

# 均等法、労推法、育・介法、パート法、パート・有期労働法の施行状況（静岡労働局）

## 1 相談の状況について（静岡労働局）

○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働者法において前年度と比べて相談件数は増加傾向である。

○男女雇用機会均等法に係る相談は 494件（前年比+16.5%） 最多は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談で 150件、全体の3割を占めている。

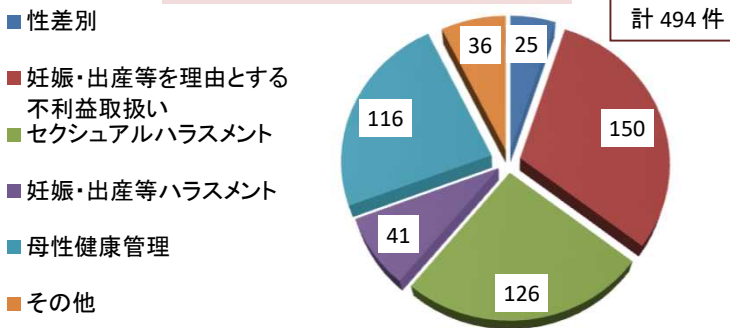
「母性健康管理」の相談がコロナ感染症拡大の影響で増加し 116件（前年比+81.3%）

○育児・介護休業法に関する相談は 1,557件（前年比+54.3） 最多は「育児休業制度」に関する相談で 625件、次いで「休業以外の育児関係制度」に関する相談で 414件。

