



報道関係者 各位

令和3年6月28日

【照会先】

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課

課長 山崎 嘉之

課長補佐 奥町 由美子

(電話) 045(211)7380

「令和2年度 雇用均等関係法の施行状況」を公表します
～パワーハラスメント対策の義務化、同一労働同一賃金の適用等の法改正や
新型コロナウイルス感染症拡大により相談が増加～

神奈川県労働局（局長 川口 達三）では、令和2年度に雇用環境・均等部が取り扱った雇用均等関係法（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、労働施策総合推進法）に関する相談、労働局長による紛争解決の援助^{※1}申立、調停^{※2}申請、是正指導の状況について取りまとめましたので公表します。

当局では、この取りまとめ結果を踏まえて、今後とも制度の円滑な施行に努めてまいります。特に、令和3年6月9日に公布された改正育児・介護休業法（別添3）の改正内容を周知するとともに、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理の措置（別添4）、パワーハラスメント対策（労働施策総合推進法）の義務化（別添5）や同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）の適用（別添6）についても周知してまいります。

また、大企業に対し、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく職場におけるハラスメント防止対策について一体的な是正指導や、本年4月より中小企業にも適用された同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）に基づく是正指導を積極的に実施します。

【令和2年度 施行状況のポイント】（別添参照）

1 相談件数が前年度の約1.7倍（図-1）

令和2年度における雇用均等関係法に関する相談は、7,577件で前年度の4,469件から3,108件（約1.7倍）の増加となった。その内訳はパワハラ対策（労働施策総合推進法）の義務化（845件）や同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）（676件）等の法改正による相談が増加したことや、母性健康管理の措置（男女雇用機会均等法）528件が前年度の155件の約3.4倍に増加する等、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響がみられる。

2 同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）に関する労使トラブル解決制度の利用者が増加（図-2）

労働局では、労働者と事業主の間で、均等関係法に関するトラブルが生じた場合、トラブルの早期解決のために「都道府県労働局長による紛争解決の援助」（以下「援助」）を行っている。

令和2年度における援助の申立件数は、69件となった（図-2）。援助のうちパートタイム労働法に基づく援助は、平成30年度に2件あった他、申立がない状態が続いていたが、同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）が施行されたことにより12件の申立があった。

※1 「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トラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度

※2 「調停」とは、弁護士等の労働問題の専門家である調停委員が労働者と事業主双方から意見を聴取し、調停案の受諾を勧告することによりトラブルの解決を図る制度。

（別添資料）

別添1 雇用均等関係法に関する施行状況（概況）

別添2 神奈川労働局で取り扱った援助事例

別添3 育児・介護休業法改正ポイントのご案内

別添4 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理の措置について

別添5 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

別添6 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は1,376件で、前年度の1,050件から326件の増加となった。
- ◆ 相談内容別にみると「母性健康管理」528件（前年度155件）と「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」286件（同241件）が増加しており、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が見られる。

表1-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	令和元年度	令和2年度
第5条～第8条関係（性差別）	66	53
第9条関係（婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	241	286
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	400	351
第11条の3関係（妊娠・出産等ハラスメント）	143	79
第12条、第13条関係（母性健康管理）	155	528
その他	45	79
合 計	1,050	1,376

(2) 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21件で、前年度の25件から4件の減少となった。
- ◆ 申立内容別にみると、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く10件、次に「セクシュアルハラスメント」8件、「母性健康管理」2件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」1件の順であった。

表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	令和元年度	令和2年度
第6条関係（配置・昇進、降格、教育訓練等）	0	0
第9条関係（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	14	10
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	10	8
第11条の3（妊娠、出産等に関するハラスメント）	1	1
第12条、第13条関係（母性健康管理）	0	2
合 計	25	21

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 3 件で前年度と同じであった。内容は「セクシュアルハラスメント」2 件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」1 件であった。

表 1-3 機会均等調停会議による調停受理件数 (件)

事 項	令和元年度	令和 2 年度
第 9 条関係 (妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	1
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	1	2
合 計	3	3

(3) 是正指導

- ◆ 令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、事業場訪問による計画的な是正指導ができない時期があったことから、指導件数が減少したが、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措置が義務となる労働施策総合推進法が大企業に適用されたことから、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置について、一体的、重点的に是正指導を行った。
- ◆ ハラスメントに進展することを防ぐ観点から、妊娠した女性の定期的健康診断のための時間を確保する母性健康管理措置についても併せて是正指導を行った。
- ◆ 雇用管理の実態を調査した 99 事業場に対し、延べ 154 件の是正指導を行った。

表 1-4 是正指導件数 (件)

事 項	令和元年度	令和 2 年度
第 5 条関係 (募集、採用)	3	4
第 6 条関係 (配置・昇進、降格、教育訓練等)	1	1
第 9 条関係 (妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	0
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	115	25
第 11 条の 2 (セクハラ 事業主の責務)		5
第 11 条の 3 (妊娠・出産等に関するハラスメント)	140	30
第 11 条の 4 (妊娠・出産等に関するハラスメント 事業主の責務)		9
第 12 条、第 13 条関係 (母性健康管理)	253	50
男女雇用機会均等推進者		30
合 計	512	154

