、会社との信頼関係を損ねることとなったことから、解雇予告をしたものである。

#### ○行政指導の結果

- ・妊娠したことや妊娠による症状により労務の提供ができず、業務に支障が生じたことを理由に、会社との信頼関係を損ねたとして解雇することは、妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当するとして行政指導を行った。
- ・その結果、事業主は、解雇予告を取り下げ、女性労働者は継続勤務できることとなった。また、併せて妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じた。

## 【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）】

- ・上司と 2 人での出張後の勤務時間外に、拒否しても食事やドライブに連れ回されるなどのセクハラがあり、精神的ダメージを受けて休業せざるを得なくなった。会社にセクハラについて伝えたが、対応してもらえず、退職を余儀なくされた。会社にきちんと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、相談者と関係す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、行為者とされる上司等、男性社員等への注意喚起にとどめた。
- ・相談者の休業の申出には応じており、その終了時に相談者から退職の希望があったので、対応したものである。

### ○行政指導の結果

- ・出張用務終了後の勤務時間の時間帯や事業所以外の場所であっても「職場でのセクハラ」になり得ること、特に上司の立場としては、そのようなことのないよう行動することが求められることを指摘し、法に基づくセクシュアルハラスメント対策を実施するよう指導した。
- ・その結果、事業主は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)

	27 年度	28 年度	29 年度
妊娠等不利益取扱い（第 9 条）	2	1	1
セクシュアルハラスメント（第 11 条）	2	0	1
合 計	4	1	2

※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)

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

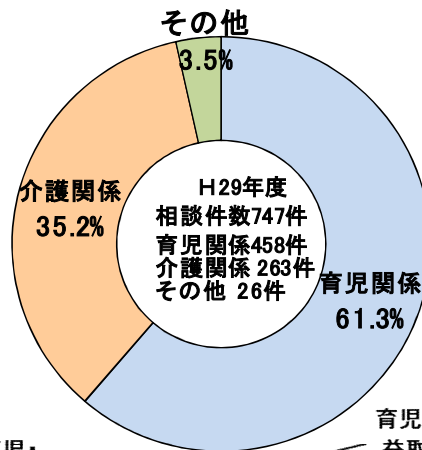
### 3 育児・介護休業法の施行状況

#### (1) 相談状況

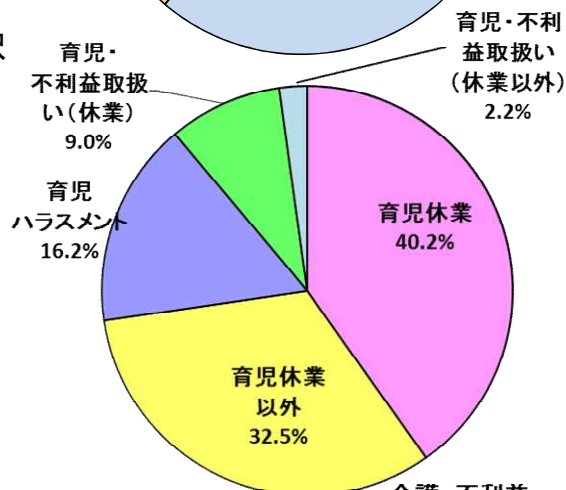
- ◆相談件数は747件。(育児関係458件(61.3%)、介護関係263件(35.2%))
- ◆相談内容別にみると、育児関係では、「育児休業」が40.2%、次いで「育児休業以外(看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が、32.5%の順となっている。
- ◆介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が38.8%、介護休業が36.5%の順となっている。
- ◆事業主からの改正法(平成29年10月から、最長2歳まで育児休業の再延長を可能とするなど)への対応(規定の整備方法など)の相談や、労働者からの制度取得やハラスメントに関する相談などが寄せられた。

