



報道関係者 各位

令和3年8月31日

【照会先】

山梨労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 上野 由佳  
室長補佐 有泉 公恵  
労働紛争調整官 林 俊作  
電話 055-225-2851

令和2年度の雇用均等関係法令の施行状況を公表します

～同一労働同一賃金、パワーハラスメント防止措置の相談件数が最多～

山梨労働局(局長 生方 勝)は、令和2年度に雇用環境・均等室が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・有期雇用労働法、労働施策総合推進法における施行状況をまとめましたので公表します。

山梨労働局では、引き続き、法の履行確保に向けた適切な助言・指導等を行っていくとともに、令和3年4月1日から中小企業に適用された同一労働同一賃金(パートタイム・有期雇用労働法)や令和4年4月1日から中小企業に適用されるパワーハラスメント防止措置等(労働施策総合推進法)について、周知啓発に努めてまいります。

【ポイント】

○ 相談件数は855件であった。

- ・男女雇用機会均等法に関する相談では、「セクシュアルハラスメント」に関するものが92件(44.0%)で最も多く、次いで「母性健康管理措置」に関するものが45件(21.5%)であった。
- ・育児・介護休業法に関する相談では、育児関係では、「育児休業」に関する相談が184件(59.0%)と最も多いが、「子の看護休暇」、「育児・介護のための勤務時間短縮等の措置」など、休業以外の相談も多い。介護関係では、「介護休業以外」に関する相談が46件(44.2%)で最も多い。
- ・パートタイム・有期雇用労働法に関する相談では、「均等・均衡待遇関係」いわゆる同一労働同一賃金に関する相談が55件(88.7%)で最も多い。
- ・労働施策総合推進法に関する相談では、「パワハラ防止措置」に関する相談が154件(95.1%)で最も多い。

○ 行政指導を行った件数は286件であった。

- ・男女雇用機会均等法における指導では、「母性健康管理措置」が29件(38.2%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」が26件(34.2%)となっている。
- ・育児・介護休業法における指導では、「育児休業等に関するハラスメント防止措置」が25件(育児休業関係のうち29.1%)、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」が25件(介護休業関係のうち23.8%)と最も多い。
- ・パートタイム・有期雇用労働法における指導では、「賃金」が7件(46.7%)と最も多い。
- ・労働施策総合推進法における指導は、0件であった。

【添付資料】 資料 令和2年度の雇用均等関係法令の施行状況

## 令和2年度の雇用均等関係法令の施行状況

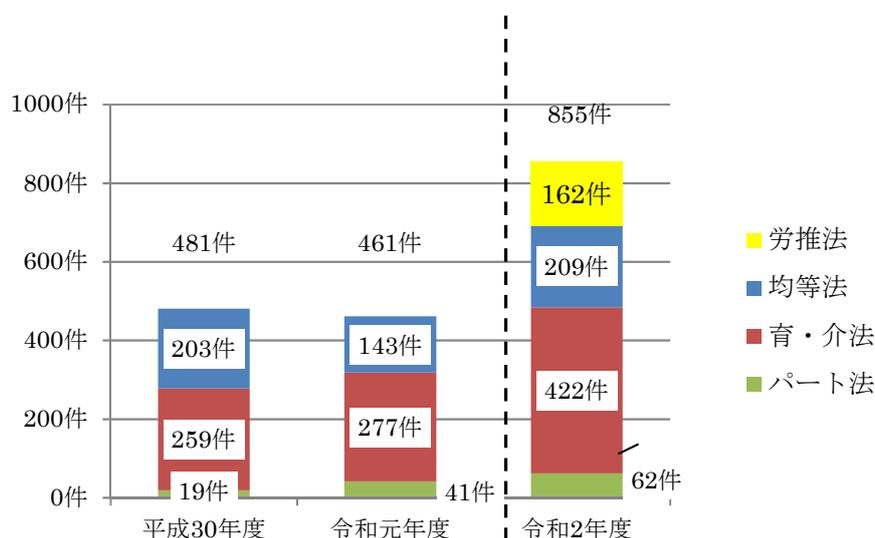
～ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況を取りまとめ ～

### 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) 相談状況

令和2年度に山梨労働局雇用環境・均等室に寄せられた相談は855件である。男女雇用機会均等法に関する相談は209件、育児・介護休業法に関する相談は422件、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は62件、労働施策総合推進法に関する相談は162件であった。(図表1)

図表1 相談件数の推移



#### (2) 是正指導の状況

雇用環境・均等室では、相談を端緒とするほか、法に沿った雇用管理状況の把握等を目的として、計画的に事業所訪問指導等を行っている。

令和2年度は延べ286件の行政指導を行った。内訳は、育児・介護休業法に関するものが195件(68.2%)と最も多く、男女雇用機会均等法に関するものが76件(26.6%)、パートタイム・有期雇用労働法に関するものが15件(5.2%)であった。

