

報道関係者 各位

令和3年7月19日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 渡辺 充朗

室長補佐

風巻 さやか

電話 025-288-3511

令和2年度 新潟労働局雇用環境・均等室での法施行状況について

新潟労働局(局長 ^{いわせ しんや} 岩瀬 信也)では、令和2年度に雇用環境・均等室で取り扱った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、紛争解決援助、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。

【令和元年度からの変更点】

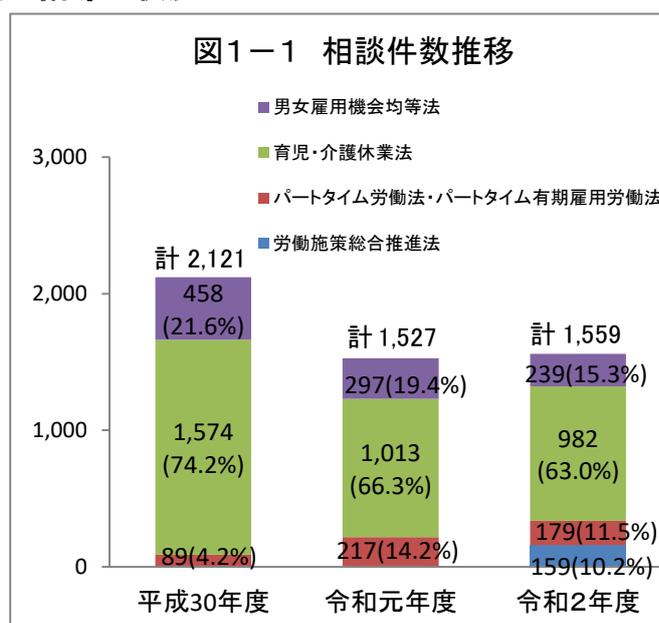
- パートタイム労働法は働き方改革関連法により改正され、令和2年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行された(中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日)ことから、パートタイム労働法に加え、パートタイム・有期雇用労働法の状況を記載。
- 令和2年6月1日より職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業には義務付けられた(中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)ことから、令和2年6月1日以降の状況を記載。

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年度に労働者や事業主等から寄せられた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件数は、1,559件であった。

相談の内訳は、男女雇用機会均等法に関する相談が239件(15.3%)、育児・介護休業法に関する相談が982件(63.0%)、パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に関する相談が179件(11.5%)、労働施策総合推進法に関する相談が159件(10.2%)となっている(図1-1)。

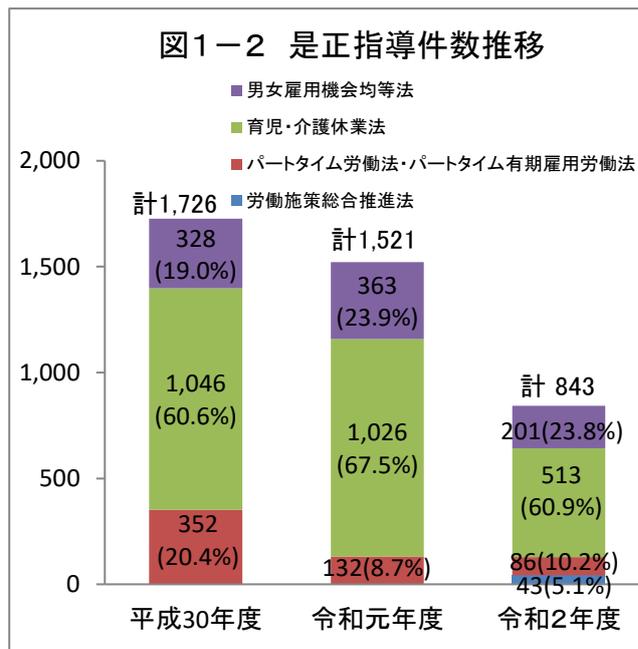


※パーセント表示については、端数調整のため、合計が100%を超えることがある(以降の図、表について同じ)。

(2) 是正指導の状況

令和2年度に雇用環境・均等室が行った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、843件であった。

指導事項の内容は、男女雇用機会均等法関係が201件(23.8%)、育児・介護休業法関係が513件(60.9%)、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が86件(10.2%)、労働施策総合推進法関係が43件(5.1%)となっている(図1-2)。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

