

令和3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・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2年度からの変更点】

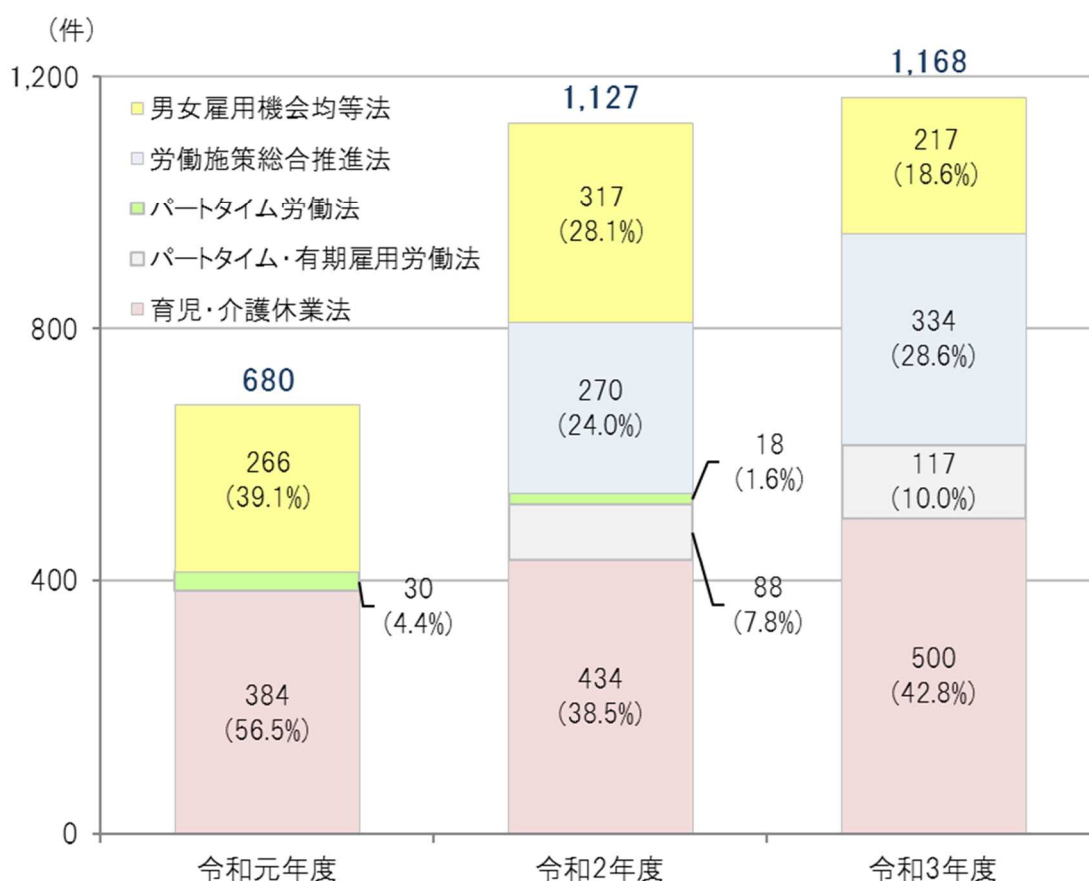
○パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更し、令和3年4月1日より全面施行された(大企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和2年4月1日)ことから、パートタイム労働法の施行状況についての記載がなくなりました。

1 雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況

(1)相談

- ◆令和3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・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談は、1,168件(対前年度比3.6%増)。
- ◆相談内容別にみると男女雇用機会均等法に関する相談は217件(18.6%)、労働施策総合推進法に関する相談は334件(28.6%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は117件(10.0%)、育児・介護休業法に関する相談は500件(42.8%)であった(図1-1)。

図1-1 相談件数の推移(内容別)



