

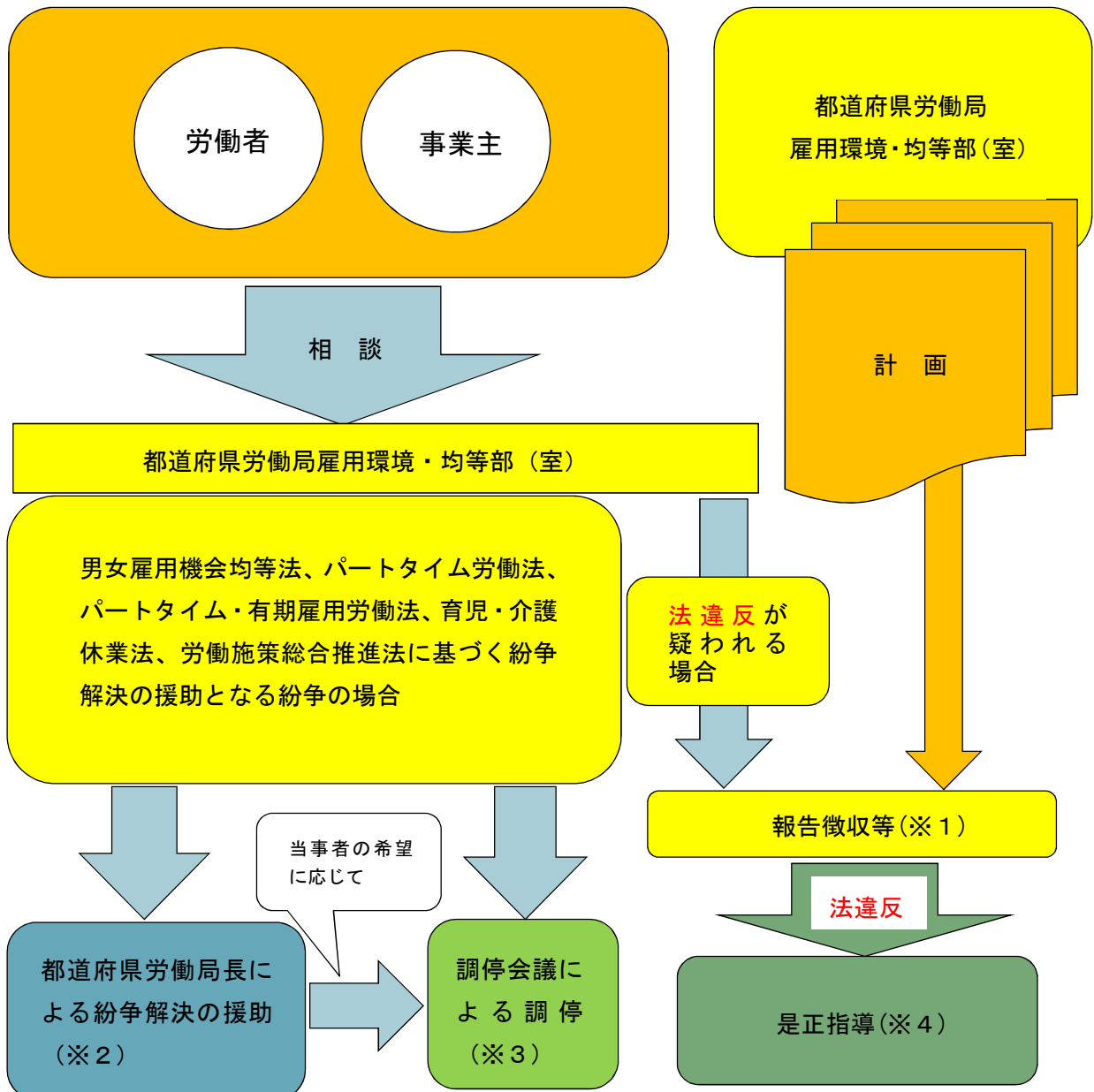
## 令和2年度群馬労働局雇用環境・均等室における法施行状況

—男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について—

### 【令和元年度からの変更点】

- 令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業には義務付け（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）られたことから、相談、是正指導の状況等を記載しました。
- パートタイム労働法は働き方改革関連法により改正され、令和2年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が施行された（中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）ことから、パートタイム労働法に加え、パートタイム・有期雇用労働法の相談、是正指導の状況等について記載しました。

