

令和5年度の都道府県労働局雇用環境・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

【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、167,158件（対前年度比13.2%減）であった。[P2]
- ◆ 雇用環境・均等部（室）が行った上記4法に関する是正指導件数は、57,723件（対前年度比105.0%増）であった。[P3]

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、19,482件（対前年度比7.1%減）で、相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多かった。[P4]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った4,350事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等違反が確認された3,014事業所に対し、6,251件の是正指導を実施した。[P5]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は217件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は94件であった。[P6、7]

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、62,863件（対前年度比23.6%増）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。[P8]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った4,349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2,618事業所に対し、3,748件の是正指導を実施した。[P9]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1,613件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は592件であった。[P10、11]

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、6,781件（対前年度比16.7%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。[P12]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った11,173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8,405企業に対し、20,514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申立受理件数は32件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は15件であった。[P14、15]

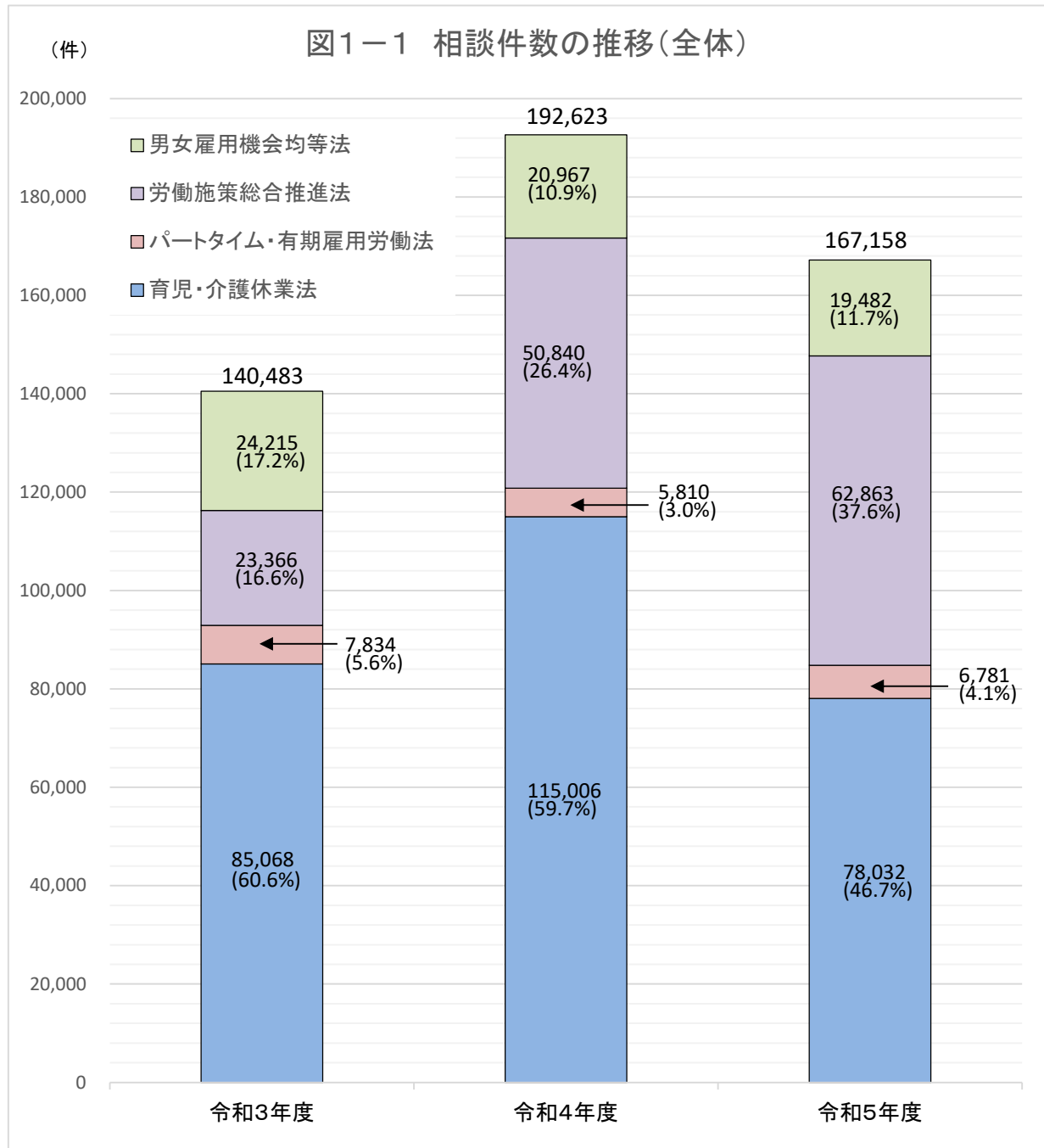
5 育児・介護休業法の施行状況

- ◆ 令和5年度の育児・介護休業法の相談件数は、78,032件（対前年度比32.1%減）で、相談内容は、育児関係の相談が8割を占め、そのうち「育児休業」に関する相談が最も多かった。[P16、17]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った8,841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7,558事業所に対し、27,210件の是正指導を実施した。[P18、19]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は151件、両立支援調停会議による調停申請受理件数は19件であった。[P20、21]

1 全体の状況(相談件数、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 167,158 件(対前年度比 13.2%減)。
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は 19,482 件(構成割合 11.7%)、労働施策総合推進法に関する相談は 62,863 件(37.6%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は 6,781 件(4.1%)、育児・介護休業法に関する相談は 78,032 件(46.7%)であった(図1-1)。

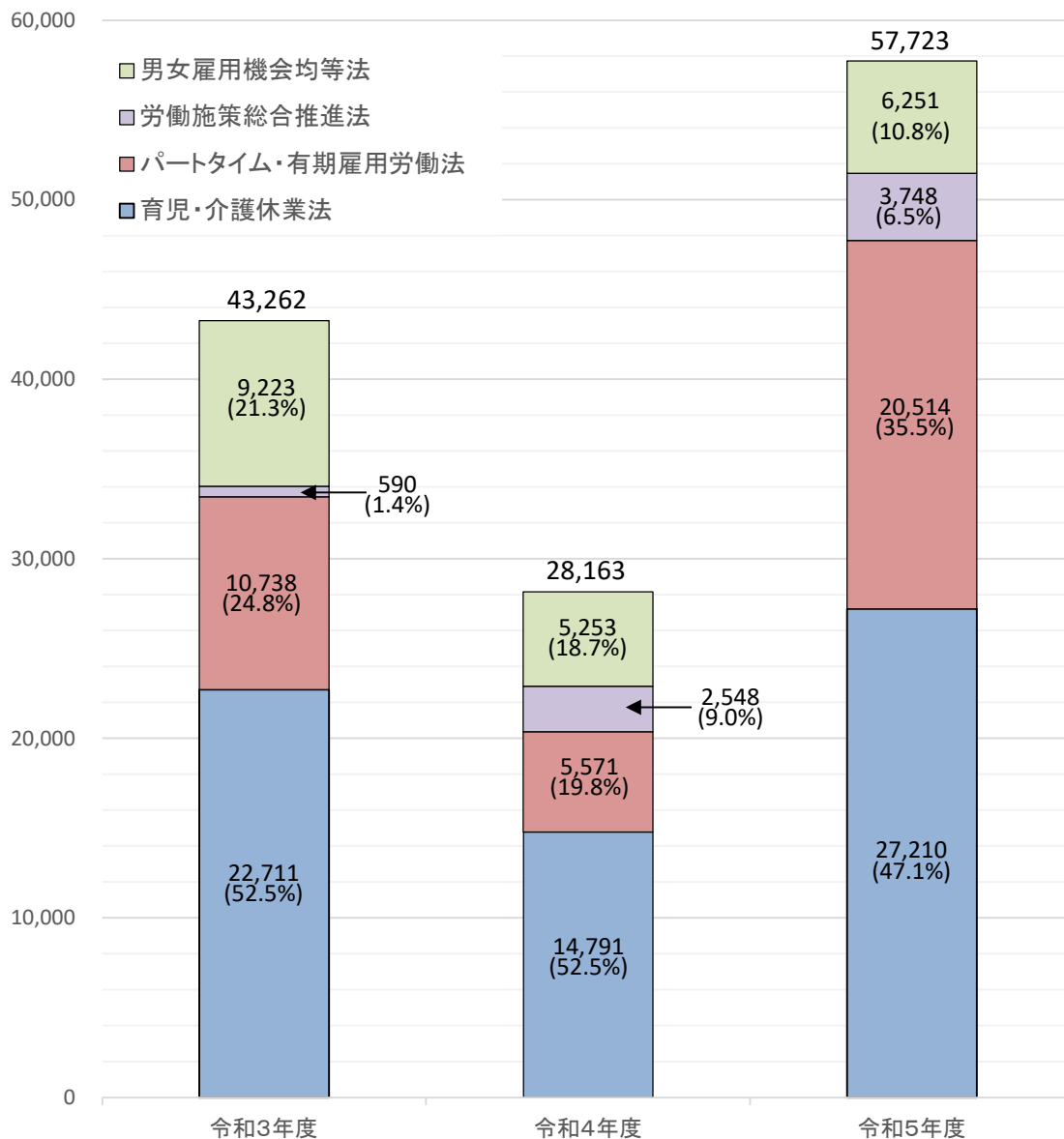


※ 令和3年改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日、10月1日、5年4月1日にかけて段階的に施行。