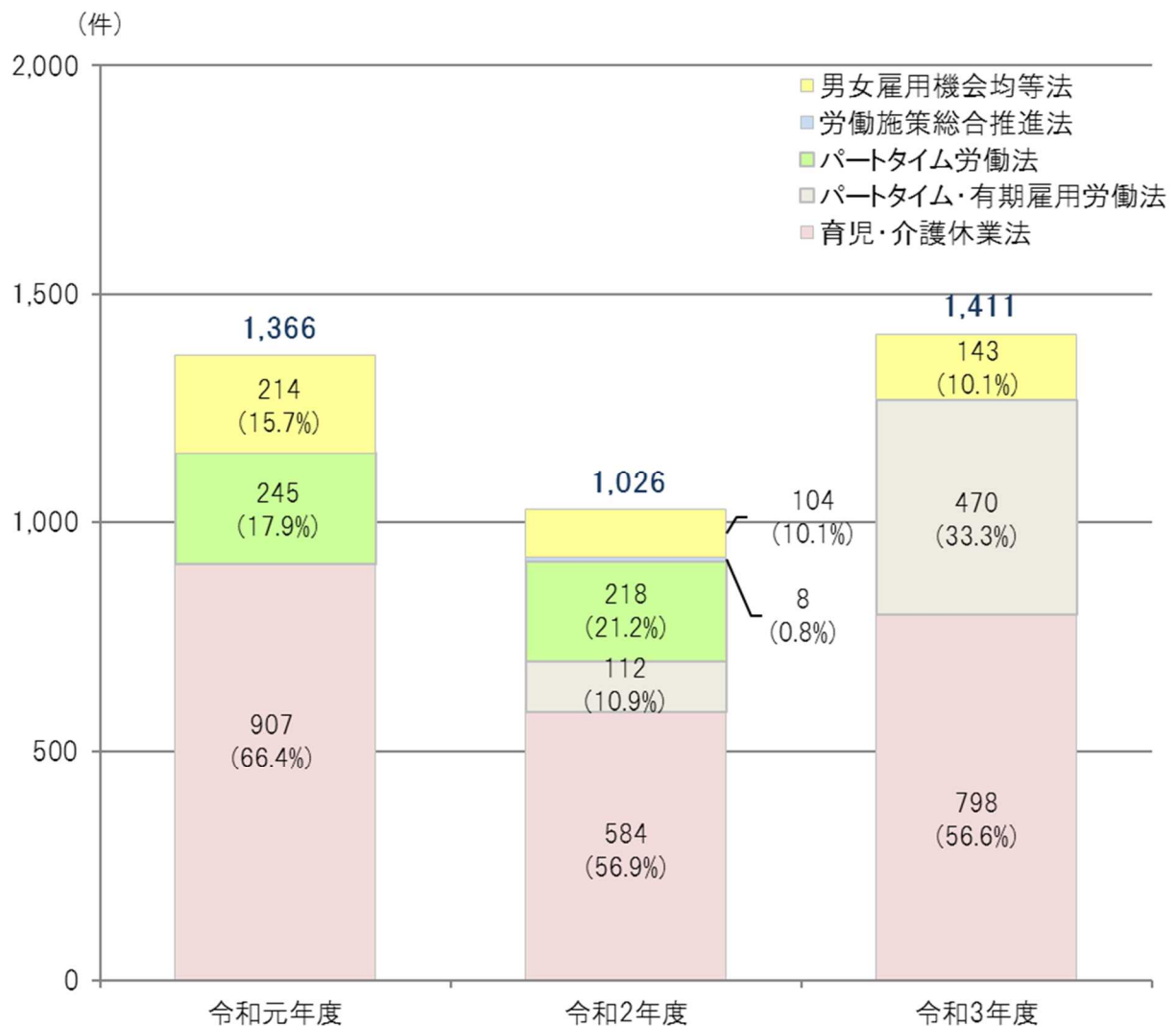
※令和2年6月1日職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行。

パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用。

(2)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・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、1,411件(対前年度比37.5%増)。
- ◆「男女雇用機会均等法関係」が143件(10.1%)、「パートタイム・有期雇用労働法関係」が470件(33.3%)、「育児・介護休業法関係」が798件(56.6%)、「労働施策総合推進法関係」はなかった(図1-2)。

図1-2是正指導件数の推移(全体)



※令和2年6月1日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施行。

パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より施行(大企業のみ)、令和3年4月1日より中小企業にも適用。

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

- ◆相談件数は 217 件(対前年度比 31.5%減)。
- ◆相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)」に関する相談が最も多く 97 件(44.7%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」に関する相談が多く 50 件(23.0%)となっている(図 2-1、表 2-1)。