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は4,436件で、前年度の3,066件から1,370件の増加となった。
- ◆ 「育児休業」1,783件（前年度1,250件）、「育児休業に関する不利益取扱い」321件（同289件）の増加については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が考えられる。
- ◆ また、育児・介護休業法の改正により、令和3年1月より子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得が可能となったことに伴い、「育児短時間勤務、子の看護休暇等育児に関する両立支援制度」1,007件（前年度570件）、「介護短時間勤務、介護休暇等介護に関する両立支援制度」647件（同248件）もそれぞれ増加した。

表2-1 相談内容の内訳 (件)

	事 項	令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	第5条～第9条の2関係(育児休業)	1,250	1,783
	第16条の2、第16条の3、第16条の8、第17条、第19条、第23条、第24条、第26条関係(育児短時間勤務、子の看護休暇等育児に関する両立支援制度)	570	1,007
	第10条関係(育児休業に関する不利益取扱い)	289	321
	第16条の4、第16条の9、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(育児休業以外の不利益取扱い)	108	122
	第25条関係(育児ハラスメント)	117	61
	小計	2,334	3,294
介 護 関 係	第11条～第15条関係(介護休業)	294	322
	第16条の5、第16条の6、第16条の8、第18条、第20条、第23条、第24条、第26条関係(介護短時間勤務、介護休暇等介護に関する両立支援制度)	248	647
	第16条関係(介護休業に関する不利益取扱い)	38	15
	第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条、第52条の4、第52条の5関係(介護休業以外の不利益取扱い)	26	11
	第25条関係(介護ハラスメント)	64	36
	小計	670	1,031
その他		62	111
合 計		3,066	4,436

(2) 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13件で、前年度の19件から6件の減少となった。
- ◆ 申立内容別にみると、「育児休業に係る不利益取扱い」9件（前年度12件）が最も多く、「期間雇用者の育児休業」3件（同1件）、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」1件（同1件）の順であった。

表 2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項		令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	第 5 条関係 (育児休業 (期間雇用者の育児休業を除く))	1	1
	第 5 条関係 (期間雇用者の育児休業)	1	3
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護休暇)	0	0
	第 10 条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	12	9
	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 関係 (育児休業以外に係る不利益取扱い)	1	0
	第 23 条第 1 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	第 25 条関係 (育児休業などに関するハラスメント防止措置)	1	0
介 護 関 係	第 11 条関係 (介護休業 (期間雇用者の介護休業を除く))	0	0
	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 関係 (介護休業等に係る不利益取扱い)	2	0
	第 26 条関係 (介護を行う労働者の配置に関する配慮)	1	0
合 計		19	13

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「育児休業に係る不利益取扱い」が 2 件であった。2 件ともに、労働局長の紛争解決援助で解決せず、調停申請がされた事案であった。(別添資料 2 【事例 2】)

表 2-3 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	第 5 条関係 (育児休業)	0	0
	第 10 条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	0	2
	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 関係 (育児休業以外に係る不利益取扱い)	0	0
合 計		0	2

(3) 是正指導

◆ 令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、事業場訪問による計画的な是正指導ができない時期があったことから、指導件数が減少したが、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措置が義務となる労働施策総合推進法が大企業に適用されたことから、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置について、一体的、重点的に是正指導を行った。

◆ 雇用管理の実態を調査した 152 事業場に対し、延べ 340 件の是正指導を行った。

表 2-4 是正指導件数

(件)

事 項		令和元年度	令和2年度
育 児 関 係	第 5 条関係 (育児休業)	100	39
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護休暇)	36	32
	育児休業に係る不利益取扱い	0	0
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0	0
	第 16 条の 8 関係 (所定外労働の制限)	7	2
	第 17 条関係 (時間外労働の制限)	17	2
	第 19 条関係 (深夜業の制限)	3	0
	第 23 条第 1 項 (所定労働時間の短縮措置等)	51	13
	第 24 条第 1 項 (所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	育児休業などに関するハラスメント防止措置	129	30
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係 (休業期間等の通知)	0	0
	小計	343	118
介 護 関 係	第 11 条関係 (介護休業)	146	49
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係 (介護休暇)	27	29
	第 16 条の 9 (所定外労働の制限)	10	3
	第 18 条関係 (時間外労働の制限)	5	2
	第 20 条関係 (深夜業の制限)	4	0
	第 23 条第 3 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	110	40
	第 24 条第 2 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	介護休業などに関するハラスメント防止措置	130	30
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係 (休業期間等の通知)	0	0
	小計	432	153
職業家庭両立推進者		172	69
合 計		947	340