#### (3) 紛争解決援助の状況

紛争の解決援助の申立て(労働局長による援助及び調停)は3件(前年度5件)であった。

### 2 男女雇用機会均等法の施行状況

#### (1) 相談状況

相談件数は209件であった。内訳をみると、「セクシュアルハラスメント」に関するものが92件で全体の44.0%を占め、次いで「母性健康管理措置」等が45件(21.5%)となっている。

(図表2)

図表2 男女雇用機会均等法相談内容の内訳

相談内容	件数	構成比
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)	0件	0.0%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	23件	11.0%
セクシュアルハラスメント	92件	44.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント	17件	8.1%
母性健康管理措置	45件	21.5%
その他	32件	15.3%
合計	209件	100.0%

(2) 是正指導の状況

法第29条に基づき、43事業場を対象に76件の助言を行った。内容は、「母性健康管理措置」が29件(38.2%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」が26件(34.2%)となっている。(図表3)

図表3 男女雇用機会均等法指導内容の内訳

指導内容	件数	構成比
募集・採用	0件	0.0%
配置・昇進・降格・教育訓練等	0件	0.0%
間接差別	0件	0.0%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0件	0.0%
セクシュアルハラスメント	21件	27.6%
妊娠・出産等に関するハラスメント	26件	34.2%
母性健康管理措置	29件	38.2%
その他	0件	0.0%
合計	76件	100.0%

(3) 紛争解決援助の状況

法第17条に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は1件(前年度2件)だった。申立内容は、「セクシュアルハラスメント」に係るものであった。法第18条に基づく調停の申請は2件(前年度2件)だった。申請内容は、「セクシュアルハラスメント」に係るものであった。

### 3 育児・介護休業法の施行状況

#### (1) 相談状況

相談件数は 422 件である。内訳をみると、育児関係が 312 件(73.9%)、介護関係は 104 件(24.6%)等となっている。育児関係では「育児休業」が 184 件(59.0%)となっており、次いで、「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 82 件(26.3%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が 24 件(7.7%)となっている。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 46 件(44.2%)、次いで「介護休業」が 44 件(42.3%)となっている。(図表4)

図表4 育児・介護休業法関係相談内容の内訳

相談内容		件数	構成比	
育児関係	育児休業	184 件	59.0%	73.9%
	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）	82 件	26.3%	
	育児休業に係る不利益取扱い	24 件	7.7%	
	育児休業以外に係る不利益取扱い（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、3歳までの所定労働時間短縮措置、紛争解決援助又は調停申請に関する不利益取扱い）	12 件	3.8%	
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	10 件	3.2%	
	小計	312 件	100.0%	
介護関係	介護休業	44 件	42.3%	24.6%
	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）	46 件	44.2%	
	介護休業に係る不利益取扱い	2 件	1.9%	
	介護休業以外に係る不利益取扱い [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(義務)、紛争解決援助又は調停申請に関する不利益取扱い]	2 件	1.9%	
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	10 件	9.6%	
	小計	104 件	100.0%	
その他	6 件		1.4%	
合計	422 件			

#### (2) 是正指導の状況

法第 56 条に基づき、41 事業所を対象に 195 件の助言を行った。

育児関係は 86 件で、内訳については、努力義務を除くと、「育児休業等に関するハラスメント防止措置」が 25 件(29.1%)、「子の看護休暇」が 11 件(12.8%)と多くなっている。

介護関係は 105 件で、内訳については、努力義務を除くと、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」が 25 件(23.8%)、「介護休業制度」が 16 件(15.2%)と多くなっている。

(図表5)

図表5 育児・介護休業法指導内容の内訳

指 導 内 容		件 数	構 成 比
育 児 関 係	休業制度	9 件	10.5%
	子の看護休暇	11 件	12.8%
	所定外労働の制限	1 件	1.2%
	時間外労働の制限	3 件	3.5%
	深夜業の制限	1 件	1.2%
	3歳までの所定労働時間の短縮措置等(義務)	3 件	3.5%
	小学校就学までの所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	33 件	38.4%
	休業等に関するハラスメント防止措置	25 件	29.1%
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱	0 件	0.0%
	休業期間等の通知	0 件	0.0%
	小計	86 件	100.0%
介 護 関 係	休業制度	16 件	15.2%
	介護休暇	8 件	7.6%
	所定外労働の制限	2 件	1.9%
	時間外労働の制限	2 件	1.9%
	深夜業の制限	2 件	1.9%
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	12 件	11.4%
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	38 件	36.2%
	休業等に関するハラスメント防止措置	25 件	23.8%
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱	0 件	0.0%
	休業期間等の通知	0 件	0.0%
	小計	105 件	100.0%
職業家庭両立推進者		4 件	
合 計		195 件	

