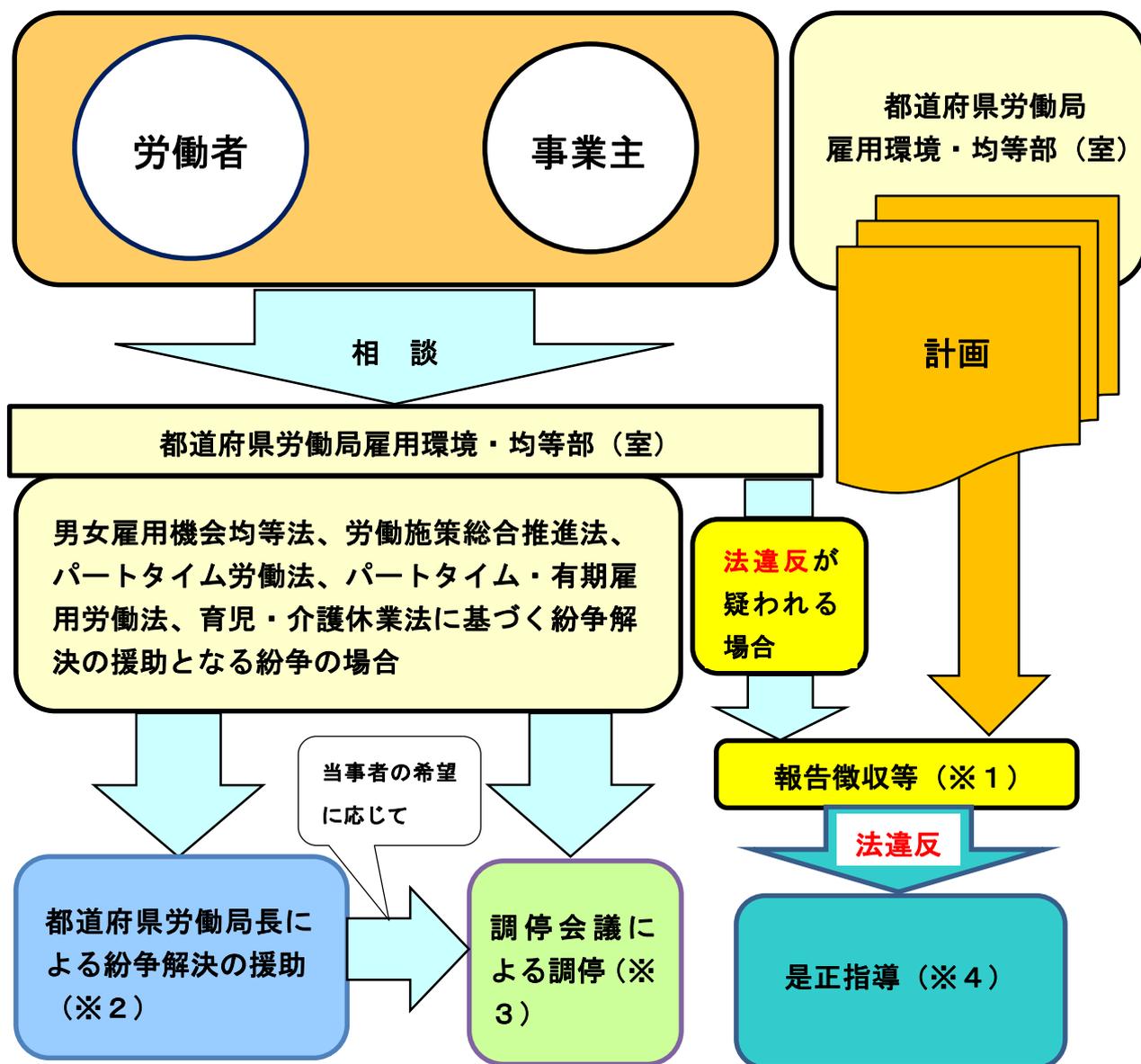


令和2年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について

【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。

【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ(概要)】



※1 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、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策

総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」(関係法令：男女雇用機会均等法第 29 条、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム労働法第 18 条第 1 項、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条第 1 項、育児・介護休業法第 56 条)

※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度(関係法令：男女雇用機会均等法第 17 条、労働施策総合推進法第 30 条の 5 第 1 項、パートタイム労働法第 24 条、パートタイム・有期雇用労働法第 24 条、育児・介護休業法第 52 条の 4)

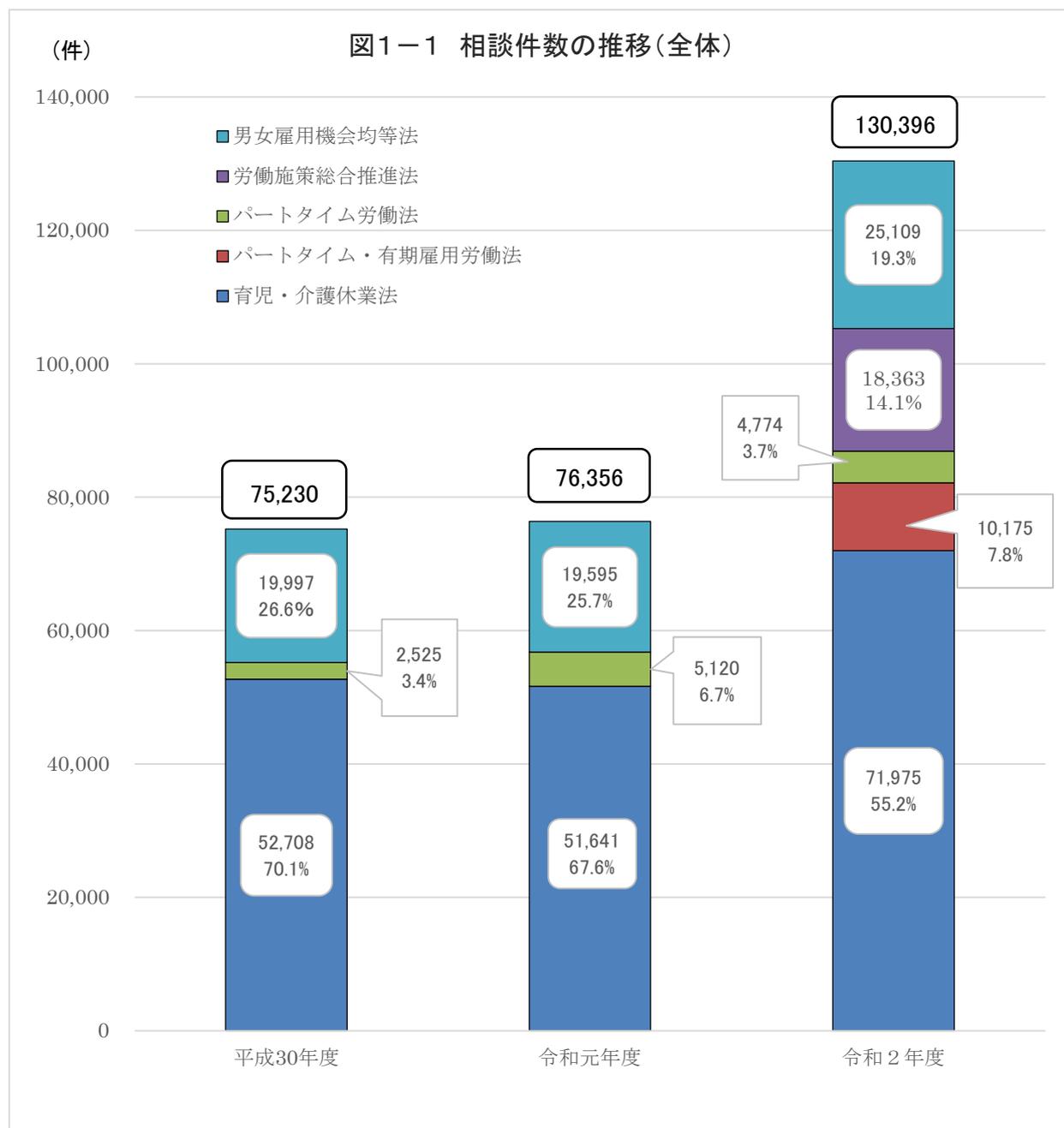
※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度(関係法令：男女雇用機会均等法第 18 条、労働施策総合推進法第 30 条の 6 第 1 項、パートタイム労働法第 25 条、パートタイム・有期雇用労働法第 25 条及び育児・介護休業法第 52 条の 5)

※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度(関係法令：男女雇用機会均等法第 29 条、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム労働法第 18 条第 1 項、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条第 1 項、育児・介護休業法第 56 条)

