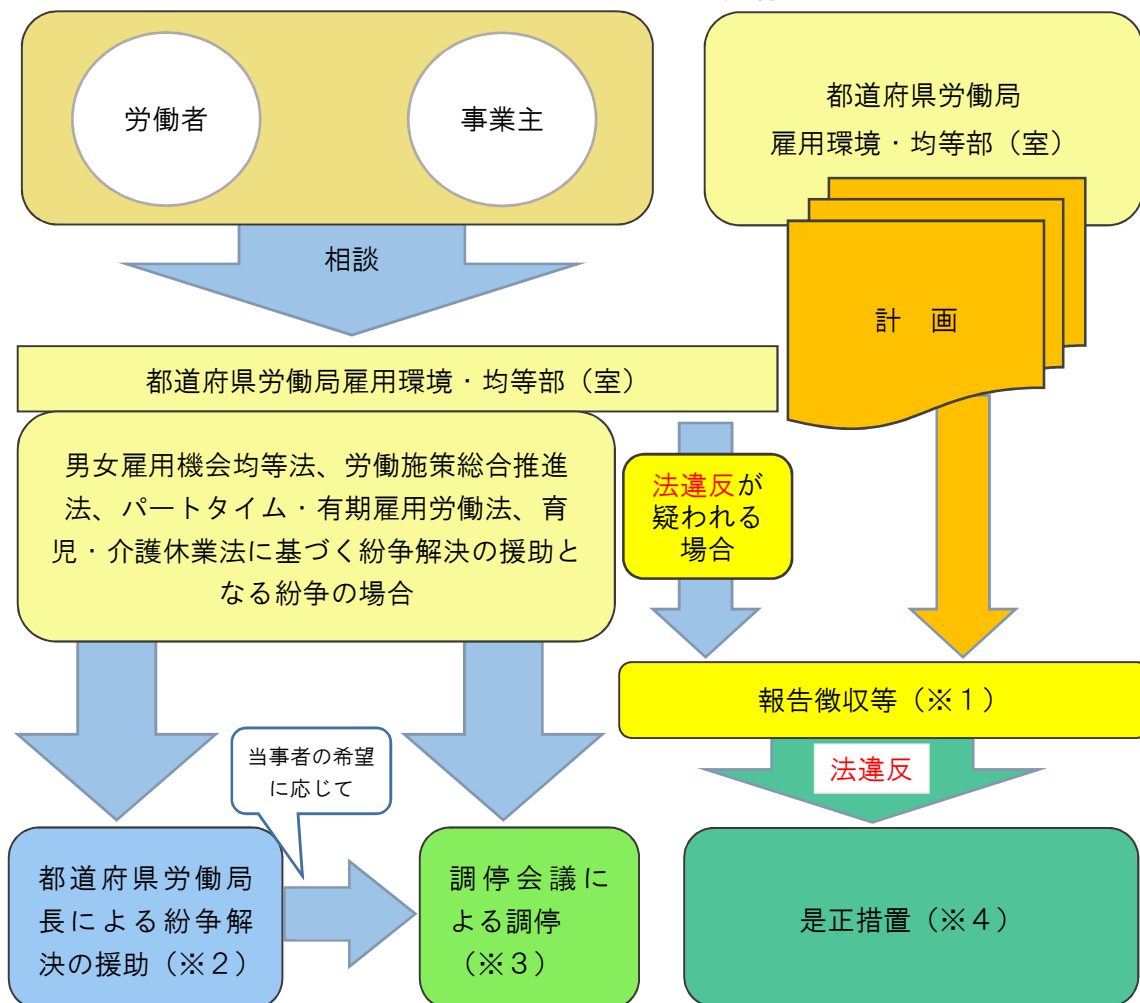


令和3年度茨城労働局雇用環境・均等室における法施行状況  
 (男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、  
 育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況)

【関連する法律の改正状況】

- 令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、大企業に対し職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務化されました(中小企業に対しては、令和4年4月1日より義務化)。このため、「3 労働施策総合推進法の施行状況」に、令和2年度以降の相談、是正指導の状況等を掲載しました。
- 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ました(中小企業は令和3年4月1日から適用)。このため、「4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況」では、パートタイム労働法の相談、是正指導等の状況を含め掲載しました。