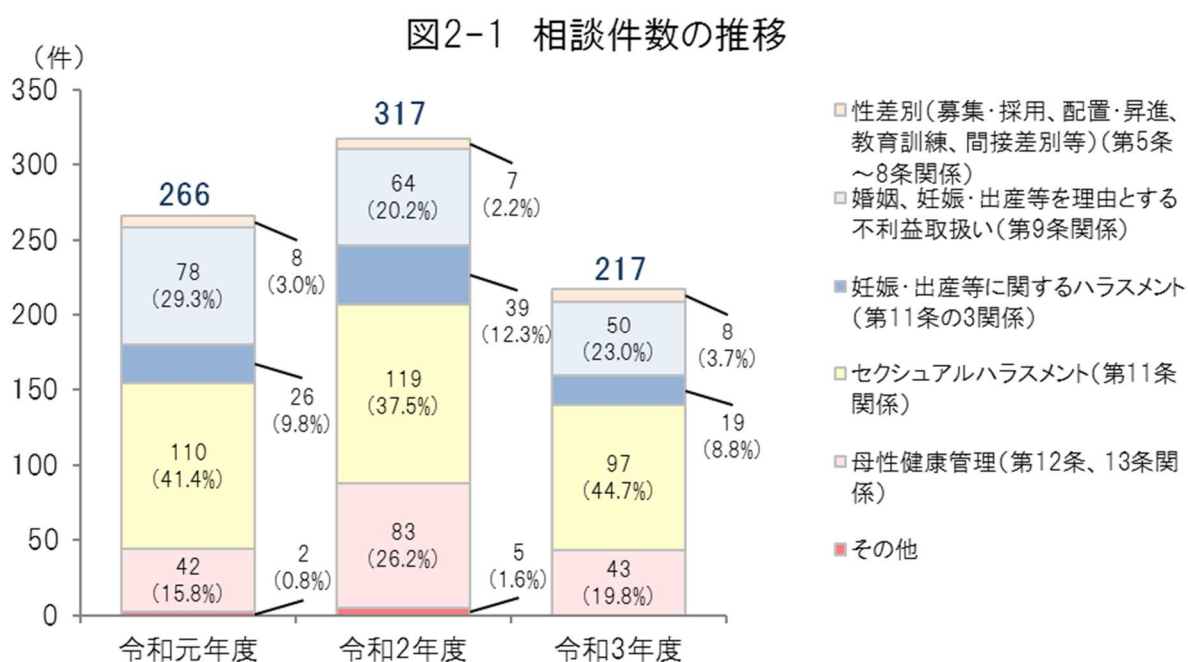


表2-1 相談内訳の内容

	(件)		
	令和元年度	令和2年度	令和3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)	8 (3.0%)	7 (2.2%)	8 (3.7%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	78 (29.3%)	64 (20.2%)	50 (23.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	110 (41.4%)	119 (37.5%)	97 (44.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	26 (9.8%)	39 (12.3%)	19 (8.8%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	42 (15.8%)	83 (26.2%)	43 (19.8%)
その他(ポジティブ・アクション等)	2 (0.8%)	5 (1.6%)	0 (0.0%)
合計	266 (100%)	317 (100%)	217 (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 88 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 62 事業所(70.5%)に対し、143 件の是正指導を実施(図 2-2)。
- ◆指導事項の内容は、「母性健康管理(第 12 条、13 条関係)」の指導が最も多く 57 件(39.9%)、次いで「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)」に関する指導が多く 47 件(32.9%)となっている(表 2-2)。



表2-2 是正指導件数の推移

	(件)		
	令和元年度	令和2年度	令和3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～7条関係)	0 (0.0%)	1 (1.0%)	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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	70 (32.7%)	34 (32.7%)	38 (26.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条関係)	76 (35.5%)	37 (35.6%)	47 (32.9%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	68 (31.8%)	32 (30.8%)	57 (39.9%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)※	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)
合計	214 (100.0%)	104 (100.0%)	143 (100.0%)

(3)紛争解決の援助

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 1 件(令和 2 年度 6 件)。
- ◆申立の内容は、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」。

3 労働施策総合推進法の施行状況

(1)相談

- ◆相談件数は 334 件(対前年度比 23.7%増) (図3-1)。
- ◆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 221 件(66.2%)、「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)」に関する相談はなかった(表3-1)。

