

令和7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7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、育児・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は、226,942件であった。[P 3]
- ◆ 雇用環境・均等部（室）が行った上記5法に関する是正指導件数は、55,087件であった。[P 4]
なお、令和6年度11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法を除く、上記4法については、相談件数は224,255件（前年度比10.8%増）、是正指導件数は49,532件（対前年度比11.5%増）であった。

2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和7年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、21,320件（対前年度比11.4%増）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。[P 5]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った4,270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1,924事業所に対し、4,120件の是正指導を実施した。[P 6]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は292件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は127件であった。[P 7、8]

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7年度の労働施策総合推進法の相談件数は、80,969件（対前年度比11.2%増）であった。[P 9]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った3,034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1,714事業所に対し、2,525件の是正指導を実施した。[P10]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1,675件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は692件であった。[P11、12]

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆ 令和7年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は、5,316件（対前年度比18.9%減）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。[P13]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った11,005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7,966企業に対し、19,265件の是正指導を実施した。[P14]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は23件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は7件であった。[P15、16]

5 育児・介護休業法の施行状況

- ◆ 令和7年度の育児・介護休業法の相談件数は、116,650件（対前年度比12.4%増）で、相談内容は、育児関係の相談が約8割を占め、そのうち「育児休業以外（子の看護等休暇、所定労働時間の短縮の措置等など）」に関する相談が最も多かった。〔P17、18〕
雇用管理の実態把握を行った7,795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6,057事業所に対し、23,622件の是正指導を実施した。〔P19、20〕
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は201件、両立支援調停会議による調停申請受理件数は27件であった。〔P21～24〕

6 フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況

- ◆ 令和7年度のフリーランス・事業者間取引適正化等法の相談件数は2,687件で、ハラスメント対策に係る体制整備に関する相談が最も多かった。〔P25〕
- ◆ 申出受理件数は291件、申出内容別件数の合計は349件で、ハラスメント対策に係る体制整備に関する申出が最も多かった〔P26〕
- ◆ 令和7年度は2,651事業所を対象に調査等を行った。フリーランス・事業者間取引適正化等法違反が確認された2,002事業所に対し、5,555件の是正指導を実施した。〔P27〕

〈利用上の注意〉

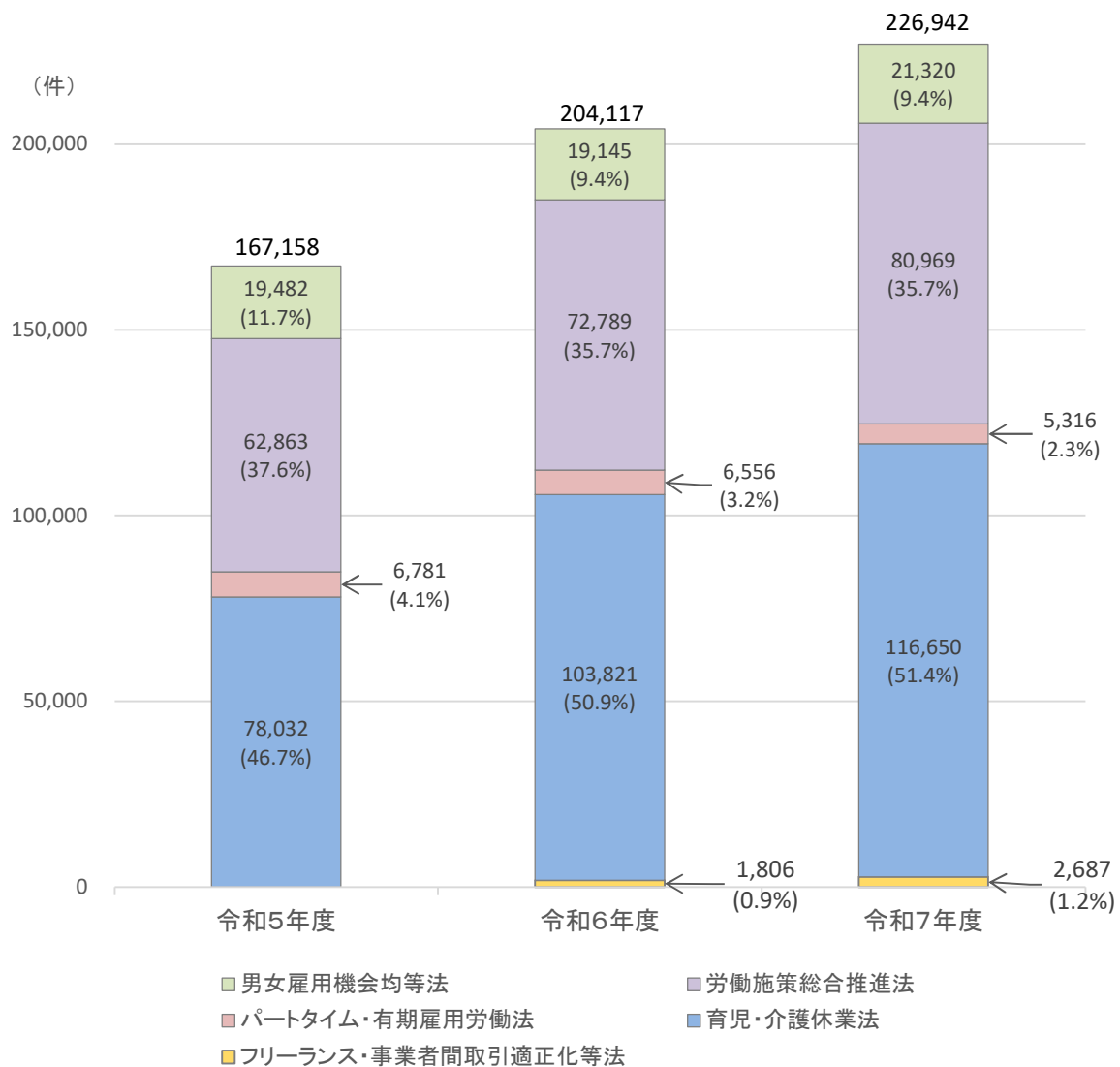
構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

1 全体の状況(相談件数、是正指導件数)

(1) 相談の状況

- ◆ 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・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等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 226,942 件。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 21,320 件(構成割合 9.4%)、労働施策総合推進法関係が 80,969 件(35.7%)、パートタイム・有期雇用労働法関係が 5,316 件(2.3%)、育児・介護休業法関係が 116,650 件(51.4%)、フリーランス・事業者間取引適正化等法関係が 2,687 件(1.2%)であった(図1-1)。

図1-1 相談件数の推移(全体)

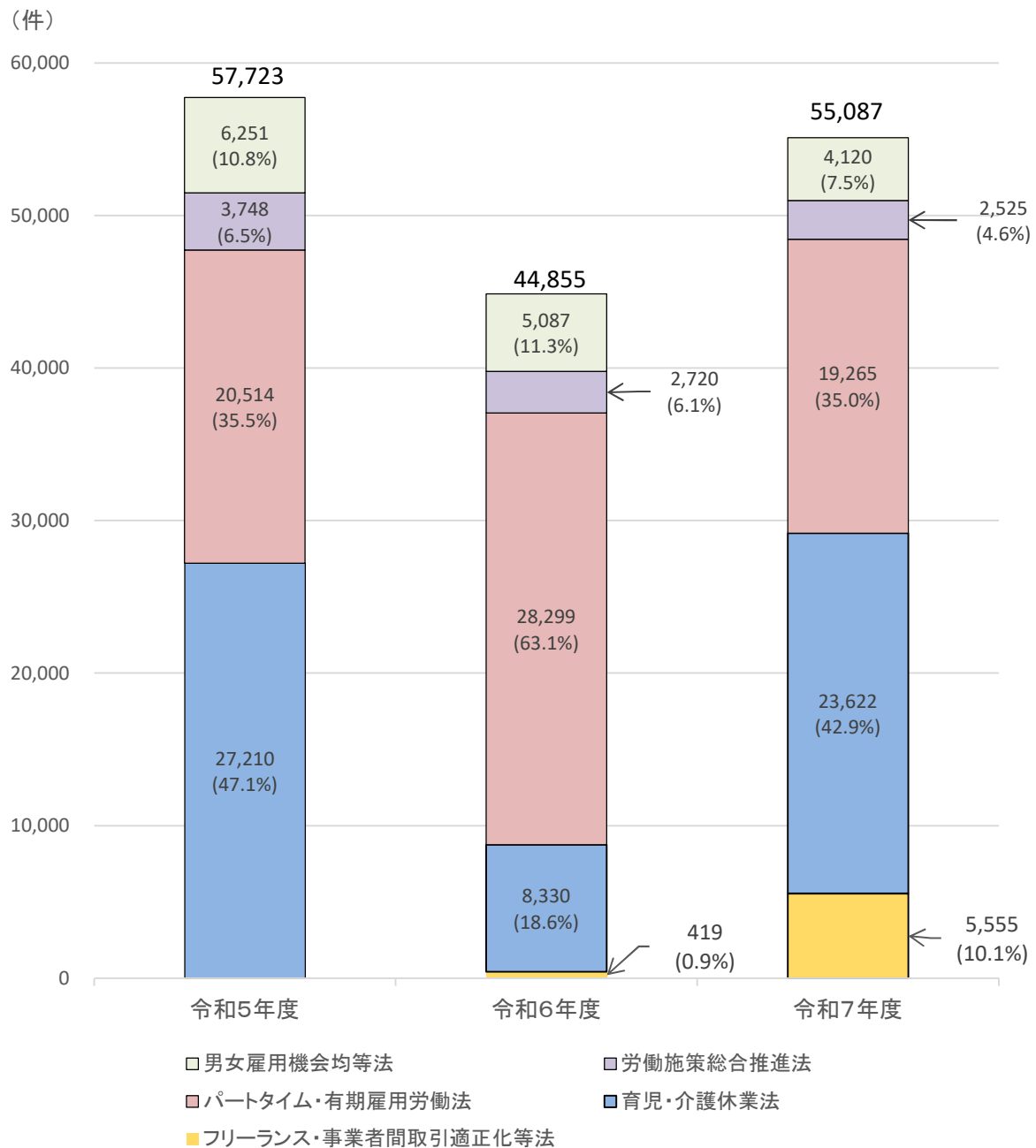


※ フリーランス・事業者間取引適正化等法については、施行日である令和6年11月1日以降の件数(令和6年度からの集計)。

(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、育児・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法に関する是正指導件数は 55,087 件。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が 4,120 件（構成割合 7.5%）、労働施策総合推進法関係が 2,525 件（4.6%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 19,265 件（35.0%）、育児・介護休業法関係が 23,622 件（42.9%）、フリーランス・事業者間取引適正化等法が 5,555 件（10.1%）であった（図 1-2）。

