

## 令和2年度 栃木労働局雇用環境・均等室での法施行状況

～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・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況を取りまとめ～

### 【令和元年度からの変更点】

- 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(中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)られたことから、相談、是正指導の状況等を記載しました。
- 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・有期雇用労働法の相談、是正指導の状況等について記載しました。

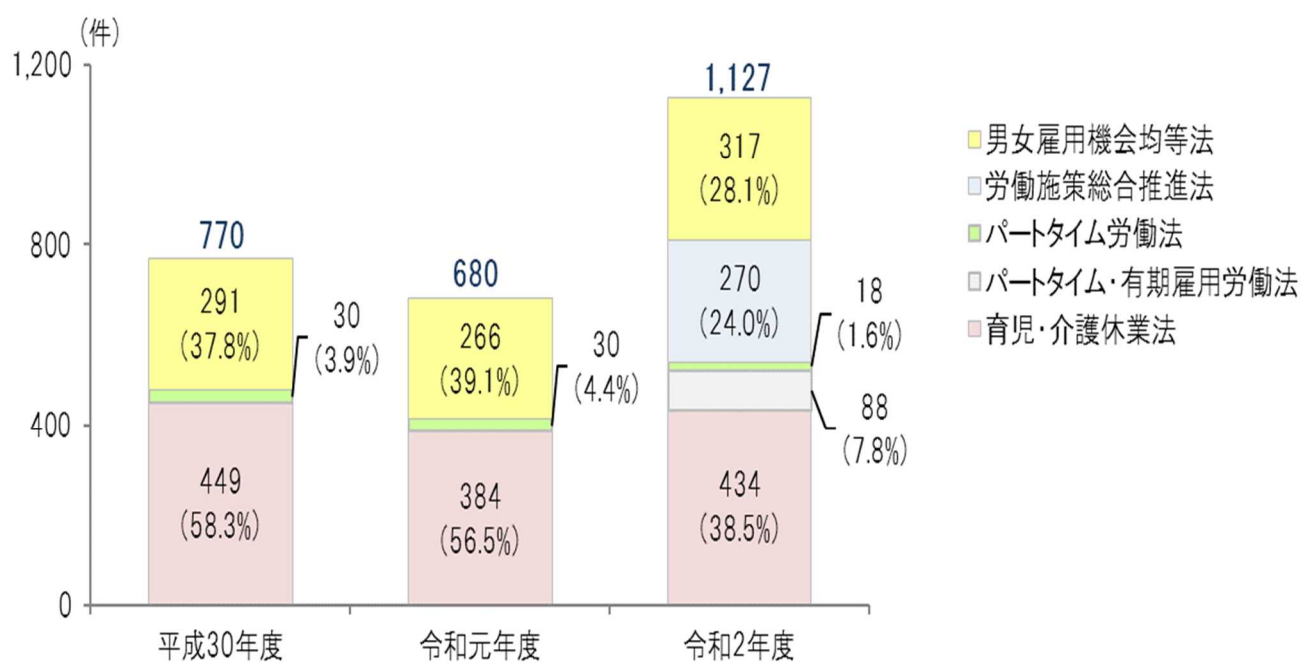
# 1 雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況・総数

## (1)雇用環境・均等室への相談

◆令和2年度に雇用環境・均等室に寄せられた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・介護休業法に関する相談は、1,127件(対前年度比65.7%増)。

○令和2年度に、労働者や事業主等から雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、男女雇用機会均等法に関する相談は317件(28.1%)、労働施策総合推進法に関する相談は270件(24.0%)、パートタイム労働法に関する相談は18件(1.6%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は88件(7.8%)、育児・介護休業法に関する相談は434件(38.5%)であった(図1-1)。

図1-1 相談件数の推移(全体)