【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)】

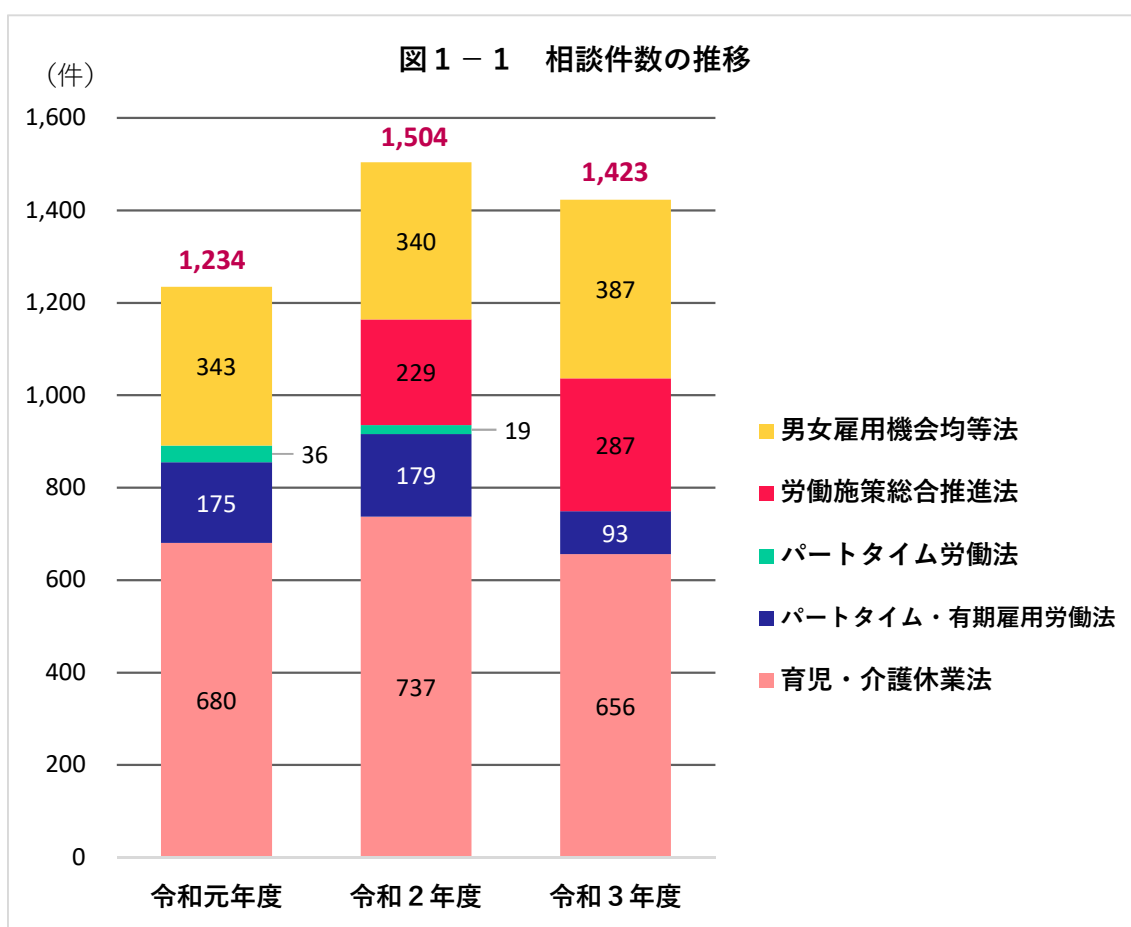


- ※1 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法連：男女雇用機会均等法第 29 条、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条、育児・介護休業法第 56 条）
- ※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（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、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・勧告を求め、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 茨城労働局雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況

