

宮崎労働局発表

令和7年10月3日（金）

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 三浦 章子
監理官 宮崎 友親
室長補佐（指導）田子山利博
（電話）0985(38)8821

令和6年度 総合労働相談、個別労働紛争解決制度及び均等4法、 フリーランス法の施行状況について

～ハラスメントに関する相談のうち「パワーハラスメント」が最多～

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）は、令和6年度における総合労働相談の状況等を別添のとおり取りまとめましたので、公表します。

- ハラスメントに関する相談は1,403件で、うち、労働施策総合推進法に関する「パワーハラスメント」が696件（49.6%）でトップ、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが541（38.6%）件となっている。
- 令和6年度における総合労働相談件数は9,217件で前年度から3.6%減少。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談件数は2,445件、うち最多の相談内容である「自己都合退職」に関する相談は569件で、相談件数（9,217件）の6.2%を占める。
- 令和6年度の均等4法（「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」）に関する相談件数は、1,288件で前年度から4.4%増加。

【資料1】 令和6年度 宮崎労働局における法施行状況 ～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

【資料2】 令和6年度 宮崎労働局における法施行状況 ～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・介護休業法に関する運用状況について～

【資料3】 関連パンフレット等

令和6年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

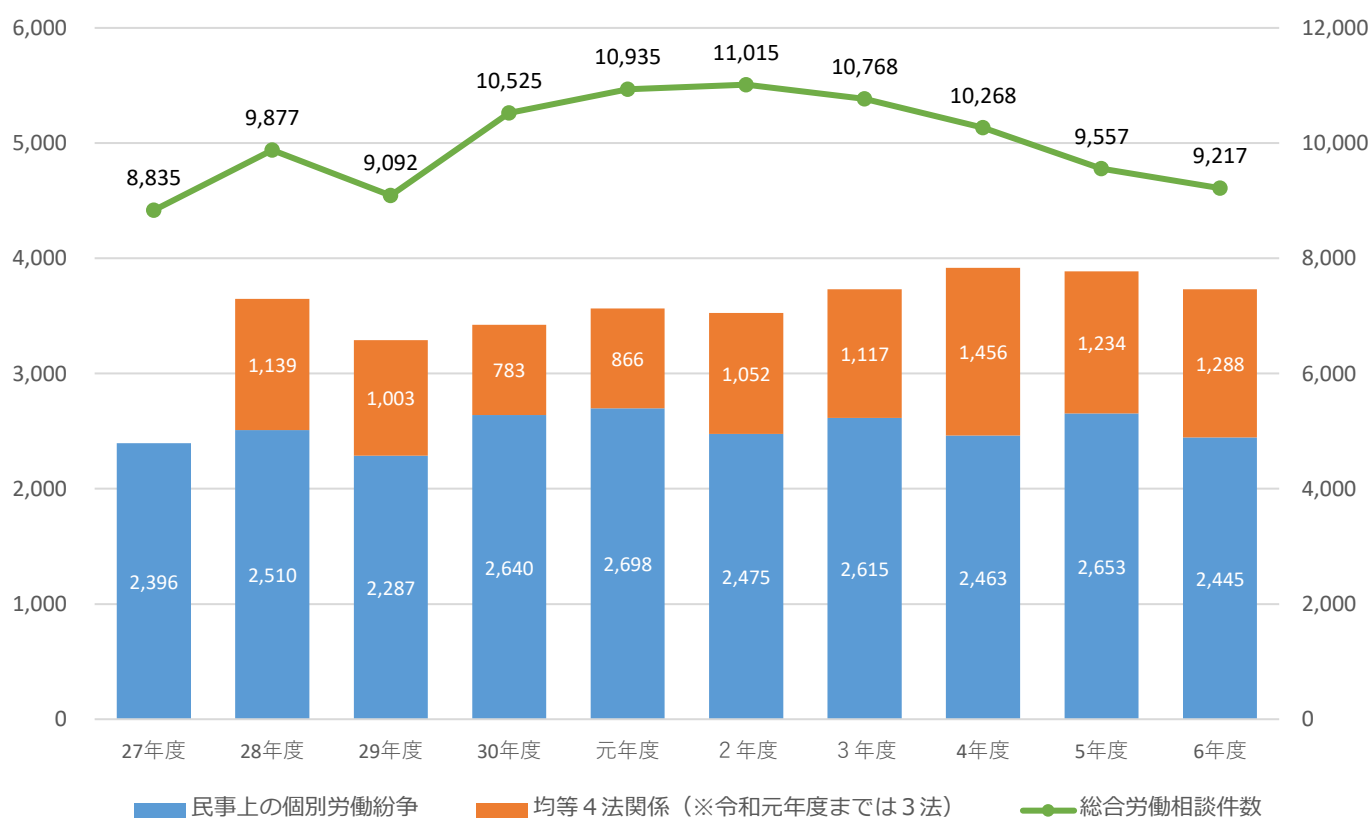
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は9,217件（対前年度比3.6%減）。（図1）（注1）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,445件であり、前年度から7.8%減少している。
- ◆ 均等4法（令和元年度までは均等3法）に関する相談は1,288件であり、昨年度から4.4%増加している。（注2）

図1 総合労働相談件数の推移



（注1）「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、それまで「雇用均等室」で対応していた「均等法」、「育介法」、「パート法」（均等3法）に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。このため、平成27年度以前とは単純比較できない。

（注2）【令和2年度からの変更点】：令和2年6月1日より「労働施策総合推進法」が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が大企業に義務付けられ（中小企業は令和4年4月1日から適用）、また、パートタイム労働法は働き方改革関連法により改正され、令和2年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行（中小企業は令和3年4月1日から適用）されたため、それらの相談件数も計上されている。

令和6年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(2) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

◆ 民事上の個別労働紛争関係2,445件及び均等4法関係相談1,288件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,403件であり37.6%を占めている（対前年度比0.4%減（前年度1,409件））。ハラスメントに係る相談のうち、パワーハラスメントに関する相談は696件で最多、次いで、いじめ・嫌がらせに関する相談が541件となっている。（図2）（表1）（注）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

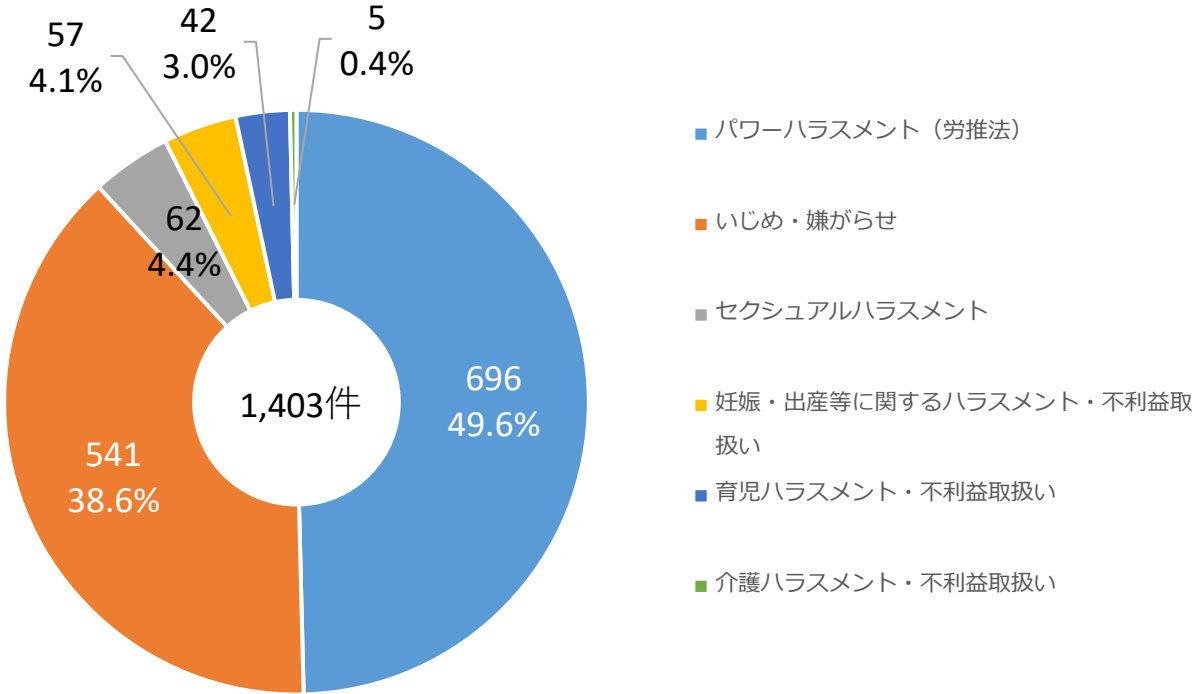


表1 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	6年度	割合
パワーハラスメント（労推法）	696	49.6%
いじめ・嫌がらせ	541	38.6%
セクシュアルハラスメント	62	4.4%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	57	4.1%
育児ハラスメント・不利益取扱い	42	3.0%
介護ハラスメント・不利益取扱い	5	0.4%
計	1,403	100%