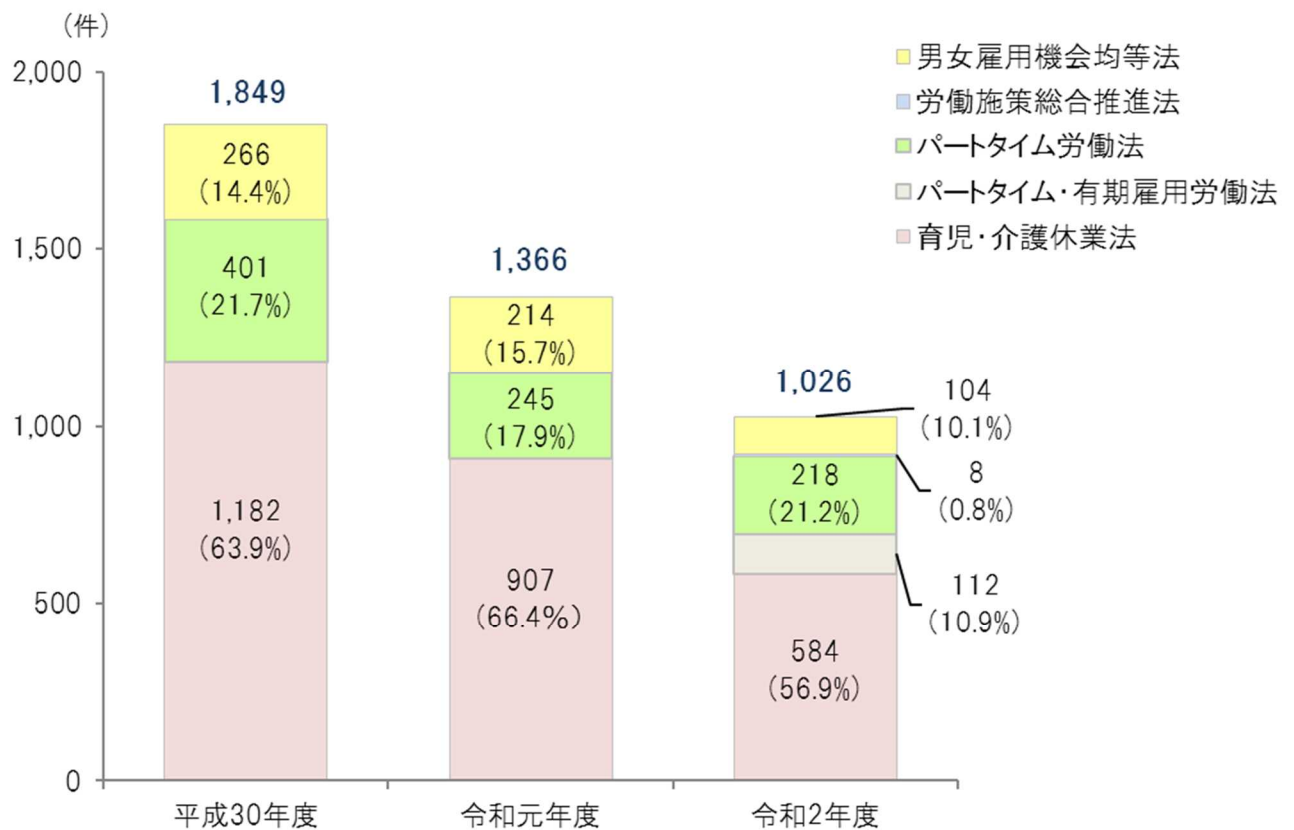


## (2)雇用環境・均等室が行った是正指導

◆雇用環境・均等室が行った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・介護休業法に関する是正指導は、1,026件(対前年度比24.9%減)。

○雇用環境・均等室が行った是正指導の内訳は、「男女雇用機会均等法関係」が104件(10.1%)、「労働施策総合推進法関係」が8件(0.8%)、「パートタイム労働法関係」が218件(21.2%)、「パートタイム・有期雇用労働法関係」が112件(10.9%)、「育児・介護休業法関係」が584件(56.9%)であった(図1-2)。

図1-2 是正指導件数の推移(全体)



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1)相談

- ◆相談件数は 317 件(対前年度比 19.2%増)。
- ◆相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く 119 件 (37.5%)、次いで母性健康管理に関する相談が多く 83 件(26.2%)となっている(図 2-1、表 2-1)。