### 【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ（概要）】



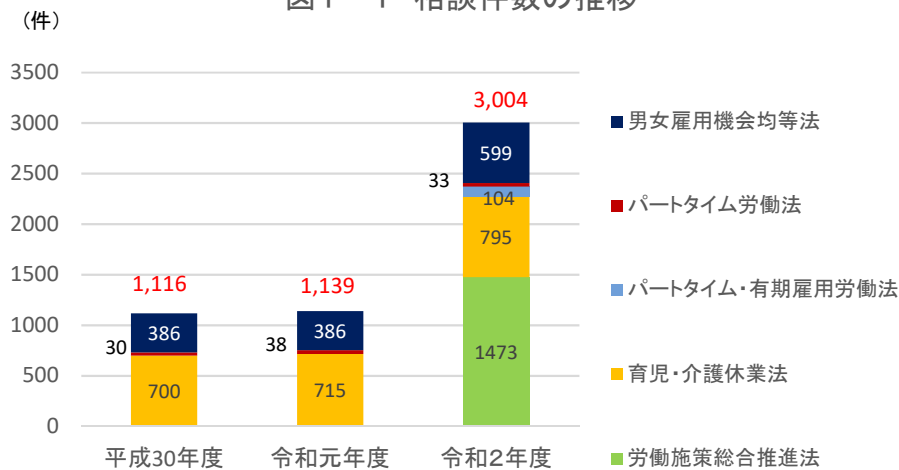
- ※1 男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、パートタイム労働法第18条第1項、パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、育児・介護休業法第56条、労働施策総合推進法第36条）
- ※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、パートタイム労働法第24条、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4、労働施策総合推進法第30条の5第1項）
- ※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、パートタイム労働法第25条、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5、労働施策総合推進法第30条の6第1項）
- ※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、パートタイム労働法第18条第1項、パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、育児・介護休業法第56条、労働施策総合推進法第36条）

# 1 群馬労働局雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況

## (1) 相談の状況

- ◆令和2年度、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、労働施策総合推進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3,004件。
- ◆男女雇用機会均等法に関する相談は599件、パートタイム労働法に関する相談は33件、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は104件、育児・介護休業法に関する相談は795件、労働施策総合推進法に関する相談は1,473件であった(図1-1)。

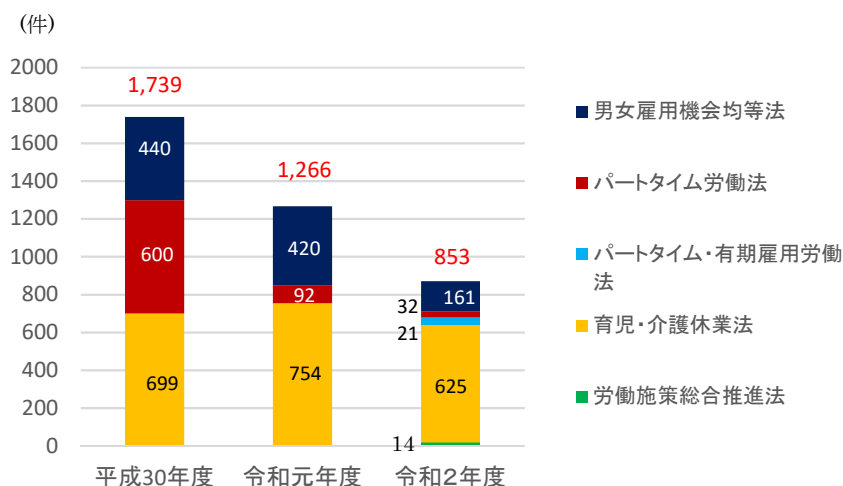
図1-1 相談件数の推移



## (2) 是正指導の状況

- ◆令和2年度、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に関する是正指導件数は853件。
- ◆男女雇用機会均等法関係が161件、パートタイム労働法関係が32件、パートタイム・有期雇用労働法関係が21件、育児・介護休業法関係が625件、労働施策総合推進法関係が14件であった(図1-2)。