令和2年度に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は239件であり(図2-1、表2-1)、その内訳は、「セクシュアルハラスメント」が92件(38.5%)で最も多く、次いで「母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)」が57件(23.8%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が45件(18.8%)となっている。

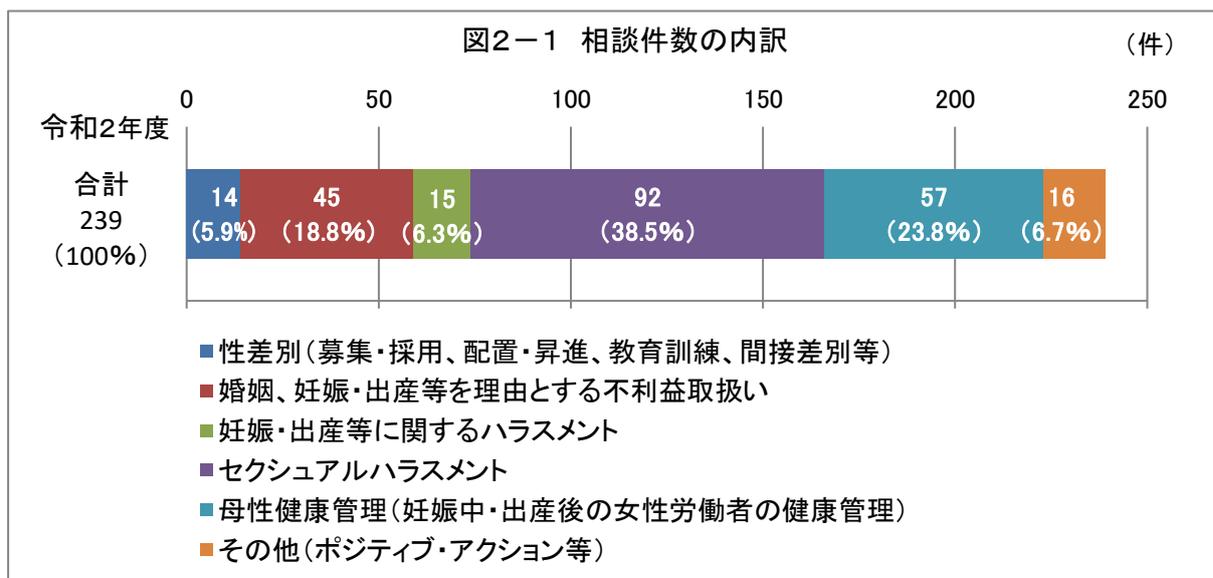


表2-1 相談内容の内訳

(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)	15	(3.3%)	24	(8.1%)	14	(5.9%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	54	(11.8%)	43	(14.5%)	45	(18.8%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	63	(13.8%)	31	(10.4%)	15	(6.3%)
セクシュアルハラスメント	182	(39.7%)	114	(38.4%)	92	(38.5%)
母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)	71	(15.5%)	51	(17.2%)	57	(23.8%)
その他(ポジティブ・アクション等)	73	(15.9%)	34	(11.4%)	16	(6.7%)
合 計	458	(100.0%)	297	(100.0%)	239	(100.0%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助(※1)の申立受理件数は0件、調停会議による調停(※2)の申請受理件数は1件で、申立の内容は「セクシュアルハラスメント措置義務」となっている。

※1「労働局長による紛争解決援助」とは、労働者と事業主の間の紛争について都道府県労働局長が、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することにより紛争解決を図る制度。

※2「調停会議による調停」とは、調停委員(労働問題等の専門家)が、当事者双方から事情を聴取し、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。

(以下同じ)

(3) 是正指導の状況

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告の徴収を実施した167事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、201件であった。

指導事項の内容は、「母性健康管理(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)」が87件(43.3%)で最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務」が69件(34.3%)、「セクシュアルハラスメント措置義務」が44件(21.9%)となっている(表2-2)。

表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
募集・採用	0	(0%)	1	(0.3%)	1	(0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
間接差別	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	(0.3%)	1	(0.3%)	0	(0%)
セクシュアルハラスメント措置義務	105	(32.0%)	112	(30.9%)	44	(21.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	126	(38.4%)	132	(36.4%)	69	(34.3%)
母性健康管理 (妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)	96	(29.3%)	117	(32.2%)	87	(43.3%)
その他	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
合 計	328	(100%)	363	(100%)	201	(100%)