（注）「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算している。

令和6年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

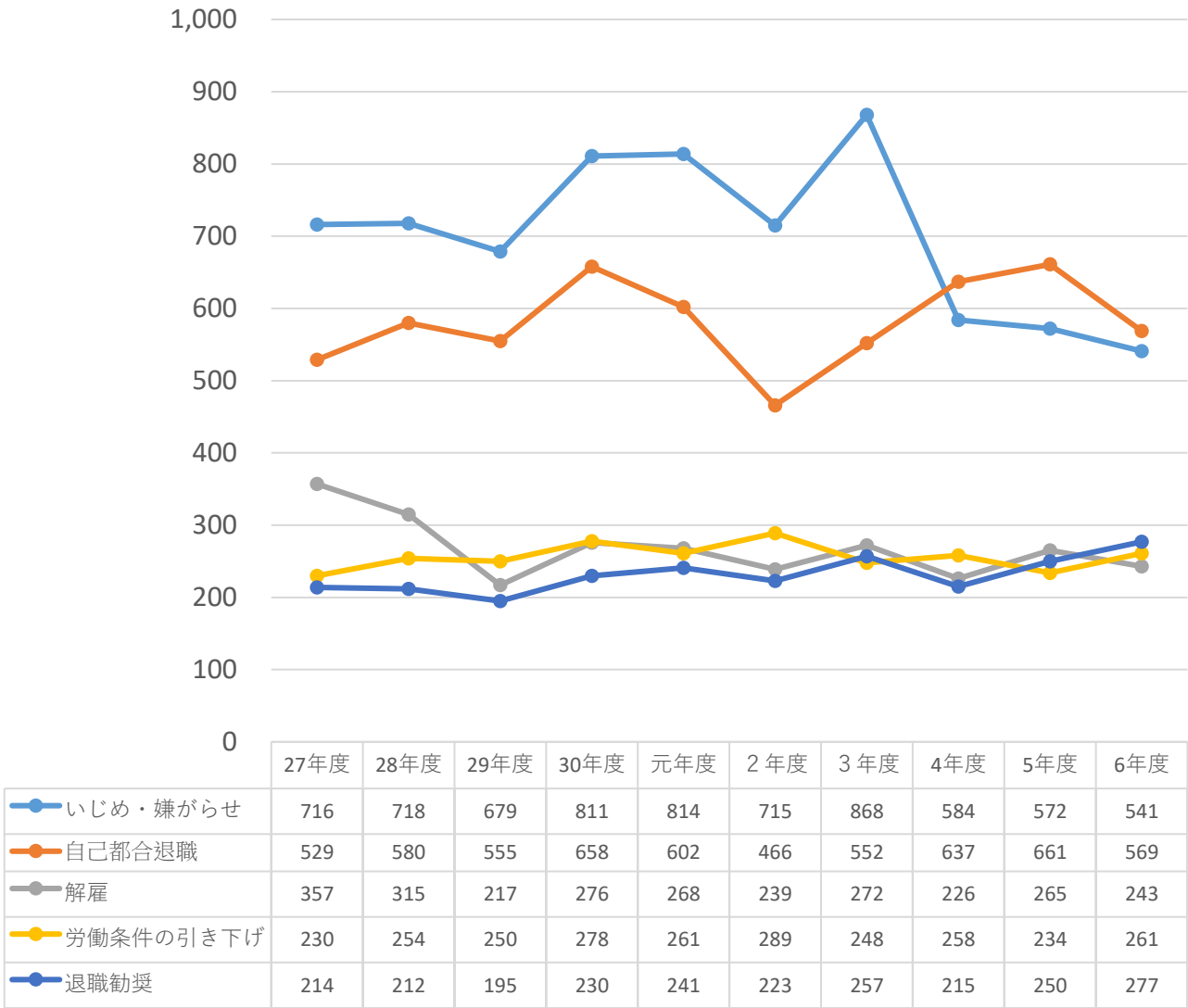
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(3) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「自己都合退職」に関するものが569件（対前年度比13.9%減）で最多。次いで、「いじめ・嫌がらせ」541件（対前年度比5.4%減）となっている。（図3）（注）

図3 民事上の個別労働紛争件数の推移



（注）1回の相談において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。
また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

令和 6 年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

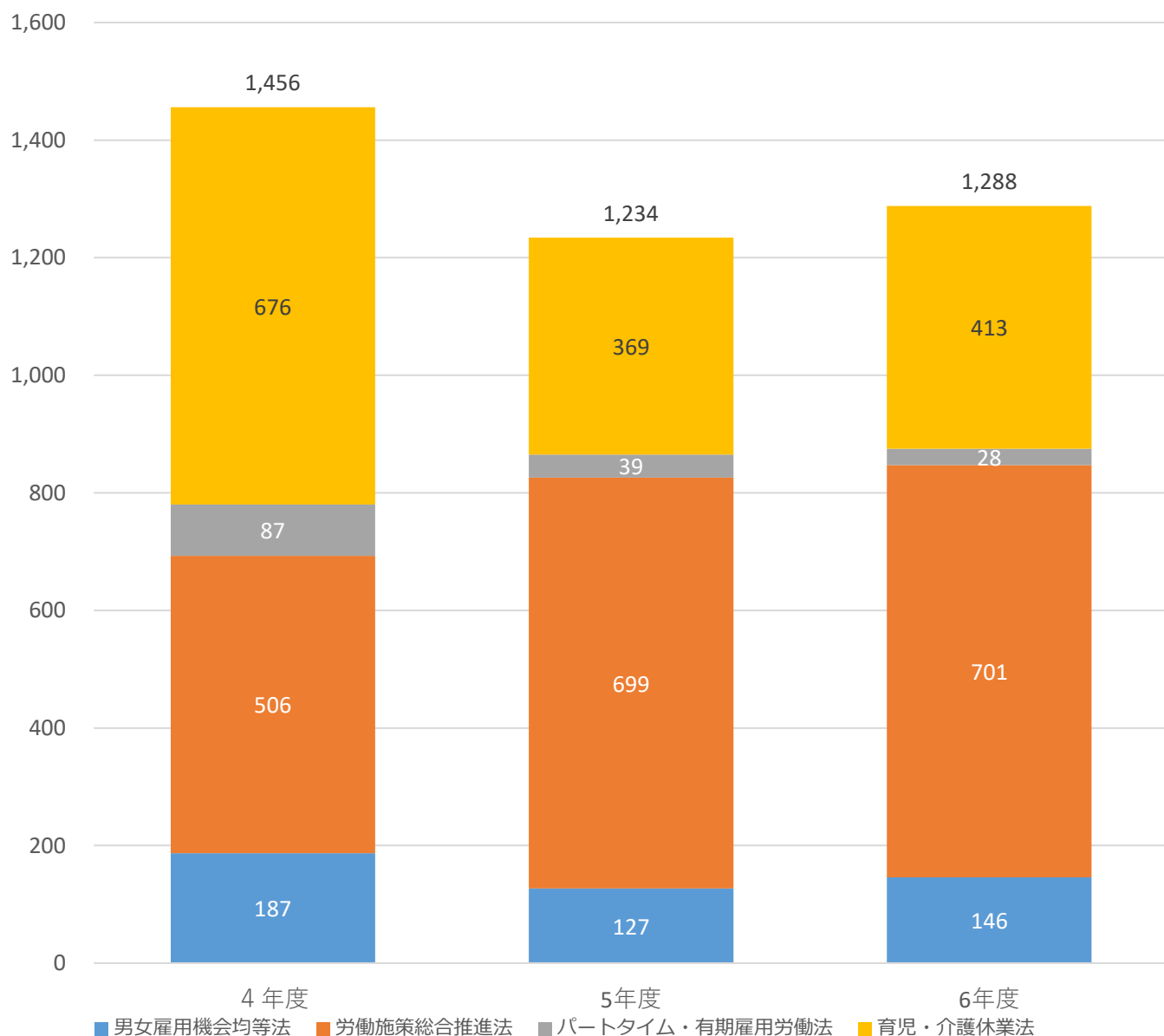
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等 4 法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等 4 法の相談件数の推移