図2-1 相談件数の推移

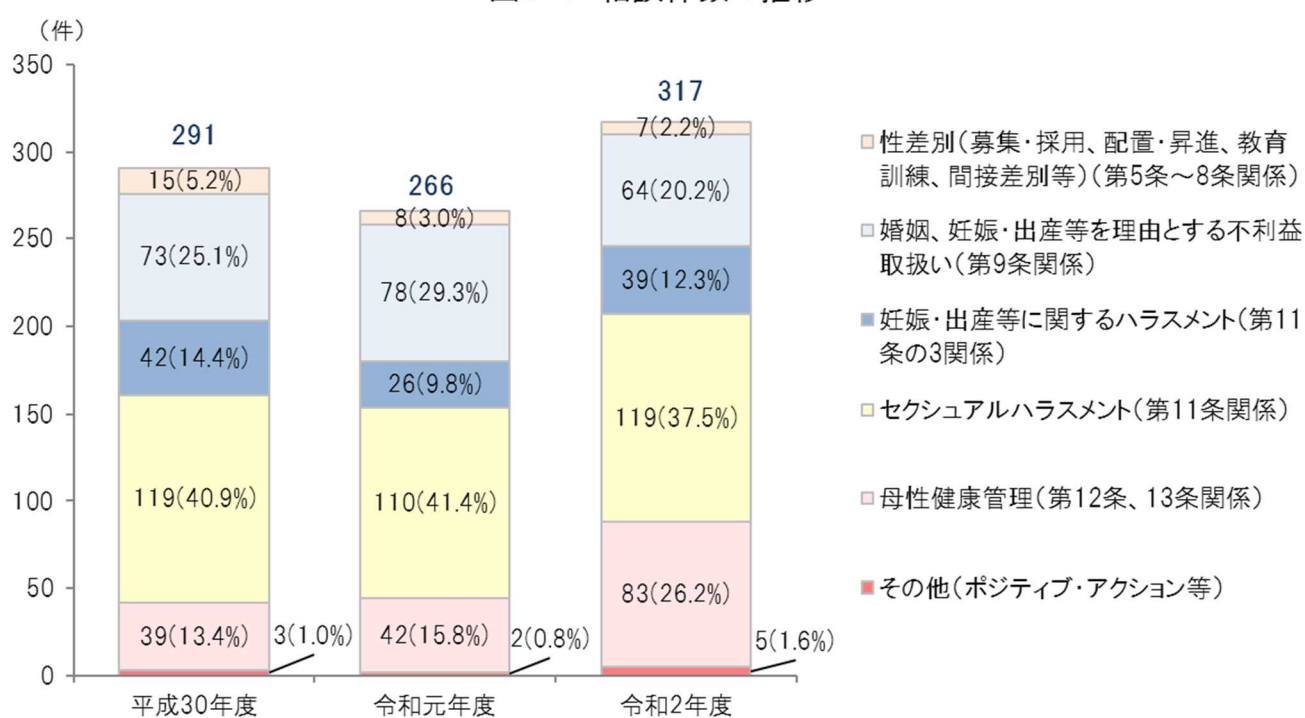


表2-1 相談内訳の内容

	(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)(第5条～8条関係)	15 (5.2%)	8 (3.0%)	7 (2.2%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	73 (25.1%)	78 (29.3%)	64 (20.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	42 (14.4%)	26 (9.8%)	39 (12.3%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	119 (40.9%)	110 (41.4%)	119 (37.5%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	39 (13.4%)	42 (15.8%)	83 (26.2%)
その他(ポジティブ・アクション等)	3 (1.0%)	2 (0.8%)	5 (1.6%)
合計	291 (100%)	266 (100%)	317 (100%)

## (2)是正指導(男女雇用機会均等法第 29 条)

- ◆雇用管理の実態把握を行った 72 事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 58 事業所(80.6%)に対し、104 件の是正指導を実施(図 2-2)。
- ◆指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第 11 条の3関係)」の指導が最も多く 37 件(35.6%)、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)」に関する指導が多く 34 件(32.7%)となっている(表 2-2)。