図1-2 是正指導件数の推移



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆相談件数は599件（対前年度比55.2%増）（図2-1）。
- ◆相談内容別にみると、「婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い」が最も多く175件（29.2%）、次いで「セクシュアルハラスメント」が154件（25.7%）となっている（表2-1）。

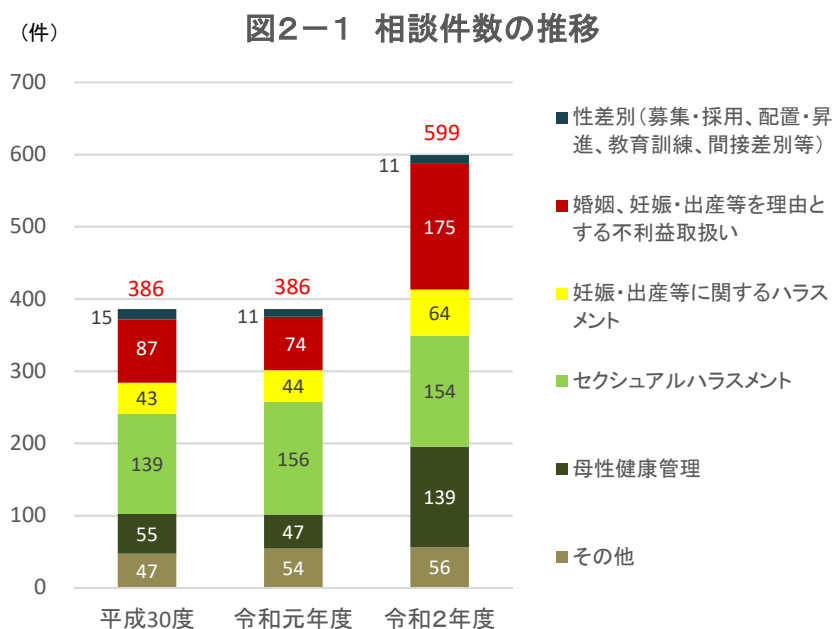


表2-1 相談内容の推移

(件)

事項	平成30年度	令和元年度	令和2年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5～8条）	15（3.9%）	11（2.8%）	11（1.8%）
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い（第9条）	87（22.5%）	74（19.2%）	175（29.2%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2）	43（11.1%）	44（11.4%）	64（10.7%）
セクシュアルハラスメント（第11条）	139（36.0%）	156（40.4%）	154（25.7%）
母性健康管理（第12条、第13条）	55（14.2%）	47（12.2%）	139（23.2%）
その他	47（12.2%）	54（14.0%）	56（9.3%）
合計	386（100.0%）	386（100.0%）	599（100.0%）

## (2) 是正指導の状況（男女雇用機会均等法第 29 条）

- ◆雇用管理の実態把握を行った 93 事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 80 事業所(86.0%)に対し、161 件の是正指導を実施（図 2-2）。
- ◆指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務」が 66 件（41.0%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が 56 件(34.8%)となっている（表 2-2）。

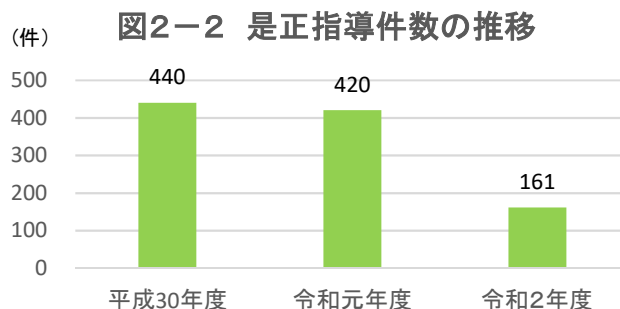


表 2-2 是正指導件数の推移

(件)