- ◆ 令和 6 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1,288件（対前年度比4.4%増加）（図 4）
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は146件（11.3%）、労働施策総合推進法に関する相談は701件（54.4%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は28件（2.2%）、育児・介護休業法に関する相談は413件（32.1%）であった。

図 4 均等 4 法相談件数の推移



令和 6 年度 宮崎労働局における法施行状況

～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

1 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は72件で、昨年度より26件増加した（対前年度比56.5%増加）。（図1）（表1）

図1 助言・指導申出件数の推移

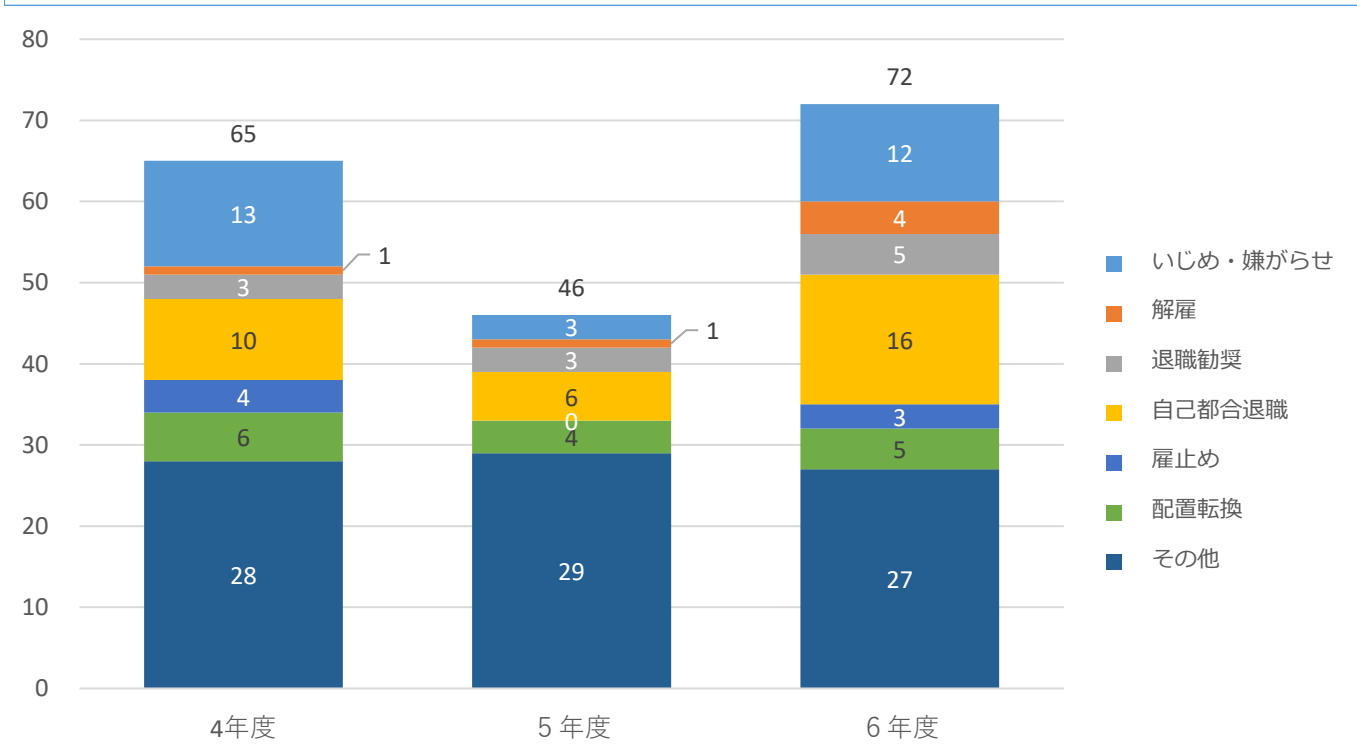


表1 助言・指導申出件数の推移

	4年度	5年度	6年度
いじめ・嫌がらせ	13 (20.0%)	3 (6.5%)	12 (16.7%)
解雇	1 (1.5%)	1 (2.2%)	4 (5.6%)
退職勧奨	3 (4.6%)	3 (6.5%)	5 (6.9%)
自己都合退職	10 (15.4%)	6 (13.0%)	16 (22.2%)
雇止め	4 (6.2%)	0 (0.0%)	3 (4.2%)
配置転換	6 (9.2%)	4 (8.7%)	5 (6.9%)
その他	28 (43.1%)	29 (63.0%)	27 (37.5%)
計	65 (100%)	46 (100%)	72 (100%)

（注）「助言・指導」：民事上の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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。（資料3参照）

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は37件で、昨年度より7件増加した（前年度比23.3%増）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」10件、「解雇」11件で全体の56.7%を占める。