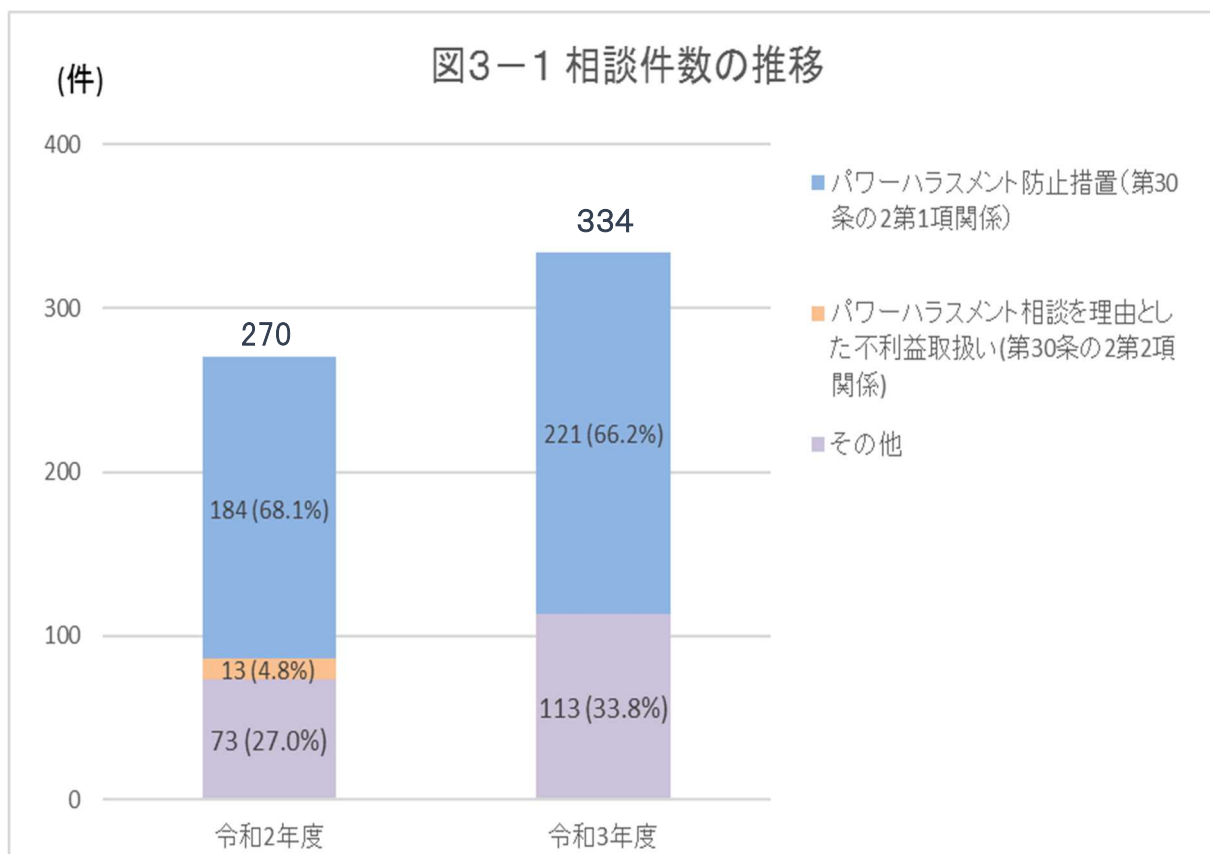


表 3-1 相談内訳の内容

(件)

	令和2年度	令和3年度
パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)	184 (68.1%)	221 (66.2%)
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い(第 30 条の 2 第 2 項関係)	13 (4.8%)	0 (0.0%)
その他	73 (27.0%)	113 (33.8%)
合計	270 (100%)	334 (100%)

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

- ◆雇用管理の実態把握を行った 6 事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された事業所はなかった。

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(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 1 件(令和 2 年度 4 件)。
- ◆申立の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」。

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申請受理件数は 1 件(令和 2 年度 0 件)。
- ◆調停申請の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」。

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

※令和2年4月1日より施行、令和3年4月1日より中小企業に適用

(1)相談

- ◆相談件数は、117件(対前年度比33.0%増)(図4-1)。
- ◆相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談(「不合理な待遇の禁止(第8条関係)」、「差別的取扱いの禁止(第9条関係)」、「賃金の均衡待遇(第10条関係)」、「教育訓練(第11条関係)」、「福利厚生施設(第12条関係)」)が79件(67.5%)で最も多く、次いで、体制整備に関する相談(「労働条件の文書交付等(第6条関係)」、「就業規則の作成手続(第7条関係)」、「事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条関係)」、「相談のための体制整備(第16条関係)」、「短時間・有期雇用管理者の選任(第17条関係)」)が13件(11.1%)となっている(表4-1)。

