

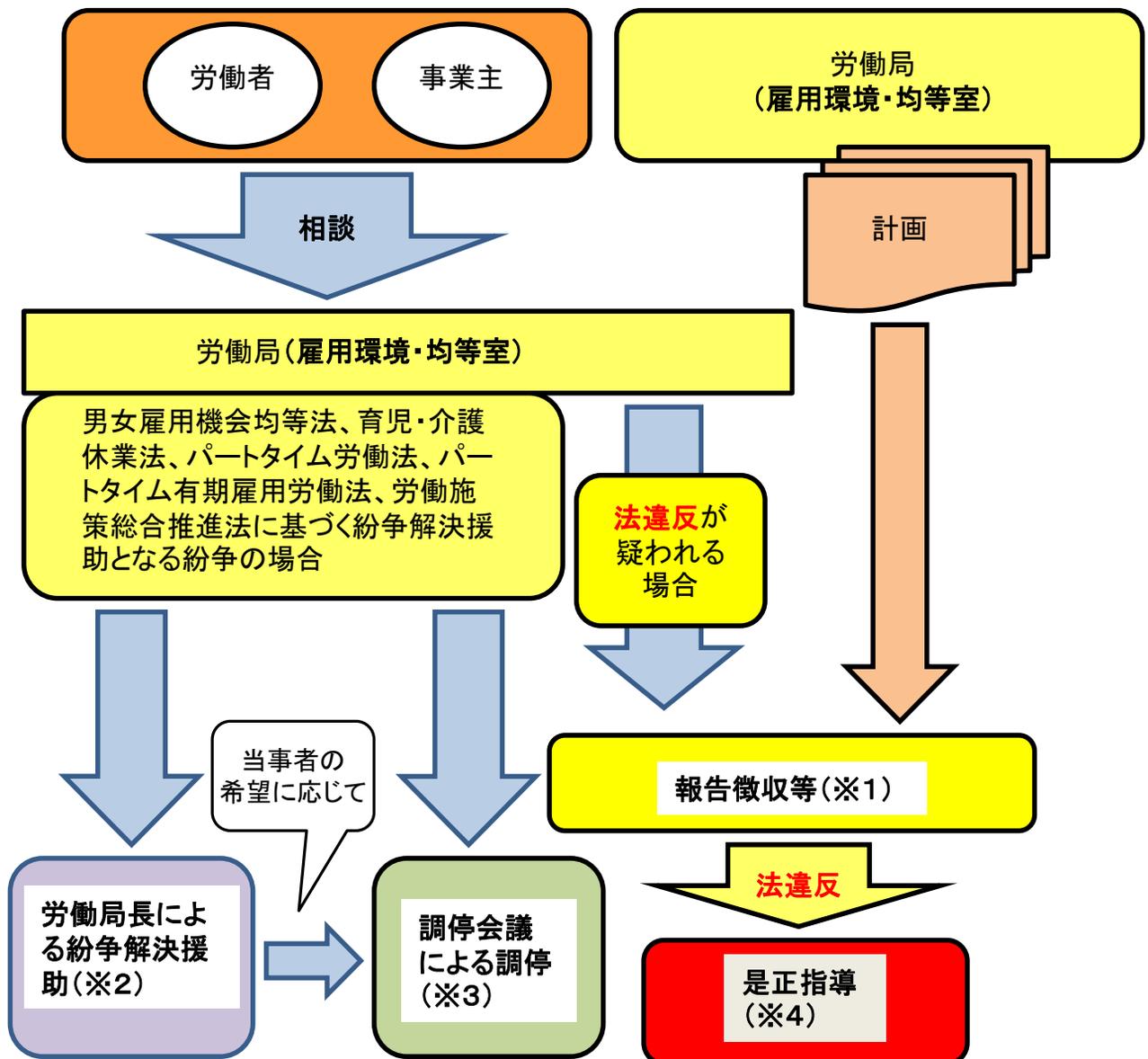
令和2年度石川労働局雇用環境・均等室における男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について

【令和元年度からの変更点】

○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日よりパートタイム・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。

○令和2年6月1日より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られた（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）ことから、相談、是正指導の状況等を記載しました。

【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、育児・介護休業法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、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、育児・介護休業法第56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、労働施策総合推進法第36条))
- ※2 「労働局長による紛争解決の援助」とは、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、育児・介護休業法第52条の4、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、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託を勧告することにより紛争を解決する制度(関連法令:男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5、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、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、育児・介護休業法第56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、労働施策総合推進法第36条)

1. 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、育児・介護休業法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び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、1,123件（対前年度比13.2%増）。
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は205件（18.3%）、育児・介護休業法関係に関する相談は730件（65.0%）、パートタイム労働法に関する相談は15件（1.3%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は139件（12.4%）、労働施策総合推進法に関する相談は34件（3.0%）であった（図1-1、表1-1）。

