

長崎労働局発表  
令和3年7月29日

担 当	長崎労働局 雇用環境・均等室			
	室長	長補佐	播磨	久美
	室長	補佐	市川	卓也
	労働紛争調整官		永田	利一
	電話	095-801-0050		

## 令和2年度 「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び 「均等関係法令に関する相談等の状況」を公表します

長崎労働局（局長 瀧ヶ平 仁）は、このたび、「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「均等関係法令<sup>（注）</sup>に関する相談等の状況」を取りまとめましたので公表します。

### <ポイント>

#### 【個別労働紛争解決制度の施行状況】

- 1 総合労働相談件数は、前年度とほぼ同じ。そのうち、民事上の個別労働紛争相談件数は3,484件で、5年連続3,000件を超え過去最多。

総合労働相談件数	11,487件（前年度比0.1%減）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	3,484件（前年度比0.2%増）
助言・指導申出件数	106件（前年度比39.5%増）
あっせん申請件数	13件（前年度比23.6%減）

- 2 民事上の個別労働紛争相談について、内容でみると、「いじめ・嫌がらせ」が983件でトップ（3年連続）だが、前年度と比較すると「解雇」（548件、前年度比17.6%増）及び「労働条件引き下げ」（404件、前年度比37.4%増）が増加。

助言・指導の申出については、「自己都合退職」が26件（前年度比160.0%増）でトップ。  
あっせん申請については、「いじめ・嫌がらせ」が6件（前年度比100.0%増）でトップ。

#### 【均等関係法令に関する相談等の状況】

- 1 均等関係法令に関する相談件数は、985件と前年度に比べ300件以上増加。  
法律別では、男女雇用機会均等法200件（前年度比2.0%増）、労働施策総合推進法67件（令和2年6月法施行）、パートタイム労働法+パートタイム・有期雇用労働法163件（前年度比98.8%増）、育児・介護休業法564件（前年度比47.3%増）となっている。
- 2 都道府県労働局長による紛争解決援助制度の申請受理件数は、男女雇用機会均等法に基づく「援助」2件、パートタイム・有期雇用労働法に基づく「援助」1件・「調停」1件、育児・介護休業法に基づく「援助」1件であった。

（注）均等関係法令とは、「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」、「パートタイム労働法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「育児・介護休業法」のことを指します。

## 【今後の取組】

長崎労働局では、今回の施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組めます。

また、均等関係法令についても、雇用環境・均等室に寄せられる相談への適切な対応を行い、相談者の意向を踏まえ、援助又は調停を活用し紛争の解決に向けて取り組むとともに、各企業において雇用環境の整備等が図られるよう、各法律に基づく報告徴収・是正指導を積極的に行い、法の履行確保に取り組めます。

さらに、今年4月から中小企業への適用が始まったばかりの「同一労働同一賃金」を含むパートタイム・有期雇用労働法、来年4月から中小企業にパワーハラスメント防止対策が義務化される労働施策総合推進法、令和3年6月9日に公布された改正育児・介護休業法、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）、併せて、来年4月から101人以上規模の事業主に適用が拡大される改正女性活躍推進法について、重点的に周知してまいります。

## 【添付資料】

別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3 令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例

別添4 令和2年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況

別添5 リーフレット「職場での悩み お気軽にご相談ください！」

別添6 リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されました」

別添7 リーフレット「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8 リーフレット「育児・介護休業法 改正のポイントのご案内」

別添9 リーフレット「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」

別添10 リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」

- ※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内6か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。  
なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※5 「労働局長による紛争解決の援助」：都道府県労働局長が、均等関係法令に係る労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、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。
- ※6 「男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停」：紛争当事者（労働者と事業主）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の解決を図る制度。（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・介護休業法にも同趣旨の規定がある。）
- ※7 労働施策総合推進法は令和2年6月1日施行で、ハラスメント防止対策の義務化の適用については、大企業が令和3年4月1日から、中小企業は令和4年4月1日からとなっている。
- ※8 パートタイム労働に関する法律については、令和2年度は、大企業は「パートタイム・有期雇用労働法」が全面的に適用になっているが、中小企業は「パートタイム労働法」の適用を受けているため、各種件数は両法の合計とした。

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

## 総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

### 令和2年度 総合労働相談件数

11,487件

うち、○法制度の問い合わせ  
(7,909件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(1,150件)

○民事上の個別労働紛争相談件数  
(3,484件)

- 内訳 ※1
- ① いじめ・嫌がらせ . . . . . 983件
  - ② 自己都合退職 . . . . . 691件
  - ③ 解雇 . . . . . 548件

情報提供  
連携

### 関係機関

- 県労働相談情報センター
- 裁判所
- 法テラス

等

取次ぎ

### 労働基準監督署 公共職業安定所 等

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

## 労働局長による助言・指導

○申出件数 (106件)

- 内訳 ※1
- ① 自己都合退職 . . . . . 26件
  - ② いじめ・嫌がらせ . . . . . 12件
  - ③ 解雇 . . . . . 9件

○処理件数 (107件) ※2

- 助言・指導の実施 (102件)
- 取下げ (5件)
- 打切り (0件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

## 紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (13件)

- 内訳 ※1
- ① いじめ・嫌がらせ . . . . . 6件
  - ② 解雇 . . . . . 2件
  - ③ 賠償 . . . . . 2件

○処理件数 (16件) ※2

- 合意の成立 (8件)
- 取下げ (0件)
- 打切り (8件)

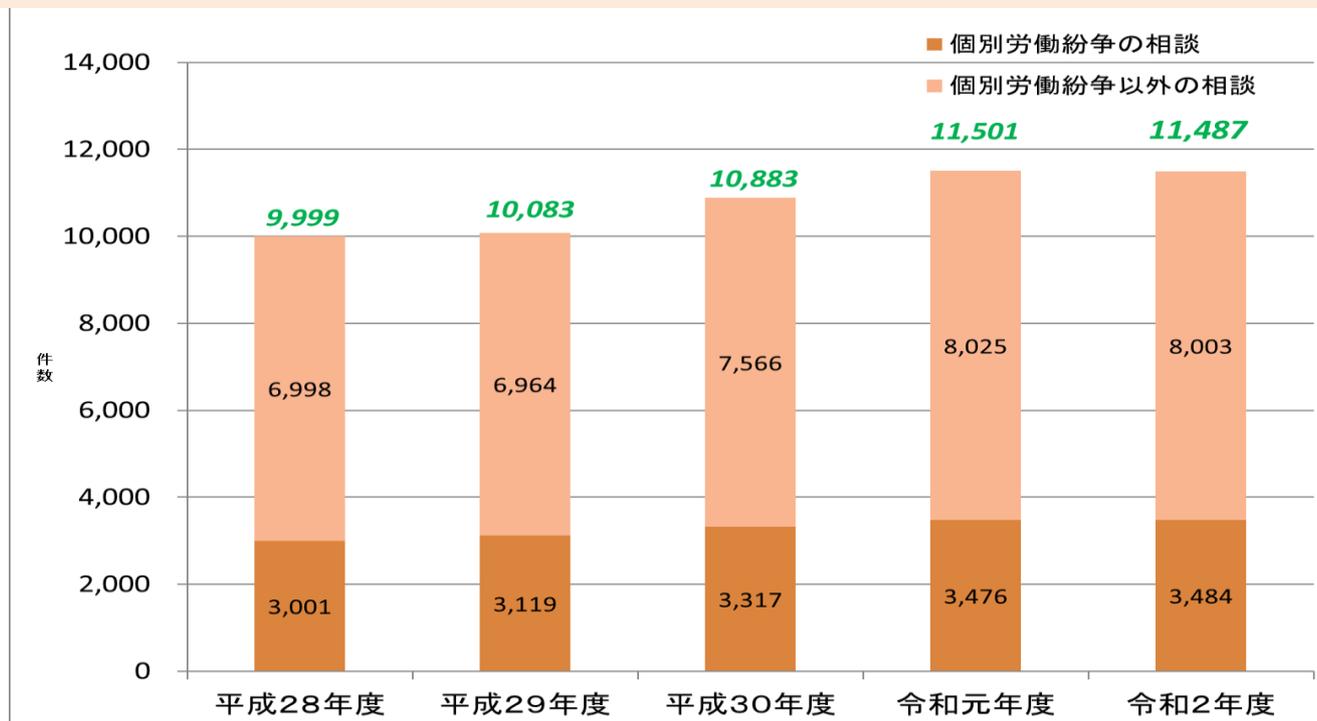
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容ごとに内訳の件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

