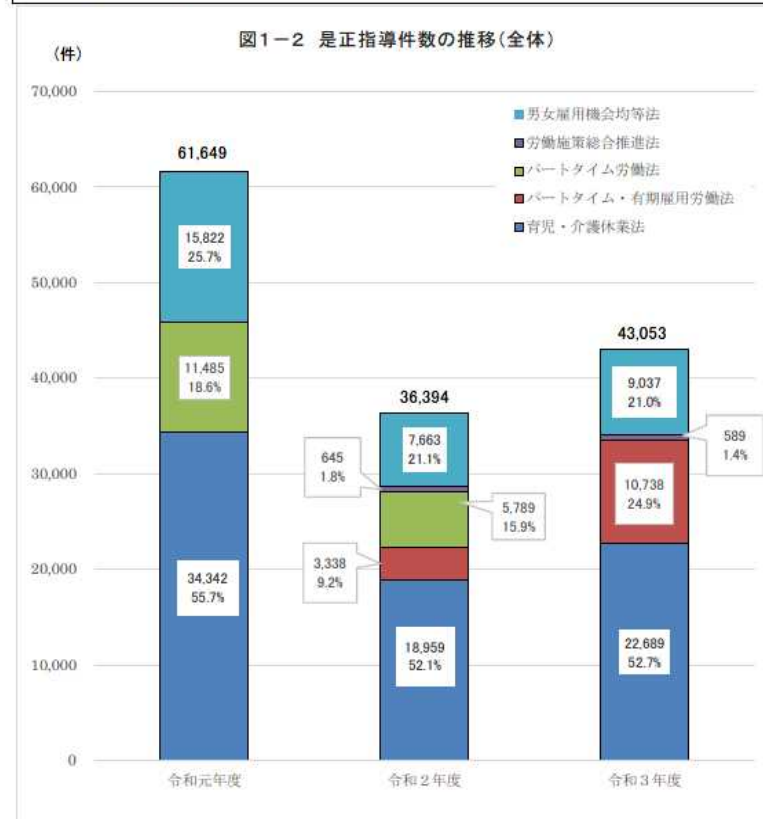


令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P4）

【誤】

（2）是正指導の状況

- ◆ 雇用環境・均等部（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件数は 43,053 件（対前年度比 18.3%増）。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 9,037 件（21.0%）、労働施策総合推進法関係が 589 件（1.4%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 10,738 件（24.9%）、育児・介護休業法関係が 22,689 件（52.7%）であった（図1-2）。



※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

【正】

（2）是正指導の状況

- ◆ 雇用環境・均等部（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件数は 43,262 件（対前年度比 18.9%増）。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 9,223 件（21.3%）、労働施策総合推進法関係が 590 件（1.4%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 10,738 件（24.8%）、育児・介護休業法関係が 22,711 件（52.5%）であった（図1-2）。



※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

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P6）

【誤】

(2) 是正指導の状況(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4,902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3,826事業所(78.0%)に対し、9,037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、第13条)」が2,641件(29.2%)と最も多く、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)」の2,474件(27.4%)、「セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)」の2,032件(22.5%)の順となっている(表2-2)。

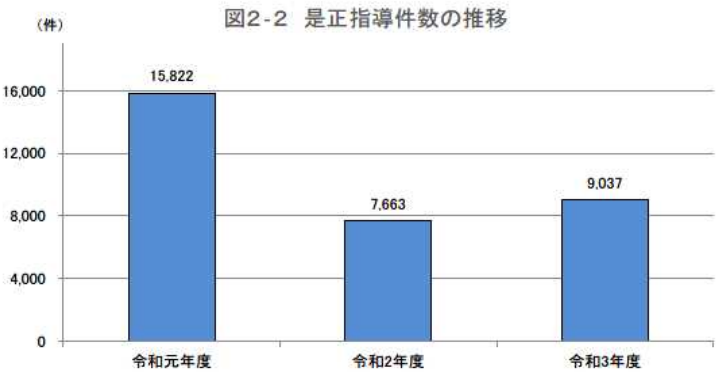


表2-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	62 (0.4%)	37 (0.5%)	42 (0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	16 (0.1%)	7 (0.1%)	9 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	1 (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)	40 (0.3%)	55 (0.7%)	26 (0.3%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	4,671 (29.5%)	1,941 (25.3%)	2,032 (22.5%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務(第11条の2関係)※		257 (3.4%)	281 (3.1%)
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)	5,662 (35.8%)	2,301 (30.0%)	2,474 (27.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務(第11条の4関係)※		225 (2.9%)	373 (4.1%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	5,366 (33.9%)	1,920 (25.1%)	2,641 (29.2%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)※		918 (12.0%)	1,158 (12.8%)
その他	4 (0.0%)	2 (0.0%)	1 (0.0%)
合計	15,822 (100.0%)	7,663 (100.0%)	9,037 (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。

【正】

(2) 是正指導の状況(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4,902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3,842事業所(78.4%)に対し、9,223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、第13条)」が2,691件(29.2%)と最も多く、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)」の2,531件(27.4%)、「セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)」の2,082件(22.6%)の順となっている(表2-2)。

