

令和5年度の群馬労働局雇用環境・均等室における雇用均等関係法令の 施行状況について

【ポイント】[] 内は、本資料の該当ページ

1 全体の状況（相談件数、是正指導件数）

- ◆ 令和5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・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、2,843件（対前年度比13.0%減）であった。[P2]
- ◆ 雇用環境・均等室が行った上記4法に関する是正指導件数は、861件（対前年度比151.8%増）であった。[P2]

2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和5年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、463件（対前年度比27.5%増）で、相談内容別にみると、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が最も多かった。[P3]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った86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51事業所に対し、82件の是正指導を実施した。[P4]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は9件であった。[P5]

3 労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）の施行状況

- ◆ 令和5年度の労働施策総合推進法の相談件数は、1,299件（対前年度比19.8%減）で、相談内容別にみると、パワーハラスメントに関する相談が最も多かった。[P6]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った105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62事業所に対し、75件の是正指導を実施した。[P7]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は18件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は2件であった。[P8]

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆ 令和5年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は64件（対前年度比12.3%増）で、相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談が最も多かった。[P9]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った245企業のうち、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企業に対し、160件の是正指導を実施した。[P10]

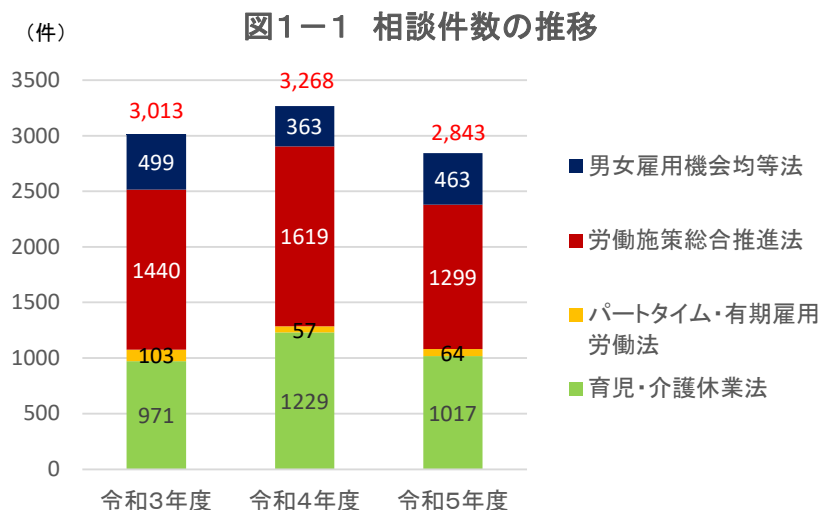
5 育児・介護休業法の施行状況

- ◆ 令和5年度の育児・介護休業法の相談件数は、1,017件（対前年度比17.2%減）で、相談内容は、育児関係の相談が8割以上を占め、そのうち育児休業に関する相談が最も多かった。[P12]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った239事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された199事業所に対し、544件の是正指導を実施した。[P13]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助受理件数は10件であった。[P14]

1 全体の状況（相談、是正指導件数）

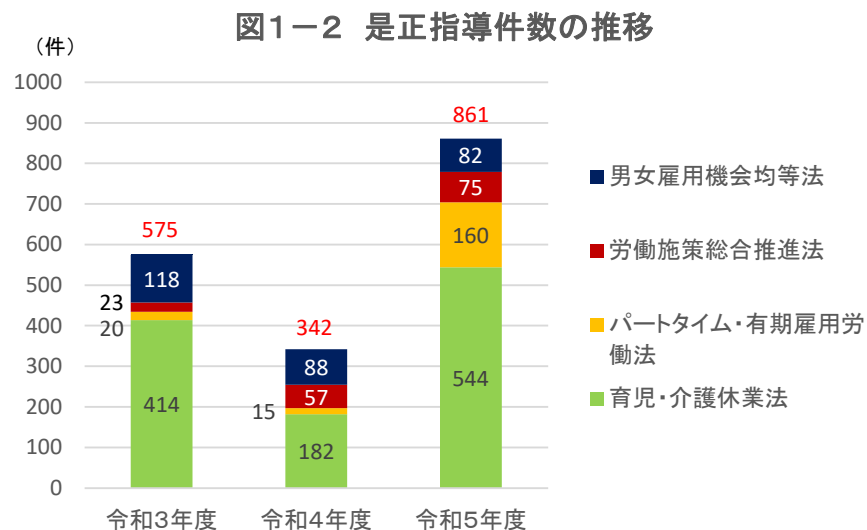
（1）相談の状況

- ◆令和5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・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2,843件（対前年度比13.0%減）。
- ◆男女雇用機会均等法に関する相談は463件（16.3%）、労働施策総合推進法に関する相談は1,299件（45.7%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は64件（2.3%）、育児・介護休業法に関する相談は1,017件（35.8%）であった（図1－1）。