※なお、労働局のほか働き方改革推進支援センターにおいても、事業主からのパートタイム・有期雇用労働法を含む働き方改革関連法に関する相談に対応している。

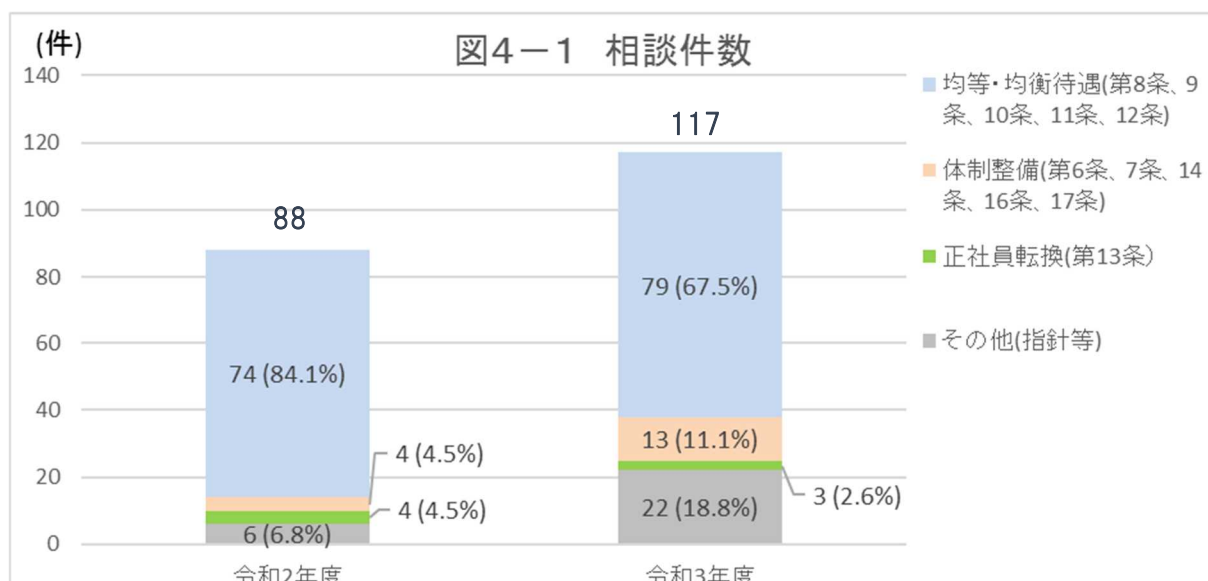


表4-1 相談内容の内訳

	令和2年度	令和3年度
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	74 (84.1%)	79 (67.5%)
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	4 (4.5%)	13 (11.1%)
正社員転換(第13条)	4 (4.5%)	3 (2.6%)
その他(指針等)	6 (6.8%)	22 (18.8%)
合計	88 (100.0%)	117 (100.0%)

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない。

(2)是正指導(パートタイム・有期雇用労働法第 18 条第1項、第19条)

- ◆150 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・有期雇用労働法違反が確認された 114 事業所(76.0%)に対し、470 件の是正指導を実施。
- ◆指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等(第6条第 1 項関係)」が最も多く 59 件(12.6%)、次いで「就業規則の作成手続(第 7 条関係)」が 44 件(9.4%)となっている(表 4-2)。

表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和2年度		令和3年度	
労働条件の文書交付等 (第6条第1項関係)	13	(11.6%)	59	(12.6%)
特記事項以外の労働条件の文書交付等 (第6条第2項関係)	0	(0.0%)	3	(0.6%)
就業規則の作成手続 (第7条関係)	12	(10.7%)	44	(9.4%)
不合理な待遇の禁止 (第8条関係)	1	(0.9%)	4	(0.9%)
差別的取扱いの禁止 (第9条関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
賃金の均衡待遇 (第10条関係)	1	(0.9%)	13	(2.8%)
職務内容が同一の場合の教育訓練 (第11条第1項関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
均衡を考慮した教育訓練 (第11条第2項関係)	2	(1.8%)	6	(1.3%)
福利厚生施設 (第12条関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
通常の労働者への転換 (第13条関係)	15	(13.4%)	41	(8.7%)
措置の内容の説明 (第14条第1項関係)	14	(12.5%)	40	(8.5%)
待遇の相違等に関する説明 (第14条第2項関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止 (第14条第3項関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
相談のための体制の整備 (第16条関係)	3	(2.7%)	19	(4.0%)
短時間・有期雇用管理者の選任 (第17条関係)	9	(8.0%)	33	(7.0%)
その他 (指針等)	42	(37.5%)	208	(44.3%)
合計	112	(100.0%)	470	(100.0%)