# 1 雇用環境・均等部(室)で取り扱った相談、是正指導の状況

## (1) 相談の状況

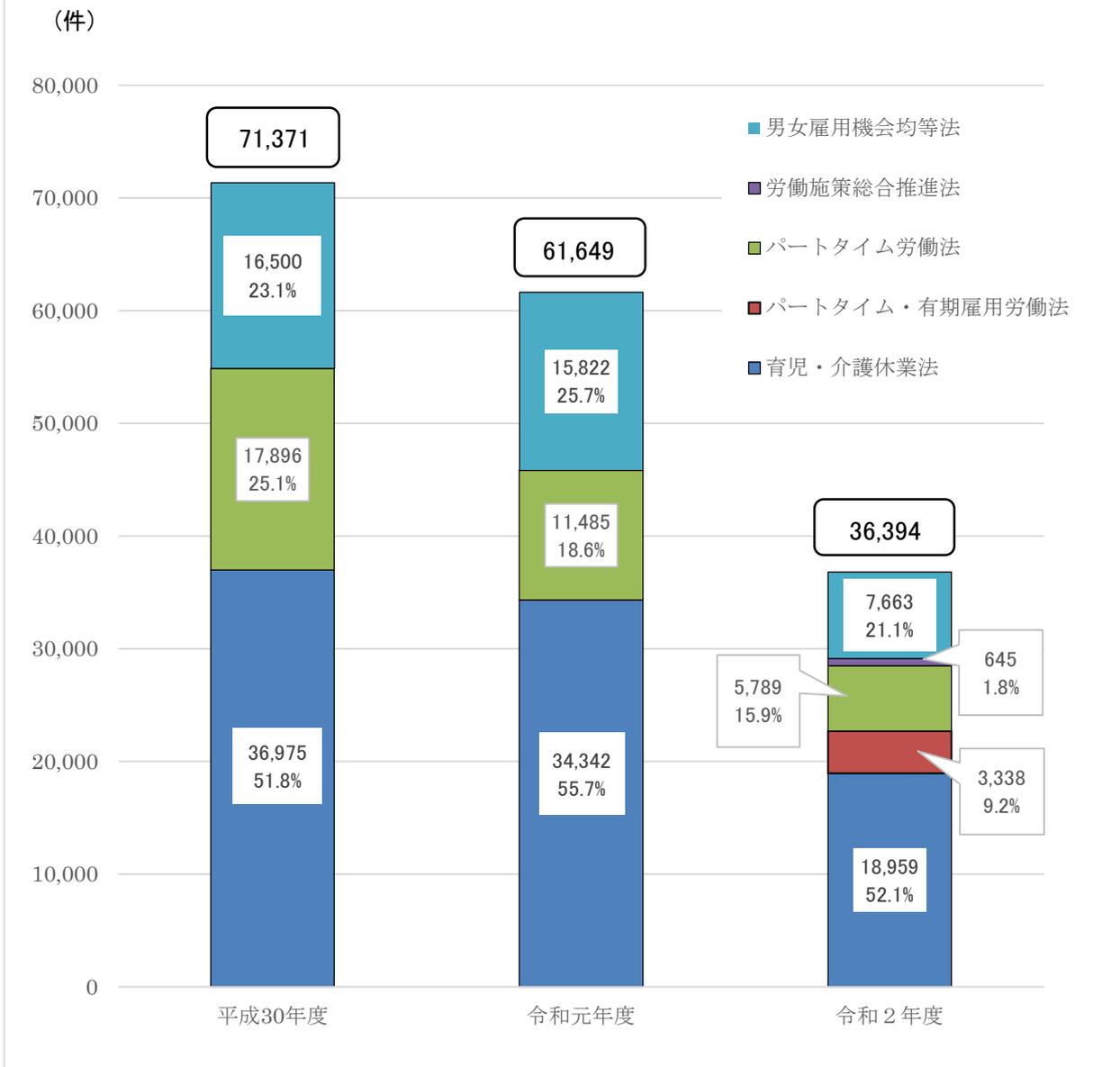
- ◆ 令和2年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について労働者や事業主等から寄せられた相談件数は130,396件(対前年度比70.8%増)。
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は25,109件(19.3%)、労働施策総合推進法に関する相談は18,363件(14.1%)、パートタイム労働法に関する相談は4,774件(3.7%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は10,175件(7.8%)、育児・介護休業法に関する相談は71,975件(55.2%)であった(図1-1)。



## (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件数は 36,808 件（対前年度比 40.3%減）。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 7,663 件（21.1%）、労働施策総合推進法関係が 645 件（1.8%）、パートタイム労働法関係が 5,789 件（15.9%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 3,338 件（9.2%）、育児・介護休業法関係が 18,959 件（52.1%）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) 相談の状況

- ◆ 相談件数は 25,109 件(対前年度比 28%増) (図 2-1)。
- ◆ 相談内容別にみると、「母性健康管理(第12条、第13条関係)」に関する相談が最も多く 8,938 件(35.6%)、次いで「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」に関する相談が 6,337 件(25.2%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」に関する相談が 5,021 件(20.0%) となっている(表 2-1)。

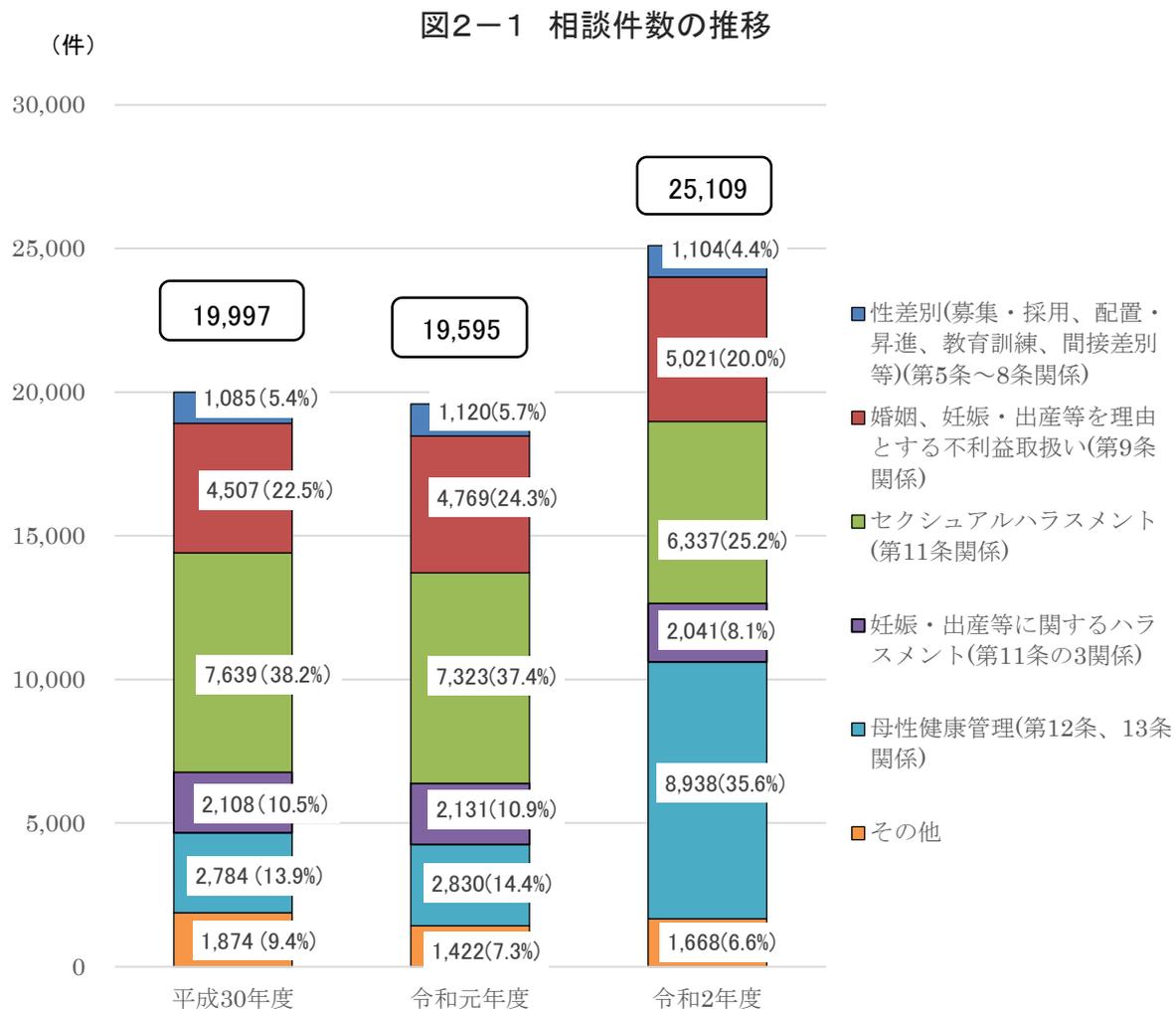


表 2-1 相談内容の推移

	(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)	1,085 (5.4%)	1,120 (5.7%)	1,104 (4.4%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,507 (22.5%)	4,769 (24.3%)	5,021 (20.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,639 (38.2%)	7,323 (37.4%)	6,337 (25.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	2,108 (10.5%)	2,131 (10.9%)	2,041 (8.1%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,784 (13.9%)	2,830 (14.4%)	8,938 (35.6%)
その他	1,874 (9.4%)	1,422 (7.3%)	1,668 (6.6%)
合計	19,997 (100.0%)	19,595 (100.0%)	25,109 (100.0%)

## (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 4,346 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 3,370 事業所 (77.5%) に対し、7,181 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)」が 2,301 件 (32.0%) 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 条関係)」の 1,941 件 (27.0%)、「母性健康管理 (第 12 条、第 13 条)」の 1,920 件 (26.7%) の順となっている (表 2-2)。

