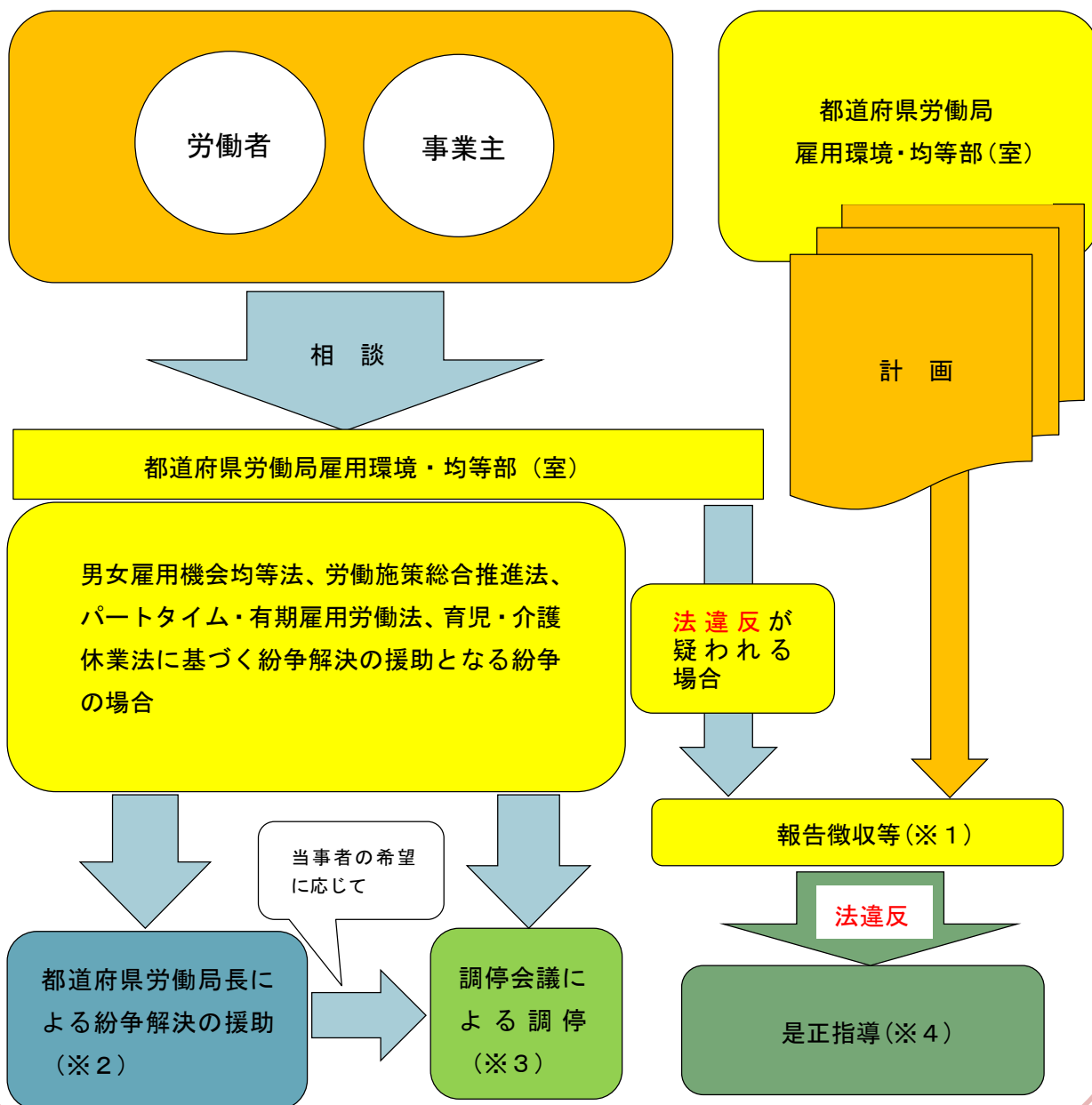


令和4年度群馬労働局雇用環境・均等室における法施行状況
 一男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び
 育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について一

【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、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に
 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、労働施策総合推進法第36条、パート
 タイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56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、労働施策総合推進法第 30 条の 5、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）