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

令和2年度に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は982件であり（図3-1、表3-1）、その内訳は、育児関係が701件（71.4%）、介護関係が251件（25.6%）、その他が30件（3.1%）であった（図3-1）。

育児関係では「育児休業以外（子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮）」が322件（45.9%）、「育児休業」が316件（45.1%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が25件（3.6%）の順となっている。

介護関係では、「介護休業以外（介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮）」が175件（69.7%）、「介護休業」が62件（24.7%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が13件（5.2%）の順となっている。

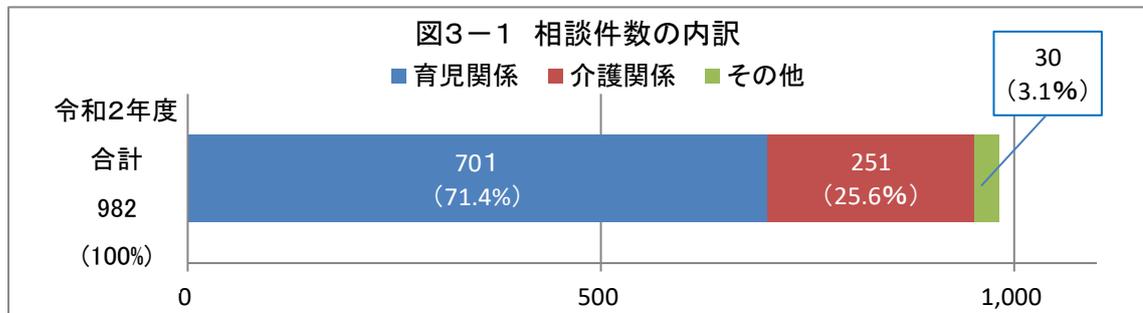


表3-1 相談内容の内訳

(件)

		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児関係	育児休業	381 (35.9%)	318 (43.6%)	316 (45.1%)
	育児休業以外 (子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	514 (48.4%)	328 (44.9%)	322 (45.9%)
	育児休業に係る不利益取扱い	64 (6.0%)	45 (6.2%)	25 (3.6%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	33 (3.1%)	13 (1.8%)	16 (2.3%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	69 (6.5%)	26 (3.6%)	22 (3.1%)
	小計 (100.0%)	1,061 (100%)	730 (100%)	701 (100%)
介護関係	介護休業	129 (27.4%)	85 (33.1%)	62 (24.7%)
	介護休業以外 (介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	295 (62.8%)	158 (61.5%)	175 (69.7%)
	介護休業に係る不利益取扱い	5 (1.1%)	3 (1.2%)	1 (0.4%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	1 (0.2%)	0 (0%)	0 (0%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	40 (8.5%)	11 (4.3%)	13 (5.2%)
	小計 (100.0%)	470 (100%)	257 (100%)	251 (100%)
その他(職業家庭両立推進者等)		43	26	30
合計		1,574	1,013	982

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数、調停会議による調停申請受理件数は、ともに0件であった。

(3) 是正指導の状況

育児・介護休業法第56条に基づく報告の徴収を実施した164事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、513件であった。

指導事項の内容は、育児関係は280件であり、このうち「所定労働時間の短縮措置等」が96件(34.3%)、「休業等に関するハラスメント防止措置」が62件(22.1%)、介護関係は220件であり、このうち「介護休業制度」が75件(34.1%)、「休業等に関するハラスメント防止措置」が52件(23.6%)となっている(表3-2)。

表3-2 是正指導件数の推移

(件)