3 パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数はパートタイム労働法については 244 件、令和 2 年度より大企業が先行して適用となったパートタイム・有期雇用労働法については 676 件であった。
- ◆ 「パートタイム・有期雇用労働法」は本年 4 月から中小企業にも適用され全面施行となったが、直前年度である令和 2 年度は、パートタイム労働法とパートタイム・有期雇用労働法を合わせた「均等・均衡待遇関係」に関する相談が 579 件と前年度の 208 件から約 2.8 倍の増加となった。

表3-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	令和元年度 (パート法)	令和2年度 (パート法)	令和2年度 (パート・有期法)
第8条、第9条、第10条、第11条、第12条関係(均等・均衡待遇)	208	124	455
第6条、第7条、第14条、第16条、第17条関係(体制整備)	43	36	132
第13条関係(正社員転換)	20	29	23
その他	82	55	66
合 計	353	244	676

(2) 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・有期雇用労働法の「援助」の申立が12件あった。
- ◆ 申立内容別にみると、「不合理な待遇差の禁止」6件、「待遇に関する説明」6件であった。
- ◆ 当局においては、「パートタイム・有期雇用労働法特別相談窓口」(別添資料6)を設置しており、特に非正規雇用労働者に特化した相談対応を引き続き行うとともに、中小企業からの具体的な雇用管理の見直し方法等に係る問合せについては、神奈川働き方改革推進支援センター(神奈川労働局の委託事業)を紹介する等の対応を行っている。

表3-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

事 項	令和元年度 (パート法)	令和2年度 (パート法)	令和2年度 (パート・有期法)
第8条(不合理な待遇差の禁止)			6
第9条(差別的取扱いの禁止)	0	0	0
第14条(待遇に関する説明)	0	0	6
合 計	0	0	12

② 均衡待遇調停会議による調停(パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法第25条)

- ◆ パートタイム労働法に基づく均衡待遇調停会議の申請はこれまでなかったが、パート・有期雇用労働法が施行され、初めて均衡待遇調停会議による調停申請がされた。

表3-3 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数

(件)

事 項	令和元年度 (パート法)	令和2年度 (パート法)	令和2年度 (パート・有期法)
第8条(不合理な待遇差の禁止)			1
第9条(差別的取扱いの禁止)	0	0	0
第14条(待遇に関する説明)	0	0	1
合 計	0	0	2

(3) 是正指導

- ◆ パートタイム労働法については、雇用管理の実態を調査した 135 事業場に対し、延べ 209 件の是正指導、パートタイム・有期雇用労働法については、23 事業場に対し、延べ 50 件の是正指導を行った。
- ◆ 当局においては本年 4 月より中小企業も含め全面適用された「パートタイム・有期雇用労働法」に係る是正指導により履行の確保を図るとともに、特に法の適用間もない中小事業主を中心に、法の周知を図る。

表 3-4 是正指導件数

(件)

事 項	令和元年度	令和 2 年度 (パート法)	令和 2 年度 (パート・有期法)
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	36	23	10
第 7 条関係 (就業規則の作成手続き)	25	41	4
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0	0
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	9	9	1
第 11 条関係 (教育訓練)	13	16	1
第 12 条関係 (福利厚生施設)	0	0	0
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	23	12	10
第 14 条関係 (措置・待遇に関する説明)	28	6	6
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	13	6	2
第 17 条関係 (短時間雇用管理者、短時間・有期雇用管理者)	33	35	11
その他 (指針等)	60	61	5
合 計	240	209	50

4 労働施策総合推進法 (パワーハラスメント対策) の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は 845 件であった。
- ◆ 相談内容別にみると「パワーハラスメント防止措置」562 件、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い」75 件、「その他」208 件であった。
- ◆ このような状況を踏まえ、また令和 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措置が義務となる労働施策総合推進法が施行されていることから (中小事業主は令和 4 年 4 月 1 日から義務化)、当局では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置について、一体として重点に是正指導を行うこととしている。

表 4-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	令和 2 年度 (6 月～)
第 30 条の 2 第 1 項関係 (パワーハラスメント防止措置)	562
第 30 条の 2 第 2 項関係 (パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	75
その他	208
合 計	845

(2) 紛争解決の援助

① 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)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 23 件であった。
- ◆ 申立内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」が 18 件、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い」が 5 件であった。

表 4-2 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 (6 月～)
第 30 条の 2 第 1 項関係 (パワーハラスメント防止措置)	18
第 30 条の 2 第 2 項関係 (パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	5
合 計	23

② 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)

- ◆ 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は 3 件、内容は「パワーハラスメント防止措置」2 件と「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い」が 1 件であった。

表 4-3 優越的言動問題調停会議による調停受理件数

(件)

事 項	令和 2 年度 (6 月～)
第 30 条の 2 第 1 項関係 (パワーハラスメント防止措置)	2
第 30 条の 2 第 2 項関係 (パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	1
合 計	3