事 項	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
募集・採用（第 5 条）	0 ( 0.0%)	3 ( 0.7%)	0 ( 0.0%)
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い（第 9 条）	0 ( 0.0%)	1 ( 0.2%)	4 ( 2.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務（第 11 条）	133 (30.2%)	108 (25.7%)	56 (34.8%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第 11 条の 2）	154 (35.0%)	139 (33.1%)	66 (41.0%)
母性健康管理（第 12 条、第 13 条）	153 (34.8%)	169 (40.2%)	35 (21.7%)
合 計	440 (100.0%)	420 (100.0%)	161 (100.0%)

## (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）

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 15 件（前年度 5 件）。
- ◆「婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い」が 9 件と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が 3 件となっている（表 2-3）。

表 2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

事 項	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い（第 9 条）	0 ( 0.0%)	3 ( 60.0%)	9 ( 60.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務（第 11 条）	4 ( 66.7%)	1 ( 20.0%)	3 ( 20.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第 11 条の 2）	2 ( 33.3%)	1 ( 20.0%)	2 ( 13.3%)
母性健康管理措置の実施（第 13 条）	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	1 ( 6.7%)
合 計	6 (100.0%)	5 (100.0%)	15 (100.0%)

### 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）

- ◆機会均等調停会議による調停申請件数は 3 件（前年度 0 件）。
- ◆「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務」が 2 件、「婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い」が 1 件となっている。

### 3 パートタイム労働法の施行状況

※令和2年度においては、パートタイム労働法は中小企業のみ適用されている

#### (1) 相談の状況

- ◆相談件数は33件（対前年度比13.2%減）（図3-1）。
- ◆相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」が17件（51.5%）と最も多く、次いで「体制整備」が7件（21.2%）となっている（表3-1）。

