

令和5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（P1）

【誤】

【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、57,707件（対前年度比105.2%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4,348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3,027事業所に対し、6,214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216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4,348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2,615事業所に対し、3,746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1,603件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は593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8,396企業に対し、20,515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31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8,839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7,557事業所に対し、27,232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150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〕

【正】

【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法違反が確認された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〕

令和5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（P3）

【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 57,707 件（対前年度比 105.2%増）。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 6,214 件（構成割合 10.8%）、労働施策総合推進法関係が 3,746 件（6.5%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 20,515 件（35.6%）、育児・介護休業法関係が 27,232 件（47.2%）であった（図 1-2）。



※ 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。

【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 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）。



※ 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。

令和5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（P5）

【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 4,348 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 3,027 事業所（69.6％）に対し、6,214 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 1,686 件（27.1％）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）」の 1,575 件（25.4％）、「男女雇用機会均等推進者（第 13 条の 2 関係）」の 1,156 件（18.6％）の順となっている（表 2-2）。

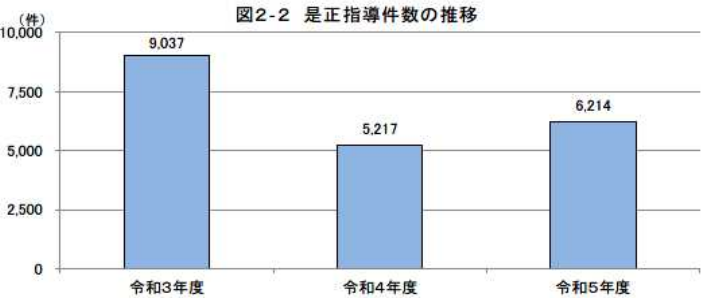


表2-2 是正指導件数の推移

	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%)	33 (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%)	33 (0.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	2,032 (22.5%)	1,243 (23.8%)	1,575 (25.4%)
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)	281 (3.1%)	348 (6.7%)	586 (9.4%)
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)	2,474 (27.4%)	1,439 (27.6%)	1,686 (27.1%)
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)	373 (4.1%)	366 (7.0%)	602 (9.7%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	2,641 (29.2%)	944 (18.1%)	534 (8.6%)
男女雇用機会均等推進者(第 13 条の 2 関係)	1,158 (12.8%)	812 (15.6%)	1,156 (18.6%)
その他	1 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)
合計	9,037 (100.0%)	5,217 (100.0%)	6,214 (100.0%)

【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 4,350 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）。

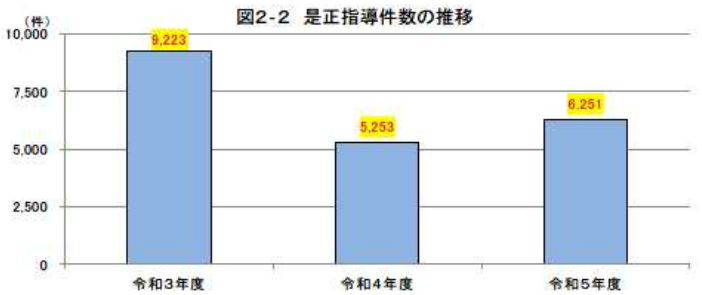


表2-2 是正指導件数の推移

	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%)

令和5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】

(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216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102件（47.2%）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（41.7%）となっている（表2-3）。
- ◆ 令和5年度中に援助を終了した214件（前年度受理した案件を含む。）のうち、139件（65.0%）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。