(3) 是正指導

- ◆ 労働施策総合推進法によるパワーハラスメント防止措置義務が令和 2 年 6 月より大企業に適用されたことから、「妊娠・出産等に関するハラスメント」及び「セクシュアルハラスメント」に関する防止措置、「育児休業などに関するハラスメント防止措置」「介護休業などに関するハラスメント防止措置」と併せて、「パワーハラスメント防止措置」について一体的、重点的に是正指導を行った。
- ◆ 雇用管理の実態を調査した 38 事業場に対し、延べ 37 件の是正指導を行った。

表 4 - 4 是正指導件数

(件)

事 項	令和 2 年度 (6 月 ~)
第 30 条の 2 第 1 項関係 (パワーハラスメント防止措置)	23
第 30 条の 2 第 2 項関係 (パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	0
第 30 条の 3 第 2 項関係 (事業主の責務 研修の実施等)	6
第 30 条の 3 第 2 項関係 (事業主の責務 自らの言動)	8
合 計	37

雇用均等関係法に関する施行状況（概況）

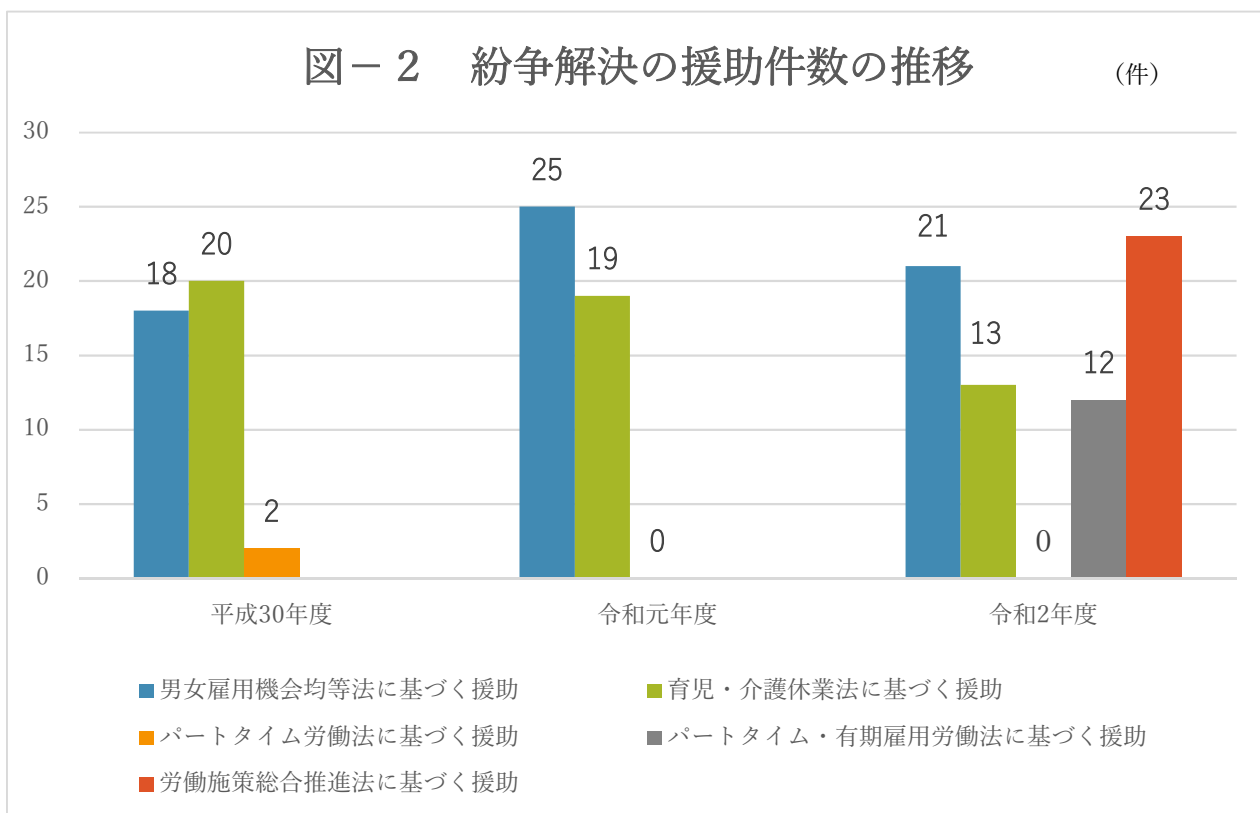
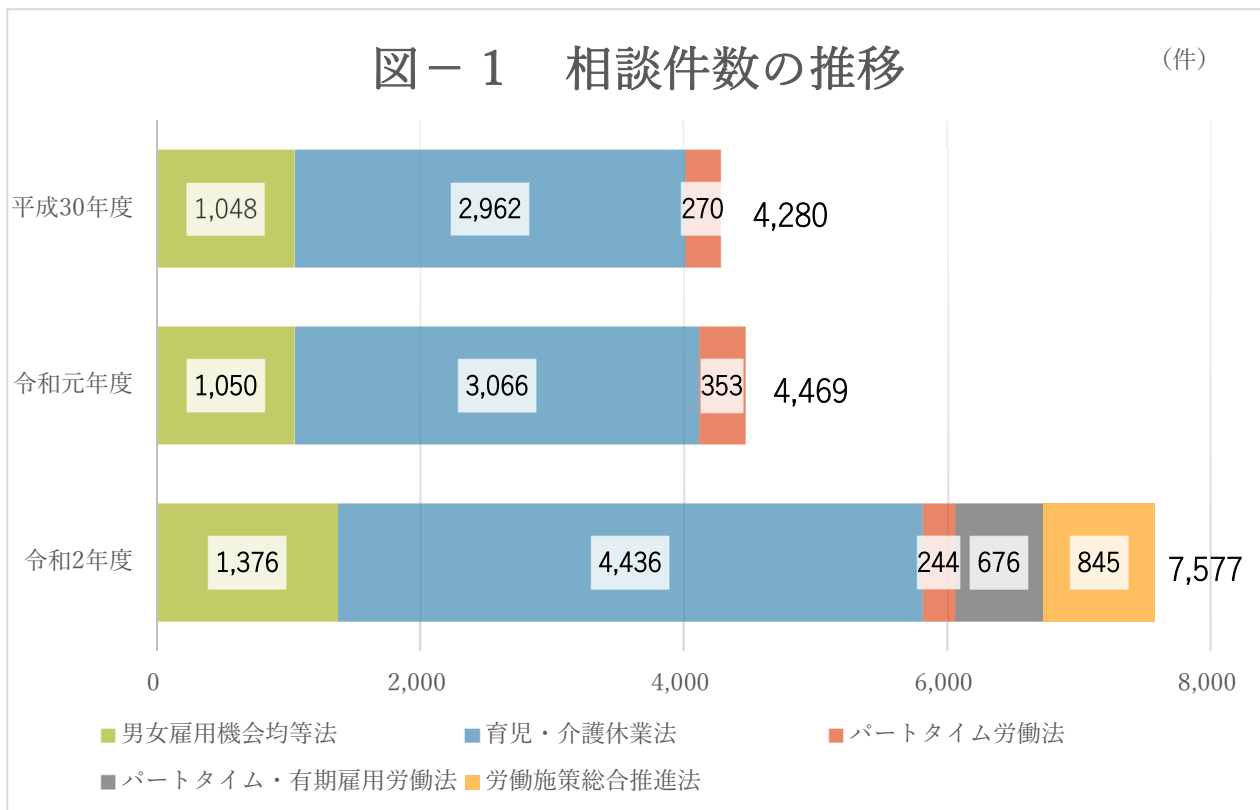