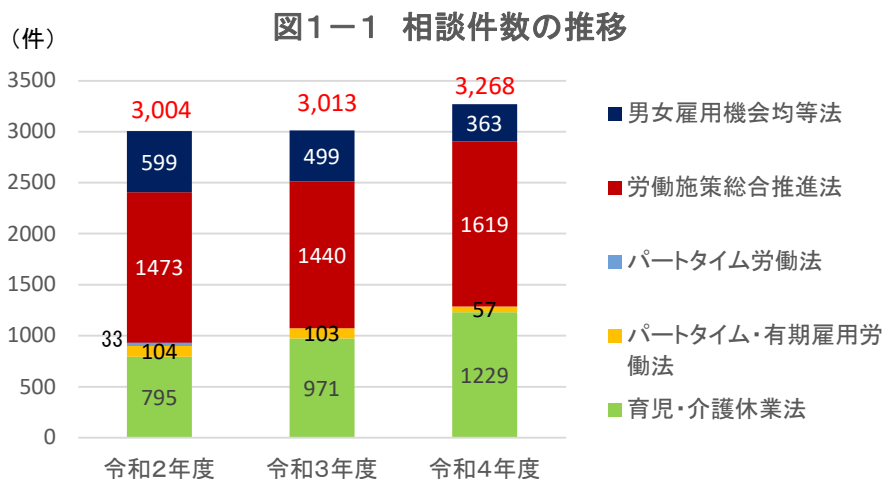
※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 18 条、労働施策総合推進法第 30 条の 6、パートタイム・有期雇用労働法第 25 条、育児・介護休業法第 52 条の 5）

※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、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条、育児・介護休業法第 56 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

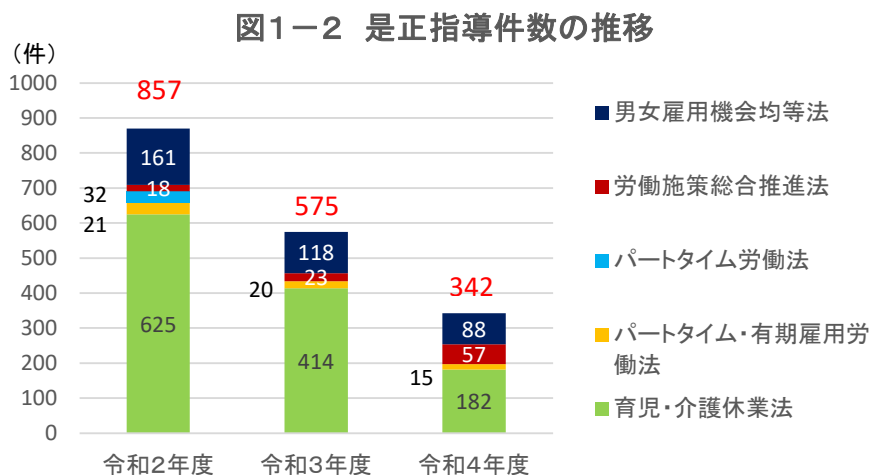
- ◆令和4年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について労働者や事業主等から寄せられた相談件数は3,268件（対前年度比8.5%増）。
- ◆男女雇用機会均等法に関する相談は363件（11.1%）、労働施策総合推進法に関する相談は1,619件（49.5%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は57件（1.7%）、育児・介護休業法に関する相談は1,229件（37.6%）であった（図1-1）。



※令和2年6月1日、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施行
 パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日から施行
 （大企業のみ）、令和3年4月1日から中小企業にも適用

(2) 是正指導の状況

- ◆令和4年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する是正指導件数は342件（対前年度比40.5%減）。
- ◆男女雇用機会均等法関係が88件（25.7%）、労働施策総合推進法関係が57件（16.7%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が15件（4.4%）、育児・介護休業法関係が182件（53.2%）であった（図1-2）。



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 363 件（対前年度比 27.3%減）（図 2－1）。
- ◆相談内容別にみると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く 120 件（33.1%）、次いで「セクシュアルハラスメント」が 111 件（30.6%）となっている（表 2－1）。

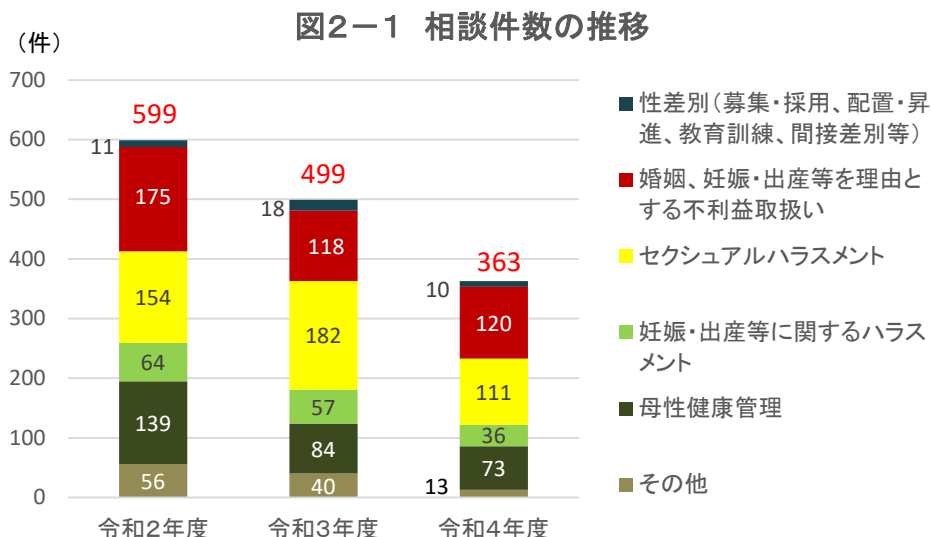


表 2－1 相談件数の推移 (件)