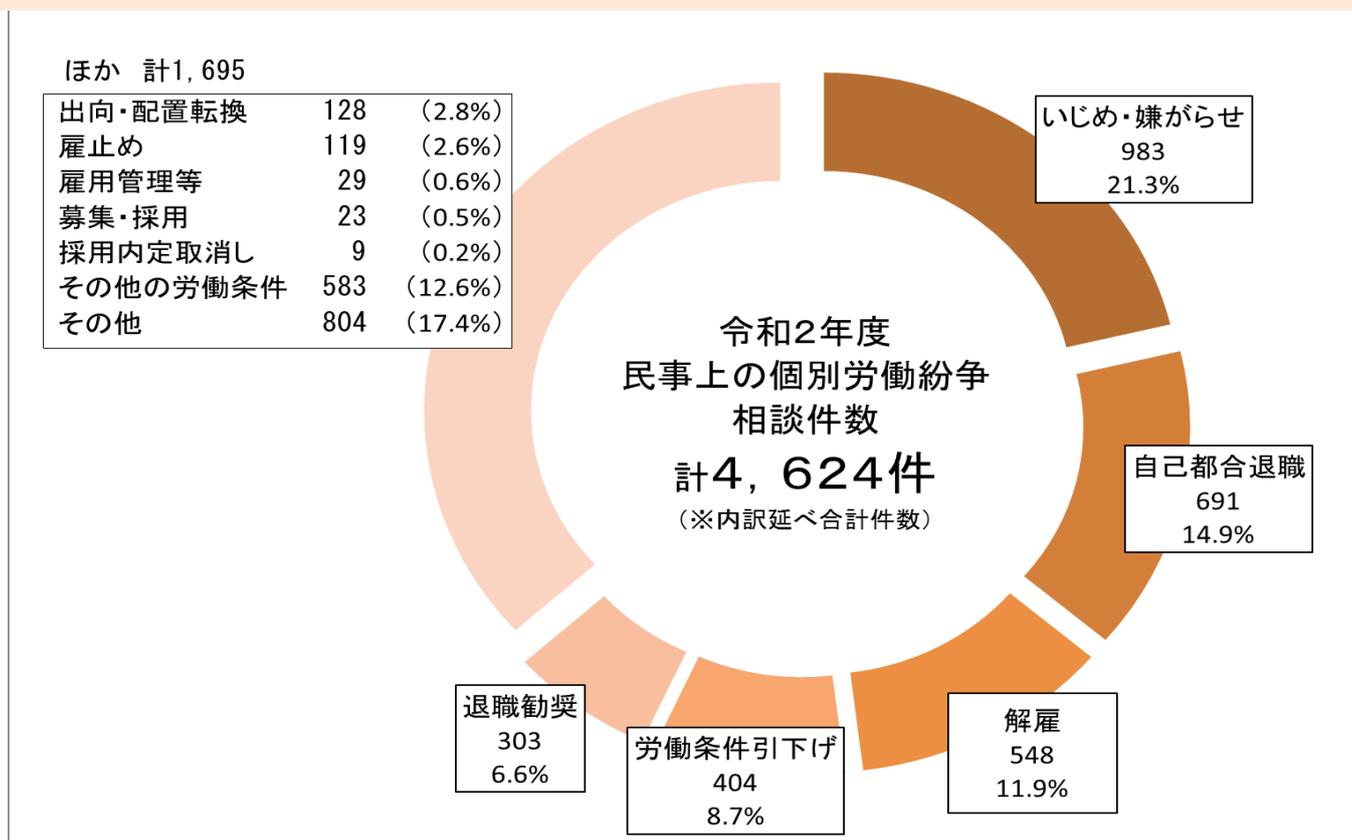
# 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

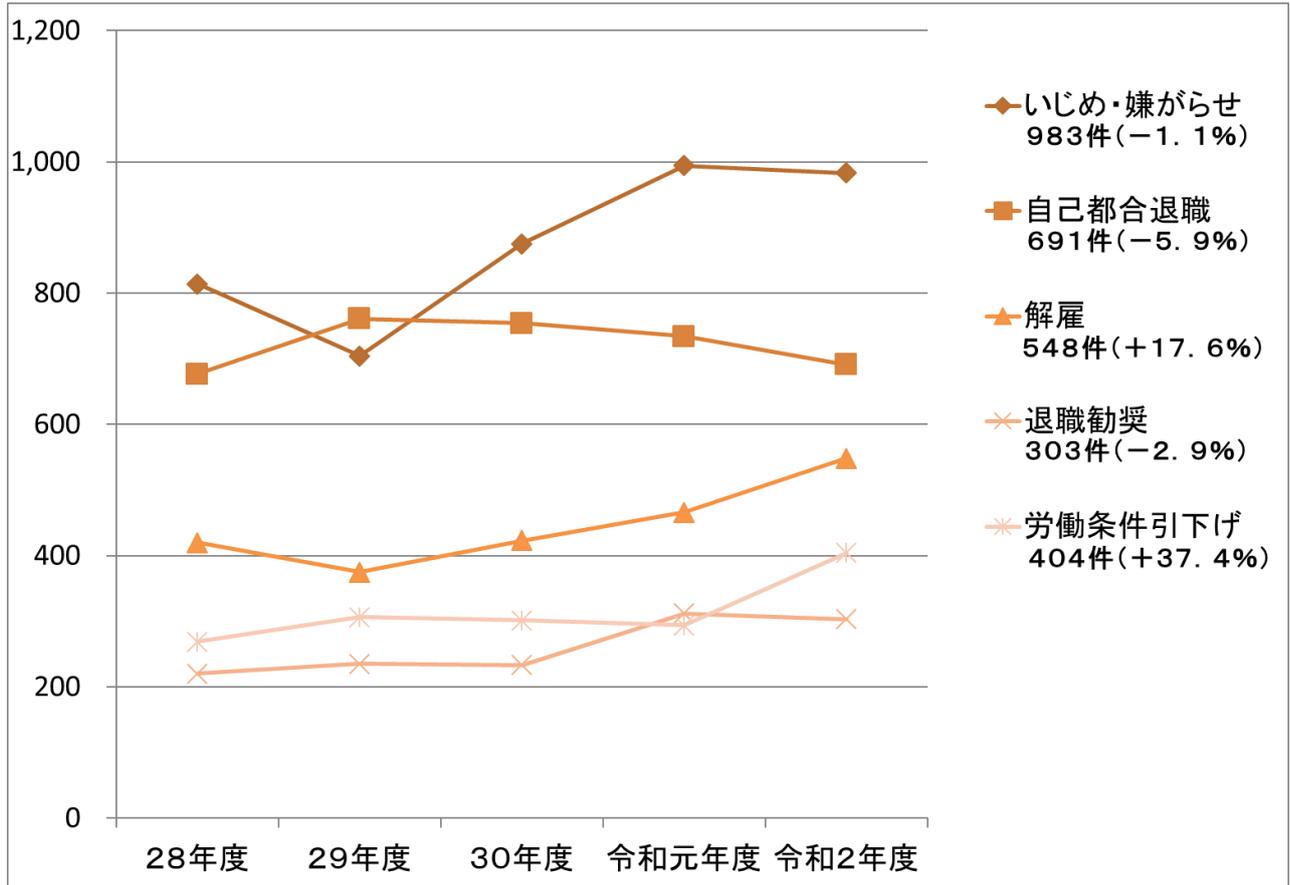


### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



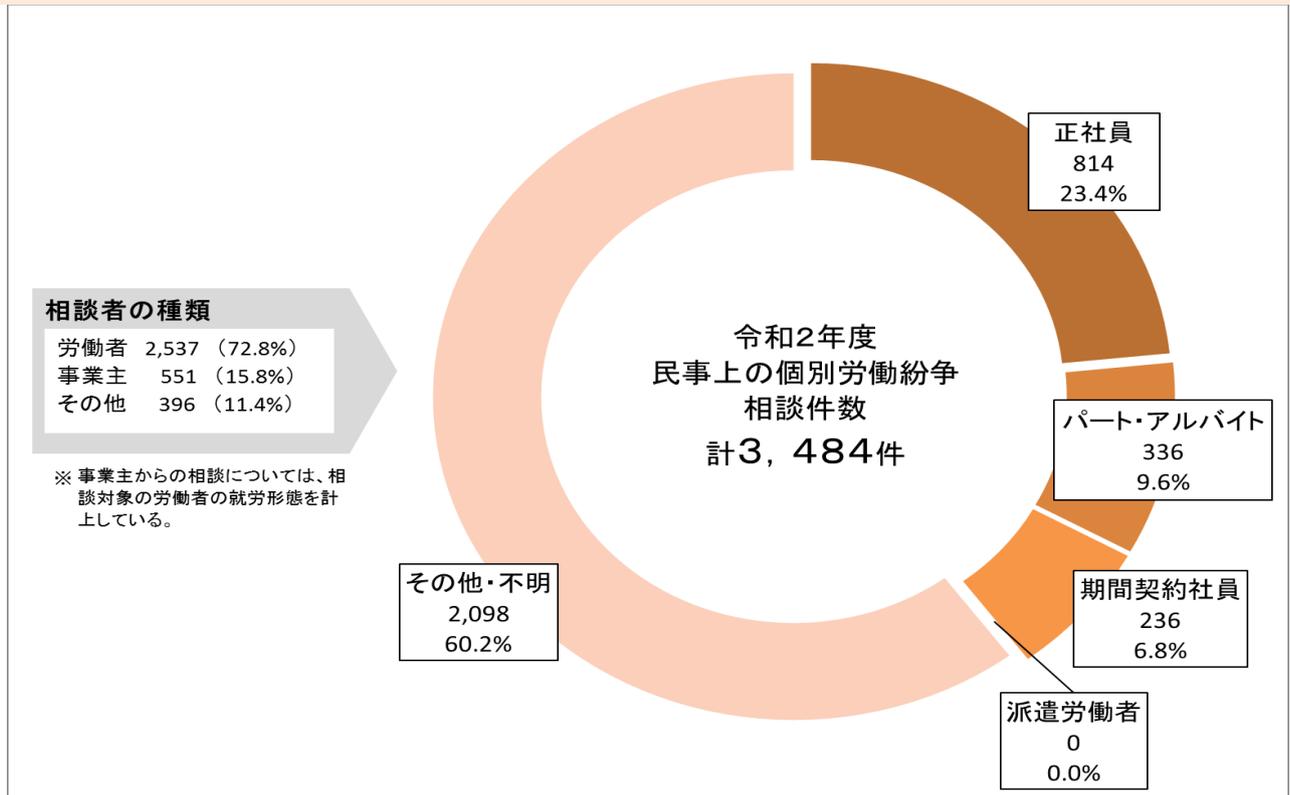
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ ( ) 内は対前年度比