図2 あっせん申請件数の推移

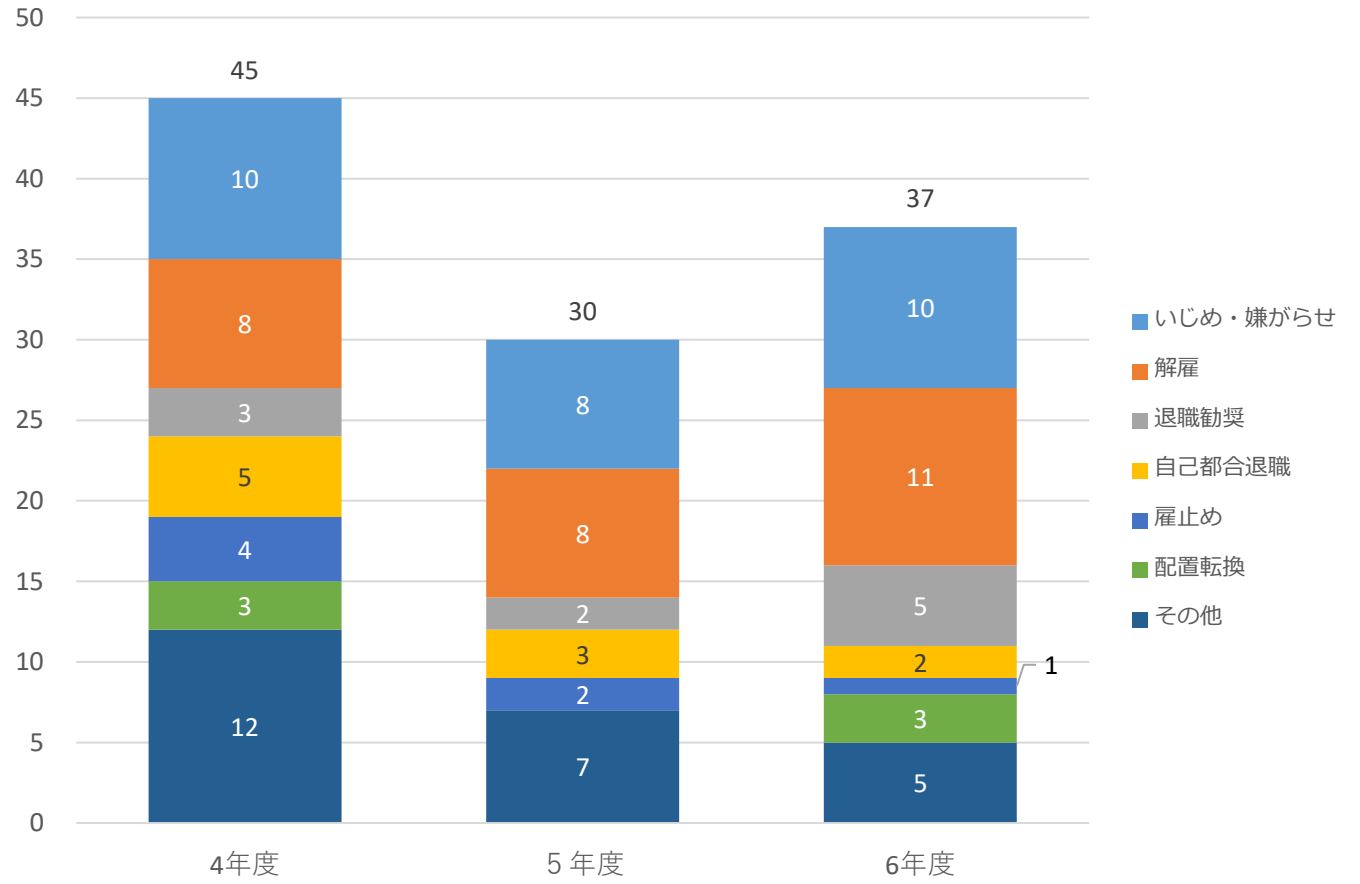


表2 あっせん申請件数の推移

	4年度	5年度	6年度
いじめ・嫌がらせ	10 (22.2%)	8 (26.7%)	10 (27.0%)
解雇	8 (17.7%)	8 (26.7%)	11 (29.7%)
退職勧奨	3 (6.6%)	2 (6.7%)	5 (13.5%)
自己都合退職	5 (11.1%)	3 (10.0%)	2 (5.4%)
雇止め	4 (8.8%)	2 (6.7%)	1 (2.7%)
配置転換	3 (6.6%)	0 (0.0%)	3 (8.1%)
その他	12 (26.6%)	7 (23.3%)	5 (13.5%)
計	45 (100%)	30 (100%)	37 (100%)

（注）「あっせん」：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士など労働問題の専門家）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（資料3参照）

令和6年度 宮崎労働局における法施行状況

～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・介護休業法に関する運用状況について～

1 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146件（対前年度比14.9%増加）。（図1-1）
- ◆ 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）」が62件（42.5%）と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」が45件（30.8%）となっている。（表1-1）

図1-1 相談件数の推移

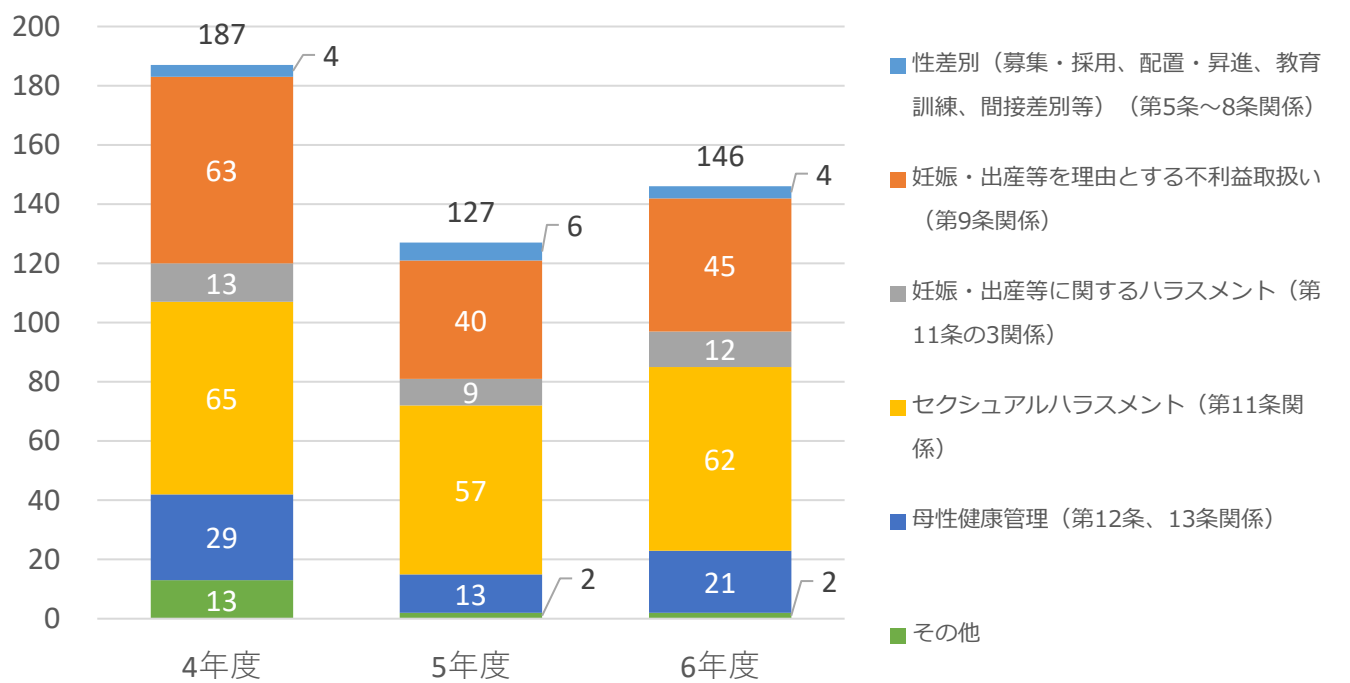


表1-1 相談件数の推移

	4年度	5年度	6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）	4（2.1%）	6（4.7%）	4（2.7%）
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	63（33.7%）	40（31.5%）	45（30.8%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	13（7.0%）	9（7.1%）	12（8.2%）
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	65（34.8%）	57（44.9%）	62（42.5%）
母性健康管理（第12条、13条関係）	29（15.5%）	13（10.2%）	21（14.4%）
その他	13（7.0%）	2（1.6%）	2（1.4%）
計	187（100%）	127（100%）	146（100%）