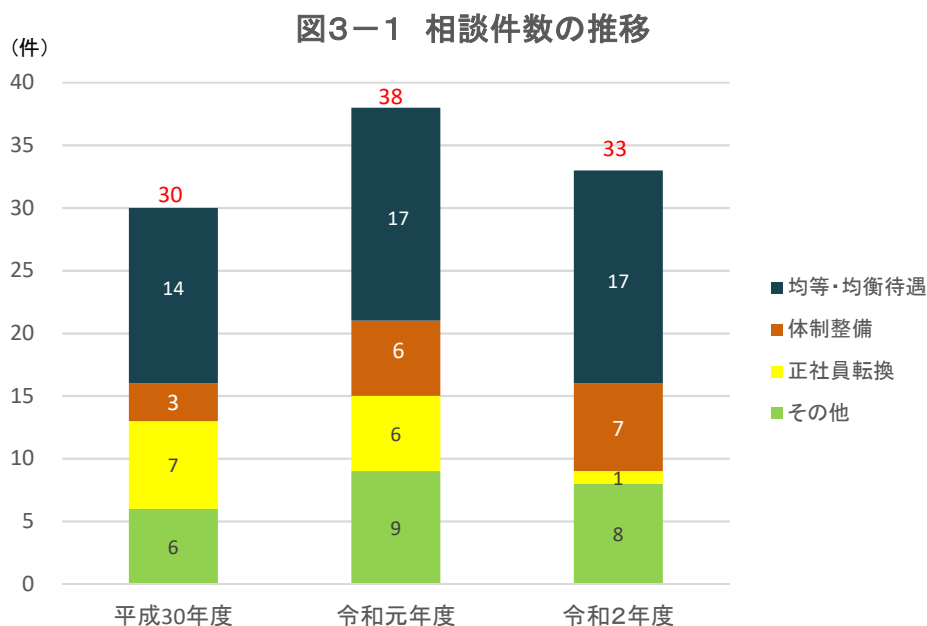


表3-1 相談内容の推移

事項	平成30年度	令和元年度	令和2年度
均等・均衡待遇（第8、9、10、11、12条）（※1）	14（46.7%）	17（44.7%）	17（51.5%）
体制整備（第6、7、14、16、17条）（※2）	3（10.0%）	6（15.8%）	7（21.2%）
正社員転換（第13条）	7（23.3%）	6（15.8%）	1（3.0%）
その他（指針等）	6（20.0%）	9（23.7%）	8（24.2%）
合計	30（100.0%）	38（100.0%）	33（100.0%）

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

※2 労働条件の文書交付等〔第6条〕、就業規則の作成手続き〔第7条〕、事業主が講ずる措置の内容等の説明〔第14条〕、相談のための体制整備〔第16条〕、短時間雇用管理者の選任〔第17条〕

## (2) 是正指導の状況（パートタイム労働法第18条）

- ◆雇用管理の実態把握を行った103事業所のうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された23事業所(22.3%)に対し、32件の是正指導を実施（図3-2）。
- ◆指導事項の内容は、「短時間雇用者の選任」が16件（50.0%）と最も多くなっている（表3-2）。

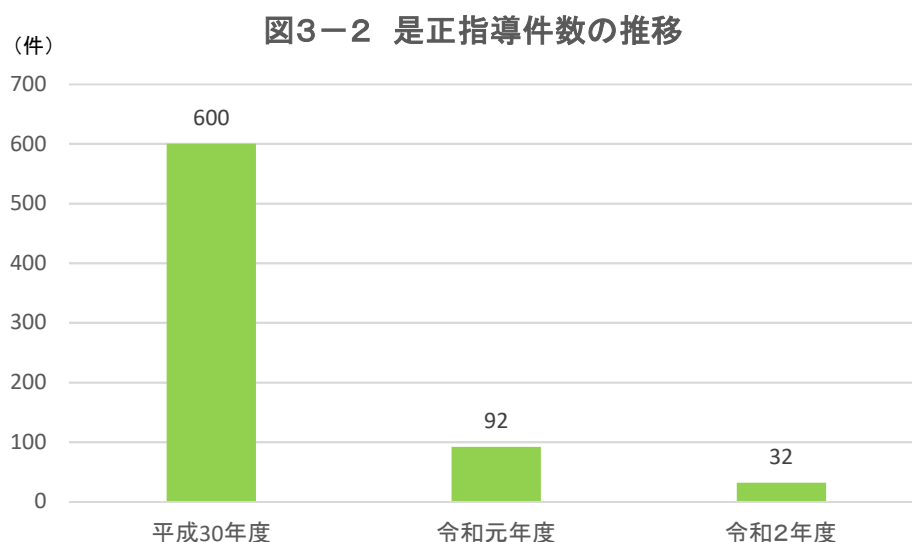


表3-2 是正指導件数の推移

事 項	(件)		
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働条件の文書交付等（第6条）	128(21.3%)	23(25.0%)	2(6.3%)
就業規則の作成手続（第7条）	0(0.0%)	5(5.4%)	3(9.4%)
賃金の均衡待遇（第10条）	1(0.2%)	0(0.0%)	1(3.1%)
教育訓練（第11条）	0(0.0%)	1(1.1%)	0(0.0%)
正社員転換（第13条）	116(19.3%)	10(10.9%)	2(6.3%)
措置内容の説明（第14条第1項）	117(19.5%)	11(12.0%)	2(6.3%)
相談のための体制の整備（第16条）	39(6.5%)	7(7.6%)	0(0.0%)
短時間雇用管理者の選任（第17条）	62(10.3%)	20(21.7%)	16(50.0%)
その他（指針等）	137(22.8%)	15(16.3%)	6(18.8%)
合 計	600(100.0%)	92(100.0%)	32(100.0%)