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で10.0%にならないことがある。

## 【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
28年度	420	106	220	16	677	92	269	287	814	79	38	619	3637
	11.5%	2.9%	6.0%	0.4%	18.6%	2.5%	7.4%	7.9%	22.4%	2.2%	1.0%	17.0%	100.0%
29年度	375	128	235	16	761	86	306	444	704	103	43	496	3697
	10.1%	3.5%	6.4%	0.4%	20.6%	2.3%	8.3%	12.0%	19.0%	2.8%	1.2%	13.4%	100.0%
30年度	423	103	233	17	754	81	301	566	875	98	28	488	3967
	10.7%	2.6%	5.9%	0.4%	19.0%	2.0%	7.6%	14.3%	22.1%	2.5%	0.7%	12.3%	100.0%
令和 元年度	466	97	312	27	734	122	294	566	994	32	35	692	4371
	10.7%	2.2%	7.1%	0.6%	16.8%	2.8%	6.7%	12.9%	22.7%	0.7%	0.8%	15.8%	100.0%
令和 2年度	548	119	303	9	691	128	404	583	983	29	23	804	4624
	11.9%	2.6%	6.6%	0.2%	14.9%	2.8%	8.7%	12.6%	21.3%	0.6%	0.5%	17.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、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、複数の相談内容ごとに件数として計上したものを。

## 【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

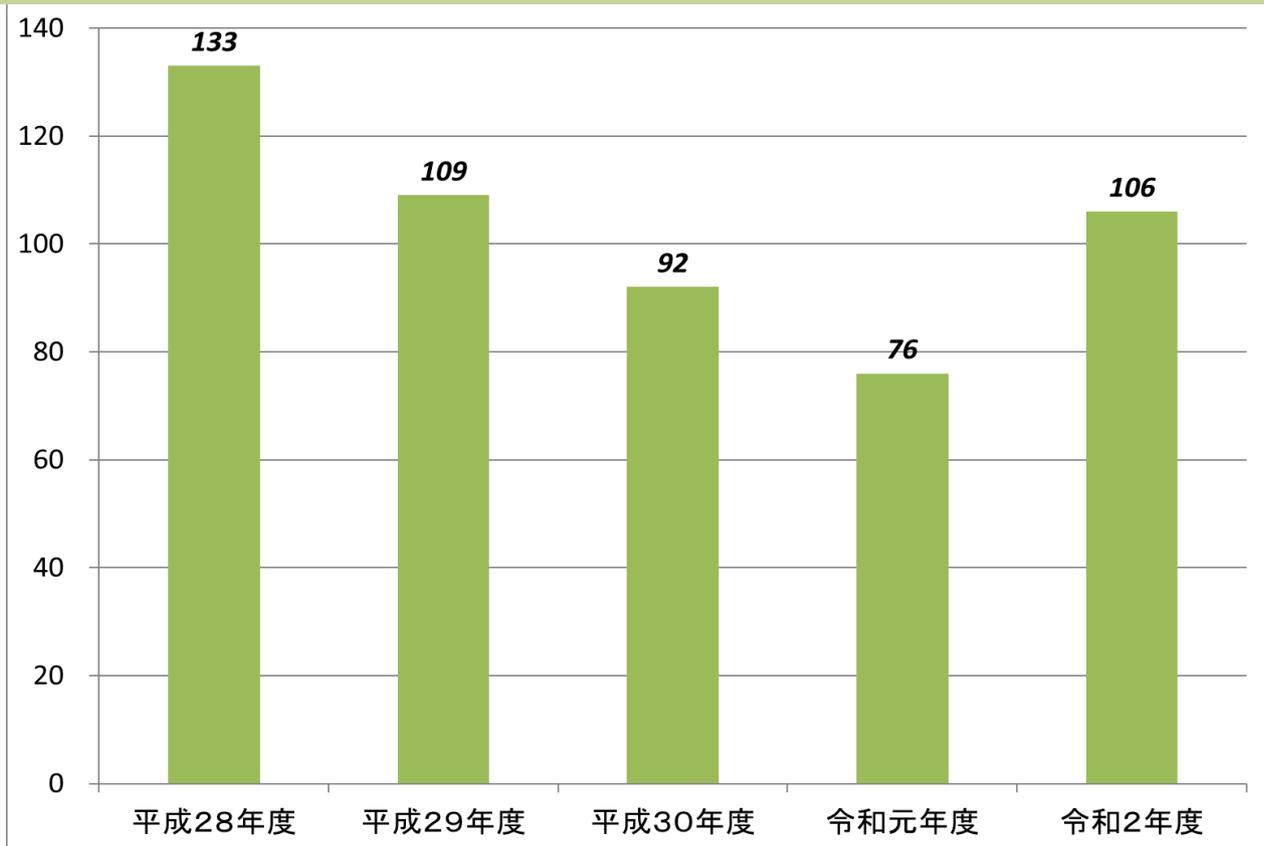
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
28年度	768	332	9	212	1680	3001
	25.6%	11.1%	0.3%	7.1%	56.0%	100.0%
29年度	725	262	6	239	1887	3119
	23.2%	8.4%	0.2%	7.7%	60.5%	100.0%
30年度	659	331	4	196	2127	3317
	19.9%	10.0%	0.1%	5.9%	64.1%	100.0%
令和元年度	694	367	1	153	2261	3476
	20.0%	10.6%	0.02%	4.4%	65.0%	100.0%
令和2年度	814	336	0	236	2098	3484
	23.4%	9.6%	0.0%	6.8%	60.2%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

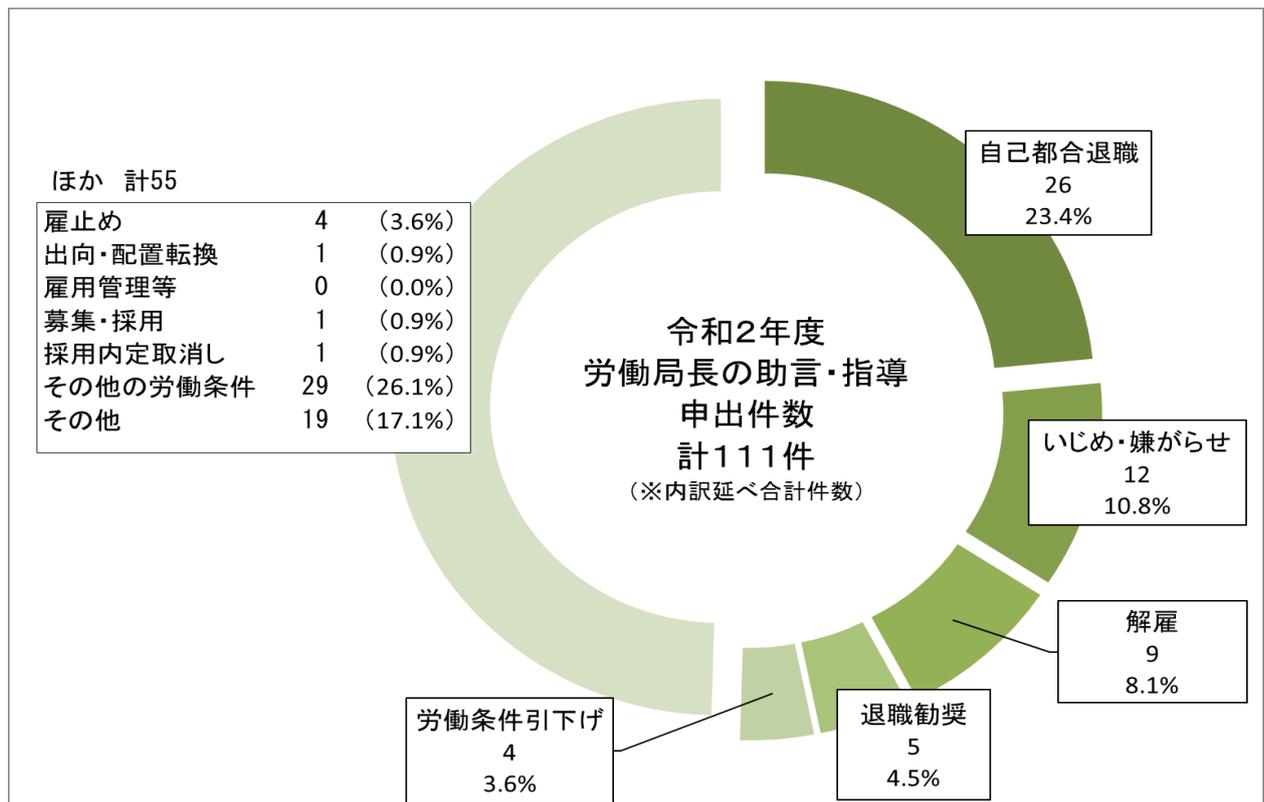
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