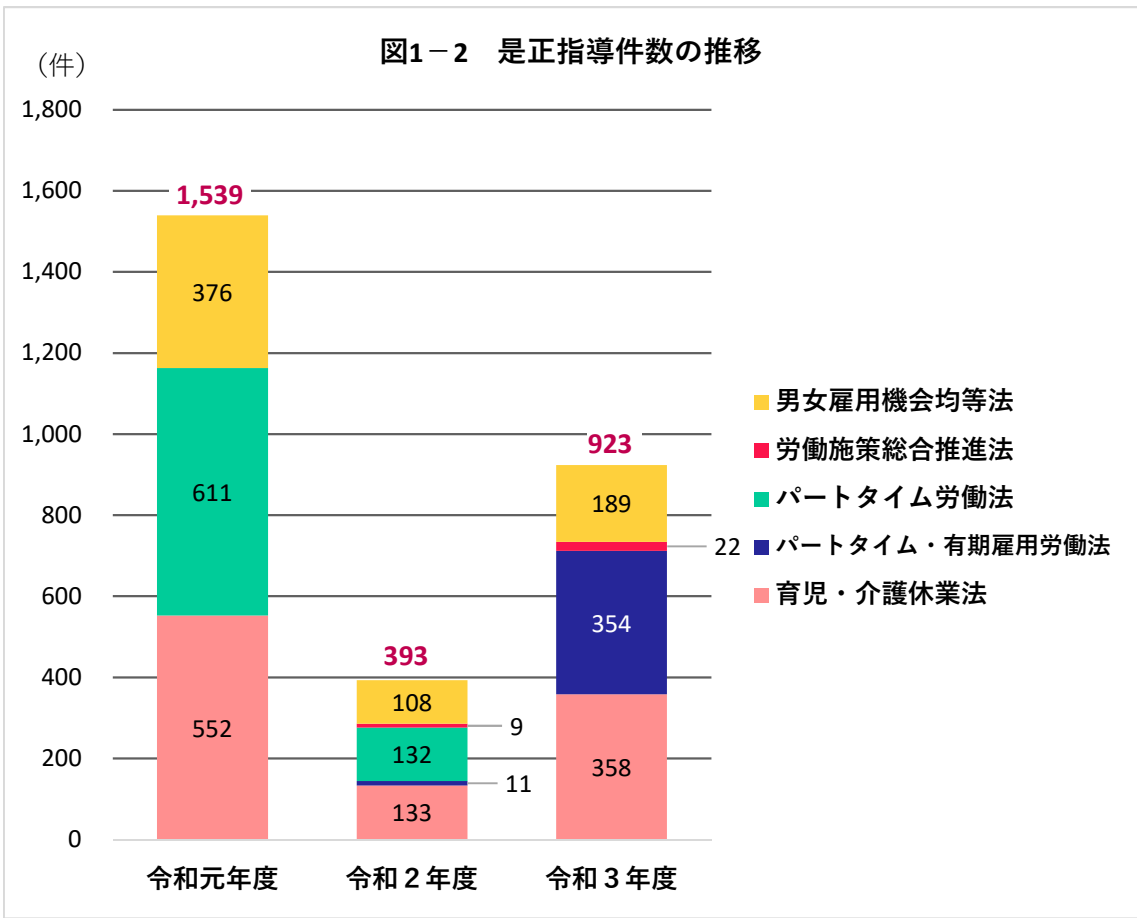
## (1) 相談の状況

- ◆ 令和3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、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合計で1,423件（対前年度比5.4%減）。
- ◆ そのうち男女雇用機会均等法関係が387件、労働施策総合推進法関係が287件、パートタイム・有期雇用労働法関係が93件、育児・介護休業法関係が656件であった（図1-1）。



(2) 是正指導の状況

- ◆ 令和3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、育児・介護休業法に関する是正指導件数は合計で923件(対前年度比134.9%増)。
- ◆ そのうち男女雇用機会均等法関係が189件、労働施策総合推進法関係が22件、パートタイム・有期雇用労働法関係が354件、育児・介護休業法関係が358件であった(図1-2)。



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度の相談件数は387件（図2-1）。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント（第11条）」に関する相談が最も多く159件（41.1%）、次いで「婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い」が81件（20.9%）となっている（表2-1）。

