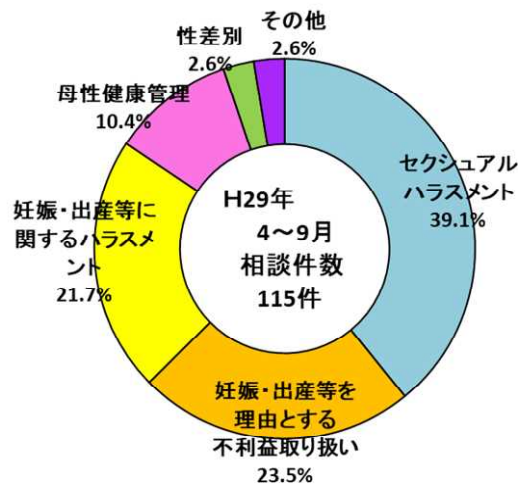


1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談状況

- ◆相談件数は115件。相談の内容としては、「セクシュアルハラスメント」(39.1%)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」(23.5%)、「妊娠・出産等に関するハラスメント」(21.7%)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。

① 相談件数



② 相談内容の内訳

(件)

	27年度	28年度	29年度上半期
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%)	3 (2.6%)
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%)	27 (23.5%)
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%)	25 (21.7%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	143 (57.0%)	93 (26.0%)	45 (39.1%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	27 (10.8%)	54 (15.1%)	12 (10.4%)
その他（ポジティブ・アクション等）	17 (6.8%)	2 (0.6%)	3 (2.6%)
合計	251 (100.0%)	358 (100.0%)	115 (100.0%)

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

- 平成27年度以前・・・法の各条項毎に1件と計上
- 平成28年度以降・・・法の各条項をグループ化（性差別関係をまとめる等）し、グループ毎に1件と計上

(2) 行政指導の状況（男女雇用機会均等法第29条）

- ◆ 78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69事業所（88.5%）に対し、194件の行政指導を行った。
- ◆ 「母性健康管理」71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66件と多くなり、全体では今年度上半期で昨年度とほぼ同件数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年度上半期
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%)	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）	0 (0.0%)	3 (1.5%)	1 (0.5%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	139 (59.9%)	58 (29.4%)	56 (28.9%)
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%)	66 (34.0%)
第12条、13条（母性健康管理）	93 (40.1%)	113 (57.4%)	71 (36.6%)
合 計	232(100.0%)	197(100.0%)	194(100.0%)

※第11条関係（セクシュアルハラスメント）について、平成27年度以前は、法第11条に基づくセクハラ指針の項目毎に1件と計上していたが、平成28年度以降は、法第11条関係で1件と計上する算定方法に変更したため、単純比較できない。

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】

- ・妊娠し、会社に産前産後休業や育児休業の取得希望を伝えていたが、「産前休業開始と同時に解雇」と言われ、合意しなかったところ出勤停止とされた。妊娠・出産等を経て勤務継続を考えていたため、納得がいかない。

○事業主からの事情聴取

- ・経営悪化により、女性労働者が勤務する店舗を閉鎖する予定があり、妊娠・出産を機会に退職してもらえればと考え、対応したものであった。

○行政指導の結果

- ・店舗閉鎖の時期も未定である中、合理的理由もなく出勤停止等を行うことは、妊娠等を理由とした不利益取扱いに当たるとして行政指導を行った結果、出勤停止は解除され、女性労働者は産前産後休業、育児休業を取得できることとなった。
- ・事業主は、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。

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

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 年度上半期
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)

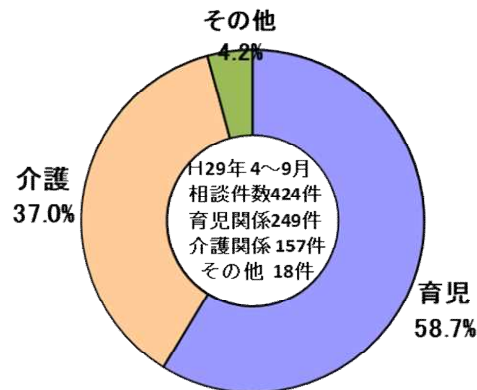
※男女雇用機会均等法第 18 条により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「機会均等調停会議」に調停を行わせることができる。

2 育児・介護休業法の施行状況

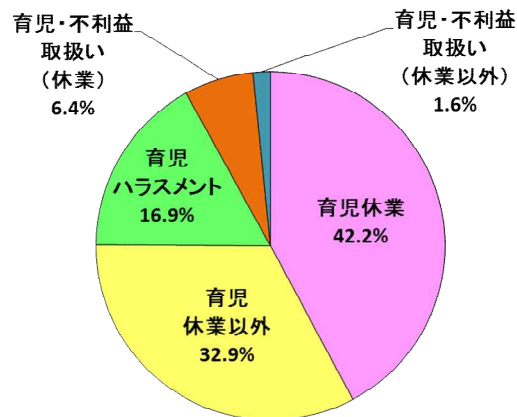
(1) 相談状況

- ◆相談件数は424件。(育児関係249件(58.7%)、介護関係157件(37.0%))
- ◆相談内容別にみると、育児関係では、「育児休業」が42.2%、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、32.9%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38.9%、介護休業が36.3%の順となっている。
- ◆事業主からの改正法への対応(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。