図1-2 是正指導件数の推移(全体)



※ フリーランス・事業者間取引適正化等法については、施行日である令和 6 年 11 月 1 日以降の件数（令和 6 年度からの集計）。

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 21,320 件(対前年度比 11.4%増) (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 8,723 件(40.9%)、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 5,721 件(26.8%)、「母性健康管理(第 12 条、13 条関係)」に関する相談が 2,984 件(14.0%) となっている(表 2-1)。

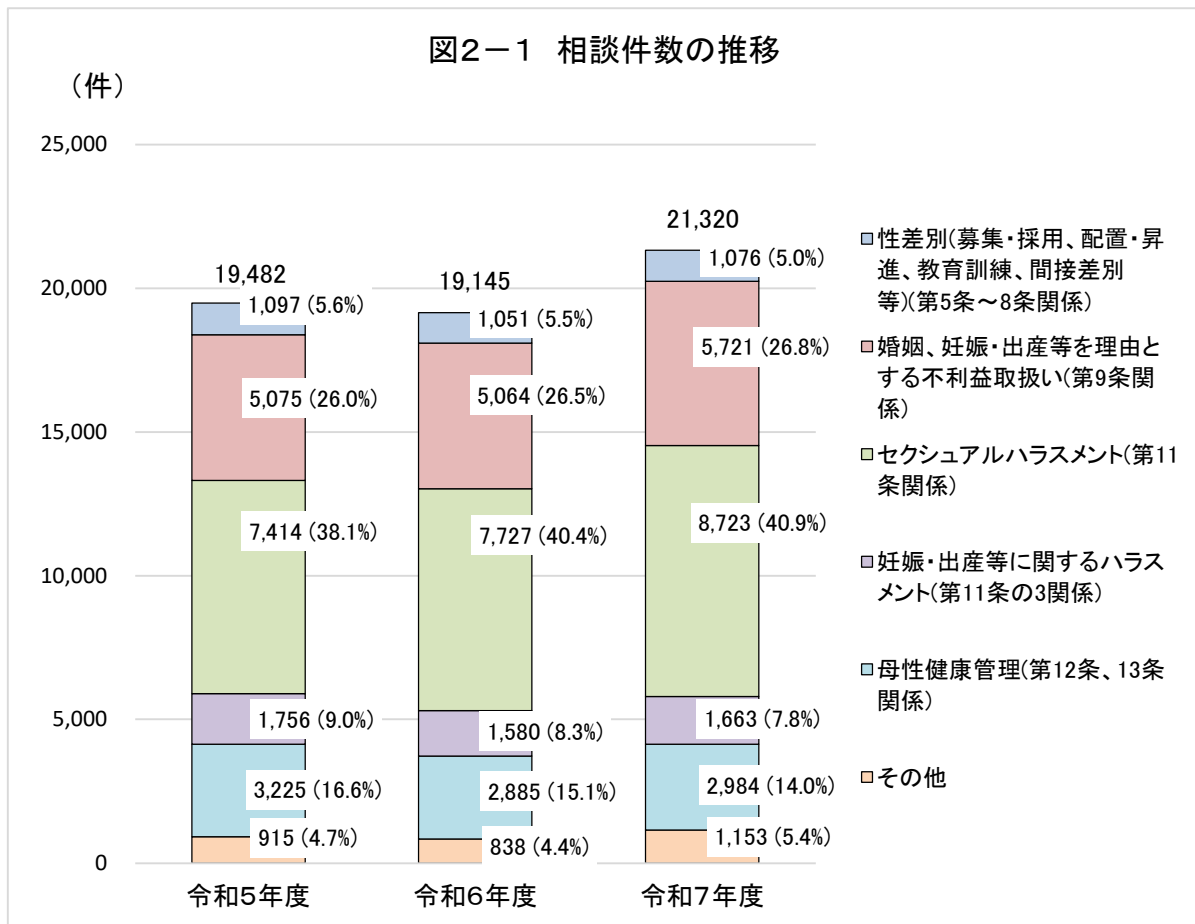


表2-1 相談件数の推移

(件)

	令和5年度		令和6年度		令和7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)	1,097	(5.6%)	1,051	(5.5%)	1,076	(5.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)	5,075	(26.0%)	5,064	(26.5%)	5,721	(26.8%)
セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)	7,414	(38.1%)	7,727	(40.4%)	8,723	(40.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 3 関係)	1,756	(9.0%)	1,580	(8.3%)	1,663	(7.8%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	3,225	(16.6%)	2,885	(15.1%)	2,984	(14.0%)
その他	915	(4.7%)	838	(4.4%)	1,153	(5.4%)
合計	19,482	(100.0%)	19,145	(100.0%)	21,320	(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 4,270 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 1,924 事業所 (45.1%) に対し、4,120 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 1,092 件 (26.5%) 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 1,056 件 (25.6%)、「男女雇用機会均等推進者 (第 13 条の 2 関係)」の 847 件 (20.6%) の順となっている (表 2-2)。

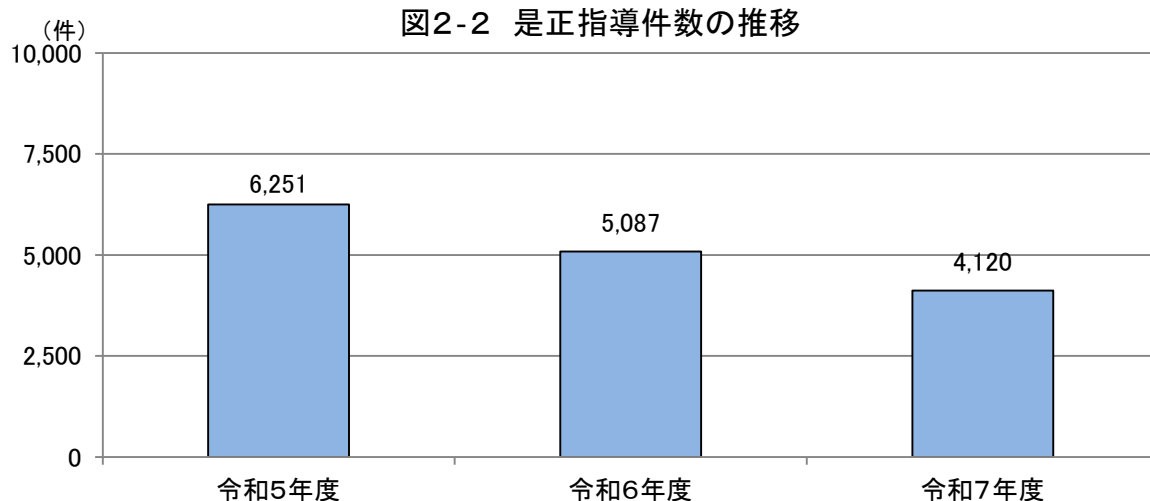


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
募集・採用(第 5 条関係)	25 (0.4%)	45 (0.9%)	31 (0.8%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)	15 (0.2%)	17 (0.3%)	11 (0.3%)
間接差別(第 7 条関係)	0 (0.0%)	1 (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)	31 (0.5%)	20 (0.4%)	27 (0.7%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	1,573 (25.2%)	1,302 (25.6%)	1,056 (25.6%)
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)	605 (9.7%)	441 (8.7%)	446 (10.8%)
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)	1,685 (27.0%)	1,364 (26.8%)	1,092 (26.5%)
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)	622 (10.0%)	448 (8.8%)	429 (10.4%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	534 (8.5%)	414 (8.1%)	178 (4.3%)
男女雇用機会均等推進者(第 13 条の 2 関係)	1,159 (18.5%)	1,033 (20.3%)	847 (20.6%)
その他	2 (0.0%)	2 (0.0%)	3 (0.1%)
合計	6,251 (100.0%)	5,087 (100.0%)	4,120 (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 292 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 158 件（54.1%）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）」97 件（33.2%）となっている（表 2-3）。
- ◆ 令和 7 年度中に援助を終了した 289 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、176 件（60.9%）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。