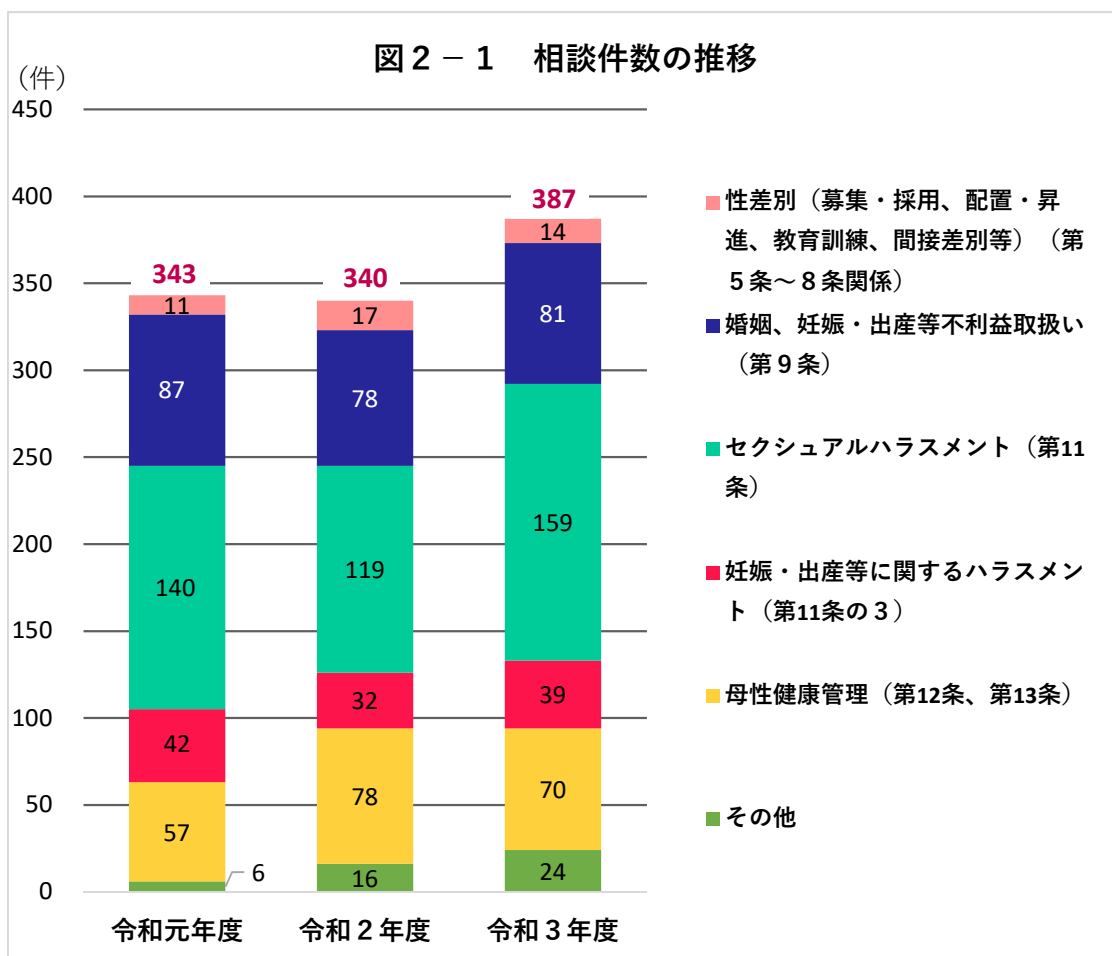


表2-1 相談内容の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3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）	11 ( 3.2%)	17 ( 5.0%)	14 ( 3.6%)
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い（第9条）	87 ( 25.4%)	78 ( 22.9%)	81 ( 20.9%)
セクシュアルハラスメント（第11条）	140 ( 40.8%)	119 ( 35.0%)	159 ( 41.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3）	42 ( 12.2%)	32 ( 9.4%)	39 ( 10.1%)
母性健康管理（第12条、第13条）	57 ( 16.6%)	78 ( 22.9%)	70 ( 18.1%)
その他	6 ( 1.7%)	16 ( 4.7%)	24 ( 6.2%)
合計	343 ( 100.0%)	340 ( 100.0%)	387 ( 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135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118事業所（87.4%）に対し、189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68件（36.0%）と最も多く、次いで「母性健康管理」62件（32.8%）となっている（表2-2）。

