

## 令和6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】

#### 2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和6年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、19,145件（対前年度比1.7%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5,074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3,259事業所に対し、5,087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210件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は80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6年度の労働施策総合推進法の相談件数は、72,789件（対前年度比15.8%増）であった。〔P8〕
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った3,189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1,882事業所に対し、2,720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1,635件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は573件であった。〔P10、11〕

### 【正】

#### 2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和6年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、19,145件（対前年度比1.7%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5,074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3,259事業所に対し、5,087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210件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は81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6年度の労働施策総合推進法の相談件数は、72,789件（対前年度比15.8%増）であった。〔P8〕
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った3,189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1,882事業所に対し、2,720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1,635件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は574件であった。〔P10、11〕

令和6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80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67件（83.8%）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（12.5%）となっている（表2-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和6年度に調停を開始した72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9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。また、28件が受諾勧告前の和解に至っている。

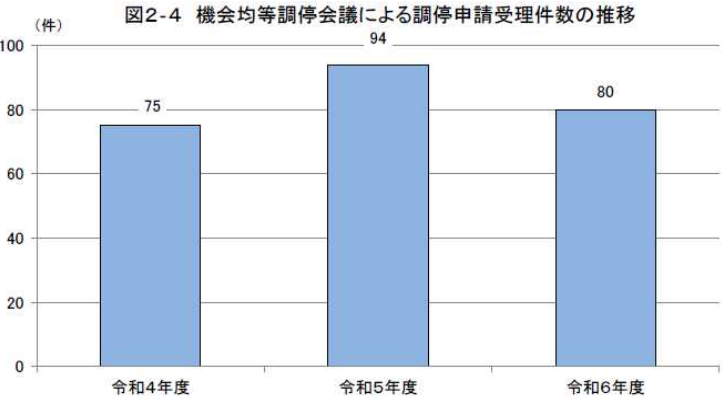


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2	(2.7%)	0	(0.0%)	2	(2.5%)
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	(20.0%)	14	(14.9%)	10	(12.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	58	(77.3%)	76	(80.9%)	67	(83.8%)
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)	0	(0.0%)	2	(2.1%)	1	(1.3%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0	(0.0%)	2	(2.1%)	0	(0.0%)
合計	75	(100.0%)	94	(100.0%)	80	(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81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68件（84.0%）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（12.3%）となっている（表2-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和6年度に調停を開始した73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9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。また、28件が受諾勧告前の和解に至っている。

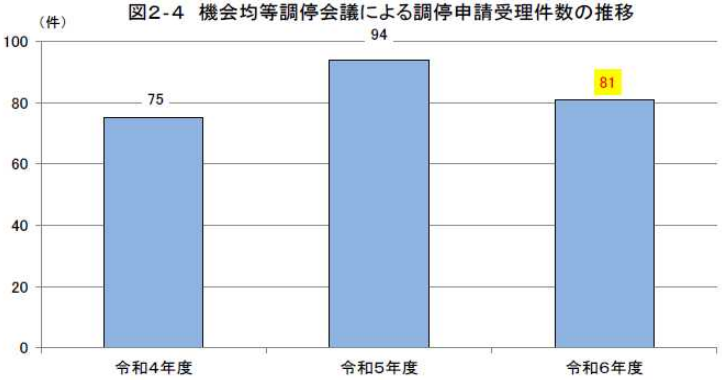


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2	(2.7%)	0	(0.0%)	2	(2.5%)
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	(20.0%)	14	(14.9%)	10	(12.3%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	58	(77.3%)	76	(80.9%)	68	(84.0%)
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)	0	(0.0%)	2	(2.1%)	1	(1.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0	(0.0%)	2	(2.1%)	0	(0.0%)
合計	75	(100.0%)	94	(100.0%)	81	(100.0%)

令和 6 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 573 件（図 3-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した 578 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 17 件で、そのうち 13 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、200 件が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の推移

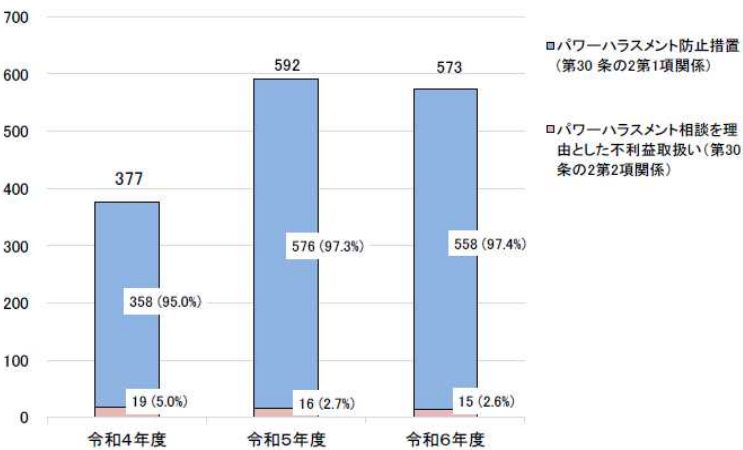


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和4年度	令和5年度	令和6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)	358 (95.0%)	576 (97.3%)	558 (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)	19 (5.0%)	16 (2.7%)	15 (2.6%)
合計	377 (100.0%)	592 (100.0%)	573 (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 574 件（図 3-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した 579 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 17 件で、そのうち 13 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、200 件が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の推移

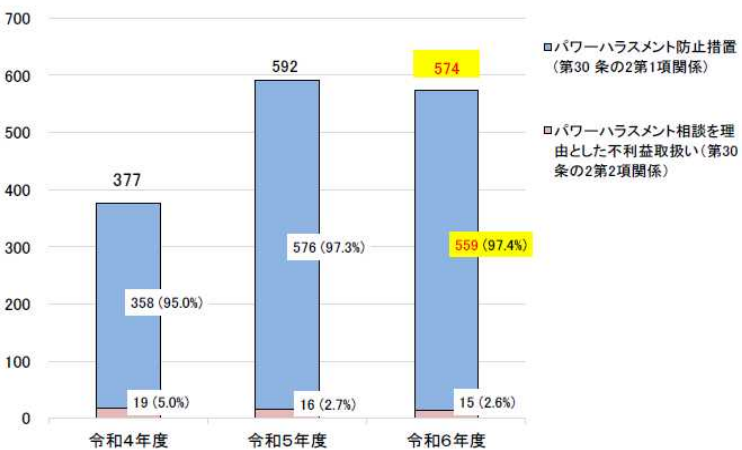


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和4年度	令和5年度	令和6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)	358 (95.0%)	576 (97.3%)	559 (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)	19 (5.0%)	16 (2.7%)	15 (2.6%)
合計	377 (100.0%)	592 (100.0%)	574 (100.0%)