

長野労働局発表（04-58）

令和4年7月25日

担  
当

長野労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 五味 賢二

室長補佐 山本 智之

電話 026-227-0125

## 令和3年度 男女雇用機会均等法等の施行状況を公表します ～育児休業の相談が急増、セクハラも依然多数～

長野労働局（局長 小野寺 喜一）は、このたび、「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・介護休業法施行状況」をまとめましたので、公表します。

長野労働局では、引き続き、労働者、事業主等からの相談に適切に対応するとともに、法の履行確保に向けた是正指導を行ってまいります。

また、令和4年4月1日から3段階で順次施行される改正育児・介護休業法に基づき、男性労働者の育児休業取得促進や育児休業の取得しやすい雇用環境整備の取り扱い、令和4年4月1日から中小企業も含めた全ての企業に適用された改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置等について、周知・啓発に努めてまいります。

### 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・介護休業法施行状況（別添資料）

#### 【男女雇用機会均等法】

##### <ポイント>

◇相談件数 340 件（対前年度比 25.5%増）

セクシュアルハラスメント : 119 件（対前年度比 32.2%増）

妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い : 91 件（対前年度比 46.7%増）

母性健康管理 : 66 件（対前年度比 15.4%減）

◇是正指導 304 件（対前年度比 31.6%増）

母性健康管理 : 90 件

妊娠・出産等に関するハラスメント : 87 件

セクシュアルハラスメント : 71 件

- 1 「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 119 件（35.0%）で最多で、「妊娠・出産等に関するハラスメント」41 件（12.1%）と合わせると 160 件と全体の 47.1%を占めており、依然としてハラスメント関連の相談が多い（図3）。
- 2 事業主に対する是正指導は 304 件。指導事項の内容は、「母性健康管理」90 件（29.6%）が最多で、「妊娠・出産等に関するハラスメント」87 件（28.6%）、「セクシュアルハラスメント」71 件（23.4%）と、ハラスメント関連が全体の 5 割以上を占める（表1）。

**【労働施策総合推進法】**令和2年6月1日施行（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）  
**<ポイント>**

- ◇相談件数 78 件（対前年度比 178.6%増）。  
    パワーハラスメント防止措置              : 67 件（85.9%）。
- ◇是正指導 7 件（対前年度比 36.4%減）  
    パワーハラスメント防止措置              : 7 件

**【パートタイム・有期雇用労働法】**令和2年4月1日施行（中小企業は令和3年4月1日から適用）  
**<ポイント>**

- ◇相談件数 86 件（対前年度比 51.1%減）  
    同一労働・同一賃金に関する均等・均衡待遇      : 62 件（72.1%）。
- ◇是正指導 472 件（対前年度比 103.4%増）  
    労働条件の文書交付等                      : 106 件  
    措置の内容の説明                              : 98 件  
    就業規則の作成手続                        : 69 件

- 1 「均等・均衡待遇」に関する相談が 62 件（72.1%）で最多（図5）。法改正された、いわゆる「同一労働同一賃金」についての相談が多い。
- 2 事業主に対する是正指導は、「労働条件の文書交付等」が 106 件（22.5%）で最多。次いで「措置の内容の説明」が 98 件（20.8%）。

**【育児・介護休業法】**

**<ポイント>**

- ◇相談件数 1,045 件（対前年度比 27.0%増）  
    「育児（休業）」に関する相談              : 520 件（対前年度比 67.7%増）  
    「育児（休業以外）」に関する相談          : 172 件（対前年度比 17.3%減）  
    「介護（休業）」に関する相談              : 93 件（対前年度比 45.3%増）
- ◇是正指導 618 件（対前年度比 11.7%減）  
    育児関係                                      : 233 件  
    介護関係                                      : 265 件

- 1 「育児（休業）」に関する相談が 520 件（49.8%）と最多、次いで「育児（休業以外）」に関する相談が 172 件（16.5%）（図6）。
- 2 「育児関係」「介護関係」ともに、「休業制度」に関する是正指導が最多で、育児関係の「休業制度」68 件（29.2%）、介護関係の「休業制度」65 件（24.5%）が最多（表4）。