図2-2 是正指導件数の推移

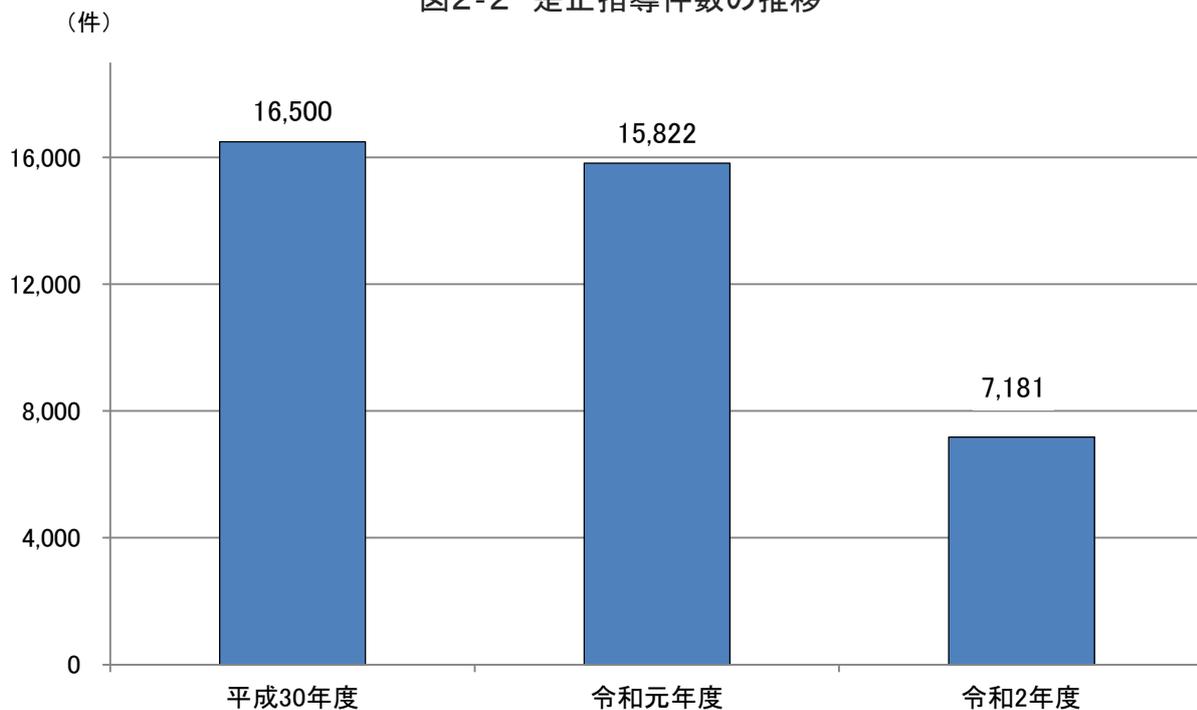


表2-2 是正指導件数の推移

(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)	60 (0.4%)	62 (0.4%)	37 (0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	26 (0.2%)	16 (0.1%)	7 (0.1%)
間接差別(第7条関係)	1 (0.0%)	1 (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)	39 (0.2%)	40 (0.3%)	55 (0.8%)
<b>セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)</b>	<b>4,953 (30.0%)</b>	<b>4,671 (29.5%)</b>	<b>1,941 (27.0%)</b>
<b>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)</b>	<b>6,008 (36.4%)</b>	<b>5,662 (35.8%)</b>	<b>2,301 (32.0%)</b>
<b>母性健康管理(第12条、13条関係)</b>	<b>5,411 (32.8%)</b>	<b>5,366 (33.9%)</b>	<b>1,920 (26.7%)</b>
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)※			918 (12.8%)
その他	2 (0.0%)	4 (0.0%)	2 (0.0%)
<b>合計</b>	<b>16,500 (100.0%)</b>	<b>15,822 (100.0%)</b>	<b>7,181 (100.0%)</b>

※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234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129件(55.1%)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条関係)」80件(34.2%)となっている。
- ◆ 令和2年度中に援助を終了した240件(前年度受理した案件を含む。)のうち、約7割の165件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

図2-3 労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

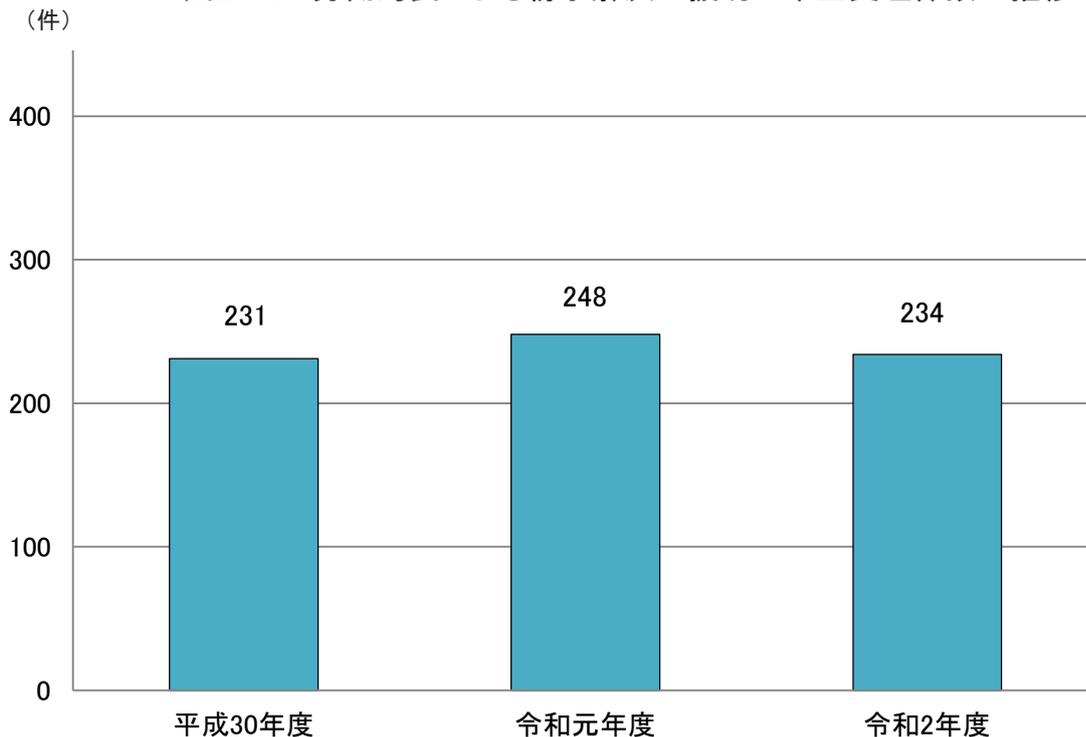


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.9%)	2 (0.8%)	2 (0.9%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	4 (1.7%)	2 (0.8%)	2 (0.9%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
<b>婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)</b>	<b>97 (42.0%)</b>	<b>133 (53.6%)</b>	<b>129 (55.1%)</b>
<b>セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)</b>	<b>102 (44.2%)</b>	<b>97 (39.1%)</b>	<b>80 (34.2%)</b>
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)	19 (8.2%)	11 (4.4%)	6 (2.6%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	7 (3.0%)	3 (1.2%)	15 (6.4%)
<b>合計</b>	<b>231 (100.0%)</b>	<b>248 (100.0%)</b>	<b>234 (100.0%)</b>

## 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 68 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 条関係)」が 48 件 (70.6%) 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 10 件 (14.7%) となっている(表 2-4)。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和 2 年度に調停を開始した 62 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 24 件で、そのうち 19 件が調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

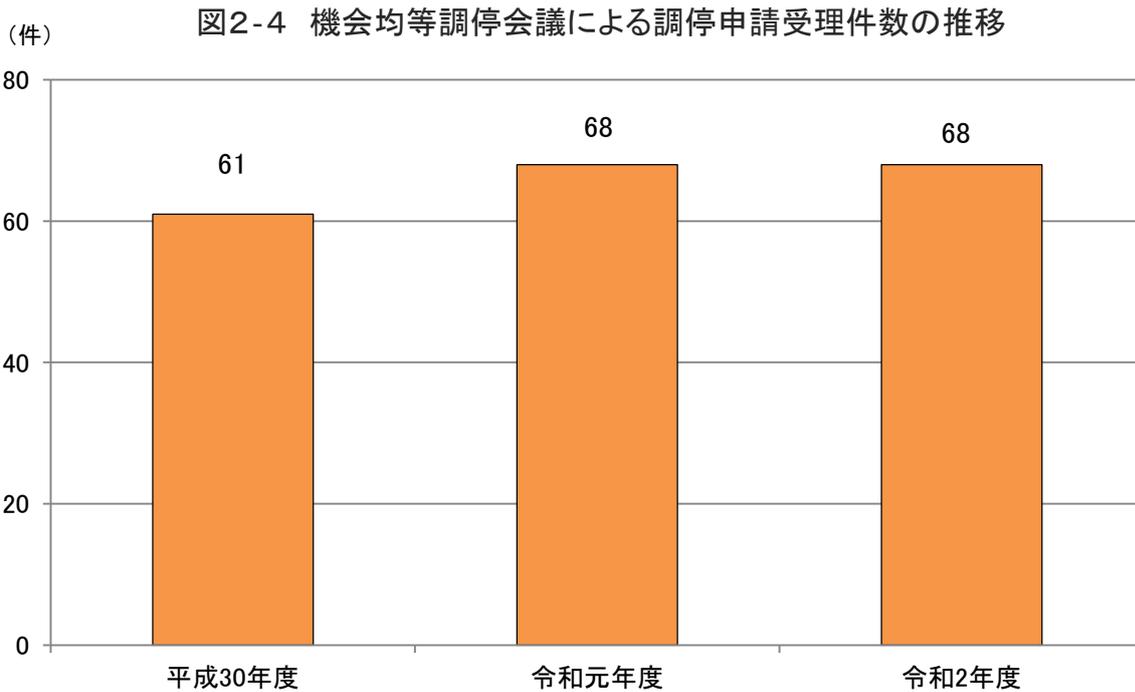


表 2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
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)	17 (27.9%)	15 (22.1%)	10 (14.7%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	38 (62.3%)	49 (72.1%)	48 (70.6%)
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)	4 (6.6%)	4 (5.9%)	7 (10.3%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
合計	61 (100.0%)	68 (100.0%)	68 (100.0%)

### 3 労働施策総合推進法の施行状況

#### (1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は18,363件（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14,078件（76.7%）、「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896件（4.9%）となっている（表3-1）。