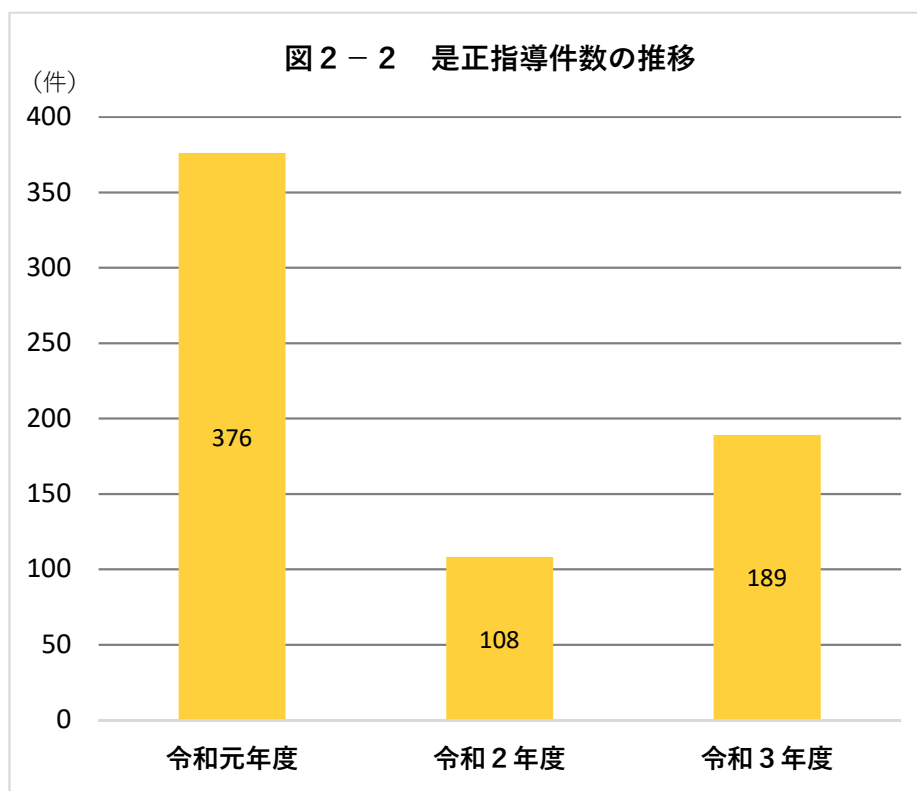


表2-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用（第5条）	0（0.0%）	3（2.8%）	0（0.0%）
福利厚生（第6条）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（0.5%）
セクシュアルハラスメント（第11条）	110（29.3%）	31（28.7%）	54（28.6%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3）	134（35.6%）	36（33.3%）	68（36.0%）
母性健康管理（第12条、第13条）	132（35.1%）	26（24.1%）	62（32.8%）
男女雇用機会均等推進者（第13条の2）	0（0.0%）	12（11.1%）	4（2.1%）
合計	376（100.0%）	108（100.0%）	189（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9件（前年度10件）。
- ◆ 「不利益取扱い」が5件と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」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 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
不利益取扱い（第9条）	1（20.0%）	8（80.0%）	5（55.6%）
セクシュアルハラスメント（第11条）	3（60.0%）	1（10.0%）	3（33.3%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3）	1（20.0%）	1（10.0%）	1（11.1%）
合計	5（100.0%）	10（100.0%）	9（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受理件数は4件（前年度2件）。
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」が3件と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」が1件となっている（表2-4）。

表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
セクシュアルハラスメント（第11条）	1（100.0%）	2（100.0%）	3（75.0%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（25.0%）
合計	1（100.0%）	2（100.0%）	4（100.0%）

### 3 労働施策総合推進法の施行状況

#### (1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度の相談件数は287件（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」に関する相談が最も多く263件（91.6%）、次いで「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4件（1.4%）となっている（表3-1）。

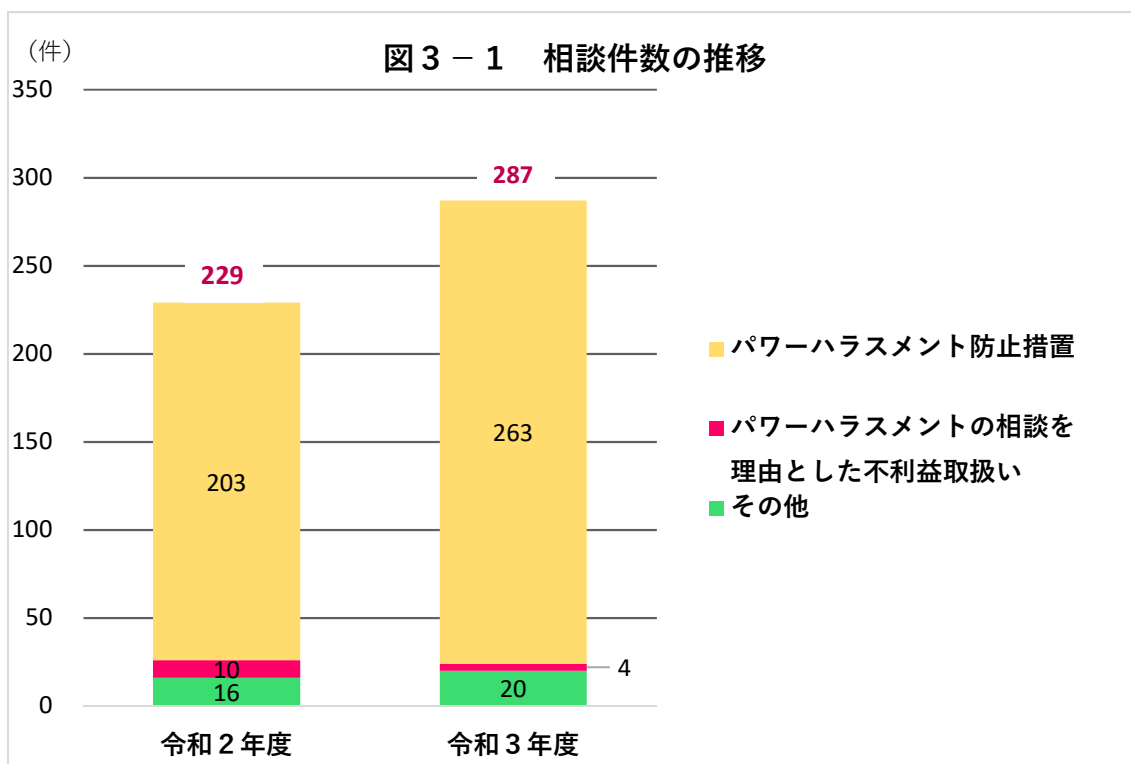


表3-1 相談内容の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
パワーハラスメント防止措置 (第30条の2第1項)	- ( - )	203 ( 88.6% )	263 ( 91.6% )
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)	- ( - )	10 ( 4.4% )	4 ( 1.4% )
その他	- ( - )	16 ( 7.0% )	20 ( 7.0% )
合計	- ( - )	229 ( 100.0% )	287 ( 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）

- ◆ 令和3年度において、報告の請求を41事業所に行い、資料の提出要求を41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19事業所に対し、22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14件と最も多く、次いで「事業主の責務 自らの言動」が5件となっている（表3-2）。