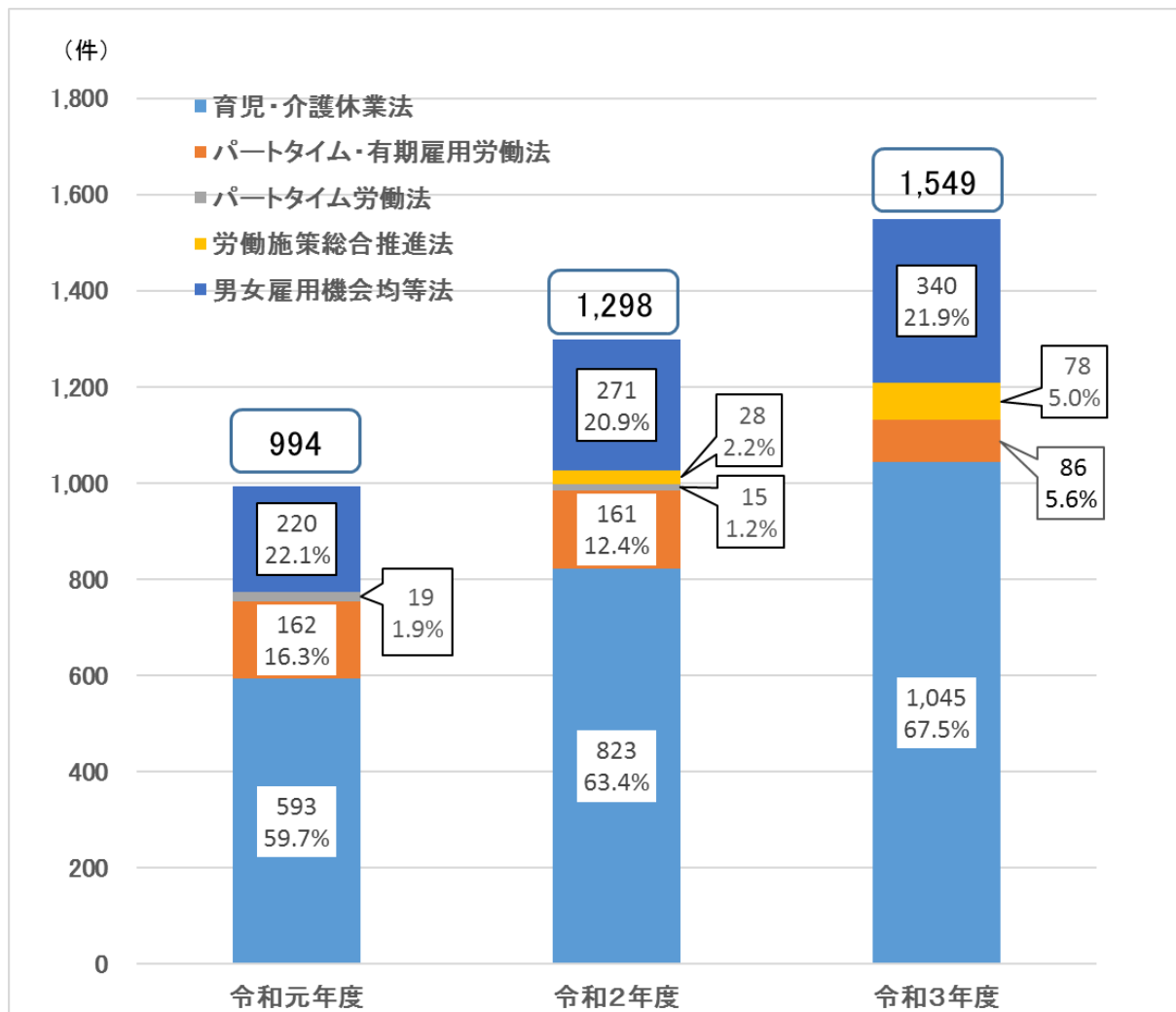
## 令和3年度 男女雇用機会均等法等 施行状況

## 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

- ◆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、労働者や事業主から寄せられた相談件数は1,549件(対前年度比19.3%増)。
- ◆男女雇用機会均等法に関する相談は340件(21.9%)、労働施策総合推進法に関する相談は78件(5.0%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は86件(5.6%)、育児・介護休業法に関する相談は1,045件(67.5%)であった(図1)。