(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 57,723 件（対前年度比 105.0%増）。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 6,251 件（構成割合 10.8%）、労働施策総合推進法関係が 3,748 件（6.5%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 20,514 件（35.5%）、育児・介護休業法関係が 27,210 件（47.1%）であった（図 1-2）。

(件) 図1-2 是正指導件数の推移(全体)



※ 令和3年改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日、10月1日、5年4月1日にかけて段階的に施行。

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 19,482 件(対前年度比 7.1%減) (図 2-1)。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)」に関する相談が最も多く 7,414 件(38.1%)、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)」に関する相談が 5,075 件(26.0%)、「母性健康管理(第 12 条、13 条関係)」に関する相談が 3,225 件(16.6%) となっている(表 2-1)。

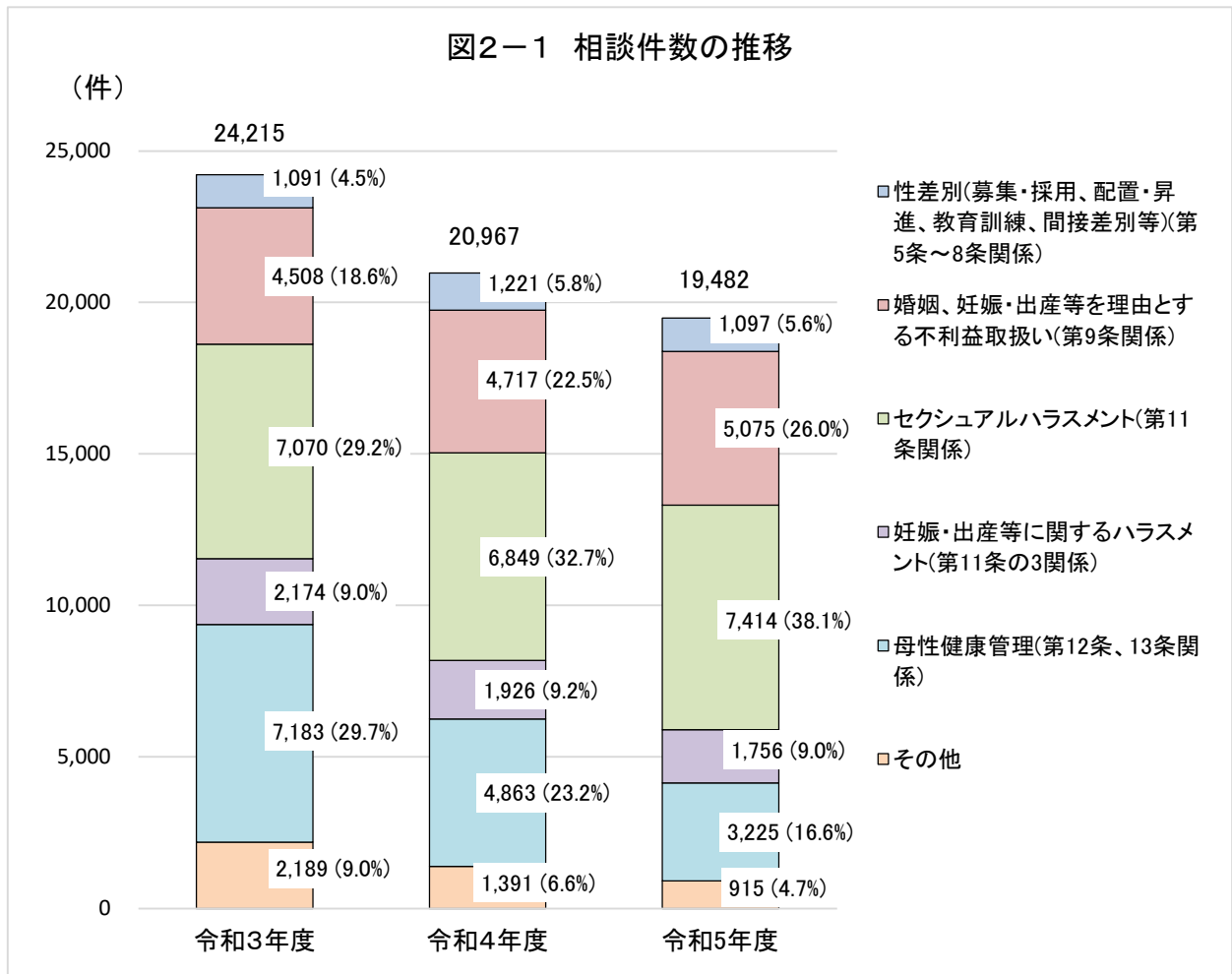


表2-1 相談件数の推移

(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条～8条関係)	1,091	(4.5%)	1,221	(5.8%)	1,097	(5.6%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,508	(18.6%)	4,717	(22.5%)	5,075	(26.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,070	(29.2%)	6,849	(32.7%)	7,414	(38.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	2,174	(9.0%)	1,926	(9.2%)	1,756	(9.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	7,183	(29.7%)	4,863	(23.2%)	3,225	(16.6%)
その他	2,189	(9.0%)	1,391	(6.6%)	915	(4.7%)
合計	24,215	(100.0%)	20,967	(100.0%)	19,482	(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 4,350 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 3,014 事業所 (69.3%) に対し、6,251 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 1,685 件 (27.0%) 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 1,573 件 (25.2%)、「男女雇用機会均等推進者 (第 13 条の 2 関係)」の 1,159 件 (18.5%) の順となっている (表 2-2)。

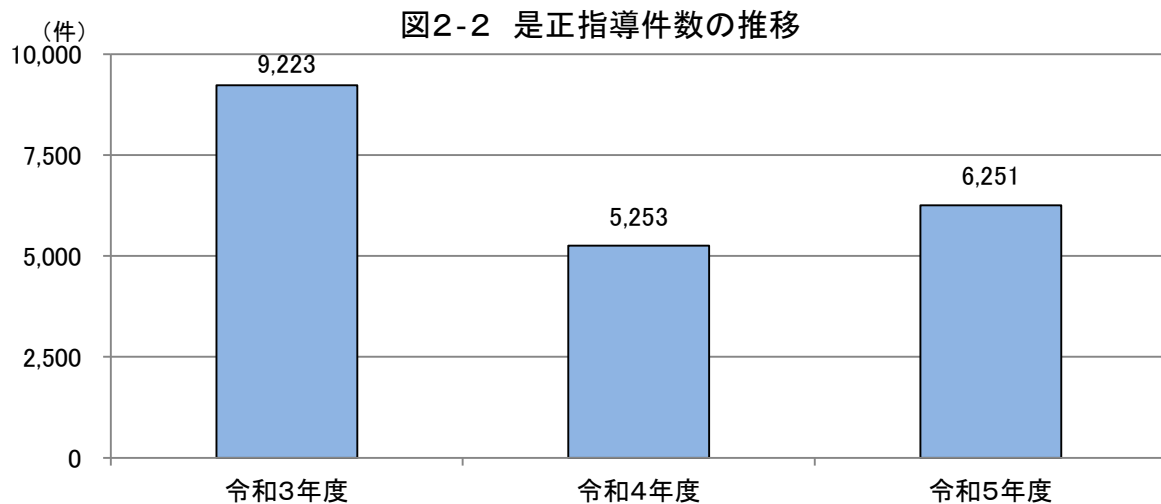


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
募集・採用(第 5 条関係)	42 (0.5%)	34 (0.6%)	25 (0.4%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)	9 (0.1%)	7 (0.1%)	15 (0.2%)
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)	26 (0.3%)	25 (0.5%)	31 (0.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	2,082 (22.6%)	1,243 (23.7%)	1,573 (25.2%)
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)	282 (3.1%)	353 (6.7%)	605 (9.7%)
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)	2,531 (27.4%)	1,439 (27.4%)	1,685 (27.0%)
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)	374 (4.1%)	371 (7.1%)	622 (10.0%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	2,691 (29.2%)	944 (18.0%)	534 (8.5%)
男女雇用機会均等推進者(第 13 条の 2 関係)	1,185 (12.8%)	837 (15.9%)	1,159 (18.5%)
その他	1 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)
合計	9,223 (100.0%)	5,253 (100.0%)	6,251 (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(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 217 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 105 件（48.4%）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）」90 件（41.5%）となっている（表 2-3）。
- ◆ 令和 5 年度中に援助を終了した 216 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、141 件（65.3%）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。

