

令和7年度 福井労働局雇用環境・均等室に おける雇用均等関係法令の施行状況について ～均等4法を合わせた相談件数は増加傾向～

当室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の施行機関として、各法律に関する相談対応、企業に対する法に基づく雇用管理指導、労使間で法に関する紛争が生じた場合、紛争の解決援助^(※1)、調停^(※2)を行っています。

今般、令和7年度の施行状況を取りまとめましたので公表します。

当室に寄せられた相談件数は 1,468 件。そのうち、育児・介護休業法に関する相談が 661 件、労働施策総合推進法に関する相談(パワーハラスメント関連)が 615 件を占めています。

令和7年度は改正育児・介護休業法が4月、10月と段階的に施行されたこともあり、改正内容への対応に関する問い合わせも含め、育児・介護休業法に関する相談が多く寄せられました。

(※1)「紛争の解決援助」：均等関係法令に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

(※2)「調停」：均等関係法令に係る個別労働紛争について、紛争調整委員会の調停委員（弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

1. 相談の状況

令和7年度に寄せられた総合労働相談 7,521 件のうち、雇用均等関係法令(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法)に関する相談件数は、のべ合計 1,468 件(前年度 1,223 件、前年度比 20.0%増)であった。

法令毎の内訳は、男女雇用機会均等法 163 件、育児・介護休業法 661 件、パートタイム・有期雇用労働法 29 件、労働施策総合推進法(パワーハラスメント関連)615 件で、労働施策総合推進法関係の相談が最も多かった。

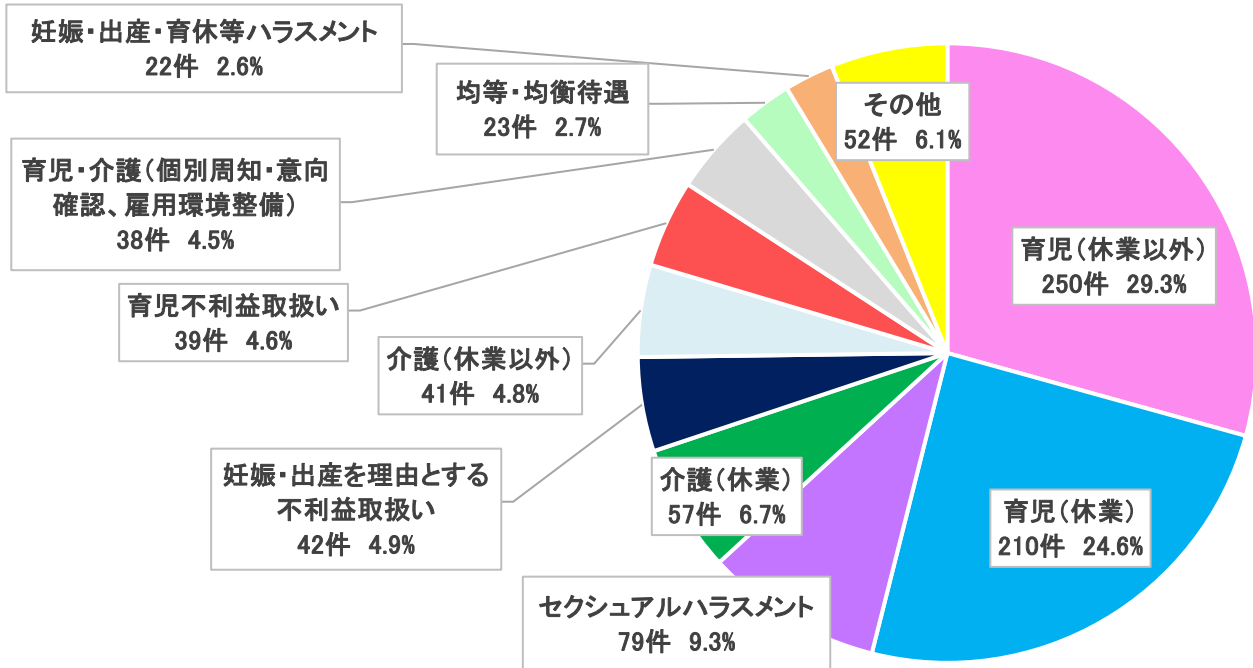
表 A 相談件数の推移

(件)