		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児関係	育児休業制度	80 (15.4%)	82 (16.7%)	57 (20.4%)
	子の看護休暇制度	38 (7.3%)	32 (6.5%)	20 (7.1%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0%)	2 (0.4%)	0 (0%)
	所定外労働の制限	34 (6.5%)	30 (6.1%)	10 (3.6%)
	時間外労働の制限	35 (6.7%)	31 (6.3%)	7 (2.5%)
	深夜業の制限	18 (3.5%)	13 (2.7%)	3 (1.1%)
	所定労働時間の短縮措置等	196 (37.7%)	167 (34.1%)	96 (34.3%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	119 (22.9%)	129 (26.3%)	62 (22.1%)
	休業期間等の通知	0 (0%)	4 (0.8%)	25 (8.9%)
	小計(100%)	520 (100%)	490 (100%)	280 (100%)
介護関係	介護休業制度	93 (22.1%)	97 (23.8%)	75 (34.1%)
	介護休暇	38 (9.0%)	32 (7.8%)	22 (10.0%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	所定外労働の制限	49 (11.7%)	40 (9.8%)	16 (7.3%)
	時間外労働の制限	27 (6.4%)	19 (4.7%)	3 (1.4%)
	深夜業の制限	17 (4.0%)	14 (3.4%)	2 (0.9%)
	所定労働時間の短縮措置等	77 (18.3%)	78 (19.1%)	47 (21.4%)
	休業等に関するハラスメント防止措置	119 (28.3%)	127 (31.1%)	52 (23.6%)
	休業期間等の通知	0 (0%)	1 (0.2%)	3 (1.4%)
	小計(100%)	420 (100%)	408 (100%)	220 (100%)
職業家庭両立推進者		106	128	13
合計		1,046	1,026	513

4 パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談の状況

令和2年度に寄せられたパートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は179件であり（図4-1、表4-1）、その内訳は、「均等・均衡待遇関係」が101件（56.4%）で最も多く、次いで「体制整備」が47件（26.3%）となっている。

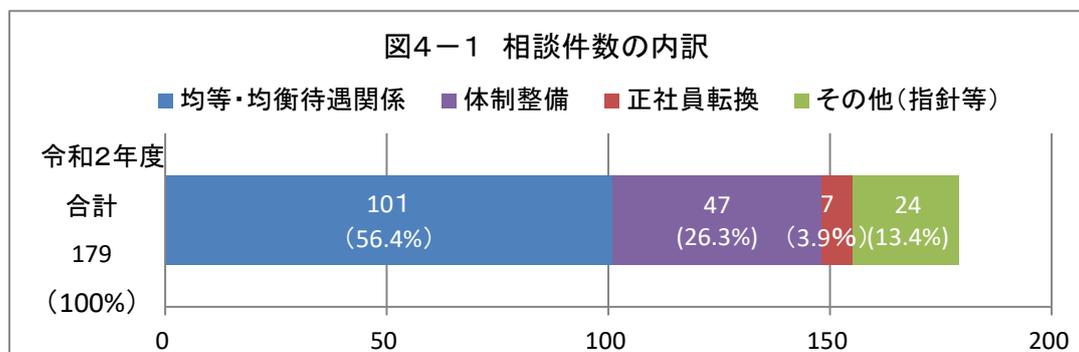


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
均等・均衡待遇関係	31 (34.8%)	95 (43.8%)	101 (56.4%)
体制整備	27 (30.3%)	37 (17.1%)	47 (26.3%)
正社員転換	7 (7.9%)	9 (4.1%)	7 (3.9%)
その他(指針等)	24 (27.0%)	76 (35.0%)	24 (13.4%)
合計	89 (100%)	217 (100%)	179 (100%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数、調停会議による調停申請受理件数は、ともに0件であった。

(3) 是正指導の状況

パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法第18条第1項に基づく報告の徴収を実施した152事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、86件であった。

指導事項の内容は、「就業規則の作成手続」が47件（54.7%）、「短時間・有期雇用管理者の選任」が17件（19.8%）、「教育訓練」が7件（8.1%）の順となっている（表4-2）。

表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働条件の文書交付等	95 (27.0%)	25 (18.9%)	1 (1.2%)
就業規則の作成手続	1 (0.3%)	0 (0%)	47 (54.7%)
差別的取扱いの禁止	0 (0%)	0 (0%)	3 (3.5%)
賃金の均衡待遇	2 (0.6%)	7 (5.3%)	4 (4.7%)
教育訓練	0 (0%)	2 (1.5%)	7 (8.1%)
通常の労働者への転換	81 (23.0%)	19 (14.4%)	0 (0%)
措置の内容の説明	80 (22.7%)	18 (13.6%)	6 (7.0%)
相談のための体制の整備	53 (15.1%)	21 (15.9%)	0 (0%)
指針等	3 (0.9%)	2 (1.5%)	1 (1.2%)
短時間・有期雇用管理者の選任	37 (10.5%)	38 (28.8%)	17 (19.8%)
合 計	352 (100%)	132 (100%)	86 (100%)