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない。

(3)紛争解決の援助

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申請受理件数は1件(令和 2 年度 0 件)。
- ◆調停申請の内容は、「不合理な待遇の禁止(第 8 条関係)」。

5 育児・介護休業法の施行状況

(1)相談

- ◆相談件数は 500 件(対前年度比 15.2%増)。
- ◆育児関係の相談が 408 件(81.6%)、介護関係の相談が 83 件(16.6%) (図 5-1)。
- ◆育児関係では「育児休業」が 246 件(60.3%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」が 66 件(16.2%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が 56 件(13.7%)の順になっている(表 5-1)。
- ◆介護関係では、「介護休業」が 58 件(69.9%)、「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 17 件(20.5%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が 4 件(4.8%)の順となっている(表 5-1)。
- ◆契約期間の定めがある労働者からの相談内容をみる「育児休業」が 31 件(83.8%)、「介護休業」と「育児休業に係る不利益取扱い」がそれぞれ 3 件(8.1%)となっている(表 5-2)。

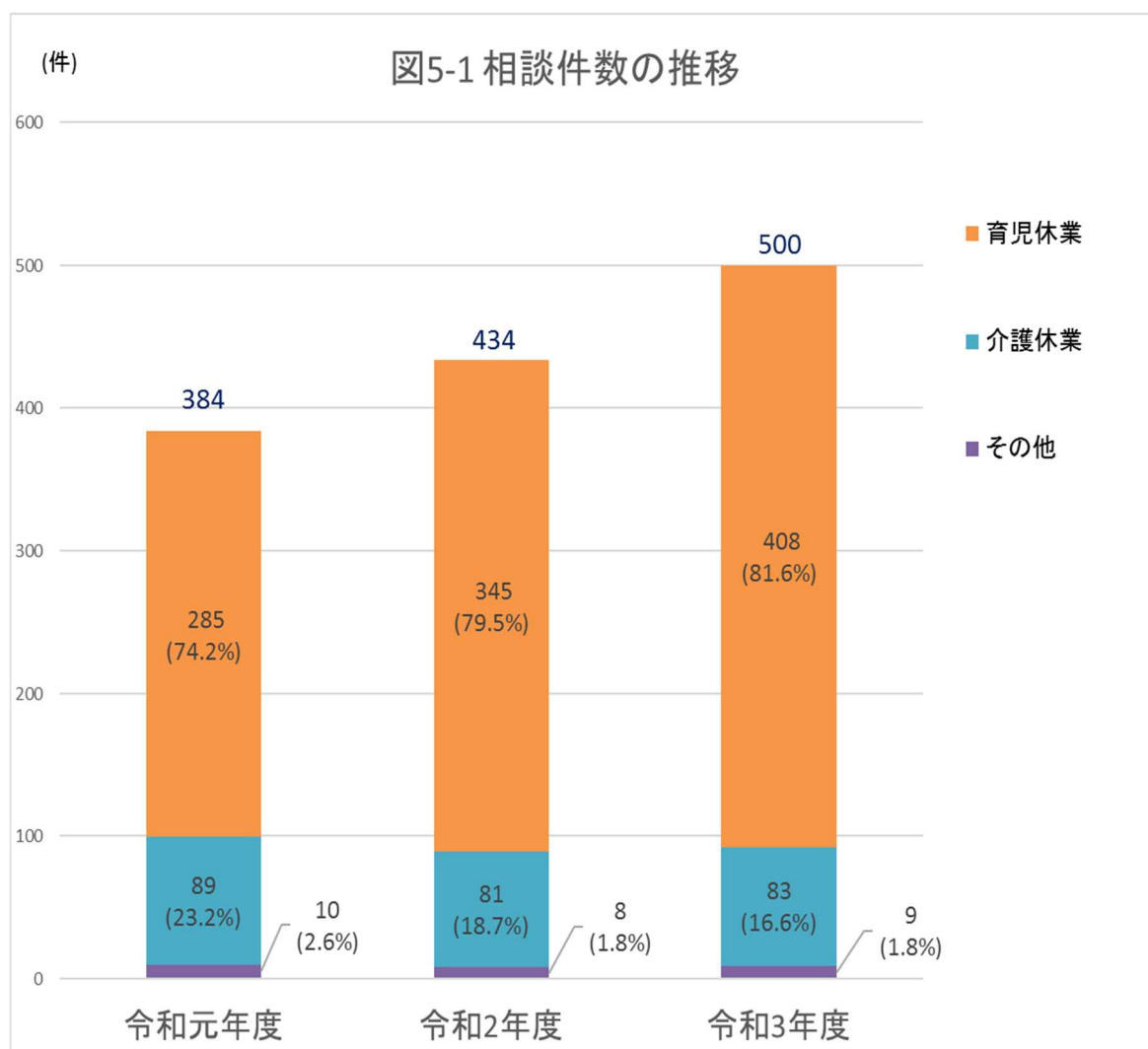


表5-1 相談内容の内訳

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業 (第5条関係)	144 (50.5%)	163 (47.2%)	246 (60.3%)
	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])	74 (26.0%)	101 (29.3%)	66 (16.2%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	39 (13.7%)	43 (12.5%)	56 (13.7%)
	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)	21 (7.4%)	24 (7.0%)	29 (7.1%)
	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)	7 (2.5%)	14 (4.1%)	11 (2.7%)
	小計	285 (100.0%)	345 (100.0%)	408 (100.0%)
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	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])		33 (37.1%)	47 (58.0%)	17 (20.5%)
介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)		4 (4.5%)	1 (1.2%)	3 (3.6%)
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)		2 (2.2%)	3 (3.7%)	1 (1.2%)
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)		5 (5.6%)	8 (9.9%)	4 (4.8%)
小計		89 (100.0%)	81 (100.0%)	83 (100.0%)
その他		10	8	9
合計	384	434	500	

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	
		件数	割合	件数	割合
育児休業(第5条関係)		54	(58.7%)	31	(83.8%)
介護休業(第11条関係)		14	(15.2%)	3	(8.1%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		23	(25.0%)	3	(8.1%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		1	(1.1%)	0	(0.0%)
合計		92	(100.0%)	37	(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）

◆146 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 145 事業所(99.3%)に対し、798 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 292 件、介護関係が 468 件(表 5-3)。

◆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 111 件(38.0%)、「子の看護休暇(第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係)」と「休業等に関するハラスメントの防止措置(第 25 条関係)」がそれぞれ 48 件(16.4%)となっている(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 133 件(28.4%)、「介護休暇(第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係)」が 76 件(16.2%)となっている(表 5-3)。