## (3) 紛争解決援助の状況

法第 52 条の 4 に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は 0 件(前年度 1 件)だった。法第 52 条の 5 に基づく調停の申請は 0 件(前年度 0 件)だった。

#### 4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況(パートタイム労働法分含む。)

##### (1) 相談状況

相談件数は62件で、内訳をみると、均等・均衡待遇関係に関する相談が55件(88.7%)、正社員転換が4件(6.5%)となっている。(図表6)

図表6 パートタイム・有期雇用労働法関係相談内容の内訳

相談内容	件数	構成比
均等・均衡待遇関係（短時間労働者の待遇の原則、差別的取扱いの禁止、賃金の均衡待遇、教育訓練、福利厚生施設）	55件	88.7%
体制整備（労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、措置・待遇に関する説明、相談のための体制整備、短時間雇用管理者の選任）	0件	0.0%
正社員転換	4件	6.5%
その他	3件	4.8%
合計	62件	100.0%

##### (2) 是正指導の状況

法第18条に基づき、42事業所を対象に15件の助言を行った。

内訳は、「賃金」が7件(46.7%)で最も多く、次いで「教育訓練」、「短時間雇用管理者」が3件(20.0%)となっている。(図表7)

図表7 パートタイム・有期雇用労働法指導内容の内訳

指導内容	件数	構成比
労働条件の文書交付等	0件	0.0%
就業規則の作成手続	0件	0.0%
差別的取扱いの禁止	0件	0.0%
賃金	7件	46.7%
教育訓練	3件	20.0%
福利厚生施設	0件	0.0%
通常の労働者への転換	1件	6.7%
措置・待遇に関する説明	1件	6.7%
相談体制の整備	0件	0.0%
短時間雇用管理者	3件	20.0%
その他	0件	0.0%
合計	15件	100.0%

### (3) 紛争解決援助の状況

法第24条に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は0件(前年度0件)だった。法第25条に基づく調停の申請は0件(前年度0件)だった。

## 5 労働施策総合推進法の施行状況(令和2年6月1日施行)

### (1) 相談状況

相談件数は162件であった。内訳を見ると、「パワハラ防止措置」に関するものが154件で全体の95.1%を占め、次いで「相談理由不利益取扱」4件(2.5%)、「その他」4件(2.5%)となっている。(図表8)

図表8 労働施策総合推進法相談内容の内訳

相談内容	件数	構成比
パワハラ防止措置	154件	95.1%
相談理由不利益取扱	4件	2.5%
その他	4件	2.5%
合計	162件	100.0%

### (2) 是正指導の状況

法第36条に基づき、2事業場を対象に報告の請求を行ったが、助言・指導は0件であった。(図表9)

図表9 労働施策総合推進法指導内容の内訳

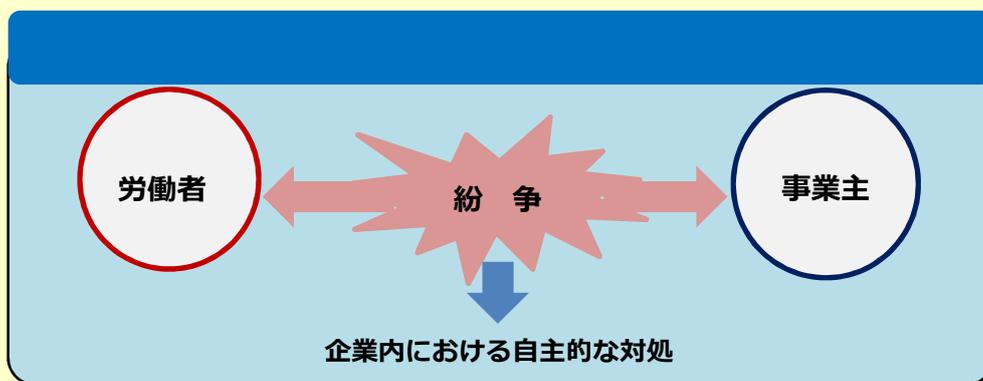
指導内容	件数	構成比
パワーハラスメント防止措置	0件	0.0%
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0件	0.0%
事業主の責務 研修の実施等	0件	0.0%
事業主の責務 自らの言動	0件	0.0%
紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い	0件	0.0%
調停申請を理由とする不利益取扱い	0件	0.0%
合計	0件	0.0%

### (3) 紛争解決援助の状況

法第30条の5第1項に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は0件だった。法第30条の6第1項に基づく調停の申請は0件だった。

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基づく

### 紛争解決援助制度の概要



未解決

#### 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

- 男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム・有期雇用労働等に関する相談の受付
- 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基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

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基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで、  
迅速に行政機関に  
解決してもらいたい場  
合

都道府県労働局長

都道府県労働局長による  
助言・指導・勧告

公平、中立性の高い第三者  
機関に援助してもらいた  
い場合

当事者の希望  
等に応じて

調停会議

調停会議による  
調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

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基づく行政指導