## 2 長崎労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

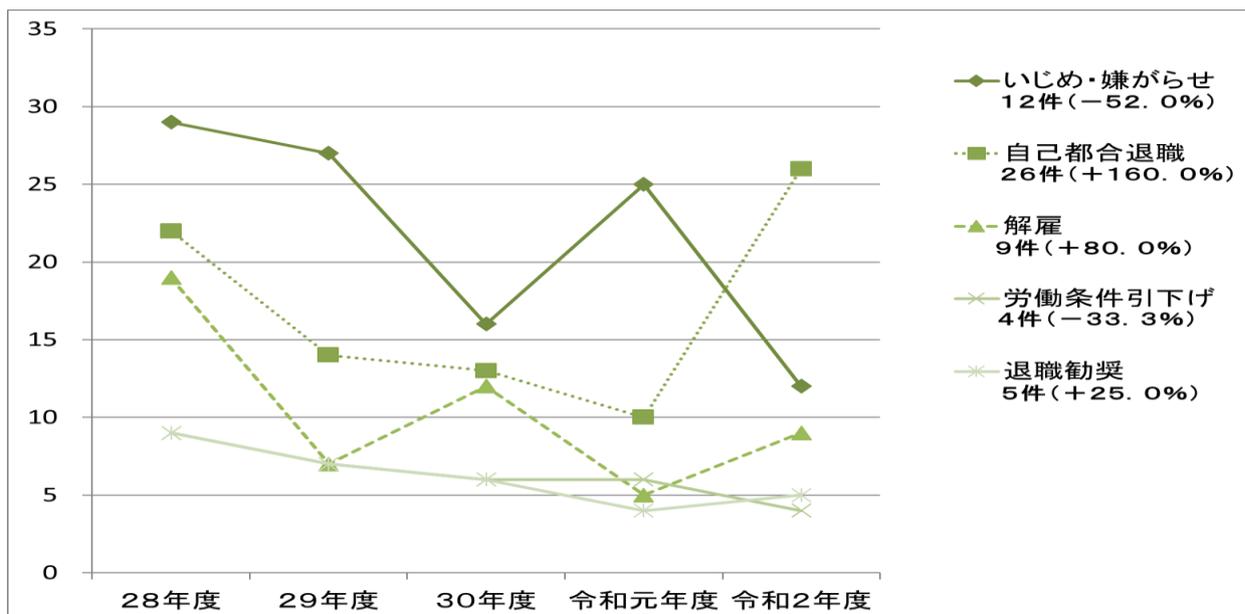


### (2) 申出内容別の件数



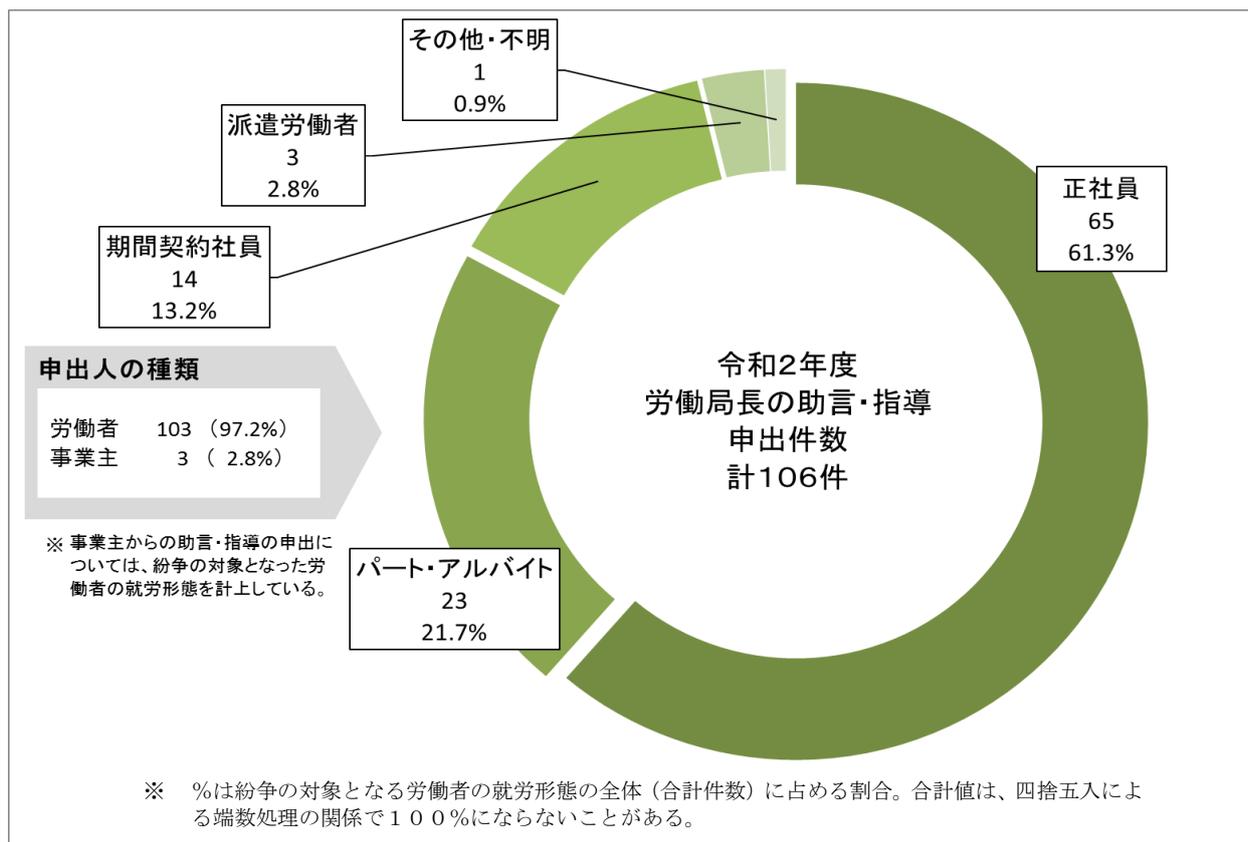
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したものの。

### (3) 主な申出内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

### (4) 就労形態別の申出件数



### (5) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出	処理終了件数 107件		
	うち1か月以内に処理 107件 (100%)		
	助言・指導の実施	取下げ	打切り
	102件 (95.3%)	5件 (4.7%)	0件 (0.0%)

### 【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
28年度	19	4	9	2	22	5	9	25	29	3	0	13	140
	13.6%	2.9%	6.4%	1.4%	15.7%	3.6%	6.4%	17.9%	20.7%	2.1%	0.0%	9.3%	100.0%
29年度	7	10	7	0	14	3	7	30	27	3	2	14	124
	5.6%	8.1%	5.6%	0.0%	11.3%	2.4%	5.6%	24.2%	21.8%	2.4%	1.6%	11.3%	100.0%
30年度	12	4	6	0	13	3	6	28	16	3	1	5	97
	12.4%	4.1%	6.2%	0.0%	13.4%	3.1%	6.2%	28.9%	16.5%	3.1%	1.0%	5.2%	100.0%
令和 元年度	5	2	4	1	10	3	6	17	25	0	1	11	85
	5.9%	2.4%	4.7%	1.2%	11.8%	3.5%	7.1%	20.0%	29.4%	0.0%	1.2%	12.9%	100.0%
令和 2年度	9	4	5	1	26	1	4	29	12	0	1	19	111
	8.1%	3.6%	4.5%	0.9%	23.4%	0.9%	3.6%	26.1%	10.8%	0.0%	0.9%	17.1%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

### 【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

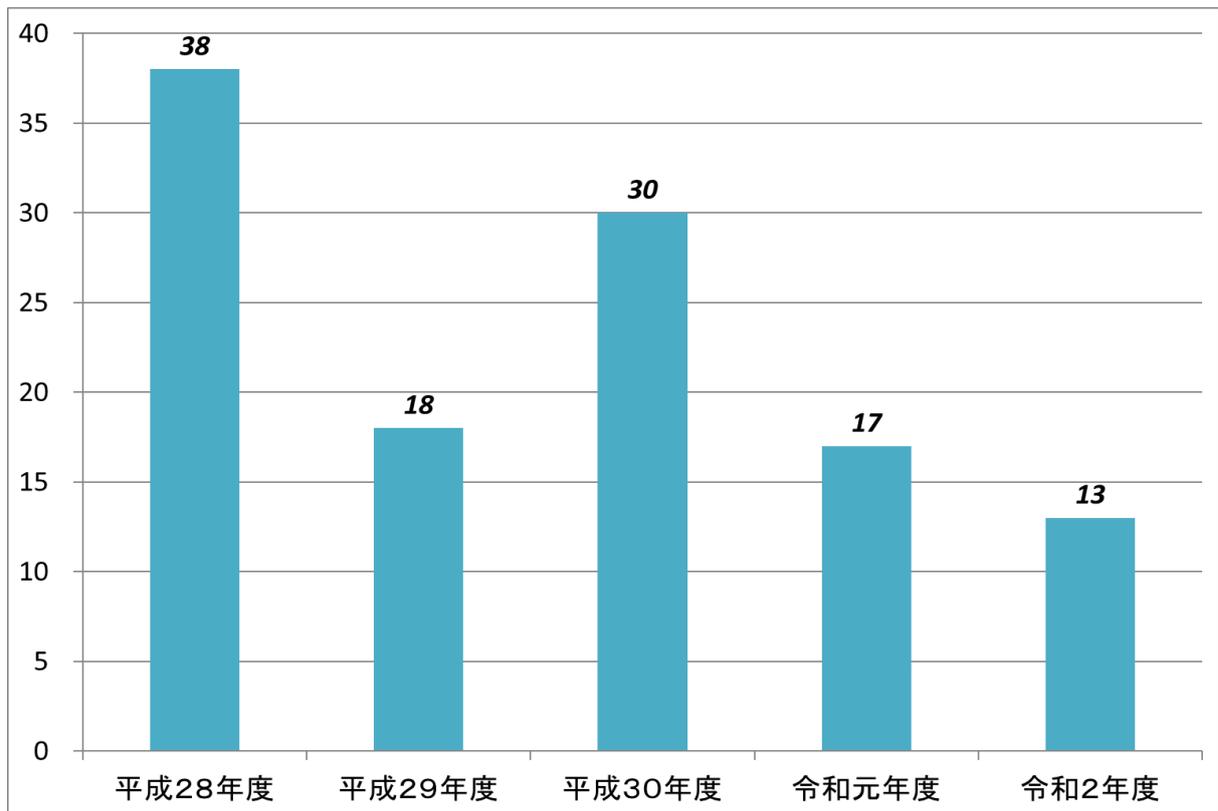
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
28年度	72	32	2	26	1	133
	54.1%	24.1%	1.5%	19.5%	0.8%	100.0%
29年度	61	25	1	19	3	109
	56.0%	22.9%	0.9%	17.4%	2.8%	100.0%
30年度	56	23	3	9	1	92
	60.9%	25.0%	3.3%	9.8%	1.1%	100.0%
令和元年度	40	24	3	7	2	76
	52.6%	31.6%	3.9%	9.2%	2.6%	100.0%
令和2年度	65	23	3	14	1	106
	61.3%	21.7%	2.8%	13.2%	0.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