（2）是正指導の状況

- ◆令和5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・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861件（対前年度比151.8%増）。
- ◆男女雇用機会均等法関係が82件（9.5%）、労働施策総合推進法関係が75件（8.7%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が160件（18.6%）、育児・介護休業法関係が544件（63.2%）であった（図1－2）。



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 463 件（対前年度比 27.5%増）（図 2－1）。
- ◆相談内容別にみると、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最も多く 151 件（32.6%）、次いで「セクシュアルハラスメント」が 140 件（30.2%）となっている（表 2－1）。

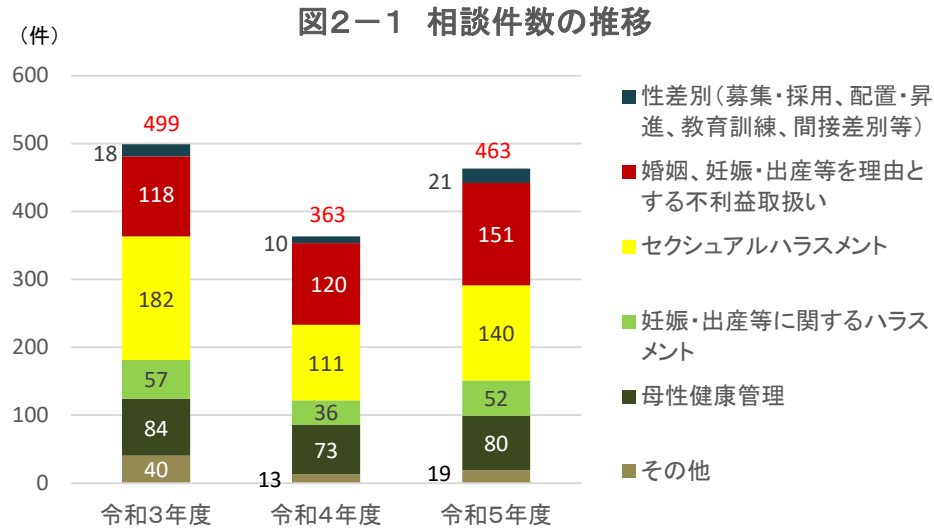


表 2－1 相談件数の推移

(件)

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第 5～8 条）	18 (3.6%)	10 (2.8%)	21 (4.5%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第 9 条）	118 (23.6%)	120 (33.1%)	151 (32.6%)
セクシュアルハラスメント（第 11 条）	182 (36.5%)	111 (30.6%)	140 (30.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第 11 条の 3）	57 (11.4%)	36 (9.9%)	52 (11.2%)
母性健康管理（第 12 条、第 13 条）	84 (16.8%)	73 (20.1%)	80 (17.3%)
その他	40 (8.0%)	13 (3.6%)	19 (4.1%)
合 計	499 (100.0%)	363 (100.0%)	463 (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 86 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 51 事業所(59.3%)に対し、82 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」が 38 件（46.3%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が 32 件（39.0%）となっている（表 2－2）。