図-3 紛争解決援助の主な内容

(件)

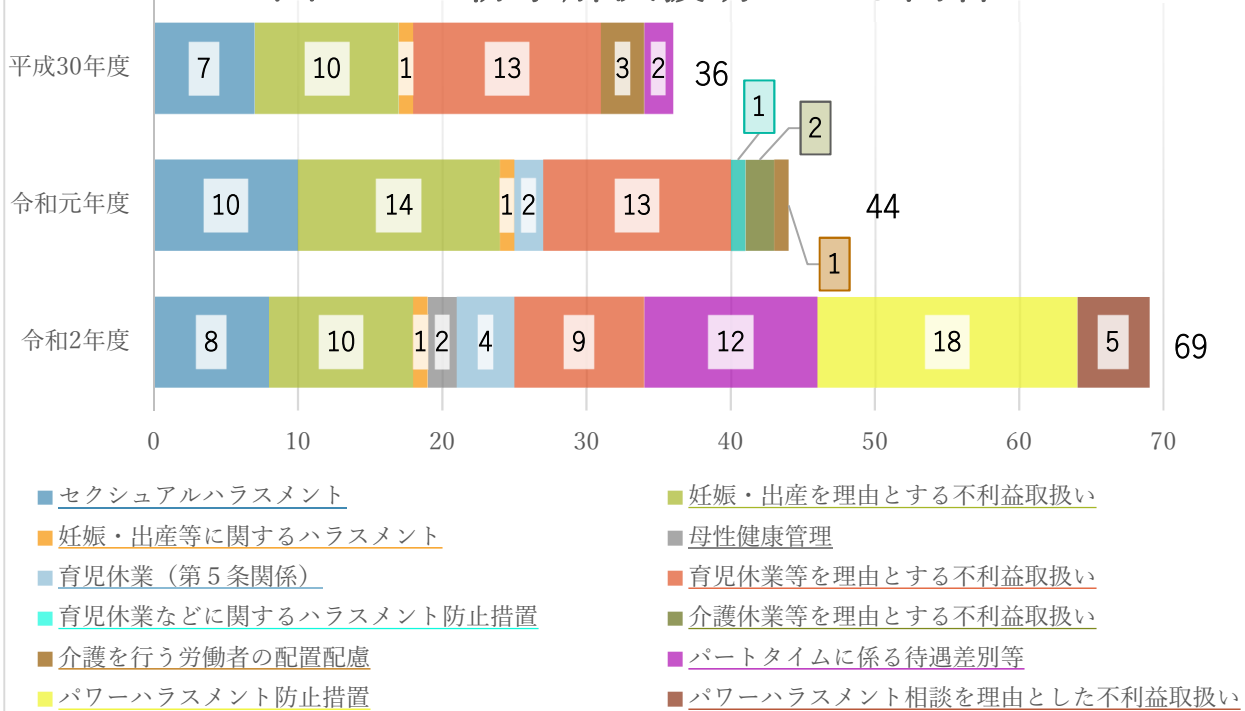
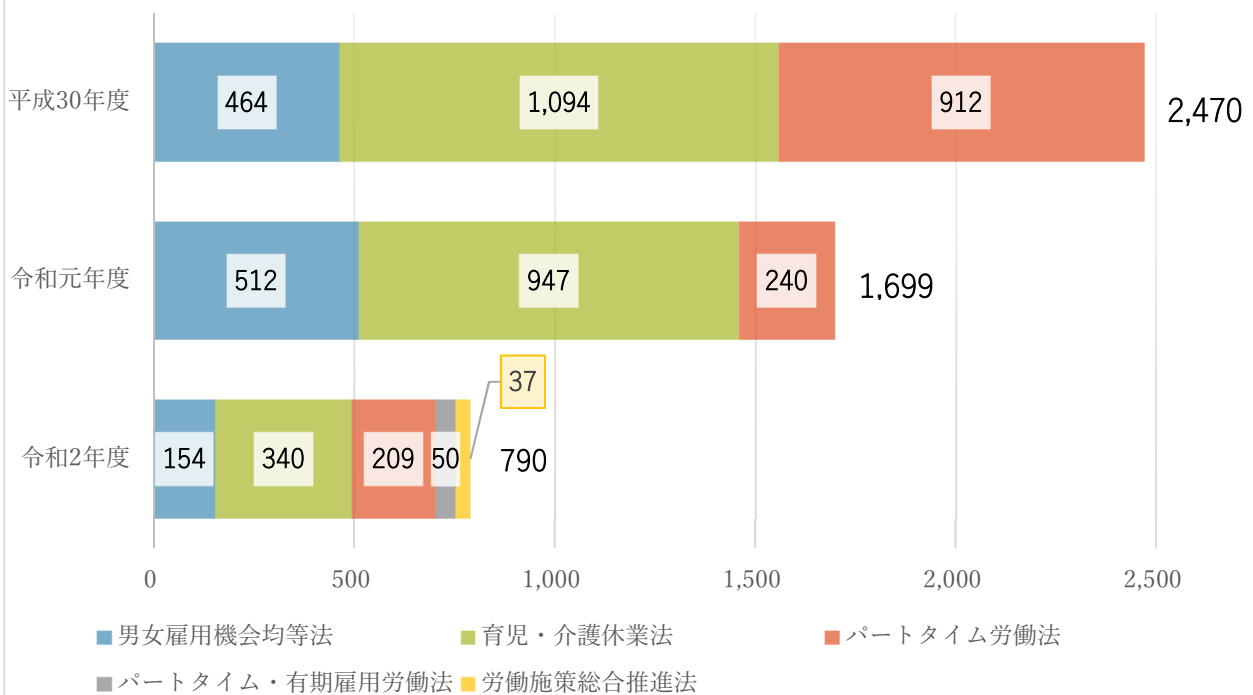


図-4 企業に対する是正指導状況

(件)



神奈川県労働局で取り扱った援助事例

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う母性健康管理措置の援助事例

【事例1】

工場の事務職正社員Aは、妊娠中であり、医師から新型コロナウイルス感染症予防のため、休業の措置を求める内容の「母性健康管理指導事項連絡カード」が発行され、本社の総務担当に提出をしたが措置を講じてもらえない、早急に措置を講じてもらいたい。

(当局の援助)

会社に対して事情聴取を行った結果、会社はAにすぐに休業を認めるとAに回答していたとのことであったが、引継ぎについて明確に示していなかったことから、引継ぎ方法等について明確にし、Aが安心して休業できるよう丁寧な対応を行うよう助言。

会社はAが担当していた業務は本社が引き取り、その他の業務も採用予定の者に割り振ることとし、Aはすぐ休業をすることができることとなり、解決した。

産休・育児休業を取得したことを理由とした不利益取り扱い援助事例

【事例2】

訪問看護師として働く正社員Bが、産休に引き続き育児休業を取得したところ、賞与の算定期間に出勤期間があるにも関わらず、賞与が全く支払われず、理由について説明を求めるも説明がされなかったことについて、出勤分について算定した賞与の支払いと会社の対応について謝罪を求めたい。

(当局の援助)