図1 相談件数の推移

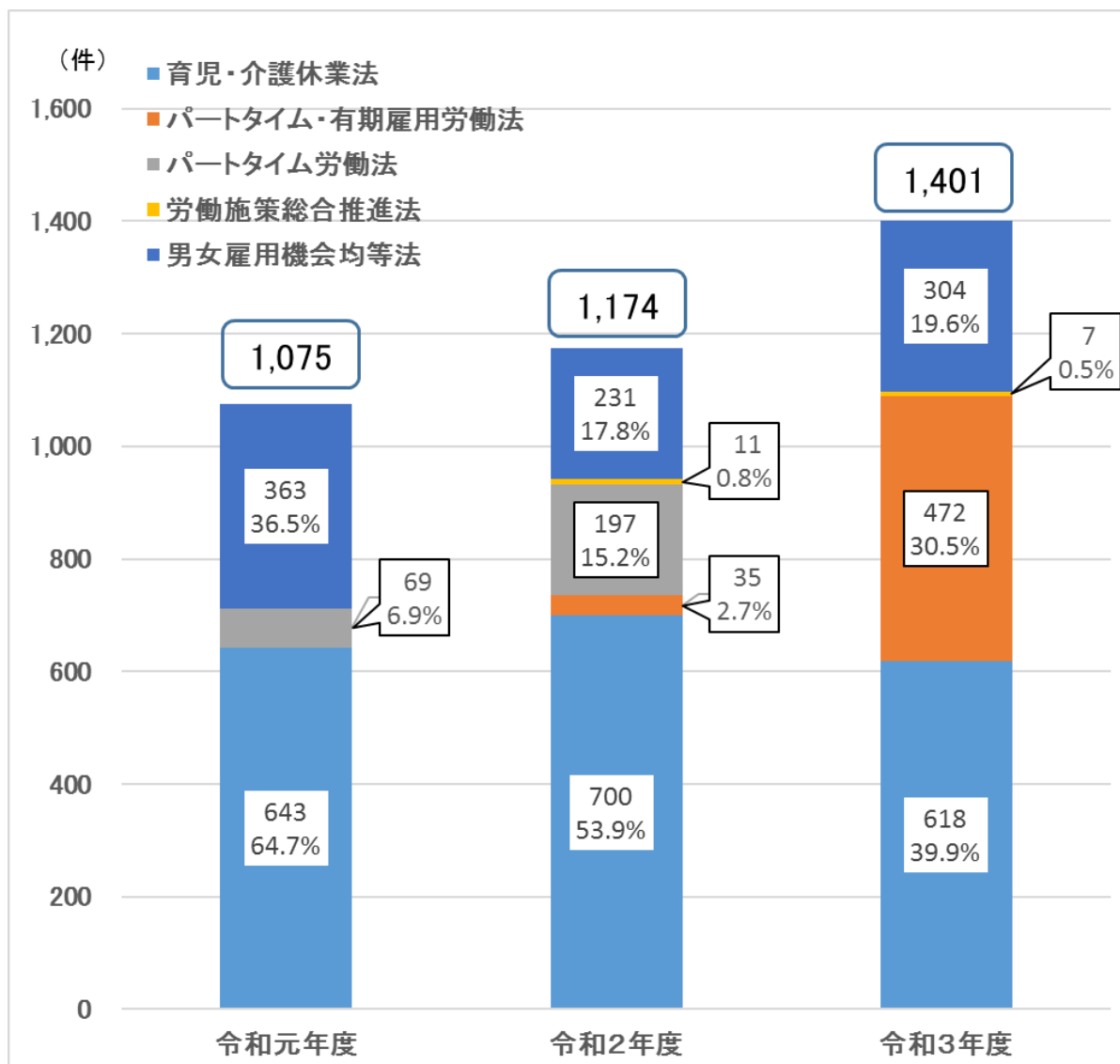


※令和2年6月1日職場におけるパワー・ハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行  
 パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より  
 施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用

## (2) 是正指導の状況

- ◆男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する是正指導件数は1,401件(対前年度比19.3%増)。
- ◆男女雇用機会均等法が304件(19.6%)、労働施策総合推進法が7件(0.5%)、パートタイム・有期雇用労働法が472件(30.5%)、育児・介護休業法が618件(39.9%)であった(図2)。

