

長野労働局発表（03-25）

令和3年7月12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 松尾 直彦

室長補佐

山本 智之

電話 026-223-0125

令和2年度 男女雇用機会均等法等の法施行状況を公表します ～引き続きセクハラ・マタハラ、同一労働同一賃金の相談が最多～

長野労働局（局長 小野寺 喜一）は、このたび、「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・有期雇用労働法、労働施策総合推進法施行状況」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、法の履行確保に向けた適切な助言・指導等を行っていくとともに、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）のパートタイム・有期雇用労働法に係る均等・均衡待遇、いわゆる同一労働同一賃金の取り扱いや令和2年6月1日施行（中小企業は令和3年4月1日から適用）の労働施策総合推進法に係る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。

1 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・有期雇用労働法、労働施策総合推進法施行状況（別添資料）

【男女雇用機会均等法施行状況】

<ポイント>

◇相談件数は271件（対前年度比51件増）

「セクシュアルハラスメント」：90件（同 10件減）

「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント」：90件（同 23件増）

「母性健康管理」：72件（同 41件増）

◇制度是正指導：231件（同 132件減）

「妊娠、出産に関するハラスメント」：73件（同 58件減）

「母性健康管理」：99件（同 18件減）

「セクシュアルハラスメント」：55件（同 14件減）

1 ハラスメント関連の相談件数が全体の66.4%を占めており、内訳件数は「セクシュアルハラスメント」90件、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント（マタハラ）」90件と、依然としてハラスメント関連が多い。

2 事業主に対する助言件数は231件。うち、「妊娠、出産等に関するハラスメント」（73件）と「セクシュアルハラスメント」（55件）のハラスメント関連が全体の5割以上を占める。（表1）

【育児・介護休業法施行状況】

<ポイント>

◇相談件数は、823件（対前年度比230件増）

「育児(休業)」に関する相談 : 310件（同 88件増）

「育児(休業以外)」に関する相談 : 208件（同 55件増）

「介護(休業以外)」に関する相談 : 127件（同 72件増）

◇制度是正指導 : 700件（同 57件増）

（ 育児関係 : 282件
介護関係 : 327件 ）

- 1 「育児（休業）」に関する相談が310件と最多、次いで「育児（休業以外）」に関する相談が208件（図2）
- 2 「育児関係」及び「介護関係」ともに「休業などに関するハラスメント防止措置」の制度是正指導が育児関係126件、介護関係128件と最多（表2）

【パートタイム・有期雇用労働法施行状況】

<ポイント>

◇相談件数は、176件(対前年度比5件減)。

同一労働・同一賃金に関する均衡待遇の相談が多い。

◇制度是正指導 : 232件（同 163件増）

（ 労働条件の文書交付 : 84件
通常の労働者への転換 : 50件
措置の内容の説明 : 53件 ）

- 1 「均等・均衡待遇」に関する相談が149件（前年度比10件増）で最多（図3-1）。法改正に伴い、いわゆる「同一労働同一賃金」についての相談が多い。
- 2 「労働条件の文書交付」に係る指導事項では、「相談窓口の明示なし」が多い。「通常の労働者への転換」に係る指導事項では、「周知されていない」が多い。

【労働施策総合推進法施行状況】（令和2年6月1日施行(中小事業主を除く。)

<ポイント>

◇相談件数は、28件。

パワーハラスメント防止措置の相談が多い。

◇制度是正指導 : 11件

（ パワハラ防止措置 : 11件 ）

令和2年度 男女雇用機会均等法等 施行状況

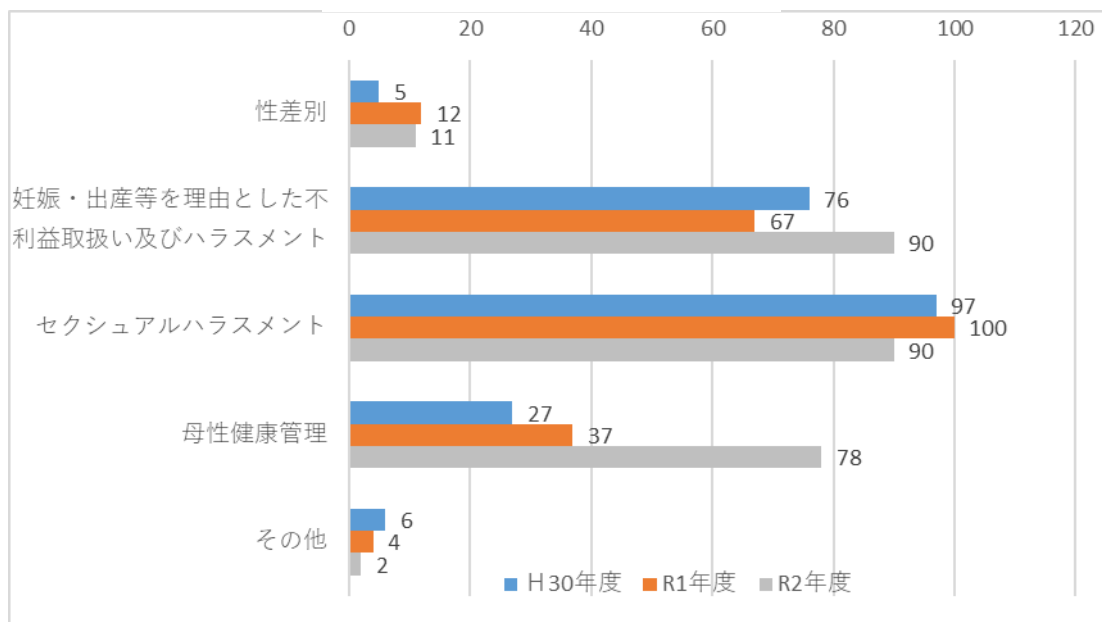
1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談件数は 271 件 であった。