表3-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	- ( - )	8 ( 88.9% )	14 ( 63.6% )
事業主の責務 研修の実施等（第30条の3第2項）	- ( - )	0 ( 0.0% )	3 ( 13.6% )
事業主の責務 自らの言動（第30条の3第2項）	- ( - )	1 ( 11.1% )	5 ( 22.7% )
合計	- ( - )	9 ( 100.0% )	22 ( 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）

- ◆ 令和3年度における、労働局長による紛争解決援助の申立件数は1件。
- ◆ 申立の内容は「パワーハラスメント防止措置」となっている。（表3-3）。

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)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	- ( - )	1 ( 100.0% )	1 ( 100.0% )
合計	- ( - )	1 ( 100.0% )	1 ( 100.0% )

(4) 優越的言動問題調停会議による調停（労働施策総合推進法第30条の6第1項）

- ◆ 令和3年度における、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は6件。
- ◆ 申立の内容は「パワーハラスメント防止措置」となっている。（表3-4）。

表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	- ( - )	3 ( 100.0% )	6 ( 100.0% )
合計	- ( - )	3 ( 100.0% )	6 ( 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（中小企業は令和3年4月1日から適用）。下記掲載の相談、是正指導等の件数には、パートタイム労働法の件数を含む。

##### (1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度における相談件数は93件（図4-1）。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が最も多く74件（79.6%）、「正社員転換」は6件（6.5%）、「体制整備」は5件（5.4%）となっている（表4-1）。

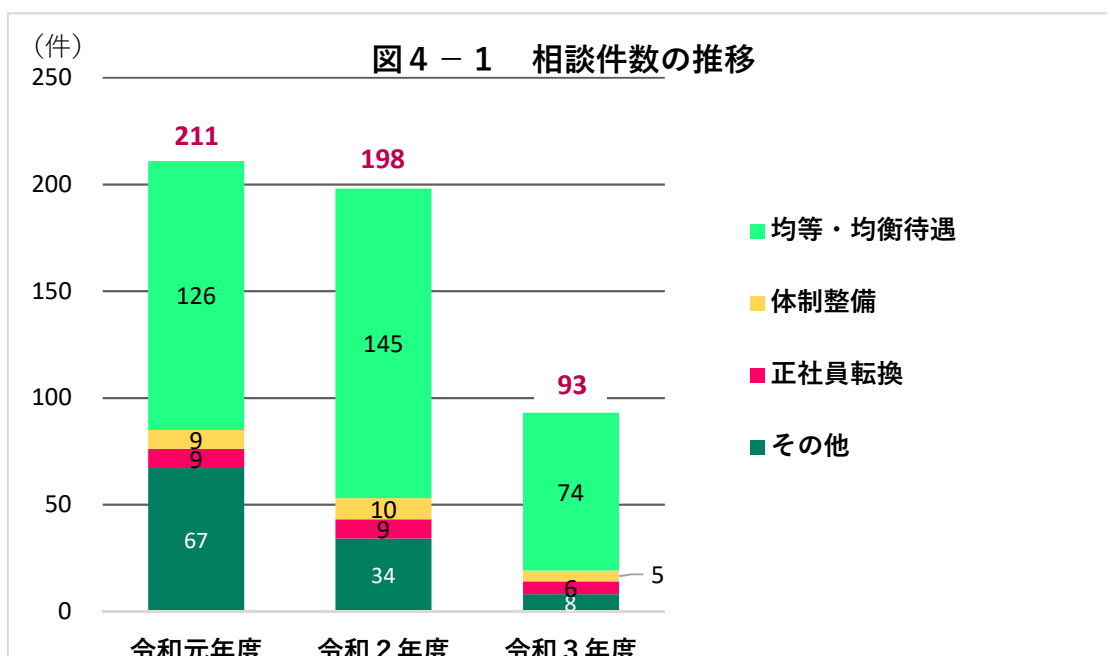


表4-1 相談内容の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
均等・均衡待遇（第8、9、10、11、12条）（※1）	126（59.7%）	145（73.2%）	74（79.6%）
体制整備（第6、7、14、16、17条）（※2）	9（4.3%）	10（5.1%）	5（5.4%）
正社員転換（第13条）	9（4.3%）	9（4.5%）	6（6.5%）
その他（指針等）	67（31.8%）	34（17.2%）	8（8.6%）
合計	211（100.0%）	198（100.0%）	93（100.0%）

※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〔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）

- ◆ 令和3年度において、雇用管理の実態把握を行った187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150事業所（80.2%）に対し、354件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項の内容は、「労働条件（特定事項）の文書交付」が90件（25.4%）と最も多く、次いで「短時間・有期雇用管理者」76件（21.5%）となっている（表4-2）。
- ◆ 是正指導を受けた企業のうち、9割以上が年度内に是正・改善している。
- ◆ 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、企業に対し第19条（事業主等に対する助言）に基づく助言182件を行った。