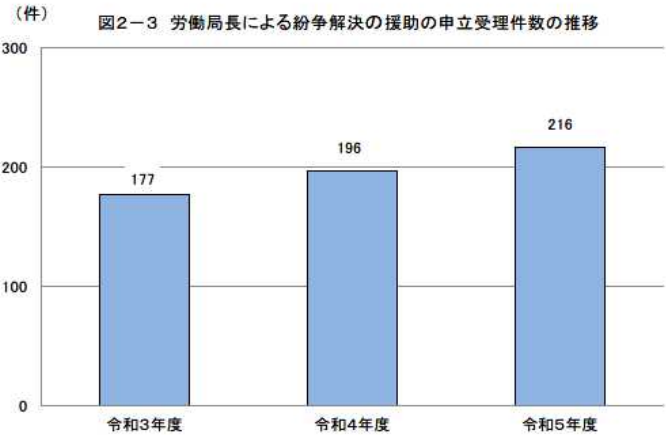


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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 (1.9%)
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)	93 (52.5%)	90 (45.9%)	102 (47.2%)
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 (41.7%)
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)	8 (4.5%)	11 (5.6%)	14 (6.5%)
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%)	216 (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。

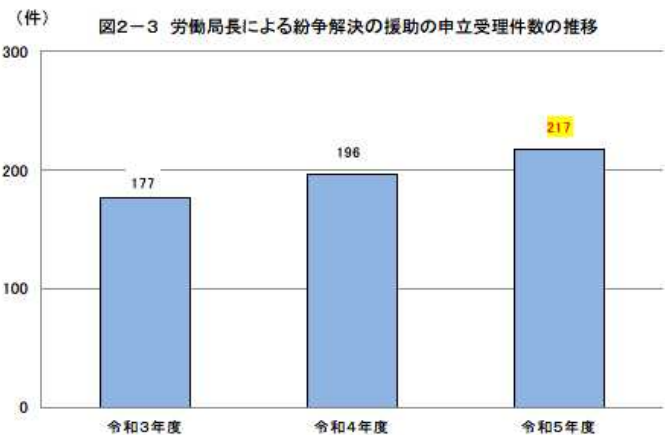


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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%)

令和5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】

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101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。

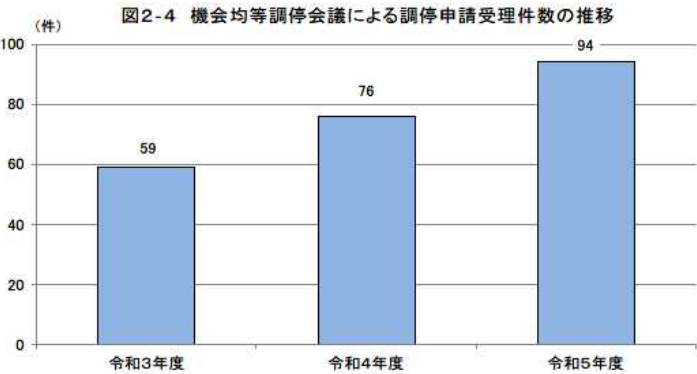


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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 (2.6%)	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 (25.4%)	15 (19.7%)	14 (14.9%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	42 (71.2%)	59 (77.6%)	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	59 (100.0%)	76 (100.0%)	94 (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。

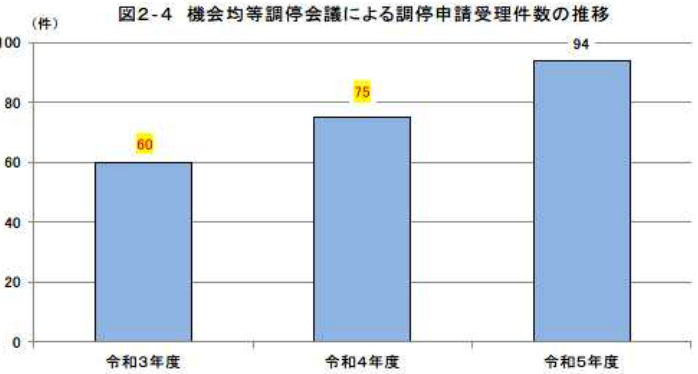


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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%)

【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4,348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2,615事業所（60.1%）に対し、3,746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2,247件（60.0%）となっている（表3-2）。