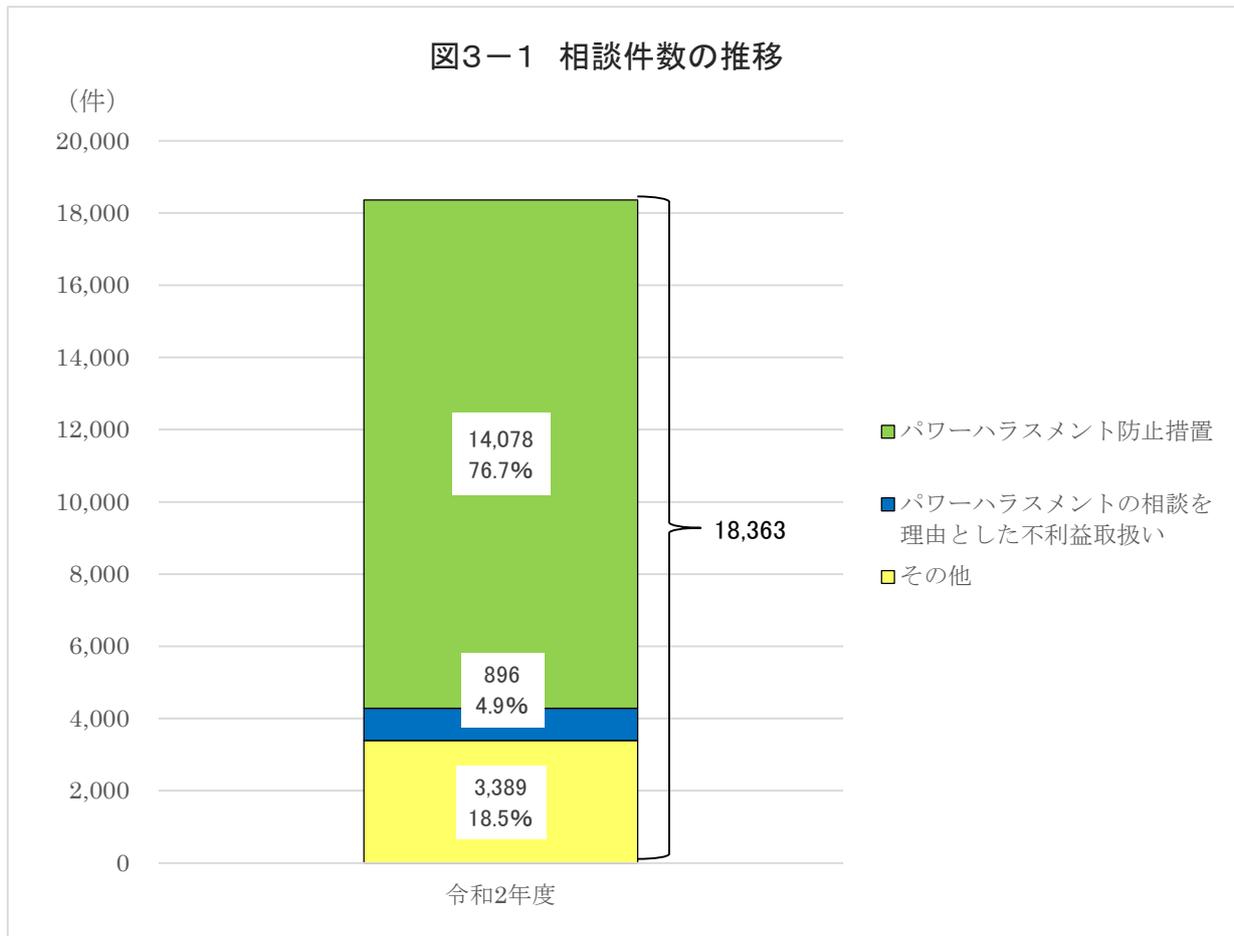


表3-1 相談内容の内訳

	令和2年度	
パワーハラスメント防止措置	14,078	(76.7%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い	896	(4.9%)
その他	3,389	(18.5%)
合計	18,363	(100.0%)

## (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)

- ◆ 報告の請求を 902 事業所に行き、資料の提出要求を 510 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 389 事業所に対し、413 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 408 件（98.8%）となっている（表 3-2）。

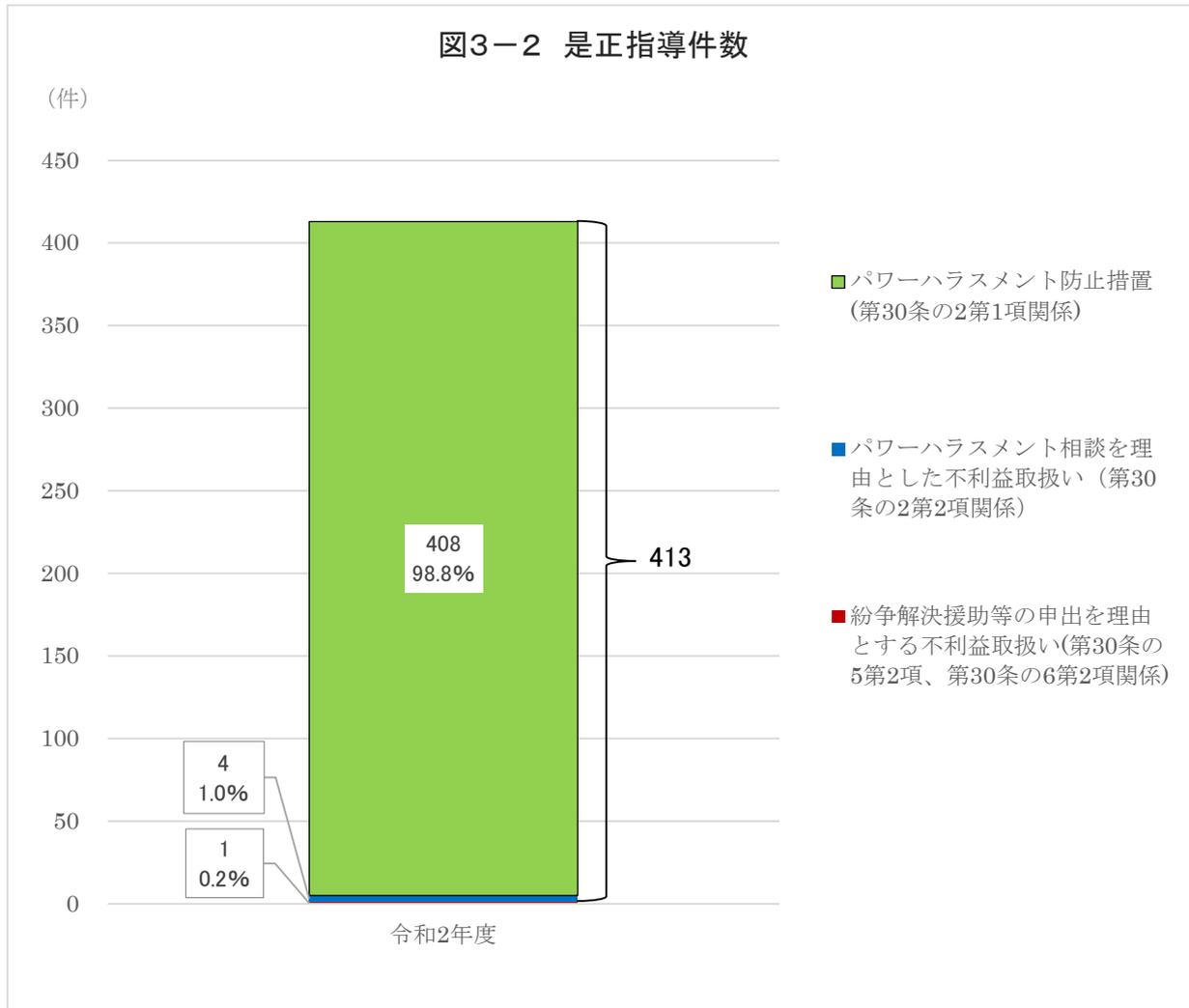


表3-2 是正指導件数

(件)

	令和2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 (98.8%)
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)	4 (1.0%)
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1項、第30条の6第1項関係)	1 (0.2%)
合計	413 (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(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 308 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 280 件 (90.9%)、「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 28 件 (9.1%) となっている (表 3-3)。
- ◆ 令和 2 年度中に援助を終了した 277 件のうち、約 5 割の 145 件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