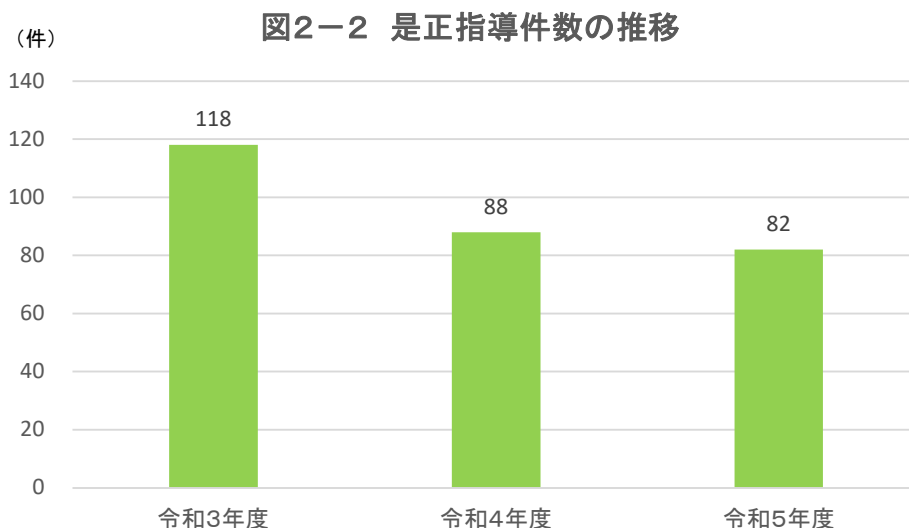


表 2－2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配置・昇進・降格・教育訓練等（第 6 条）	1 (0.8%)	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）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)
セクシュアルハラスメント措置義務（第 11 条の 1）	36 (30.5%)	23 (26.1%)	32 (39.0%)
セクシュアルハラスメント事業主の責務（第 11 条の 2）	1 (0.8%)	3 (3.4%)	1 (1.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第 11 条の 3）	45 (38.1%)	32 (36.4%)	38 (46.3%)
妊娠・出産等ハラスメントに関する事業主の責務（第 11 条の 4）	0 (0.0%)	3 (3.4%)	1 (1.2%)
母性健康管理（第 12 条、第 13 条）	35 (29.7%)	25 (28.4%)	8 (9.8%)
男女雇用機会均等推進者（第 13 条の 2）	0 (0.0%)	2 (2.3%)	0 (0.0%)
合 計	118 (100.0%)	88 (100.0%)	82 (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9件（図2-3）。
- ◆申立ての内容をみると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が8件（88.9%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が1件（11.1%）となっている（表2-3）。

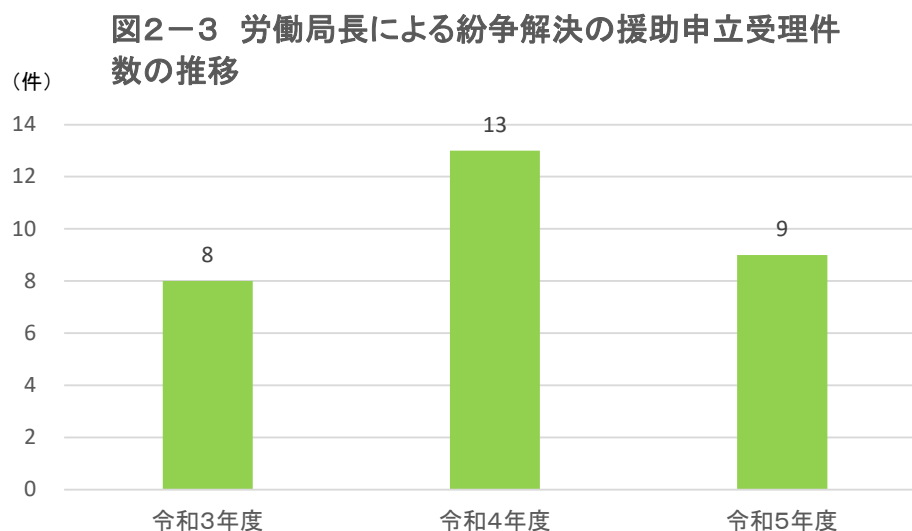


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
募集・採用（第5条）	1（12.5%）	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）	3（37.5%）	8（61.5%）	8（88.9%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条の1）	4（50.0%）	4（30.8%）	1（11.1%）
母性健康管理措置（第12条、第13条）	0（0.0%）	1（7.7%）	0（0.0%）
合 計	8（100.0%）	13（100.0%）	9（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1,299件（対前年度比19.8%減）（図3－1）。

◆相談内容別にみると、「パワーハラスメント」が1,211件（93.2%）となっている（表3－1）。

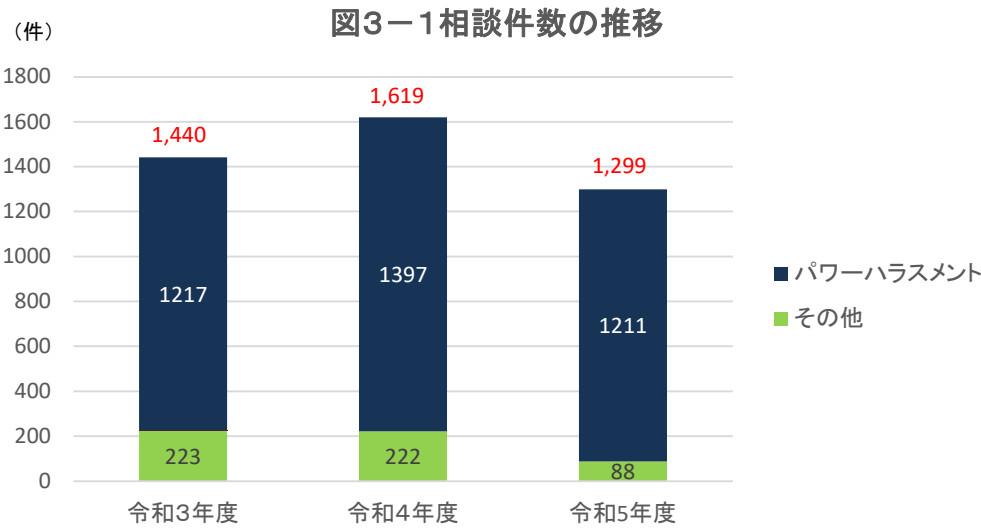


表3－1 相談件数の推移 (件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
パワーハラスメント（第30条の2）	1,217（84.5%）	1,397（86.3%）	1,211（93.2%）
その他	223（15.5%）	222（13.7%）	88（6.8%）
合 計	1,440（100.0%）	1,619（100.0%）	1,299（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）