表4-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
労働条件（特定事項）の文書交付（第6条第1項）	115（18.8%）	37（25.9%）	90（25.4%）
労働条件（特定事項以外）の文書交付（第6条第2項）	7（1.1%）	0（0.0%）	2（0.6%）
就業規則の作成手続（第7条）	82（13.4%）	9（6.3%）	22（6.2%）
不合理な待遇の禁止（第8条）	0（0.0%）	0（0.0%）	4（1.1%）
賃金（第10条）	21（3.4%）	4（2.8%）	0（0.0%）
教育訓練（第11条）	3（0.5%）	1（0.7%）	0（0.0%）
通常の労働者への転換（第13条）	76（12.4%）	24（16.8%）	59（16.7%）
措置の内容の説明（第14条1項）	81（13.3%）	13（9.1%）	34（9.6%）
相談のための体制の整備（第16条）	17（2.8%）	3（2.1%）	9（2.5%）
短時間・有期雇用管理者（第17条）	65（10.6%）	18（12.6%）	76（21.5%）
基本的考え方（指針第2）	81 13.3%	15（10.5%）	0 0.0%
短時間雇用管理者の氏名の周知（指針第3の4）	63 10.3%	17（11.9%）	0 0.0%
短時間・有期雇用管理者の氏名の周知（指針第3の5）	0（0.0%）	2（1.4%）	58（16.4%）
合計	611（100.0%）	143（100.0%）	354（100.0%）

## 5 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆ 令和3年度における相談件数は656件。内訳は、育児関係の相談が495件(75.5%)、介護関係の相談が124件(18.9%)(図5-1)。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が320件(64.6%)と最も多く、次いで「育児休業以外」が99件(20.0%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が71件(57.3%)と最も多く、「介護休業以外」が44件(35.5%)となっている(表5-1)。

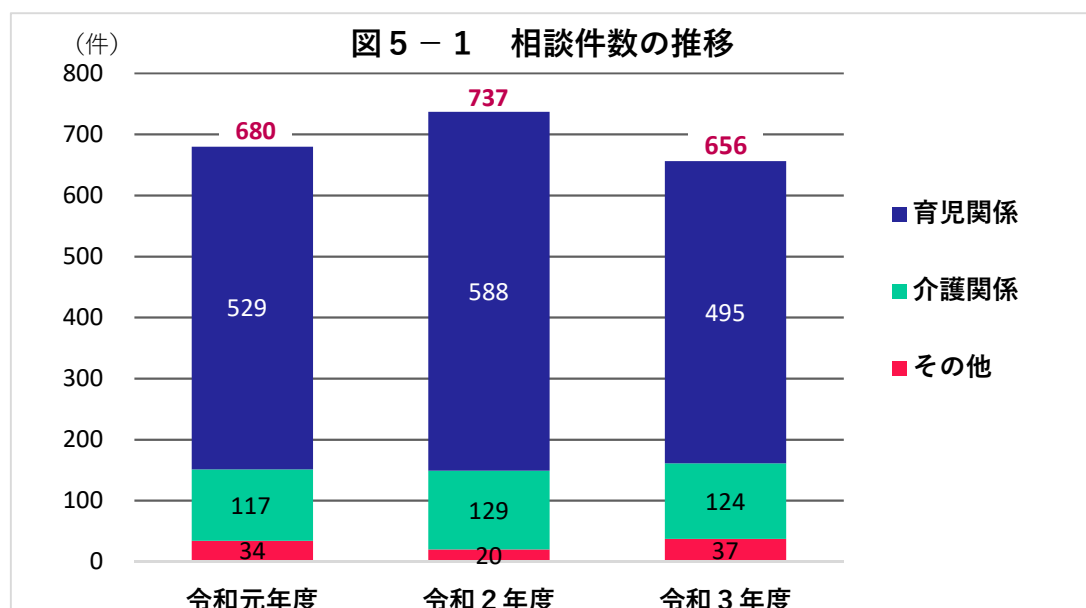


表5-1 相談内容の推移

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業	258 (48.8%)	296 (50.3%)	320 (64.6%)
	育児休業以外(※1)	162 (30.6%)	167 (28.4%)	99 (20.0%)
	育児休業に係る不利益取扱い	66 (12.5%)	75 (12.8%)	54 (10.9%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	29 (5.5%)	26 (4.4%)	11 (2.2%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	14 (2.6%)	24 (4.1%)	11 (2.2%)
	小計	529 (100.0%)	588 (100.0%)	495 (100.0%)
介護関係	介護休業	49 (41.9%)	47 (36.4%)	71 (57.3%)
	介護休業以外(※2)	55 (47.0%)	65 (50.4%)	44 (35.5%)
	介護休業に係る不利益取扱い	2 (1.7%)	1 (0.8%)	3 (2.4%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	3 (2.6%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	8 (6.8%)	15 (11.6%)	5 (4.0%)
	小計	117 (100.0%)	129 (100.0%)	124 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		34	20	37
合計		680	737	656