図2 是正指導件数の推移



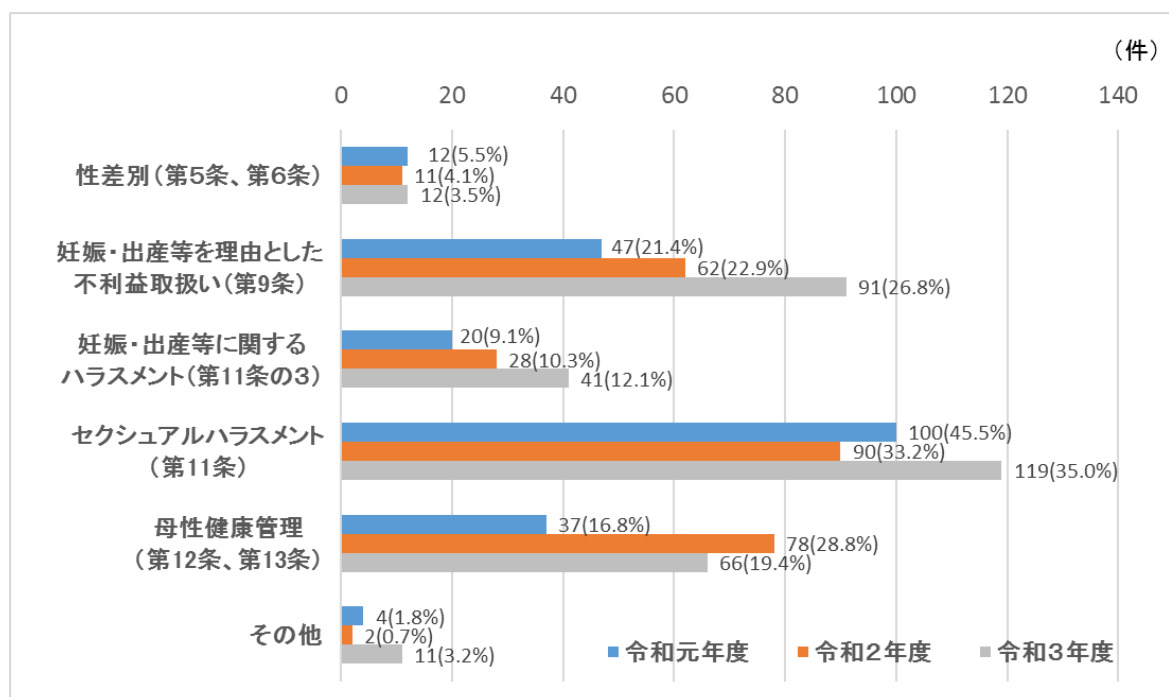
※令和2年6月1日職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行  
 パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より  
 施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用

## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談

相談件数は 340 件(対前年度比 25.5%増)。相談内容の内訳をみると、「セクシュアルハラスメント」が 119 件(35.0%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」91 件(26.8%)、「母性健康管理」66 件(19.4%)となっている(図3)。

図3 相談内容の内訳



※相談内容の内訳件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、それぞれの相談内容を件数として計上したもの。

### (2) 紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第 17 条、18 条)

労働局長による紛争解決援助の受理件数は1件(令和2年度1件)で、申立の内容は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」であった。

機会均等調停会議による調停申請の受理件数は2件(令和2年度2件)で、申請の内容は、いずれも「セクシュアルハラスメント措置義務」であった。

### (3) 是正指導(男女雇用機会均等法第 29 条)

是正指導件数は 304 件(対前年度比 31.6%増)。指導事項の内容は、「母性健康管理」が 90 件と最も多く、助言件数全体の4割近くを占めている(表1)。

表1 是正指導件数

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条)	2 (0.6%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職勧奨等(第6条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別(第7条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不利益取扱い(第9条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条)	113 (31.1%)	58 (25.1%)	71 (23.4%)
妊娠、出産等に関するハラスメント(第11条の3)	131 (36.1%)	73 (31.6%)	87 (28.6%)
母性健康管理(第12条、第13条)	117 (32.2%)	51 (22.1%)	90 (29.6%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2)		48 (20.8%)	55 (18.1%)
合計	363 (100.0%)	231 (100.0%)	304 (100.0%)

### 3 労働施策総合推進法の施行状況

令和2年6月1日施行(中小企業は令和4年3月31日までは努力義務)

#### (1) 相談

相談件数は78件(対前年度比178.6%増)。相談内容の内訳をみると、「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が67件(85.9%)と最も多く、次いで「相談を理由した不利益取扱い」が5件(6.4%)となっている(図4)。