相談件数	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男女雇用機会均等法	1 4 2	8 6	1 6 3
育児・介護休業法	4 7 2	4 6 4	6 6 1
パートタイム・有期雇用労働法	3 3	1 8	2 9
労働施策総合推進法 (パワーハラスメント関連)	5 7 4	6 5 5	6 1 5
合 計	1, 2 2 1	1, 2 2 3	1, 4 6 8

※ 1 回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

図1 令和7年度 雇用均等関係法令相談件数 計 853 件 (労働施策総合推進法の相談を除いたもの)



育児関係の相談が5割以上を占め、そのうち「育児休業以外」に関する相談が最も多い(改正育児・介護休業法が段階的に施行されたことにより、法改正内容に関する相談が多く寄せられた)。

他、労働者から寄せられた相談として以下のようなものがあった。

- 自分が会社では初めての出産者なので、各種制度の利用方法、休業期間中の給付金等を教えてもらいたい。
- 妊娠中の体調不良で診断書をもらい職場を休んだところ、会社から退職勧奨された。
- 育児休業終了時期になって「育児休業取得中に代替社員を雇ったので、復帰先は無い」と会社から言われた。
- 育児短時間勤務利用中だが、「現場負担を考えフルタイムに戻るように」と直属上司から頻繁に言われる。
- 子どもの疾病の治療に付き添うことは、「要介護状態」の家族介護に該当し、介護休業の取得ができるか知りたい。
- 上司から職場内で身体を不必要に触られ性的な発言をされている。相談窓口相談しても事実確認してもらえない。

2. 是正指導の状況

雇用環境・均等室が行った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する是正指導項目は686件(前年度416件、前年度比64.9%増)であった。その内訳は男女雇用機会均等法関係が77件、育児・介護休業法関係が376件、パートタイム・有期雇用労働法が200件、労働施策総合推進法が33件であった。

3. 是正指導の状況（各法律別）

（1）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56社のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された33社(58.9%)に対し、合計77件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務」16件(20.8%)、「セクシュアルハラスメント措置義務」13件(16.9%)となっている。

表B 主な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	
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	15	(18.8%)	14	(19.2%)	13	(16.9%)
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)	16	(20.0%)	9	(12.3%)	15	(19.5%)
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)	14	(17.5%)	14	(19.2%)	16	(20.8%)
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)	16	(20.0%)	9	(12.3%)	15	(19.5%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	19	(23.8%)	12	(16.4%)	7	(9.1%)
合計(※全ての指導事項)	80	—	73	—	77	—

（2）是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

雇用管理の実態把握を行った110社のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された105社(95.5%)に対し、376件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、育児関係では、「雇用環境整備」66件(38.6%)、「子の看護等休暇制度」30件(17.5%)、介護関係では、「雇用環境整備」68件(36.2%)となっている。

表C 主な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	
育児休業(第5条関係)	46	(15.6%)	2	(4.2%)	13	(7.6%)
子の看護等休暇(第16条の2、第16条の3関係)	26	(8.8%)	2	(4.2%)	30	(17.5%)
雇用環境整備(第22条第1項関係)	69	(23.4%)	15	(31.3%)	66	(38.6%)
休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)	14	(4.7%)	14	(29.2%)	16	(9.4%)
小計(※全ての育児関係指導事項)	295	—	48	—	171	—
介護休業(第11条関係)	38	(20.2%)	1	(4.3%)	7	(3.7%)
介護休暇制度(第16条の5、第16条の6関係)	24	(12.8%)	1	(4.3%)	27	(14.4%)
雇用環境整備(第22条第2項、第4項関係)※R7.4月施行	—	—	—	—	68	(36.2%)
休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)	14	(7.4%)	14	(60.9%)	16	(8.5%)
小計(※全ての介護関係指導事項)	188	—	23	—	188	—
職業家庭両立推進者	30	—	10	—	17	—
合計	513	—	81	—	376	—

(3) 是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

雇用管理の実態把握を行った160社のうち、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122社(76.3%)に対し、200件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「労働条件の文書交付等」54件(27.0%)、「不合理な待遇の禁止」50件(25.0%)、「短時間・有期雇用管理者の選任」49件(24.0%)となっている。