#### ① 相談件数

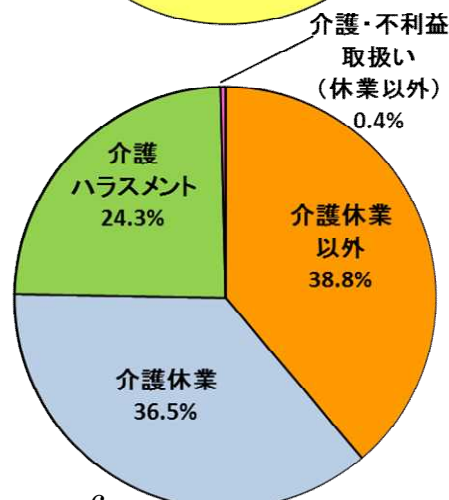
##### i) 相談の内訳



##### ii) 育児関係(458件)の内訳



##### iii) 介護関係(263件)の内訳



② 相談内容の内訳とその推移

(件)

		27年度	28年度	29年度
育児関係	育児休業	109 (33.0%)	271 (36.9%)	184 (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）	187 (56.7%)	314 (42.7%)	149 (32.5%)
	育児休業に係る不利益取扱い	34 (10.3%)	45 (6.1%)	41 (9.0%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い		22 (3.0%)	10 (2.2%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置		83 (11.3%)	74 (16.2%)
	小計	330 (100.0%)	735 (100.0%)	458 (100.0%)
介護関係	介護休業	34 (35.1%)	213 (34.6%)	96 (36.5%)
	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）	63 (64.9%)	326 (52.9%)	102 (38.8%)
	介護休業に係る不利益取扱い	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い		3 (0.5%)	1 (0.4%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置		73 (11.9%)	64 (24.3%)
	小計	97 (100.0%)	616 (100.0%)	263 (100.0%)
その他（職業家庭両立推進者等）		65	76	26
合計		492	1,427	747

(2) 行政指導の状況（育児・介護休業法第56条）

- ◆ 153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、153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防止措置」が、育児128件、介護128件と最も多く、次いで、制度改正のあった「介護休業」104件、「介護所定労働時間短縮措置等」104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

		27年度	28年度	29年度(件)
育 児 関 係	育児休業（第5条関係）	60 (18.0%)	64 (18.5%)	100 (23.3%)
	子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	44 (13.2%)	50 (14.5%)	46 (10.7%)
	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%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
	所定外労働の制限（第16条の8関係）	19 (5.7%)	10 (2.9%)	8 (1.9%)
	時間外労働の制限（第17条関係）	46 (13.8%)	40 (11.6%)	17 (4.0%)
	深夜業の制限（第19条関係）	13 (3.9%)	7 (2.0%)	7 (1.6%)
	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）	66 (19.8%)	57 (16.5%)	34 (7.9%)
	所定労働時間の短縮措置等 （第24条第1項関係）	85 (25.5%)	98 (28.3%)	87 (20.3%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）		20 (5.8%)	128 (29.8%)
	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%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
	小 計	333 (100.0%)	346 (100.0%)	429 (100.0%)
介 護 関 係	介護休業（第11条関係）	29 (23.2%)	45 (30.6%)	104 (26.7%)
	介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	12 (9.6%)	10 (6.8%)	31 (7.9%)
	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%)
	時間外労働の制限（第18条関係）	14 (11.2%)	7 (4.8%)	8 (2.1%)
	深夜業の制限（第20条関係）	12 (9.6%)	7 (4.8%)	7 (1.8%)
	所定労働時間の短縮措置等 （第23条第3項関係）	58 (46.4%)	57 (38.8%)	104 (26.7%)
	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）		20 (13.6%)	128 (32.8%)
	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	125 (100.0%)	147 (100.0%)	390 (100.0%)	
職業家庭両立推進者		60	65	41
合 計		518	558	860



## 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10条、第16条の10関係：不利益取扱い(育児休業、育児所定外労働の制限)]】

- ・育児休業から復職し、所定外労働の制限を申し出たところ、これまで支給されていた手当の支給がなくなった。また、育児休業は取得できたが、会社に育児休業等に関する規定がなく給与等の取扱いが不明確であった。残業を行わない以外は、通常どおり勤務をしており納得できない。

#### ○事業主からの事情聴取

- ・手当については、入社時の雇用契約内容にあったものではなく、職場の欠員により、通常業務に加えて、補助作業を手伝ってもらった月に支給していたもので、育児休業からの復職後は、人員体制も整い、補助作業がなかったため支給しなかった。
- ・育児休業は取得させたが、就業規則の育児・介護休業等規定は整備を行っていない。また、育児休業等に関するハラスメント対策も実施していない。