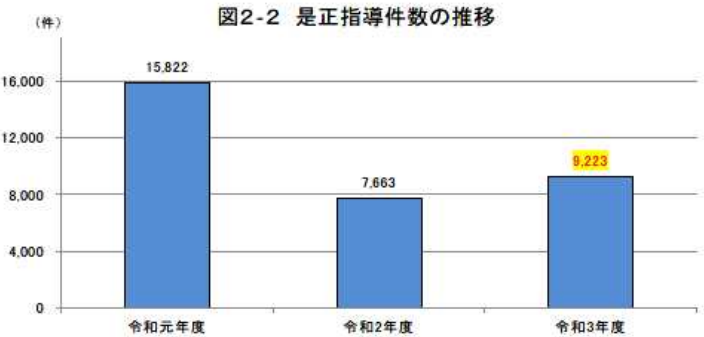


表2-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	62 (0.4%)	37 (0.5%)	42 (0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	16 (0.1%)	7 (0.1%)	9 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	1 (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)	40 (0.3%)	55 (0.7%)	26 (0.3%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	4,671 (29.5%)	1,941 (25.3%)	2,082 (22.6%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務(第11条の2関係)※		257 (3.4%)	282 (3.1%)
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)	5,662 (35.8%)	2,301 (30.0%)	2,531 (27.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務(第11条の4関係)※		225 (2.9%)	374 (4.1%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	5,366 (33.9%)	1,920 (25.1%)	2,691 (29.2%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)※		918 (12.0%)	1,185 (12.8%)
その他	4 (0.0%)	2 (0.0%)	1 (0.0%)
合計	15,822 (100.0%)	7,663 (100.0%)	9,223 (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。

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P7）

【誤】

(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177件（図2－3）。
- ◆ 申立の内容をみると「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93件（52.5%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1関係）」63件（35.6%）となっている（表2－3）。
- ◆ 令和3年度中に援助を終了した181件（前年度受理した案件を含む。）のうち、労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、約7割の118件について解決をみている。

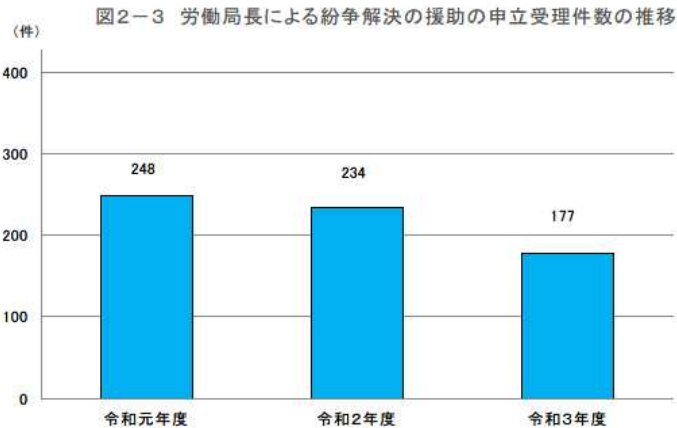


表2－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
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)	133 (53.6%)	129 (55.1%)	93 (52.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	97 (39.1%)	80 (34.2%)	63 (35.6%)
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)	11 (4.4%)	6 (2.6%)	8 (4.5%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	3 (1.2%)	15 (6.4%)	9 (5.1%)
合計	248 (100.0%)	234 (100.0%)	177 (100.0%)

【正】

(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177件（図2－3）。
- ◆ 申立の内容をみると「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93件（52.5%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1関係）」63件（35.6%）となっている（表2－3）。
- ◆ 令和3年度中に援助を終了した179件（前年度受理した案件を含む。）のうち、労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、約6割5分の115件について解決をみている。

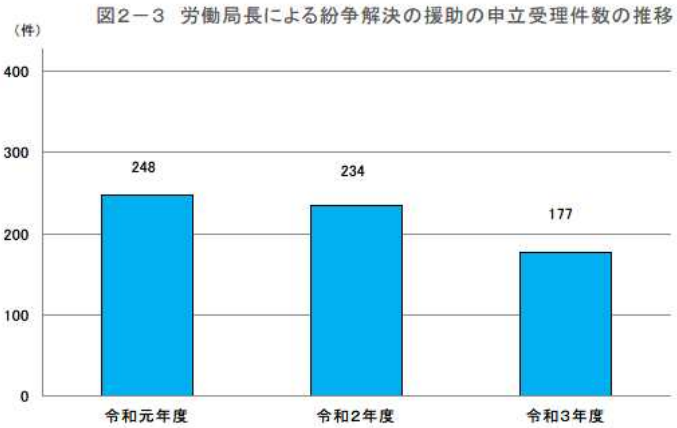


表2－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
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)	133 (53.6%)	129 (55.1%)	93 (52.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	97 (39.1%)	80 (34.2%)	63 (35.6%)
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)	11 (4.4%)	6 (2.6%)	8 (4.5%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	3 (1.2%)	15 (6.4%)	9 (5.1%)
合計	248 (100.0%)	234 (100.0%)	177 (100.0%)

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P8）

【誤】

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申請受理件数は59件（図2-4）。
- ◆ 申請の内容をみると、「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1関係）」が42件（71.2%）と最も多く、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）」の15件（25.4%）となっている（表2-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和3年度に調停を開始した52件（前年度申請受理した案件を含む。）のうち調停案受諾勧告を行ったものは10件で、そのうち9件が調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