#### (2) 紛争解決の援助(労働施策総合推進法第30条の5第1項、第30条の6第1項)

労働局長による紛争解決援助の申立はなかった。

優越的言動問題調停会議による調停申請の受理件数は4件で、申請の内容は、いずれも「パワーハラスメント防止措置」であった。

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

是正指導件数は7件。指導事項の内容は、いずれも「パワーハラスメントの防止措置」であった(表2)。

図4 相談内容の内訳

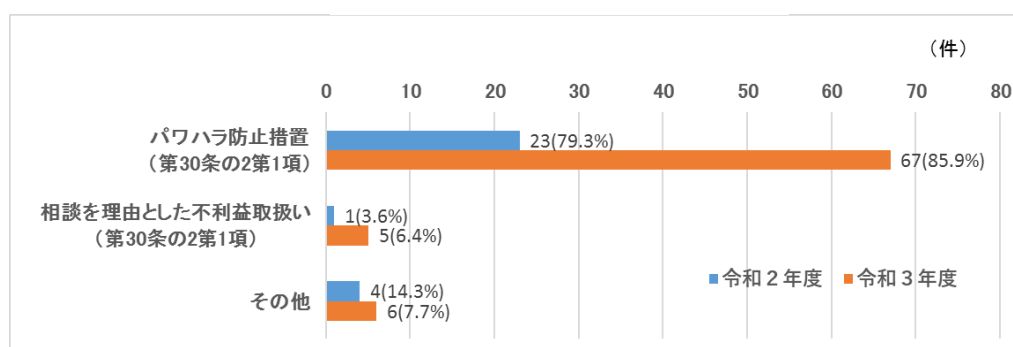


表2 是正指導件数の内訳

(件)

	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)	11 (100.0%)	7 (100.0%)
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)	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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第2項)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い(第30条の5第2項)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	11 (100.0%)	7 (100.0%)

※令和2年6月1日施行以降分について集計

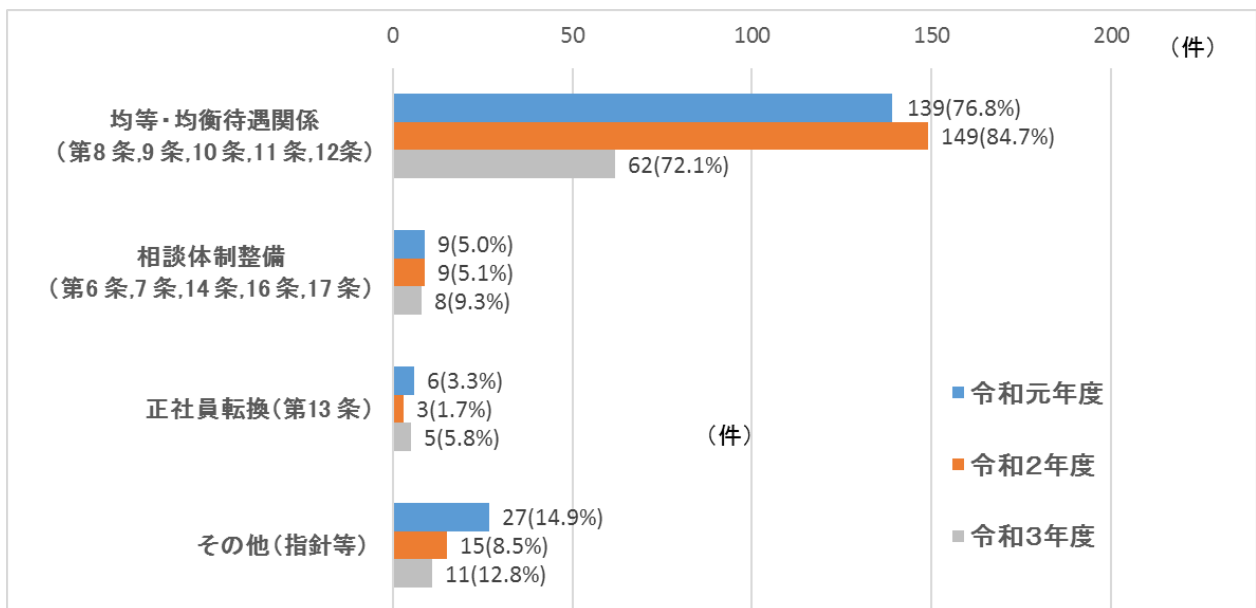
#### 4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

令和2年4月1日施行(中小企業は令和3年4月1日適用)