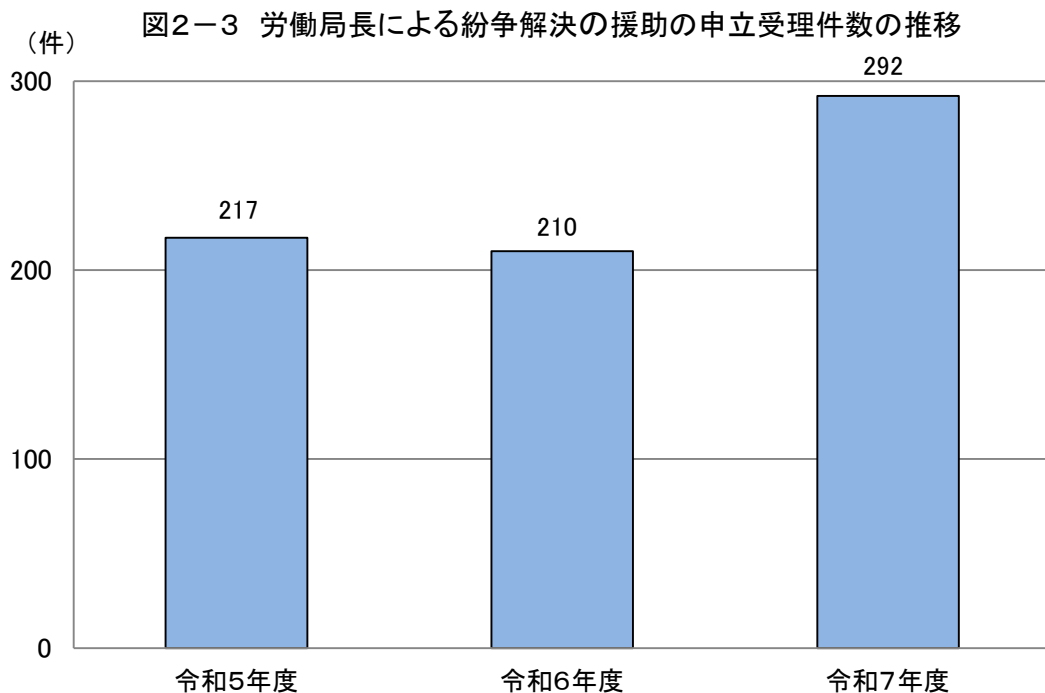


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
募集・採用(第 5 条関係)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)	4 (1.8%)	1 (0.5%)	5 (1.7%)
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)	105 (48.4%)	119 (56.7%)	158 (54.1%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	90 (41.5%)	70 (33.3%)	97 (33.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第 11 条の 3 関係)	12 (5.5%)	10 (4.8%)	10 (3.4%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	5 (2.3%)	10 (4.8%)	21 (7.2%)
合計	217 (100.0%)	210 (100.0%)	292 (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 127 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 93 件（73.2%）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 18 件（14.2%）となっている（表 2-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、令和 7 年度に調停を開始した 123 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 4 件で、そのうち 4 件全てが調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。また、44 件が受諾勧告前の和解に至っている。

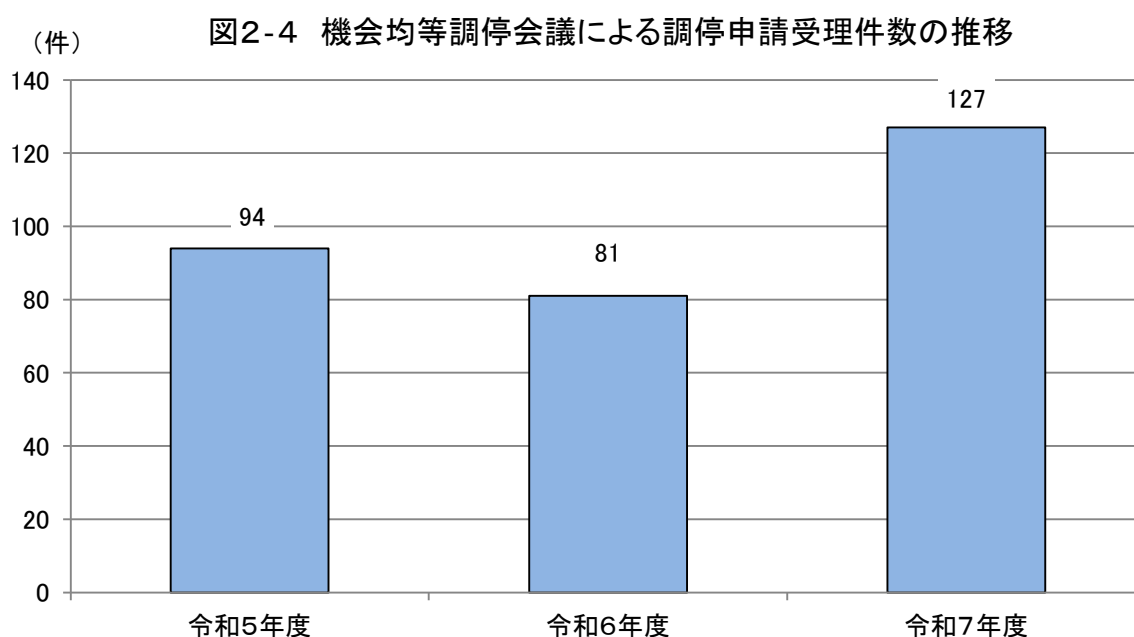


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

（件）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)	0 (0.0%)	2 (2.5%)	9 (7.1%)
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)	14 (14.9%)	10 (12.3%)	18 (14.2%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)	76 (80.9%)	68 (84.0%)	93 (73.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第 11 条の 3 関係)	2 (2.1%)	1 (1.2%)	5 (3.9%)
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	2 (2.1%)	0 (0.0%)	2 (1.6%)
合計	94 (100.0%)	81 (100.0%)	127 (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 80,969 件（対前年度比 11.2%増）（図 3-1）。
- ◆ パワーハラスメント（第 30 条の 2 関係）に関する法令・制度の内容等に係る問合せは 33,583 件、労推法違反の疑いのある相談は 43,931 件となっている。

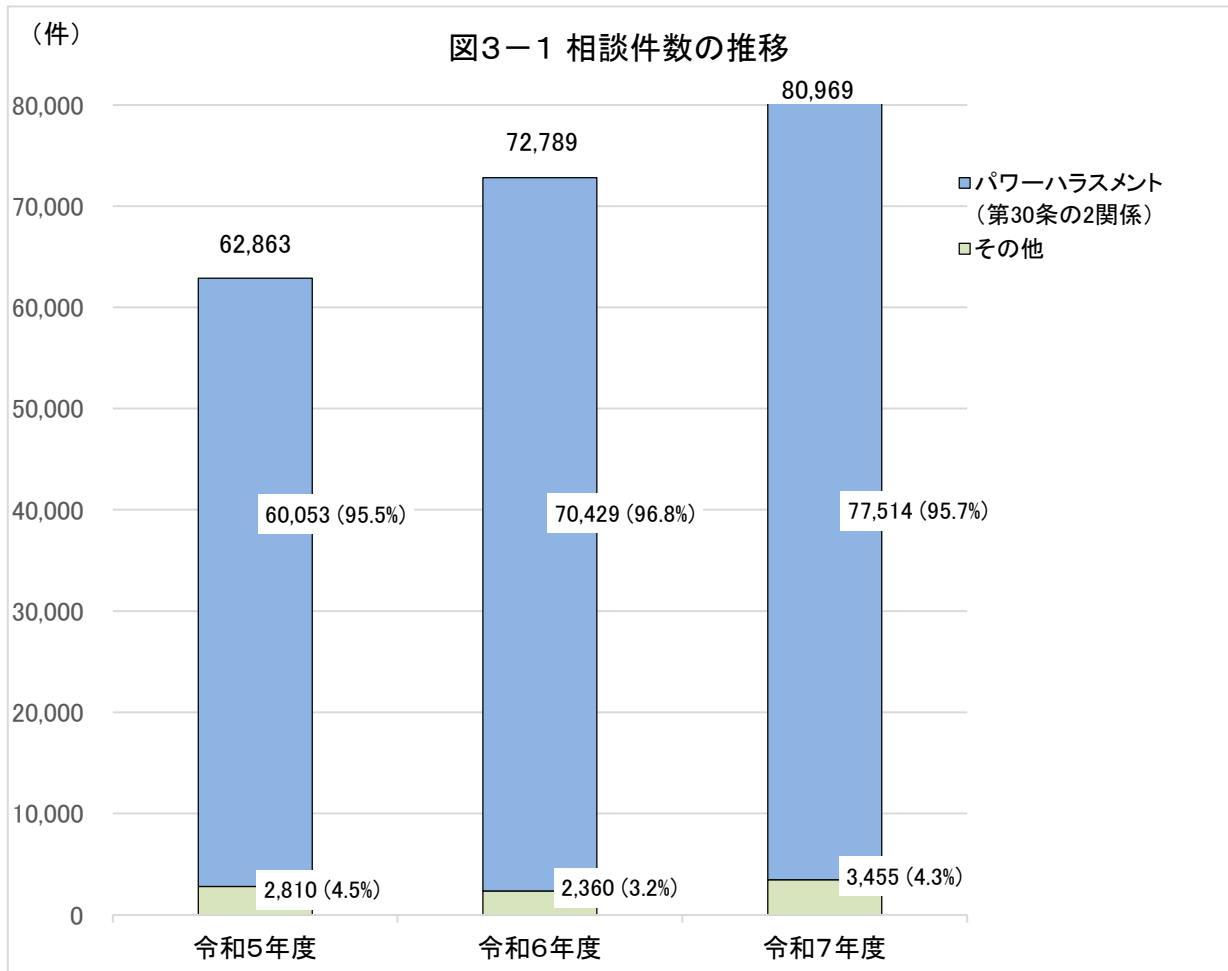


表3-1 相談件数の推移

（件）

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
パワーハラスメント （第 30 条の 2 関係）	60,053	(95.5%)	70,429	(96.8%)	77,514	(95.7%)
その他	2,810	(4.5%)	2,360	(3.2%)	3,455	(4.3%)
合計	62,863	(100.0%)	72,789	(100.0%)	80,969	(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 3,034 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 1,714 事業所(56.5%)に対し、2,525 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 1,524 件(60.4%)となっている(表 3-2)。