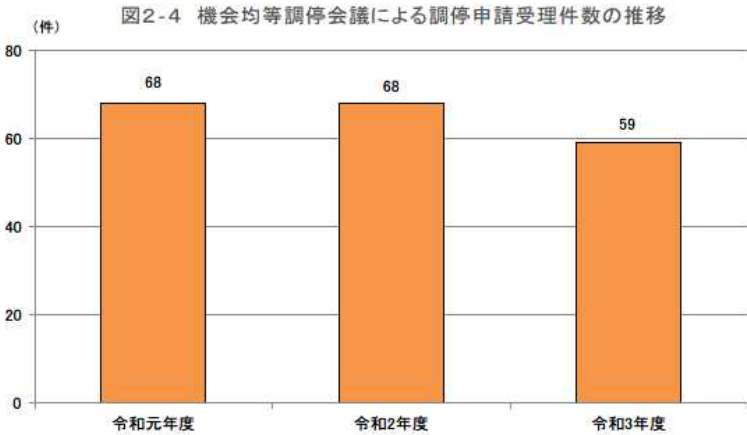


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0 (0.0%)	2 (2.9%)	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)	15 (22.1%)	10 (14.7%)	15 (25.4%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	49 (72.1%)	48 (70.6%)	42 (71.2%)
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)	4 (5.9%)	7 (10.3%)	1 (1.7%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	1 (1.7%)
合計	68 (100.0%)	68 (100.0%)	59 (100.0%)

【正】

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申請受理件数は60件（図2-4）。
- ◆ 申請の内容をみると、「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1関係）」が43件（71.7%）と最も多く、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）」の15件（25.0%）となっている（表2-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和3年度に調停を開始した52件（前年度申請受理した案件を含む。）のうち調停案受諾勧告を行ったものは10件で、そのうち9件が調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

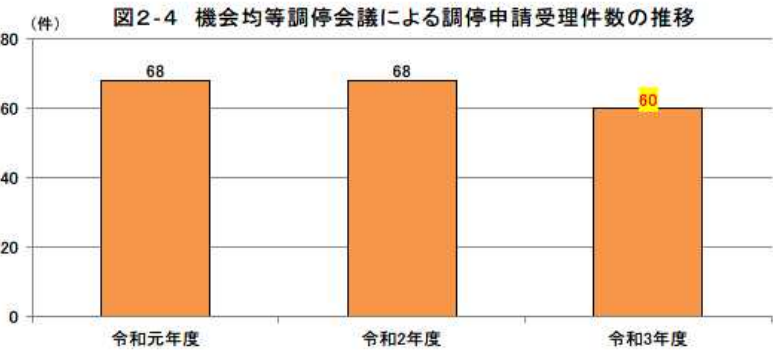


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0 (0.0%)	2 (2.9%)	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)	15 (22.1%)	10 (14.7%)	15 (25.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	49 (72.1%)	48 (70.6%)	43 (71.7%)
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)	4 (5.9%)	7 (10.3%)	1 (1.7%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	1 (1.7%)
合計	68 (100.0%)	68 (100.0%)	60 (100.0%)

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P10）

【誤】

(2) 是正指導の状況(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1,580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519事業(32.8%)に対し、589件の是正指導を実施(図3-2)。
- ◆ 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376件(63.8%)となっている(表3-2)。

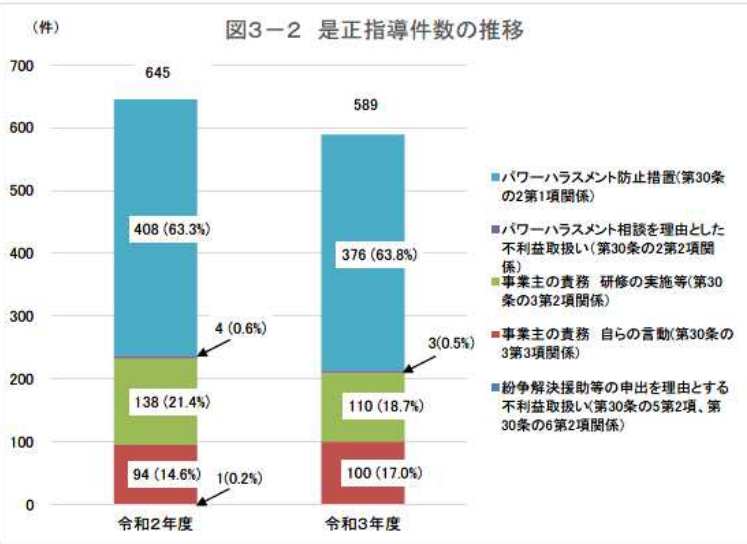


表3-2 是正指導件数の推移

	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)	408	(63.3%)	376	(63.8%)
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)	4	(0.6%)	3	(0.5%)
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	138	(21.4%)	110	(18.7%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	94	(14.6%)	100	(17.0%)
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い(第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	1	(0.2%)	0	(0.0%)
合計	645	(100.0%)	589	(100.0%)