#### ○行政指導の結果

- ・手当の目的から、支給しないことが不利益な取扱いとは断定できなかったが、労働者が安心して制度を利用できる状況となるように、育児・介護休業等規定を整備し、労働者に制度利用後の労働条件等について説明するように指導した。また、ハラスメント対策も講じるように指導した。
- ・その結果、事業主は、育児・介護休業等の規定を整備するとともに、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策を講じ、労働者に説明を行った。

### 【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のではないかとわれ、取得の申出がしにくい。(相談があったことを秘匿としての対応を希望した相談事案)

#### ○行政の対応

- ・相談があったことを明らかにせずに、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希望する者が安心して申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)

27 年度	28 年度	29 年度
1 (育休不利益取扱い)	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)

27 年度	28 年度	29 年度
0	0	0

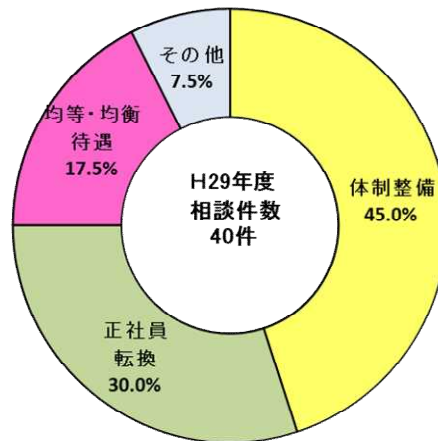
※育児・介護休業法第 52 条の 5、6 により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができる。

## 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40件。
- ◆体制整備（労働条件の文書交付、相談体制整備など※2）、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)

	27年度	28年度	29年度
均等・均衡待遇関係 (法第8条、9条、10条、11条、12条) ※1	53 (29.9%)	13 (24.5%)	7 (17.5%)
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条) ※2	78 (44.1%)	15 (28.3%)	18 (45.0%)
正社員転換 (法第13条)	18 (10.2%)	12 (22.6%)	12 (30.0%)
その他 (指針等)	28 (15.8%)	13 (24.5%)	3 (7.5%)
合 計	177 (100.0%)	53 (100.0%)	40 (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】

- ・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）

- ◆ 128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（100.0%）に対し、452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107件、次いで「通常の労働者への転換」67件、「措置の内容の説明」が60件の順となっている。

### ① 行政指導件数

(件)

	27年度	28年度	29年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	85 (16.9%)	102 (21.4%)	107 (23.7%)
第7条関係(就業規則の作成手続)	82 (16.3%)	95 (19.9%)	54 (11.9%)
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)	11 (2.2%)	16 (3.4%)	12 (2.7%)
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 (13.5%)	68 (14.3%)	67 (14.8%)
第14条1項関係(措置の内容の説明)	67 (13.3%)	55 (11.5%)	60 (13.3%)
第16条関係(相談のための体制の整備)	73 (14.5%)	50 (10.5%)	31 (6.9%)
第17条関係(短時間雇用管理者の選任)	21 (4.2%)	17 (3.6%)	31 (6.9%)
その他(指針等)	97 (19.2%)	74 (15.5%)	90 (19.9%)
合計	504 (100.0%)	477 (100.0%)	452 (100.0%)

## （３）紛争解決の援助

### ① 紛争解決援助申立・申請件数

(件)

27年度	28年度	29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、平成 30 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) ハラスメント対応特別相談窓口の設置（平成 30 年 5 月 1 日～12 月 28 日）

### 〈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」が事業主に義務化されました！！～平成 29 年 1 月 1 日施行～  
育児・介護休業法・男女雇用機会均等法が改正されました！～平成 29 年 1 月 1 日施行～
2. 保育園などに入れない場合 2 歳まで育児休業が取れるようになります！
3. 都道府県労働局では、雇用環境・均等室にハラスメント対応特別窓口を開設します！  
（開設期間：平成 30 年 5 月 1 日～平成 30 年 12 月 28 日）
4. 職場でつらい思いしていませんか？
5. パートタイム労働法の概要