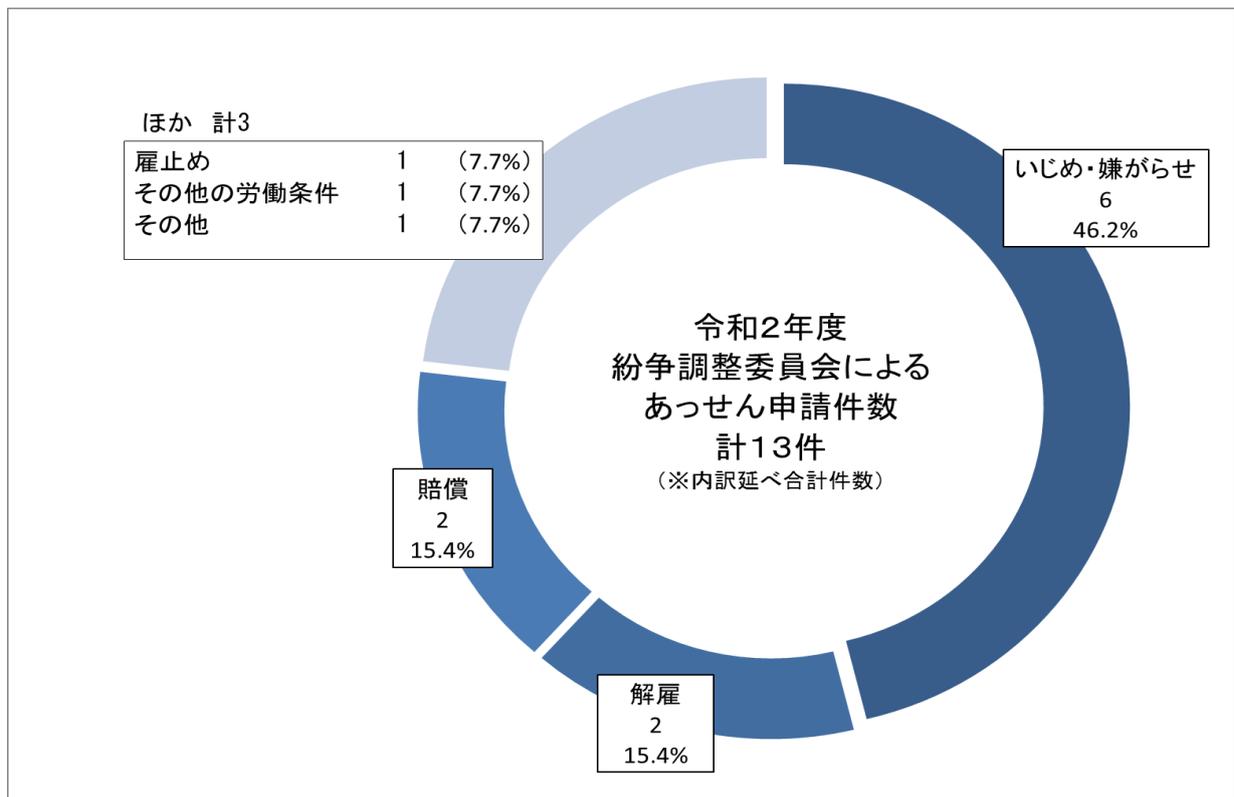
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

### 3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

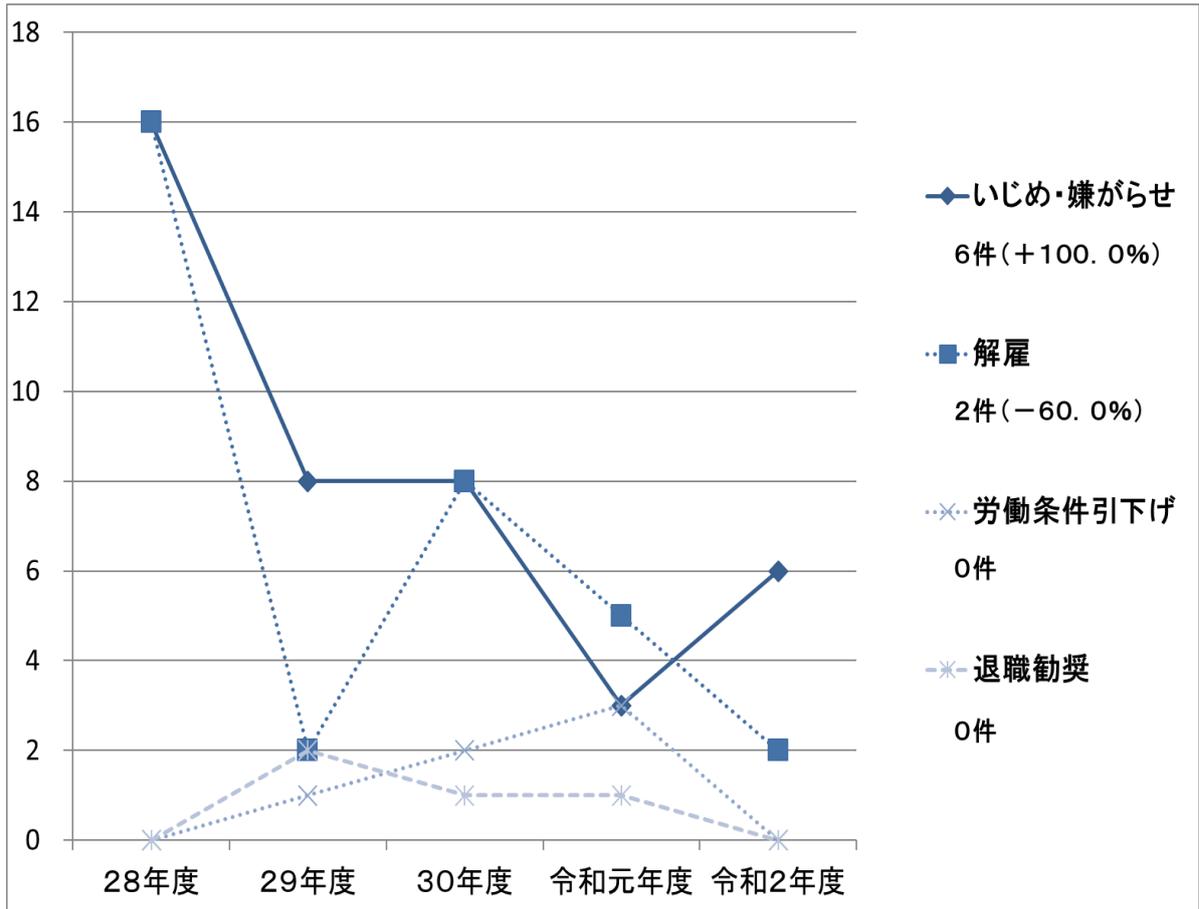


#### (2) 申請内容別の件数



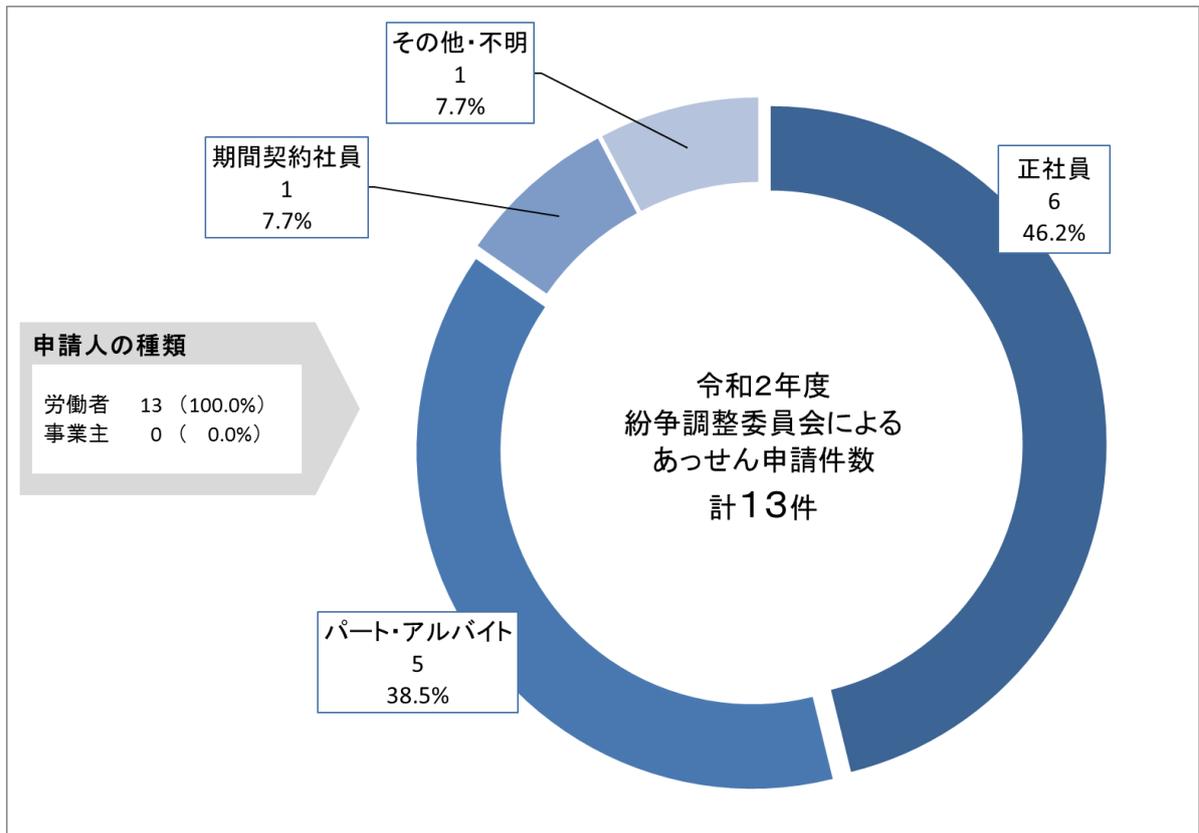
※ %は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容ごとに件数として計上したもの。