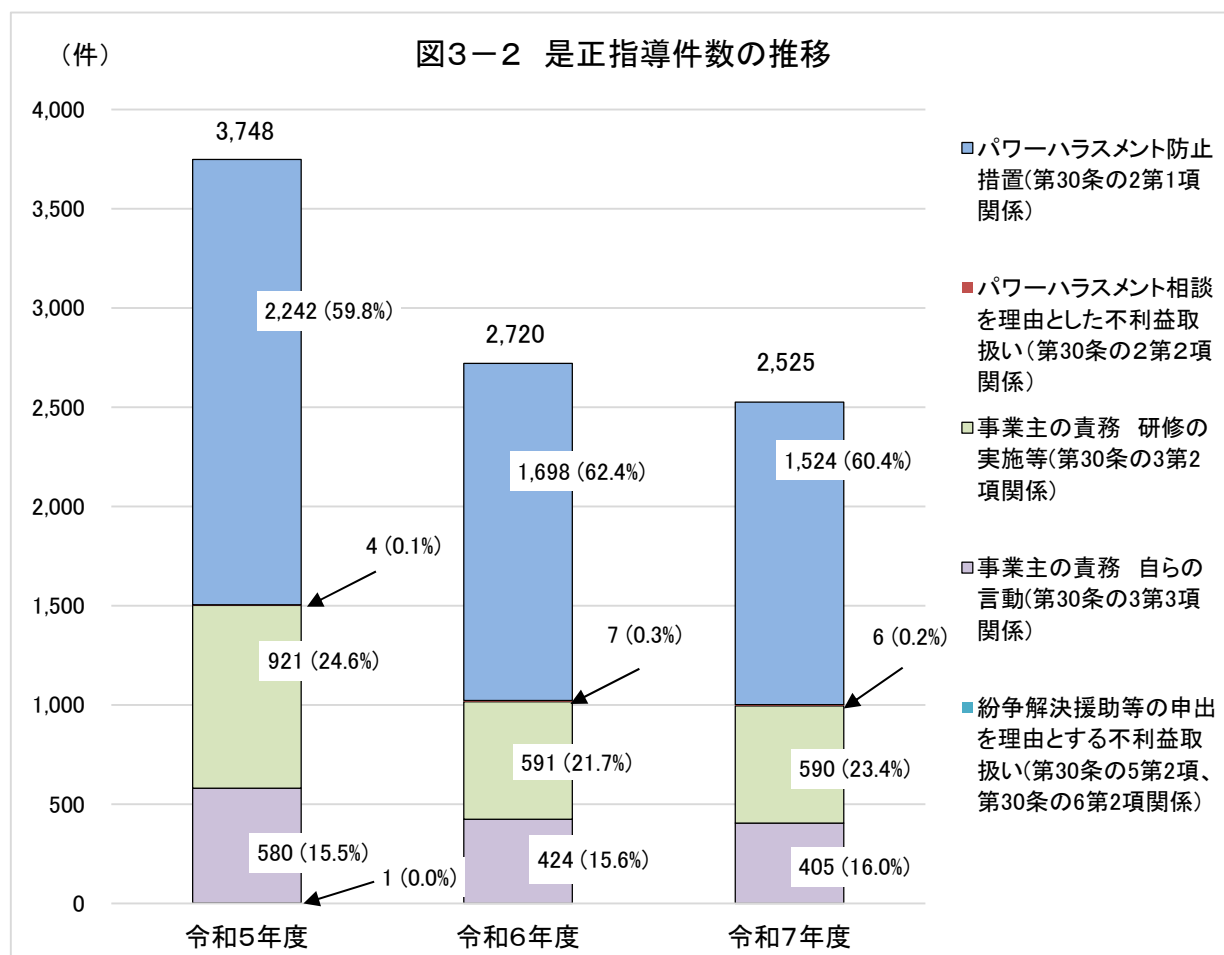


表 3-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和5年度	令和6年度	令和7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)	2,242 (59.8%)	1,698 (62.4%)	1,524 (60.4%)
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)	4 (0.1%)	7 (0.3%)	6 (0.2%)
事業主の責務 研修の実施等(第 30 条の 3 第 2 項関係)	921 (24.6%)	591 (21.7%)	590 (23.4%)
事業主の責務 自らの言動(第 30 条の 3 第 3 項関係)	580 (15.5%)	424 (15.6%)	405 (16.0%)
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)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	3,748 (100.0%)	2,720 (100.0%)	2,525 (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1,675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1,622(96.8%)、「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)」が53件(3.2%)となっている(表3-3)。
- ◆ 令和7年度中に援助を終了した1,648件(前年度受理した案件を含む。)のうち、956件(58.0%)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。

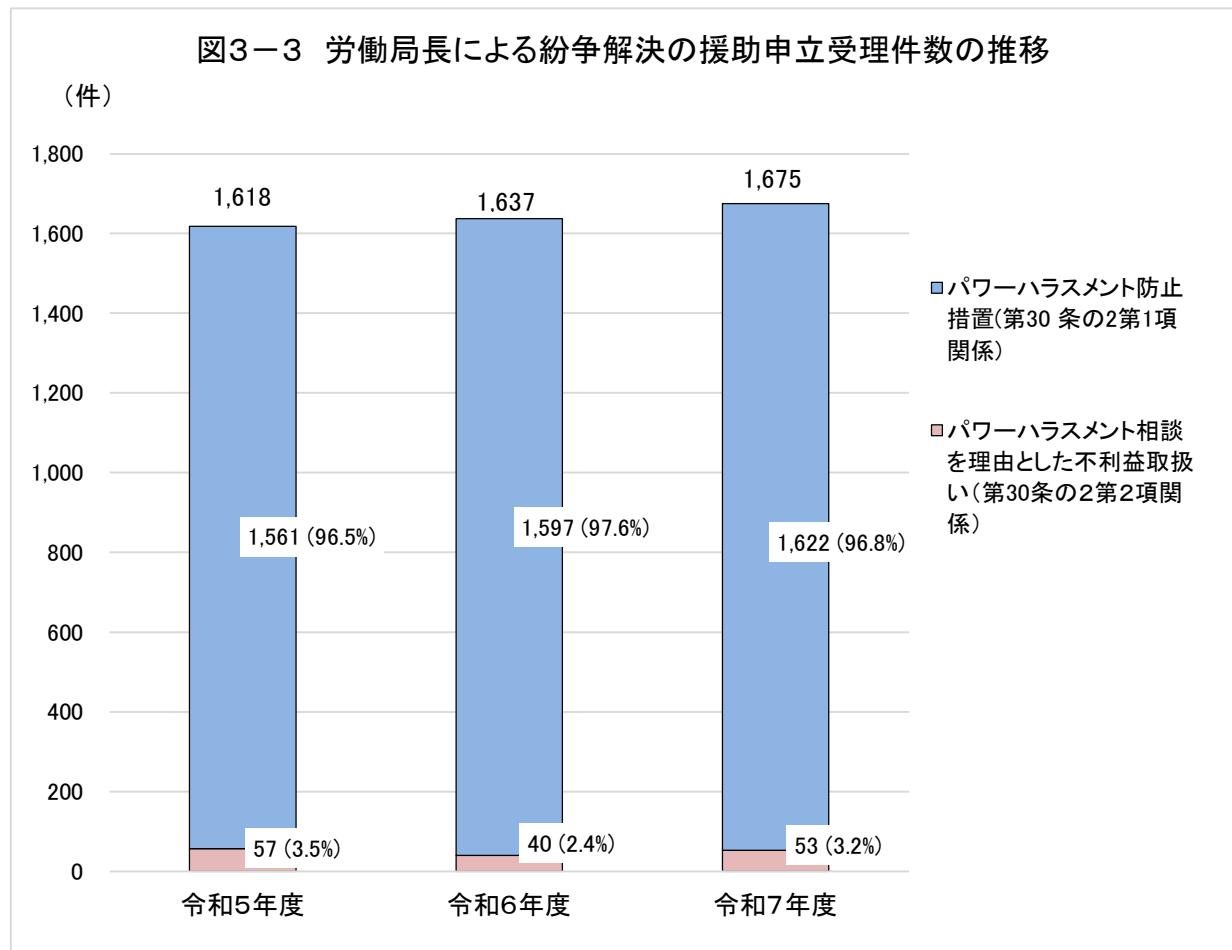


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	令和5年度		令和6年度		令和7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)	1,561	(96.5%)	1,597	(97.6%)	1,622	(96.8%)
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)	57	(3.5%)	40	(2.4%)	53	(3.2%)
合計	1,618	(100.0%)	1,637	(100.0%)	1,675	(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 692 件（図 3-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した 656 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 14 件で、そのうち 14 件全てが調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。また、171 件が受諾勧告前の和解に至っている。