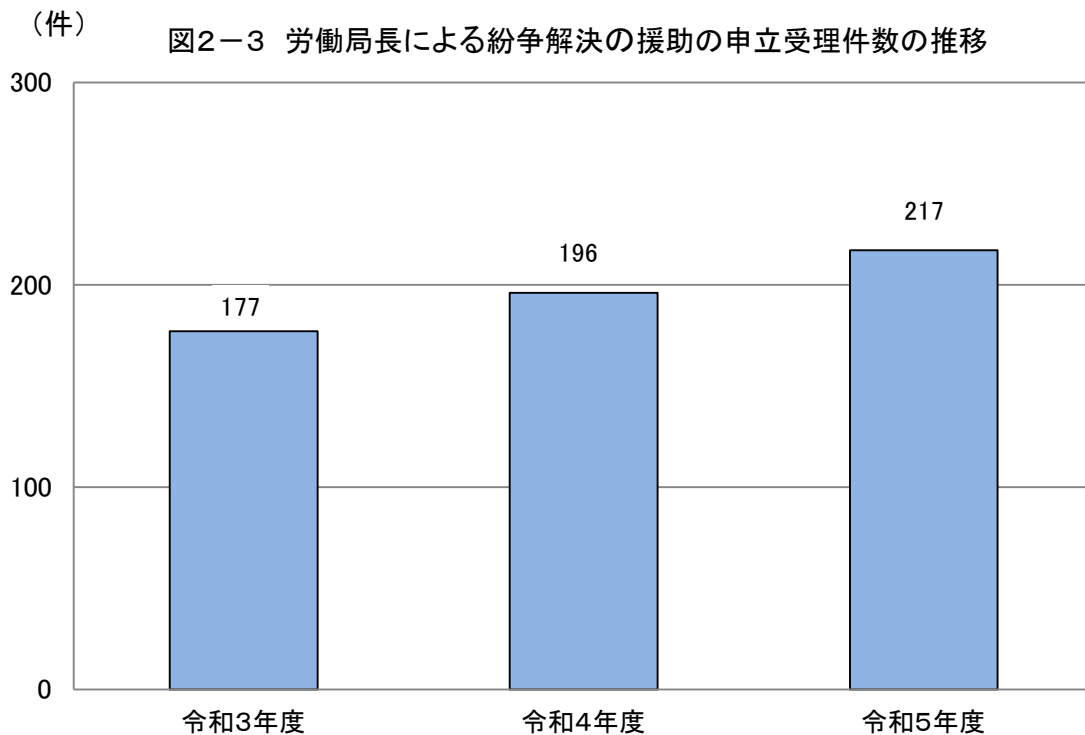


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
募集・採用(第 5 条関係)	2 (1.1%)	2 (1.0%)	1 (0.5%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)	2 (1.1%)	3 (1.5%)	4 (1.8%)
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)	93 (52.5%)	90 (45.9%)	105 (48.4%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	63 (35.6%)	80 (40.8%)	90 (41.5%)
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)	8 (4.5%)	11 (5.6%)	12 (5.5%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	9 (5.1%)	10 (5.1%)	5 (2.3%)
合計	177 (100.0%)	196 (100.0%)	217 (100.0%)

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 94 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 76 件 (80.9%) 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 14 件 (14.9%) となっている (表 2-4)。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和 5 年度に調停を開始した 102 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 15 件で、そのうち 14 件が調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。また、26 件が受諾勧告前の和解に至っている。

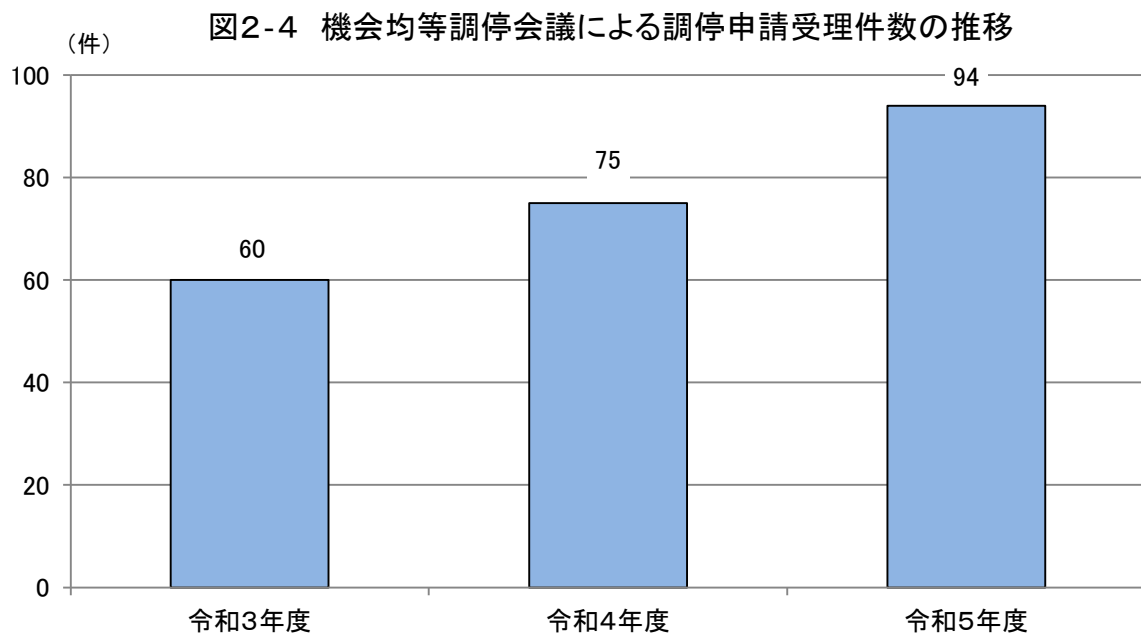


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	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 条関係)	0 (0.0%)	2 (2.7%)	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 (25.0%)	15 (20.0%)	14 (14.9%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	43 (71.7%)	58 (77.3%)	76 (80.9%)
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)	1 (1.7%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	1 (1.7%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
合計	60 (100.0%)	75 (100.0%)	94 (100.0%)

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

（１）相談の状況

- ◆ 相談件数は 62,863 件（対前年度比 23.6%増）（図 3-1）。
- ◆ 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 60,053 件（95.5%）、「その他」に関する相談が 2,810 件（4.5%）となっている（表 3-1）。