図3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

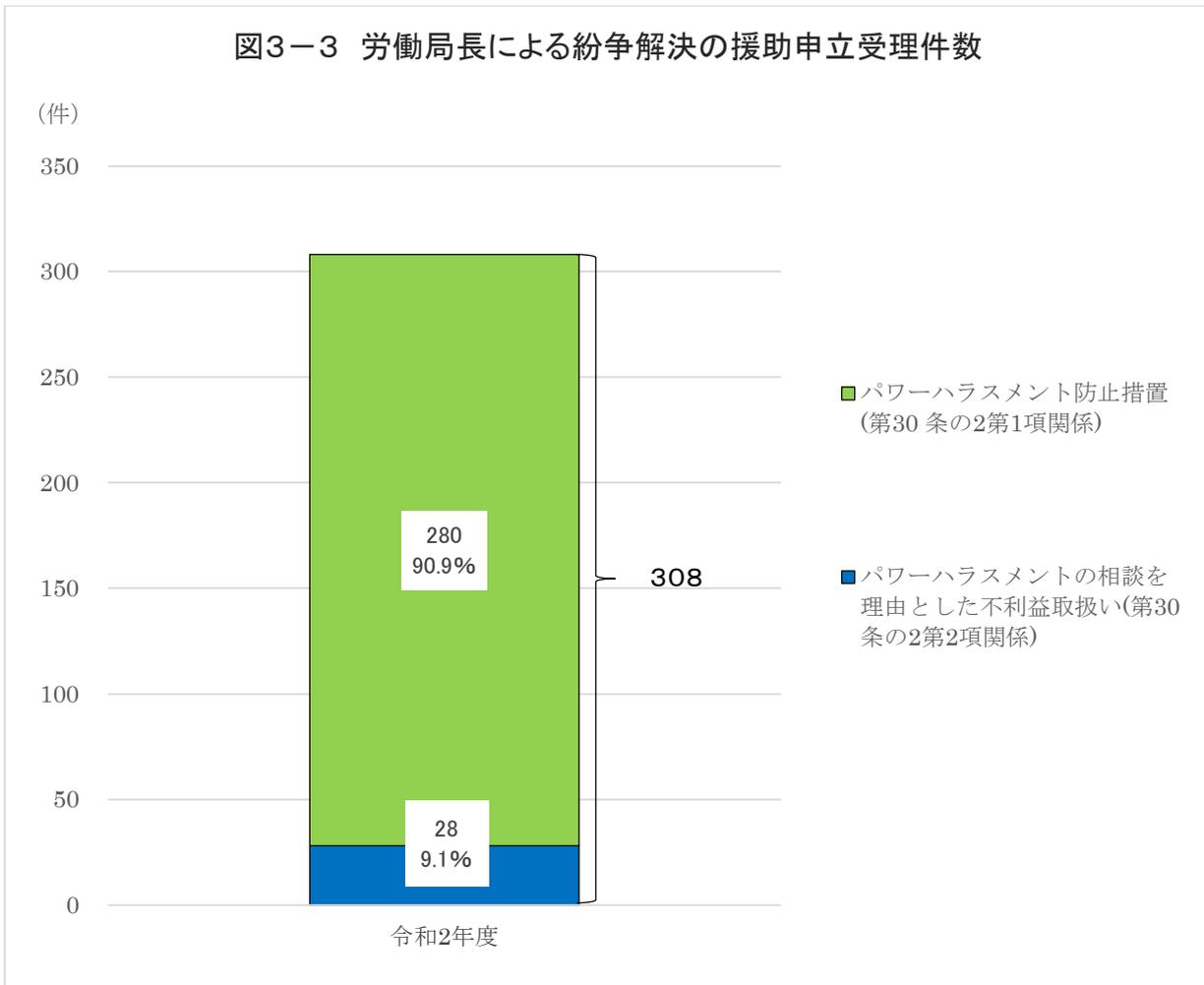


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

	令和 2 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%)
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)	28 (9.1%)
合計	308 (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申請受理件数は126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115件(91.3%)、「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11件(8.7%)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117件のうち調停案受諾勧告を行ったものは6件で、6件全てが調停案を双方受諾し、解決に至っている。なお、残りの111件のうち24件は受諾勧告前の和解に至っている。

図3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数

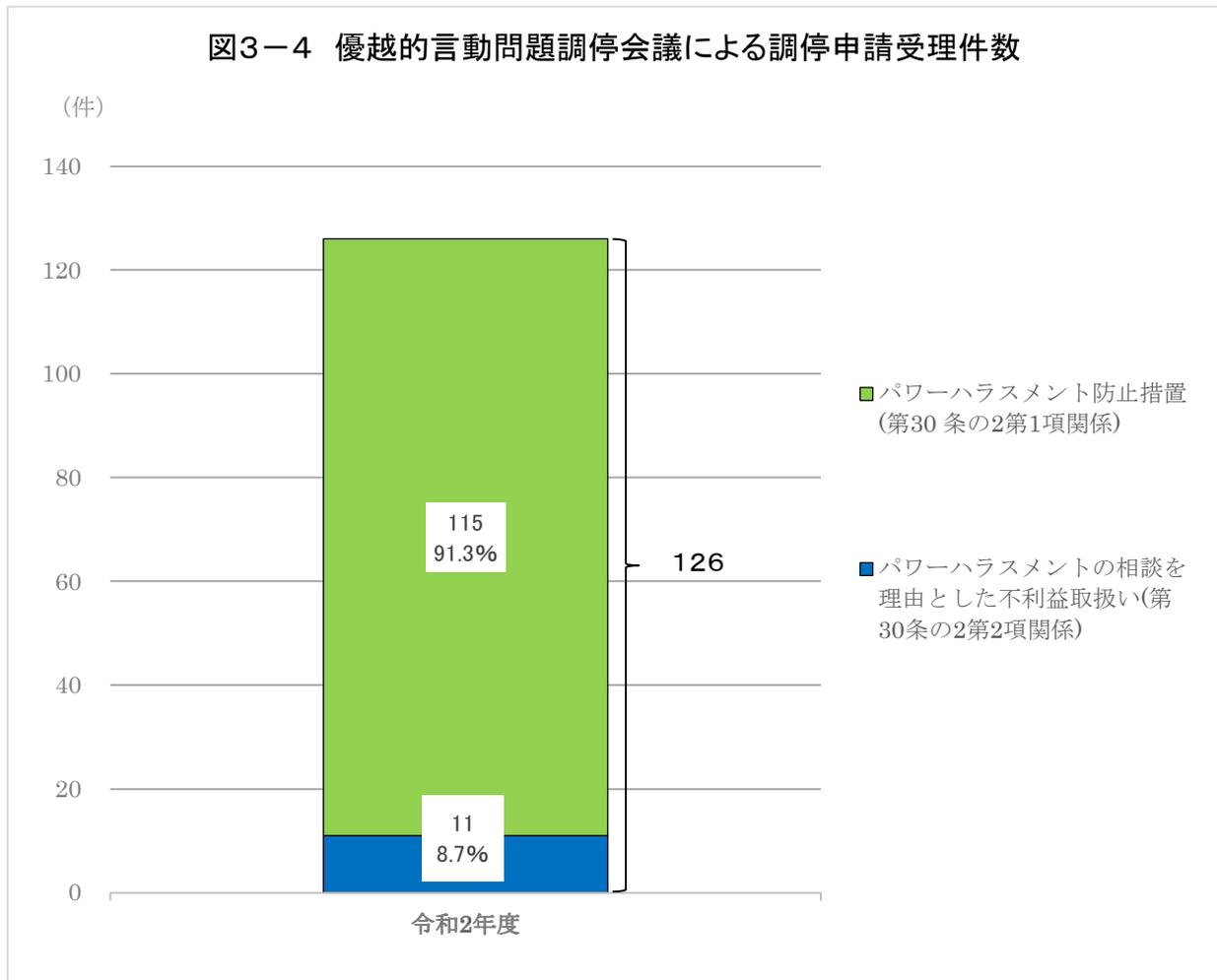


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数

(件)

	令和2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%)
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)	11	(8.7%)
合計	126	(100.0%)

## 4-1 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) 相談の状況

- ◆ 相談件数は4,774件（対前年度比6.8%減）（図4-1-1）。
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談（「第8条関係（短時間労働者の待遇の原則）」、「第9条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第10条関係（賃金の均衡待遇）」、「第11条関係（教育訓練）」、「第12条関係（福利厚生施設）」）が3,003件（62.9%）で最も多く、次いで、体制整備に関する相談（「第6条関係（労働条件の文書交付等）」、「第7条関係（就業規則の作成手続）」、「第14条関係（事業主が講ずる措置の内容等の説明）」、「第16条関係（相談のための体制整備）」、「第17条関係（短時間雇用管理者の選任）」）が544件（11.4%）となっている（表4-1-1）。