## 4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

※パートタイム・有期雇用労働法は令和2年4月1日に施行され、大企業に適用されている（中小企業は令和3年4月1日から適用）

### （1）相談の状況

- ◆相談件数は104件。
- ◆相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」が83件（79.8%）と最も多く、次いで「正社員転換」が5件（4.8%）となっている（表4-1）。

表4-1 相談内容 (件)

事 項	令和2年度
均等・均衡待遇（第8、9、10、11、12条）（※1）	83（79.8%）
体制整備（第6、7、14、16、17条）（※2）	3（2.9%）
正社員転換（第13条）	5（4.8%）
その他（指針等）	13（12.5%）
合 計	104（100.0%）

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

※2 労働条件の文書交付等〔第6条〕、就業規則の作成手続き〔第7条〕、事業主が講ずる措置の内容等の説明〔第14条〕、相談のための体制整備〔第16条〕、短時間雇用管理者の選任〔第17条〕

### （2）是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

- ◆雇用管理の実態把握を行った20企業のうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された10事業所（50.0%）に対し、21件の是正指導を実施。
- ◆指導事項の内容は、「就業規則の作成手続」が6件（28.6%）と最も多く、次いで「正社員転換」、「短時間雇用管理者の選任」が各3件（14.3%）となっている（表4-2）。
- ◆このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して第19条に基づく助言（「事業主等に対する援助」）を13件行った。

表4-2 是正指導件数 (件)

事 項	令和2年度
労働条件の文書交付等（第6条）	2（9.5%）
就業規則の作成手続（第7条）	6（28.6%）
不合理な待遇の禁止（第8条）	1（4.8%）
正社員転換（第13条）	3（14.3%）
措置内容の説明（第14条第1項）	1（4.8%）
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条）	3（14.3%）
その他（指針等）	5（23.8%）
合 計	21（100.0%）



## 5 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆相談件数は795件（対前年度比11.2%増）。育児関係の相談が639件（80.4%）、介護関係の相談が126件（15.8%）（図5-1）。
- ◆育児関係では、「育児休業」が304件（47.6%）と最も多く、次いで「育児休業以外」（※1）が180件（28.2%）となっている（表5-1）。
- ◆介護関係では、「介護休業以外」（※2）が74件（58.7%）と最も多く、次いで「介護休業」が38件（30.2%）となっている（表5-1）。

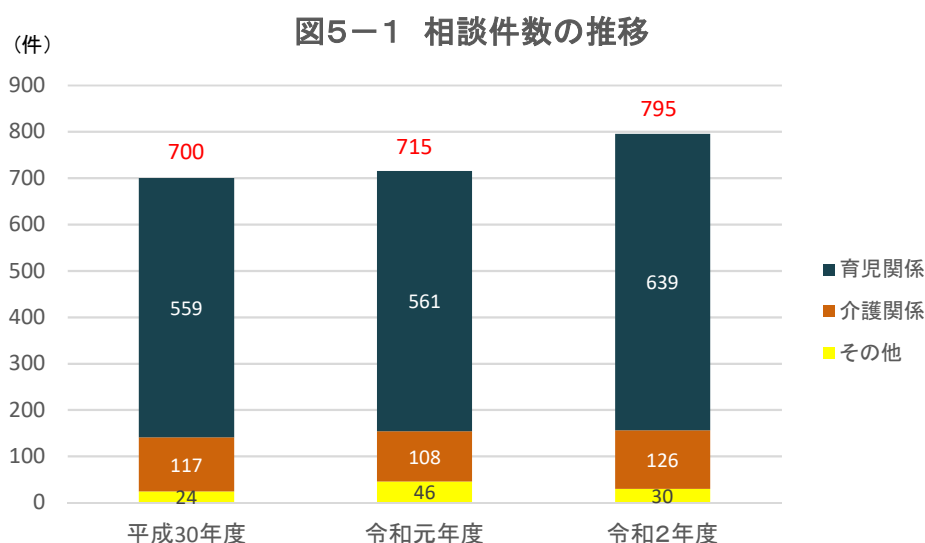


表5-1 相談内容の推移 (件)