相談内容の内訳をみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 90 件 と最も多く、次いで、「母性健康管理」78 件、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント」62 件となっている。

図1 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の。

(2) 紛争解決の援助

労働局では、労働者と事業主との間で男女均等取扱いに関する紛争が生じた場合、紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと機会均等調停会議による調停がある。

令和2年度の長野労働局における労働局長による紛争解決援助の実施件数は 1 件（令和元年度 1 件）、機会均等調停会議による調停の受理件数は 2 件（令和元年度 2 件）であった。

(3) 制度是正指導

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室が男女雇用機会均等法第 29 条に基づき事業主に助言を行った件数は 231 件 であった。

内容別では、母性健康管理に関するものが 99 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 是正指導件数

| | H30 年度 | R 1 年度 | R2 年度 |
|-----------------------|--------|--------|------------|
| 募集・採用 | 0 | 2 | 1 (0%) |
| 配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職勧奨等 | 0 | 0 | 0 (0%) |
| 間接差別 | 0 | 0 | 0 (0%) |
| 不利益取扱い | 1 | 0 | 0 (0%) |
| セクシュアルハラスメント | 99 | 113 | 58 (25%) |
| 妊娠、出産等に関するハラスメント | 137 | 131 | 73 (32%) |
| 母性健康管理 | 123 | 117 | 51 (22%) |
| 男女雇用機会均等推進者 | | | 48 (21%) |
| 計 | 360 | 363 | 231 (100%) |

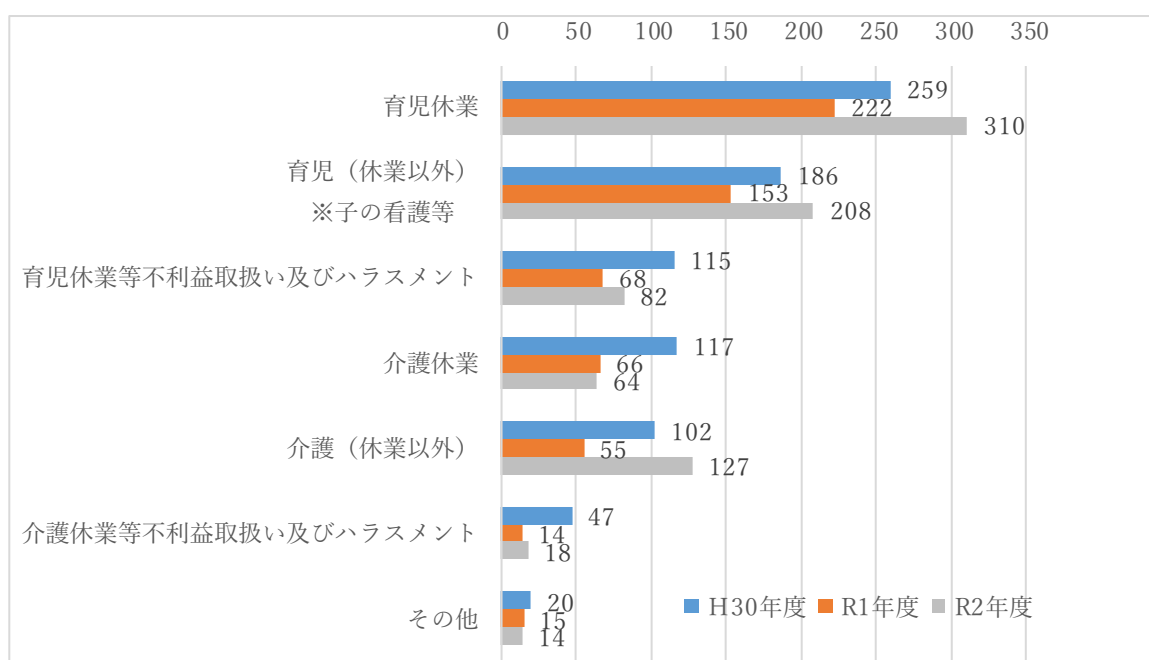
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられた育児・介護休業法に係る相談件数は 823 件であった。