	令和2年度	令和3年度	令和4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）	11（1.8%）	18（3.6%）	10（2.8%）
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条）	175（29.2%）	118（23.6%）	120（33.1%）
セクシュアルハラスメント（第11条）	154（25.7%）	182（36.5%）	111（30.6%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3）	64（10.7%）	57（11.4%）	36（9.9%）
母性健康管理（第12条、第13条）	139（23.2%）	84（16.8%）	73（20.1%）
その他	56（9.3%）	40（8.0%）	13（3.6%）
合 計	599（100.0%）	499（100.0%）	363（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 74 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 53 事業所(71.6%)に対し、88 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 32 件（36.4%）と最も多く、次いで「母性健康管理」が 25 件(28.4%)、「セクシュアルハラスメント措置義務」が 23 件（26.1%）となっている（表 2-2）。

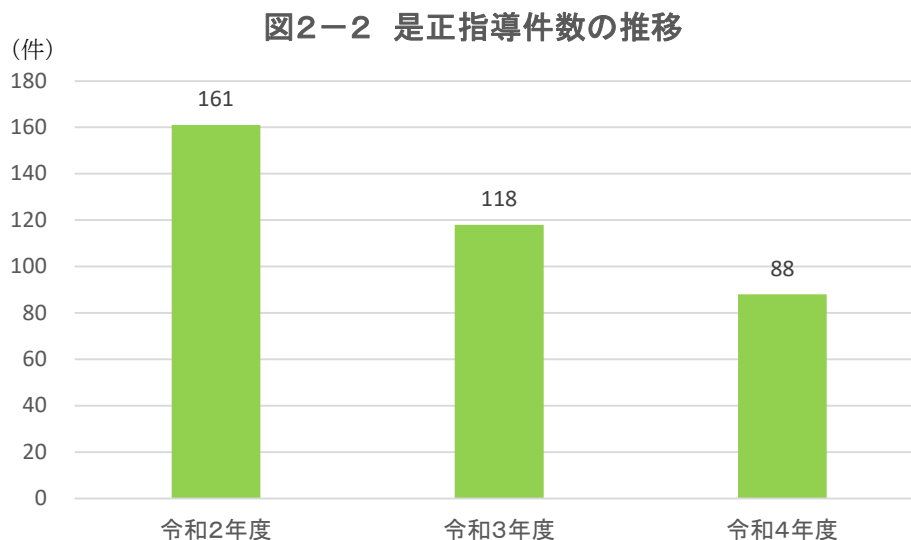


表 2-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
配置・昇進・降格・教育訓練等（第 6 条）	0 (0.0%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第 9 条）	4 (2.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務（第 11 条の 1）	56 (34.8%)	36 (30.5%)	23 (26.1%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務（第 11 条の 2）	0 (0.0%)	1 (0.8%)	3 (3.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第 11 条の 3）	66 (41.0%)	45 (38.1%)	32 (36.4%)
妊娠・出産等ハラスメントに関する事業主の責務（第 11 条の 4）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (3.4%)
母性健康管理（第 12 条、第 13 条）	35 (21.7%)	35 (29.7%)	25 (28.4%)
男女雇用機会均等推進者（第 13 条の 2）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.3%)
合 計	161 (100.0%)	118 (100.0%)	88 (100.0%)

(3) 紛争解決の援助

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の援助申立受理件数は13件（図2-3）。
- ◆申立ての内容をみると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が8件（61.5%）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4件（30.8%）となっている（表2-3）。

