



山梨労働局発表  
令和4年7月29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 宇治 誠  
労働紛争調整官 林 俊作  
電話 055-225-2851

## 令和3年度の雇用均等関係法令の施行状況を公表します ～育児休業、パワーハラスメント防止措置の相談が100件超～

山梨労働局(局長 生方 勝)は、令和3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係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4年4月1日から3段階で施行される改正育児・介護休業法、令和4年4月1日に中小企業にも適用されたパワーハラスメント防止措置(労働施策総合推進法)等について、周知啓発に努めてまいります。

### 【ポイント】

○ 相談件数は682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48件(32.0%)で最も多く、次いで「婚姻、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い」に関するものが39件(26.0%)であった。
- ・育児・介護休業法に関する相談では、育児関係については、「育児休業」に関する相談が190件(64.2%)と最も多く、次いで「育児休業以外」に関する相談が63件(21.3%)であった。介護関係については、「介護休業」に関する相談が61件(63.5%)で最も多かった。
- ・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18件(90.0%)で最も多かった。
- ・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104件(95.4%)で最も多かった。

○ 行政指導を行った件数は365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40件(40.8%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント」が34件(34.7%)、「セクシュアルハラスメント」が24件(24.5%)であった。
- ・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37件(育児休業関係のうち100%)、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」が37件(介護休業関係のうち100%)であった。
- ・パートタイム・有期雇用労働法における指導では、「事業主に対する援助」いわゆる同一労働同一賃金に関する助言が58件(30.1%)で最も多かった。
- ・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3年度の雇用均等関係法令の施行状況

## 令和3年度の雇用均等関係法令の施行状況

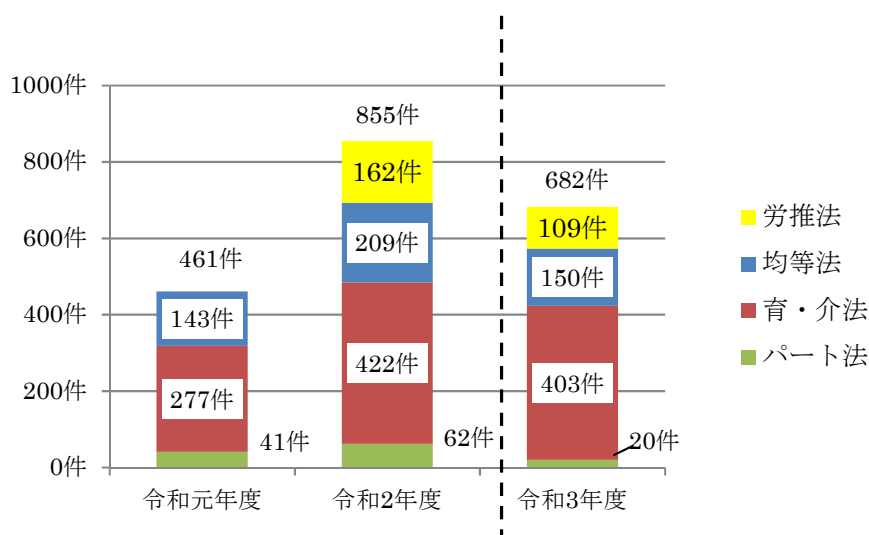
～ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況を取りまとめ ～

### 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3年度に山梨労働局雇用環境・均等室に寄せられた相談は682件であった。男女雇用機会均等法に関する相談は150件、育児・介護休業法に関する相談は403件、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は20件、労働施策総合推進法に関する相談は109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3年度は延べ365件の行政指導を行った。内訳は、パートタイム・有期雇用労働法に関するものが193件(52.9%)と最も多く、男女雇用機会均等法に関するものが98件(26.8%)、育児・介護休業法に関するものが74件(20.3%)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2件(前年度3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150件であった。内訳は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが48件(32.0%)と最も多く、次いで「婚姻、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い」に関するものが39件(26.0%)であった。

(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)	1件	0.7%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	39件	26.0%
セクシュアルハラスメント	48件	32.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント	20件	13.3%
母性健康管理措置	30件	20.0%
その他	12件	8.0%
合計	150件	100.0%

(2) 是正指導の状況

法第29条に基づき、50事業場を対象に98件の助言を行った。内容は、「母性健康管理措置」が40件(40.8%)と最も多く、次いで「婚姻、妊娠・出産等に関するハラスメント」が34件(34.7%)であった。(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	24件	24.5%
妊娠・出産等に関するハラスメント	34件	34.7%
母性健康管理措置	40件	40.8%
その他	0件	0.0%
合計	98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0件(前年度1件)であった。法第18条に基づく調停の申請は1件(前年度2件)であり、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 403 件であった。内訳は、育児関係が 296 件(73.4%)、介護関係が 96 件(23.8%)等であった。育児関係については、「育児休業」が 190 件(64.2%)であり、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 63 件(21.3%)であった。介護関係については、「介護休業」が 61 件(63.5%)であり、次いで「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 26 件(27.1%)であった。(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	190 件	64.2%	73.4%
	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）	63 件	21.3%	
	育児休業に係る不利益取扱い	28 件	9.5%	
	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）	7 件	2.4%	
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	8 件	2.7%	
	小計	296 件	100.0%	
介護関係	介護休業	61 件	63.5%	23.8%
	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）	26 件	27.1%	
	介護休業に係る不利益取扱い	2 件	2.1%	
	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	2.1%	
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	5 件	5.2%	
	小計	96 件	100.0%	
その他	11 件		2.7%	
合計	403 件			