相談内容の内訳をみると、「育児休業」に関する相談が 310 件と最も多く、次いで、「育児（休業以外）」が 208 件、「介護（休業以外）に関する相談」が 127 件あった。

図2 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の。

(2) 紛争解決の援助

労働局では労働者と事業主との間で育児・介護休業等に関する紛争が生じた場合、紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと両立支援調停会議による調停がある。

令和2年度の長野労働局雇用環境・均等室における育児・介護休業法に基づく労働局長による紛争解決援助及び両立支援調停会議による調停の申請はなかった。

(3) 制度是正指導

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室が育児・介護休業法第 56 条に基づき、事業主に助言を行った件数は、育児関係 282 件、介護関係 327 件であった。

指導事項としては、育児関係、介護関係ともに「休業などに関するハラスメント防止措置」が最も多く、次いで「休業制度」、「子の看護休暇」、「所定労働時間の短縮措置等（義務）」の順となっている。

表2 是正指導件数

| | | H30 年度 | R1 年度 | R2 年度 | |
|------------------|--------------------|--------|-------|--------|--------|
| 育 児 関 係 | 休業制度 | 108 | 83 | 64 | (23%) |
| | 子の看護休暇 | 35 | 17 | 35 | (12%) |
| | 所定外労働の制限 | 13 | 7 | 8 | (3%) |
| | 時間外労働の制限 | 25 | 10 | 17 | (6%) |
| | 深夜業の制限 | 14 | 5 | 9 | (3%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等（義務） | 40 | 20 | 21 | (7%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等（努力義務） | 2 | 0 | 0 | (0%) |
| | 休業などに関するハラスメント防止措置 | 139 | 129 | 126 | (45%) |
| | 休業期間等の周知 | 0 | 0 | 0 | (0%) |
| 計 | 376 | 270 | 282 | (100%) | |
| 介 護 関 係 | 休業制度 | 109 | 87 | 78 | (24%) |
| | 介護休暇 | 27 | 16 | 27 | (8%) |
| | 所定外労働の制限 | 14 | 14 | 9 | (3%) |
| | 時間外労働の制限 | 15 | 7 | 10 | (3%) |
| | 深夜業の制限 | 13 | 7 | 8 | (2%) |
| | 所定労働時間の短縮措置等（義務） | 75 | 59 | 67 | (21%) |
| | 休業などに関するハラスメント防止措置 | 135 | 129 | 128 | (40%) |
| | 計 | 388 | 319 | 327 | (100%) |

| | | | | |
|-----------|-----|-----|-----|--|
| 職業家庭両立推進者 | 43 | 54 | 91 | |
| 合計 | 807 | 643 | 700 | |

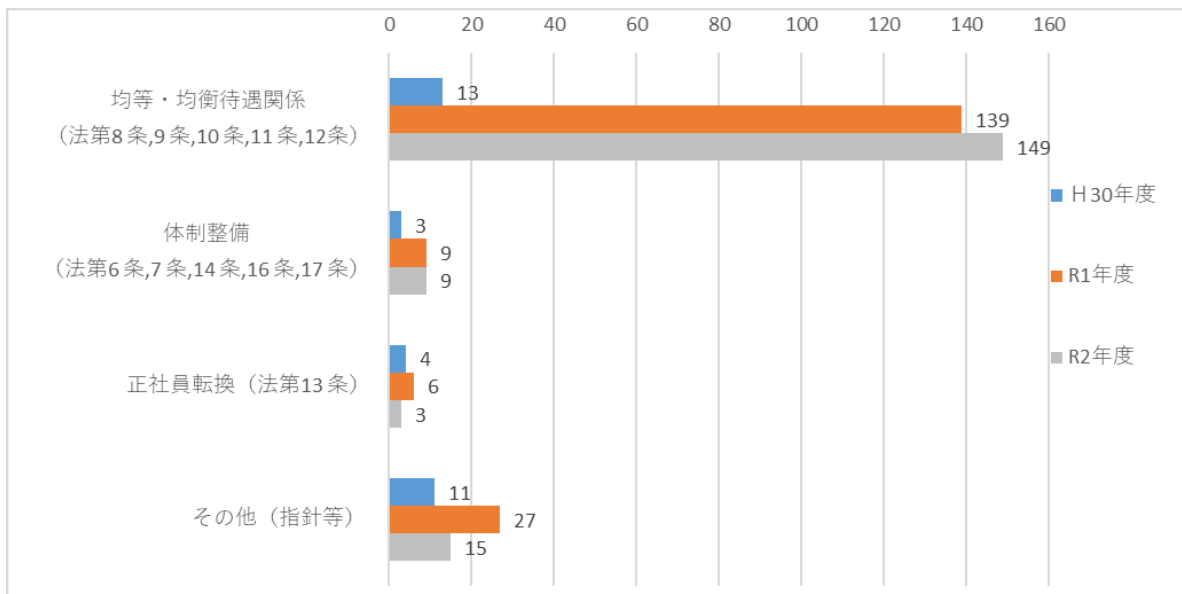
3 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況（パートタイム労働法分含む。）