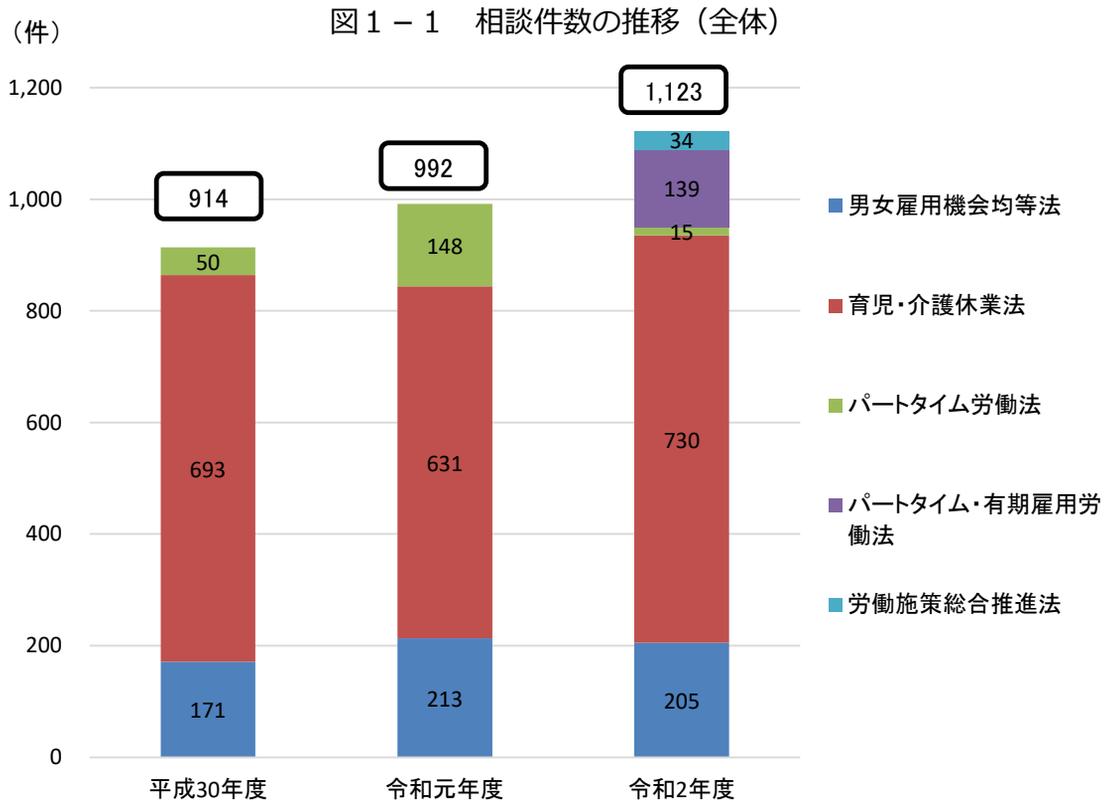


表1-1 相談件数の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
男女雇用機会均等法	171	18.7%	213	21.5%	205	18.3%
育児・介護休業法	693	75.8%	631	63.6%	730	65.0%
パートタイム労働法	50	5.5%	148	14.9%	15	1.3%
パートタイム・有期雇用労働法	-	-	-	-	139	12.4%
労働施策総合推進法	-	-	-	-	34	3.0%
合計	914	100.0%	992	100.0%	1,123	100.0%

(2) 是正指導の状況

- ◆ 雇用環境均等室が行った男女雇用機会均等法、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、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する是正指導件数は654件(対前年度比43.5%減)。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が152件(23.2%)、育児・介護休業法関係が409件(62.5%)、パートタイム労働法関係が57件(8.7%)、パートタイム・有期雇用労働法関係が31件(4.7%)、労働施策総合推進法関係が5件(0.8%)であった(図1-2、表1-2)。

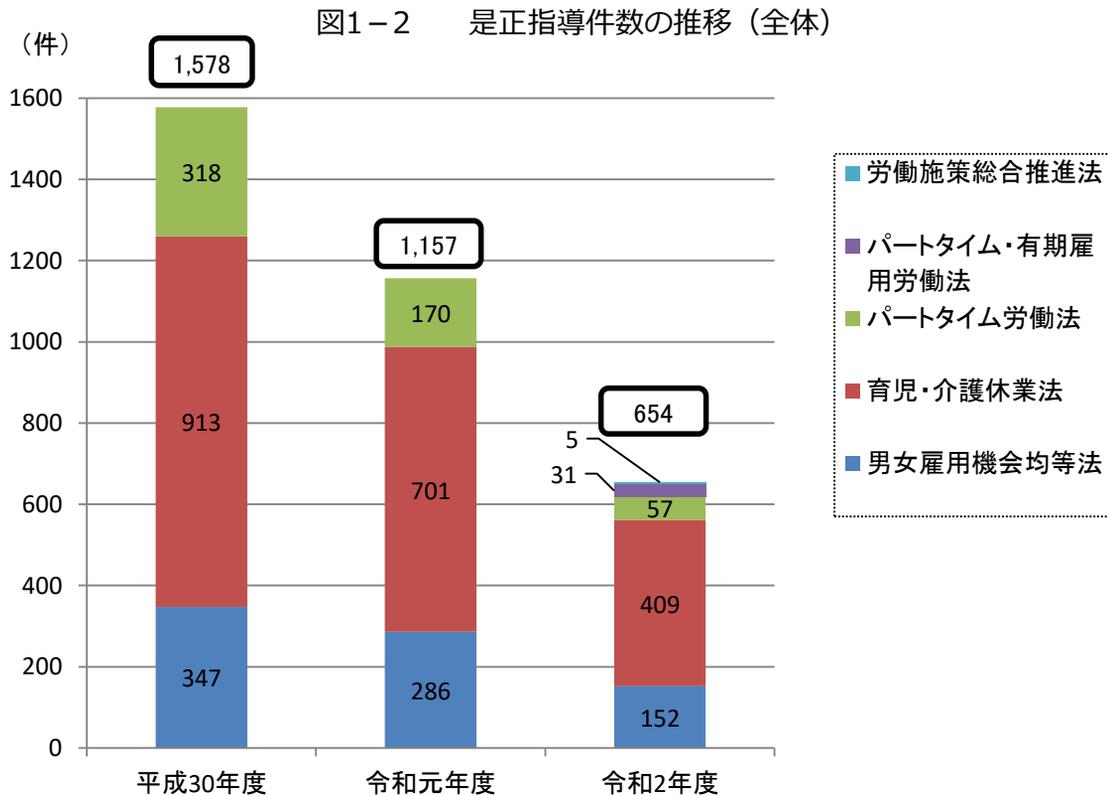


表1-2 是正指導件数の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
男女雇用機会均等法	347	22.0%	286	24.7%	152	23.2%
育児・介護休業法	913	57.9%	701	60.6%	409	62.5%
パートタイム労働法	318	20.2%	170	14.7%	57	8.7%
パートタイム・有期雇用労働法	-	-	-	-	31	4.7%
労働施策総合推進法	-	-	-	-	5	0.8%
合計	1578	100.0%	1157	100.0%	654	100.0%