事 項		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児関係	育児休業	213 (38.1%)	229 (40.8%)	304 (47.6%)
	育児休業以外 (※1)	147 (26.3%)	166 (29.6%)	180 (28.2%)
	育児休業に係る不利益取扱い	87 (15.6%)	78 (13.9%)	105 (16.4%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	45 (8.1%)	54 (9.6%)	25 (3.9%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	67 (12.0%)	34 (6.1%)	25 (3.9%)
	小計	559 (100.0%)	561 (100.0%)	639 (100.0%)
介護関係	介護休業	59 (50.4%)	50 (46.3%)	38 (30.2%)
	介護休業以外 (※2)	39 (33.3%)	40 (37.0%)	74 (58.7%)
	介護休業に係る不利益取扱い	1 (0.9%)	3 (2.8%)	5 (4.0%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	1 (0.9%)	4 (3.7%)	3 (2.4%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	17 (14.5%)	11 (10.2%)	6 (4.8%)
	小計	117 (100.0%)	108 (100.0%)	126 (100.0%)
その他 (職業家庭両立推進者等)		24	46	30
合計		700	715	795

※1 子の看護休暇[第16条の2、第16条の3]、所定外労働の制限[第16条の8]、時間外労働の制限[第17条]、深夜業の制限[第19条]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条]、労働者の配置に関する配慮[第26条]

※2 介護休暇[第16条の5、第16条の6]、所定外労働の制限[第16条の9]、時間外労働の制限[第18条]、深夜業の制限[第20条]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条]、労働者の配置に関する配慮[第26条]

(2) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

- ◆雇用管理の実態把握を行った189事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された163事業所(86.2%)に対し、625件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆是正指導を行った625件のうち育児関係は299件、介護関係は308件（表5-2）。
- ◆指導事項の内容は、育児関係では、「育児休業等に関するハラスメント防止措置」が75件(25.1%)と最も多く、介護関係では、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」が69件(22.4%)と最も多くなっている（表5-2）。

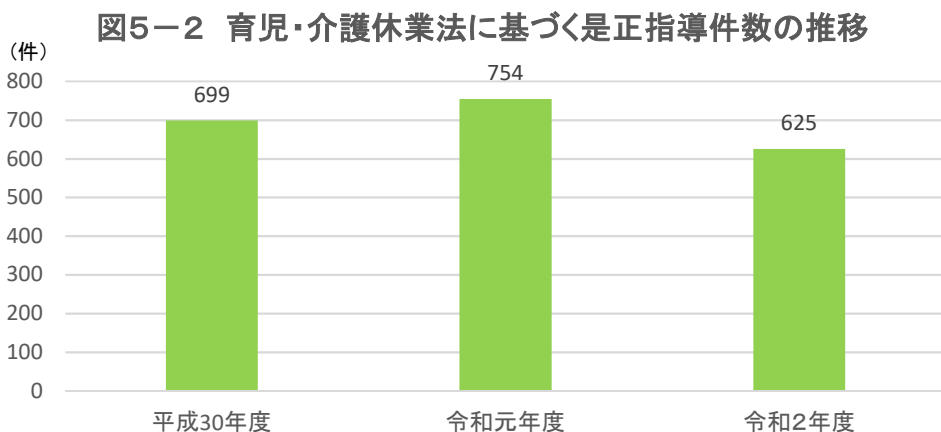


表5-2 是正指導件数の推移

(件)