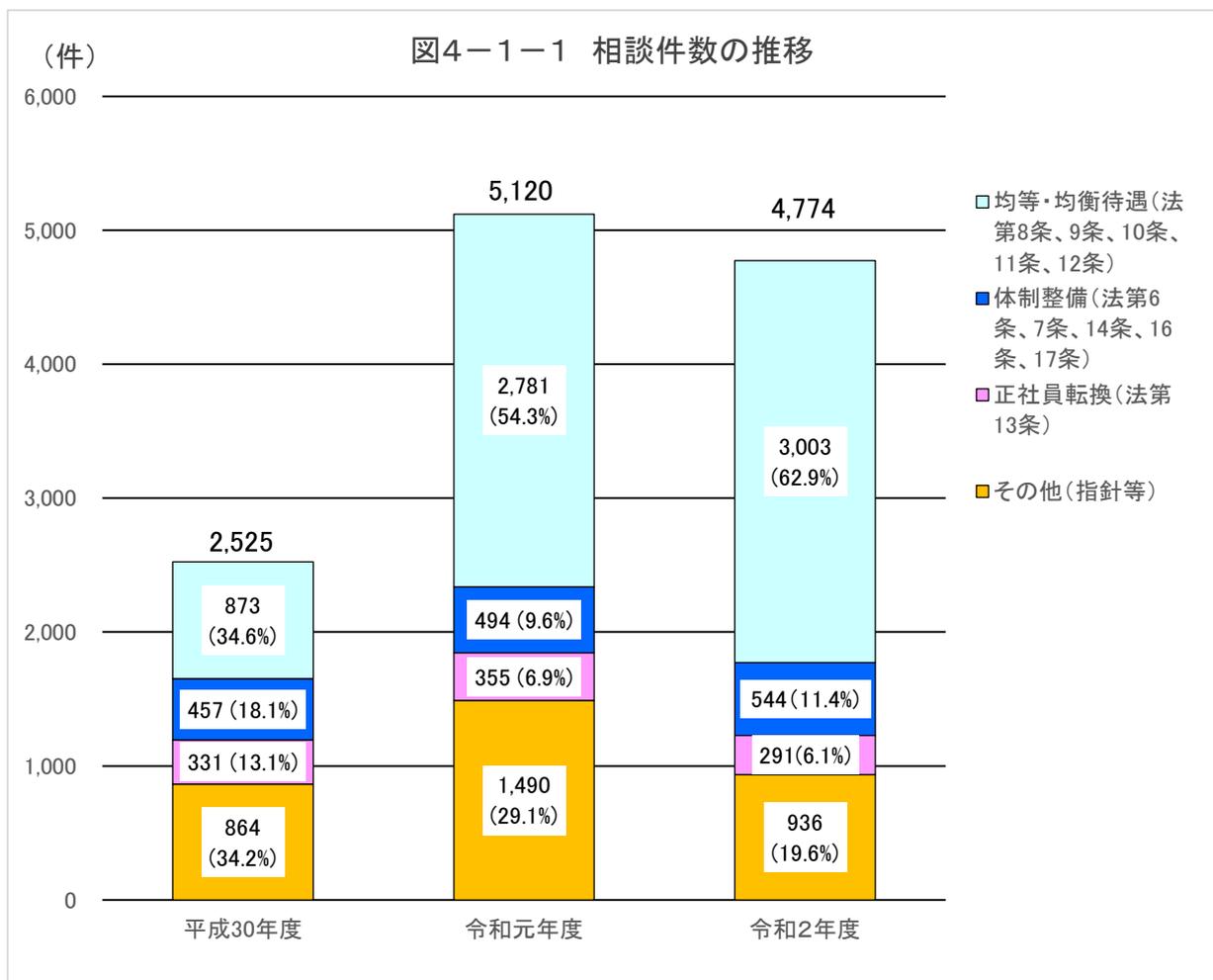


表4-1-1 相談内容の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
均等・均衡待遇(法第8条、9条、10条、11条、12条)	873	34.6%	2,781	54.3%	3,003	62.9%
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	457	18.1%	494	9.6%	544	11.4%
正社員転換(法第13条)	331	13.1%	355	6.9%	291	6.1%
その他(指針等)	864	34.2%	1,490	29.1%	936	19.6%
合計	2,525	100.0%	5,120	100.0%	4,774	100.0%

## (2) 是正指導の状況(パートタイム労働法第18条第1項)

- ◆ 3,738 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2,566事業所(68.6%)に対し、5,789件の是正指導を実施(図4-1-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、「第6条関係(労働条件の文書交付等)」が1,132件(19.6%)と最も多く、次いで「第14条第1項関係(措置の内容の説明)」が907件(15.7%)、「第13条関係(通常の労働者への転換)」が906件(15.7%)となっている(表4-1-2)。

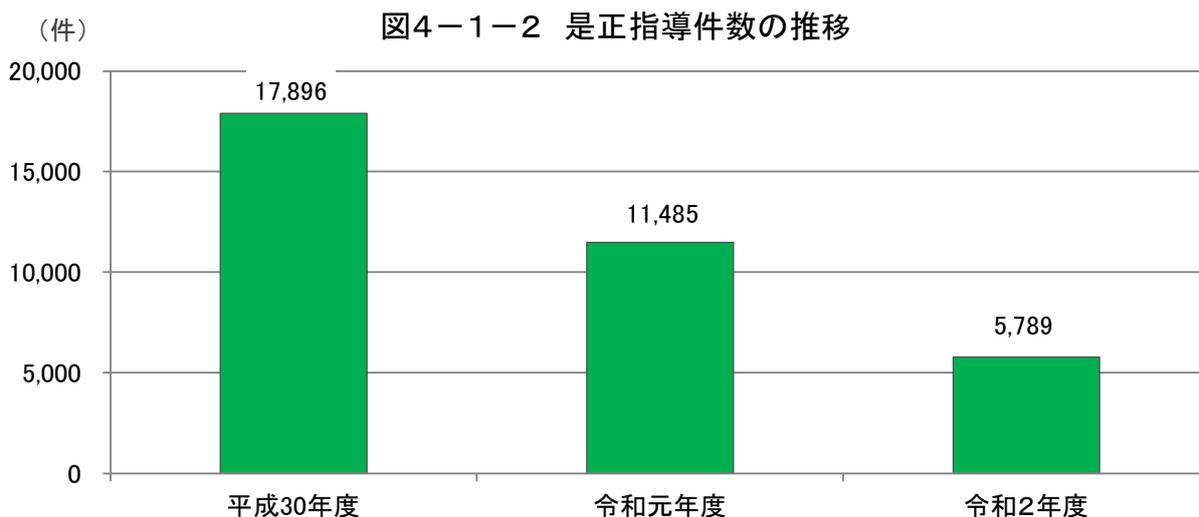


表4-1-2 是正指導件数の推移

(件)

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	4,331	24.2%	2,066	18.0%	1,132	19.6%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	708	4.0%	1,163	10.1%	721	12.5%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	591	3.3%	682	5.9%	310	5.4%
第11条関係 (教育訓練)	255	1.4%	394	3.4%	138	2.4%
第12条関係 (福利厚生施設)	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	3,912	21.9%	1,999	17.4%	906	15.7%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	2,791	15.6%	1,823	15.9%	907	15.7%
第14条第2項関係 (待遇に関する説明)	6	0.0%	0	0.0%	4	0.1%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	2,004	11.2%	788	6.9%	399	6.9%
第17条関係 (短時間雇用管理者の選任)	2,272	12.7%	1,715	14.9%	787	13.6%
その他 (指針等)	1,025	5.7%	854	7.4%	484	8.4%
合計	17,896	100.0%	11,485	100.0%	5,789	100.0%

(3) 紛争解決の援助(パートタイム労働法第 24 条、25 条)

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 0 件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は 0 件 (表 4-1-3)。

表4-1-3 紛争解決の援助申立・申請受理件数の推移

(件)

	労働局長による援助の申立 受理件数 (法第 24 条)			均衡待遇調停会議による調停 申請受理件数 (法第 25 条)		
	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	0	0	0	0	0	0
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	1	0	0	0	0	0
第 11 条関係 (教育訓練)	0	0	0	0	0	0
第 12 条関係 (福利厚生施設)	0	0	0	0	0	0
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	0	0	0	0	0	0
第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	0	0	0	0	0	0
第 14 条第 2 項関係 (待遇に関する説明)	1	0	0	0	0	0
合計	2	0	0	0	0	0

## 4-2 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) 相談の状況

- ◆ 相談件数は10,175件(図4-2-1)。
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談(「第8条関係(不合理な待遇の禁止)」、「第9条関係(差別的取扱いの禁止)」、「第10条関係(賃金の均衡待遇)」、「第11条関係(教育訓練)」、「第12条関係(福利厚生施設)」)が7,532件(74.0%)で最も多く、次いで、体制整備に関する相談(「第6条関係(労働条件の文書交付等)」、「第7条関係(就業規則の作成手続)」、「第14条関係(事業主が講ずる措置の内容等の説明)」、「第16条関係(相談のための体制整備)」、「第17条関係(短時間・有期雇用管理者の選任)」)が1,220件(12.0%)となっている(表4-2-1)。

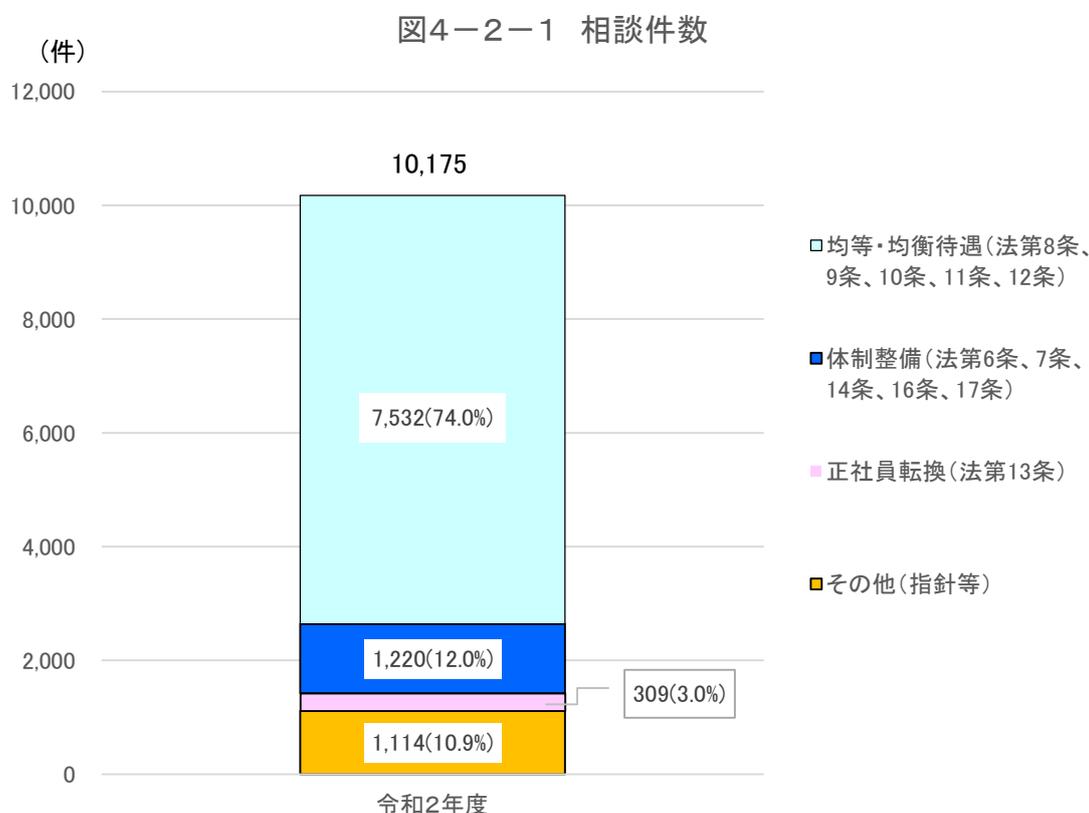


表4-2-1 相談内容の内訳

(件)

	令和2年度	
均等・均衡待遇(法第8条、9条、10条、11条、12条)	7,532	(74.0%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	1,220	(12.0%)
正社員転換(法第13条)	309	(3.0%)
その他(指針等)	1,114	(10.9%)
合計	10,175	(100.0%)

(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)