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205件(対前年比 3.8%減)(図2-1)。
- ◆ 相談内容別にみると、「母性健康管理(第12条、第13条関係)」に関する相談が最も多く76件(37.1%)、次いで「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」に関する相談が50件(24.4%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」に関する相談が45件(22.0%)となっている(表2-1)

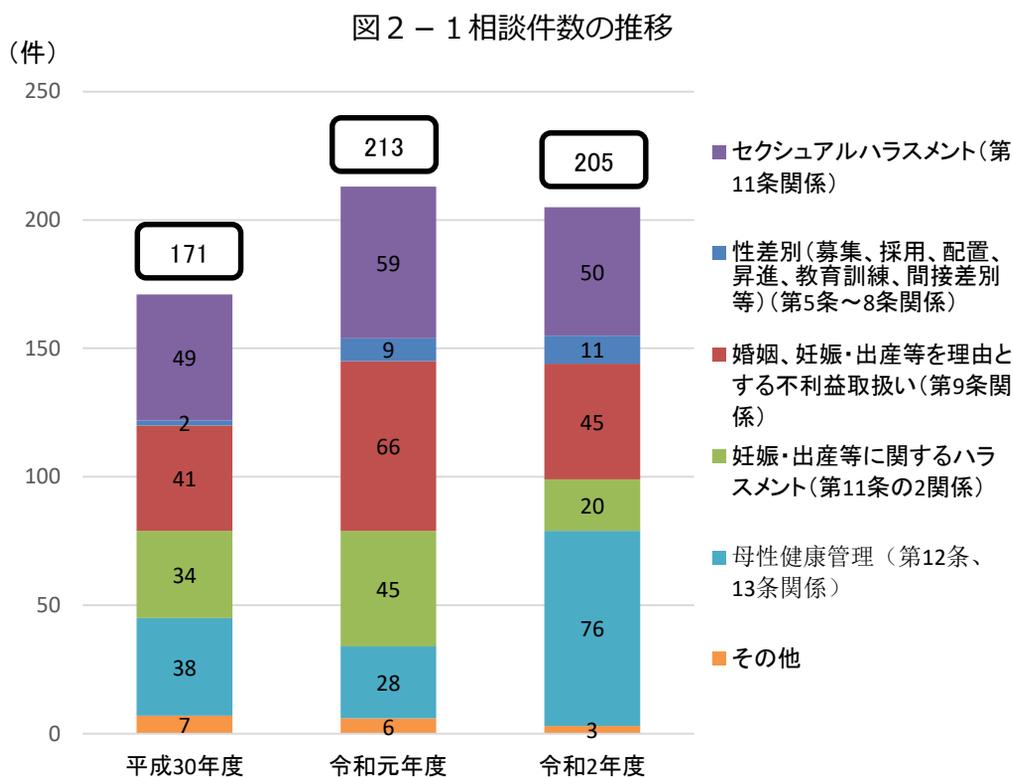


表2-1 相談内容の推移

(件)

	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条～8条関係)	2 (1.2%)	9 (4.2%)	11 (5.4%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	41 (24.0%)	66 (31.0%)	45 (22.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	34 (19.9%)	45 (21.1%)	20 (9.8%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	49 (28.7%)	59 (27.7%)	50 (24.4%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	38 (22.2%)	28 (13.1%)	76 (37.1%)
その他	7 (4.1%)	6 (2.8%)	3 (1.5%)
合計	171 (100.0%)	213 (100.0%)	205 (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96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86事業所(89.6%)に対し、152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(第11条の2関係)」が60件(39.5%)と最も多く、次いで「母性健康管理(第12条、第13条)」の44件(28.9%)、セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)」の41件(27.0%)の順となっている。(表2-2)

(件) 図2-2 是正指導件数の推移

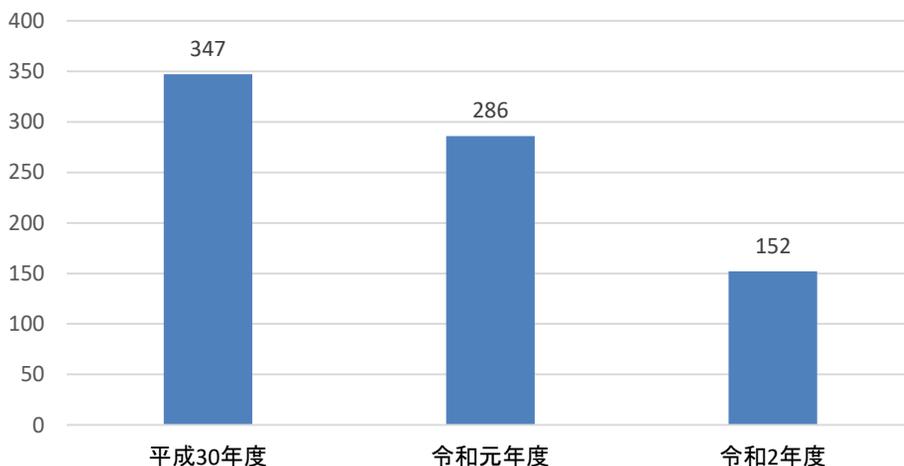


表2-2 是正指導件数の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第5条関係(募集・採用)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%
第7条関係(間接差別)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第9条関係(妊娠・出産等不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	5	3.3%
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	128	36.9%	76	26.6%	41	27.0%
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	91	26.2%	102	35.7%	60	39.5%
第12条、13条関係(母性健康管理)	128	36.9%	108	37.8%	44	28.9%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	347	100.0%	286	100.0%	152	100.0%