図2-2 是正指導件数の推移

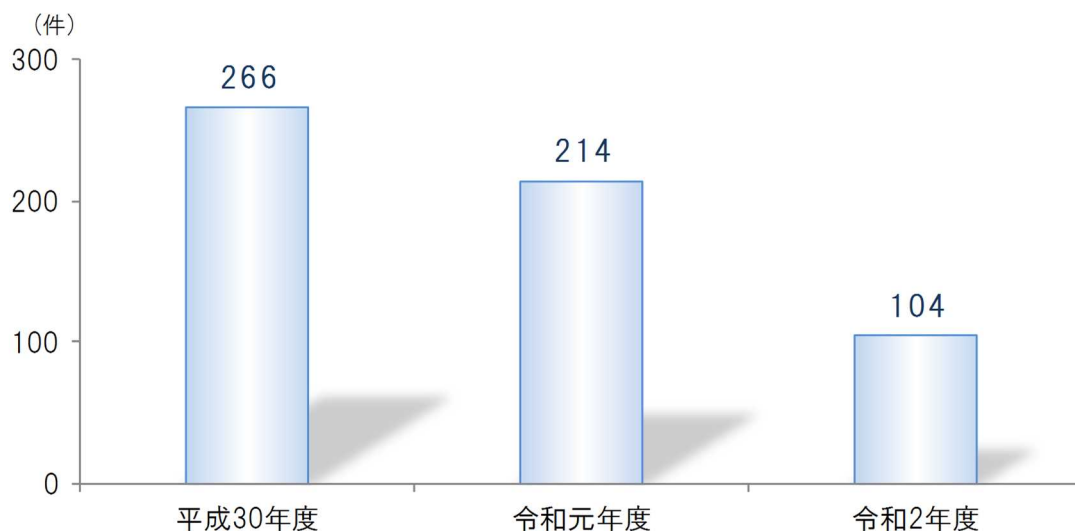


表2-2 是正指導件数の推移

	(件)		
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
募集・採用(第5条関係)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	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(第9条関係)	2 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	91 (34.2%)	70 (32.7%)	34 (32.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)	98 (36.8%)	76 (35.5%)	37 (35.6%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	72 (27.1%)	68 (31.8%)	32 (30.8%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)※			0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	266 (100.0%)	214 (100.0%)	104 (100.0%)

※男女雇用機会均等法の改正により令和2年6月1日より事業主の努力義務となった。

### (3)紛争解決の援助

#### ①労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第 17 条)

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 6 件(令和元年度3件)。
- ◆申立の内容をみると、
  - ・「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)」が 4 件(令和元年度1件)、
  - ・「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が 2 件(令和元年度 2 件)。

#### ②機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

- ◆機会均等調停会議による調停の申請受理件数は 4 件(令和元年度1件)。
- ◆申請の内容をみると、
  - ・「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第 11 条の3関係)」が 2 件、
  - ・「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が1件、
  - ・「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)」が 1 件(令和元年度1件)。

### 3 労働施策総合推進法の施行状況(令和2年6月～令和3年3月)

※ 労働施策総合推進法は令和2年6月1日に施行され、大企業に適用されている(中小企業は令和4年4月1日から適用)

#### (1)相談

- ◆相談件数は 270 件。
- ◆相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」に関する相談が 184 件(68.1%)、「パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い(第 30 条の 2 第 2 項関係)」に関する相談が 13 件(4.8%)、その他が 73 件(27.0%)となっている。

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

- ◆報告の請求を 11 事業所に行い、資料の提出要求を 11 事業所に行った。そのうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 8 事業所(72.7%)に対し、8 件の是正指導を実施。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」が 5 件(62.5%)、その他が3件(37.5%)となっている。

#### (3)紛争解決の援助

##### ①労働局長による紛争解決の援助(労働施策総合推進法第 30 条の 5 第 1 項)

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 4 件。
- ◆申立の内容をみると、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」が 4 件(100.0%)。

