

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、57,723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]

【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、**1,618**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（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 1,613 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

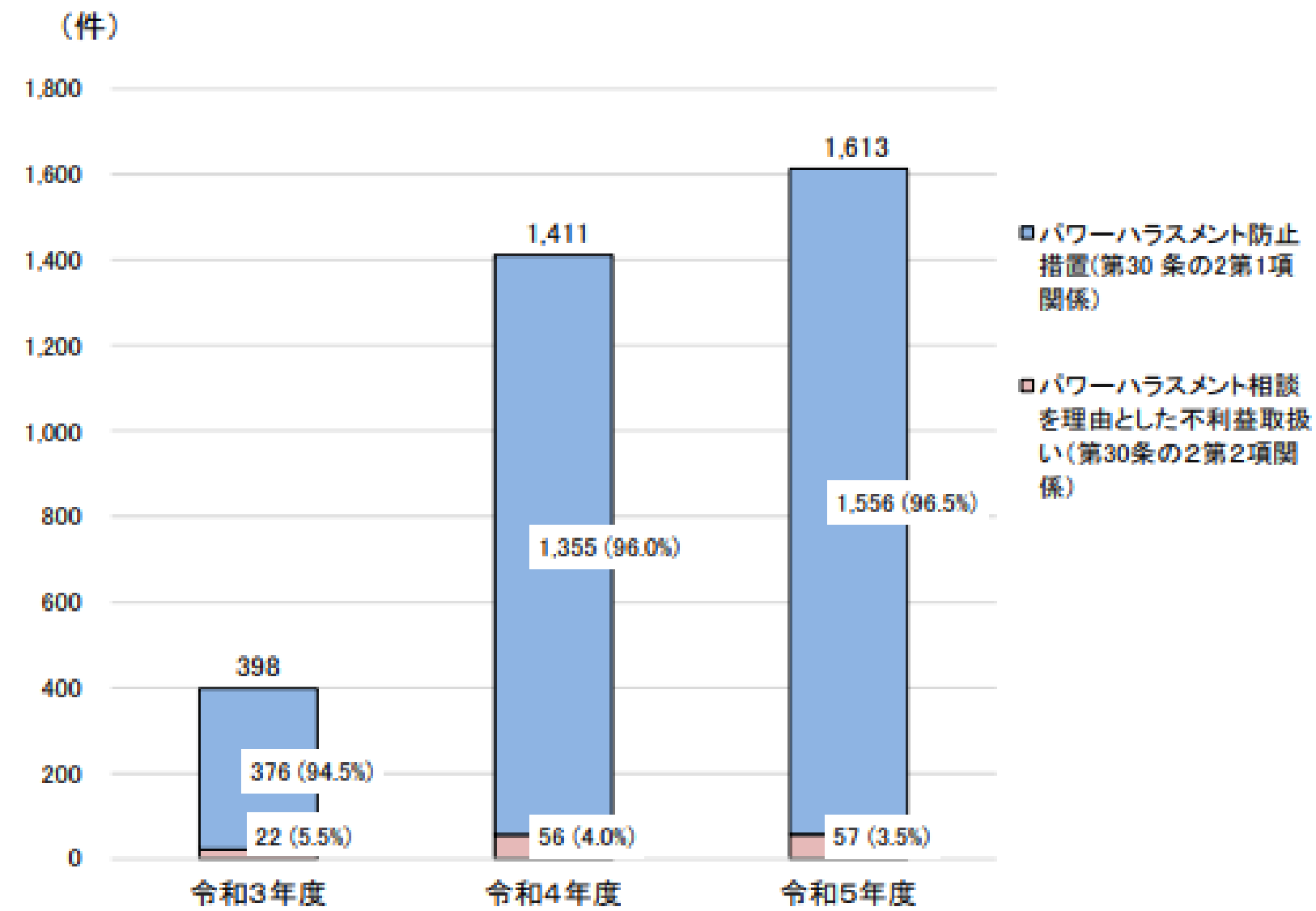


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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%)