(2) 是正指導の状況

◆ 報告徴収での是正指導件数は40件（対前年度比1333.3%増加）（図 1 - 2）

表 1 -2 是正指導件数の推移

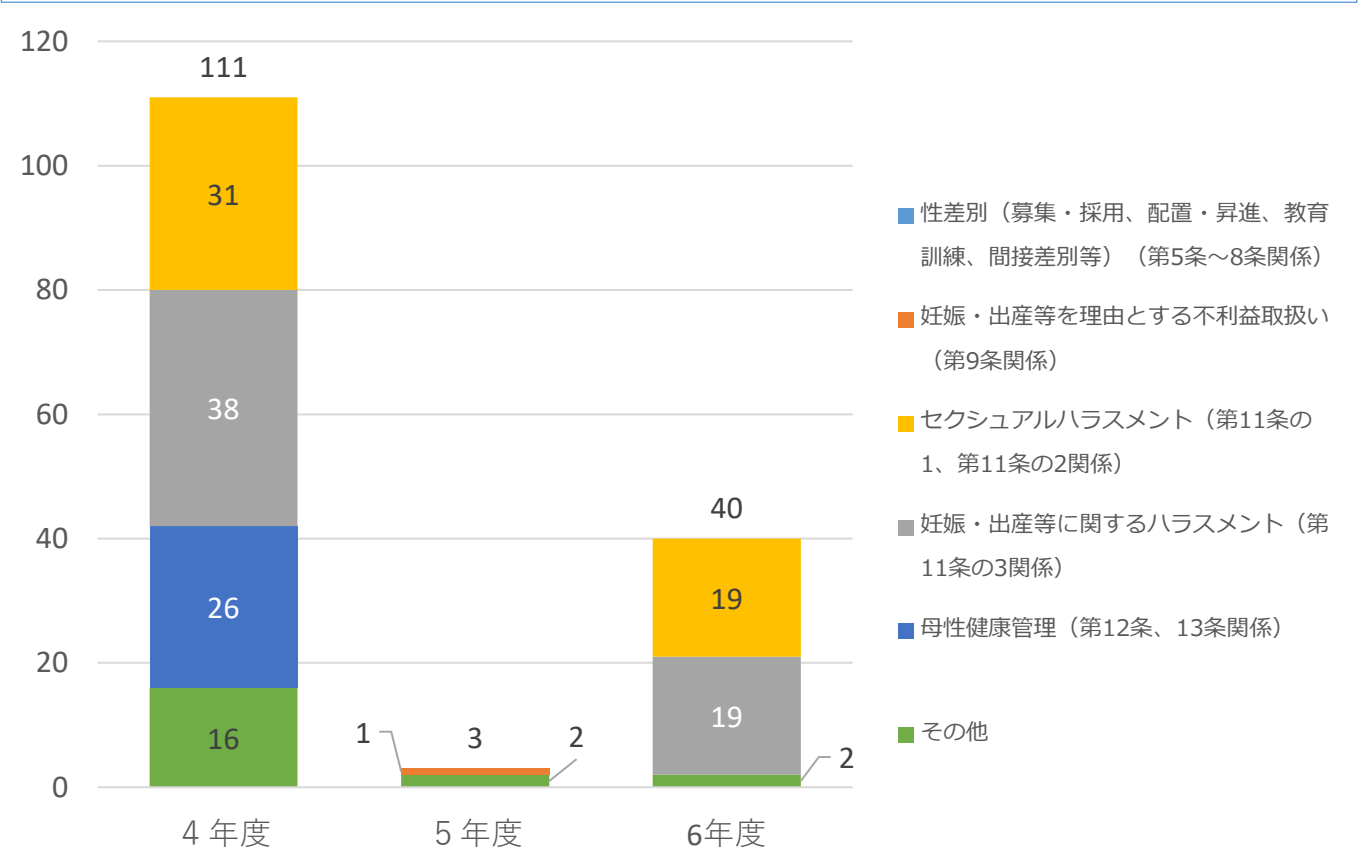


表 1 -2 是正指導件数の推移

	4 年度	5 年度	6 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）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	0 （0.0%）	1 （33.3%）	0 （0.0%）
セクシュアルハラスメント（第11条の1、第11条の2関係）	31 （27.9%）	0 （0.0%）	19 （47.5%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	38 （34.2%）	0 （0.0%）	19 （47.5%）
母性健康管理（第12条、13条関係）	26 （23.4%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
その他	16 （14.4%）	2 （66.7%）	2 （5.0%）
計	111 （100%）	3 （100%）	40 （100%）

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は2件で、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」のみであった。（図1-3）（表1-3）（注1）
- ◆ 調停申請は0件であった。（表1-4）（注2）

図 1 - 3 紛争解決援助申立受理件数の推移

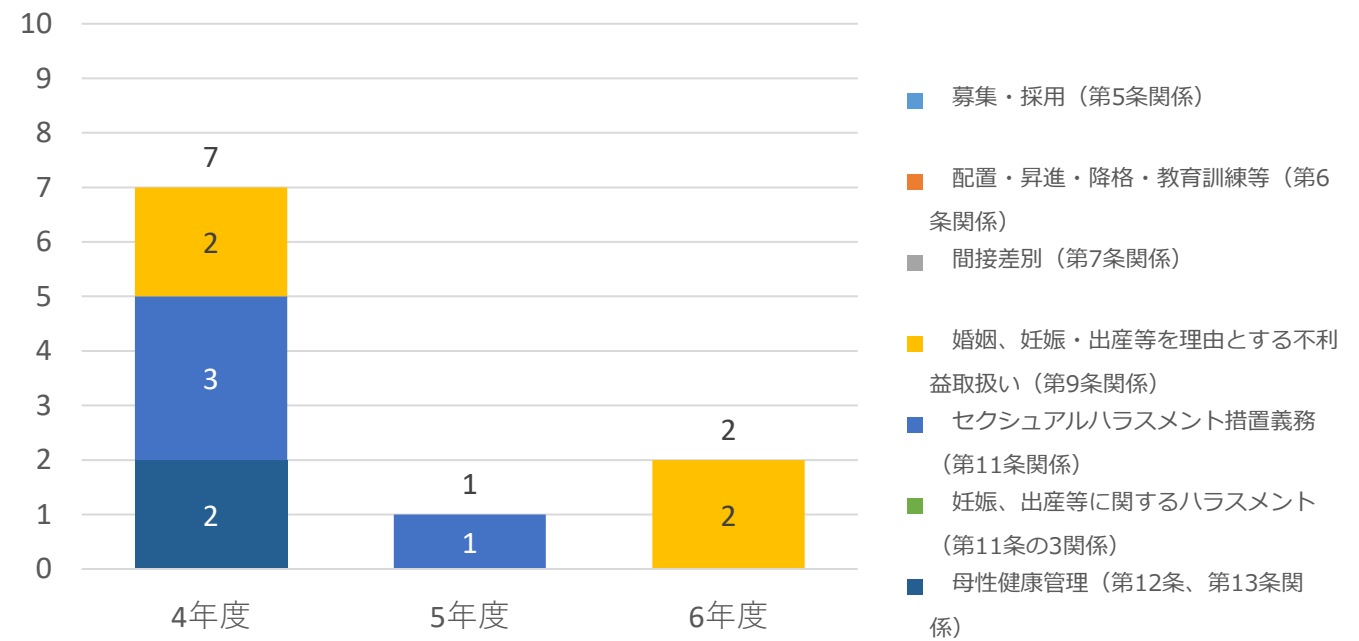


表 1 - 3 紛争解決援助申立受理件数の推移

	4年度	5年度	6年度
募集・採用（第5条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	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）	2（28.6%）	0（0.0%）	2（100.0%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	3（42.9%）	1（100.0%）	0（0.0%）
妊娠、出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
母性健康管理（第12条、第13条関係）	2（28.6%）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	7（100%）	1（100%）	2（100%）

表 1 - 4 調停申請受理件数の推移

	4年度	5年度	6年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	0	0

（注1）「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律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。（資料4参照）

（注2）「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）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託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

2 労働施策総合推進法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は701件（前年度比0.3%増）。（図2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関する相談が696件（99.3%）とそのほとんどを占めている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