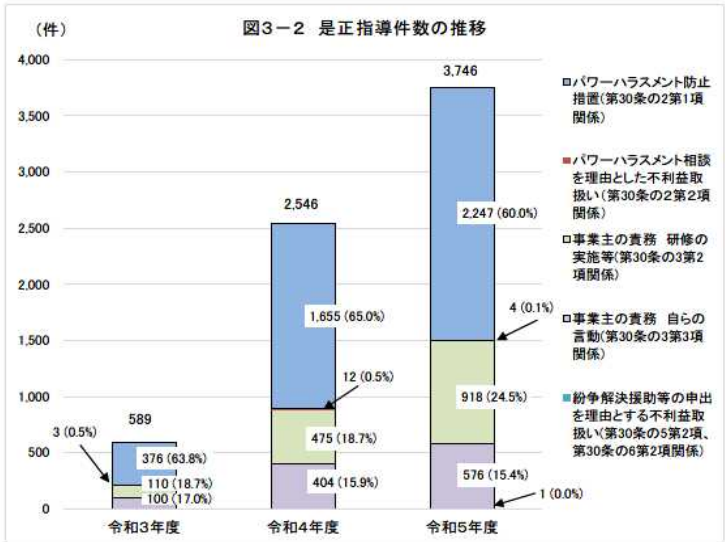


表3-2 是正指導件数の推移 (件)

	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 (63.8%)	1,655 (65.0%)	2,247 (60.0%)
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)	3 (0.5%)	12 (0.5%)	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 (18.7%)	475 (18.7%)	918 (24.5%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	100 (17.0%)	404 (15.9%)	576 (15.4%)
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	589 (100.0%)	2,546 (100.0%)	3,746 (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）。

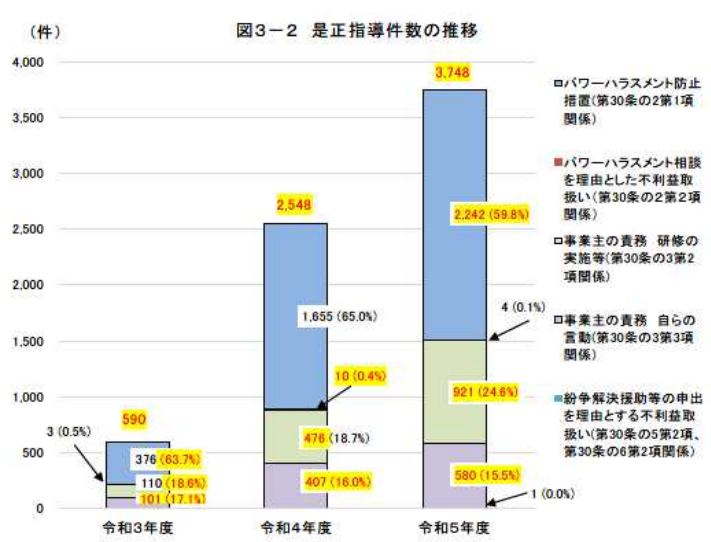


表3-2 是正指導件数の推移 (件)

	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%)

令和5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】

(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1,603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1,548（96.6%）、「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55件（3.4%）となっている（表3-3）。
- ◆ 令和5年度中に援助を終了した1,587件（前年度受理した案件を含む。）のうち、862件（54.3%）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。