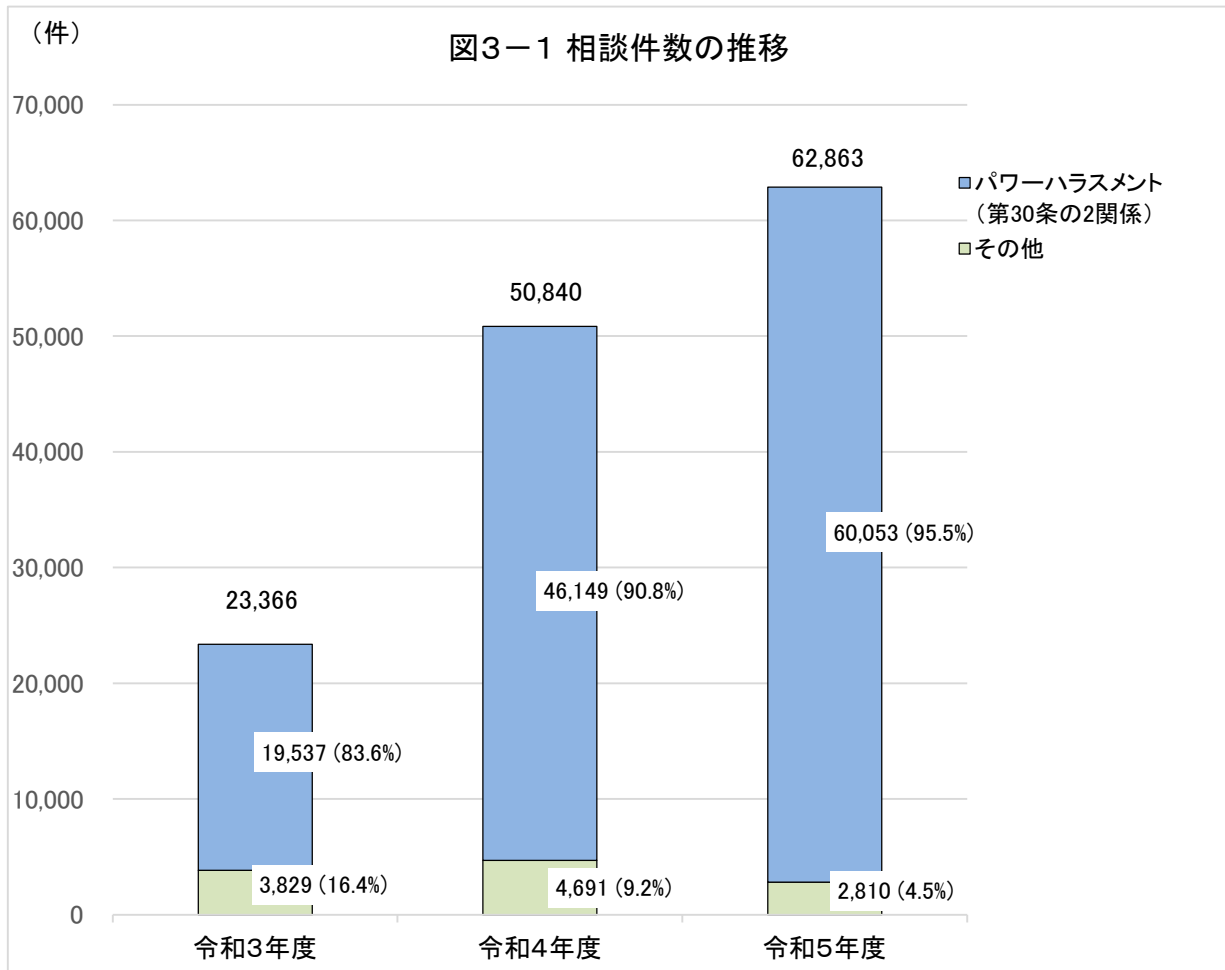


表3－1 相談件数の推移

（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関係）	19,537 (83.6%)	46,149 (90.8%)	60,053 (95.5%)
その他	3,829 (16.4%)	4,691 (9.2%)	2,810 (4.5%)
合計	23,366 (100.0%)	50,840 (100.0%)	62,863 (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 4,349 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 2,618 事業所(60.2%)に対し、3,748 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 2,242 件(59.8%)となっている(表3-2)。

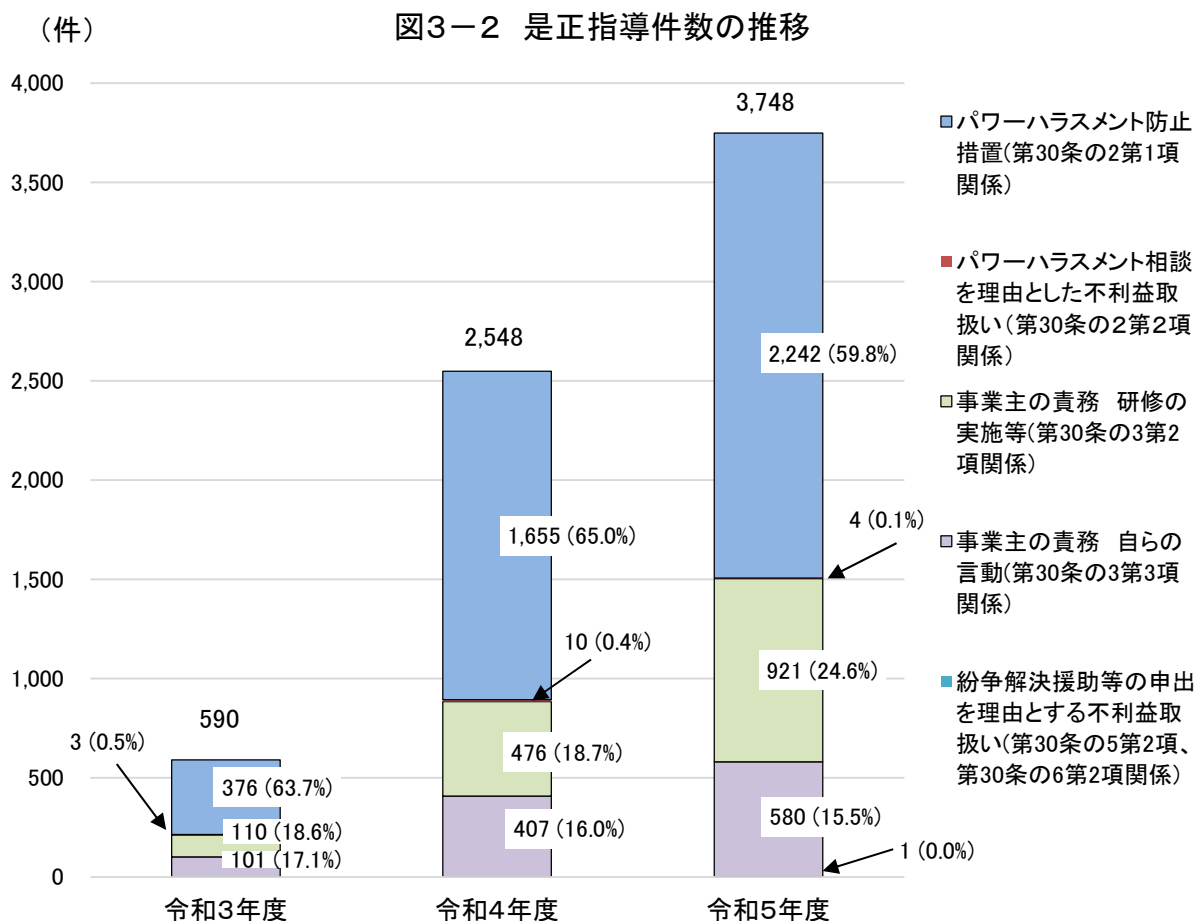


表3-2 是正指導件数の推移

	(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項関係)	376 (63.7%)	1,655 (65.0%)	2,242 (59.8%)
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)	3 (0.5%)	10 (0.4%)	4 (0.1%)
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	110 (18.6%)	476 (18.7%)	921 (24.6%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	101 (17.1%)	407 (16.0%)	580 (15.5%)
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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)
合計	590 (100.0%)	2,548 (100.0%)	3,748 (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1,613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1,556(96.5%)、「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)」が57件(3.5%)となっている(表3-3)。
- ◆ 令和5年度中に援助を終了した1,577件(前年度受理した案件を含む。)のうち、858件(54.4%)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。