- ◆雇用管理の実態把握を行った105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62事業所（59.0%）に対し、75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」が59件（78.7%）となっている（表3-2）。

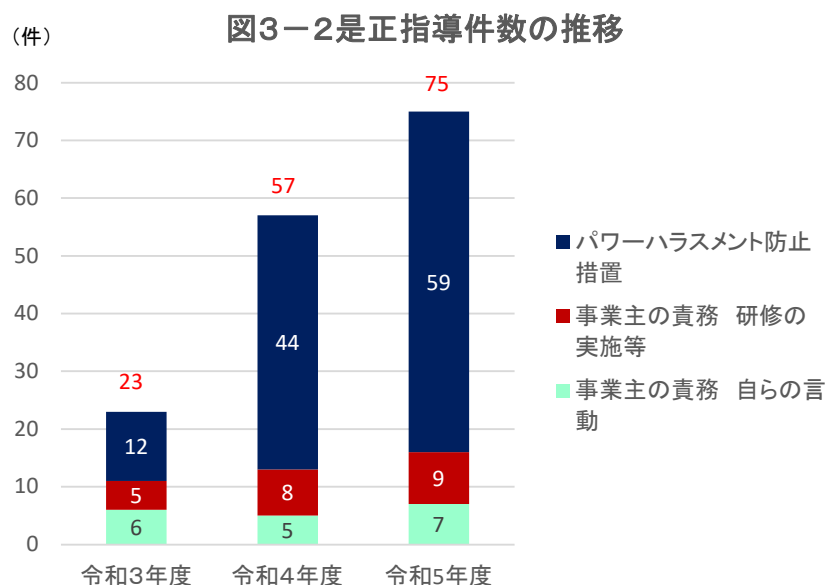


表3-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	12（52.2%）	44（77.2%）	59（78.7%）
事業主の責務 研修の実施等（第30条の3第2項）	5（21.7%）	8（14.0%）	9（12.0%）
事業主の責務 自らの言動（第30条の3第3項）	6（26.1%）	5（8.8%）	7（9.3%）
合 計	23（100.0%）	57（100.0%）	75（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18件（図3-3）。
- ◆申立ての内容をみると、「パワーハラスメント防止措置」が17件（94.4%）、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い」が1件（5.6%）となっている（表3-3）。

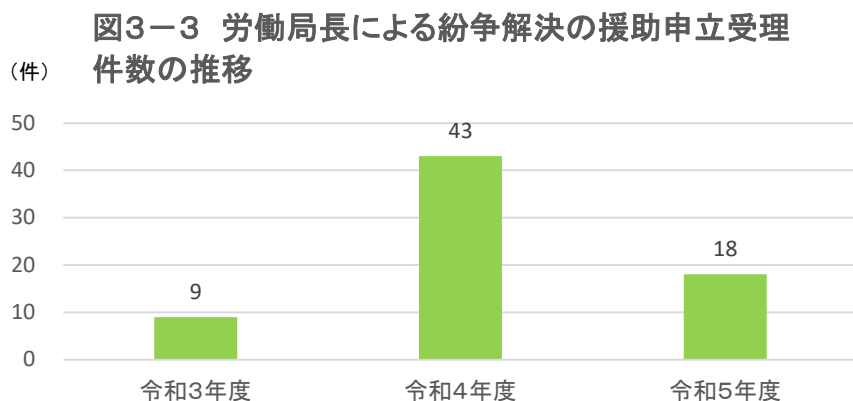


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	7（77.8%）	37（86.0%）	17（94.4%）
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）	2（22.2%）	6（14.0%）	1（5.6%）
合 計	9（100.0%）	43（100.0%）	18（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）

- ◆優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は2件（前年度2件）。
- ◆「パワーハラスメント防止措置」が2件となっている（表3-4）。

表3-4 優越的言動調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	0（0.0%）	2（100.0%）	2（100.0%）
合 計	0（0.0%）	2（100.0%）	2（100.0%）

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆相談件数は 64 件（対前年度比 12.3%増）（図 4－1）。
- ◆相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」（※ 1）が 55 件（85.9%）と最も多くなっている（表 4－1）。