##### (1) 相談

相談件数は86件(対前年度比51.1%減)。相談内容の内訳をみると、「均等・均衡待遇関係」が62件(72.1%)と最も多く、次いで「相談体制の整備」8件(9.3%)となっている(図5)。

図5 相談内容の内訳



## (2) 紛争解決の援助(パートタイム・有期雇用労働法第 24 条、第 25 条)

労働局長による紛争解決援助の申立及び均衡待遇調停会議による調停の申請はなかった(令和2年度0件)。

## (3) 是正指導(パートタイム・有期雇用労働法第 18 条)

是正指導件数は 472 件。指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等」106 件(22.5%)が最も多く、次いで「措置の内容の説明」98 件(20.8%)、「就業規則の作成手続」69 件(14.6%)の順となっている。(表3)

表3 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
労働条件の文書交付等(第6条)	21 (30.4%)	84 (36.2%)	106 (22.5%)
就業規則の作成手続(第7条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	69 (14.6%)
不合理な待遇の禁止(第8条)		3 (1.3%)	7 (1.5%)
差別的取扱いの禁止(第9条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条)	9 (13.0%)	6 (2.6%)	10 (2.1%)
教育訓練(第11条)	3 (4.3%)	1 (0.4%)	1 (0.2%)
福利厚生施設(第12条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条)	16 (23.2%)	50 (21.6%)	51 (10.8%)
措置の内容の説明(第14条第1項)	16 (23.2%)	53 (22.8%)	98 (20.8%)
待遇の相談等に関する説明(第14条第2項)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	1 (0.2%)
相談のための体制の整備(第16条)	0 (0.0%)	12 (5.2%)	28 (5.9%)
短時間・有期雇用管理者の選任(第17条)	2 (2.9%)	12 (5.2%)	60 (12.7%)
その他(指針等)	2 (2.9%)	10 (4.3%)	41 (8.7%)
合 計	69 (100.0%)	232 (100.0%)	472 (100.0%)