図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

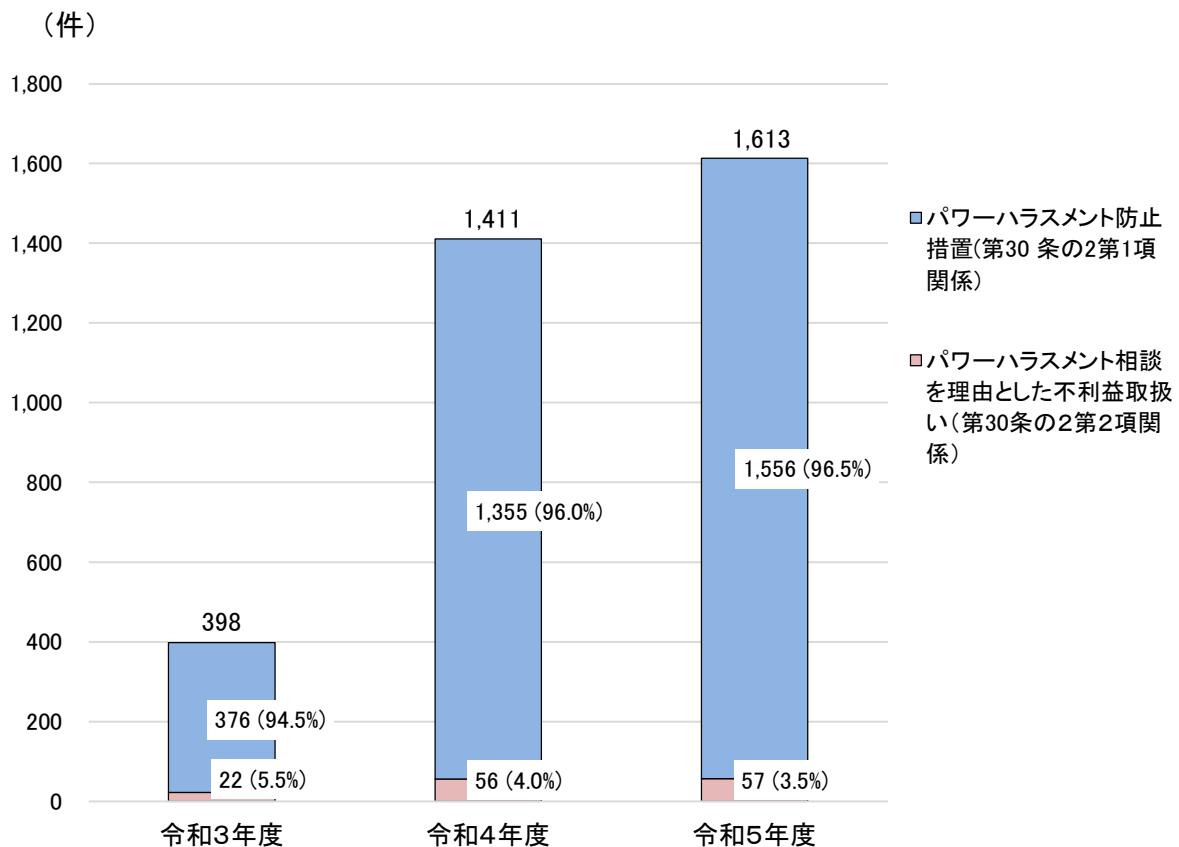


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(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項関係)	376 (94.5%)	1,355 (96.0%)	1,556 (96.5%)
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)	22 (5.5%)	56 (4.0%)	57 (3.5%)
合計	398 (100.0%)	1,411 (100.0%)	1,613 (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 592 件（図 3-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した 569 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 16 件で、そのうち 14 件が調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。また、152 件が受諾勧告前の和解に至っている。

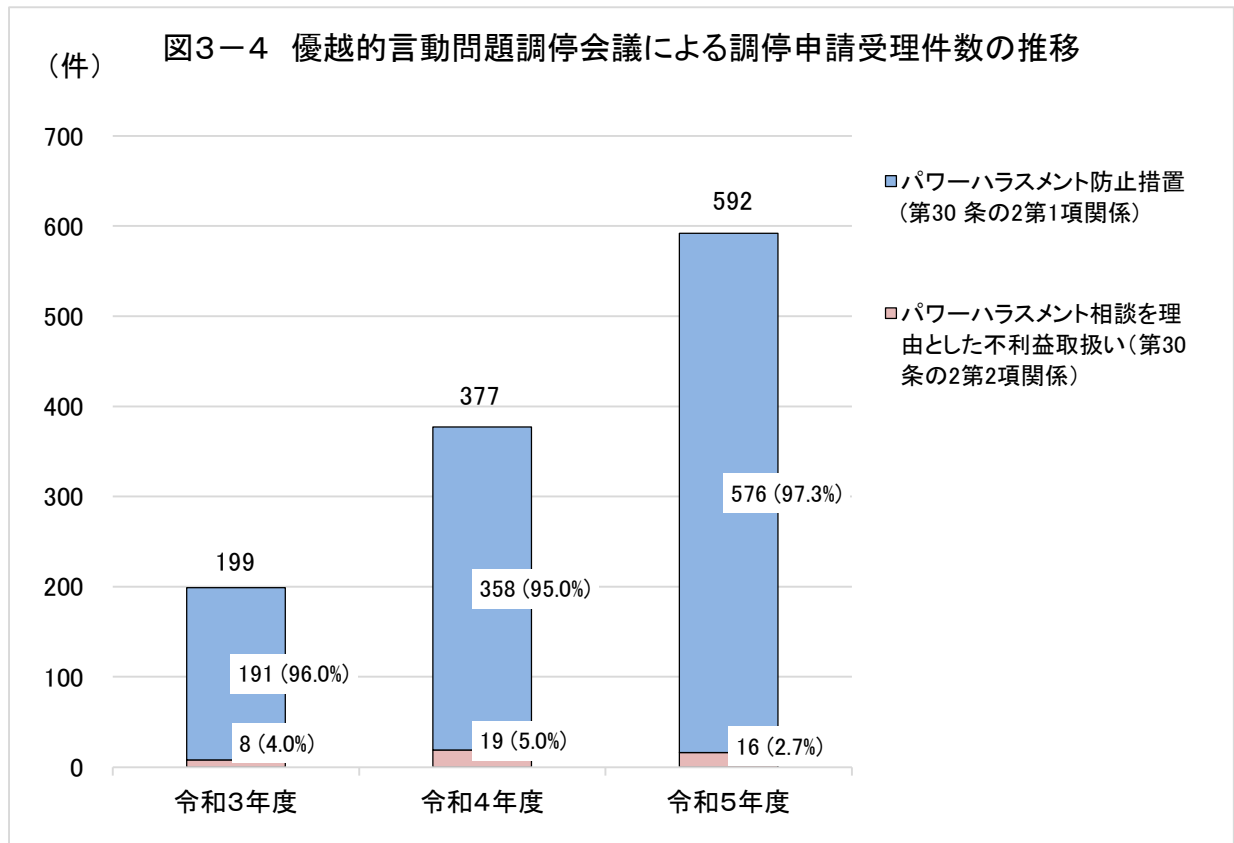


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移

(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項関係)	191 (96.0%)	358 (95.0%)	576 (97.3%)
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)	8 (4.0%)	19 (5.0%)	16 (2.7%)
合計	199 (100.0%)	377 (100.0%)	592 (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 6,781 件（図 4-1）。
- ◆ 相談内容別にみると、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 4,136 件（61.0%）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 1,031 件（15.2%）となっている（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。

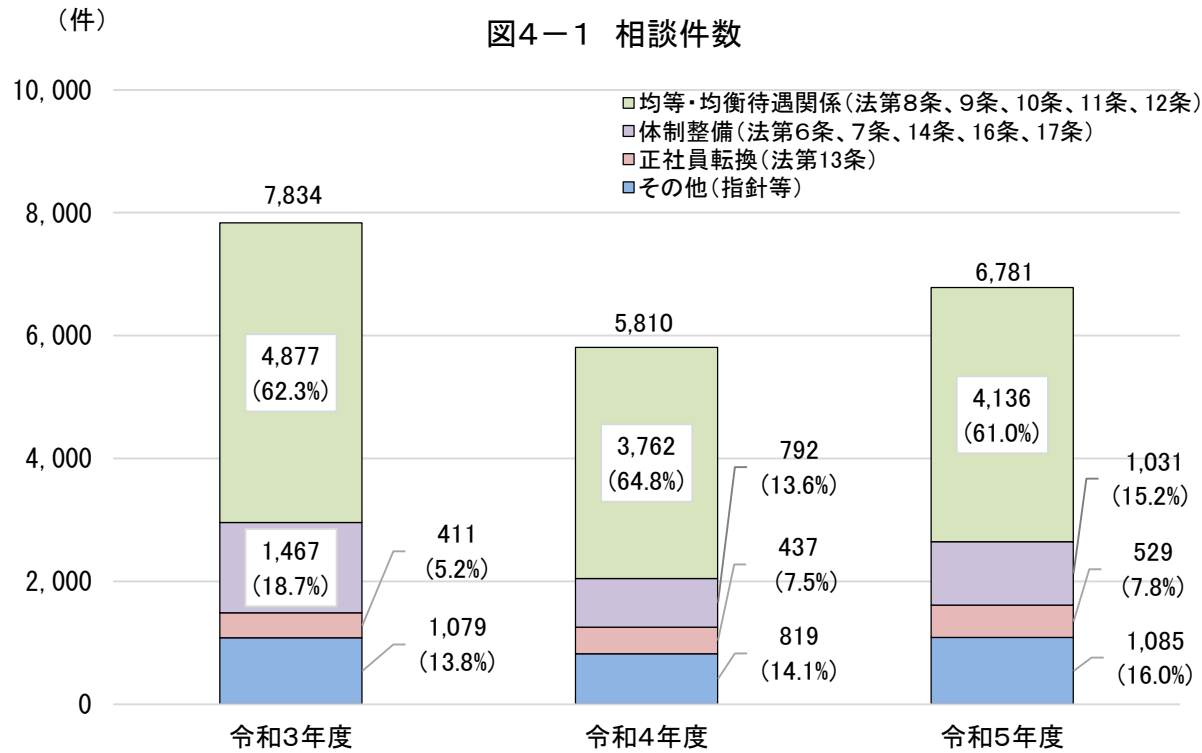


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
均等・均衡待遇関係 (法第8条、9条、10条、11条、12条)	4,877	62.3%	3,762	64.8%	4,136	61.0%
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条)	1,467	18.7%	792	13.6%	1,031	15.2%
正社員転換(法第13条)	411	5.2%	437	7.5%	529	7.8%
その他(指針等)	1,079	13.8%	819	14.1%	1,085	16.0%
合計	7,834	100.0%	5,810	100.0%	6,781	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)