##### ②優越的言動問題調停会議による調停(労働施策総合推進法第 30 条の 6 第 1 項)

- ◆優越的言動問題調停会議による調停の申請はなかった。

## 4 パートタイム労働法の施行状況

※令和2年度においては、パートタイム労働法は中小企業のみ適用されている。

### (1)相談

- ◆相談件数は、18件(対前年度比40.0%減)。
- ◆相談内容は、すべて均等・均衡待遇に関する相談であった(図3-1)(表3-1)。

図3-1 相談件数の推移

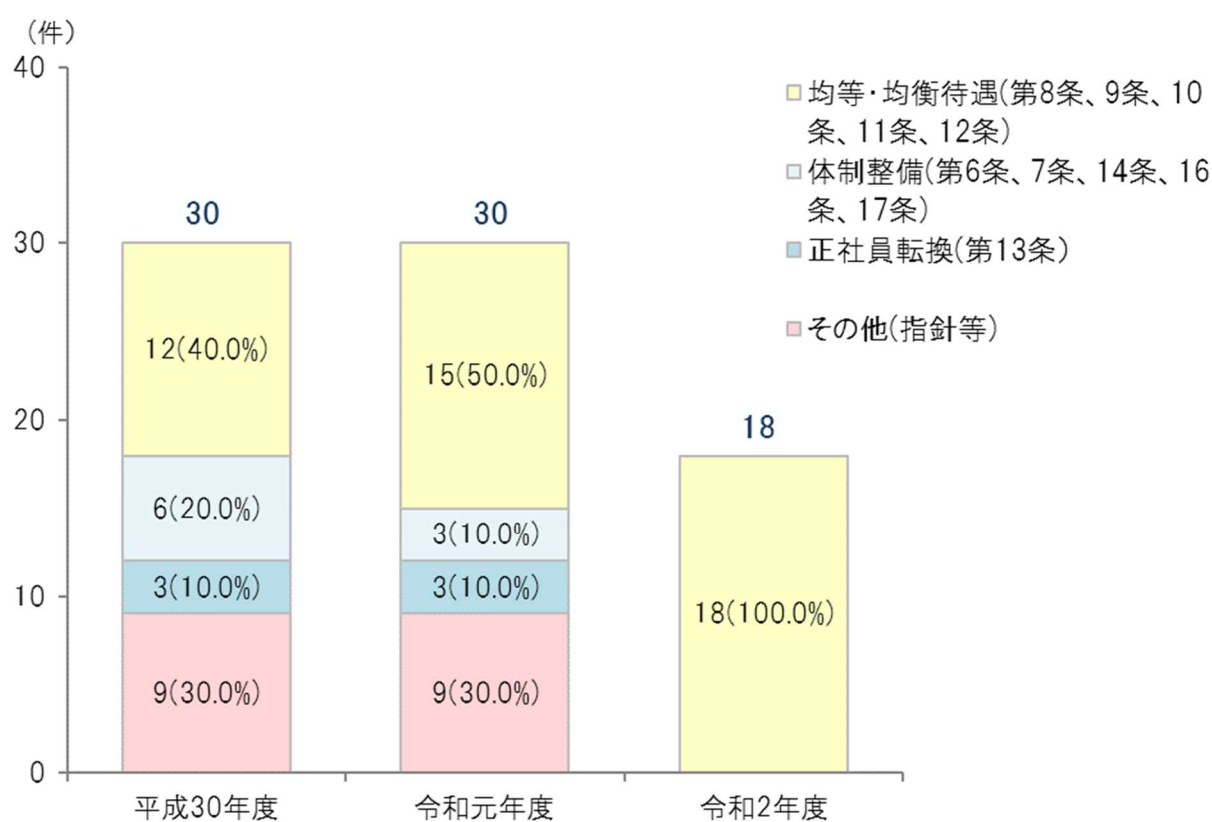


表3-1 相談内容の内訳

	(件)		
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	12 (40.0%)	15 (50.0%)	18 (100.0%)
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	6 (20.0%)	3 (10.0%)	0 (0.0%)
正社員転換(第13条)	3 (10.0%)	3 (10.0%)	0 (0.0%)
その他(指針等)	9 (30.0%)	9 (30.0%)	0 (0.0%)
合計	30 (100.0%)	30 (100.0%)	18 (100.0%)



## (2)是正指導(パートタイム労働法第 18 条第1項)

- ◆73 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された 72 事業所(98.6%)に対し、218 件の是正指導を実施。(図 3-2)
- ◆指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等(第6条関係)」が最も多く 35 件(16.1%)、次いで「通常の労働者への転換(第 13 条関係)」及び「措置の内容の説明(第 14 条第 1 項関係)」が多く、それぞれ 28 件(12.8%)となっている。(表 3-2)