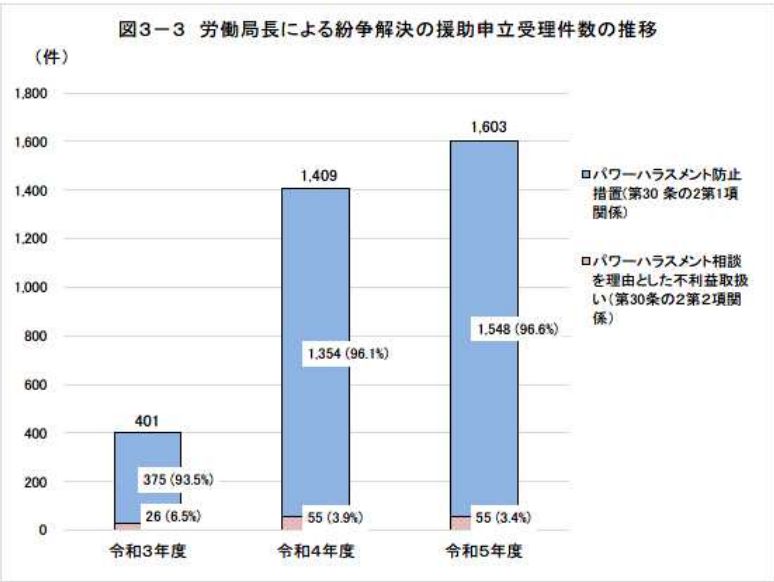


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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)	375 (93.5%)	1,354 (96.1%)	1,548 (96.6%)
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)	26 (6.5%)	55 (3.9%)	55 (3.4%)
合計	401 (100.0%)	1,409 (100.0%)	1,603 (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。

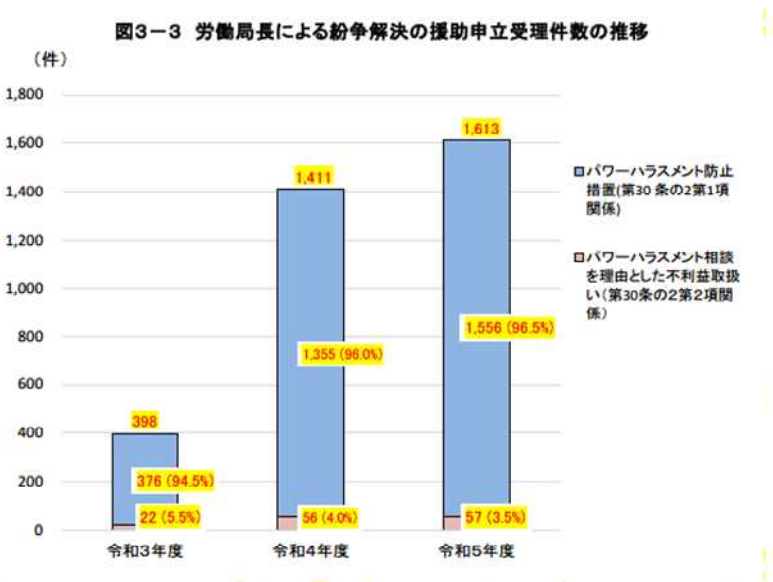


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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%)

令和5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】

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593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39件で、そのうち24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、140件が受諾勧告前の和解に至っている。

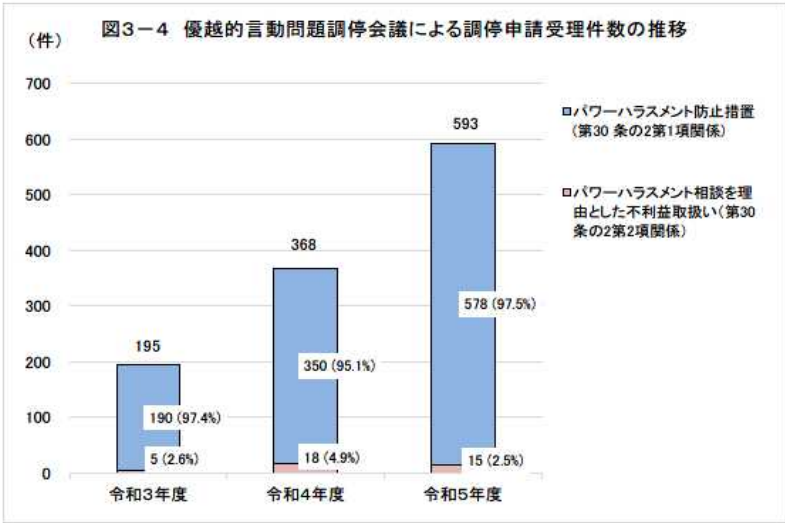


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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)	190 (97.4%)	350 (95.1%)	578 (97.5%)
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)	5 (2.6%)	18 (4.9%)	15 (2.5%)
合計	195 (100.0%)	368 (100.0%)	593 (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。