- ◆ 11, 173 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 8, 405 社 (75.2%) に対し、20, 514 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 4, 748 件 (23.1%) 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 3, 059 件 (14.9%)、「第 17 条 (短時間・有期雇用管理者の選任)」が 2, 607 件 (12.7%)、「第 8 条関係 (不合理な待遇の禁止)」が 2, 596 件 (12.7%)、「第 13 条関係 (通常の労働者への転換)」が 2, 462 件 (12.0%) 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 10, 160 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	
第 6 条第 1 項関係 (労働条件の文書交付等)	2,072	19.3%	985	17.7%	4,748	23.1%
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)	6	0.1%	1	0.0%	12	0.1%
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	1,270	11.8%	564	10.1%	679	3.3%
第 8 条関係 (不合理な待遇差の禁止)	216	2.0%	144	2.6%	2,596	12.7%
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	2	0.0%	1	0.0%	2	0.0%
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	303	2.8%	128	2.3%	801	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%	2	0.0%	0	0.0%
第 11 条第 2 項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	240	2.2%	129	2.3%	51	0.2%
第 12 条関係 (福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	1,451	13.5%	701	12.6%	2,462	12.0%
第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	1,529	14.2%	658	11.8%	3,059	14.9%
第 14 条第 2 項関係 (待遇の相違等に関する説明)	8	0.1%	8	0.1%	9	0.0%
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%	0	0.0%
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	670	6.2%	295	5.3%	1,858	9.1%
第 17 条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	1,764	16.4%	900	16.2%	2,607	12.7%
その他 (指針等)	1,207	11.2%	1,055	18.9%	1,630	7.9%
合計	10,738	100.0%	5,571	100.0%	20,514	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 32 件（表 4-3）。
- ◆ 申立の内容をみると「第 8 条関係（不合理な待遇の禁止）」が 16 件(50.0%)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 12 件（37.5%）、「第 6 条第 1 項関係（労働条件の文書交付等）」が 3 件(9.4%)、「第 13 条関係（通常の労働者への転換）」が 1 件（3.1%）となっている。
- ◆ 令和 5 年度中に援助を終了した 36 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、25 件（69.4%）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4-3 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	
第6条第1項関係(労働条件の文書交付等)	0	0.0%	0	0.0%	3	9.4%
第8条関係(不合理な待遇の禁止)	14	53.8%	7	31.8%	16	50.0%
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	2	7.7%	3	13.6%	0	0.0%
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%	0	0.0%
第 12 条関係(福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 13 条関係(通常の労働者への転換)	0	0.0%	4	18.2%	1	3.1%
第 14 条第1項関係(措置の内容の説明)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 14 条第2項関係(待遇の相違等に関する説明)	9	34.6%	7	31.8%	12	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)	1	3.8%	1	4.5%	0	0.0%
合計	26	100.0%	22	100.0%	32	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)

- ◆ 令和 5 年度における、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は 15 件（表 4-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和 5 年度に調停を開始した 11 件（前年度受理した案件を含む。）のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 1 件あり、調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。また、2 件が受諾勧告前の和解に至っている。

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3年度		令和4年度		令和5年度	
第6条第1項関係(労働条件の文書交付等)	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%
第8条関係(不合理な待遇の禁止)	20	66.7%	5	41.7%	11	73.3%
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	1	3.3%	4	33.3%	1	6.7%
第 11 条第1項(職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 12 条関係(福利厚生施設)	0	0.0%	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%	0	0.0%
第 14 条第1項関係(措置の内容の説明)	1	3.3%	0	0.0%	1	6.7%
第 14 条第2項関係(待遇の相違等に関する説明)	7	23.3%	1	8.3%	2	13.3%
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%	2	16.7%	0	0.0%
合計	30	100.0%	12	100.0%	15	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 78,032 件（対前年度比 32.1%減）。
- ◆ 育児関係の相談が、62,870 件（80.6%）、介護関係の相談が 12,086 件（15.5%）（図 5-1）。
- ◆ 育児関係では「育児休業」が 42,572 件（67.7%）、「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 11,302 件（18.0%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が 5,179 件（8.2%）の順になっている（表 5-1）。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が 6,441 件（53.3%）、「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 4,490 件（37.2%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が 623 件（5.2%）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みると、「育児休業」が 1,101 件（64.8%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が 404 件（23.8%）、「介護休業」が 180 件（10.6%）、「介護休業に係る不利益取扱い」が 13 件（0.8%）となっている（表 5-2）。

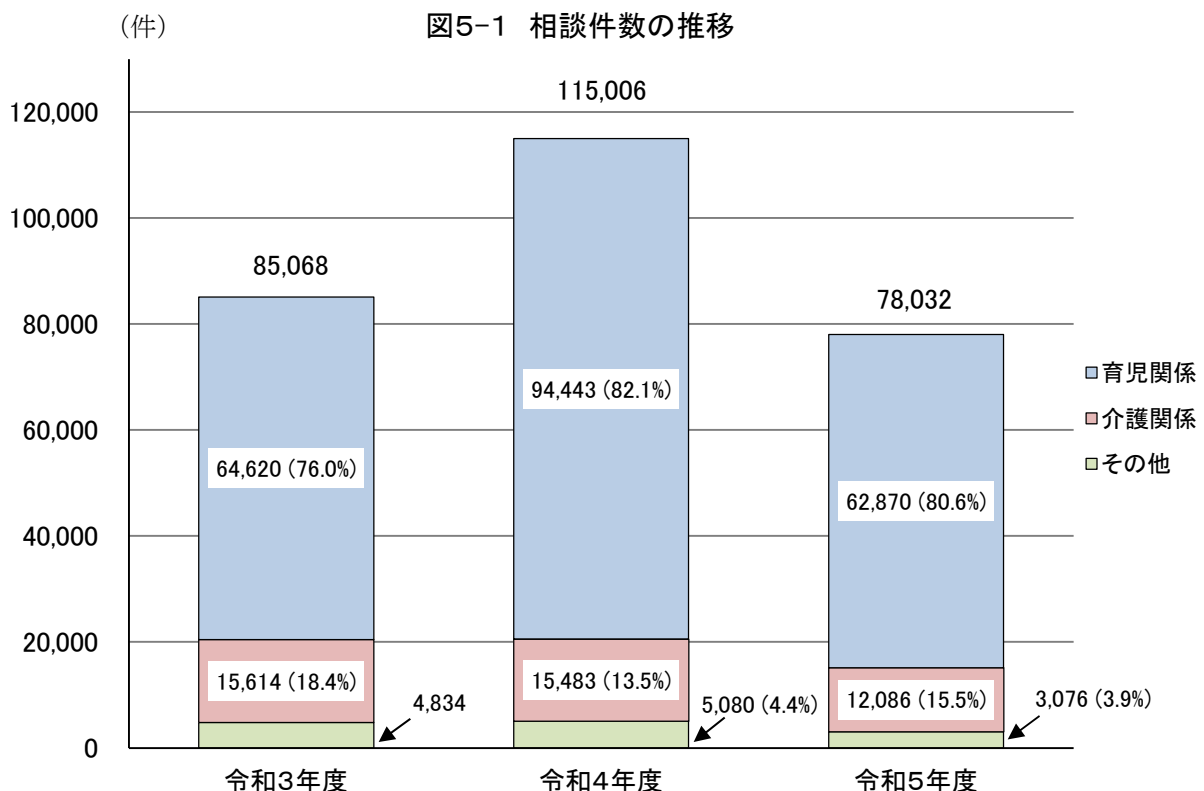


表5-1 相談内容の内訳

		(件)		
		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	育児休業 (育児休業[第5条関係]、出生時育児休業[第9条の2関係])	43,661 (67.6%)	70,868 (75.0%)	42,572 (67.7%)
	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])	12,935 (20.0%)	13,805 (14.6%)	11,302 (18.0%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	4,731 (7.3%)	5,116 (5.4%)	5,179 (8.2%)
	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21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	1,295 (2.0%)	1,557 (1.6%)	1,547 (2.5%)
	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)	1,998 (3.1%)	1,809 (1.9%)	1,475 (2.3%)
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備 (第21条、第21条の2、第22条関係)		1,288 (1.4%)	795 (1.3%)
	小計	64,620 (100.0%)	94,443 (100.0%)	62,870 (100.0%)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	8,115 (52.0%)	7,998 (51.7%)	6,441 (53.3%)
	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])	5,913 (37.9%)	5,892 (38.1%)	4,490 (37.2%)
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	301 (1.9%)	490 (3.2%)	346 (2.9%)
	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)	181 (1.2%)	207 (1.3%)	186 (1.5%)
	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)	1,104 (7.1%)	896 (5.8%)	623 (5.2%)
	小計	15,614 (100.0%)	15,483 (100.0%)	12,086 (100.0%)
	その他	4,834	5,080	3,076
合計		85,068	115,006	78,032