図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

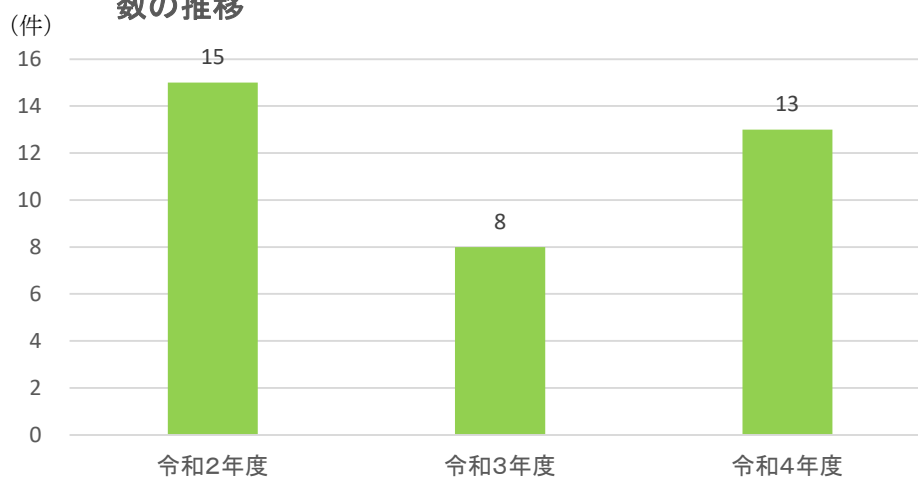


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
募集・採用（第5条）	0（0.0%）	1（12.5%）	0（0.0%）
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条）	9（60.0%）	3（37.5%）	8（61.5%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1）	3（20.0%）	4（50.0%）	4（30.8%）
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第11条の3）	2（13.3%）	0（0.0%）	0（0.0%）
母性健康管理措置の実施（第12条、第13条）	1（6.7%）	0（0.0%）	1（7.7%）
合計	15（100.0%）	8（100.0%）	13（100.0%）

3 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1,619件（対前年度比12.4%増）（図3-1）。
- ◆相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」が1,346件（83.1%）と最も多くなっている（表3-1）。

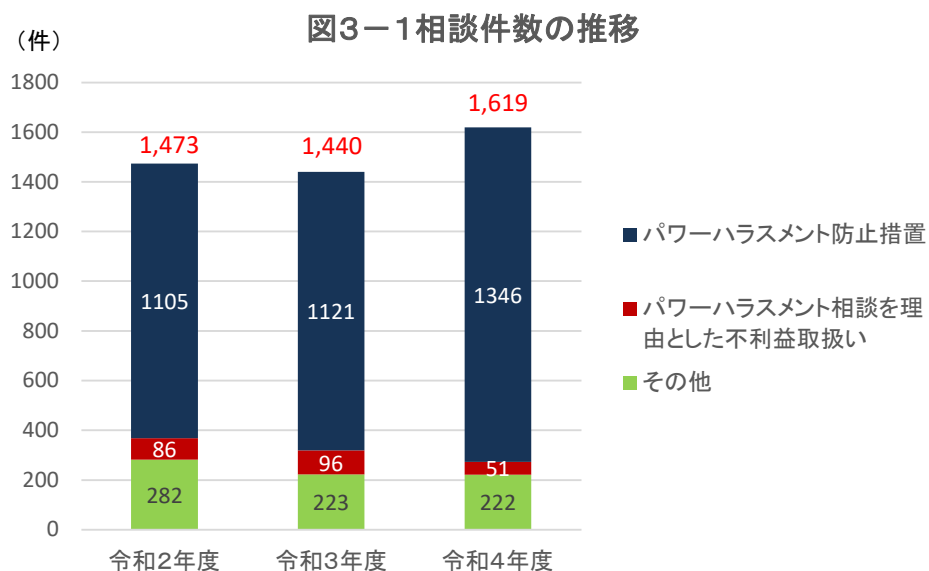


表3-1 相談件数の推移

(件)

	令和2年度	令和3年度	令和4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%)	1,121 (77.8%)	1,346 (83.1%)
パワーハラスメント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%)	96 (6.7%)	51 (3.2%)
その他	282 (19.1%)	223 (15.5%)	222 (13.7%)
合 計	1,473 (100.0%)	1,440 (100.0%)	1,619 (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）

- ◆雇用管理の実態把握を行った127事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された54事業所（42.5%）に対し、57件の是正指導を実施（図3-2）。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が44件（77.2%）となっている（表3-2）。