- ◆ 1,778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1,309社(73.6%)に対し、3,338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618件(18.5%)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590件(17.7%)、「第14条第1項関係(措置の内容の説明)」が555件(16.6%)となっている(表4-2-2)。
- ◆ 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1,647件行った。

表4-2-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和2年度	
	件数	割合
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	618	18.5%
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%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	456	13.7%
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	42	1.3%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	130	3.9%
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%
第11条第2項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	95	2.8%
第12条関係 (福利厚生施設)	1	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	544	16.3%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	555	16.6%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	4	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%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	176	5.3%
第17条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	590	17.7%
その他 (指針等)	125	3.7%
合計	3,338	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48件(表4-2-3)。
- ◆ 申立の内容を見ると「第8条関係(不合理な待遇の禁止)」が23件(47.9%)と最も多く、次いで「第14条第2項関係(待遇の相違等に関する説明)」が18件(37.5%)となっている。
- ◆ 令和2年度中に援助を終了した42件のうち、16件(38.1%)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4-2-3 紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	労働局長による援助の申立受理件数 (法第24条)	
	令和2年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	1	(2.1%)
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	23	(47.9%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	3	(6.3%)
第11条第1項関係 (職務の内容が同一の場合の教育訓練)	0	(0.0%)
第12条関係 (福利厚生施設)	0	(0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換)	1	(2.1%)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	2	(4.2%)
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	18	(37.5%)
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%)
合計	48	(100.0%)

## ②均衡待遇調停会議による調停(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 16 件 (表 4-2-4)。
- ◆ 令和 2 年度調停を開始した 16 件は、受諾勧告前に和解した事案、打ち切った事案又は翌年度へ繰り越した事案となっており、調停案の受諾勧告に至ったものはない。

表 4-2-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数 (件)

	均衡待遇調停会議による 調停申請受理件数(法第 25 条)	
	令和2年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	0	(0.0%)
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	9	(56.3%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	4	(25.0%)
第11条第1項関係 (職務の内容が同一の場合の教育訓練)	0	(0.0%)
第12条関係 (福利厚生施設)	0	(0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換)	0	(0.0%)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	0	(0.0%)
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	3	(18.8%)
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%)
合計	16	(100.0%)

## 5 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は71,975件（対前年度比39.4%増）。
- ◆ 育児関係の相談が、52,579件（73.1%）、介護関係の相談が17,417件（24.2%）（図5-1）。
- ◆ 育児関係では「育児休業」が27,293件（51.9%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置等など）」が17,427件（33.1%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が4,859件（9.2%）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の措置等など）」が11,064件（63.5%）、「介護休業」が4,997件（28.7%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が941件（5.4%）の順となっている（表5-1）。
- ◆ 契約期間の定めのある労働者からの相談内容を見ると、「育児休業」が1,782件（70.2%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が540件（21.3%）、「介護休業」が204件（8.0%）、「介護休業に係る不利益取扱い」が11件（0.4%）となっている（表5-2）。

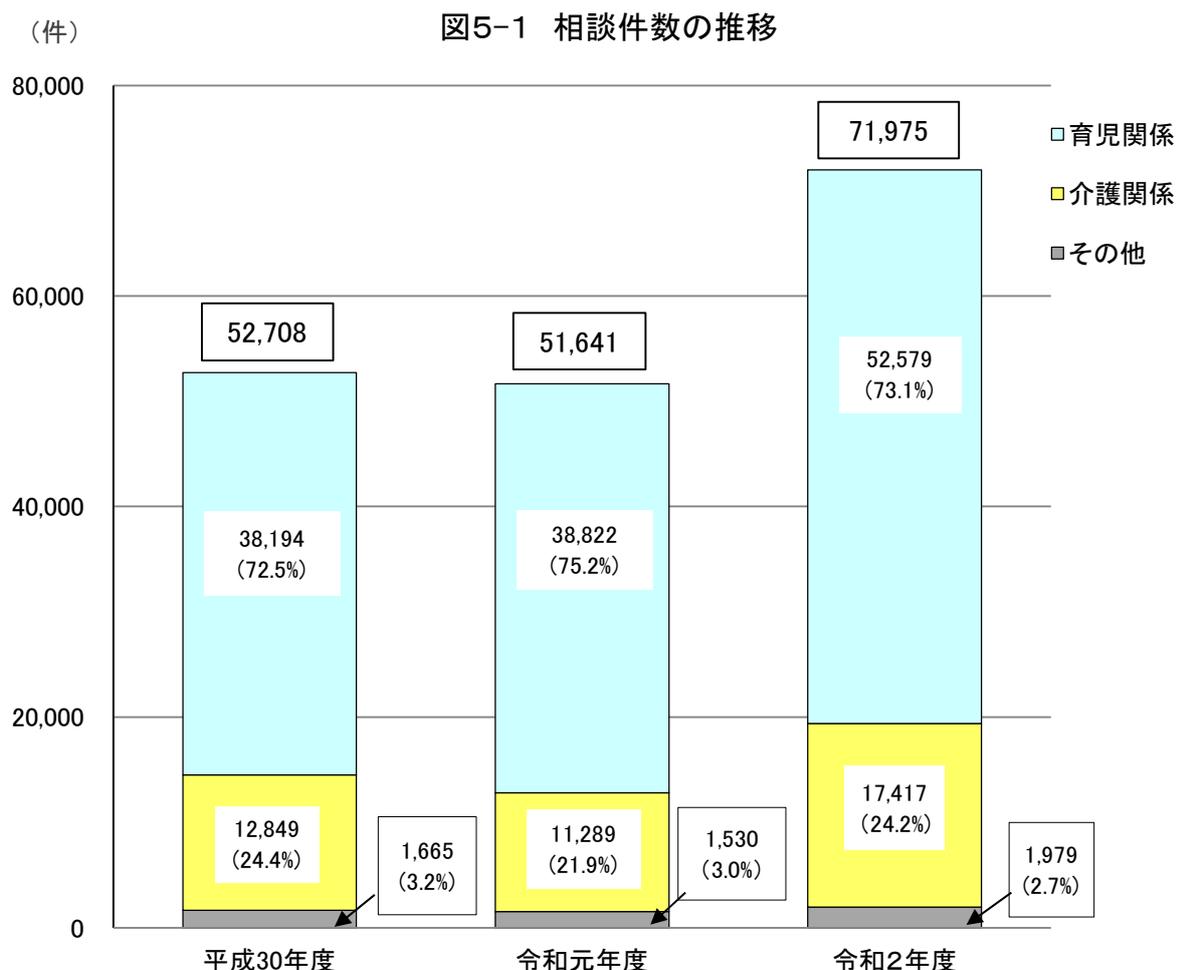


表5-1 相談内容の推移

(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)	18,848 (49.3%)	20,569 (53.0%)	27,293 (51.9%)
	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])	11,963 (31.3%)	10,995 (28.3%)	17,427 (33.1%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	3,884 (10.2%)	4,124 (10.6%)	4,859 (9.2%)
	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)	1,425 (3.7%)	1,457 (3.8%)	1,375 (2.6%)
	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)	2,074 (5.4%)	1,677 (4.3%)	1,625 (3.1%)
	小計	38,194 (100.0%)	38,822 (100.0%)	52,579 (100.0%)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	5,733 (44.6%)	5,016 (44.4%)	4,997 (28.7%)
	介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条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])	5,504 (42.8%)	4,904 (43.4%)	11,064 (63.5%)
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	276 (2.1%)	297 (2.6%)	241 (1.4%)
	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)	200 (1.6%)	240 (2.1%)	174 (1.0%)
	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)	1,136 (8.8%)	832 (7.4%)	941 (5.4%)
	小計	12,849 (100.0%)	11,289 (100.0%)	17,417 (100.0%)
その他	1,665	1,530	1,979	
合計	52,708	51,641	71,975	

表5-2 雇用形態別相談の相談内容の内訳

(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)		5,203	(66.2%)	1,782	(70.2%)
介護休業(第11条関係)		725	(9.2%)	204	(8.0%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		1,858	(23.6%)	540	(21.3%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		72	(0.9%)	11	(0.4%)
合計		7,858	(100%)	2,537	(100%)

※雇用形態が確認できた事案に限る

## (2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆ 5,676 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 5,185 事業所 (91.3%) に対し、18,959 件の是正指導を実施 (図 5-2)。
- ◆ 是正指導を行った 18,959 件のうち育児関係は 8,070 件、介護関係は 8,835 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 2,787 件 (34.5%)、「第 5 条関係 (育児休業)」が 1,532 件 (19.0%)、「第 24 条第 1 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)」が 1,201 件 (14.9%)、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 2,766 件 (31.3%)、「第 11 条関係 (介護休業)」が 1,942 件 (22.0%)、「第 23 条第 3 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)」が 1,610 件 (18.2%)、となっている (表 5-3)。