表5-2 雇用形態別相談の相談内容の推移

		(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
育児休業(第5条関係、第9条の2関係)		5,850 (66.6%)	1,101 (64.8%)
介護休業(第11条関係)		1,002 (11.4%)	180 (10.6%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		1,784 (20.3%)	404 (23.8%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		148 (1.7%)	13 (0.8%)
合 計		8,784 (100%)	1,698 (100.0%)

※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)

- ◆ 8,841 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 7,558 事業所 (85.5%) に対し、27,210 件の是正指導を実施 (図 5-2)。
- ◆ 是正指導を行った 27,210 件のうち育児関係は 14,810 件、介護関係は 9,565 件 (表 5-3)。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「第 22 条第 1 項関係 (雇用環境整備)」が 3,457 件 (23.3%)、「第 5 条関係 (育児休業)」が 2,709 件 (18.3%)、「第 25 条関係 (休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 2,102 件 (14.2%)、介護関係では、「第 11 条関係 (介護休業)」が 2,405 件 (25.1%)、「第 25 条関係 (休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 2,049 件 (21.4%)、「第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係 (介護休暇)」が 1,471 件 (15.4%)、となっている (表 5-3)。

図5-2 育児・介護休業法に基づく是正指導件数の推移

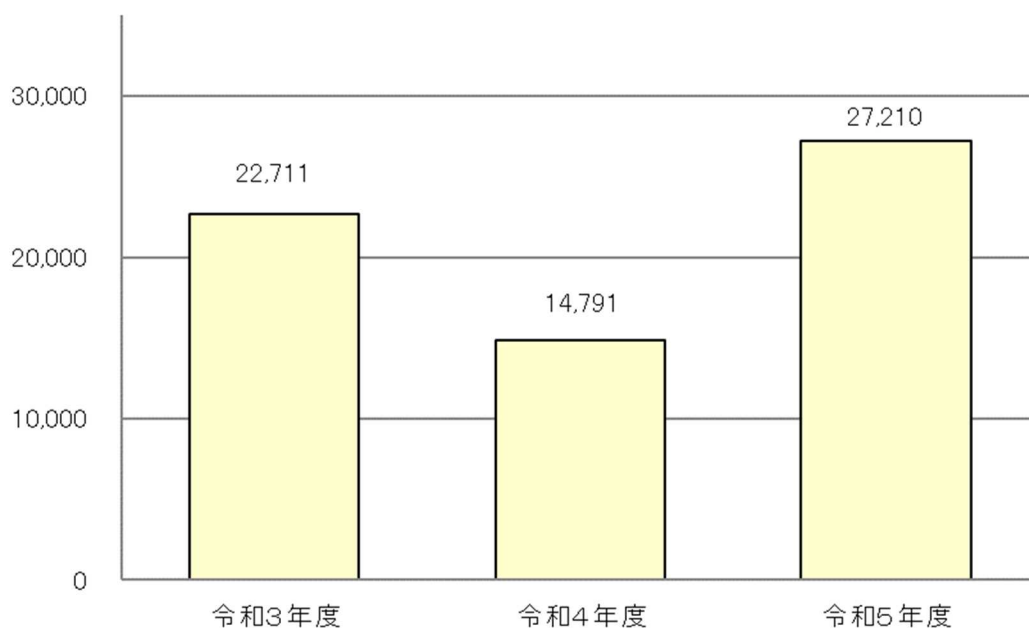


表5-3 是正指導件数の推移

(件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	第5条関係（育児休業）	1,590 (16.8%)	1,563 (20.6%)	2,709 (18.3%)
	第9条の2、第9条の5関係（出生時育児休業）		130 (1.7%)	664 (4.5%)
	第16条の2、第16条の3関係（子の看護休暇）	1,918 (20.2%)	798 (10.5%)	1,434 (9.7%)
	第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係（不利益取扱い）	19 (0.2%)	11 (0.1%)	24 (0.2%)
	第16条の8関係（所定外労働の制限）	249 (2.6%)	163 (2.1%)	326 (2.2%)
	第17条関係（時間外労働の制限）	336 (3.5%)	162 (2.1%)	321 (2.2%)
	第19条関係（深夜業の制限）	174 (1.8%)	112 (1.5%)	231 (1.6%)
	第21条第1項関係（個別周知・意向確認）		191 (2.5%)	275 (1.9%)
	第22条第1項関係（雇用環境整備）		1,461 (19.3%)	3,457 (23.3%)
	法第22条の2関係（育児休業取得率の公表）			134 (0.9%)
	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）	601 (6.3%)	333 (4.4%)	713 (4.8%)
	第24条第1項関係（所定労働時間の短縮措置等）	1,418 (14.9%)	709 (9.4%)	1,528 (10.3%)
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	2,726 (28.7%)	1,603 (21.1%)	2,102 (14.2%)
	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%)	3 (0.0%)	2 (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7条第4項から第6項関係（休業期間等の通知）	456 (4.8%)	342 (4.5%)	890 (6.0%)
	小計	9,490 (100.0%)	7,582 (100.0%)	14,810 (100.0%)
介護関係	第11条関係（介護休業）	2,043 (19.5%)	1,516 (26.7%)	2,405 (25.1%)
	第16条の5、第16条の6関係（介護休暇）	2,017 (19.3%)	841 (14.8%)	1,471 (15.4%)
	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）	4 (0.0%)	1 (0.0%)	4 (0.0%)
	第16条の9関係（所定外労働の制限）	584 (5.6%)	280 (4.9%)	527 (5.5%)
	第18条関係（時間外労働の制限）	438 (4.2%)	217 (3.8%)	400 (4.2%)
	第20条関係（深夜業の制限）	395 (3.8%)	207 (3.6%)	377 (3.9%)
	第23条第3項関係（所定労働時間の短縮措置等）	1,712 (16.4%)	744 (13.1%)	1,407 (14.7%)
	第24条第2項関係（所定労働時間の短縮措置等）	505 (4.8%)	280 (4.9%)	828 (8.7%)
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	2,704 (25.9%)	1,556 (27.4%)	2,049 (21.4%)
	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%)	1 (0.0%)	2 (0.0%)
	第26条関係（労働者の配置に関する配慮）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第23条第2項関係（休業期間等の通知）	57 (0.5%)	34 (0.6%)	95 (1.0%)
	小計	10,460 (100.0%)	5,677 (100.0%)	9,565 (100.0%)
職業家庭両立推進者		2,761	1,532	2,835
合計		22,711	14,791	27,210

(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151件(図5-3)。
- ◆ 申立の内容をみると、育児関係では「第10条関係(育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い)」が74件(52.9%)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23件(16.4%)となっている(表5-4)。
- ◆ 介護関係では、「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4件(36.4%)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))」が3件(27.3%)となっている(表5-4)。
- ◆ 令和5年度中に援助を終了した144件のうち、114件(79.2%)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。