【正】

(2) 是正指導の状況(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1,553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539事業(34.7%)に対し、590件の是正指導を実施(図3-2)。
- ◆ 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376件(63.7%)となっている(表3-2)。

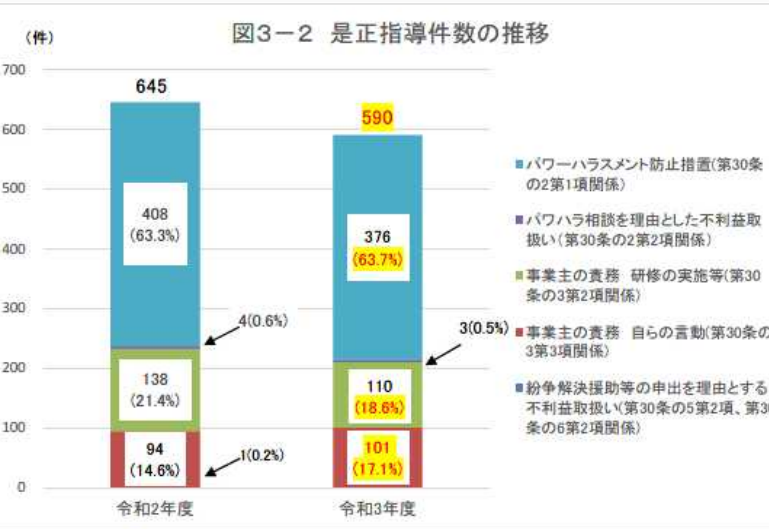


表3-2 是正指導件数の推移

	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)	408	(63.3%)	376	(63.7%)
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)	4	(0.6%)	3	(0.5%)
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	138	(21.4%)	110	(18.6%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	94	(14.6%)	101	(17.1%)
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い(第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	1	(0.2%)	0	(0.0%)
合計	645	(100.0%)	590	(100.0%)

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P11）

【誤】

(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 401 件（図 3－3）。
- ◆ 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 375（93.5%）、「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）」の 26 件（6.5%）となっている（表 3－3）。
- ◆ 令和 3 年度中に援助を終了した 408 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、約 5 割の 212 件について解決をみている。

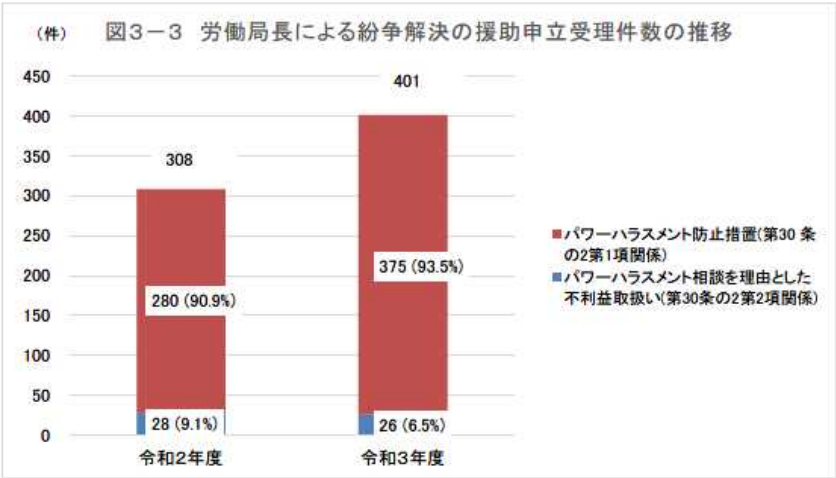


表3－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移（件）

	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)	280 (90.9%)	375 (93.5%)
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)	28 (9.1%)	26 (6.5%)
合計	308 (100.0%)	401 (100.0%)

【正】

(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 398 件（図 3－3）。
- ◆ 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 376（94.5%）、「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）」の 22 件（5.5%）となっている（表 3－3）。
- ◆ 令和 3 年度中に援助を終了した 405 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、約 5 割の 211 件について解決をみている。

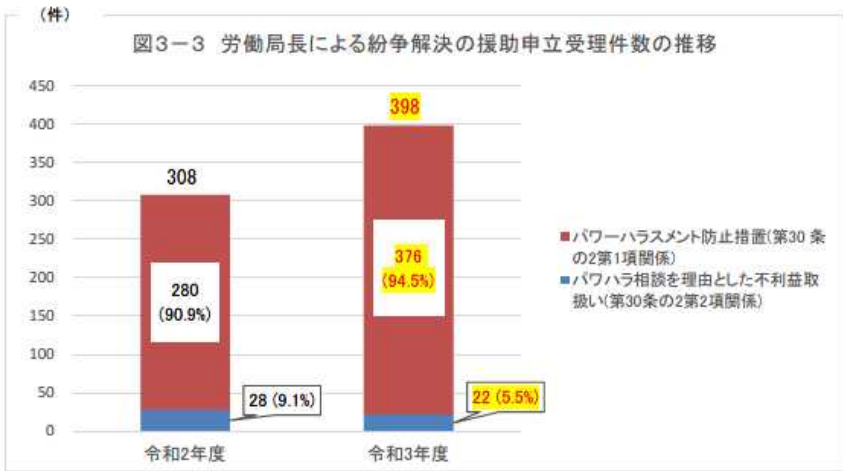


表3－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移（件）

	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)	280 (90.9%)	376 (94.5%)
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)	28 (9.1%)	22 (5.5%)
合計	308 (100.0%)	398 (100.0%)