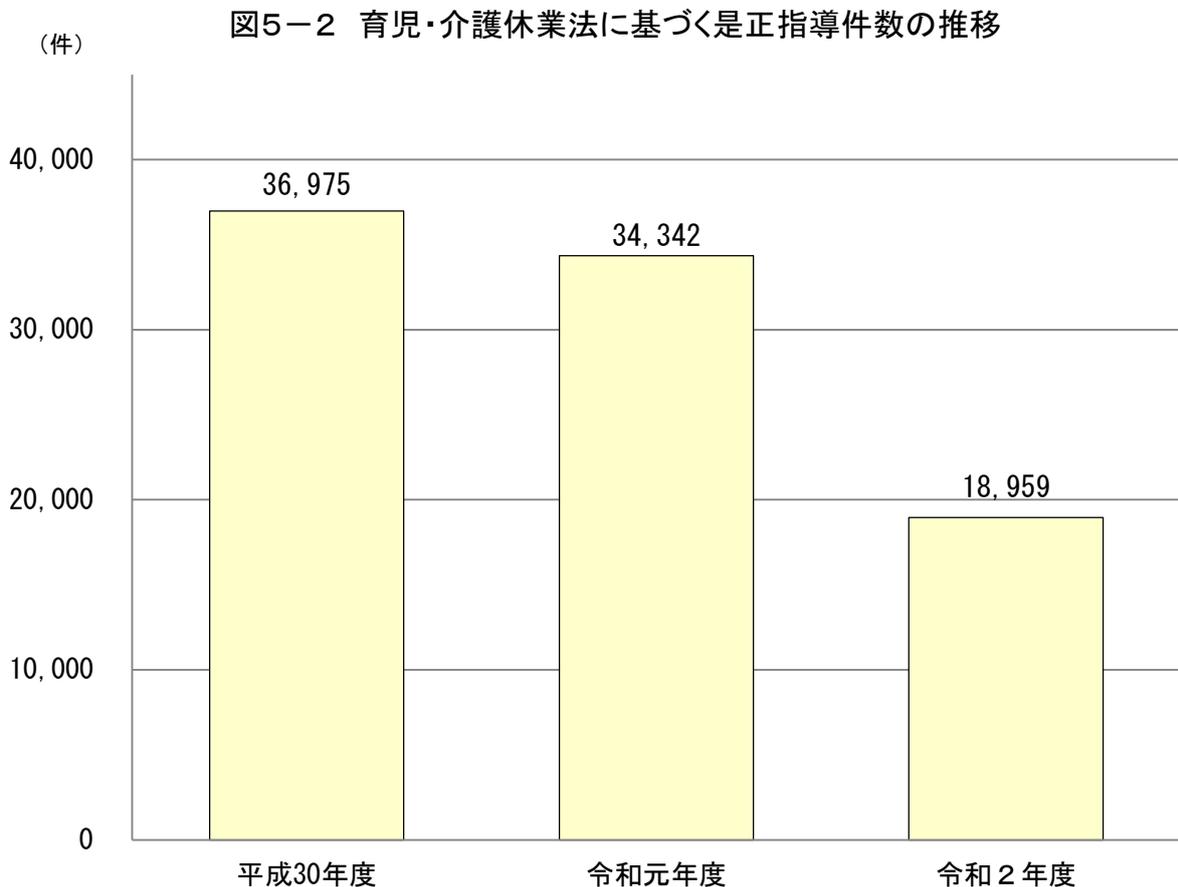


表5-3 是正指導件数の推移

(件)

		平成30年度	令和元年度	令和2年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	3,387 (21.7%)	2,881 (19.9%)	1,532 (19.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	1,284 (8.2%)	1,095 (7.6%)	718 (8.9%)
	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)	21 (0.1%)	20 (0.1%)	30 (0.4%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	629 (4.0%)	578 (4.0%)	270 (3.3%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	819 (5.3%)	730 (5.0%)	341 (4.2%)
	第19条関係(深夜業の制限)	407 (2.6%)	384 (2.7%)	159 (2.0%)
	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)	1,422 (9.1%)	1,247 (8.6%)	622 (7.7%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2,326 (14.9%)	1,933 (13.4%)	1,201 (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)	5,097 (32.7%)	5,236 (36.2%)	2,787 (34.5%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	2 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	200 (1.3%)	352 (2.4%)	410 (5.1%)
	小計	15,592 (100.0%)	14,458 (100.0%)	8,070 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	4,036 (22.9%)	3,544 (22.0%)	1,942 (22.0%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	1,383 (7.8%)	1,218 (7.6%)	776 (8.8%)
	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)	1 (0.0%)	5 (0.0%)	9 (0.1%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	1,208 (6.8%)	1,116 (6.9%)	555 (6.3%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	920 (5.2%)	768 (4.8%)	386 (4.4%)
	第20条関係(深夜業の制限)	797 (4.5%)	694 (4.3%)	329 (3.7%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,601 (20.4%)	3,041 (18.9%)	1,610 (18.2%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	610 (3.5%)	459 (2.9%)	428 (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)	5,071 (28.7%)	5,222 (32.4%)	2,766 (31.3%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	15 (0.1%)	31 (0.2%)	33 (0.4%)
	小計	17,642 (100.0%)	16,099 (100.0%)	8,835 (100.0%)
職業家庭両立推進者		3,741	3,785	2,054
合計		36,975	34,342	18,959

### (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169件で、うち育児休業に係る不利益取扱いが最も多い(図5-3)。
- ◆ 申立の内容を見ると、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92件(57.5%)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30件(18.8%)となっている(表5-4)。
- ◆ 介護関係では、「第11条関係(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))」が3件(33.3%)、「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関係(不利益取扱い)」が3件(33.3%)となっている(表5-4)。
- ◆ 令和2年度中に援助を終了した175件のうち、130件(74.3%)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。

(件) 図5-3 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

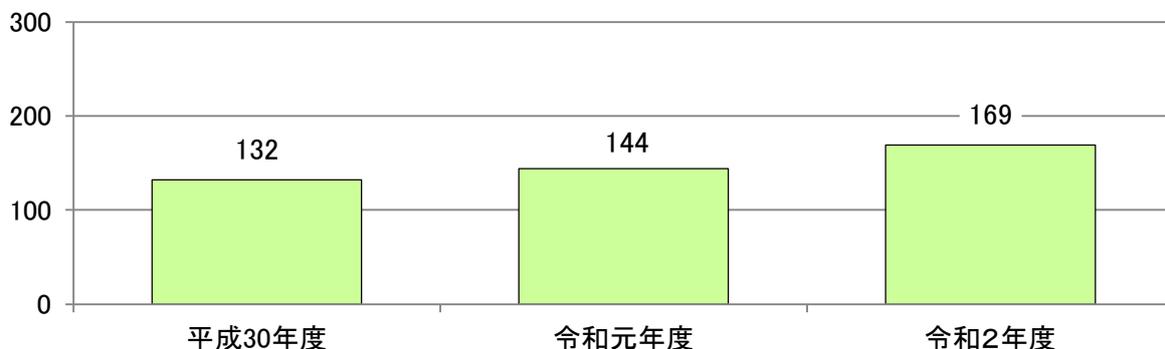


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

		平成30年度	令和元年度	令和2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))	16 (13.9%)	19 (14.5%)	30 (18.8%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	12 (10.4%)	2 (1.5%)	8 (5.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	62 (53.9%)	75 (57.3%)	92 (57.5%)
	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)	8 (7.0%)	17 (13.0%)	6 (3.8%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	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 (0.9%)	1 (0.8%)	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)	7 (6.1%)	11 (8.4%)	10 (6.3%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	8 (7.0%)	3 (2.3%)	5 (3.1%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (0.9%)	3 (2.3%)	8 (5.0%)
	小計	115 (100.0%)	131 (100.0%)	160 (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))	5 (29.4%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	1 (5.9%)	0 (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)	4 (23.5%)	6 (46.2%)	3 (33.3%)
	第16条の9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)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	2 (11.8%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	4 (23.5%)	4 (30.8%)	2 (22.2%)	
小計	17 (100.0%)	13 (100.0%)	9 (100.0%)	
合計	132	144	169	

## 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15件(図5-4)。
- ◆ 調停の実施結果を見ると、調停を開始したのは13件。調停案の受諾勧告を行ったものは11件で、当該7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。

(件) 図5-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

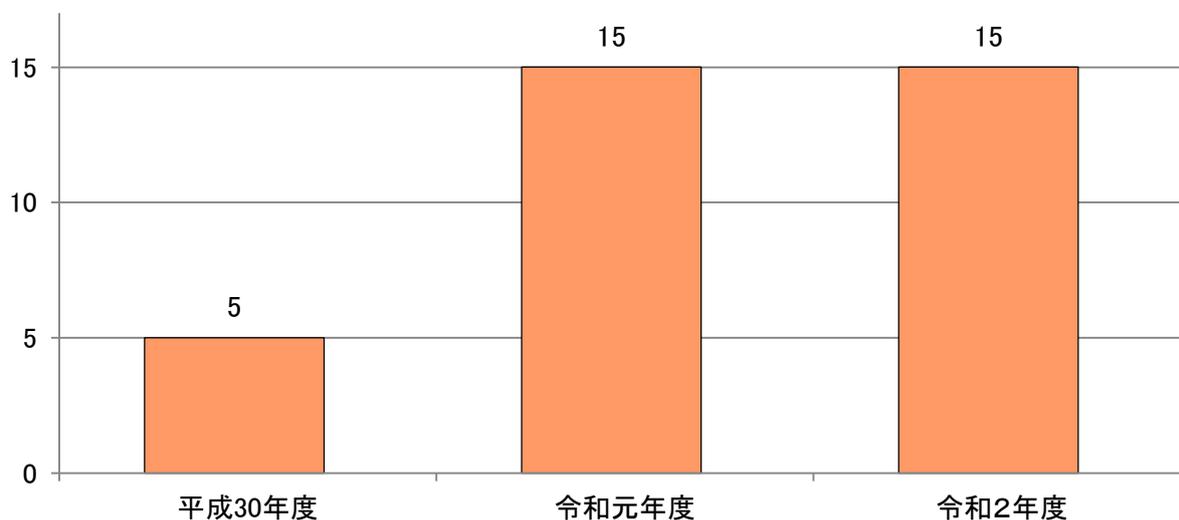


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

		平成30年度	令和元年度	令和2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 (25.0%)	1 (6.7%)	4 (26.7%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
	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)	1 (25.0%)	11 (73.3%)	4 (26.7%)
	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)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	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)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	2 (13.3%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (25.0%)	1 (6.7%)	3 (20.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)
	小計	4 (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)	1 (100.0%)	0 (-)	0 (-)
小計	1 (100.0%)	0 (-)	0 (-)	
合計	5	15	15	