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は730件(対前年度比15.7%増)。
- ◆ 育児関係の相談が546件(74.8%)、介護関係の相談が174件(23.8%) (図3-1)。
- ◆ 育児関係では「育児休業」が282件(51.6%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置など)」が184件(33.7%)の順となっている(表3-1)。
- ◆ 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の措置等など)」が113件(64.9%)、「介護休業」が49件(28.2%)の順となっている(表3-1)。
- ◆ 契約期間の定めのある労働者からの相談内容を見ると、「育児休業」が6件(54.5%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が4件(36.4%)、「介護休業」が1件(9.1%)となっている(表3-2)。

図3-1 相談件数の推移

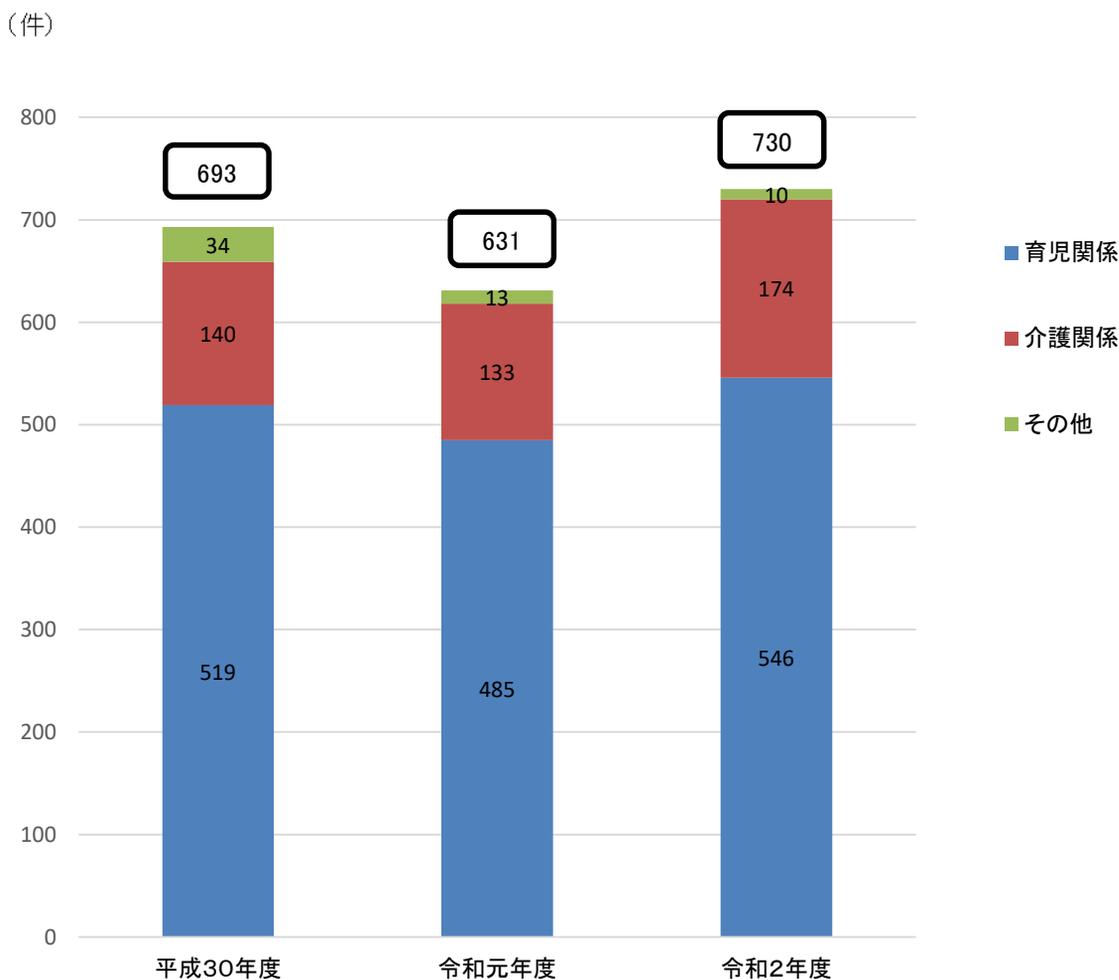


表3-1 相談内容の推移

		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
育児関係	育児休業 (第5条関係)	265	51.1%	253	52.2%	282	51.6%
	育児休業以外 (子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	165	31.8%	139	28.7%	184	33.7%
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	31	6.0%	50	10.3%	49	9.0%
	育児休業以外に係る不利益取扱い (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)	19	3.7%	12	2.5%	17	3.1%
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	39	7.5%	31	6.4%	14	2.6%
	小計	519	100.0%	485	100.0%	546	100.0%
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	58	41.4%	54	40.6%	49
	介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条の6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	53	37.9%	53	39.8%	113	64.9%
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	0	0.0%	1	0.8%	2	1.1%
	介護休業以外に係る不利益取扱い (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%	1	0.8%	1	0.6%
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	29	20.7%	24	18.0%	9	5.2%
	小計	140	100.0%	133	100.0%	174	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		34		13		10	
合計		693		631		730	

表3-2 雇用形態別 相談内容の内訳

(件)

相談内容	雇用形態別		契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
育児休業(第5条関係)	276	74.4 %	6	54.5 %		
介護休業(第11条関係)	48	12.9 %	1	9.1 %		
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	45	12.1 %	4	36.4 %		
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	2	0.5 %	0	0.0 %		
合計	371	100.0 %	11	100.0 %		

※ 雇用形態が確認できた事案に限る。

(2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第56条)

- ◆ 146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・介護休業法違反が確認された142事業所(97.3%)に対し、409件の是正指導を実施(図3-2)。
- ◆ 是正指導を行った409件のうち育児関係は188件、介護関係は211件(表3-3)。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では「第5条関係(育児休業)」が44件(23.4%)、「第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」が43件(22.8%)、介護関係では「第11条関係(介護休業)」が73件(34.5%)、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が56件(26.5%)となっている(表3-3)。