会社に対して事情聴取を行った結果、Bの賞与が支払われなかった理由は、新型コロナウイルス感染症拡大による会社の業績悪化により、賞与の支給を全従業員行わないこととしたこと、その後取締役会で決定された新たな支給基準に基づき、新型コロナウイルス感染症拡大期間に90%以上出勤した者に支払うこととしたが、Bが産休・育児休業を取得していた時期が支給基準を満たさなかったためということであった。

しかし、この賞与の支給基準の変更について、Bが会社に何度も不支給の理由について説明を求めた際に、説明をしなかったこと、新たな算定期間の全てが産休・育児休業期間と重なることからBは産休・育児休業を取得したことを

理由とした不利益取扱いと受け取らざるを得ない状況にあることを指摘した。

会社は産休・育休を取得したことが理由ではないと強く主張し、援助は打ち切ることとなったが、その後Bは調停を申請し、調停において、会社は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で悪化した業績が回復に向かっていることや、助成金の支給も受けることができたことから、賞与が不支給になった労働者全員に個別に説明を行い、元の規定に則った支給をすることとなった。Bに対して賞与を支払うこととしたいが、謝罪はできないとのことであった。

B及び会社は双方賞与の支払いに係る調停案を受諾し、合意解決した。

パワーハラスメント援助事例

【事例3】

正社員Cは事務職として勤務していたが、店長から仕事を与えられない等の複数のパワーハラスメント(以下「パワハラ」)を受けていることについて、社内のハラスメント相談窓口相談した。相談窓口での面談において、面談時間が制限され、パワハラ全ての聴取がされず、途中で打ち切られた。全てのパワハラについて、対応してもらいたい。

(当局の援助)

会社に対して事情聴取を行った結果、会社はハラスメント防止に取り組んでいるとのことであり、Cからの相談についても店長や他の従業員にヒアリングを行っているところであり、対応をしているところであった。

会社はパワハラ防止措置について、他のハラスメントと一体的な取組を行っており、本件についても対応を行っていたものの、Cと会社の認識に違いがあり、会社は改めて再度面談の場を設け、Cの言い分や希望等を十分に聴き、丁寧な対応を行うよう助言を行った。

会社は至急対応の場を設けるとし、Cはそれに応じた。会社はCと十分な時間をとって面談を行い、Cの希望とそれに対する会社の今後の対応について書面に起こし、双方署名の上取り交わした。Cは会社に対応を進めることを約束したことで納得し、解決した。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲（※2）で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

改正後

- （新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

改正前

- （育児休業の場合）
- (1)引き続き雇用された期間が1年以上
 - (2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

働く妊婦・事業主の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定**しました。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における**新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響**があるとして、**主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和4年1月31日**（※）です。
（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法

①
保健指導・健康診査
を受ける

妊娠中の
女性労働者

③
母健連絡カードを提出し、
措置を申し出る



②
主治医等
(健康診査等を行う
医師、助産師)

②
母健連絡カードに
指導事項を記載する

表

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 _____ 医師等 氏名 _____

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2-4の措置を講ずることが必要であるとの見込みです。

記

氏名	経歴	分娩予定日	年 月 日
2. 指導事項(該当する指導項目に○を付けてください)			
つわり	軽度	胎動時間の短縮	標準措置
妊娠経過	軽度	就業(出勤)制限	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
子宮内胎児発育遅延	軽度	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
子宮内胎児発育遅延	重症	就業(出勤)制限	
切迫早産(妊娠22週未満)	軽度	就業(出勤)制限又は入院加療	
切迫早産(妊娠22週以上)	重症	就業(出勤)制限又は入院加療	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的な短縮	
妊娠経過	重症	就業(出勤)制限	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的な短縮	
妊娠経過	重症	就業(出勤)制限	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的な短縮	
妊娠経過	重症	就業(出勤)制限	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的な短縮	
妊娠経過	重症	就業(出勤)制限	
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的な短縮	
妊娠経過	重症	就業(出勤)制限	

産業医
産業保健スタッフ等

相談 助言

人事労務担当者
管理者等

企業
(事業主)

④
指導事項に基づき、
必要な措置を講じる

措置の具体的な内容は、
産業医等の助言に基づき、
女性労働者と話し合って
定めることが望ましいも
のです。

新型コロナウイルス感染症に関する
母性健康管理措置が必要な場合には、
主治医等がカード裏面の「特記事項」
の欄に指導内容を記入します。

(記入例)
新型コロナウイルス感染症の感染の
おそれの低い作業への転換又は出勤
の制限(在宅勤務・休業)の措置を
講じること。

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページ
や「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウン
ロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳
にも様式が記載されています。

症状等	指導項目	標準措置
妊娠中に かかりやす い病気	動脈硬化 症状が軽い場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作 業の制限又は機能的な短縮
	動脈硬化 症状が重い場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作 業の制限
妊娠経過	軽度	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一 姿勢を強制される作業の制限 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れ ることのできない作業、寒い場所での作業 の制限
	重症	就業(入院加療)
多胎妊娠(胎)		必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は 勤務時間の短縮 多胎で特等な病又は三胎以上の場合、特 に慎重な管理が必要
産後の回復不全	軽度	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の 短縮
	重症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間
[当箇の予定期間に○を付けてください。]