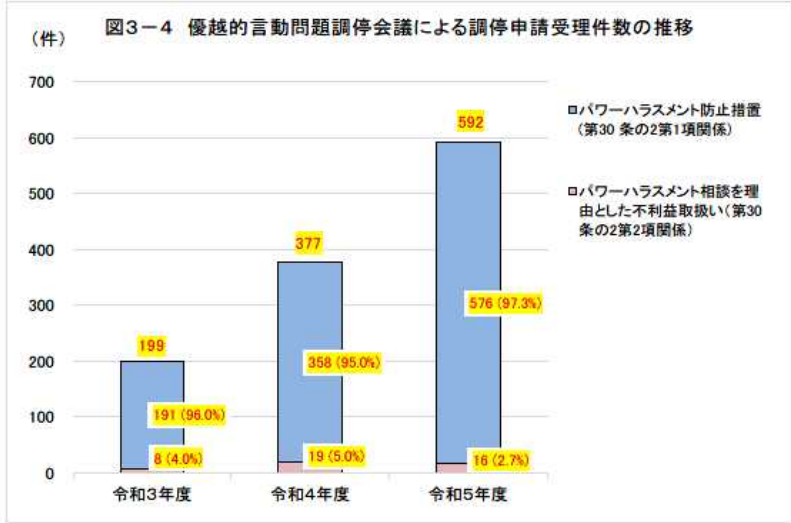


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	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%)

令和５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（P13）

【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)

- ◆ 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8,396社（75.1％）に対し、20,515件のは正指導を実施。
- ◆ 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4,751件（23.2％）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2,463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割以上が年度内には正・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

	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%	984	17.7%	4,751	23.2%
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%	11	0.1%
第7条関係 （就業規則の作成手続）	1,271	11.8%	564	10.1%	679	3.3%
第8条関係 （不合理な待遇の禁止）	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%	2,463	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%	9	0.2%	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%	294	5.3%	1,858	9.1%
第17条関係 （短時間・有期雇用管理者の選任）	1,762	16.4%	900	16.1%	2,607	12.7%
その他 （指針等）	1,208	11.2%	1,059	19.0%	1,628	7.9%
合計	10,738	100.0%	5,574	100.0%	20,515	100.0%

【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)

- ◆ 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件のは正指導を実施。
- ◆ 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割以上が年度内には正・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

	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%	986	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%	296	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%	1,058	18.9%	1,630	7.9%
合計	10,738	100.0%	5,574	100.0%	20,514	100.0%

令和 5 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】

(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31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（51.6%）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11件（35.5%）、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が3件（9.7%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が1件（3.2%）となっている。
- ◆ 令和5年度中に援助を終了した34件（前年度受理した案件を含む。）のうち、22件（64.7%）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

	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	9.7%
第8条関係(不合理な待遇の禁止)	14	53.8%	7	31.8%	16	51.6%
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	3.2%
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%	11	35.5%
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%	31	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（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