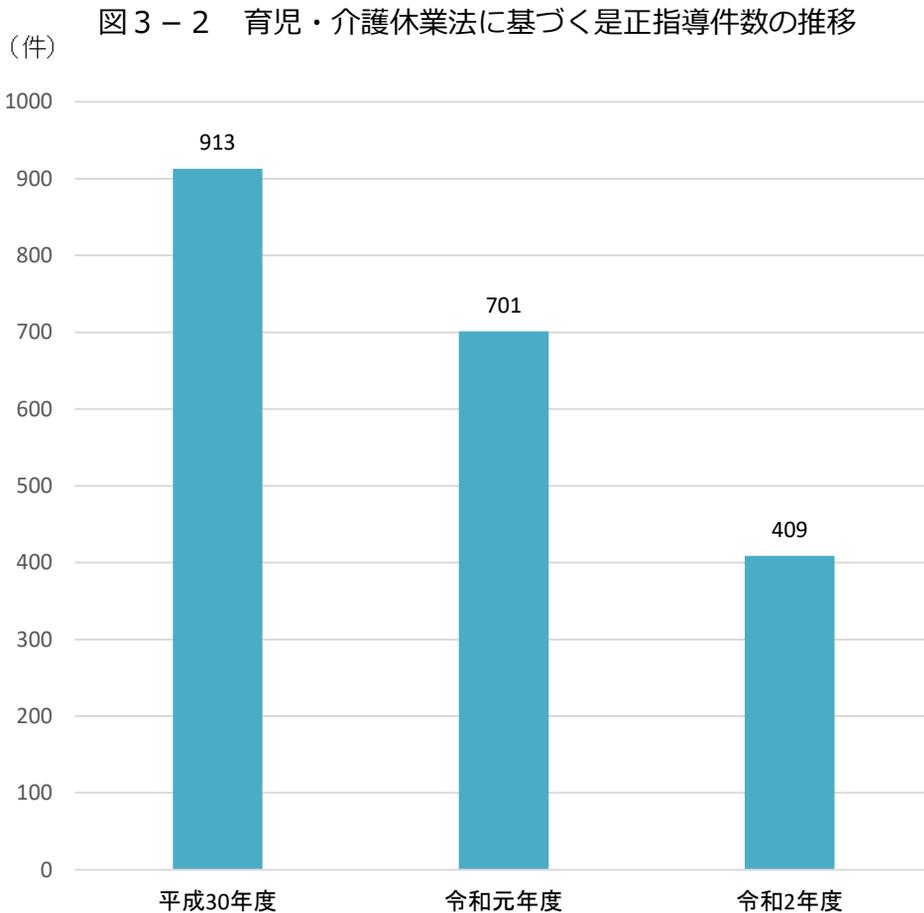


表3-2 是正指導件数の推移

		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
育児関係	第5条関係(育児休業)	86	22.8%	62	21.5%	44	23.4%
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	29	7.6%	23	7.9%	22	11.7%
	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(不利益扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	21	5.5%	15	5.2%	12	6.3%
	第17条関係(時間外労働の制限)	23	6.1%	15	5.2%	10	5.3%
	第19条関係(深夜業の制限)	11	2.9%	7	2.4%	4	2.1%
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	35	9.2%	32	11.1%	19	10.1%
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	121	32.0%	97	33.6%	43	22.8%
	即第7条第4項から第6項関係(休業期間の通知)	51	13.5%	37	12.8%	34	18.0%
	小計	377	100.0%	288	100.0%	188	100.0%
介護関係	第11条関係(介護休業)	102	23.9%	84	26.1%	73	34.5%
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	34	7.9%	28	8.7%	16	7.5%
	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(不利益扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	46	10.7%	23	7.1%	11	5.2%
	第18条関係(時間外労働の制限)	24	5.6%	13	4.0%	6	2.8%
	第20条関係(深夜業の制限)	12	2.8%	9	2.8%	4	1.8%
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	87	20.4%	63	19.6%	56	26.5%
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	121	28.4%	97	30.2%	42	19.9%
	即第23条第2項から第6項関係(休業期間の通知)	0	0.0%	4	1.2%	3	1.4%
	小計	426	100.0%	321	100.0%	211	100.0%
その他(職業家庭両立推進者等)		110		92		10	
合計		913		701		409	

4-1 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、15件(対前年度比 89.9%減)(図4-1-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると「均等・均衡待遇」に関する相談が7件(46.7%) と最も多い(表4-1-1)。