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P12）

【誤】

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195件（図3－4）。
- ◆ 申請の内容をみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が190件（97.4%）、「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）」の5件（2.6%）となっている（表3－4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した180件（前年度受理した案件を含む。）のうち調停案受諾勧告を行ったものは8件で、そのうち7件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。なお、残りの173件のうち50件は受諾勧告前の和解に至っている。

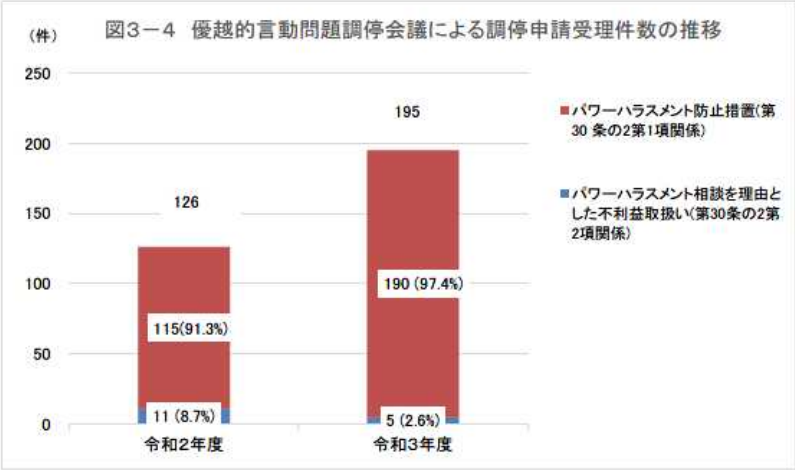


表3－4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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)	115 (91.3%)	190 (97.4%)
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)	11 (8.7%)	5 (2.6%)
合計	126 (100.0%)	195 (100.0%)

【正】

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199件（図3－4）。
- ◆ 申請の内容をみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が191件（96.0%）、「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）」の8件（4.0%）となっている（表3－4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した183件（前年度受理した案件を含む。）のうち調停案受諾勧告を行ったものは8件で、そのうち7件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。なお、残りの175件のうち51件は受諾勧告前の和解に至っている。

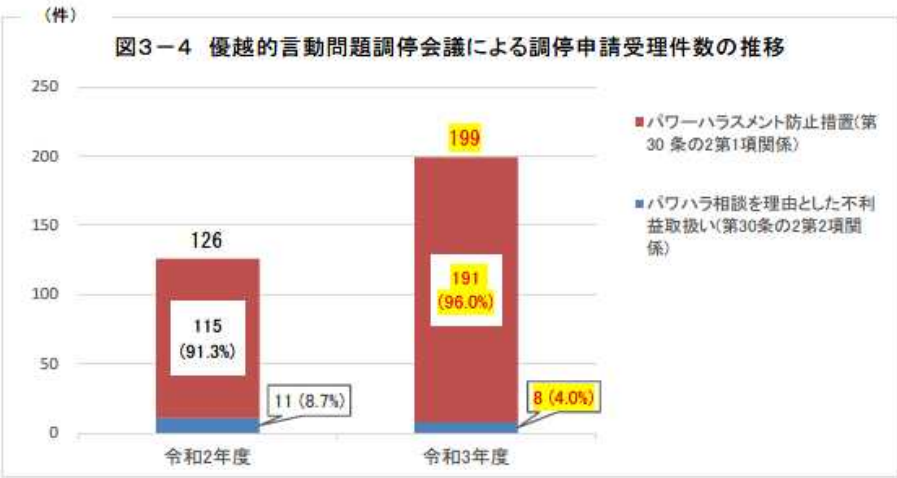


表3－4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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)	115 (91.3%)	191 (96.0%)
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)	11 (8.7%)	8 (4.0%)
合計	126 (100.0%)	199 (100.0%)

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P14）

【誤】

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

- ◆ 6,377 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・有期雇用労働法違反が確認された企業 4,470 社 (70.1%) に対し、10,738 件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項の内容は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が 2,072 件 (19.3%) と最も多く、次いで「第17条（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 1,762 件 (16.4%)、「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が 1,529 件 (14.2%) となっている(表4-2)。
- ◆ 是正指導を受けた企業のうち、9割以上が年度内に是正・改善している。
- ◆ このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して第19条（事業主等に対する援助）に基づく助言を 5,646 件行った。

表4-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度		令和3年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	618	18.5%	2,072	19.3%
第6条第2項関係 (特定事項以外の労働条件の文書交付等)	2	0.1%	6	0.1%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	456	13.7%	1,271	11.8%
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	42	1.3%	216	2.0%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	2	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	130	3.9%	303	2.8%
第11条第1項関係 (職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%
第11条第2項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	95	2.8%	240	2.2%
第12条関係 (福利厚生施設)	1	0.0%	0	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	544	16.3%	1,451	13.5%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	555	16.6%	1,529	14.2%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	4	0.1%	8	0.1%
第14条第3項関係 (説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	176	5.3%	670	6.2%
第17条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	590	17.7%	1,762	16.4%
その他 (指針等)	125	3.7%	1,208	11.2%
合計	3,338	100.0%	10,738	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