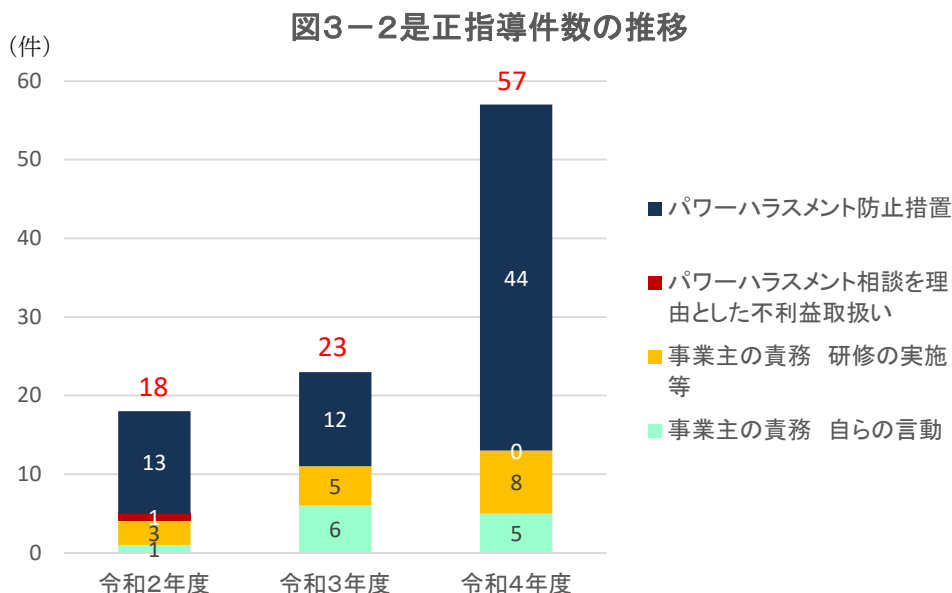


表3-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	13（72.2%）	12（52.2%）	44（77.2%）
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項）	1（5.6%）	0（0.0%）	0（0.0%）
事業主の責務 研修の実施等（第30条の3第2項）	3（16.7%）	5（21.7%）	8（14.0%）
事業主の責務 自らの言動（第30条の3第3項）	1（5.6%）	6（26.1%）	5（8.8%）
合計	18（100.0%）	23（100.0%）	57（100.0%）

(3) 紛争解決の援助

労働局長による紛争解決の援助（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の援助申立受理件数は43件（図3-3）。
- ◆申立ての内容をみると、「パワーハラスメント防止措置」が37件（86.0%）、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い」が6件（14.0%）となっている（表3-3）。

図3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

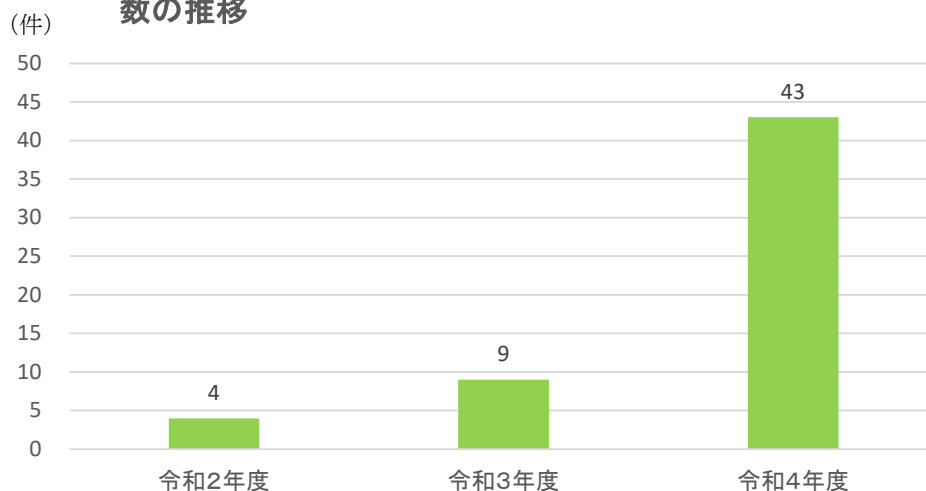


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	令和2年度	令和3年度	令和4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%）	7（77.8%）	37（86.0%）
パワーハラスメント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%）	2（22.2%）	6（14.0%）
合計	4（100.0%）	9（100.0%）	43（100.0%）

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

※令和2年4月1日から施行、令和3年4月1日から中小企業に適用

(1) 相談の状況

- ◆相談件数は57件（対前年度比44.7%減）（図4-1）。
- ◆相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」（※1）が48件（84.2%）と最も多くなっている（表4-1）。

※なお、労働局のほか47都道府県に設置している働き方改革推進支援センターにおいても、事業主からのパートタイム・有期雇用労働法を含む働き方改革関連法に関する相談に対応している。