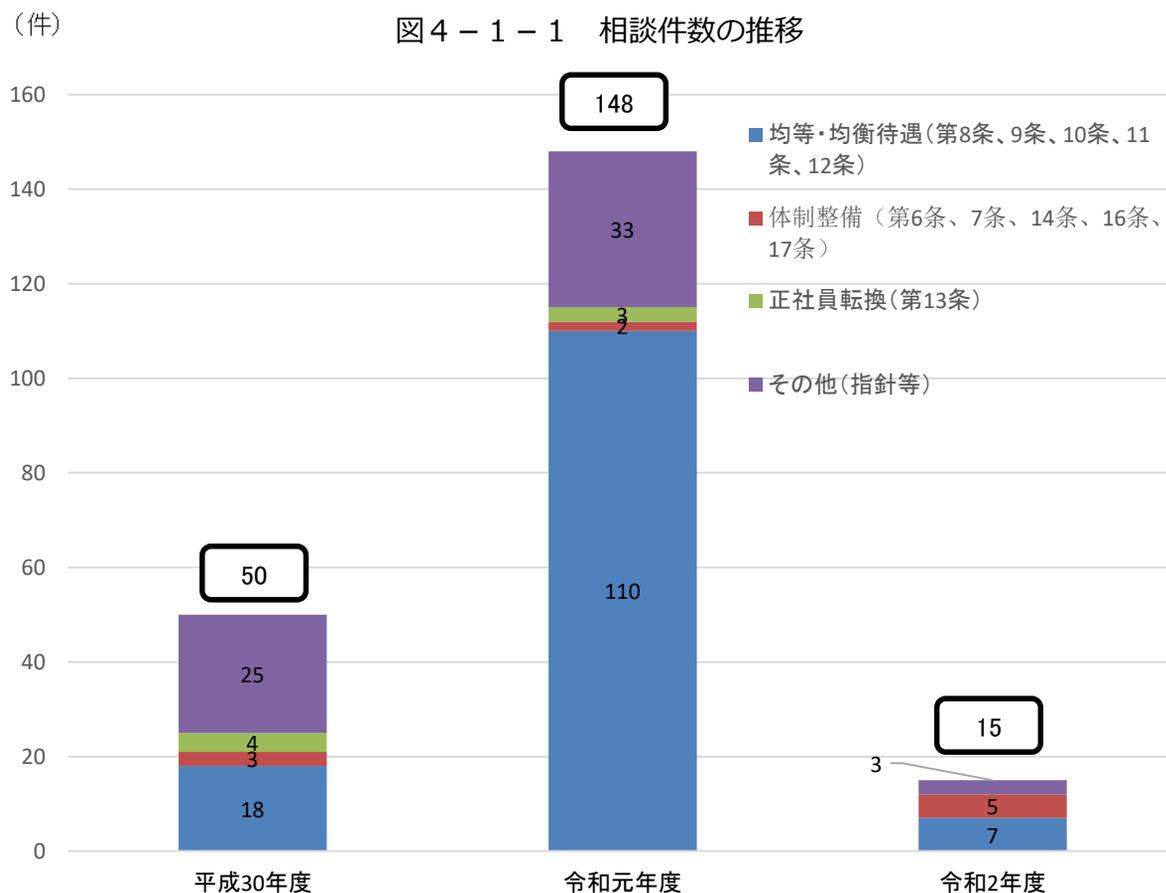


表4-1-1 相談内容の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	18	36.0%	110	74.3%	7	46.7%
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	3	6.0%	2	1.4%	5	33.3%
正社員転換(第13条)	4	8.0%	3	2.0%	0	0.0%
その他(指針等)	25	50.0%	33	22.3%	3	20.0%
合計	50	100.0%	148	100.0%	15	100.0%

(2) 是正指導の状況(パートタイム労働法第18条第1項)

- ◆ 102事業所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26事業所(25.5%)に対し、57件の是正指導を実施(図4-1-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等(第6条関係)」が17件(29.8%)、次いで「短時間雇用管理者(第17条)」が9件(15.8%)となっている(表4-1-2)

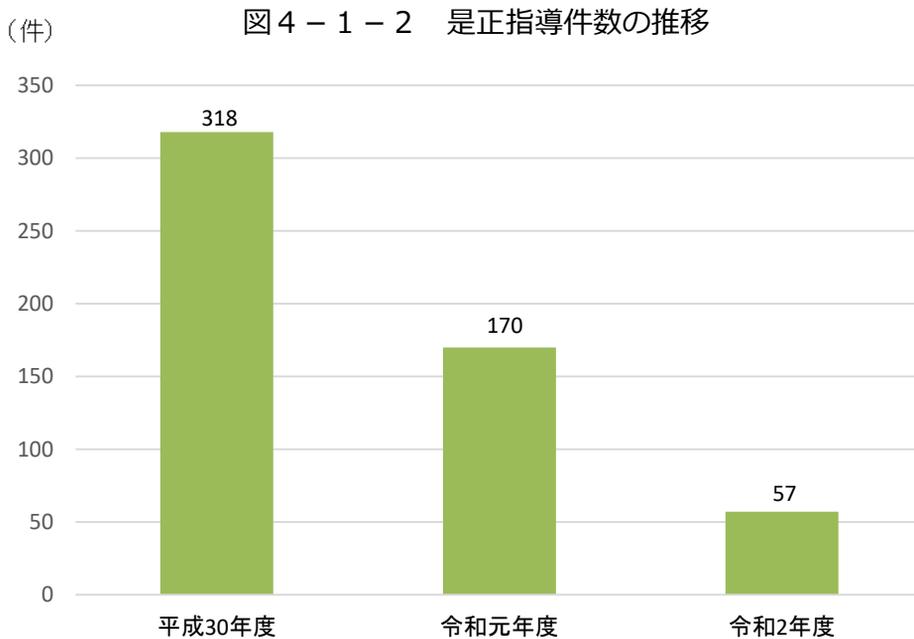


表4-1-2 是正指導件数の推移

項目	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
第6条関係(労働条件の文書交付等)	97	30.5%	39	22.9%	17	29.8%
第7条関係(就業規則の作成手続)	0	0.0%	30	17.6%	7	12.3%
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)	6	1.9%	5	2.9%	6	10.5%
第11条関係(教育訓練)	1	0.3%	0	0.0%	1	1.8%
第12条関係(福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条(通常の労働者への転換)	74	23.3%	29	17.1%	5	8.8%
第14条(措置の内容等の説明)	43	13.5%	27	15.9%	5	8.8%
第15条(指針関係)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第16条(相談のための体制の整備)	48	15.1%	14	8.2%	7	12.3%
第17条(短時間雇用管理者)	49	15.4%	26	15.3%	9	15.8%
合計	318	100.0%	170	100.0%	57	100.0%

4-2 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、139件(図4-2-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、「均等・均衡待遇に関する相談が118件(84.9%)と最も多い(表4-2-1)。