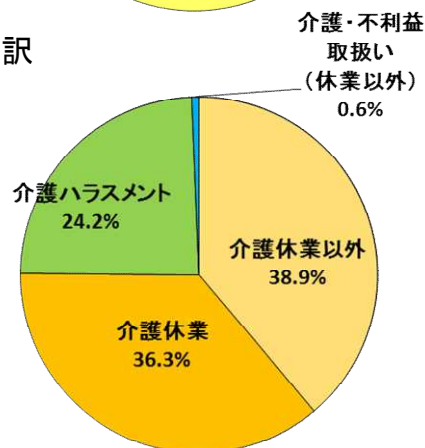
① 相談件数



② 育児関係(249件)の内訳



③ 介護関係(157件)の内訳



④ 相談内容の内訳

(件)

		27 年度	28 年度	29 年度上半期
育児関係	育児休業	109 (33.0%)	271 (36.9%)	105 (42.2%)
	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%)	82 (32.9%)
	育児休業に係る不利益取扱い	34 (10.3%)	45 (6.1%)	16 (6.4%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い		22 (3.0%)	4 (1.6%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置		83 (11.3%)	42 (16.9%)
	小 計	330 (100.0%)	735 (100.0%)	249 (100.0%)
介護関係	介護休業	34 (35.1%)	213 (34.6%)	57 (36.3%)
	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%)	61 (38.9%)
	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 (0.6%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置		73 (11.9%)	38 (24.2%)
	小 計	97 (100.0%)	616 (100.0%)	157 (100.0%)
その他（職業家庭両立推進者等）		65	76	18
合 計		492	1,427	424

※相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

平成 27 年度以前・・・法に定める制度・措置毎に計上

平成 28 年度以降・・・法に定める制度・措置をグループ化（育児関係の「育児休業以外」と介護関係の「介護休業以外」について、それぞれ制度・措置としてまとめた）し、グループ毎に 1 件と計上

(2) 行政指導の状況（育児・介護休業法第 56 条）

- ◆ 86 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、86 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」の件数が、育児 69 件、介護 69 件と最も多く、次いで、制度改正のあった「介護休業」63 件、「介護所定労働時間短縮措置等」62 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。

① 行政指導件数

(件)

		27年度	28年度	29年度上半期
育 児 関 係	育児休業	60 (18.0%)	64 (18.5%)	55 (20.3%)
	子の看護休暇	44 (13.2%)	50 (14.5%)	40 (14.8%)
	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 (0.4%)
	所定外労働の制限	19 (5.7%)	10 (2.9%)	6 (2.2%)
	時間外労働の制限	46 (13.8%)	40 (11.6%)	11 (4.1%)
	深夜業の制限	13 (3.9%)	7 (2.0%)	4 (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)	66 (19.8%)	57 (16.5%)	27 (10.0%)
	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%)	57 (21.0%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置		20 (5.8%)	69 (25.5%)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
小 計	333 (100.0%)	346 (100.0%)	271 (100.0%)	
介 護 関 係	介護休業	29 (23.2%)	45 (30.6%)	63 (26.5%)
	介護休暇	12 (9.6%)	10 (6.8%)	29 (12.2%)
	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		1 (0.7%)	5 (2.1%)
	時間外労働の制限	14 (11.2%)	7 (4.8%)	6 (2.5%)
	深夜業の制限	12 (9.6%)	7 (4.8%)	4 (1.7%)
	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%)	62 (26.1%)
	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		20 (13.6%)	69 (29.0%)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
小 計	125 (100.0%)	147 (100.0%)	238 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	60	65	34	
合 計	518	558	543	

② 相談を端緒に行政指導を行った事例

【女性労働者(有期契約労働者)からの相談内容】

- ・ 1年契約の有期契約労働者として勤務し、勤続3年目（契約期間は平成30年3月まで）
- ・ 現在妊娠中で、出産予定は平成29年8月。出産後は、産後休業・育児休業を取って復職し働きたい。
- ・ 勤務する事業所の責任者に、意向を伝えたところ、「有期契約労働者であり、育児休業を取得できるかはわからない。いったん退職してはどうか。次年度は、更新できないであろう。」と言われた。
- ・ 育児休業を取得し、また、労働契約を更新し、休業後は復職したい。