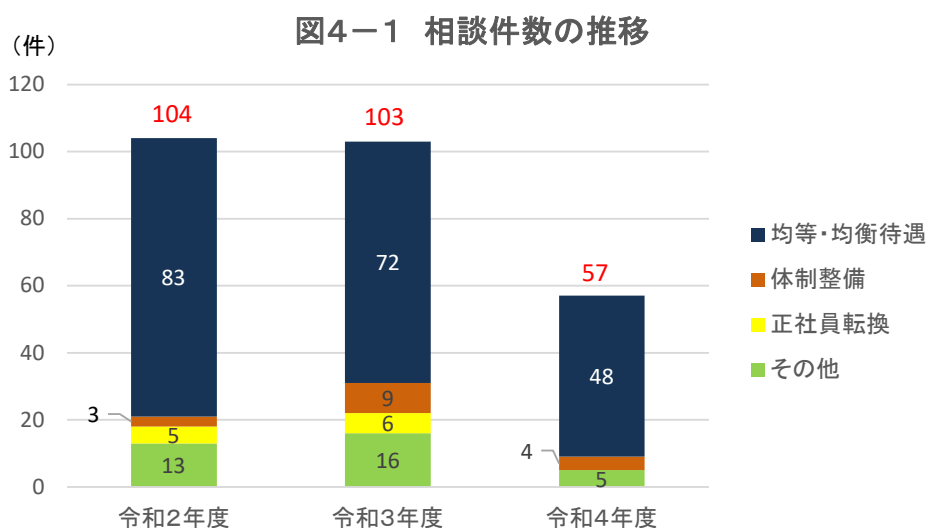


表4-1 相談件数の推移 (件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
均等・均衡待遇（第8、9、10、11、12条）（※1）	83（79.8%）	72（69.9%）	48（84.2%）
体制整備（第6、7、14、16、17条）（※2）	3（2.9%）	9（8.7%）	4（7.0%）
正社員転換（第13条）	5（4.8%）	6（5.8%）	0（0.0%）
その他（指針等）	13（12.5%）	16（15.5%）	5（8.8%）
合 計	104（100.0%）	103（100.0%）	57（100.0%）

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない

※1 不合理な待遇の禁止〔第8条〕、差別的取扱いの禁止〔第9条〕、賃金の均等待遇〔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〔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・有期雇用管理者の選任〔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37企業のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された10事業所(27.0%)に対し、15件の是正指導を実施（図4-2）。
- ◆指導事項の内容は、「不合理な待遇の禁止」が5件(33.3%)と最も多く、「労働条件の文書交付等」、「措置の内容の説明」がそれぞれ3件（各20.0%）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（事業主等に対する援助）に基づく助言を35件行った。

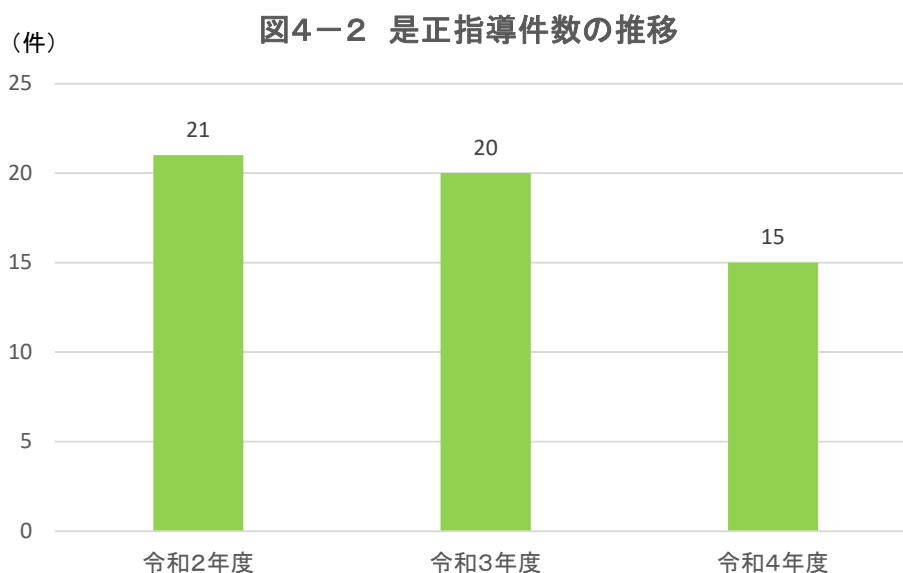


表4-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
労働条件の文書交付等（第6条）	2（9.5%）	1（5.0%）	3（20.0%）
就業規則の作成手続（第7条）	6（28.6%）	0（0.0%）	1（6.7%）
不合理な待遇の禁止（第8条）	1（4.8%）	5（25.0%）	5（33.3%）
賃金の均衡待遇（第10条）	0（0.0%）	1（5.0%）	2（13.3%）
正社員転換（第13条）	3（14.3%）	0（0.0%）	0（0.0%）
措置の内容の説明（第14条第1項）	1（4.8%）	0（0.0%）	3（20.0%）
相談のための体制の整備（第16条）	0（0.0%）	1（5.0%）	0（0.0%）
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条）	3（14.3%）	8（40.0%）	1（6.7%）
その他（指針等）	5（23.8%）	4（20.0%）	0（0.0%）
合計	21(100.0%)	20(100.0%)	15(100.0%)