【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 1,618 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 1,561（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 1,578 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、868 件（55.0%）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。

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

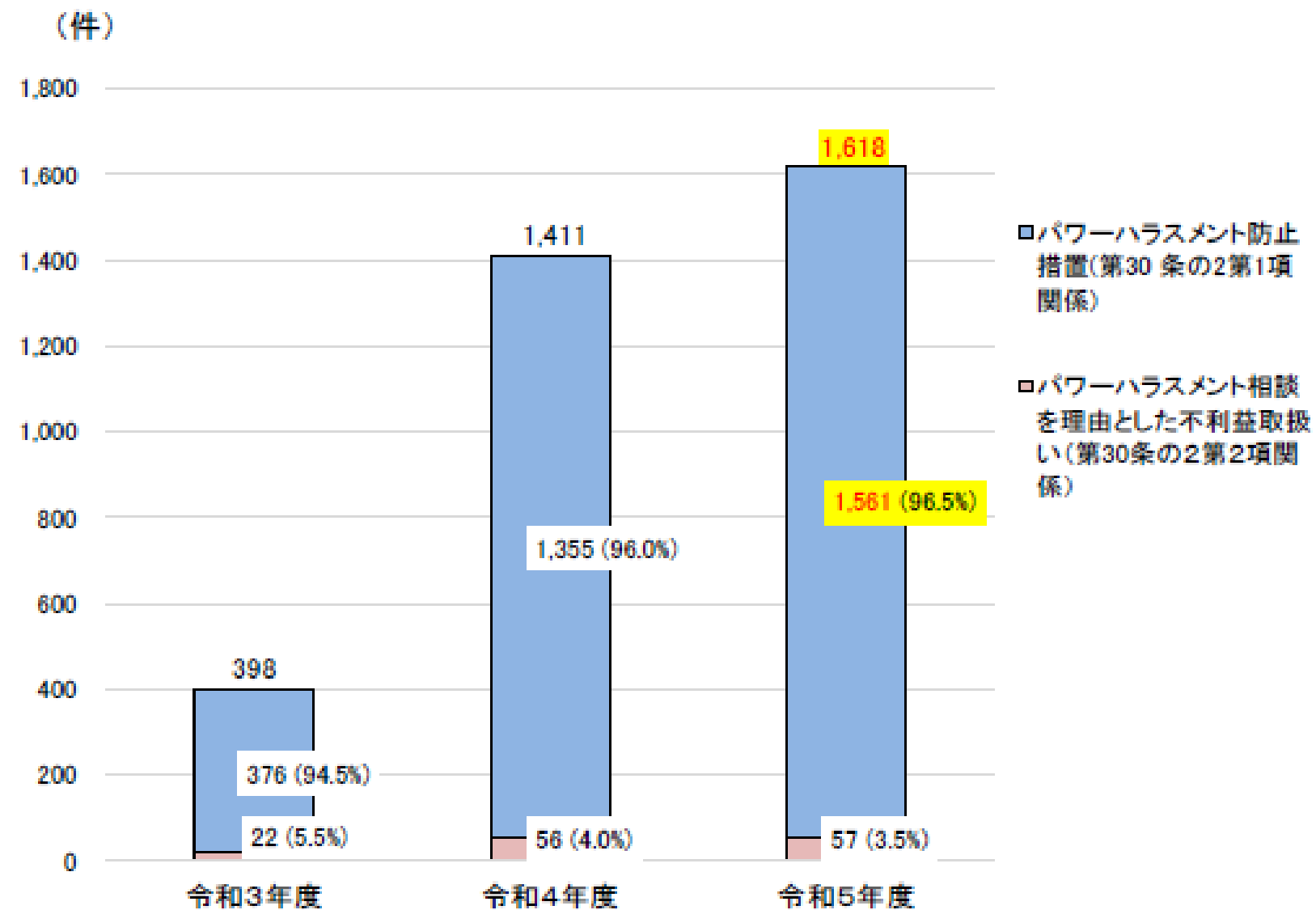


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	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%)	1,561 (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%)	1,618 (100.0%)