事 項		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	育児休業	56(20.0%)	69(20.7%)	66(22.1%)
	子の看護休暇	21(7.5%)	34(10.2%)	47(15.7%)
	育児に係る不利益取扱い	0(0.0%)	0(0.0%)	4(1.3%)
	育児のための所定外労働の制限	17(6.1%)	23(6.9%)	20(6.7%)
	育児のための時間外労働の制限	14(5.0%)	26(7.8%)	27(9.0%)
	育児のための深夜業の制限	4(1.4%)	12(3.6%)	12(4.0%)
	育児短時間勤務	20(7.1%)	35(10.5%)	33(11.0%)
	育児短時間勤務等(努力義務)	1(0.4%)	0(0.0%)	9(3.0%)
	育児休業等に関するハラスメント防止措置	147(52.5%)	133(39.9%)	75(25.1%)
	休業期間等の通知	0(0.0%)	1(0.3%)	6(2.0%)
小計	280(100.0%)	333(100.0%)	299(100.0%)	
介 護 関 係	介護休業	70(19.8%)	84(21.9%)	66(21.4%)
	介護休暇	20(5.7%)	26(6.8%)	38(12.3%)
	介護のための所定外労働の制限	42(11.9%)	45(11.7%)	43(14.0%)
	介護のための時間外労働の制限	10(2.8%)	20(5.2%)	16(5.2%)
	介護のための深夜業の制限	7(2.0%)	12(3.1%)	13(4.2%)
	介護短時間勤務	58(16.4%)	68(17.7%)	60(19.5%)
	介護短時間勤務等(努力義務)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(0.6%)
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	146(41.4%)	129(33.6%)	69(22.4%)
	休業期間等通知	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.3%)
小計	353(100.0%)	384(100.0%)	308(100.0%)	
職業家庭両立推進者		66	37	18
合計		699	754	625

### (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）

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は17件（前年度7件）。
- ◆育児関係では、「育児休業に係る不利益取扱い」が8件と最も多く、次いで「育児短時間勤務」が3件となっている。
- ◆介護関係では、「介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）」、「介護休業に係る不利益取扱い」が各1件となっている（表5-3）。

表5-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

事 項		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）	0（0.0%）	0（0.0%）	2（13.3%）
	育児休業に係る不利益取扱い	3（75.0%）	2（28.6%）	8（53.3%）
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0（0.0%）	3（42.9%）	0（0.0%）
	育児のための深夜業の制限	1（25.0%）	1（14.3%）	0（0.0%）
	育児短時間勤務	0（0.0%）	1（14.3%）	3（20.0%）
	育児休業等に関するハラスメント防止措置	0（0.0%）	0（0.0%）	1（6.7%）
	労働者の配置に関する配慮	0（0.0%）	0（0.0%）	1（6.7%）
	小計	4（100.0%）	7（100.0%）	15（100.0%）
介 護 関 係	介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（50.0%）
	介護休業に係る不利益取扱い	0（0.0%）	0（0.0%）	1（50.0%）
	小計	0（0.0%）	0（0.0%）	2（100.0%）
合計		4	7	17

#### ②両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第52条の5）

- ◆両立支援調停会議による調停申請受理件数は5件（前年度0件）。
- ◆「育児休業等に関するハラスメント防止措置」が2件、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」、「育児休業以外に係る不利益取扱い」、「育児短時間勤務」が各1件となっている。

## 6 労働施策総合推進法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆相談件数は1,473件。
- ◆相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」が1,105件(75.0%)と最も多くなっている(表6-1)。

表6-1 相談内容 (件)

事 項	令和2年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項)	1,105(75.0%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項)	86(5.8%)
その他	282(19.1%)
合 計	1,473(100.0%)

### (2) 是正指導の状況(労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条)

- ◆報告の請求を28事業所に行い、資料の提出要求を24事業所に行った。そのうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された14事業所に対し、14件の是正指導を実施。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が13件(72.2%)となっている(表6-2)。

表6-2 是正指導件数 (件)

事 項	令和2年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項)	13(92.9%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項)	1(7.1%)
合 計	14(100.0%)

### (3) 紛争解決の援助(労働施策総合推進法第30条の5第1項)

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は4件。
- ◆「パワーハラスメント防止措置」、「パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い」が各2件となっている(表6-3)。

表6-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	令和2年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項)	2(50.0%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項)	2(50.0%)
合 計	4(100.0%)