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない

(3) 紛争解決の援助

①労働局長による紛争解決の援助（パートタイム・有期雇用労働法第24条）

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は4件。
- ◆申立ての内容をみると、「不合理な待遇の禁止」、「差別的取扱いの禁止」、「待遇の相違等に関する説明」、「説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止」がそれぞれ1件（各25.0%）となっている（表4-3）。

表4-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数（件）

	令和4年度
不合理な待遇の禁止（第8条）	1（25.0%）
差別的取扱いの禁止（第9条）	1（25.0%）
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	1（25.0%）
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項）	1（25.0%）
合 計	4（100.0%）

②均衡待遇調停会議による調停（パートタイム・有期雇用労働法第25条）

- ◆均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は6件（前年度0件）。
- ◆「不合理な待遇の禁止」、「差別的取扱いの禁止」がそれぞれ2件（各33.3%）、「待遇の相違等に関する説明」、「説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止」がそれぞれ1件（各16.7%）となっている（表4-4）。

表4-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数（件）

	令和4年度
不合理な待遇の禁止（第8条）	2（33.3%）
差別的取扱いの禁止（第9条）	2（33.3%）
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	1（16.7%）
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項）	1（16.7%）
合 計	6（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1,229件（対前年度比26.6%増）。育児関係の相談が1,052件（85.6%）、介護関係の相談が130件（10.6%）（図5-1）。
- ◆育児関係では、「育児休業」が676件（64.3%）と最も多く、次いで「育児休業以外」（※1）が175件（16.6%）となっている（表5-1）。
- ◆介護関係では、「介護休業」が57件（43.8%）と最も多く、次いで「介護休業以外」（※2）が53件（40.8%）となっている（表5-1）。

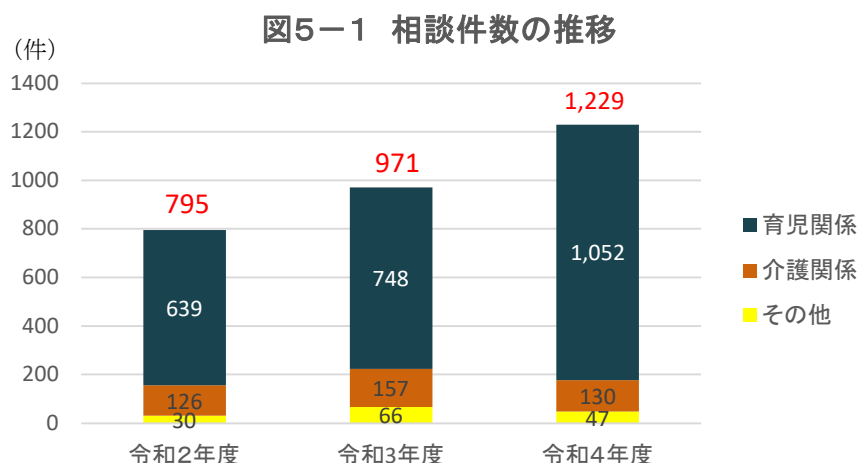


表5-1 相談件数の推移

(件)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
育児関係	育児休業	304(47.6%)	441(59.0%)	676(64.3%)
	育児休業以外(※1)	180(28.2%)	149(19.9%)	175(16.6%)
	育児休業に係る不利益取扱い	105(16.4%)	85(11.4%)	111(10.6%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	25(3.9%)	40(5.3%)	43(4.1%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	25(3.9%)	33(4.4%)	33(3.1%)
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、 雇用環境整備			14(1.3%)
	小計	639 (100.0%)	748 (100.0%)	1,052 (100.0%)
介護関係	介護休業	38(30.2%)	93(59.2%)	57(43.8%)
	介護休業以外(※2)	74(58.7%)	54(34.4%)	53(40.8%)
	介護休業に係る不利益取扱い	5(4.0%)	4(2.5%)	3(2.3%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	3(2.4%)	3(1.9%)	8(6.2%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	6(4.8%)	3(1.9%)	9(6.9%)
	小計	126 (100.0%)	157 (100.0%)	130 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		30	66	47
合計		795	971	1,229

※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100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71事業所(71.0%)に対し、182件の是正指導を実施(図5-2)。
- ◆是正指導を行った182件のうち育児関係は88件、介護関係は90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34件(38.6%)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29件(32.2%)と最も多くなっている(表5-2)。