【正】

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

- ◆ 6,378 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・有期雇用労働法違反が確認された企業 4,450 社 (69.8%) に対し、10,738 件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項の内容は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が 2,072 件 (19.3%) と最も多く、次いで「第17条（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 1,764 件 (16.4%)、「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が 1,529 件 (14.2%) となっている(表4-2)。
- ◆ 是正指導を受けた企業のうち、9割以上が年度内に是正・改善している。
- ◆ このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して第19条（事業主等に対する援助）に基づく助言を 5,646 件行った。

表4-2 是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度		令和3年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	618	18.5%	2,072	19.3%
第6条第2項関係 (特定事項以外の労働条件の文書交付等)	2	0.1%	6	0.1%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	456	13.7%	1,270	11.8%
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	42	1.3%	216	2.0%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	2	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	130	3.9%	303	2.8%
第11条第1項関係 (職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%
第11条第2項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	95	2.8%	240	2.2%
第12条関係 (福利厚生施設)	1	0.0%	0	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	544	16.3%	1,451	13.5%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	555	16.6%	1,529	14.2%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	4	0.1%	8	0.1%
第14条第3項関係 (説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	176	5.3%	670	6.2%
第17条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	590	17.7%	1,764	16.4%
その他 (指針等)	125	3.7%	1,207	11.2%
合計	3,338	100.0%	10,738	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

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P19）

【誤】

（2）是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

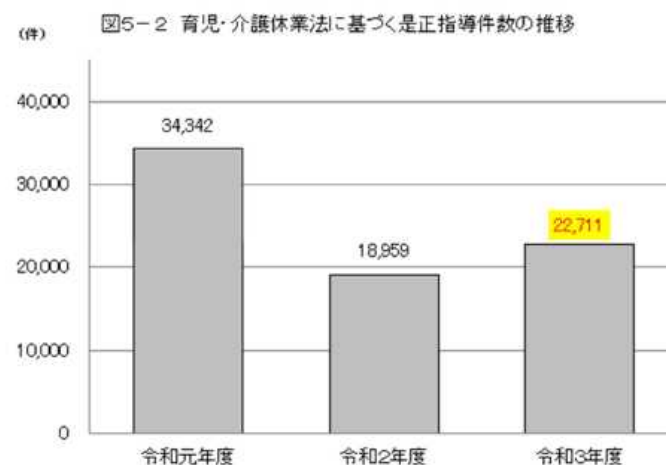
- ◆ 7,064事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された6,414事業所（90.8%）に対し、22,689件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆ 是正指導を行った22,689件のうち育児関係は9,511件、介護関係は10,463件（表5-3）。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が2,749件（28.9%）、「第16条の2、第16条の3関係（子の看護休暇）」が1,918件（20.2%）、「第5条関係（育児休業）」が1,591件（16.7%）、介護関係では、「第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が2,707件（25.9%）、「第11条関係（介護休業）」が2,044件（19.5%）、「第16条の5、第16条の6関係（介護休暇）」が2,016件（19.3%）、となっている（表5-3）。



【正】

（2）是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

- ◆ 7,064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6,407事業所（90.7%）に対し、22,711件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆ 是正指導を行った22,711件のうち育児関係は9,490件、介護関係は10,460件（表5-3）。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が2,726件（28.7%）、「第16条の2、第16条の3関係（子の看護休暇）」が1,918件（20.2%）、「第5条関係（育児休業）」が1,590件（16.8%）、介護関係では、「第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が2,704件（25.9%）、「第11条関係（介護休業）」が2,043件（19.5%）、「第16条の5、第16条の6関係（介護休暇）」が2,017件（19.3%）、となっている（表5-3）。



令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P20）

【誤】

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	第5条関係(育児休業)	2,881 (19.9%)	1,532 (19.0%)	1,591 (16.7%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	1,095 (7.6%)	718 (8.9%)	1,918 (20.2%)
	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(不利益取扱い)	20 (0.1%)	30 (0.4%)	19 (0.2%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	578 (4.0%)	270 (3.3%)	249 (2.6%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	730 (5.0%)	341 (4.2%)	335 (3.5%)
	第19条関係(深夜業の制限)	384 (2.7%)	159 (2.0%)	173 (1.8%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,247 (8.6%)	622 (7.7%)	602 (6.3%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,933 (13.4%)	1,201 (14.9%)	1,418 (14.9%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	5,236 (36.2%)	2,787 (34.5%)	2,749 (28.9%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	2 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
	則第7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	352 (2.4%)	410 (5.1%)	456 (4.8%)
	小計	14,458 (100.0%)	8,070 (100.0%)	9,511 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	3,544 (22.0%)	1,942 (22.0%)	2,044 (19.5%)
	第16条の5、第16条の8関係(介護休暇)	1,218 (7.6%)	776 (8.8%)	2,016 (19.3%)
	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(不利益取扱い)	5 (0.0%)	9 (0.1%)	4 (0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	1,116 (6.9%)	555 (6.3%)	585 (5.6%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	768 (4.8%)	386 (4.4%)	438 (4.2%)
	第20条関係(深夜業の制限)	694 (4.3%)	329 (3.7%)	394 (3.8%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,041 (18.9%)	1,610 (18.2%)	1,711 (16.4%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	459 (2.9%)	428 (4.8%)	506 (4.8%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	5,222 (32.4%)	2,766 (31.3%)	2,707 (25.9%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	31 (0.2%)	33 (0.4%)	58 (0.6%)
	小計	16,099 (100.0%)	8,835 (100.0%)	10,463 (100.0%)
職業家庭両立推進者		3,785	2,054	2,715
合計		34,342	18,959	22,689