※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）

- ◆ 令和3年度において、雇用管理の実態把握を行った133企業のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された131事業所（98.5%）に対し、358件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆ 是正指導を行った358件のうち、育児関係は139件、介護関係は172件。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「休業などに関するハラスメント防止措置」が66件（47.5%）と最も多く、また、介護関係でも、「休業などに関するハラスメント防止措置」が66件（38.4%）と最も多くなっている（表5-2）。

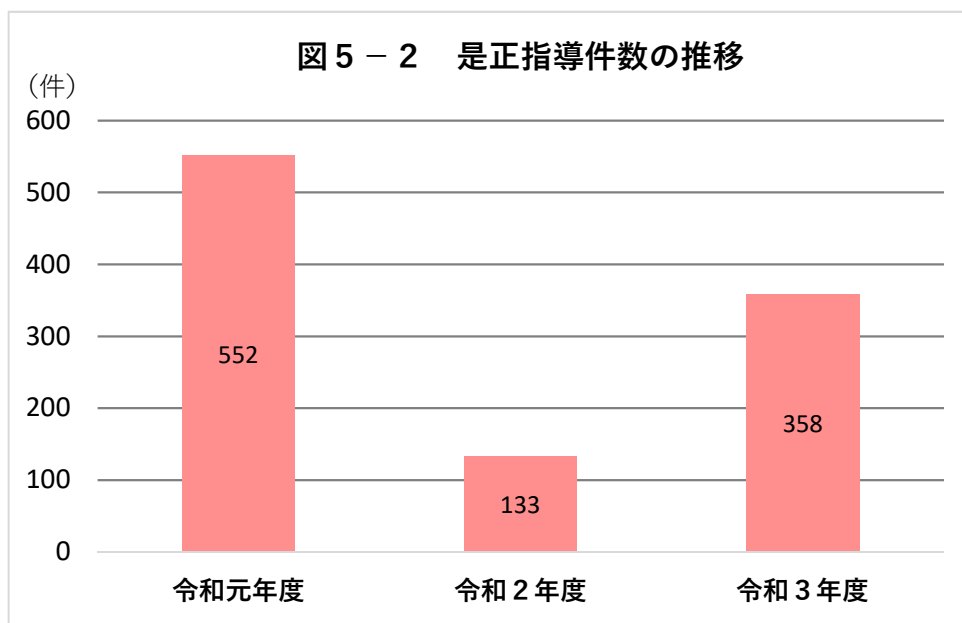


表5-2 是正指導件数の推移

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業	43 (18.0%)	7 (12.1%)	31 (22.3%)
	子の看護休暇	11 (4.6%)	3 (5.2%)	22 (15.8%)
	所定外労働の制限	8 (3.3%)	4 (6.9%)	1 (0.7%)
	時間外労働の制限	10 (4.2%)	5 (8.6%)	5 (3.6%)
	深夜業の制限	5 (2.1%)	2 (3.4%)	2 (1.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	21 (8.8%)	4 (6.9%)	5 (3.6%)
	休業などに関するハラスメント防止措置	130 (54.4%)	31 (53.4%)	66 (47.5%)
	その他	11 (4.6%)	2 (3.4%)	7 (5.0%)
	小計	239 (100.0%)	58 (100.0%)	139 (100.0%)
介護関係	介護休業	58 (21.6%)	10 (15.4%)	43 (25.0%)
	介護休暇	9 (3.4%)	4 (6.2%)	21 (12.2%)
	所定外労働の制限	7 (2.6%)	4 (6.2%)	8 (4.7%)
	時間外労働の制限	7 (2.6%)	5 (7.7%)	2 (1.2%)
	深夜業の制限	7 (2.6%)	3 (4.6%)	2 (1.2%)
	所定労働時間の短縮措置等	49 (18.3%)	9 (13.8%)	30 (17.4%)
	休業などに関するハラスメント防止措置	130 (48.5%)	30 (46.2%)	66 (38.4%)
	その他	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	268 (100.0%)	65 (100.0%)	172 (100.0%)
職業家庭両立推進者		45	10	47
合計		552	133	358

## (3) 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)

- ◆ 令和3年度における、労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は2件(いずれも育児関係)。
- ◆ 申立の内容は「休業に係る不利益取扱い事案」が1件、「休業以外に係る不利益取扱い事案」が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)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	休業に係る事案(有期契約労働者に係る事案を除く)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
	休業に係る不利益取扱い事案	3 (75.0%)	4 (80.0%)	1 (50.0%)
	休業以外に係る不利益取扱い事案	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	合計	4 (100.0%)	5 (100.0%)	2 (100.0%)