### (3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

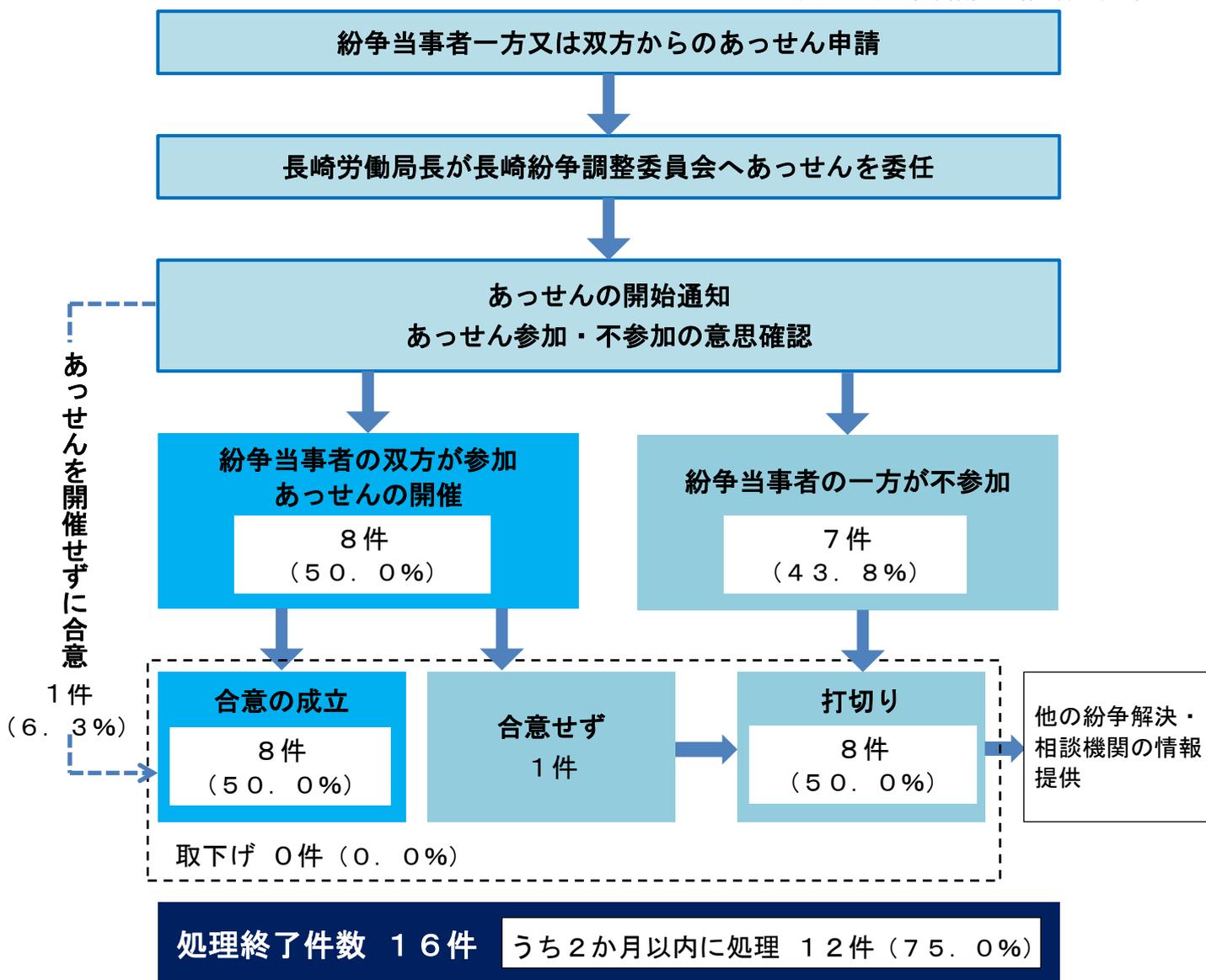
### (4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

### (5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数16件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	56.8%	66.7%	45.2%	83.3%	50.0%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	45.9%	72.2%	38.7%	33.3%	50.0%

あっせん開催による合意成立件数  
／紛争当事者双方のあっせん参加件数

76.2%      91.6%      64.3%      40.4%      87.5%

**【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）**

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
28年度	16	1	0	1	0	1	0	5	16	0	1	41
	39.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	12.2%	39.0%	0.0%	2.4%	100.0%
29年度	2	2	2	0	0	0	1	1	8	1	1	18
	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	44.4%	5.6%	5.6%	100.0%
30年度	8	4	1	1	0	2	2	4	8	0	1	31
	25.8%	12.9%	3.2%	3.2%	0.0%	6.5%	6.5%	12.9%	25.8%	0.0%	3.2%	100.0%
令和 元年度	5	0	1	0	0	1	3	2	3	0	2	17
	29.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	11.8%	17.6%	0.0%	11.8%	100.0%
令和 2年度	2	1	0	0	0	0	0	1	6	0	3	13
	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	46.2%	0.0%	23.1%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものの。

**【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）**

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
28年度	26	3	0	9	0	38
	68.4%	7.9%	0.0%	23.7%	0.0%	100.0%
29年度	12	3	0	3	0	18
	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
30年度	16	4	0	9	1	30
	53.3%	13.3%	0.0%	30.0%	3.3%	100.0%
令和元年度	9	7	0	1	0	17
	52.9%	41.2%	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%
令和2年度	6	5	0	1	1	13
	46.2%	38.5%	0.0%	7.7%	7.7%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

## 令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例

### 助言・指導の例

事例 1	自己都合退職にかかる助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、1か月以上前に退職届を提出したが、会社から受け取りを拒否された。</p> <p><u>希望する退職日に退職できるようにしてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。</u></p>
<p>助言・指導の内容及び結果</p>	<p><u>事業主に対して、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。</u></p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の申し出どおりの日付で退職することになった。</p>
事例 2	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、上司から無視をされたり罵声を浴びさせられていたことを社長に相談したが「我慢してくれ」と言われ対応して貰えなかった。</p> <p><u>職場環境をよくしてほしいとして、助言を助言・指導を申し出たもの。</u></p>
<p>助言・指導の内容及び結果</p>	<p>事業主に対し、<u>中小企業は努力義務となっているが労働施策総合推進法が施行されていることを説明し、適切な対応を行うよう助言した。</u></p> <p>その結果、事業主と上司と申出人が話し合いを行ったことにより、上司からのパワーハラスメントはなくなかった。</p>