○事業主からの事情聴取

- ・ これまで、有期契約労働者で育児休業を取得した者がおらず、有期契約労働者に該当する育児休業等に関する就業規則の規定も整備していなかったことから、事業所の責任者が取得できないと発言してしまった。育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置は講じていなかった。
- ・ 労働契約を更新し、更新後の4月以降も育児休業を取得させるかについては、人員の整理を検討しており、判断がつかない。

○行政指導の結果

- ・ 有期契約労働者であっても、一定の要件を満たせば育児休業が取得できるので、育児休業を取得させるように行政指導を行った結果、事業主は、育児休業を取得できるように対応した。さらに、事業主は、有期契約労働者の育児・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た。
- ・ 不利益取扱いの禁止の考え方を説明し(※)、契約更新については、法に沿った慎重な対応を求めた結果、事業主は、次年度の更新について法に沿った対応を行うと回答し、更新後も本人が希望した場合は、育児休業を取得させ、原職に復帰させると回答があった。

※ 育児休業等の申出又は取得をしたことを契機（事由の終了から1年以内）として、雇止め等の不利益取扱いが行われた場合、原則として法違反となる。（ただし、事業主が、例外に該当すると証明できた場合を除く。）

(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 年度上半期
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 年度上半期
0	0	0

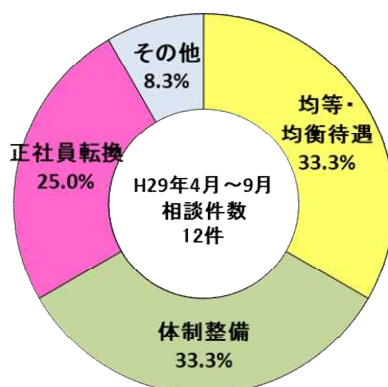
※育児・介護休業法第 52 条の 5、6 により、労働局長は、紛争解決のために必要があると認める時は、専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができる。

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談状況

- ◆ 相談件数は 12 件。
- ◆ 均等・均衡待遇（賃金の均衡待遇など※1）、体制整備（労働条件の文書交付、相談体制整備など※2）の相談件数が同数で最も多くなっている。

① 相談件数



② 相談内容の内訳

	(件)		
	27年度	28年度	29年度上半期
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%)	4 (33.3%)
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条) ※2	78 (44.1%)	15 (28.3%)	4 (33.3%)
正社員転換 (法第13条)	18 (10.2%)	12 (22.6%)	3 (25.0%)
その他 (指針等)	28 (15.8%)	13 (24.5%)	1 (8.3%)
合計	177 (100.0%)	53 (100.0%)	12 (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）

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

平成27年度以前・・・法の各条項毎に1件と計上
 平成28年度以降・・・法の各条項をグループ化（均等・均衡待遇に関するものや雇用管理の体制整備に関するものをそれぞれまとめる等）し、グループ毎に1件として計上

(2) 行政指導の状況（パートタイム労働法第18条）

- ◆ 59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59事業所（100.0%）に対し、218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52件、次いで「通常の労働者への転換」37件、「措置の内容の説明」が36件の順となっている。

① 行政指導件数

(件)

	27年度	28年度	29年度上半期
第6条関係(労働条件の文書交付等)	85 (16.9%)	102 (21.4%)	52 (23.9%)
第7条関係(就業規則の作成手続)	82 (16.3%)	95 (19.9%)	22 (10.1%)
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%)	5 (2.3%)
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%)	37 (17.0%)
第14条1項関係(措置の内容の説明)	67 (13.3%)	55 (11.5%)	36 (16.5%)
第16条関係(相談のための体制の整備)	73 (14.5%)	50 (10.5%)	16 (7.3%)
第17条関係(短時間雇用管理者の選任)	21 (4.2%)	17 (3.6%)	14 (6.4%)
その他(指針等)	97 (19.2%)	74 (15.5%)	36 (16.5%)
合 計	504 (100.0%)	477 (100.0%)	218 (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年度上半期
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。

4 今後の対策

相談内容では、ハラスメントに関する相談が多くなっているなど、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法及びパートタイム労働法に沿った雇用管理について周知・徹底を図ることが重要です。

そのため、当局では以下のとおりの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) 雇用環境・均等室相談窓口を記載したカードの母子手帳への挟み込みによる労働者への周知
- (4) 事業主及び産婦人科医に対する母性健康管理の措置の周知
- (5) ハラスメント対応特別相談窓口の設置（1月以降も受付）
- (6) 子育て中でパートタイム労働を希望する方などを対象とした労働相談会での相談及び法令の周知

〈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. 育児休業や介護休業をすることができる有期契約労働者について
4. 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 29 年 7 月 3 日～平成 29 年 12 月 28 日)
5. 職場でつらい思いしていませんか？
6. 働きながらお母さんになるあなたへ
7. パートタイム労働法の概要