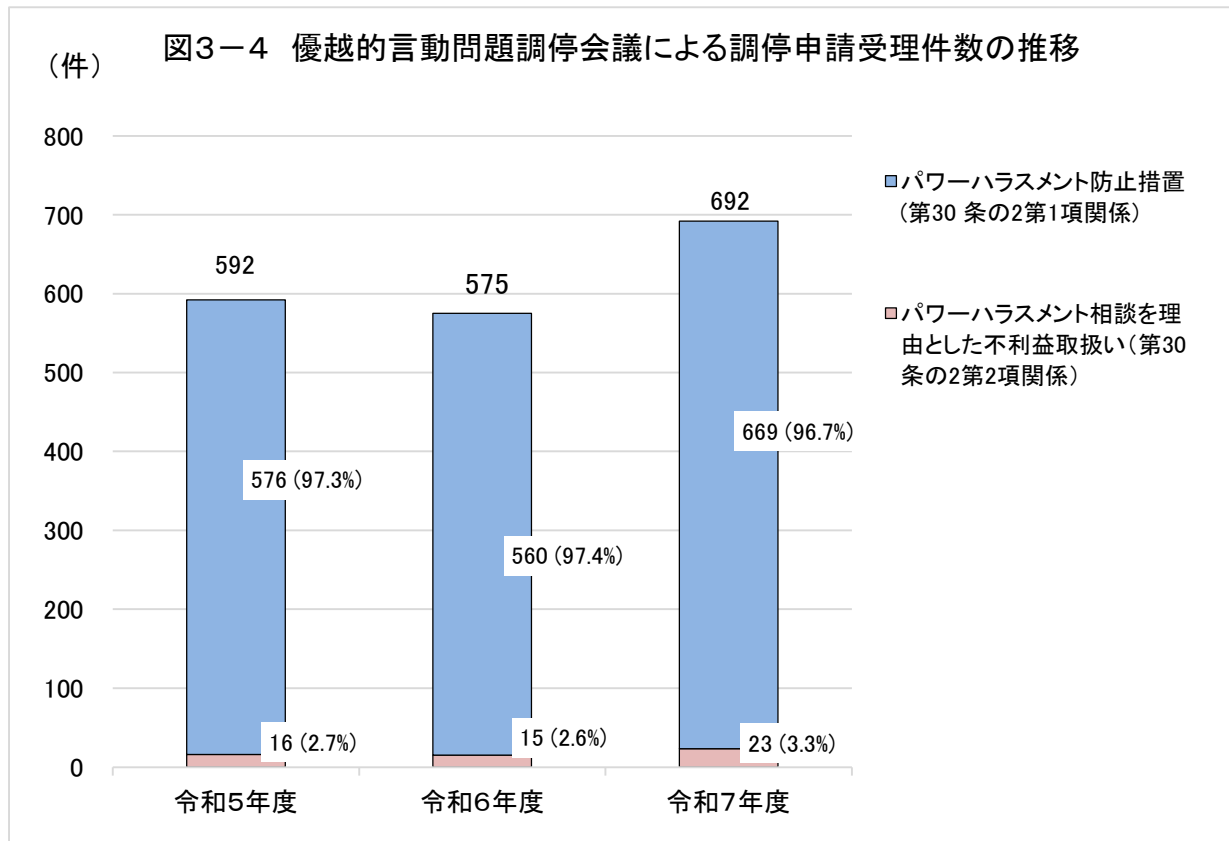


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和5年度		令和6年度		令和7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)	576	(97.3%)	560	(97.4%)	669	(96.7%)
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)	16	(2.7%)	15	(2.6%)	23	(3.3%)
合計	592	(100.0%)	575	(100.0%)	692	(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 5,316 件（対前年度比 18.9%減）（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 3,465 件（65.2%）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 663 件（12.5%）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。

図4-1 相談件数

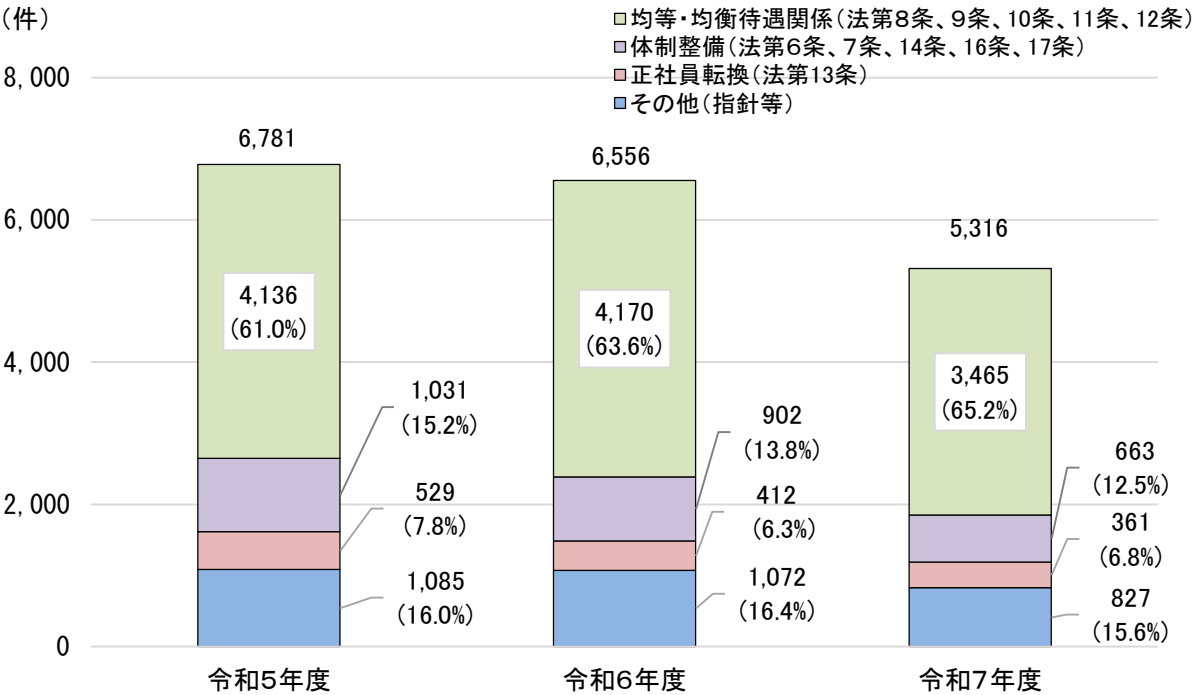


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
均等・均衡待遇関係 (法第8条、9条、10条、11条、12条)	4,136	61.0%	4,170	63.6%	3,465	65.2%
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条)	1,031	15.2%	902	13.8%	663	12.5%
正社員転換(法第13条)	529	7.8%	412	6.3%	361	6.8%
その他(指針等)	1,085	16.0%	1,072	16.4%	827	15.6%
合計	6,781	100.0%	6,556	100.1%	5,316	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)

- ◆ 11,005 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 7,966 社 (72.4%) に対し、19,265 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 4,596 件 (23.9%) 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 3,407 件 (17.7%)、「第 13 条関係 (通常の労働者への転換)」が 2,887 件 (15.0%)、「第 17 条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)」が 1,939 件 (10.1%)「第 8 条関係 (不合理な待遇の禁止)」が 1,875 件 (9.7%) 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 9,626 件行った。

表 4-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
第 6 条第 1 項関係 (労働条件の文書交付等)	4,748	23.1%	6,899	24.4%	4,596	23.9%
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)	12	0.1%	16	0.1%	21	0.1%
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	679	3.3%	951	3.4%	959	5.0%
第 8 条関係 (不合理な待遇差の禁止)	2,596	12.7%	3,653	12.9%	1,875	9.7%
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	2	0.0%	12	0.0%	7	0.0%
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	801	3.9%	905	3.2%	423	2.2%
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%	1	0.0%	0	0.0%
第 11 条第 2 項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	51	0.2%	26	0.1%	23	0.1%
第 12 条関係 (福利厚生施設)	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	2,462	12.0%	3,821	13.5%	2,887	15.0%
第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	3,059	14.9%	4,612	16.3%	3,407	17.7%
第 14 条第 2 項関係 (待遇の相違等に関する説明)	9	0.0%	11	0.0%	6	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)	1,858	9.1%	2,560	9.0%	1,754	9.1%
第 17 条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	2,607	12.7%	2,927	10.3%	1,939	10.1%
その他 (指針等)	1,630	7.9%	1,904	6.7%	1,368	7.1%
合計	20,514	100.0%	28,299	100.0%	19,265	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 23 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 11 件(47.8%)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 10 件（43.5%）、「第 9 条関係（差別的取扱いの禁止）」が 1 件（4.3%）、「第 13 条関係（通常の労働者への転換）」が 1 件（4.3%）となっている。
- ◆ 令和 7 年度中に援助を終了した 25 件（前年度受理した案件を含む。）のうち、18 件（72.0%）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4-3 紛争解決の援助申立受理件数

(件)

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	3	9.4%	0	0.0%	0	0.0%
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	16	50.0%	11	61.1%	11	47.8%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
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)	1	3.1%	2	11.1%	1	4.3%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	12	37.5%	4	22.2%	10	43.5%
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)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	32	100.0%	18	100.0%	23	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 7 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 7 件（表 4-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始した 5 件のうち、1 件が調停案受諾勧告前の和解により解決に至っている。

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5年度		令和6年度		令和7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%	1	14.3%
第8条関係 (不合理な待遇の禁止)	11	73.3%	8	88.9%	4	57.1%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	1	6.7%	0	0.0%	1	14.3%
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	6.7%	0	0.0%	1	14.3%
第 14 条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	2	13.3%	1	11.1%	0	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%
合計	15	100.0%	9	100.0%	7	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116,650件（対前年度比12.4%増）。
- ◆ 育児関係の相談が、90,911件（77.9%）、介護関係の相談が17,186件（14.7%）（図5-1）。
- ◆ 育児関係では「育児休業以外（子の看護等休暇、所定労働時間の短縮の措置等など）」が40,629件（44.7%）、「育児休業」が35,499件（39.0%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が5,620件（6.2%）の順となっている（表5-1）。
- ◆ 介護関係では、「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7,142件（41.6%）、「介護休業」が7,043件（41.0%）、「介護休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備」が1,821件（10.6%）の順となっている（表5-1）。