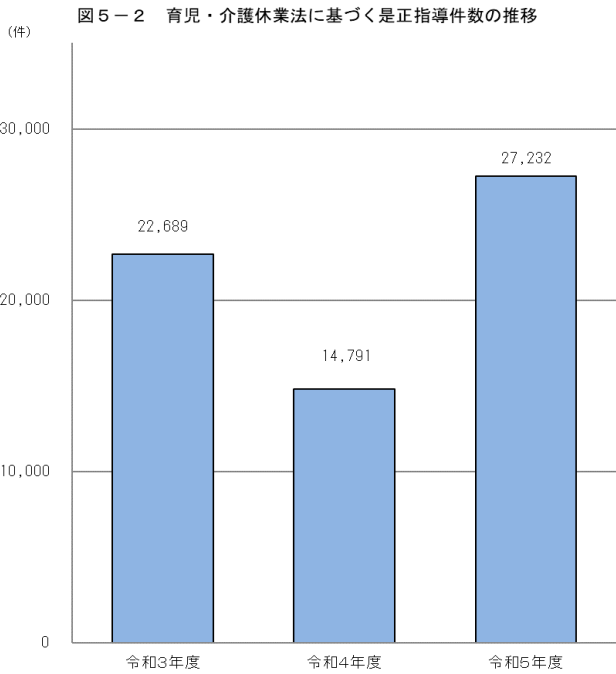
	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
第6条第1項関係(労働条件の文書交付等)	0	0.0%	0	0.0%	3	9.4%
第8条関係(不合理な待遇の禁止)	14	53.8%	7	31.8%	16	50.0%
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	2	7.7%	3	13.6%	0	0.0%
第11条第1項関係(職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第12条関係(福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条関係(通常の労働者への転換)	0	0.0%	4	18.2%	1	3.1%
第14条第1項関係(措置の内容の説明)	0	0.0%	0	0.0%	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%

令和5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（P18）

【誤】

(2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第56条)

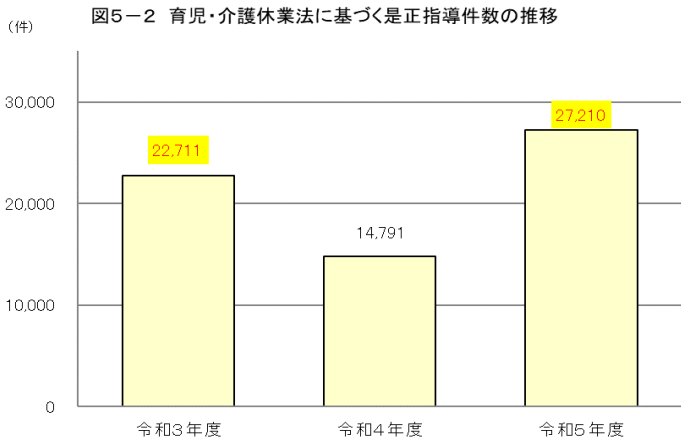
- ◆ 8,839 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された 7,557 事業所（85.5％）に対し、27,232 件の是正指導を実施（図 5-2）。
- ◆ 是正指導を行った 27,232 件のうち育児関係は 14,819 件、介護関係は 9,568 件（表 5-3）。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「第 22 条第 1 項関係（雇用環境整備）」が 3,458 件（23.3％）、「第 5 条関係（育児休業）」が 2,709 件（18.3％）、「第 25 条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が 2,106 件（14.2％）、介護関係では、「第 11 条関係（介護休業）」が 2,406 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 2,053 件（21.5％）、「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）。



【正】

(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 9,568 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 2,408 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）。



令和5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】

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)	1,591 (16.7%)	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%)	666 (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%)	1,435 (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)	335 (3.5%)	162 (2.1%)	321 (2.2%)
	第19条関係(深夜業の制限)	173 (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%)	278 (1.9%)
	第22条第1項関係(雇用環境整備)		1,461 (19.3%)	3,458 (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)	602 (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)	2,749 (28.9%)	1,606 (21.2%)	2,106 (14.2%)
	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	9,511 (100.0%)	7,582 (100.0%)	14,819 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	2,044 (19.5%)	1,516 (26.7%)	2,406 (25.1%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	2,016 (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)	585 (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)	394 (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)	1,711 (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)	506 (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)	2,707 (25.9%)	1,557 (27.4%)	2,053 (21.5%)
	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)	58 (0.6%)	34 (0.6%)	95 (1.0%)
	小計	10,463 (100.0%)	5,677 (100.0%)	9,568 (100.0%)
	職業家庭両立推進者	2,715	1,532	2,845
	合計	22,689	14,791	27,232