【正】

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	第5条関係(育児休業)	2,881	(19.9%)	1,532	(19.0%)	1,590	(16.8%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	1,095	(7.6%)	718	(8.9%)	1,918	(20.2%)
	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(不利益取扱い)	20	(0.1%)	30	(0.4%)	19	(0.2%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	578	(4.0%)	270	(3.3%)	249	(2.6%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	730	(5.0%)	341	(4.2%)	336	(3.5%)
	第19条関係(深夜業の制限)	384	(2.7%)	159	(2.0%)	174	(1.8%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,247	(8.6%)	622	(7.7%)	601	(6.3%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,933	(13.4%)	1,201	(14.9%)	1,418	(14.9%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	5,236	(36.2%)	2,787	(34.5%)	2,726	(28.7%)
	第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)					2	(0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	2	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.0%)
	則第7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	352	(2.4%)	410	(5.1%)	456	(4.8%)
	小計	14,458	(100.0%)	8,070	(100.0%)	9,490	(100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	3,544	(22.0%)	1,942	(22.0%)	2,043	(19.5%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	1,218	(7.6%)	776	(8.8%)	2,017	(19.3%)
	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(不利益取扱い)	5	(0.0%)	9	(0.1%)	4	(0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	1,116	(6.9%)	555	(6.3%)	584	(5.6%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	768	(4.8%)	386	(4.4%)	438	(4.2%)
	第20条関係(深夜業の制限)	694	(4.3%)	329	(3.7%)	395	(3.8%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,041	(18.9%)	1,610	(18.2%)	1,712	(16.4%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	459	(2.9%)	428	(4.8%)	505	(4.8%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	5,222	(32.4%)	2,766	(31.3%)	2,704	(25.9%)
	第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)					1	(0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1	(0.0%)	1	(0.0%)	0	(0.0%)
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	31	(0.2%)	33	(0.4%)	57	(0.5%)
	小計	16,099	(100.0%)	8,835	(100.0%)	10,460	(100.0%)
職業家庭両立推進者		3,785		2,054		2,761	
合計		34,342		18,959		22,711	

※「第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)」の項目は、過去の数字の誤りの修正ではなく、詳細として表示するために新規に追加した項目です。

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P21）

【誤】

(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149 件（図5－3）。
- ◆ 申立の内容をみると、育児関係では「第10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が82 件（58.6%）と最も多く、次いで「第5 条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業を除く））」が25 件（17.9%）となっている（表5－4）。
- ◆ 介護関係では、「第26 条関係（労働者の配置に関する配慮）」が3 件（33.3%）と最も多く、次いで、「第11 条関係（介護休業（期間雇用者の介護休業を除く））」、「第16 条の5、第16 条6 関係（介護休暇）」が2 件（22.2%）となっている（表5－4）。
- ◆ 令和3 年度中に援助を終了した144 件のうち、102 件（70.8%）について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決した。

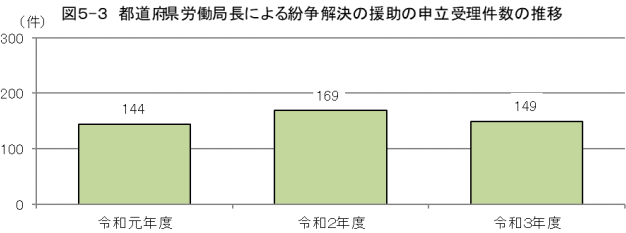


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	19 (14.5%)	30 (18.8%)	25 (17.9%)
第5条関係(期間雇用者の育児休業)	2 (1.5%)	8 (5.0%)	3 (2.1%)
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)
第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	75 (57.3%)	92 (57.5%)	82 (58.6%)
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関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	17 (13.0%)	6 (3.8%)	7 (5.0%)
第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)
第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第19条関係(深夜業の制限)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	11 (8.4%)	10 (6.3%)	9 (6.4%)
第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	3 (2.3%)	5 (3.1%)	8 (5.7%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	3 (2.3%)	8 (5.0%)	5 (3.6%)
小計	131 (100.0%)	160 (100.0%)	140 (100.0%)
第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0 (0.0%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)
第11条関係(期間雇用者の介護休業)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)
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関係(不利益取扱い)	6 (46.2%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)
第16条の9関係関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第18条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第20条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	4 (30.8%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)
小計	13 (100.0%)	9 (100.0%)	9 (100.0%)
合計	144	169	149