※なお、労働局のほか 47 都道府県に設置している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。

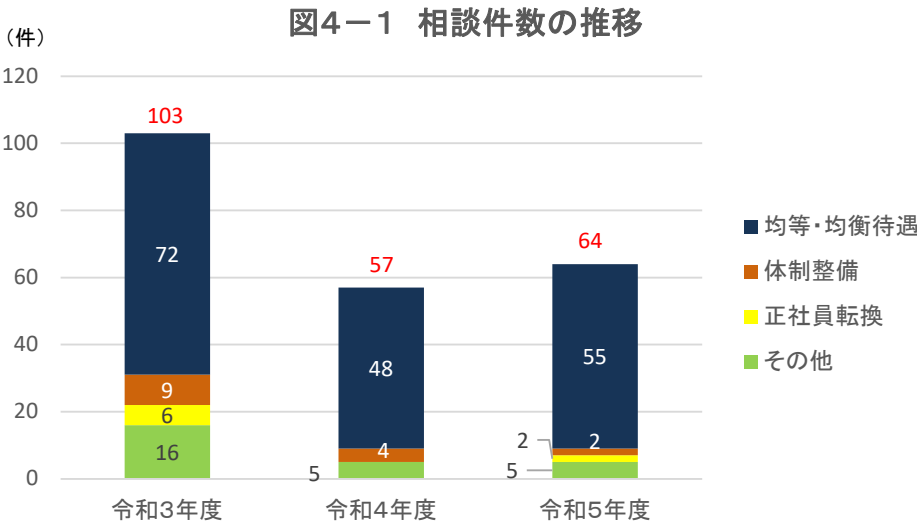


表 4－1 相談件数の推移 (件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
均等・均衡待遇（第 8、9、10、11、12 条）（※ 1）	72（ 69.9%）	48（ 84.2%）	55（ 85.9%）
体制整備（第 6、7、14、16、17 条）（※ 2）	9（ 8.7%）	4（ 7.0%）	2（ 3.1%）
正社員転換（第 13 条）	6（ 5.8%）	0（ 0.0%）	2（ 3.1%）
その他（指針等）	16（ 15.5%）	5（ 8.8%）	5（ 7.8%）
合 計	103(100.0%)	57(100.0%)	64(100.0%)

※ 1 不合理な待遇の禁止〔第 8 条〕、差別的取扱いの禁止〔第 9 条〕、賃金の均衡待遇〔第 10 条〕、教育訓練〔第 11 条〕、福利厚生施設〔第 12 条〕

※ 2 労働条件の文書交付等〔第 6 条〕、就業規則の作成手続〔第 7 条〕、事業主が講ずる措置の内容等の説明〔第 14 条〕、相談のための体制整備〔第 16 条〕、短時間・有期雇用管理者の選任〔第 17 条〕

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

- ◆雇用管理の実態把握を行った245企業のうち、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114社(46.5%)に対し、160件の是正指導を実施（図4-2）。
- ◆指導事項の内容は、「措置の内容の説明」が68件（42.5%）と最も多く、次いで、「不合理な待遇の禁止」が54件(33.8%)となっている（表4-2）。
- ◆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216件行った。

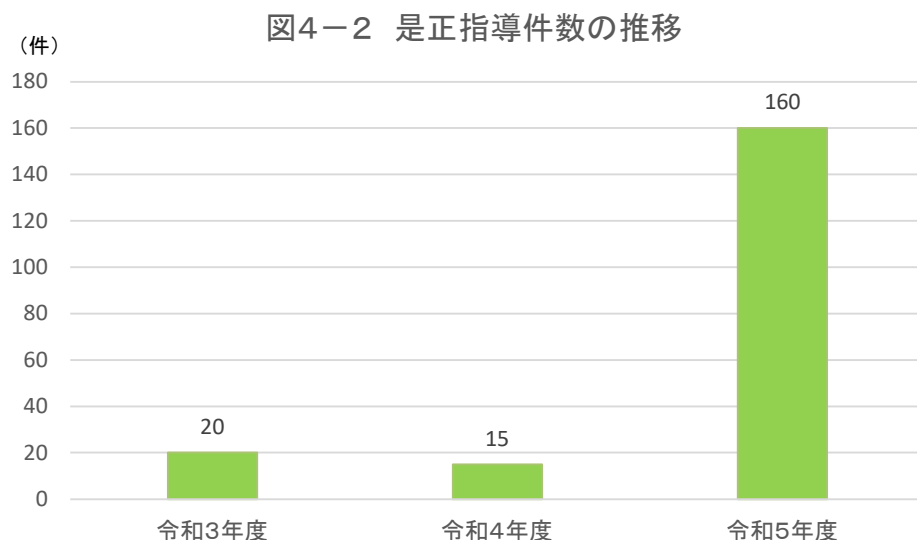


表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
労働条件の文書交付等（第6条）	1（5.0%）	3（20.0%）	13（8.1%）
就業規則の作成手続（第7条）	0（0.0%）	1（6.7%）	0（0.0%）
不合理な待遇の禁止（第8条）	5（25.0%）	5（33.3%）	54（33.8%）
賃金の均衡待遇（第10条）	1（5.0%）	2（13.3%）	5（3.1%）
正社員転換（第13条）	0（0.0%）	0（0.0%）	17（10.6%）
措置の内容の説明（第14条第1項）	0（0.0%）	3（20.0%）	68（42.5%）
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（0.6%）
相談のための体制の整備（第16条）	1（5.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条）	8（40.0%）	1（6.7%）	0（0.0%）
その他（指針等）	4（20.0%）	0（0.0%）	2（1.3%）
合 計	20（100.0%）	15（100.0%）	160（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・有期雇用労働法第24条）

◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は0件（前年度4件）（表4－3）。

表4－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	令和4年度	令和5年度
不合理な待遇の禁止（第8条）	1 (25.0%)	0 (0.0%)
差別的取扱いの禁止（第9条）	1 (25.0%)	0 (0.0%)
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	1 (25.0%)	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）	1 (25.0%)	0 (0.0%)
合 計	4 (100.0%)	0 (0.0%)

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0件（前年度6件）（表4－4）。

表4－4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数 (件)

	令和4年度	令和5年度
不合理な待遇の禁止（第8条）	2 (33.3%)	0 (0.0%)
差別的取扱いの禁止（第9条）	2 (33.3%)	0 (0.0%)
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	1 (16.7%)	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）	1 (16.7%)	0 (0.0%)
合 計	6 (100.0%)	0 (0.0%)

5 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

◆相談件数は1,017件（対前年度比17.2%減）。育児関係の相談が856件（84.2%）、介護関係の相談が138件（13.6%）（図5－1）。

◆育児関係では、「育児休業」が554件（64.7%）と最も多く、次いで「育児休業以外」（※1）が160件（18.7%）となっている（表5－1）。

◆介護関係では、「介護休業」が78件（56.5%）と最も多く、次いで「介護休業以外」（※2）が54件（39.1%）となっている（表5－1）。

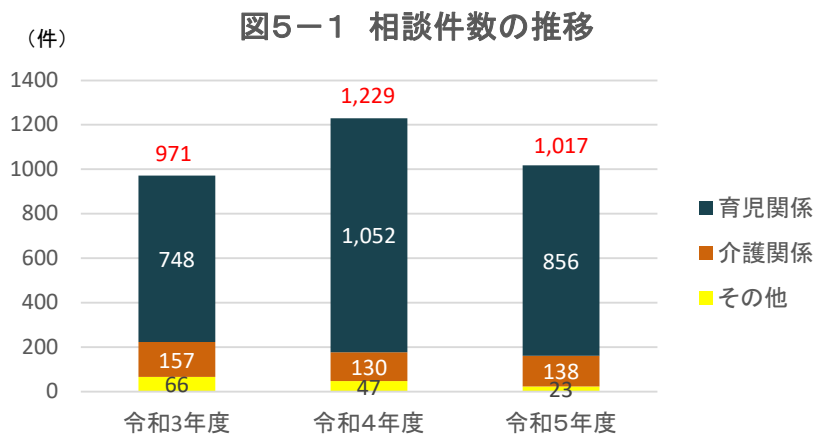


表5－1 相談件数の推移 (件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	育児休業	441 (59.0%)	676 (64.3%)	554 (64.7%)
	育児休業以外（※1）	149 (19.9%)	175 (16.6%)	160 (18.7%)
	育児休業に係る不利益取扱い	85 (11.4%)	111 (10.6%)	78 (9.1%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い	40 (5.3%)	43 (4.1%)	34 (4.0%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	33 (4.4%)	33 (3.1%)	19 (2.2%)
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備		14 (1.3%)	11 (1.3%)
	小計	748 (100.0%)	1,052 (100.0%)	856 (100.0%)
介護関係	介護休業	93 (59.2%)	57 (43.8%)	78 (56.5%)
	介護休業以外（※2）	54 (34.4%)	53 (40.8%)	54 (39.1%)
	介護休業に係る不利益取扱い	4 (2.5%)	3 (2.3%)	3 (2.2%)
	介護休業以外に係る不利益取扱い	3 (1.9%)	8 (6.2%)	1 (0.7%)
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	3 (1.9%)	9 (6.9%)	2 (1.4%)
	小計	157 (100.0%)	130 (100.0%)	138 (100.0%)
その他（職業家庭両立推進者等）		66	47	23
合計		971	1,229	1,017

※1 子の看護休暇[第16条の2、第16条の3]、所定外労働の制限[第16条の8]、時間外労働の制限[第17条]、深夜業の制限[第19条]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条]、労働者の配置に関する配慮[第26条]

※2 介護休暇[第16条の5、第16条の6]、所定外労働の制限[第16条の9]、時間外労働の制限[第18条]、深夜業の制限[第20条]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条]、労働者の配置に関する配慮[第26条]