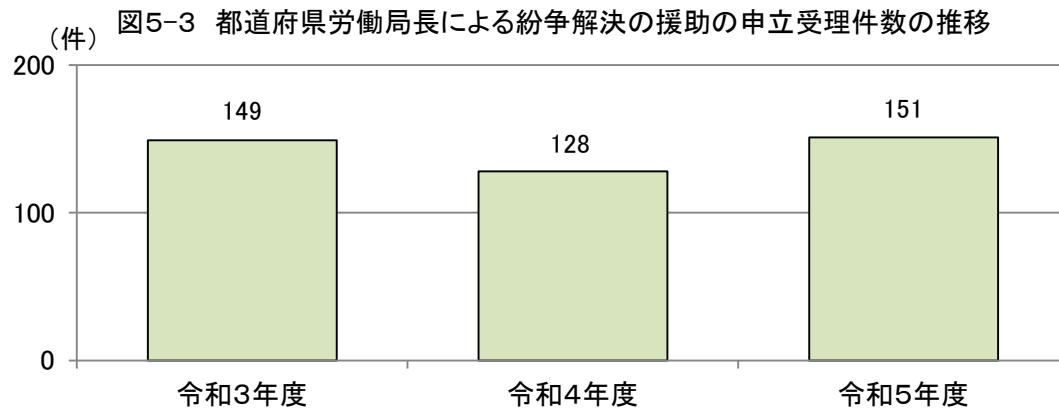


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

		(件)		
		令和3年度	令和4年度	令和5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))	25 (17.9%)	33 (27.5%)	23 (16.4%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	2 (1.4%)	5 (4.2%)	10 (7.1%)
	第9条の2関係(出生時育児休業(期間雇用者の出生時育児休業を除く))		1 (0.8%)	3 (2.1%)
	第9条の2関係(期間雇用者の出生時育児休業)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第9条の5関係(出生時育児休業中の就業)		0 (0.0%)	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%)	1 (0.7%)
	第10条関係(育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い)	83 (59.3%)	52 (43.3%)	74 (52.9%)
	第10条関係(出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	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(休業以外に係る不利益取扱い)	7 (5.0%)	7 (5.8%)	8 (5.7%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	1 (0.7%)	1 (0.8%)	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)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	1 (0.7%)
	第21条第1項関係(個別周知・意向確認)		1 (0.8%)	6 (4.3%)
	第21条第2項関係(妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い)		2 (1.7%)	1 (0.7%)
	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)	8 (5.7%)	7 (5.8%)	5 (3.6%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	9 (6.4%)	3 (2.5%)	1 (0.7%)
	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)	0 (0.0%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	5 (3.6%)	4 (3.3%)	6 (4.3%)
	小計	140 (100.0%)	120 (100.0%)	140 (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))	2 (22.2%)	2 (25.0%)	3 (27.3%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	2 (22.2%)	1 (12.5%)	2 (18.2%)
	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)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	4 (36.4%)
	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 (11.1%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
	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案)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	3 (33.3%)	1 (12.5%)	1 (9.1%)
	小計	9 (100.0%)	8 (100.0%)	11 (100.0%)
合計		149	128	151

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 19 件 (図 5-4)。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始したのは 18 件。調停案の受諾勧告を行ったものは 3 件で、そのうち 2 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。

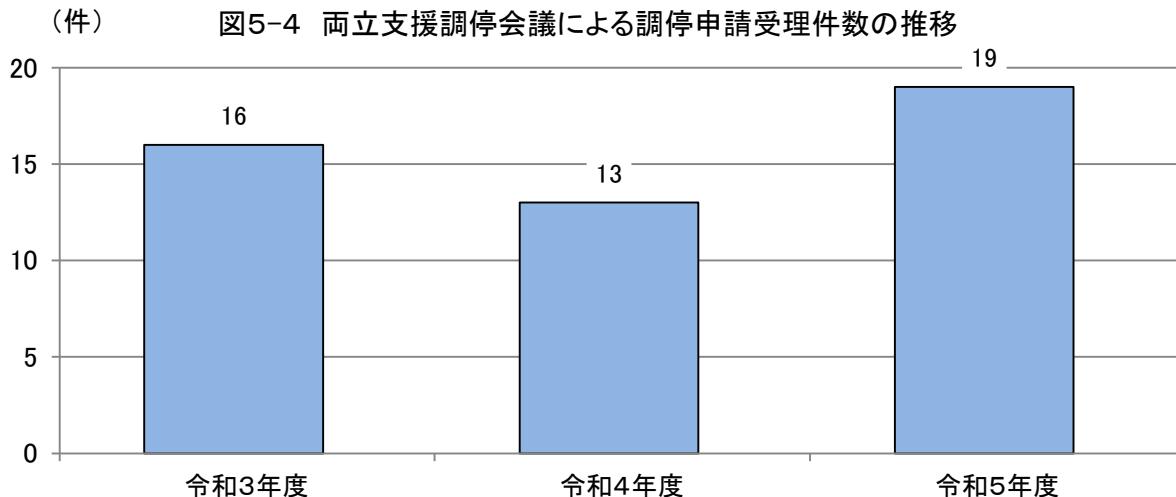
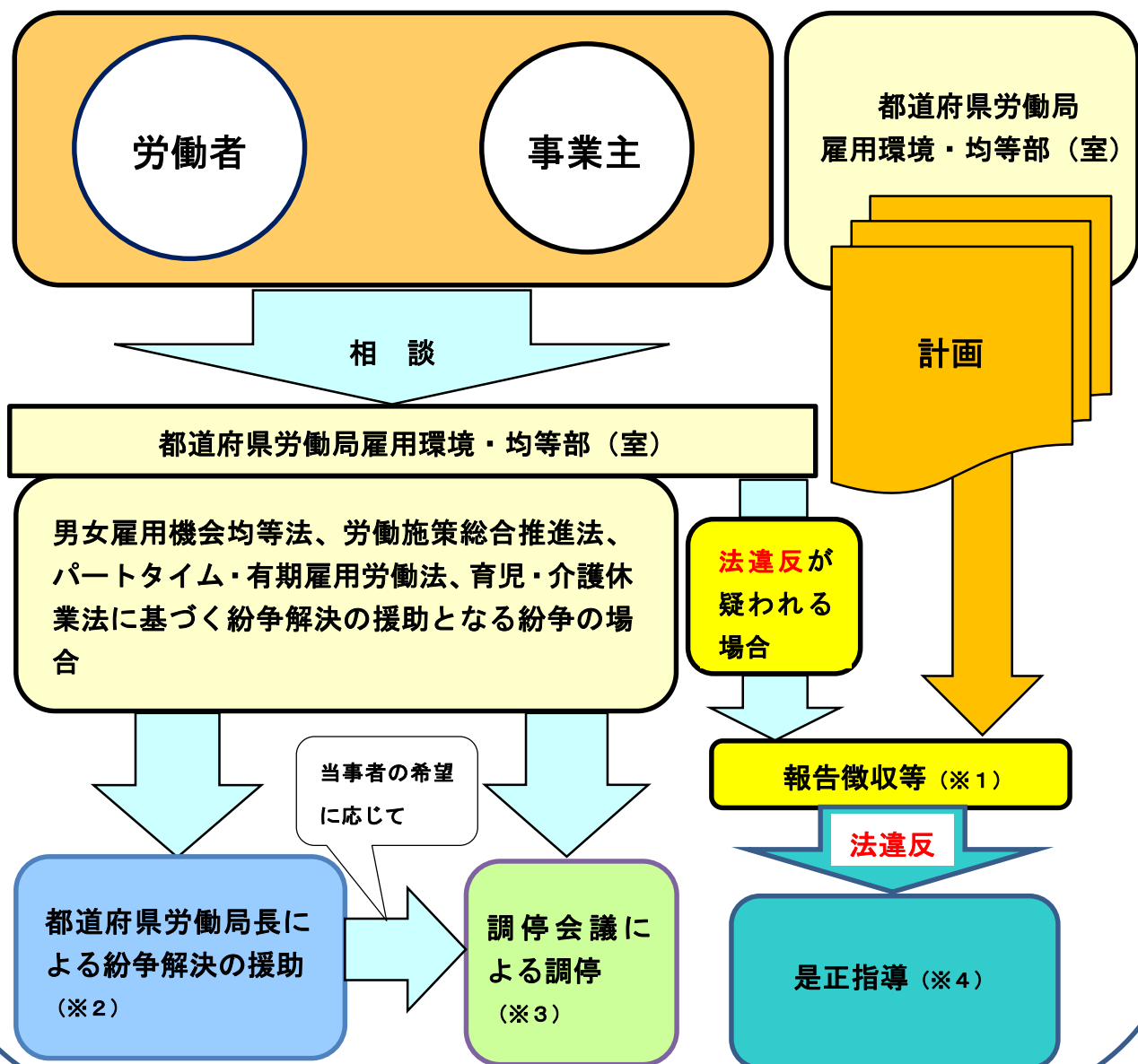


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		(件)		
		令和3年度	令和4年度	令和5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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)
	第9条の2関係(出生時育児休業(期間雇用者の出生時育児休業を除く))		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第9条の2関係(期間雇用者の出生時育児休業)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第9条の5関係(出生時育児休業中の就業)		0 (0.0%)	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(育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い)	10 (66.7%)	9 (75.0%)	12 (70.6%)
	第10条関係(出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	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(休業以外に係る不利益取扱い)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	1 (6.7%)	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21条第1項関係(個別周知・意向確認)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第21条第2項関係(妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い)		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 (8.3%)	1 (5.9%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)
	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 (6.7%)	1 (8.3%)	1 (5.9%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	1 (5.9%)
	小計	15 (100.0%)	12 (100.0%)	17 (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 (0.0%)	0 (0.0%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	0 (0.0%)	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%)	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 (0.0%)	2 (100.0%)
	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 (100.0%)	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 (0.0%)	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%)	0 (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 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	1 (100.0%)	1 (100.0%)	2 (100.0%)
合計		16	13	19

(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）