5 労働施策総合推進法の施行状況

(1) 相談の状況

令和2年度に寄せられた労働施策総合推進法に関する相談件数は159件であり(図5-1、表5-1)、その内訳は、「パワハラ防止措置」が137件(86.2%)であり、「パワハラ相談等理由不利益取扱い」は0件であった。

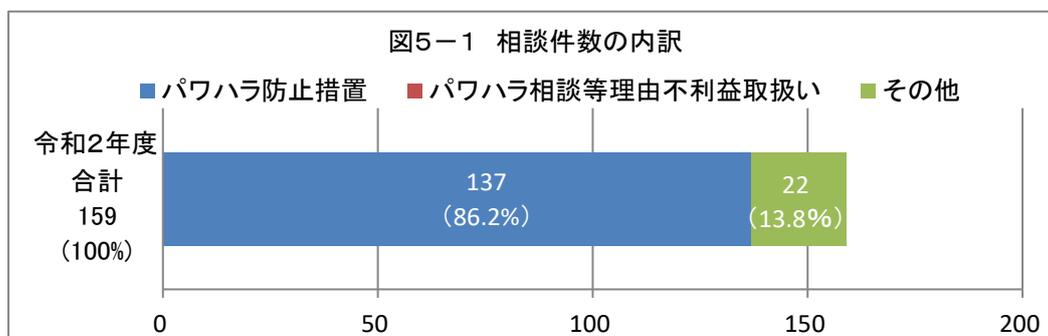


表5-1 相談内容の内訳

(件)

	令和2年度
パワハラ防止措置	137 (86.2%)
パワハラ相談等理由不利益取扱い	0 (0%)
その他	22 (13.8%)
合 計	159 (100.0%)

(2) 紛争解決援助

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は5件で、申立の内容はすべて「パワーハラスメント防止措置」となっている。調停会議による調停申請受理件数は0件であった。

(3) 是正指導の状況

労働施策総合推進法第36条に基づく報告の請求を実施した86事業所のうち、何らかの法違反が確認された事項に対して行った是正指導件数は、24件であった。

指導事項の内容はすべて「パワーハラスメント防止措置」となっている(表5-2)。

表5-2 是正指導件数

(件)

	令和2年度	
パワーハラスメント防止措置(30条の2第1項)	24	(100%)
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(30条の2第2項)	0	(0%)
紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い(30条の5第2項)	0	(0%)
調停申請を理由とする不利益取扱い(30条の6第2項)	0	(0%)
合 計	24	(100%)

添付資料

資料 No. 1 制度の概要

制度の概要

1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました。

- ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止
- ②間接差別の禁止
- ③女性労働者に係る措置に関する特例
- ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策
- ⑥妊産婦への母性健康管理措置
- ⑦ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助
- ⑧派遣先への適用

2 育児・介護休業法の概要

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

- ①育児休業（育児）
- ②介護休業（介護）
- ③子の看護休暇（育児）
- ④介護休暇（介護）
- ⑤所定外労働・時間外労働の制限（育児・介護）
- ⑥深夜業の制限（育児・介護）
- ⑦所定労働時間短縮の措置（育児・介護）
- ⑧事業主が講ずべき措置（育児・介護）
- ⑨育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護）
- ⑩育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策（育児・介護）

3 パートタイム・有期雇用労働法の概要

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう制定されました。

- ①労働条件の文書交付義務
- ②均等・均衡待遇の確保の促進
- ③通常の労働者への転換の推進
- ④事業主が講ずる措置の内容等の説明義務
- ⑤相談のための体制の整備義務
- ⑥短時間・有期雇用管理者の選任

4 労働施策総合推進法

（パワハラ防止対策の義務化）の概要

職場のパワーハラスメントは働く人が能力を十分に発揮することの妨げになること、企業にとっても職場秩序の乱れや人材の損失につながる問題であるため義務化されました。

- ① 雇用管理上の措置の義務
- ② 相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

5 個別紛争解決援助制度

（男女雇用機会均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・5、パートタイム・有期雇用労働法第 24 条・第 25 条、労働施策総合推進法第 30 条の 5・6 第 1 項）

雇用環境・均等室では、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に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長による紛争解決の援助」及び「調停会議における調停」があります。

5 是正指導

（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・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）

雇用環境・均等室では、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に関する雇用管理の実態について、事業所訪問等により報告を徴収し、法違反が把握された場合は助言、指導及び勧告を行い、是正を求めます。