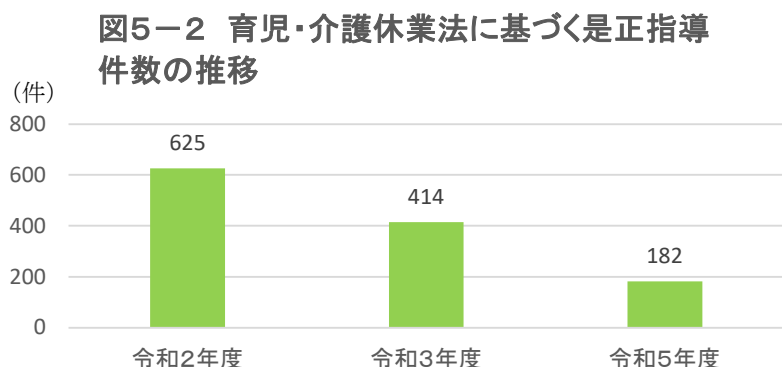


表5-2 是正指導件数の推移 (件)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
育児関係	育児休業	66(22.1%)	33(17.4%)	16(18.2%)
	出生時育児休業			3(3.4%)
	子の看護休暇	47(15.7%)	58(30.5%)	14(15.9%)
	育児に係る不利益取扱い	4(1.3%)	2(1.1%)	1(1.1%)
	育児のための所定外労働の制限	20(6.7%)	11(5.8%)	4(4.5%)
	育児のための時間外労働の制限	27(9.0%)	15(7.9%)	3(3.4%)
	育児のための深夜業の制限	12(4.0%)	7(3.7%)	2(2.3%)
	雇用環境整備			1(1.1%)
	育児のための所定労働時間の短縮措置等	33(11.0%)	13(6.8%)	9(10.2%)
	育児のための所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	9(3.0%)	1(0.5%)	1(1.1%)
	育児休業等に関するハラスメント防止措置	75(25.1%)	50(26.3%)	34(38.6%)
	休業期間等の通知	6(2.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	小計	299(100.0%)	190(100.0%)	88(100.0%)
介護関係	介護休業	66(21.4%)	42(19.2%)	18(20.0%)
	介護休暇	38(12.3%)	56(25.6%)	13(14.4%)
	介護のための所定外労働の制限	43(14.0%)	22(10.0%)	9(10.0%)
	介護のための時間外労働の制限	16(5.2%)	11(5.0%)	3(3.3%)
	介護のための深夜業の制限	13(4.2%)	8(3.7%)	2(2.2%)
	介護のための所定労働時間の短縮措置等	60(19.5%)	31(14.2%)	15(16.7%)
	介護のための所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	2(0.6%)	0(0.0%)	1(1.1%)
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	69(22.4%)	49(22.4%)	29(32.2%)
	休業期間等通知	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	小計	308(100.0%)	219(100.0%)	90(100.0%)
職業家庭両立推進者		18	5	4
合計		625	414	182

(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12件（図5-3）。
- ◆申立ての内容をみると、育児関係では、「育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い」が7件（63.6%）、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」が4件（36.4%）となっている（表5-3）。
- ◆介護関係では、「介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）」が1件（100.0%）となっている（表5-3）。

図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

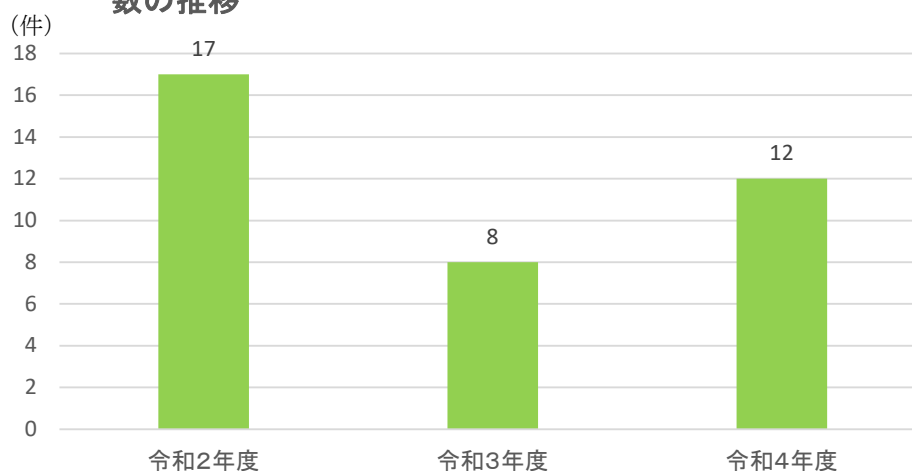


表5-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
育児関係	育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）	2 (13.3%)	2 (25.0%)	4 (36.4%)
	育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い	8 (53.3%)	5 (62.5%)	7 (63.6%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0 (0.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)
	育児のための深夜業の制限	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	育児短時間勤務	3 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	育児休業等に関するハラスメント防止措置	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	労働者の配置に関する配慮	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	15 (100.0%)	8 (100.0%)	11 (100.0%)
介護関係	介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
	介護休業に係る不利益取扱い	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	2 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
合計		17	8	12