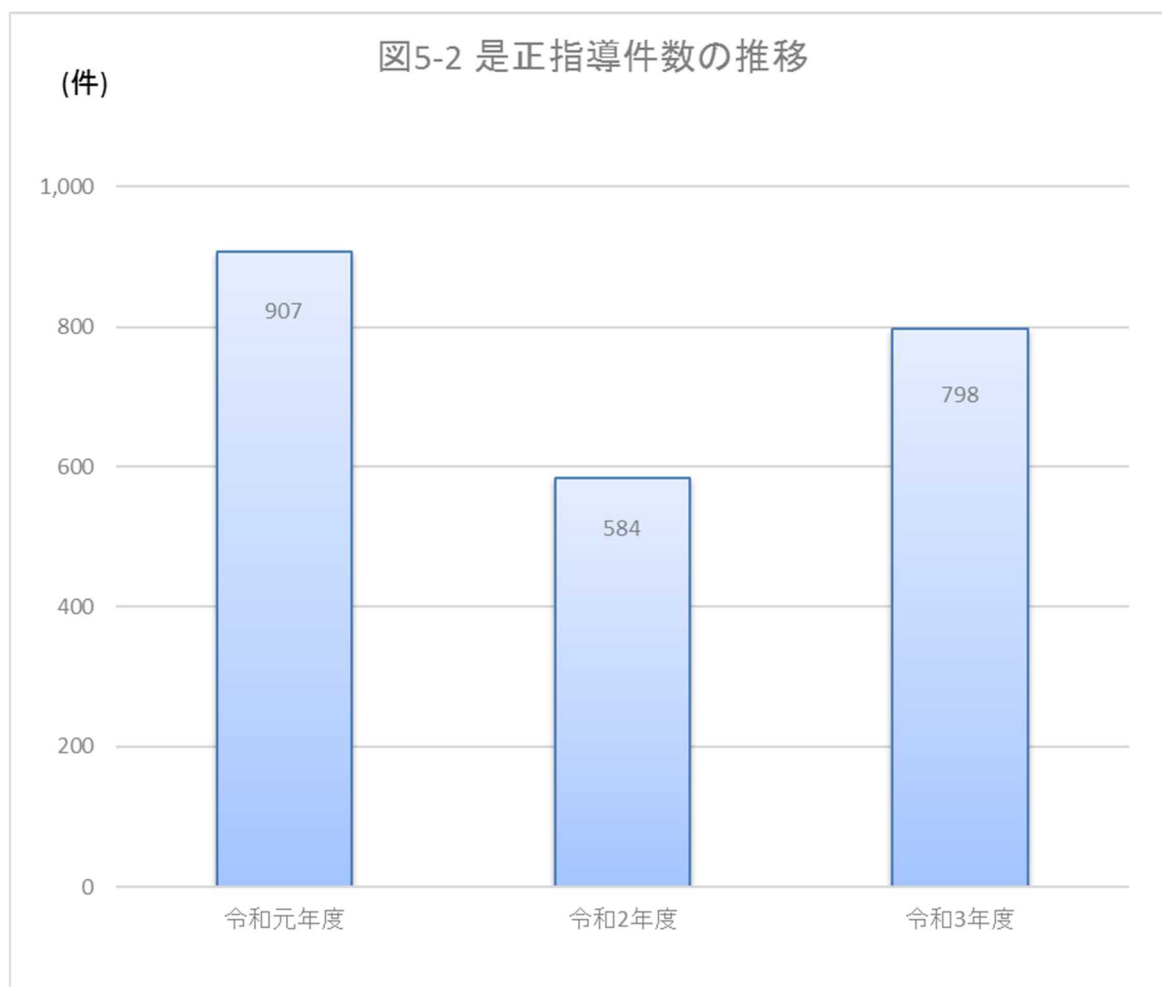


表5-3 是正指導件数の推移

(件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育児関係	育児休業(第5条関係)	52 (15.1%)	32 (15.4%)	39 (13.4%)
	子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	26 (7.5%)	18 (8.7%)	48 (16.4%)
	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)	12 (3.5%)	5 (2.4%)	7 (2.4%)
	時間外労働の制限(第17条関係)	21 (6.1%)	6 (2.9%)	6 (2.1%)
	深夜業の制限(第19条関係)	10 (2.9%)	4 (1.9%)	2 (0.7%)
	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)	36 (10.4%)	15 (7.2%)	11 (3.8%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	97 (28.1%)	75 (36.1%)	111 (38.0%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	74 (21.4%)	35 (16.8%)	48 (16.4%)
	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)	17 (4.9%)	18 (8.7%)	20 (6.8%)
	小計	345 (100.0%)	208 (100.0%)	292 (100.0%)
	介護関係	介護休業(第11条関係)	70 (15.1%)	56 (16.3%)
介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)		35 (7.6%)	31 (9.0%)	76 (16.2%)
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)		14 (3.0%)	15 (4.4%)	30 (6.4%)
時間外労働の制限(第18条関係)		44 (9.5%)	31 (9.0%)	40 (8.5%)
深夜業の制限(第20条関係)		41 (8.9%)	32 (9.3%)	39 (8.3%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)		71 (15.3%)	45 (13.1%)	50 (10.7%)
所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)		116 (25.1%)	91 (26.5%)	133 (28.4%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)		72 (15.6%)	35 (10.2%)	47 (10.0%)
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%)	7 (2.0%)	2 (0.4%)	
小計	463 (100.0%)	343 (100.0%)	468 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	99	33	38	
合計	907	584	798	

(3)紛争解決の援助

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2件(令和2年度3件)。
- ◆申立の内容(2件)は、「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)」。