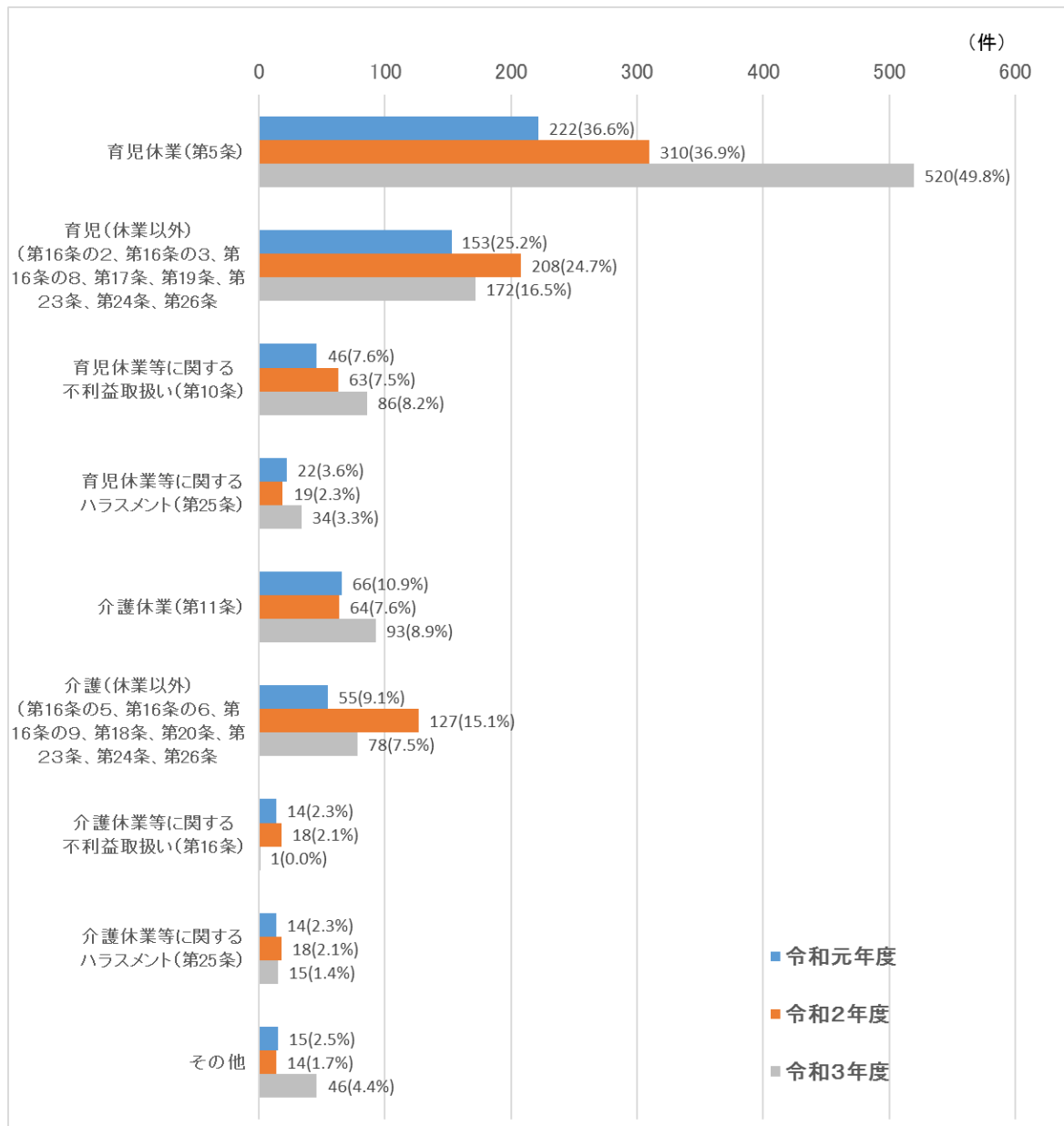


## 5 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

相談件数は、1,045 件(対前年度比 27.0%増)。相談内容の内訳をみると、「育児休業」に関する相談が 520 件(49.8%)と最も多く、次いで、「育児(休業以外)」172 件(16.5%)、「介護休業」93 件(8.9%)となっている(図6)。

図6 相談内容の内訳



※相談内容の内訳件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、それぞれの相談内容を件数として計上したもの。

### (2) 紛争解決の援助(育児・介護休業法第52条の4、第52条の5)

労働局長による紛争解決援助の申立はなかった(令和2年度0件)。

両立支援調停会議による調停の受理件数は1件(令和2年度0件)で、申請の内容は「育児休業に係る不利益取扱い」であった。

### (3) 是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

是正指導数は 618 件。そのうち、育児関係は 233 件、介護関係は 265 件であった。

指導事項の内容は、育児関係の「休業制度」68 件(29.2%)、介護関係の「休業制度」65 件(24.5%)と、「休業制度」が最も多く、次いで「子の看護休暇」63 件(27.0%)と「介護休暇」62 件(23.4%)となっている(表4)。

表4 是正指導件数 (件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育 児 関 係	休業制度(第5条)	82 (30.4%)	64 (22.7%)	68 (29.2%)
	子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3)	17 (6.3%)	35 (12.4%)	63 (27.0%)
	所定外労働の制限(第16条の8)	7 (2.6%)	8 (2.8%)	8 (3.4%)
	時間外労働の制限(第17条)	10 (3.7%)	17 (6.0%)	14 (6.0%)
	深夜業の制限(第19条)	5 (1.9%)	9 (3.2%)	5 (2.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務) (第23条)	20 (7.4%)	21 (7.4%)	19 (8.2%)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務) (第24条)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業などに関するハラスメント防止措置 (第25条)	129 (47.8%)	126 (44.7%)	56 (24.0%)
	休業期間等の周知(第21条の2)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	計	270 (100%)	282 (100%)	233 (100%)
介 護 関 係	休業制度(第11条)	87 (27.3%)	78 (23.9%)	65 (24.5%)
	介護休暇(第16条の5、第16条の6)	16 (5.0%)	27 (8.3%)	62 (23.4%)
	所定外労働の制限(第16条の9)	14 (4.4%)	9 (2.8%)	17 (6.4%)
	時間外労働の制限(第18条)	7 (2.2%)	10 (3.1%)	12 (4.5%)
	深夜業の制限(第20条)	7 (2.2%)	8 (2.4%)	6 (2.3%)
	所定労働時間の短縮措置等(義務) (第23条)	59 (18.5%)	67 (20.5%)	50 (18.9%)
	休業などに関するハラスメント防止措置 (第25条)	129 (40.4%)	126 (38.5%)	53 (20.0%)
	計	319 (100.0%)	327 (100.0%)	265 (100.0%)
職業家庭両立推進者(第29条)		54	91	120
合 計		643	700	618