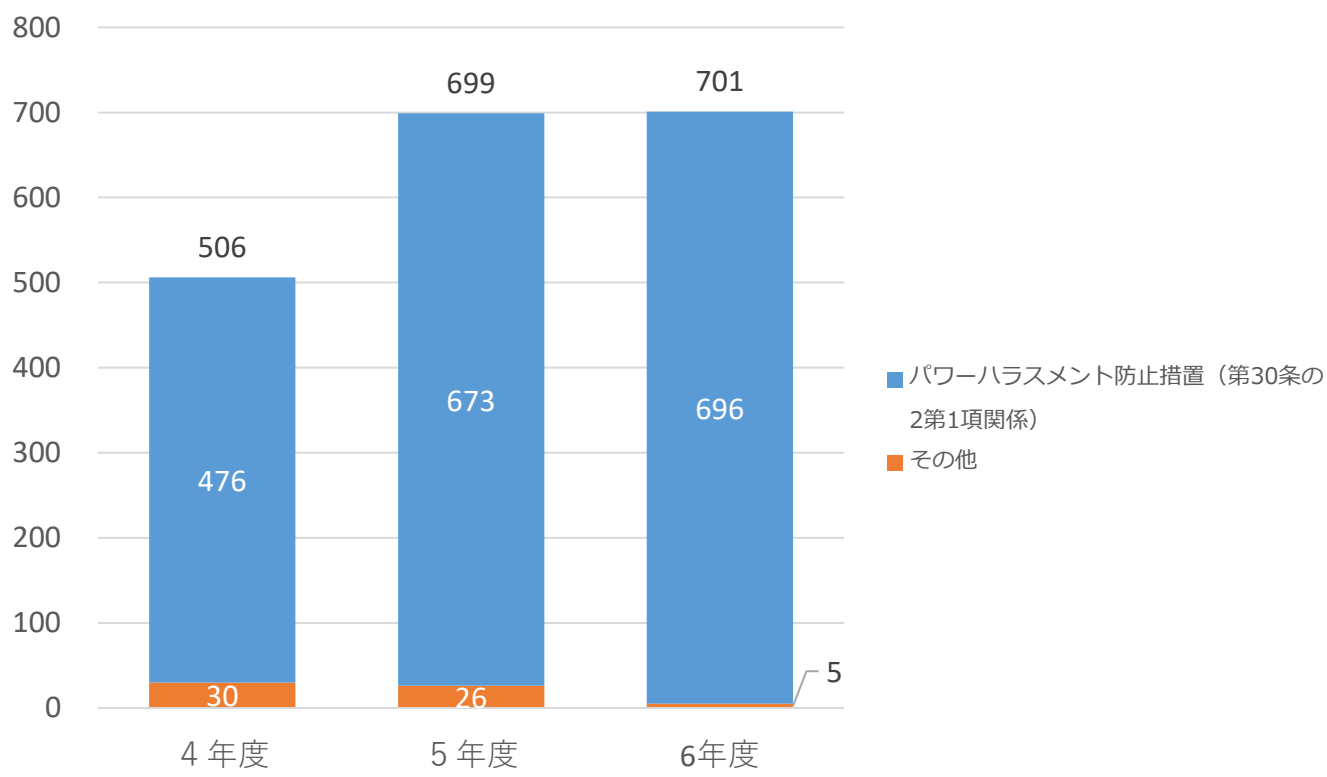


表2-1 相談件数の推移

	4年度	5年度	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）	476（94.1%）	673（96.3%）	696（99.3%）
その他	30（5.9%）	26（3.7%）	5（0.7%）
計	506（100%）	699（100%）	701（100%）

(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）

- ◆ 報告の請求での指導事項の内容は、32件（前年比58.9%減）。
- ◆ 内容別にみると、「事業主の責務 研修の実施等・自ら言動（第30条の3関係）」に関するものが19件（59.4%）、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関するものが13件（40.6%）となっている。（図2-2）（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

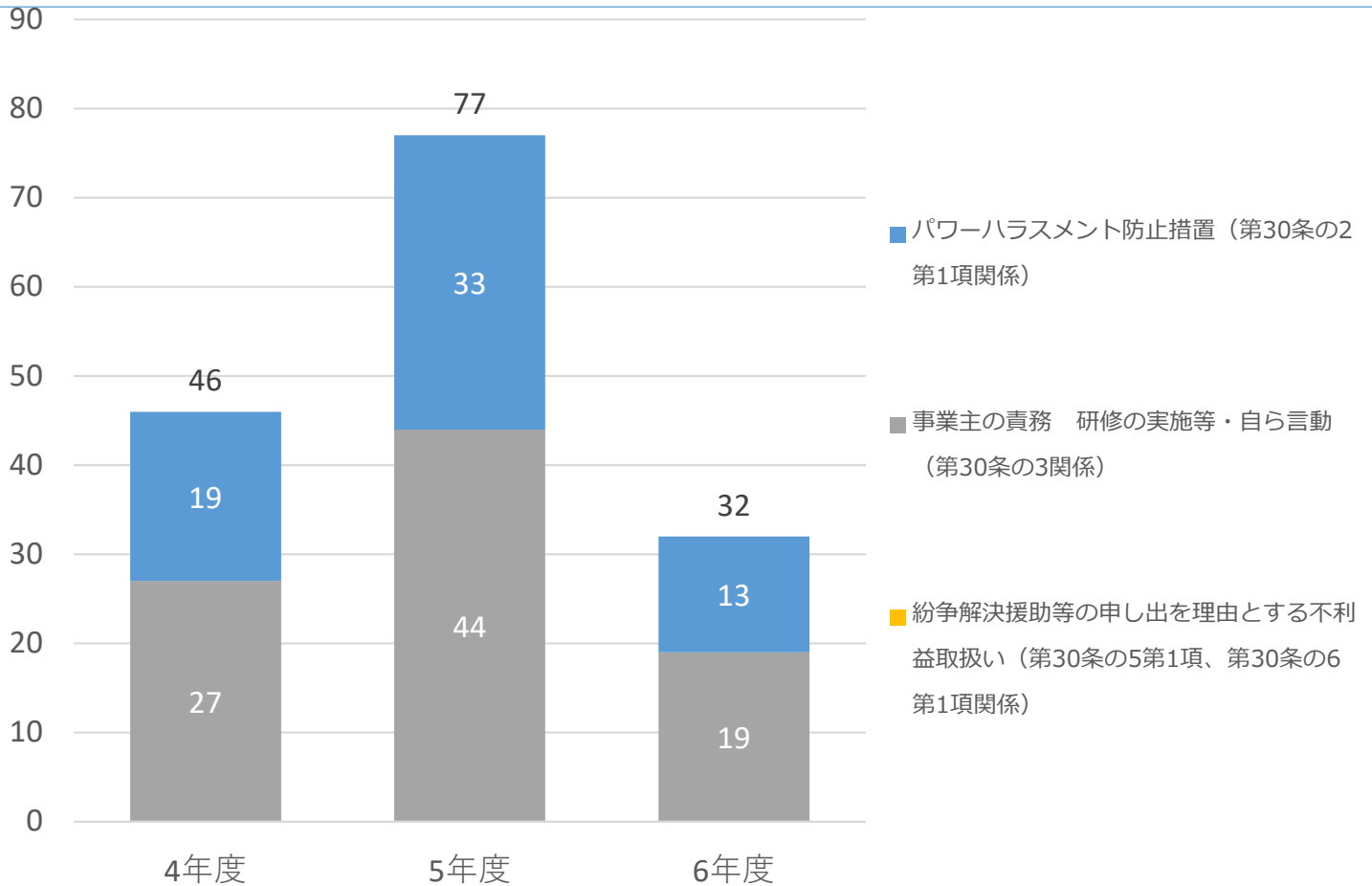


表2-2 是正指導件数の推移

	4年度	5年度	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）	19 (41.3%)	33 (42.9%)	13 (40.6%)
パワーハラスメントの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・自ら言動（第30条の3関係）	27 (58.7%)	44 (57.1%)	19 (59.4%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	46 (100%)	77 (100.0%)	32 (100.0%)

（３）紛争解決の援助

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は8件（前年度比27.3%減少）であった。（図 2 - 3）（注 1）
- ◆ 申立事項の内容は、すべて「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」となっている。（表 2 - 3）
- ◆ 調停申請は1件であった。（表 2 - 4）（注 2）