(2) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

- ◆雇用管理の実態把握を行った239事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された199事業所(83.3%)に対し、544件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆是正指導を行った544件のうち育児関係は320件、介護関係は223件（表5-2）。
- ◆指導事項の内容は、育児関係では、「雇用環境整備」が90件（28.1%）と最も多く、介護関係では、「介護休業」が67件（30.0%）と最も多くなっている（表5-2）。

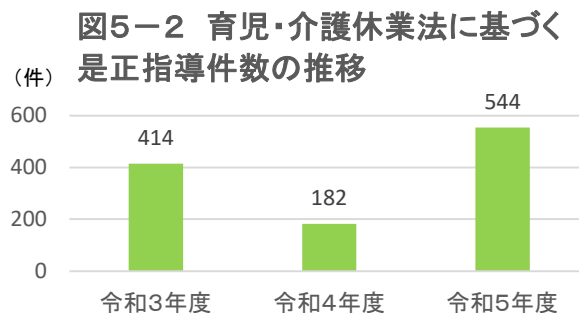


表5-2 是正指導件数の推移

(件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育 児 関 係	育児休業	33 (17.4%)	16 (18.2%)	60 (18.8%)
	出生時育児休業		3 (3.4%)	40 (12.5%)
	子の看護休暇	58 (30.5%)	14 (15.9%)	47 (14.7%)
	育児に係る不利益取扱い	2 (1.1%)	1 (1.1%)	2 (0.6%)
	育児のための所定外労働の制限	11 (5.8%)	4 (4.5%)	8 (2.5%)
	育児のための時間外労働の制限	15 (7.9%)	3 (3.4%)	6 (1.9%)
	育児のための深夜業の制限	7 (3.7%)	2 (2.3%)	4 (1.3%)
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、 雇用環境整備		0 (0.0%)	3 (0.9%)
	雇用環境整備		1 (1.1%)	90 (28.1%)
	育児のための所定労働時間の短縮措置等	13 (6.8%)	9 (10.2%)	11 (3.4%)
	育児のための所定労働時間の短縮措置等 (努力義務)	1 (0.5%)	1 (1.1%)	1 (0.3%)
	育児休業等に関するハラスメント防止措置	50 (26.3%)	34 (38.6%)	42 (13.1%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (1.9%)
	小計	190 (100.0%)	88 (100.0%)	320 (100.0%)
介 護 関 係	介護休業	42 (19.2%)	18 (20.0%)	67 (30.0%)
	介護休暇	56 (25.6%)	13 (14.4%)	45 (20.2%)
	介護に係る不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
	介護のための所定外労働の制限	22 (10.0%)	9 (10.0%)	22 (9.9%)
	介護のための時間外労働の制限	11 (5.0%)	3 (3.3%)	5 (2.2%)
	介護のための深夜業の制限	8 (3.7%)	2 (2.2%)	4 (1.8%)
	介護のための所定労働時間の短縮措置等	31 (14.2%)	15 (16.7%)	36 (16.1%)
	介護のための所定労働時間の短縮措置等 (努力義務)	0 (0.0%)	1 (1.%)	0 (0.0%)
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	49 (22.4%)	29 (32.2%)	42 (18.8%)
	休業期間等通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
	小計	219 (100.0%)	90 (100.0%)	223 (100.0%)
職業家庭両立推進者		5	4	1
合計		414	182	544

(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 10 件（図 5－3）。
- ◆申立ての内容をみると、「育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い」が 6 件（60.0%）、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」が 3 件（30.0%）となっている（表 5－3）。