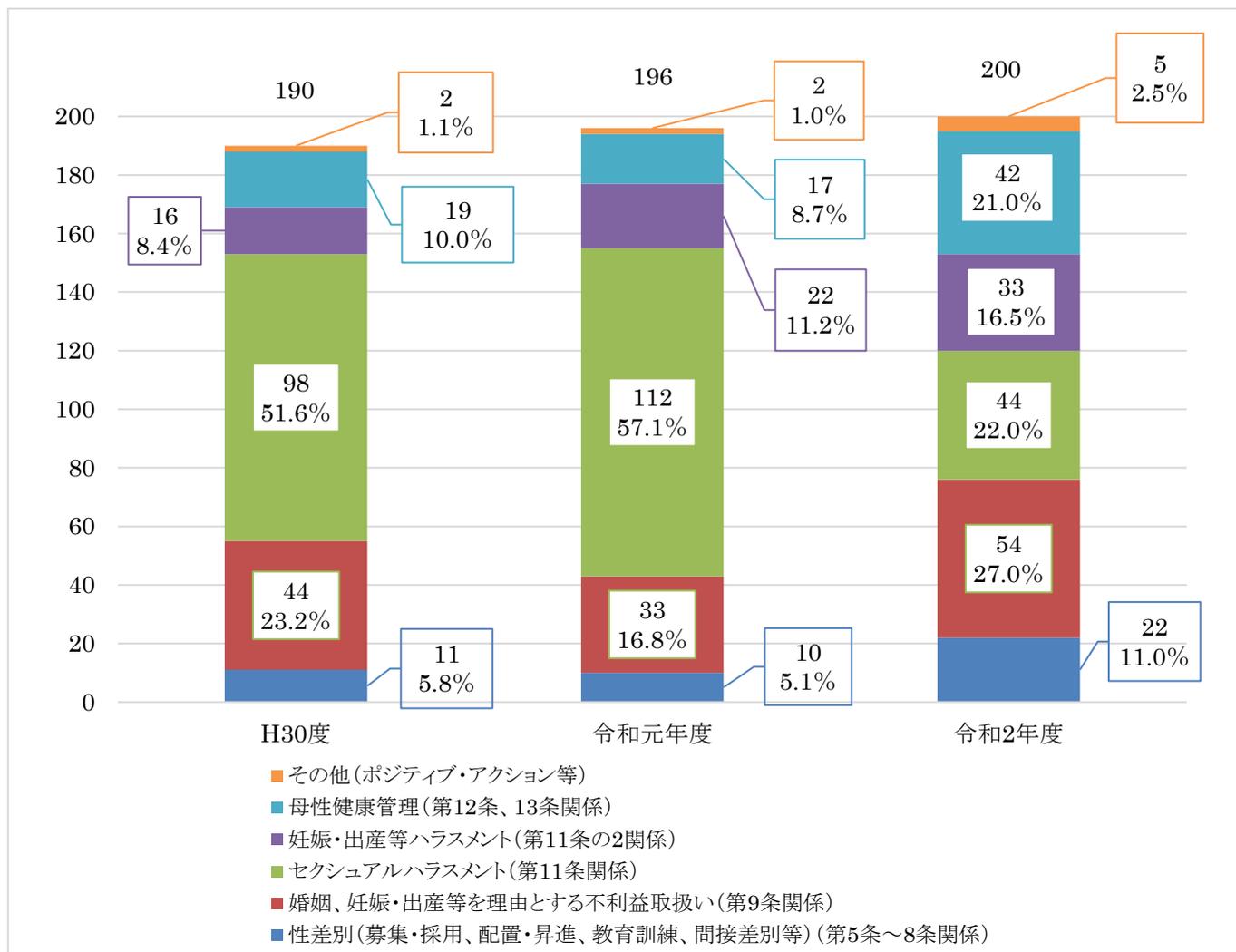
事 例 1	いじめ・嫌がらせにかかるあっせん
<p>事 案 の 概 要</p>	<p>申請人は、上司から暴言を受けたことを事業主に相談したが対応して貰えなかったため、退職することになった。</p> <p>こうした会社の対応に納得できない。<u>退職に追い込まれた精神的苦痛に対する補償として200万円を求めたい</u>として、あっせンを申請した。</p>
<p>あ っ せ ん の ポ イ ン ト ・ 結 果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。</p> <p>あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解決金として40万円を支払う等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。</p>
事 例 2	雇止めにかかるあっせん
<p>事 案 の 概 要</p>	<p>申請人は、期間の定めのある契約（更新の可能性あり）で使用されていたが、仕事の能率が悪いこと、協調性がないこと等を理由に雇止めされた。</p> <p>他の従業員は契約更新されたのに自分だけ雇止めされたことが納得できないので、<u>雇止めを撤回して欲しい</u>としてあっせンを申請した。</p>
<p>あ っ せ ん の ポ イ ン ト ・ 結 果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。</p> <p>あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>雇止めは撤回しないが解決金として30万円を支払う等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。</p>

# 令和 2 年度均等関係法令に関する相談等の状況

## 1 男女雇用機会均等法関係

### (1) 相談件数

図表 1-1 相談件数の推移



図表 1-2 相談内容の内訳

(件)

	平成 30 年度		平成元年度		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)	11	5.8%	10	5.1%	22	11.0%
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)	44	23.2%	33	16.8%	54	27.0%
セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)	98	51.6%	112	57.1%	44	22.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)	16	8.4%	22	11.2%	33	16.5%
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	19	10.0%	17	8.7%	42	21.0%
その他(ポジティブ・アクション等)	2	1.1%	2	1.0%	5	2.5%
合 計	190	100.0%	196	100.0%	200	100.0%

## (2) 紛争解決の援助

図表 1-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移 (件)

	平成 30 年度		平成元年度		令和 2 年度	
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	2	50.0%	3	100.0%	0	0.0%
合 計	4	100.0%	3	100.0%	2	100.0%

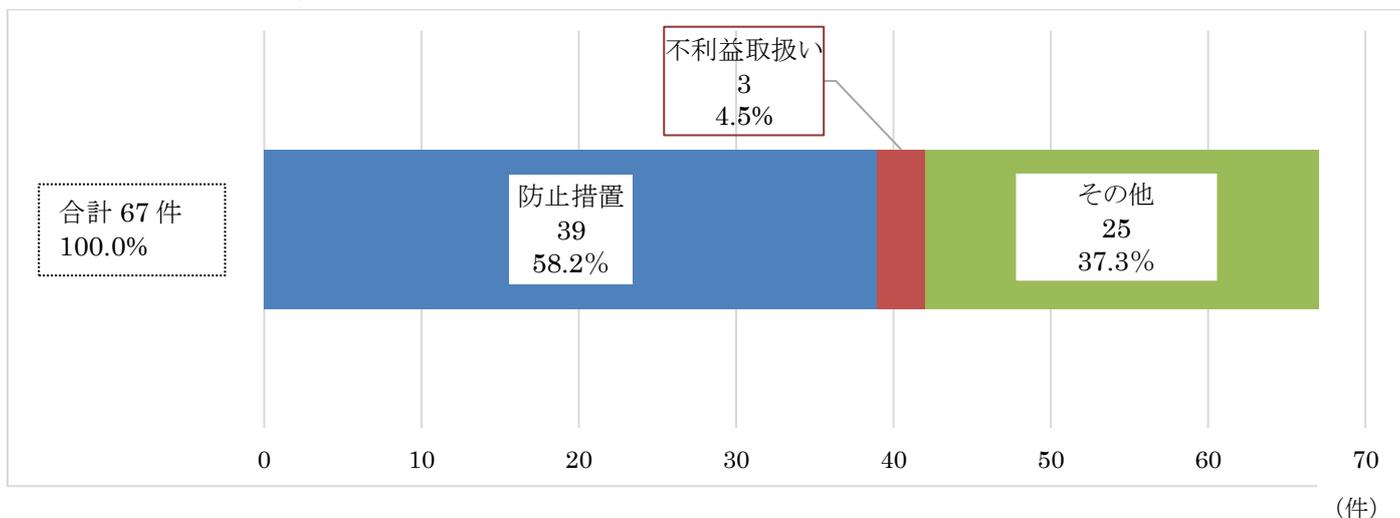
図表 1-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	平成 30 年度	平成元年度	令和 2 年度
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	0	1	0

## 2 労働施策総合推進法関係

### (1) 相談件数

図表 2-1 相談件数



図表 2-2 相談内容の内訳 (件)

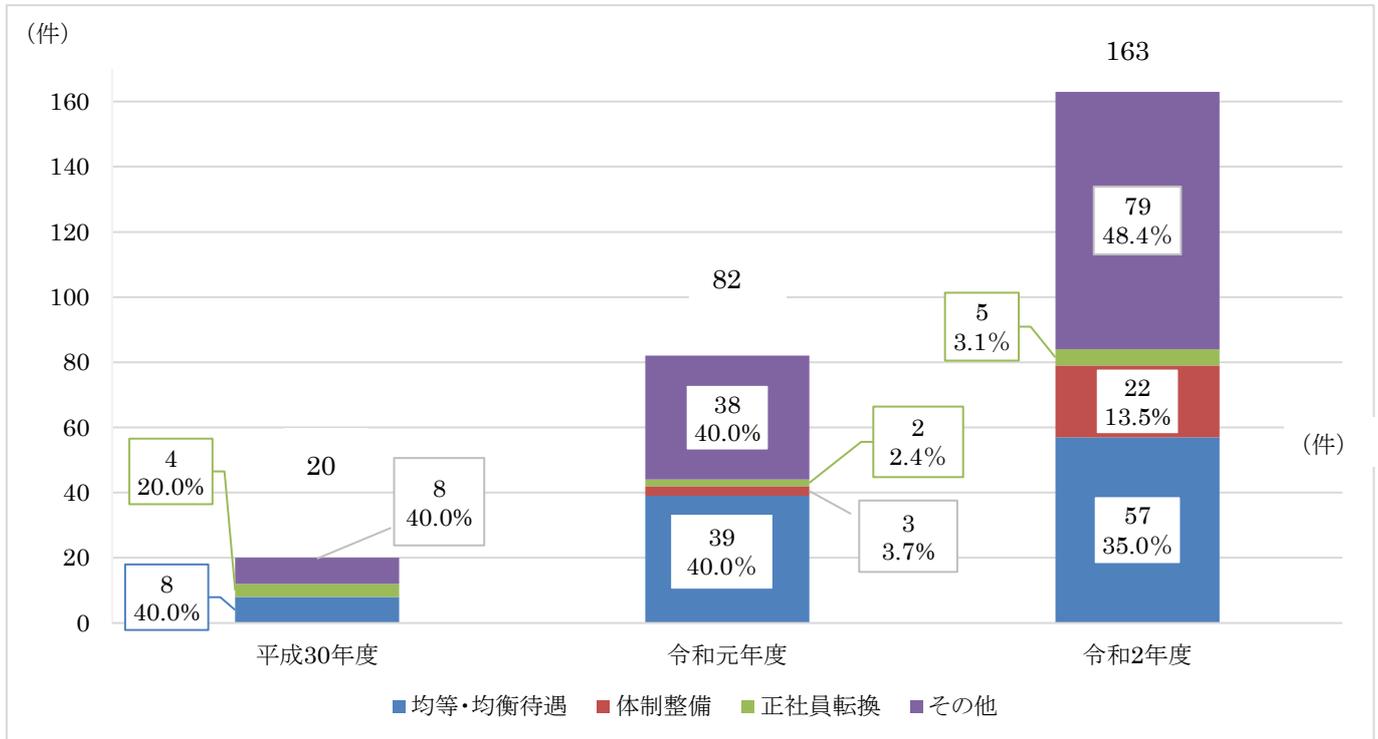
	令和 2 年度	
第 30 条の 2 第 1 項関係(パワーハラスメント防止措置)	39	58.2%
第 30 条の 2 第 2 項関係(パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	3	4.5%
その他	25	37.3%
合 計	67	100.0%