#### (2) 是正指導の状況

法第 56 条に基づき、37 事業所を対象に 74 件の助言を行った。

育児関係は 37 件であり、内訳は、「育児休業等に関するハラスメント防止措置」が 37 件(100%)であった。

介護関係は 37 件であり、内訳、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」が 37 件(100%)であった。

(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	0 件	0.0%
	子の看護休暇	0 件	0.0%
	所定外労働の制限	0 件	0.0%
	時間外労働の制限	0 件	0.0%
	深夜業の制限	0 件	0.0%
	3歳までの所定労働時間の短縮措置等(義務)	0 件	0.0%
	小学校就学までの所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	0 件	0.0%
	休業等に関するハラスメント防止措置	37 件	100.0%
	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	37 件	100.0%
介 護 関 係	休業制度	0 件	0.0%
	介護休暇	0 件	0.0%
	所定外労働の制限	0 件	0.0%
	時間外労働の制限	0 件	0.0%
	深夜業の制限	0 件	0.0%
	所定労働時間の短縮措置等(義務)	0 件	0.0%
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	0 件	0.0%
	休業等に関するハラスメント防止措置	37 件	100.0%
	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	37 件	100.0%
職業家庭両立推進者		0 件	
合 計		74 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0件)であった。法第52条の5に基づく調停の申請は0件(前年度0件)であった。

#### 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 20 件であった。内訳は、均等・均衡待遇関係に関する相談が 18 件(90.0%)、正社員転換 1 件(5.0%)等であった。(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）	18 件	90.0%
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	1 件	5.0%
その他	1 件	5.0%
<b>合 計</b>	<b>20 件</b>	<b>100.0%</b>

##### (2) 是正指導の状況

法第 18 条に基づき、65 事業所を対象に 193 件の助言を行った。

内訳は、「事業主に対する援助」(同一労働同一賃金に係る助言)が 58 件(30.1%)で最も多く、次いで「就業規則の作成手続」が 42 件(21.8%)であった。(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	27 件	14.0%
就業規則の作成手続	42 件	21.8%
差別的取扱いの禁止	0 件	0.0%
賃金	1 件	0.5%
教育訓練	9 件	4.7%
福利厚生施設	0 件	0.0%
通常の労働者への転換	18 件	9.3%
措置・待遇に関する説明	18 件	9.3%
相談体制の整備	4 件	2.1%
短時間雇用管理者	12 件	6.2%
事業主に対する援助(同一労働同一賃金)	58 件	30.1%
指針(雇用管理者氏名の周知)	4 件	2.1%
<b>合 計</b>	<b>193 件</b>	<b>100.0%</b>

### (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)であった。  
法第25条に基づく調停の申請は0件(前年度0件)であった。

## 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109件であった。内訳は、「パワハラ防止措置」に関するものが104件で全体の95.4%を占め、次いで「相談理由不利益取扱」4件(3.7%)であった。(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	104件	95.4%
相談理由不利益取扱	4件	3.7%
その他	1件	0.9%
合計	109件	100.0%

### (2) 是正指導の状況

法第36条に基づき、3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

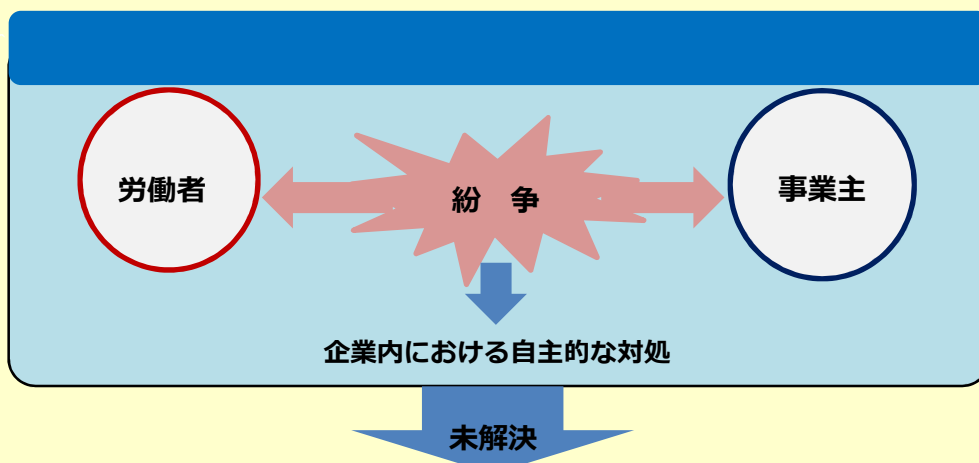
指導内容	件数	構成比
パワーハラスメント防止措置	0件	0.0%
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0件	0.0%
事業主の責務 研修の実施等	0件	0.0%
事業主の責務 自らの言動	0件	0.0%
紛争解決援助の申出を理由とする不利益取扱い	0件	0.0%
調停申請を理由とする不利益取扱い	0件	0.0%
合計	0件	0.0%

### (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(前年度0件)であった。法第30条の6第1項に基づく調停の申請は1件(前年度0件)であり、申請内容は「相談理由不利益取扱い」に係るものであった。

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



#### 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、パワーハラスメント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