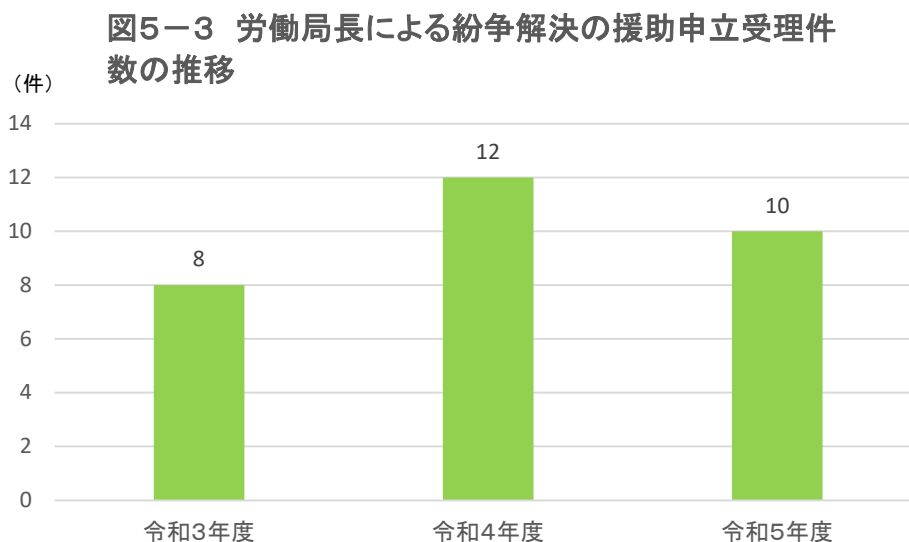
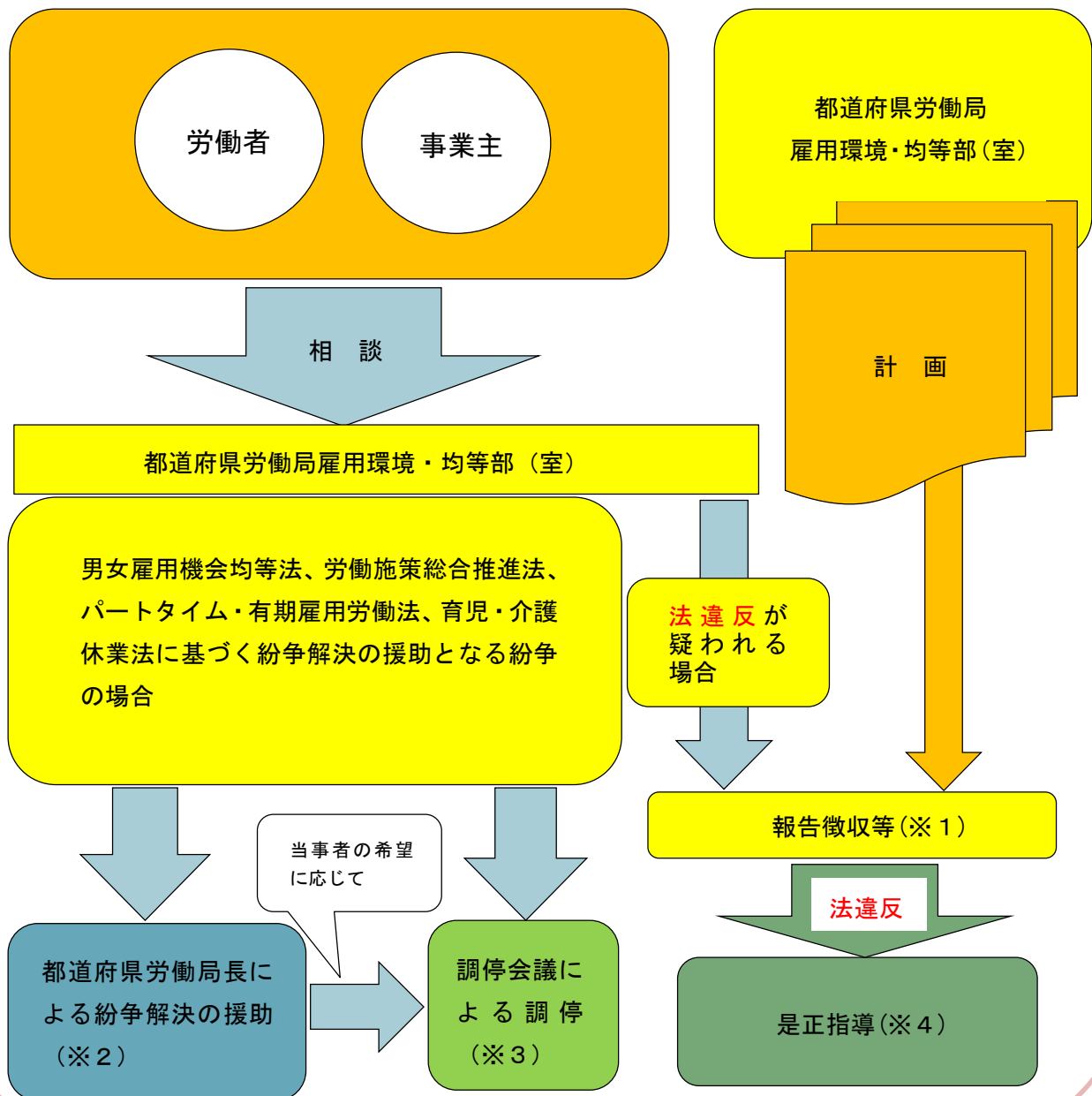


表 5－3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）	2（ 25.0%）	4（ 36.4%）	3（ 30.0%）
	育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い	5（ 62.5%）	7（ 63.6%）	6（ 60.0%）
	育児休業以外に係る不利益取扱い	1（ 12.5%）	0（ 0.0%）	1（ 10.0%）
	小計	8（100.0%）	11（100.0%）	10（100.0%）
介護関係	介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）	0（ 0.0%）	1（ 0.0%）	0（ 0.0%）
	小計	0（ 0.0%）	1（ 0.0%）	0（ 0.0%）
合計		8	12	10

(参考)【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・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・有期雇用労働法第 18 条、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、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、パートタイム・有期雇用労働法第25条、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・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）