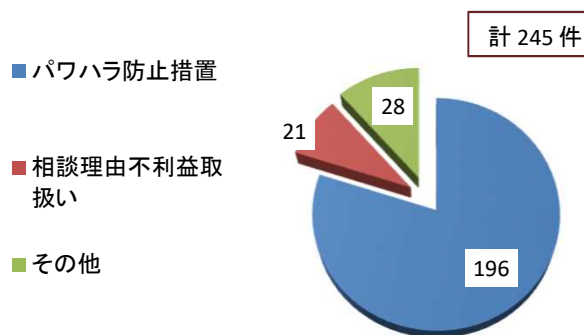
上位2つで全体の66.7%を占めている。

○平成2年6月に改正された労働施策総合推進法（労推法）に係るパワーハラスメントに関する相談は 245件、今後も増加する見込みである。

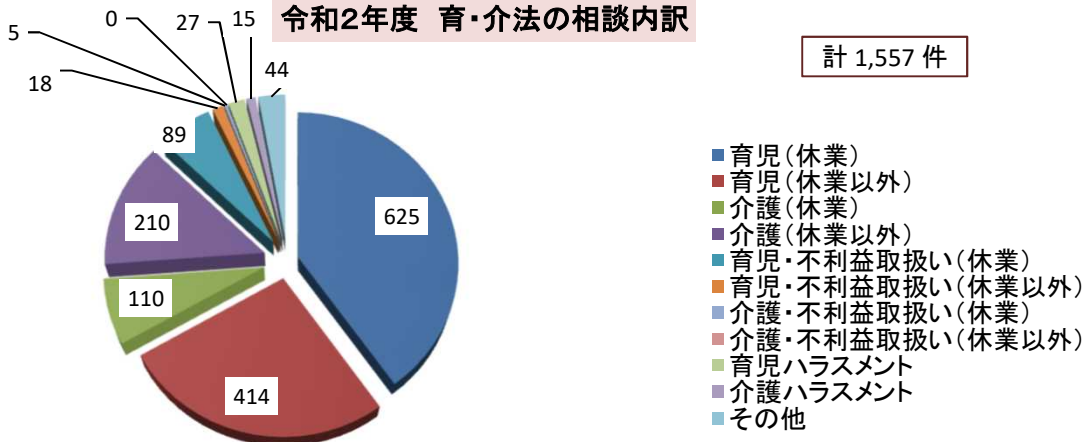
令和2年度 均等法の相談内訳



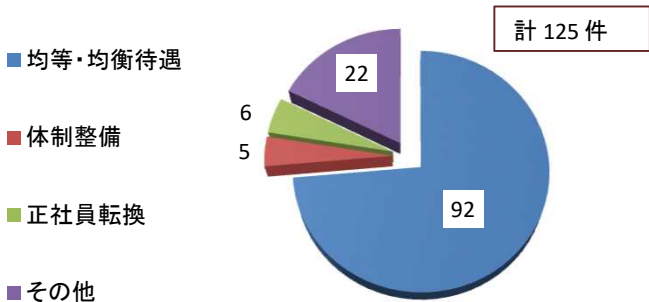
令和2年度 労推法の相談内訳



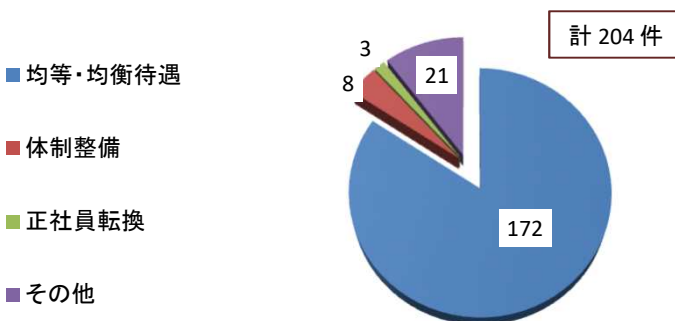
令和2年度 育・介法の相談内訳



令和2年度 パート法の相談内訳



令和2年度 パート・有期雇用労働法の相談内訳



## 2 行政指導の状況について（静岡労働局）

- 例年、企業指導業務計画を策定の上、事業所訪問（行政指導）を計画的に実施している。
- 均等法と育児・介護休業法に基づく行政指導では、「ハラスメント防止措置」に関しては、訪問した企業のうち、均等法で76.7%、育児・介護休業法で78.2%の企業に違反があり、指導を行った。
- パート法に基づく行政指導では、訪問した132事業所のうち96%の事業所に、423件の是正指導を行った。指導事項の主な内容は「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」95件、「就業規則の作成手続き」75件、「労働条件の文書交付等」59件、「措置の内容の説明」36件。
- 訪問事業所のうち、労働者からの相談を端緒とする訪問件数は11件である。  
内訳は、均等法6件、労推法4件、育児・介護休業法1件となっている。

### 【均等法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:235件（訪問事業所:168件）  
内訳「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(54.9%)  
「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・104件(44.3%)

### 【育・介法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:312件（訪問事業所:165件）  
内訳「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(41.3%)  
「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(41.3%)

### 【パート法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:423件（訪問事業所:132件）  
内訳「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」・・・95件(22.5%)  
「就業規則の作成手続き」・・・75件(17.7%)

### 【パート・有期法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:40件（訪問事業所:13件）  
内訳「就業規則の作成手続き」・・・9件(22.5%)

### 【労推法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:9件（訪問事業所:19件）  
内訳「パワーハラスメント防止措置」・・・9件(100%)

## 3 紛争解決援助の状況について※（静岡労働局）

※ 各法に定める紛争について、当事者の希望等に応じて「労働局長による助言・指導・勧告」（行政機関による援助）又は「調停会議による調停」（弁護士等の労働問題の専門家である調停委員による援助）によって解決を援助します。いずれも、紛争当事者（事業主と労働者）の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした制度です。

### 【労働局長による助言等】

- 均等法 9件（内訳:「妊娠等不利益」7件、「セクハラ」2件）
- 育介法 4件（内訳:「育児休業に係る不利益」3件、「休業に係る事案」1件）
- パ有法 2件（内訳:「不合理な待遇禁止」1件、「待遇内容・理由説明」1件）
- 労推法 7件（内訳:「パワーハラ防止措置」7件）

### 【調停会議による調停】

- 均等法 1件（内訳:「妊娠、出産等に関するハラスメント」1件）
- 労推法 7件（内訳:「パワーハラスメント防止措置」7件）