【正】

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 (16.6%)	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

※「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5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】

(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150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（53.2%）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24件（17.3%）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142件のうち、112件（78.9%）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。

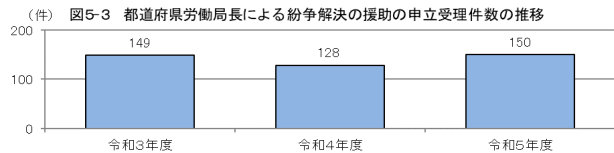


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
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%)	24 (17.3%)
第5条関係(期間雇用者の育児休業)	3 (2.1%)	5 (4.2%)	8 (5.8%)
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 (2.2%)
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)	82 (58.6%)	52 (43.3%)	74 (53.2%)
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18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%)	5 (3.6%)
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)	9 (6.4%)	7 (5.8%)	8 (5.8%)
第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	8 (5.7%)	6 (5.0%)	1 (0.7%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	3 (2.1%)	4 (3.3%)	6 (4.3%)
小計	140 (100.0%)	120 (100.0%)	139 (100.0%)
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)	2 (22.2%)	1 (12.5%)	2 (18.2%)
第16条の9関係(期間雇用者の介護休業を除く)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	4 (36.4%)
第16条の9関係(期間雇用者の介護休業)	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	150

【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（52.3%）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。

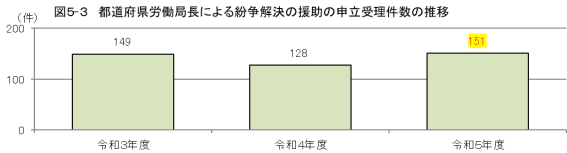


表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
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18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%)	8 (5.6%)
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業)	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%)	149 (100.0%)
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)	2 (22.2%)	1 (12.5%)	2 (18.2%)
第16条の9関係(期間雇用者の介護休業を除く)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	4 (36.4%)
第16条の9関係(期間雇用者の介護休業)	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業)	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

※「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5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】

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17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。

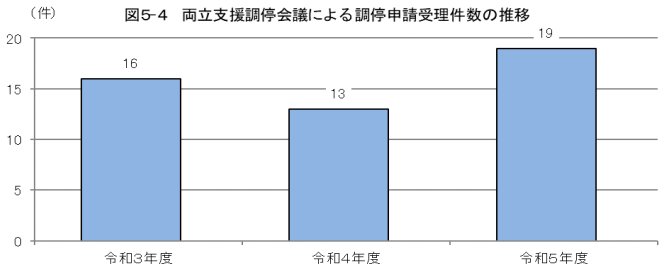


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		(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%)	1 (8.3%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	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 (100.0%)
	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 (8.3%)
	第25条(休業等に関するハラスメントの防止措置)	2 (13.3%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)
	小計	15 (100.0%)	12 (100.0%)	17 (141.7%)
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条の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(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%)
合計		16	13	19

【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。

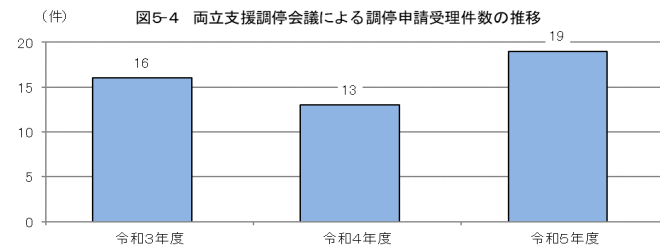


表5-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		(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 (100.0%)	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条の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(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%)
合計		16	13	19

※「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。