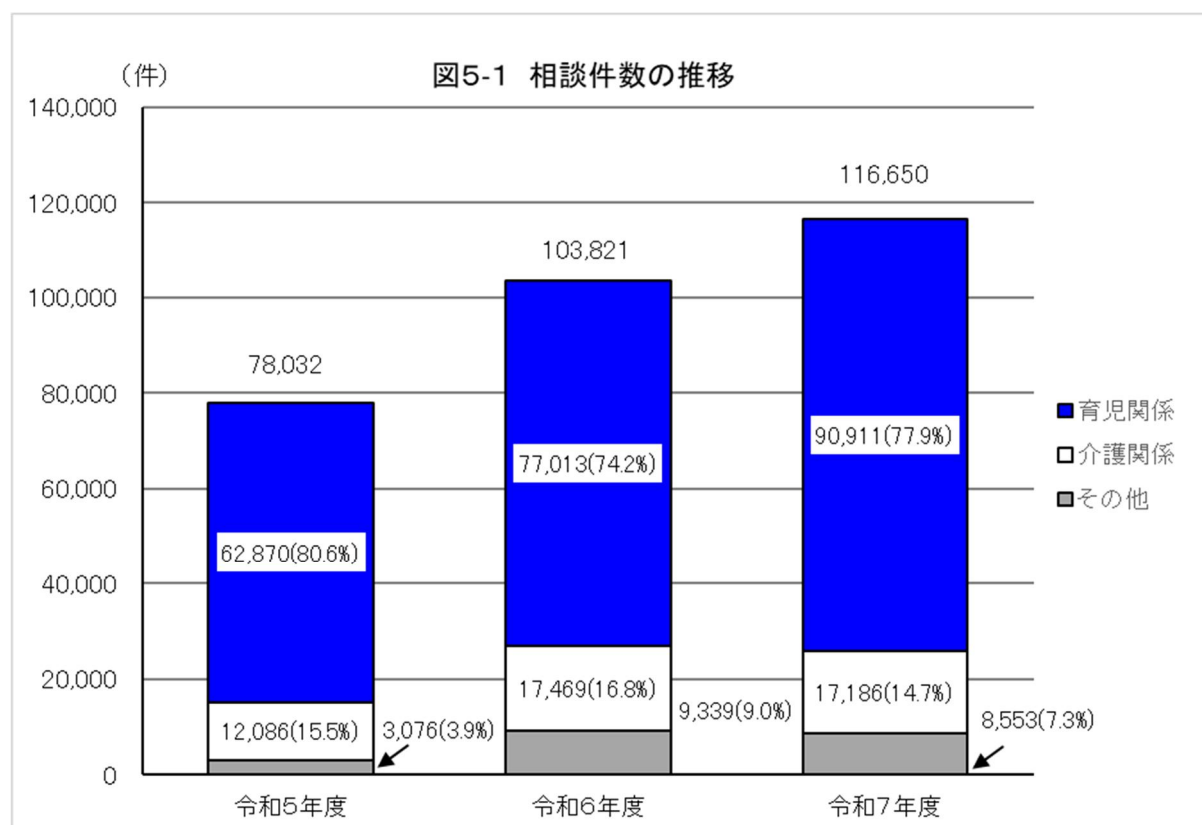


表5-1 相談内容の内訳

(件)

		令和5年度	令和6年度	令和7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])	42,572 (67.7%)	38,558 (50.1%)	35,499 (39.0%)
	育児休業以外 (子の看護等休暇[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]、柔軟な働き方を実現するための措置[第23条の3第1項から第4項関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	11,302 (18.0%)	27,207 (35.3%)	40,629 (44.7%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	5,179 (8.2%)	5,317 (6.9%)	5,620 (6.2%)
	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6項、第23条の2、第23条の3第7項、第52条の4、第52条の5関係)	1,547 (2.5%)	1,728 (2.2%)	2,159 (2.4%)
	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)	1,475 (2.3%)	1,381 (1.8%)	1,540 (1.7%)
	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1項から第3項、第21条の2、第22条第1項、第22条第3項、第23条の3第5項、第23条の3第6項関係)	795 (1.3%)	2,822 (3.7%)	5,464 (6.0%)
	小計	62,870 (100.0%)	77,013 (100.0%)	90,911 (100.0%)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	6,441 (53.3%)	8,148 (46.6%)	7,043 (41.0%)
	介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条の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])	4,490 (37.2%)	8,216 (47.0%)	7,142 (41.6%)
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	346 (2.9%)	362 (2.1%)	368 (2.1%)
	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21条第6項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	186 (1.5%)	251 (1.4%)	264 (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)	623 (5.2%)	492 (2.8%)	548 (3.2%)
	介護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4項、第21条第5項、第21条の2、第22条第2項から第4項関係)			1,821 (10.6%)
	小計	12,086 (100.0%)	17,469 (100.0%)	17,186 (100.0%)
その他		3,076	9,339	8,553
合計		78,032	103,821	116,650

(2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆ 7,795 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 6,057 事業所 (77.7%) に対し、23,622 件の是正指導を実施 (図 5-2)。
- ◆ 是正指導を行った 23,622 件のうち育児関係は 13,201 件、介護関係は 9,087 件 (表 5-2)。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護等休暇)」が 2,278 件 (17.3%)、「第 16 条の 8 関係 (所定外労働の制限)」が 1,820 件 (13.8%)、「第 22 条第 1 項関係 (雇用環境整備)」が 1,794 件 (13.6%)、介護関係では、「第 22 条第 2 項、第 22 条第 4 項関係 (雇用環境整備)」が 2,657 件 (29.2%)、「第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係 (介護休暇)」が 2,000 件 (22.0%)、「第 25 条関係 (休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 1,100 件 (12.1%)、となっている (表 5-2)。

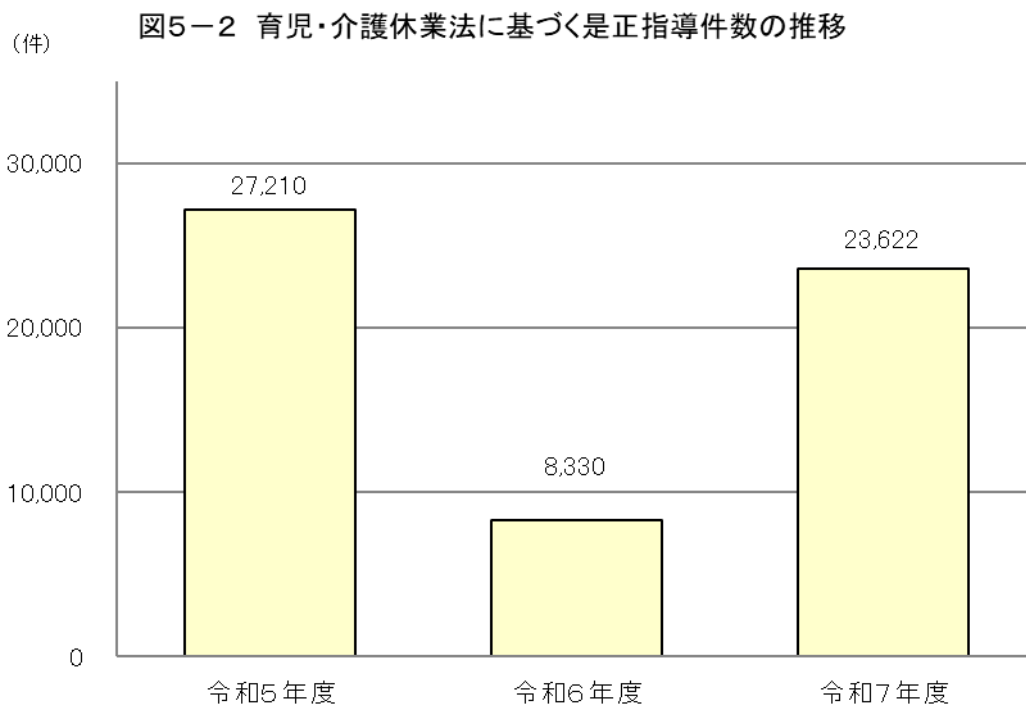


表5-2 是正指導件数の推移

(件)

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	2,709 (18.3%)	490 (10.8%)	1,168 (8.8%)
	第9条の2、第9条の5関係(出生時育児休業)	664 (4.5%)	127 (2.8%)	414 (3.1%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護等休暇)	1,434 (9.7%)	262 (5.8%)	2,278 (17.3%)
	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6項、第23条の2、第23条の3第7項、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	24 (0.2%)	12 (0.3%)	13 (0.1%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	326 (2.2%)	63 (1.4%)	1,820 (13.8%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	321 (2.2%)	61 (1.3%)	271 (2.1%)
	第19条関係(深夜業の制限)	231 (1.6%)	44 (1.0%)	205 (1.6%)
	第21条第1項関係(個別周知・意向確認(休業))	275 (1.9%)	90 (2.0%)	159 (1.2%)
	第21条第2項関係(個別の意向聴取(休業))			82 (0.6%)
	第21条第3項関係(個別の意向配慮(休業))			1 (0.0%)
	第22条第1項関係(雇用環境整備)	3,457 (23.3%)	1,056 (23.3%)	1,794 (13.6%)
	第22条の2関係(育児休業取得率の公表)	134 (0.9%)	166 (3.7%)	488 (3.7%)
	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)	713 (4.8%)	151 (3.3%)	502 (3.8%)
	第23条の3第1項から第4項関係(柔軟な働き方を実現するための措置)			1,265 (9.6%)
	第23条の3第5項、第23条の3第6項関係(個別周知・意向確認、個別の意向聴取(柔軟))			372 (2.8%)
	第23条の3第6項関係(個別の意向配慮)			0 (0.0%)
	第24条第1項関係(育児休業等に準ずる措置等)	1,528 (10.3%)	327 (7.2%)	425 (3.2%)
	第24条第2項関係(在宅勤務等の措置)			112 (0.8%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	2,102 (14.2%)	1,391 (30.7%)	1,144 (8.7%)
	第25条関係(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 (0.1%)	0 (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7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	890 (6.0%)	282 (6.2%)	688 (5.2%)
	小計	14,810 (100.0%)	4,525 (100.0%)	13,201 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	2,405 (25.1%)	436 (15.8%)	962 (10.6%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	1,471 (15.4%)	278 (10.1%)	2,000 (22.0%)
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第6項、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%)	3 (0.1%)	0 (0.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	527 (5.5%)	99 (3.6%)	322 (3.5%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	400 (4.2%)	84 (3.0%)	280 (3.1%)
	第20条関係(深夜業の制限)	377 (3.9%)	79 (2.9%)	249 (2.7%)
	第21条第4項、第21条第5項関係(個別周知・意向確認・介護直面前の情報提供)			177 (1.9%)
	第22条第2項、第22条第4項関係(雇用環境整備)			2,657 (29.2%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,407 (14.7%)	239 (8.7%)	753 (8.3%)
	第24条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	828 (8.7%)	164 (6.0%)	396 (4.4%)
	第24条第4項関係(在宅勤務等の措置)			110 (1.2%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	2,049 (21.4%)	1,341 (48.7%)	1,100 (12.1%)
	第25条関係(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%)	0 (0.0%)	0 (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)	95 (1.0%)	32 (1.2%)	81 (0.9%)
	小計	9,565 (100.0%)	2,755 (100.0%)	9,087 (100.0%)
職業家庭両立推進者		2,835	1,050	1,334
合計		27,210	8,330	23,622