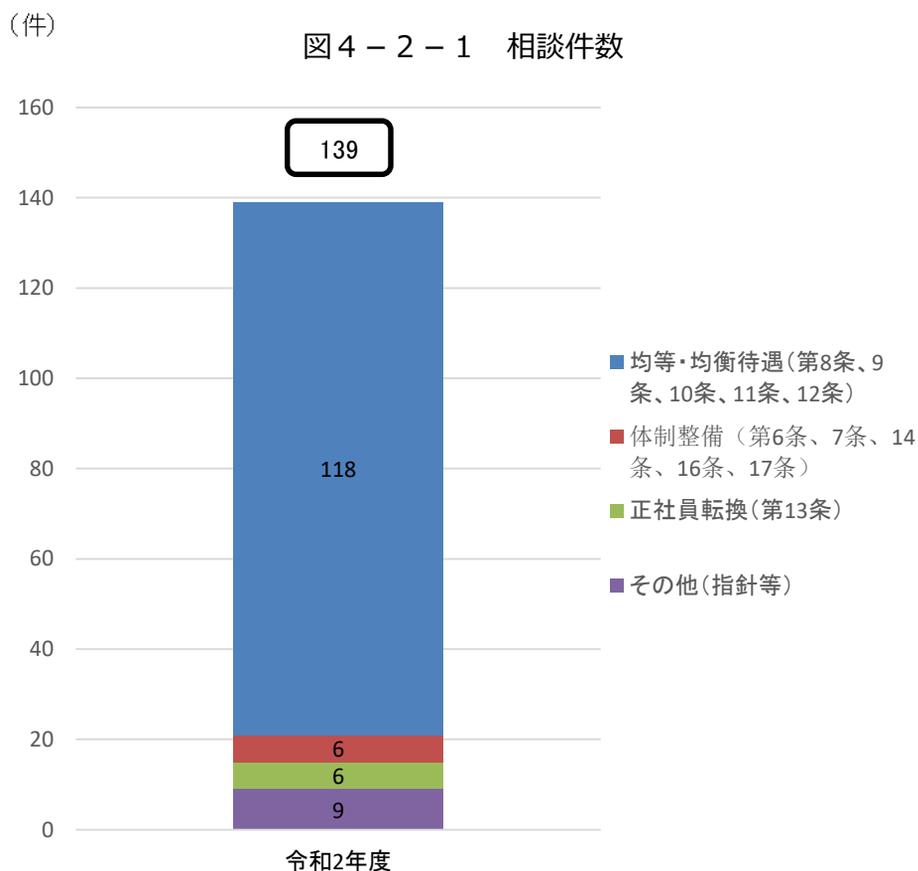


表4-2-1 相談内容の内訳

	令和2年度	
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	118	84.9%
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	6	4.3%
正社員転換(第13条)	6	4.3%
その他(指針等)	9	6.5%
合計	139	100.0%

(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)

- ◆ 41事業所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40事業所(97.6%)に対し、31件の是正指導を実施(図4-2-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「第14条関係(労働条件の文書交付等)」が11件(35.5%)と最も多く、次いで「第13条関係(短時間雇用管理者)」が8件(25.8%)となっている(表4-2-2)。

図4-2-2 是正指導件数

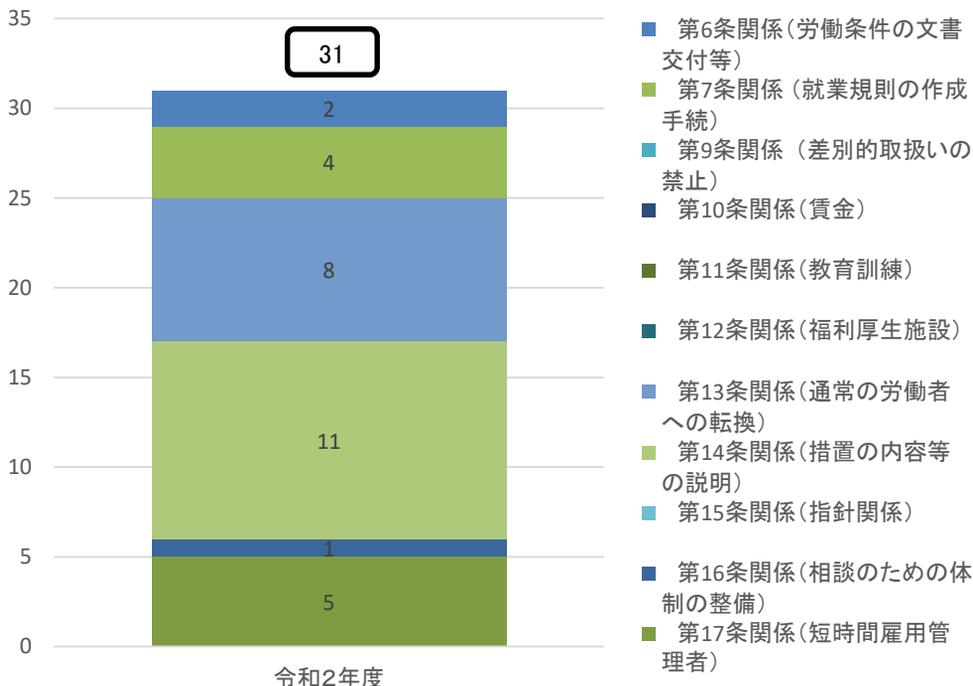


表4-2-2 是正指導件数の内訳

項目	令和2年度	
第6条関係(労働条件の文書交付等)	2	6.5%
第7条関係(就業規則の作成手続)	4	12.9%
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	0	0.0%
第10条関係(賃金)	0	0.0%
第11条関係(教育訓練)	0	0.0%
第12条関係(福利厚生施設)	0	0.0%
第13条関係(通常労働者への転換)	8	25.8%
第14条関係(措置の内容等の説明)	11	35.5%
第15条関係(指針関係)	0	0.0%
第16条関係(相談のための体制の整備)	1	3.2%
第17条関係(短時間雇用管理者)	5	16.1%
合計	31	100.0%