図 2 - 3 紛争解決援助申立受理件数の推移

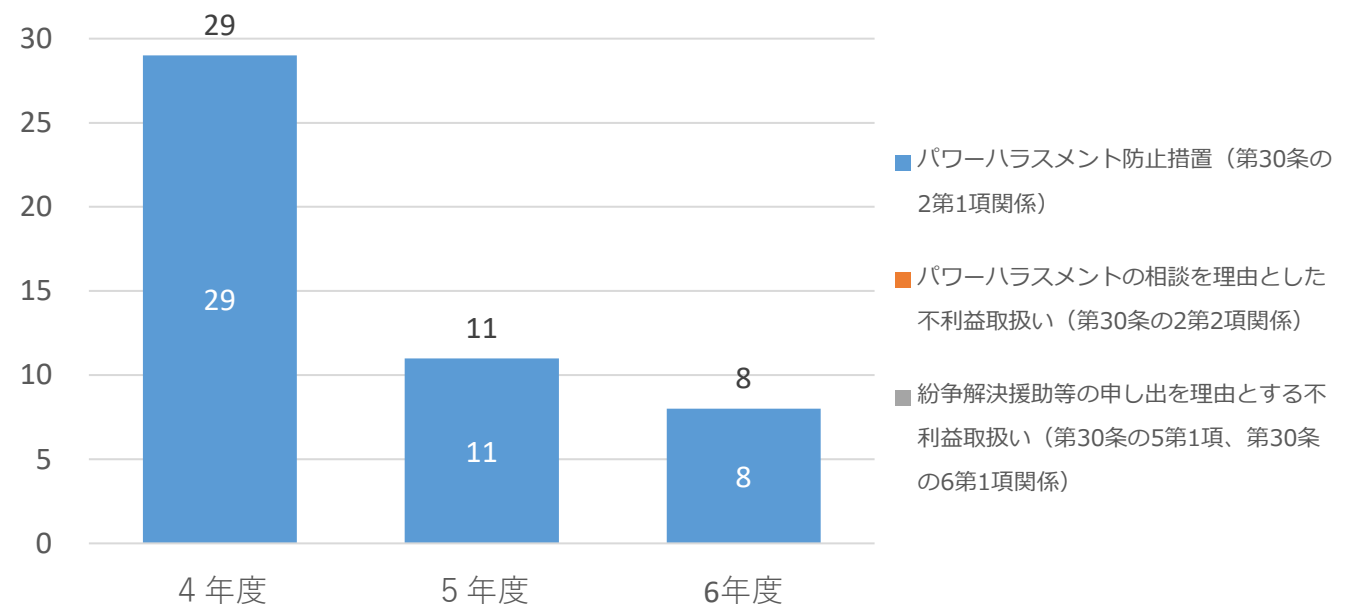


表 2 - 3 紛争解決援助申立受理件数の推移

	4 年度	5 年度	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）	29 (100.0%)	11 (100.0%)	8 (100.0%)
パワーハラスメントの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%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	29 (100.0%)	11 (100.0%)	8 (100.0%)

表 2 - 4 調停申請受理件数の推移

	4 年度	5 年度	6 年度
労働施策総合推進法 調停申請受理件数	1	1	1

（注 1）「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律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。（資料 4 参照）

（注 2）「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）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託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料 4 参照）

3 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、28件（前年度比28.2%減少）（図3-1）
- ◆ 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22件（78.6%）で全体の半数以上を占めている。（表3-1）

図3-1 相談件数の推移

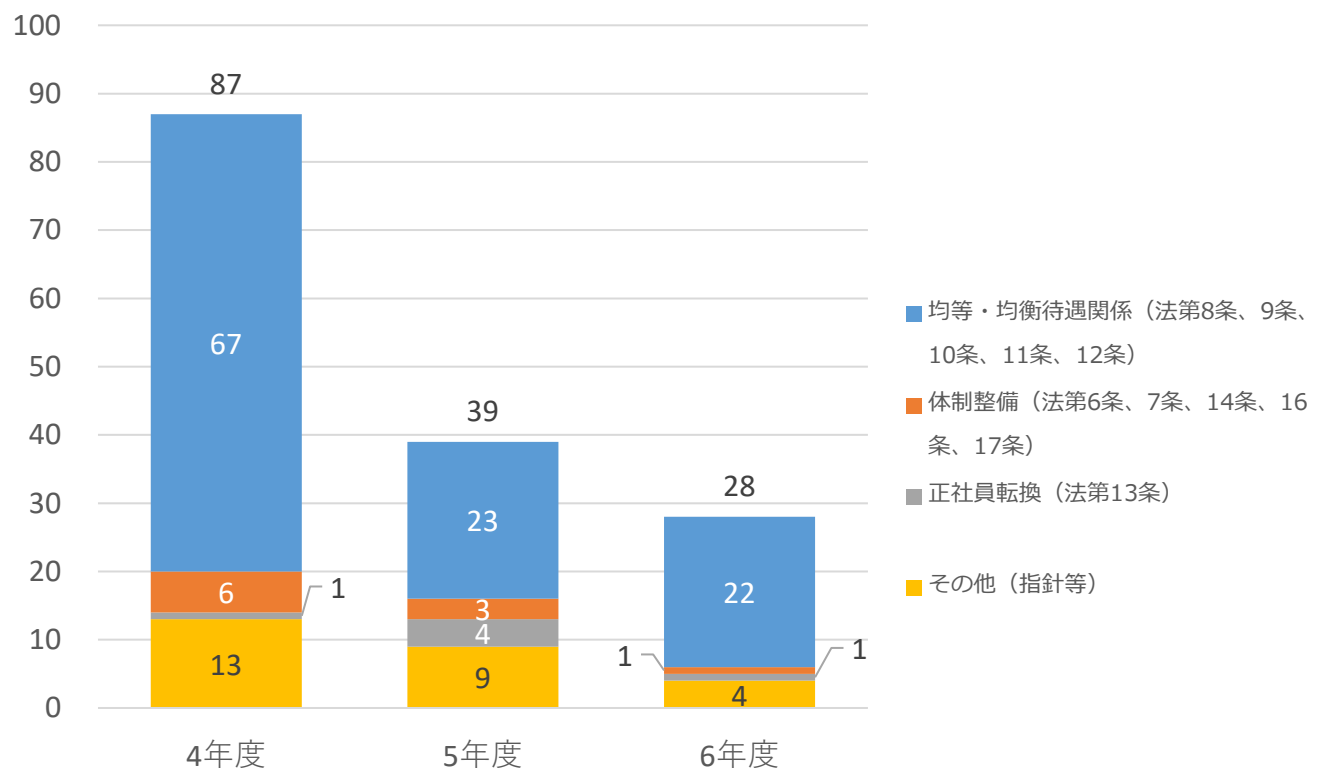


表3-1 相談件数の推移

	4年度	5年度	6年度
均等・均衡待遇関係（法第8条、9条、10条、11条、12条）	67（77.0%）	23（59.0%）	22（78.6%）
体制整備（法第6条、7条、14条、16条、17条）	6（6.9%）	3（7.7%）	1（3.6%）
正社員転換（法第13条）	1（1.1%）	4（10.3%）	1（3.6%）
その他（指針等）	13（14.9%）	9（23.1%）	4（14.3%）
計	87（100%）	39（100%）	28（100%）

(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）

- ◆ 報告徴収の指導事項の内容は、「不合理な待遇の禁止（第8条関係）」が92件（22.2%）と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）」が87件（21.0%）となっている。（表3-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立、調停申請は、0件だった。（表3-3）（表3-4）

表3-2 是正指導件数の推移

	4年度	5年度	6年度
労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）	15 (13.6%)	74 (31.2%)	87 (21.0%)
特定事項以外の労働条件の文書交付等（第6条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
就業規則の作成手続（第7条関係）	12 (10.9%)	1 (0.4%)	10 (2.4%)
不合理な待遇の禁止（第8条関係）	8 (7.3%)	84 (35.4%)	92 (22.2%)
差別的取扱いの禁止（第9条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇（第10条関係）	2 (1.8%)	12 (5.1%)	14 (3.4%)
職務内容が同一の場合の教育訓練（第11条第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
均衡を考慮した教育訓練（第11条第2項関係）	1 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
福利厚生施設（第12条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換（第13条関係）	16 (14.5%)	23 (9.7%)	77 (18.6%)
措置の内容の説明（第14条第1項関係）	21 (19.1%)	31 (13.1%)	71 (17.1%)
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備（第16条関係）	9 (8.2%)	1 (0.4%)	24 (5.8%)
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条関係）	6 (5.5%)	3 (1.3%)	17 (4.1%)
その他（指針等）	20 (18.2%)	8 (3.4%)	22 (5.3%)
計	110 (100.0%)	237 (100.0%)	414 (100.0%)