図3-2 是正指導件数の推移

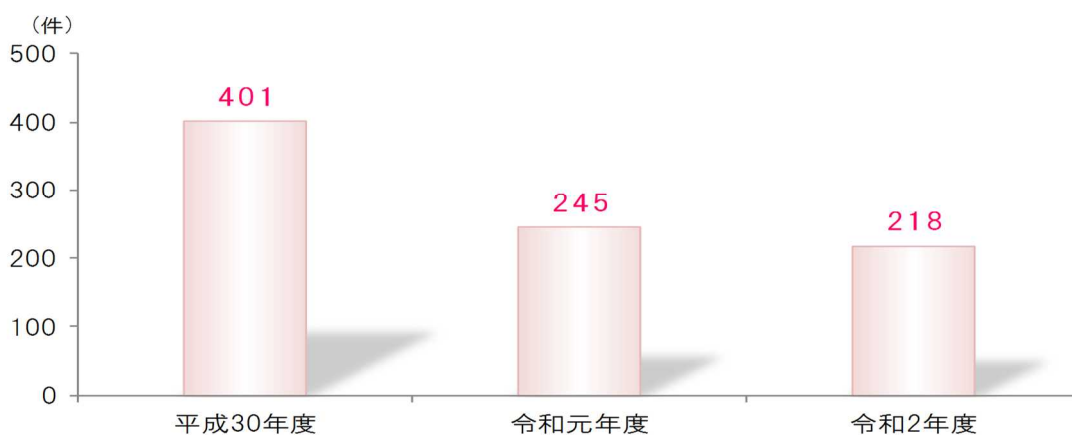


表3-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	103 (25.7%)	49 (20.0%)	35 (16.1%)
就業規則の作成手続 (第7条関係)	1 (0.2%)	39 (15.9%)	25 (11.5%)
差別的取扱いの禁止 (第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇 (第10条関係)	9 (2.2%)	11 (4.5%)	3 (1.4%)
教育訓練 (第11条関係)	3 (0.7%)	11 (4.5%)	0 (0.0%)
福利厚生施設 (第12条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換 (第13条関係)	80 (20.0%)	32 (13.1%)	28 (12.8%)
措置の内容の説明 (第14条第1項関係)	81 (20.2%)	31 (12.7%)	28 (12.8%)
待遇に関する説明 (第14条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)
相談のための体制の整備 (第16条関係)	45 (11.2%)	22 (9.0%)	13 (6.0%)
短時間雇用管理者の選任 (第17条関係)	67 (16.7%)	25 (10.2%)	17 (7.8%)
その他 (指針等)	12 (3.0%)	25 (10.2%)	68 (31.2%)
合計	401 (100.0%)	245 (100.0%)	218 (100.0%)

### (3)紛争解決の援助

◆労働局長による紛争解決の援助(パートタイム労働法第24条)による申立て及び均衡待遇調停会議(パートタイム労働法第25条)による調停の申請はなかった(令和元年度0件)。

## 5 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

※パートタイム・有期雇用労働法は令和2年4月1日に施行され、大企業に適用されている  
(中小企業は令和3年4月1日から適用)

### (1)相談

- ◆相談件数は 88 件。
- ◆相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談が最も多く 74 件(84.1%)、次いで、体制整備と正社員転換の相談が多く、それぞれ 4 件(4.5%)、その他が6件(6.8%)となっている。

### (2)是正指導等(パートタイム・有期雇用労働法第 18 条第 1 項、第 19 条)

- ◆43 企業を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された 43 企業(100.0%)に対し、112 件の是正指導を実施。
- ◆指導事項の内容は、通常の労働者への転換が最も多く 15 件(13.4%)、次いで措置の内容の説明が多く 14 件(12.5%)となっている(表4-1)。

表4-1 是正指導件数の推移

	令和2年度	
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	13	(11.6%)
就業規則の作成手続 (第7条関係)	12	(10.7%)
不合理な待遇の禁止 (第8条関係)	1	(0.9%)
差別的取扱いの禁止 (第9条関係)	0	(0.0%)
賃金の均衡待遇 (第10条関係)	1	(0.9%)
教育訓練 (第11条関係)	2	(1.8%)
福利厚生施設 (第12条関係)	0	(0.0%)
通常の労働者への転換 (第13条関係)	15	(13.4%)
措置の内容の説明 (第14条第1項関係)	14	(12.5%)
待遇に関する説明 (第14条第2項関係)	0	(0.0%)
相談のための体制の整備 (第16条関係)	3	(2.7%)
短時間・有期雇用管理者の選任 (第17条関係)	9	(8.0%)
その他 (指針等)	42	(37.5%)
合計	112	(100.0%)

### (3)紛争解決の援助

#### ①労働局長による紛争解決の援助(パートタイム・有期雇用労働法第 24 条)

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件。
- ◆申立の内容をみると、「差別的取扱いの禁止」が1件(100.0%)。