【正】

(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149 件（図5－3）。
- ◆ 申立の内容をみると、育児関係では「第10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が82 件（59.3%）と最も多く、次いで「第5 条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業を除く））」が25 件（17.9%）となっている（表5－4）。
- ◆ 介護関係では、「第26 条関係（労働者の配置に関する配慮）」が3 件（33.3%）と最も多く、次いで、「第11 条関係（介護休業（期間雇用者の介護休業を除く））」、「第16 条の5、第16 条6 関係（介護休暇）」が2 件（22.2%）となっている（表5－4）。
- ◆ 令和3 年度中に援助を終了した144 件のうち、102 件（70.8%）について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決した。

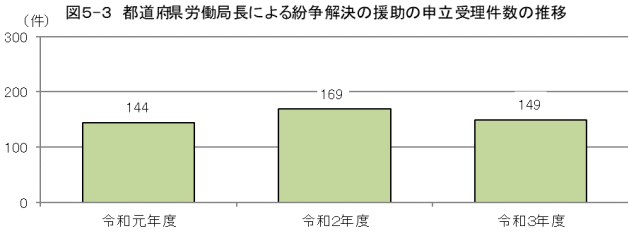


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	19 (14.5%)	30 (18.8%)	25 (17.9%)
第5条関係(期間雇用者の育児休業)	2 (1.5%)	8 (5.0%)	3 (2.1%)
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)
第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	75 (57.3%)	92 (57.5%)	82 (58.6%)
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関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	17 (13.0%)	6 (3.8%)	7 (5.0%)
第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)
第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第19条関係(深夜業の制限)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	11 (8.4%)	10 (6.3%)	9 (6.4%)
第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	3 (2.3%)	5 (3.1%)	8 (5.7%)
第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事業)			0 (0.0%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	3 (2.3%)	8 (5.0%)	5 (3.6%)
小計	131 (100.0%)	160 (100.0%)	140 (100.0%)
第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0 (0.0%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)
第11条関係(期間雇用者の介護休業)	2 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)
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関係(不利益取扱い)	6 (46.2%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)
第16条の9関係関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第18条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第20条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事業)			0 (0.0%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	4 (30.8%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)
小計	13 (100.0%)	9 (100.0%)	9 (100.0%)
合計	144	169	149

※「第25条（ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事業）」の項目は、過去の数字の誤りの修正ではなく、詳細として表示するために新規に追加した項目です。

令和3年度雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について（P22）

【誤】

② 両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第52条の5）

- ◆ 両立支援調停会議による調停の申請受理件数は16件（図5-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始したのは14件。調停案の受諾勧告を行ったものは4件で、当該4件については調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

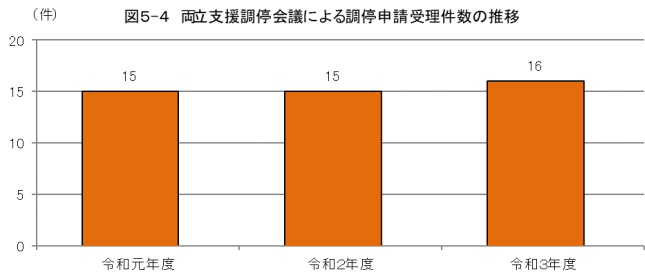


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		(件)		
		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育 児 関 係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	1 (6.7%)	4 (26.7%)	1 (6.7%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	11 (73.3%)	4 (26.7%)	10 (66.7%)
	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関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1 (6.7%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (6.7%)	3 (20.0%)	2 (13.3%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	15 (100.0%)	15 (100.0%)	15 (100.0%)
介 護 関 係	第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	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関係(不利益取扱い)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第20条関係(深夜業の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (-%)	0 (-%)	1 (100.0%)
	小計	0 (-%)	0 (-%)	1 (100.0%)
合計		15	15	16

【正】

② 両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第52条の5）

- ◆ 両立支援調停会議による調停の申請受理件数は16件（図5-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始したのは14件。調停案の受諾勧告を行ったものは4件で、当該4件については調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

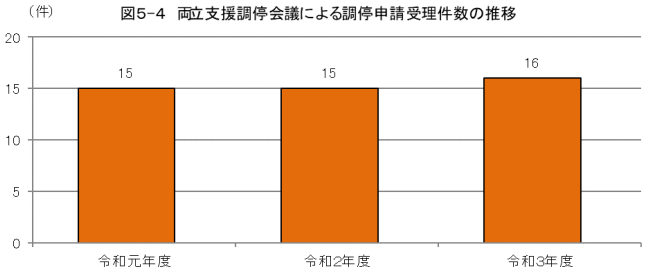


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		(件)		
		令和元年度	令和2年度	令和3年度
育 児 関 係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	1 (6.7%)	4 (26.7%)	1 (6.7%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	11 (73.3%)	4 (26.7%)	10 (66.7%)
	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関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1 (6.7%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (6.7%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)
	第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)			1 (6.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	15 (100.0%)	15 (100.0%)	15 (100.0%)
介 護 関 係	第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	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関係(不利益取扱い)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第20条関係(深夜業の制限)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	0 (-%)	0 (-%)	0 (0.0%)
	第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)			0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (-%)	0 (-%)	1 (100.0%)
	小計	0 (-%)	0 (-%)	1 (100.0%)
合計		15	15	16

※「第25条(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案)」の項目は、過去の数字の誤りの修正ではなく、詳細として表示するために新規に追加した項目です。