（1）相談

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に係る相談件数は 176 件 であった。

相談内容の内訳をみると、「均等・均衡待遇関係」に関する相談が 149 件 と最も多く、次いで「雇用管理の改善等に関する措置等（指針）」が 15 件 となっている。

図3 相談内容の内訳



（2）紛争解決の援助

労働局では、パートタイム及び有期雇用労働者と事業主との間で紛争が生じた場合紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと均衡待遇調停会議による調停がある。

令和2年度の長野労働局雇用環境・均等室におけるパートタイム・有期雇用労働法に基づく労働局長による紛争解決援助の申し立て、及び均衡待遇調停会議による調停の申請はなかった。

（3）制度是正指導

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室がパートタイム・有期雇用労働法第18条に基づき、事業主に助言を行った件数は、232 件 であった。

指導事項としては、「労働条件の文書交付等」が最も多く、次いで「措置内容の説明」「通常の労働者への転換」「相談のための体制の整備」「短時間雇用管理者の選任」の順となっている。

表3 是正指導件数の推移

| | H30 年度 | R 1 年度 | R 2 年度 |
|-------------------------|--------|--------|------------|
| 第 6 条関係（労働条件の文書交付等） | 94 | 21 | 84 （36%） |
| 第 7 条関係（就業規則の作成手続） | 13 | 0 | 0 （0%） |
| 第 8 条関係（不合理な待遇の禁止） | | | 3 （1%） |
| 第 9 条関係（差別的取扱いの禁止） | 0 | 0 | 0 （0%） |
| 第 10 条関係（賃金の均衡待遇） | 3 | 9 | 6 （3%） |
| 第 11 条関係（教育訓練） | 2 | 3 | 1 （0%） |
| 第 12 条関係（福利厚生施設） | 0 | 0 | 0 （0%） |
| 第 13 条関係（通常の労働者への転換） | 74 | 16 | 50 （22%） |
| 第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明） | 18 | 16 | 53 （23%） |
| 第 14 条第 2 項関係（待遇に関する説明） | 1 | 0 | 1 （0%） |
| 第 16 条関係（相談のための体制の整備） | 14 | 0 | 12 （5%） |
| 第 17 条関係（短時間雇用管理者の選任） | 19 | 2 | 12 （5%） |
| その他（指針等） | 9 | 2 | 10 （4%） |
| 合計 | 247 | 69 | 232 （100%） |

4 労働施策総合推進法の施行状況（令和2年6月1日施行）

（1）相談

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられた労働施策総合推進法に係る相談件数は 28 件であった。

相談内容の内訳をみると、「パワーハラ防止措置関係」に関する相談が23件がと最も多く、次いで「相談理由不利益取扱」が1件となっている。

(2) 紛争解決の援助

労働局では、労働者と事業主との間でパワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと優越的言動問題調停会議による調停がある。

令和2年度の長野労働局雇用環境・均等室における労働施策総合推進法に基づく労働局長による紛争解決援助の申し立ては1件、優越的言動問題調停会議による調停の受理件数は3件であった。

(3) 制度是正指導

令和2年度に長野労働局雇用環境・均等室が労働施策総合推進法第36条に基づき、事業主に助言を行った件数は、11件であった。

指導事項としては、11件すべてが「パワーハラスメントの防止措置」となっている。

表4 是正指導件数の内訳

| | R2年度 |
|-----------------------|-----------|
| パワーハラスメント防止措置 | 11 (100%) |
| パワハラ相談を理由とした不利益取扱い | 0 (0%) |
| 事業主の責務 研修の実施等 | 0 (0%) |
| 事業主の責務 自らの言動 | 0 (0%) |
| 紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い | 0 (0%) |
| 合計 | 11 (100%) |

※令和3年6月1日施行以降分について集計