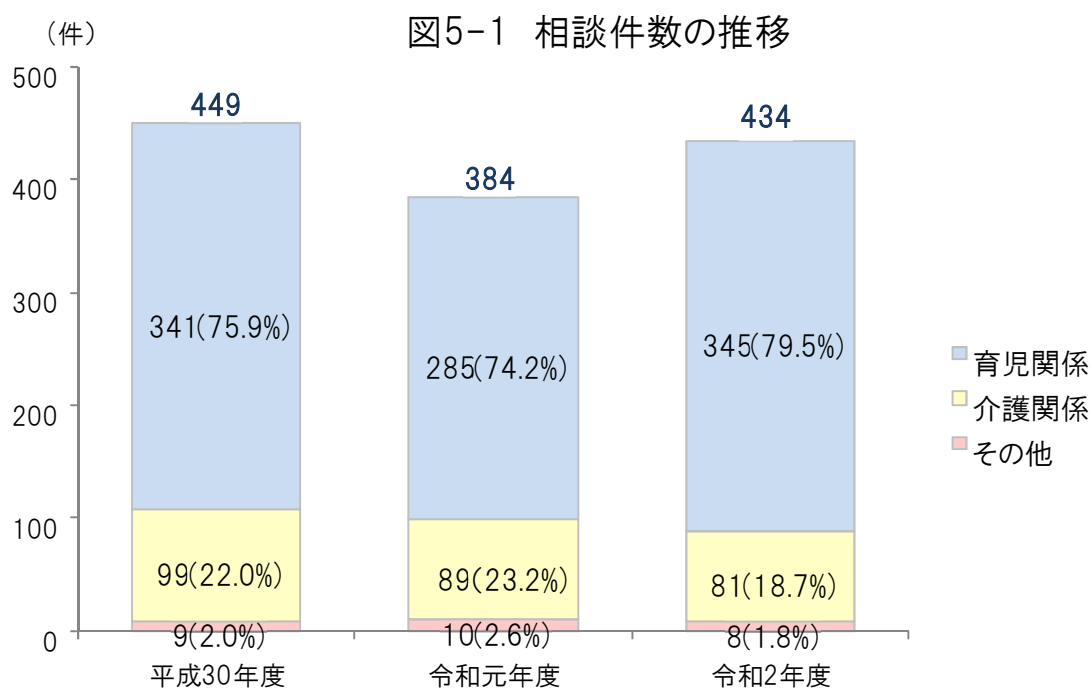
#### ②均衡待遇調停会議(パートタイム・有期雇用労働法第 25 条)

- ◆均衡待遇調停会議による調停の申請はなかった。

## 6 育児・介護休業法の施行状況

### (1)相談

- ◆相談件数は434件(対前年度比13.0%増)。
- ◆育児関係の相談が345件(79.5%)、介護関係の相談が81件(18.7%) (図5-1)。



- 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が163件(47.2%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が101件(29.3%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が43件(12.5%)の順になっている(表5-1)。
- 介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が47件(58.0%)、「介護休業」が22件(27.2%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が8件(9.9%)の順となっている(表5-1)。
- 労働者の雇用形態別でみると、契約期間の定めのない労働者及び契約期間の定めがある労働者のいずれにおいても、「育児休業」に関する相談が最も多く、次いで「育児休業に係る不利益取扱い」が多くなっている(表5-2)。

表5-1 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)	156 (45.7%)	144 (50.5%)	163 (47.2%)
	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])	100 (29.3%)	74 (26.0%)	101 (29.3%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	55 (16.1%)	39 (13.7%)	43 (12.5%)
	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)	14 (4.1%)	21 (7.4%)	24 (7.0%)
	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)	16 (4.7%)	7 (2.5%)	14 (4.1%)
	小計	341 (100.0%)	285 (100.0%)	345 (100.0%)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	49 (49.5%)	45 (50.6%)	22 (27.2%)
	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])	34 (34.3%)	33 (37.1%)	47 (58.0%)
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	4 (4.0%)	4 (4.5%)	1 (1.2%)
	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)	5 (5.1%)	2 (2.2%)	3 (3.7%)
	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)	7 (7.1%)	5 (5.6%)	8 (9.9%)
	小計	99 (100.0%)	89 (100.0%)	81 (100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		9	10	8
合計		449	384	434

表5-2 雇用形態別相談内容の内訳

(件)