※ 労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助の申し立てはなかった。

### 3 パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法関係

#### (1) 相談件数

図表 3-1 相談件数の推移



図表 3-2 相談内容の内訳

(件)

	平成 30 年度		平成元年度		令和 2 年度	
均等・均衡待遇関係(第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係)	8	40.0%	39	47.6%	57	35.0%
体制整備(第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係)	0	0.0%	3	3.7%	22	13.5%
正社員転換(第 13 条関係)	4	20.0%	2	2.4%	5	3.1%
その他	8	40.0%	38	46.3%	79	48.4%
合 計	20	100.0%	82	100.0%	163	100.0%

#### (2) 紛争解決の援助

図表 3-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	平成 30 年度	平成元年度	令和 2 年度
第 14 条関係(事業主が講ずる措置の内容等の説明)	0	0	1

図表 3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数の推移

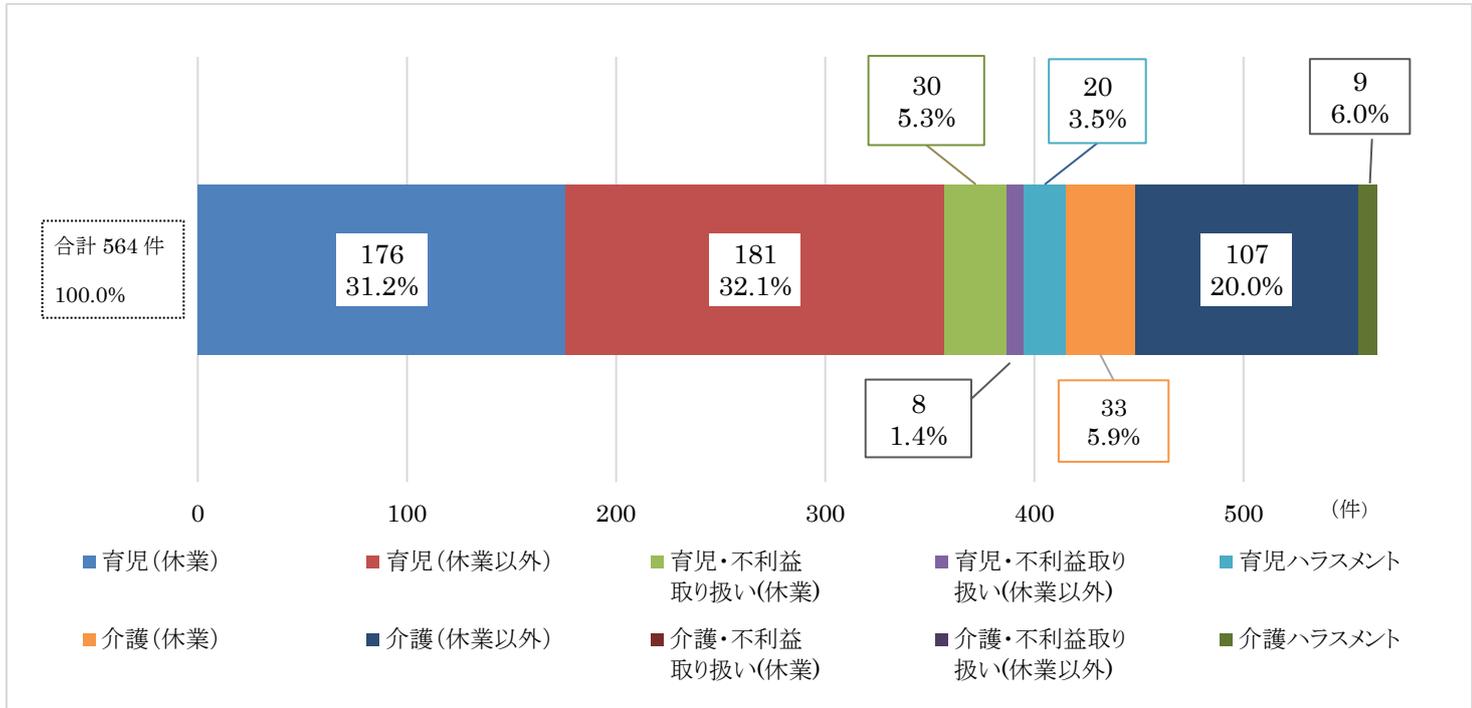
(件)

	平成 30 年度	平成元年度	令和 2 年度
第 8 条関係(不合理な待遇の禁止)	0	0	1

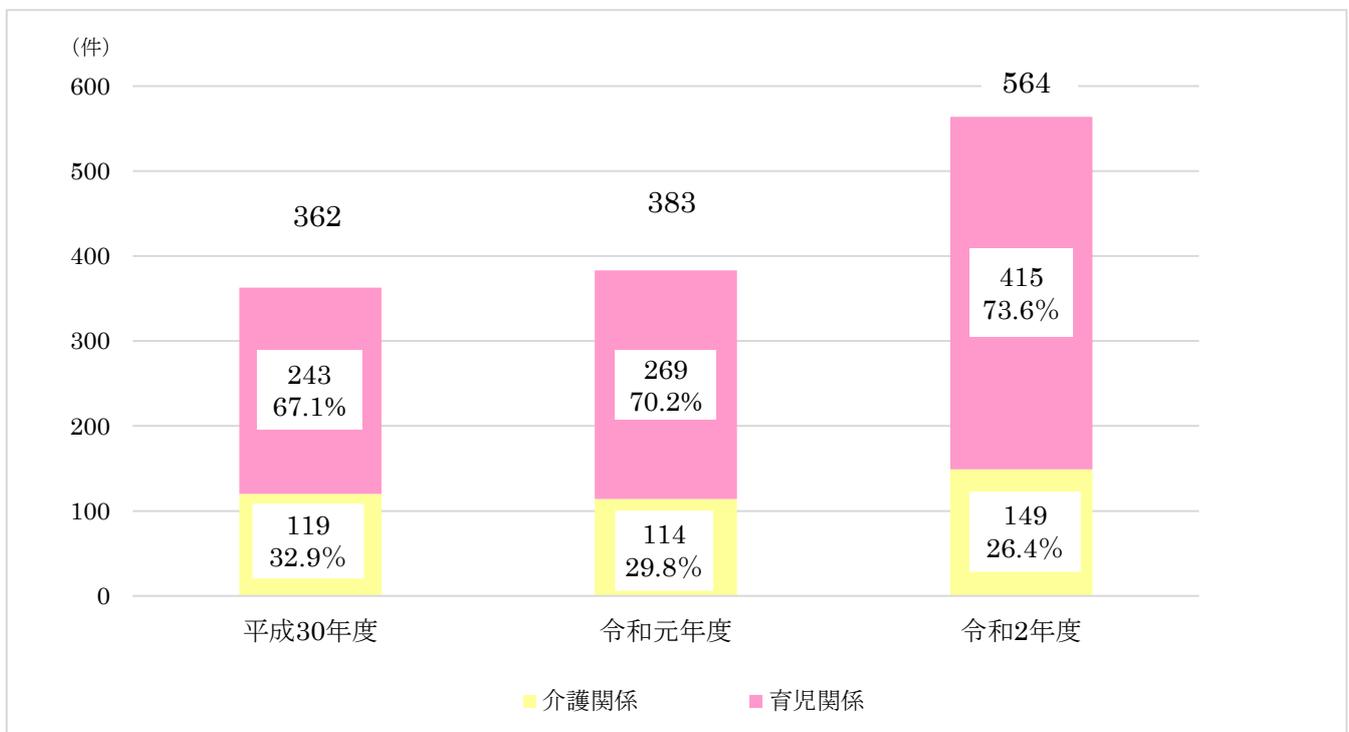
## 4 育児・介護休業法関係

### (1) 相談件数

図表 4-1 相談件数



図表 4-2 相談件数の推移



図表 4-3 相談内容の内訳

(件)

		平成 30 年度		平成元年度		令和 2 年度	
育児関係	育児休業(第 5 条関係)	139	57.2%	139	51.7%	176	42.4%
	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])	75	30.9%	79	29.4%	181	43.6%
	育児休業等を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)	12	4.9%	32	11.9%	30	7.2%
	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)	2	0.8%	10	3.7%	8	1.9%
	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)	15	6.2%	9	3.3%	20	4.8%
	小 計	243	100.0%	269	100.0%	415	100.0%
介護関係	介護休業(第 11 条関係)	55	46.2%	56	49.1%	33	22.2%
	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])	54	45.4%	47	41.2%	107	71.8%
	介護休業等を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)	1	0.8%	4	3.5%	0	0.0%
	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%	4	3.5%	0	0.0%
	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)	9	7.6%	3	2.6%	9	6.0%
	小 計	119	100.0%	114	100.0%	149	100.0%
合 計		362		383		564	

図表 4-4 雇用形態別相談の相談内容の内訳

(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	
育児休業(第 5 条関係)		119	74.4%	51	68.9%
介護休業(第 11 条関係)		23	14.4%	9	12.2%
育児休業を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)		18	11.2%	14	18.9%
介護休業を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)		0	0.0%	0	0.0%
合 計		160	100.0%	74	100.0%

## (2) 紛争解決の援助

図表 4-5 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	平成 30 年度	平成元年度	令和 2 年度
第 10 条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	2	0	1
第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	1	0
合 計	2	1	1

図表 4-6 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	平成 30 年度	平成元年度	令和 2 年度
第 10 条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	0	1	0