5 労働施策総合推進法の施行状況

※改正労働施策総合推進法は令和2年6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4年4月1日から適用)

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、34件(図5-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、「その他(罰則、紛争解決援助制度等)」に関する相談が18件(52.9%)
次いで「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が16件(47.1%) となっている(表5-1)。

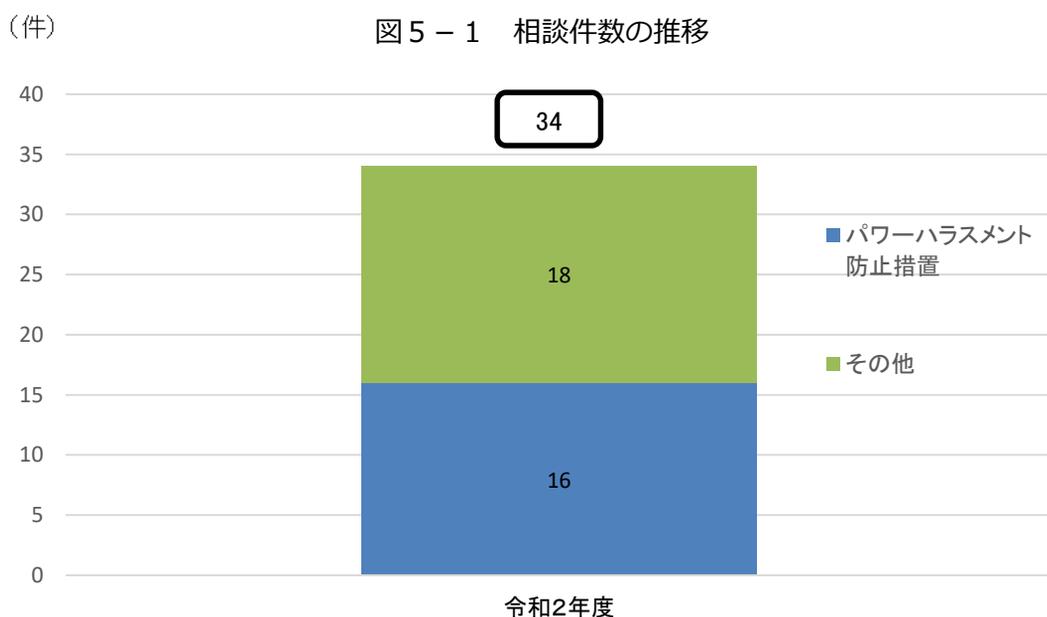


表5-1 相談内容の内訳

項目	令和2年度	
	件数	割合
パワーハラスメント防止措置	16	47.1%
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い	0	0.0%
その他(罰則、紛争解決援助制度等)	18	52.9%
合計	34	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12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5事業所に対し、5件の是正指導を実施。(図5-1)。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項) 5件(100%)となっている(表5-2)。

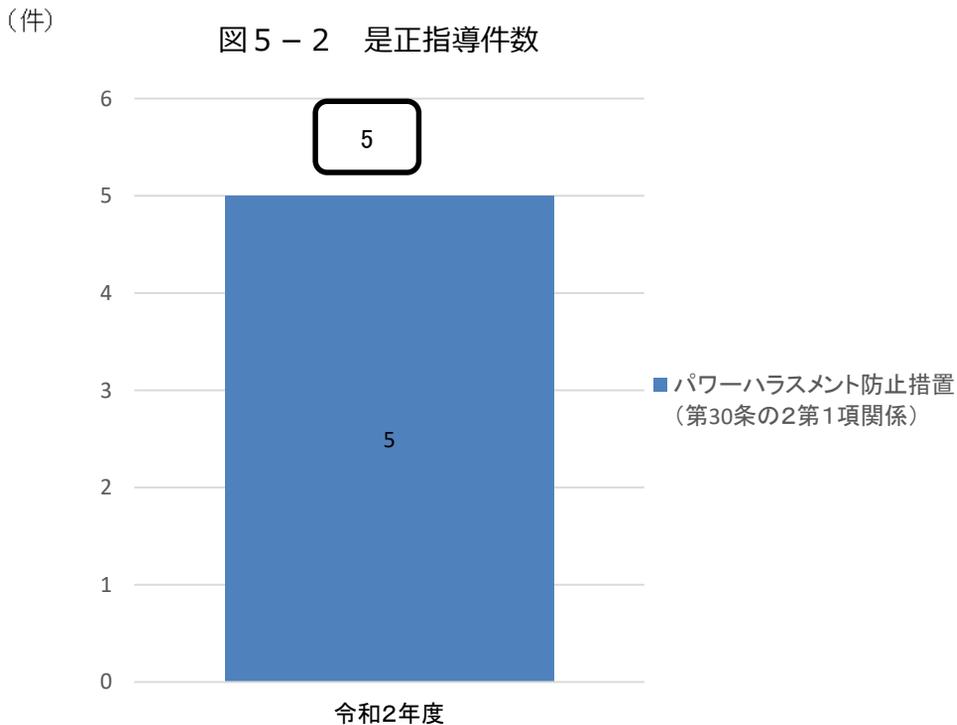


表5-2 是正指導件数

項目	令和2年度	
	件数	割合
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	5	100.0%
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項関係)	0	0.0%
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い(第30条の5第1項、第30条の6第1項関係)	0	0.0%
合計	5	100.0%

6. 労働局長による紛争解決の援助の状況

- ◆ 受理件数は3件。
 - 育児・介護休業法(育児休業に係る不利益取扱い関係) 1件
 - 労働施策総合推進法関係(パワーハラスメント防止措置関係) 2件

7. 調停の状況

- ◆ 受理件数は2件
 - 男女雇用機会均等法関係(セクシュアルハラスメント関係) 2件