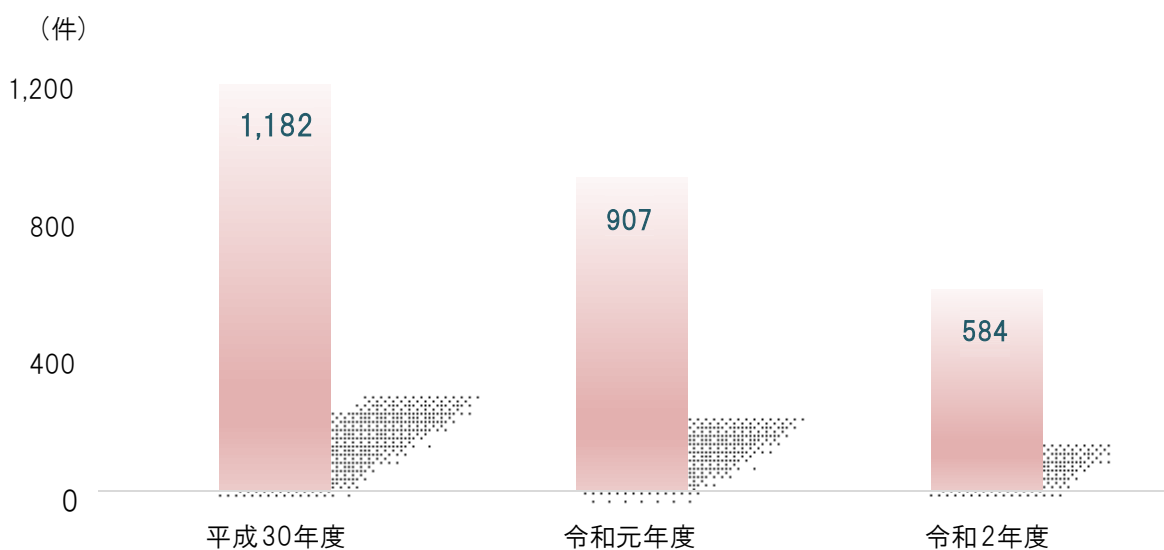
相談内容	雇用形態別	契約期間の定めのない労働者	契約期間の定めがある労働者
育児休業(第5条関係)		65 (65.7%)	13 (68.4%)
介護休業(第11条関係)		6 (6.1%)	0 (0.0%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		26 (26.3%)	6 (31.6%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		2 (2.0%)	0 (0.0%)
合計		99 (100.0%)	19 (100.0%)

※雇用形態が確認できた事案に限る

## (2)是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆103 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された 100 事業所(97.1%)に対し、584 件の是正指導を実施(図 5-2)。
- ◆指導事項の内容は、育児関係が 208 件(35.6%)、介護関係が 343 件(58.7%)(表 5-3)。

図5-2 是正指導件数の推移



- 指導事項の内容としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等(第 24 条第 1 項関係)」が 75 件(36.1%)、「休業等に関するハラスメントの防止措置(第 25 条関係)」が 35 件(16.8%)(表 5-3)。
- 介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等(第 24 条第 2 項関係)」が 91 件(26.5%)、「介護休業(第 11 条関係)」が 56 件(16.3%)となっている(表 5-3)。

表5-3 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(第5条関係)	62 (14.6%)	52 (15.1%)	32 (15.4%)
	子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	33 (7.8%)	26 (7.5%)	18 (8.7%)
	不利益取扱い(第10条、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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限(第16条の8関係)	16 (3.8%)	12 (3.5%)	5 (2.4%)
	時間外労働の制限(第17条関係)	28 (6.6%)	21 (6.1%)	6 (2.9%)
	深夜業の制限(第19条関係)	12 (2.8%)	10 (2.9%)	4 (1.9%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第23条第2項関係)	46 (10.8%)	36 (10.4%)	15 (7.2%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	129 (30.4%)	97 (28.1%)	75 (36.1%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	96 (22.6%)	74 (21.4%)	35 (16.8%)
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知(則第7条第4項から第6項関係)	2 (0.5%)	17 (4.9%)	18 (8.7%)
	小計	424 (100.0%)	345 (100.0%)	208 (100.0%)
介護関係	介護休業(第11条関係)	93 (14.8%)	70 (15.1%)	56 (16.3%)
	介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	47 (7.5%)	35 (7.6%)	31 (9.0%)
	不利益取扱い(第16条、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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限(第16条の9関係)	23 (3.7%)	14 (3.0%)	15 (4.4%)
	時間外労働の制限(第18条関係)	59 (9.4%)	44 (9.5%)	31 (9.0%)
	深夜業の制限(第20条関係)	60 (9.5%)	41 (8.9%)	32 (9.3%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	100 (15.9%)	71 (15.3%)	45 (13.1%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	152 (24.1%)	116 (25.1%)	91 (26.5%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	96 (15.2%)	72 (15.6%)	35 (10.2%)
	労働者の配置に関する配慮(第26条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	休業期間等の通知(則第23条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (2.0%)
	小計	630 (100.0%)	463 (100.0%)	343 (100.0%)
職業家庭両立推進者	128	99	33	
合計	1,182	907	584	

### (3)紛争解決の援助

#### ①労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第52条の4)

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は3件(令和元年度0件)。
- ◆申立の内容をみると、育児関係3件のうち、
  - ・「育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)」2件、
  - ・「期間雇用者の育児休業(第5条関係)」1件。

#### ②両立支援調停会議(育児・介護休業法第52条の5)による調停

- ◆両立支援調停会議による調停申請受理件数は1件(令和元年度0件)。
- ◆調停申請の内容は、育児関係「休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)」。