(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 201 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 81 件 (44.0%) 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 29 件 (15.8%) となっている (表 5-3)。
- ◆ 介護関係では、「第 26 条関係 (労働者の配置に関する配慮)」が 8 件 (47.1%) 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 (17.6%) となっている (表 5-3)。
- ◆ 令和 7 年度中に援助を終了した 198 件のうち、136 件 (68.7%) 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。

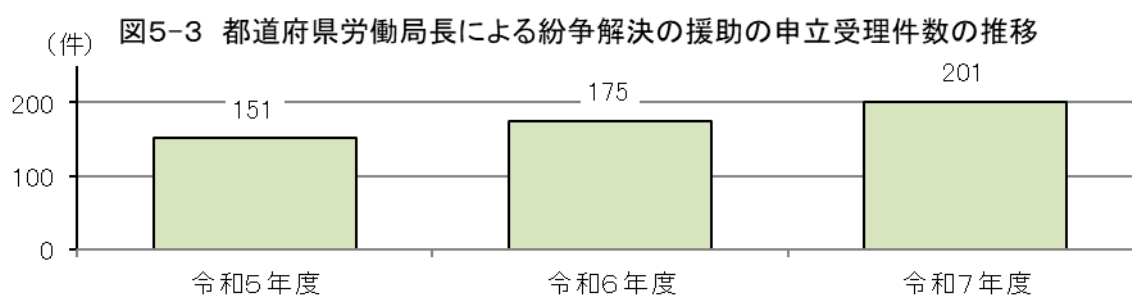


表5-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

		令和5年度	令和6年度	令和7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))	23 (16.4%)	30 (17.9%)	29 (15.8%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	10 (7.1%)	4 (2.4%)	8 (4.3%)
	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))	3 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)
	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%)	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%)	0 (0.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護等休暇)	1 (0.7%)	1 (0.6%)	1 (0.5%)
	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)	74 (52.9%)	95 (56.5%)	81 (44.0%)
	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%)	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、第23条の3第7項関係(休業以外に係る不利益取扱い)	8 (5.7%)	13 (7.7%)	10 (5.4%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	1 (0.7%)	1 (0.6%)	3 (1.6%)
	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)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第21条第1項関係(個別周知・意向確認(休業))	6 (4.3%)	2 (1.2%)	5 (2.7%)
	第21条第2項関係(個別の意向聴取(休業))			0 (0.0%)
	第21条第3項関係(個別の意向配慮(休業))			0 (0.0%)
	第21条第6項関係(妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い)	1 (0.7%)	1 (0.6%)	8 (4.3%)
	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)	5 (3.6%)	7 (4.2%)	8 (4.3%)
	第23条の3第1項から第4項関係(柔軟な働き方を実現するための措置)			2 (1.1%)
	第23条の3第5項、第23条の3第6項関係(個別周知・意向確認、個別の意向聴取(柔軟))			1 (0.5%)
	第23条の3第6項関係(個別の意向配慮(柔軟))			1 (0.5%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (0.7%)	6 (3.6%)	10 (5.4%)
	第25条関係(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 (1.8%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	6 (4.3%)	5 (3.0%)	16 (8.7%)
	小計	140 (100.0%)	168 (100.0%)	184 (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))	3 (27.3%)	2 (28.6%)	3 (17.6%)
	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 (18.2%)	2 (28.6%)	1 (5.9%)
	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(休業等に係る不利益取扱い)	4 (36.4%)	2 (28.6%)	2 (11.8%)
	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%)	1 (5.9%)
	第21条第4項、第21条第5項関係(個別周知・意向確認、介護直面前の情報提供)			1 (5.9%)
	第21条第6項関係(介護状況の申出に係る不利益取扱い)			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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (9.1%)	1 (14.3%)	1 (5.9%)
	第25条関係(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 (9.1%)	0 (0.0%)	8 (47.1%)
	小計	11 (100.0%)	7 (100.0%)	17 (100.0%)
合計		151	175	201

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27件（図5-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、調停を開始したのは24件。調停案の受諾勧告を行ったものは3件で、いずれも調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

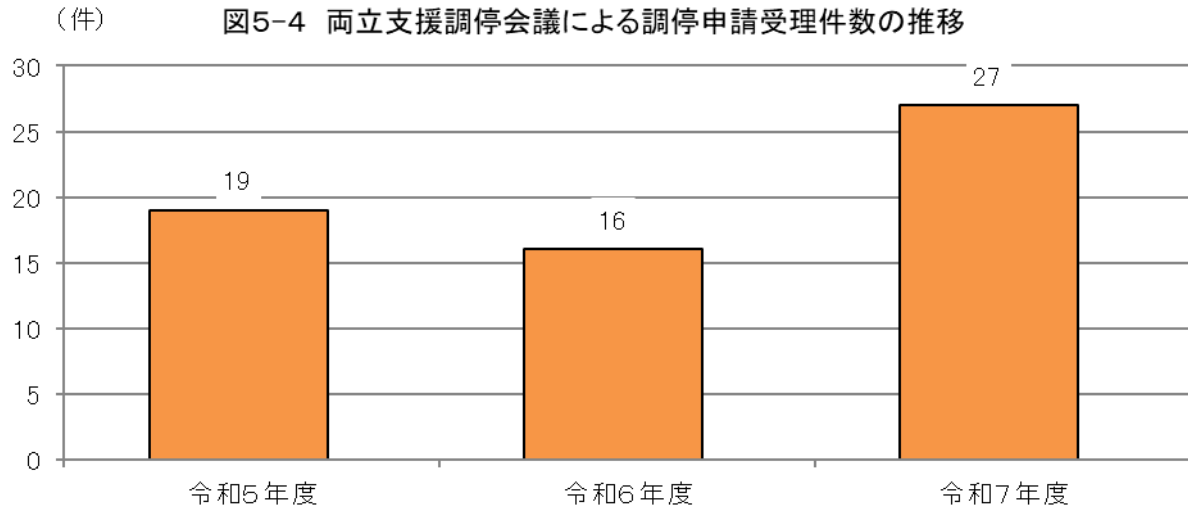


表5-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

		令和5年度	令和6年度	令和7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))	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.5%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	1 (5.9%)	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%)	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%)	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%)	0 (0.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護等休暇)	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)	12 (70.6%)	5 (35.7%)	6 (27.3%)
	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%)	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、第23条の3第7項関係(休業以外に係る不利益取扱い)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	3 (13.6%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	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(休業))	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第21条第2項関係(個別の意向聴取(休業))			0 (0.0%)
	第21条第3項関係(個別の意向配慮(休業))			0 (0.0%)
	第21条第6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%)	2 (9.1%)
	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)	1 (5.9%)	2 (14.3%)	1 (4.5%)
	第23条の3第1項から第4項関係(柔軟な働き方を実現するための措置)			0 (0.0%)
	第23条の3第5項、第23条の3第6項関係(個別周知・意向確認、個別の意向聴取(柔軟))			0 (0.0%)
	第23条の3第6項関係(個別の意向配慮(柔軟))			0 (0.0%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	1 (5.9%)	3 (21.4%)	5 (22.7%)
	第25条関係(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い)	1 (5.9%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	4 (18.2%)
	小計	17 (100.0%)	14 (100.0%)	22 (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(休業等に係る不利益取扱い)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	1 (20.0%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)
	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21条第4項、第21条第5項関係(個別周知・意向確認、介護直面前の情報提供)			0 (0.0%)
	第21条第6項関係(介護状況の申出に係る不利益取扱い)			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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	2 (40.0%)
	第25条関係(ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い)	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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)
	小計	2 (100.0%)	2 (100.0%)	5 (100.0%)
合計		19	16	27

6 フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は2,687件（図6-1）。
- ◆ 相談内容別にみると、フリーランス・事業者間取引適正化等法第3章の就業環境整備部分に係る相談では、「ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）」に関する相談が最も多く471件（17.5％）、次いで「中途解除等の予告・理由開示（法第16条関係）」に関する相談が356件（13.2％）となっている（表6-1）。
- ◆ なお、法第2章の取引適正化部分に係る相談は617件（23.0％）となっているほか、「その他」として、本法の義務や禁止規定以外に関する問合せや他機関を案内した相談は1,061件（39.5％）となっている。

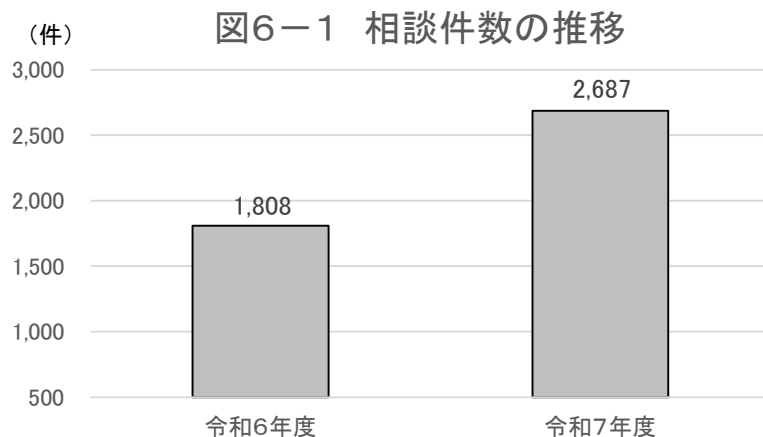


表6-1 相談内容の内訳 ※1

	(件)	
	令和6年度 ※2	令和7年度
募集情報の的確表示 (法12条)	112 (6.2%)	106 (3.9%)
育児介護等配慮 (法13条)	91 (5.0%)	66 (2.5%)
ハラスメント対策に係る 体制整備(法14条)	304 (16.8%)	471 (17.5%)
中途解除等の予告・ 理由開示(法16条)	228 (12.6%)	356 (13.2%)
申出による不利益取扱い (法17条3項)	13 (0.7%)	10 (0.4%)
取引適正化 (法第2章)	387 (21.4%)	617 (23.0%)
その他	673 (37.2%)	1,061 (39.5%)
合計	1,808 (100.0%)	2,687 (100.0%)