1週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路の短縮
2週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路の短縮
4週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路に関する措置
その他()	

4. その他の指導事項
[措置が必要である場合は○を付けてください。]

妊娠中の通勤経路の短縮
妊娠中の通勤経路に関する措置

【記入上の注意】
(1) 4. その他の指導事項の「妊娠中の通勤経路の短縮」欄には、交通機関の運賃状況及び経路経路の状況に鑑み、措置が必要となる場合、○印を記入して下さい。
(2) 4. その他の指導事項の「妊娠中の通勤経路に関する措置」欄には、作業の状況及び経路経路の状況に鑑み、措置に関する措置が必要となる場合、○印を記入して下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日

所 属 _____
氏 名 _____

事業主 氏名 _____

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

裏

- 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。
- また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。
- 母性健康管理措置を講じてもらえない等の御相談は、以下へお願いします。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する相談窓口
https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- （注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※【★】の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
 - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ

「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

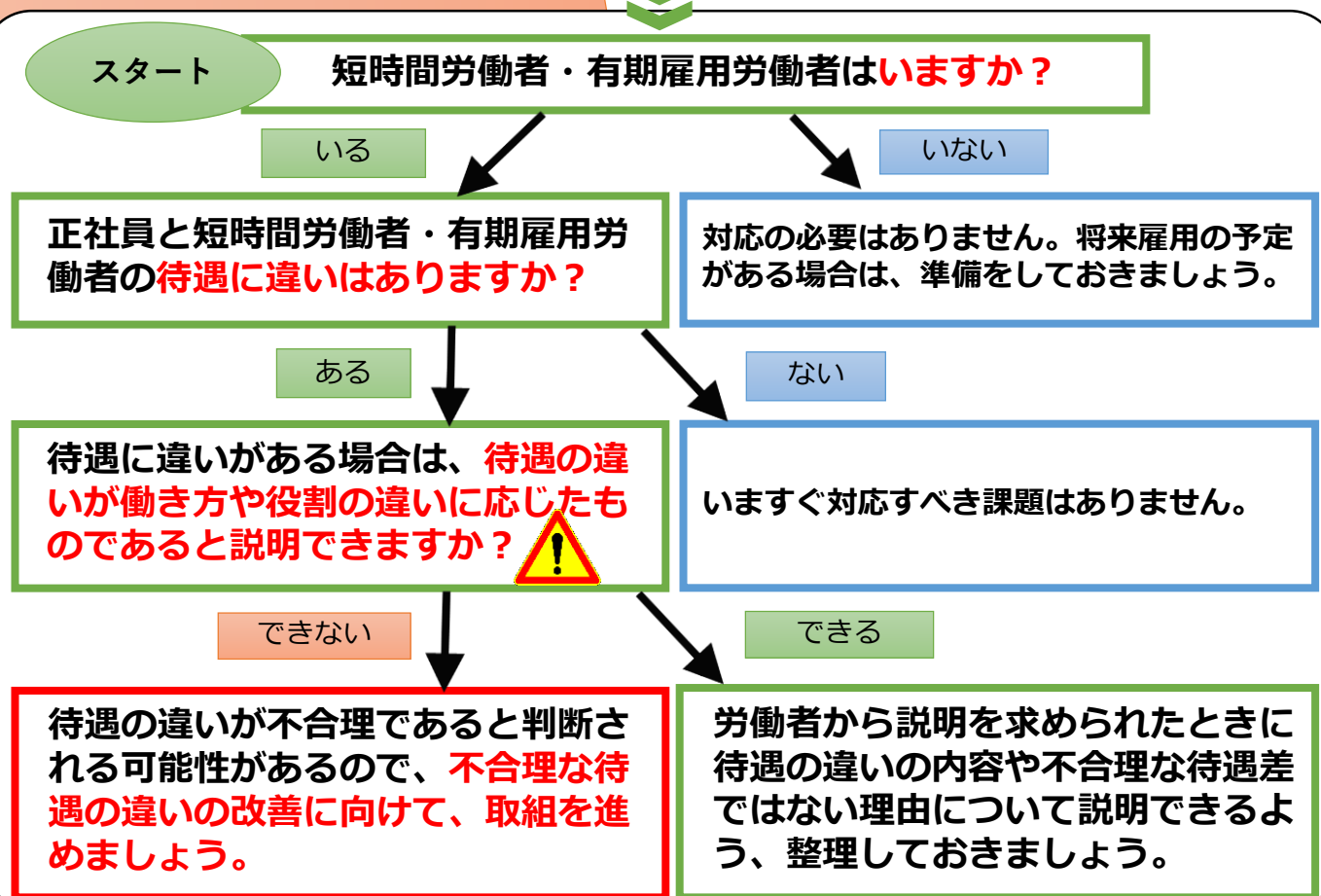
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

! 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページ**をご覧ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、
各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