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159件行った。

表D 主な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	
労働条件の文書交付等(第6条第1項関係)	74	(30.6%)	74	(31.6%)	54	(27.0%)
不合理な待遇の禁止(第8条関係)	69	(28.5%)	57	(24.4%)	50	(25.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	3	(1.2%)	6	(2.6%)	15	(7.5%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	44	(18.2%)	30	(12.8%)	23	(11.5%)
短時間・有期雇用管理者の選任(第17条関係)	27	(11.2%)	54	(23.1%)	48	(24.0%)
合計(※全ての指導事項)	242	—	234	—	200	—

(4) 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30社のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された21社(70.0%)に対し、33件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「パワーハラスメント防止措置」が15件(45.5%)となっている。

表E 主な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)	14	(45.2%)	14	(50.0%)	15	(45.5%)
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)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
事業主の責務 研修の実施等 (第30条の3第2項関係)	14	(45.2%)	9	(32.1%)	14	(42.4%)
事業主の責務 自らの言動 (第30条の3第3項関係)	3	(9.7%)	2	(7.1%)	4	(12.1%)
合計(※全ての指導事項)	31	—	28	—	33	—

4. 紛争の解決援助、調停の状況

関係法に基づく労働局長による紛争解決の援助の申立は、8件(労働施策総合推進法4件、男女雇用機会均等法3件、育児・介護休業法1件)、調停の申請は合計3件(労働施策総合推進法3件)であった。

労働施策総合推進法全面施行後、紛争の解決援助の申立、調停の申請は毎年事案有り。

表F 紛争解決援助申立件数の推移 (件)

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男女雇用機会均等法	2	2	3
育児・介護休業法	0	0	1
パートタイム・有期雇用労働法	0	0	0
労働施策総合推進法	8	10	4
合計	10	12	8

表 G 調停申請件数の推移

(件)

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男女雇用機会均等法	0	0	0
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム・有期雇用労働法	0	0	0
労働施策総合推進法	3	3	2
合計	3	3	2

事例	紛争解決援助（男女雇用機会均等法）事例：妊娠不利益
事案の概要	申立者は、妊娠中の体調不良により、担当医師の指導を受けて職場を数週間休んだところ、事業主から退職勧奨されたが、応じなかったところ、解雇通知書が送付された。 申立者は、雇用の継続を求め、紛争解決の援助制度の利用を申し出た。
援助の内容・結果	妊娠に伴う体調不良について、医師の指導に基づき休業をしたことを理由とした解雇は、妊娠を理由とする不利益取り扱いに該当するため、法律に沿った取扱いを行うよう助言した。 その結果、申立者の解雇は撤回され、紛争は解決した。

事例	調停（労推法）：パワーハラスメントに関するもの
事案の概要	申請人は直属の上司から人格を否定するような発言や皆の前で大声で叱責されるという行為を受けるようになり、会社の相談窓口相談したが、その後も上司の態度は改善されなかったことから、体調不良になりやむを得ず退職せざるを得なくなった。 申請人は、退職による経済的損失及び精神的苦痛に対する慰謝料としての解決金の支払いを求め、調停を申請した。
調停の内容・結果	被申請人は、行為者及び第三者から聴取し、事実確認を行った結果、本事案についてはパワーハラスメントではないと判断したこと、法に基づく防止措置は社内継続的に周知しており法に沿った対応は取っていることを主張した。 調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行った結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決に至った。

●均等関係法令の相談は 福井労働局雇用環境・均等室へ ☎0776 (22) 3947

★福井労働局では、企業の皆様に法に沿った育児・介護休業等規定整備対応や、ハラスメント防止対策を講じていただきたく、そのままダウンロードして編集活用可能な育児・介護休業等規定例やハラスメント防止措置社内周知ちらしのデータをホームページに掲載中です。

(HP トップ>法令・様式集>様式集>男女雇用機会均等法関係又は育児・介護休業法関係>)

福井労働局 HP アドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

●パワーハラスメントについての相談は 総合労働相談コーナーへ

- ・ 福井労働局総合労働相談コーナー (福井春山合同庁舎 9 階) ☎0776 (22) 3363
- ・ 福井総合労働相談コーナー (福井労働基準監督署内) ☎0776 (91) 1686
- ・ 敦賀総合労働相談コーナー (敦賀労働基準監督署内) ☎0770 (22) 0745
- ・ 武生総合労働相談コーナー (武生労働基準監督署内) ☎0778 (23) 1440
- ・ 大野総合労働相談コーナー (大野労働基準監督署内) ☎0779 (66) 3838