※1 1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合は複数の内容を件数に計上している。

※2 令和6年度は、令和6年11月1日（法施行日）から令和7年3月31日までの件数。

(2) 申出の状況(フリーランス・事業者間取引適正化等法第 17 条)

- ◆ 法第 3 章（就業環境整備）の規定に違反する事実があるとしてなされた申出の受理件数は 291 件、申出内容別件数の合計は 349 件（図 6-2）。
- ◆ 申出内容別にみると、「ハラスメント対策に係る体制整備（法第 14 条関係）」に関する申出が最も多く 151 件（43.3%）、次いで「中途解除等の予告・理由開示（法第 16 条関係）」が 117 件（33.5%）となっている（表 6-2）。

図6-2 申出内容別件数の推移

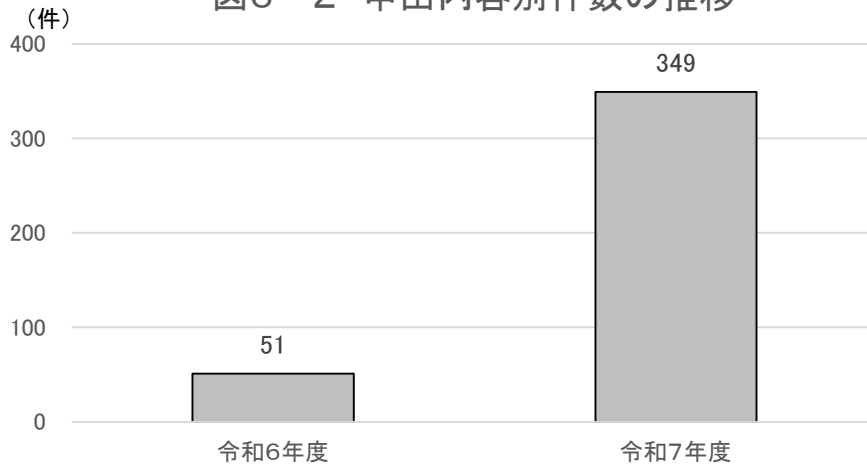


表6-2 申出内容の内訳

		(件)	
		令和6年度 ※2	令和7年度
申出受理件数		44	291
申出内容別の件数 ※1	募集情報の的確表示 (法12条)	9 (17.6%)	68 (19.5%)
	育児介護等配慮 (法13条)	3 (5.9%)	7 (2.0%)
	ハラスメント対策に係る 体制整備(法14条)	19 (37.3%)	151 (43.3%)
	中途解除等の予告・ 理由開示(法16条)	20 (39.2%)	117 (33.5%)
	申出による不利益取扱い (法17条3項)	0 (0.0%)	6 (1.7%)
	合計	51 (100.0%)	349 (100.0%)

※1 1回で複数の内容にまたがる申出が行われた場合は複数の内容を件数に計上している。

※2 令和6年度は、令和6年11月1日（法施行日）から令和7年3月31日までの件数。

(3) 是正指導の状況(フリーランス・事業者間取引適正化等法第 22 条)

- ◆ 令和 7 年度は 2,651 事業所を対象に調査等を行った。フリーランス・事業者間取引適正化等法違反が確認された 2,002 事業所に対し、5,555 件の是正指導を実施(表 6-3)。
- ◆ 指導事項の内容は、「ハラスメント対策に係る体制整備(法第 14 条関係)」が 5,458 件(98.3%)と最も多く、次いで「募集情報の的確表示(法第 12 条関係)」が 74 件(1.3%)となっている。

表 6-3 是正指導件数の推移

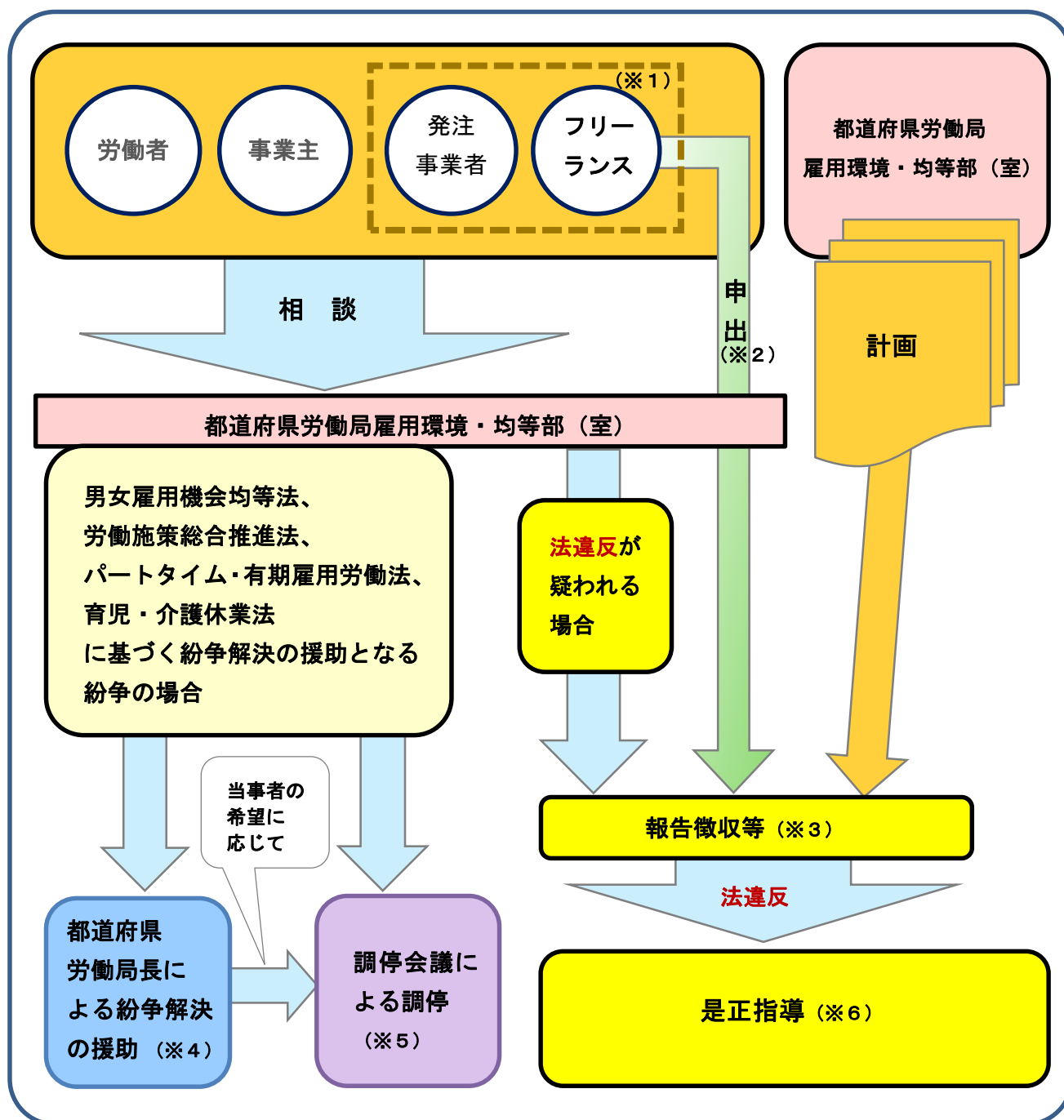
(件)

		令和 6 年度 ※2	令和 7 年度
募集情報の的確表示 (法 12 条) ※1	1 項 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示	22 (5.3%)	65 (1.2%)
	2 項 正確かつ最新の内容		9 (0.2%)
育児介護等配慮 (法 13 条)	1 項 継続的業務委託	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	2 項 継続的業務委託以外	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ハラスメント対策に係る 体制整備(法 14 条)	1 項 1 号 セクシュアルハラスメント	131 (31.3%)	1,814 (32.7%)
	1 項 2 号 妊娠又は出産に関するハラスメント	132 (31.5%)	1,828 (32.9%)
	1 項 3 号 パワーハラスメント	133 (31.7%)	1,816 (32.7%)
	2 項 相談等を理由とした不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)
中途解除等の予告・ 理由開示(法 16 条)	1 項 30 日前までの予告	1 (0.2%)	21 (0.4%)
	2 項 理由の開示	0 (0.0%)	2 (0.0%)
申出による不利益取扱い(法 17 条 3 項)		0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計		419 (100.0%)	5,555 (100.0%)

※ 1 「募集情報の的確表示(法 12 条)」は、令和 7 年度から項別の集計方法に変更した。

※ 2 令和 6 年度は、令和 6 年 11 月 1 日(法施行日)から令和 7 年 3 月 31 日までの件数。

(参考) 【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停等の流れ(概要)】



※1 個人であるフリーランス(特定受託事業者)と、組織である発注事業者(特定業務委託事業者)の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法が制定され、令和6年11月1日に施行。厚生労働省においては、同法第3章の就業環境整備部分を所掌。

※2 特定業務委託事業者が就業環境整備に係る法違反を行っている事実がある場合、フリーランス(特定受託事業者)はその旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる制度(フリーランス・事業者間取引適正化等法第17条第1項)

※3 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、フリーランス・事業者間取引適正化等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」、フリーランス・事業者間取引適正化等法については「報告及び検査」)(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、フリーランス・事業者間取引適正化等法第 20 条等)

- ※4 「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）
- ※5 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）
- ※6 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法第 18 条、第 19 条及び第 22 条等）