表3-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	4年度	5年度	6年度
紛争解決の援助申立受理件数	1	0	0

表3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数の推移

	4年度	5年度	6年度
均衡待遇調停会議による調停申請受理件数	0	0	0

4 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は413件（対前年度比11.9%増加）。（図4-1）
- ◆ 育児関係の相談が314件（76.0%）、介護関係の相談が78件（18.9%）。（表4-1）

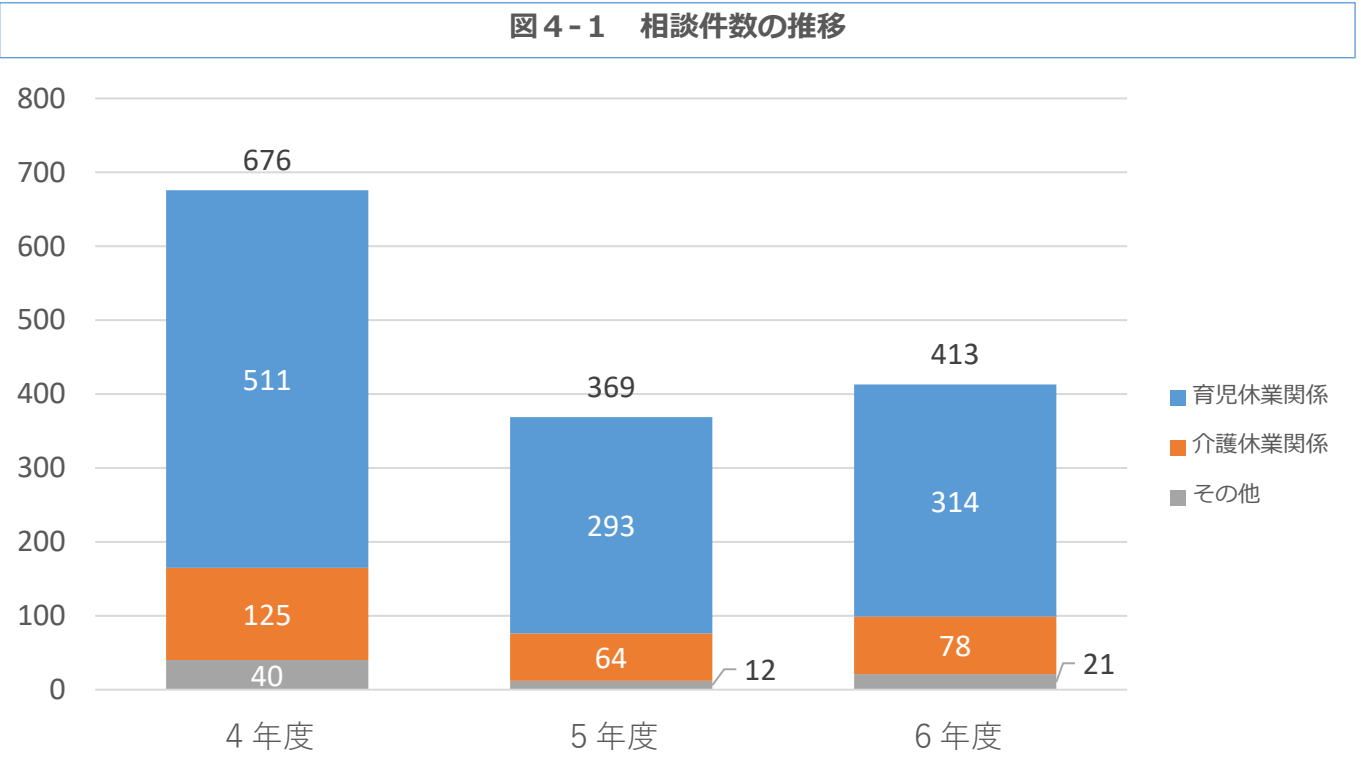


表4-1 相談件数の推移

	4年度	5年度	6年度
育児関係	511 (75.6%)	293 (79.4%)	314 (76.0%)
介護関係	125 (18.5%)	64 (17.3%)	78 (18.9%)
その他	40 (5.9%)	12 (3.3%)	21 (5.1%)
計	676 (100%)	369 (100%)	413 (100%)

(2) 育児関係の相談内訳

◆ 育児関係では、「育児休業」が151件（48.1%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が121件（38.5%）、「育児休業等に関する不利益取扱い（第10条関係）」20件（6.4%）の順になっている。（図4-2）（表4-2）

図 4-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

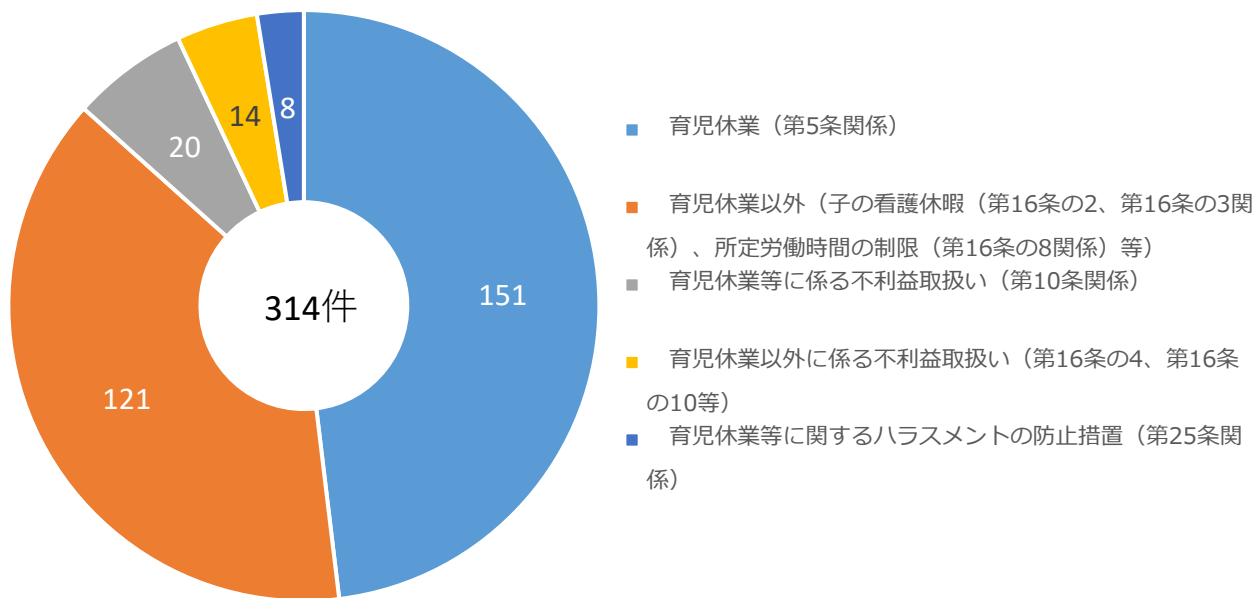


表 4-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

育児休業（第5条関係）	151（48.1%）
育児休業以外（子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）、所定労働時間の制限（第16条の8関係）等）	121（38.5%）
育児休業等に係る不利益取扱い（第10条関係）	20（6.4%）
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等）	14（4.5%）
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）	8（2.5%）
計	314（100%）

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が40件（51.3%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限など）」が33件（42.3%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」3件（3.8%）の順となっている。（図4-3）（表4-3）

図4-3 相談件数（介護休業関係）の内訳

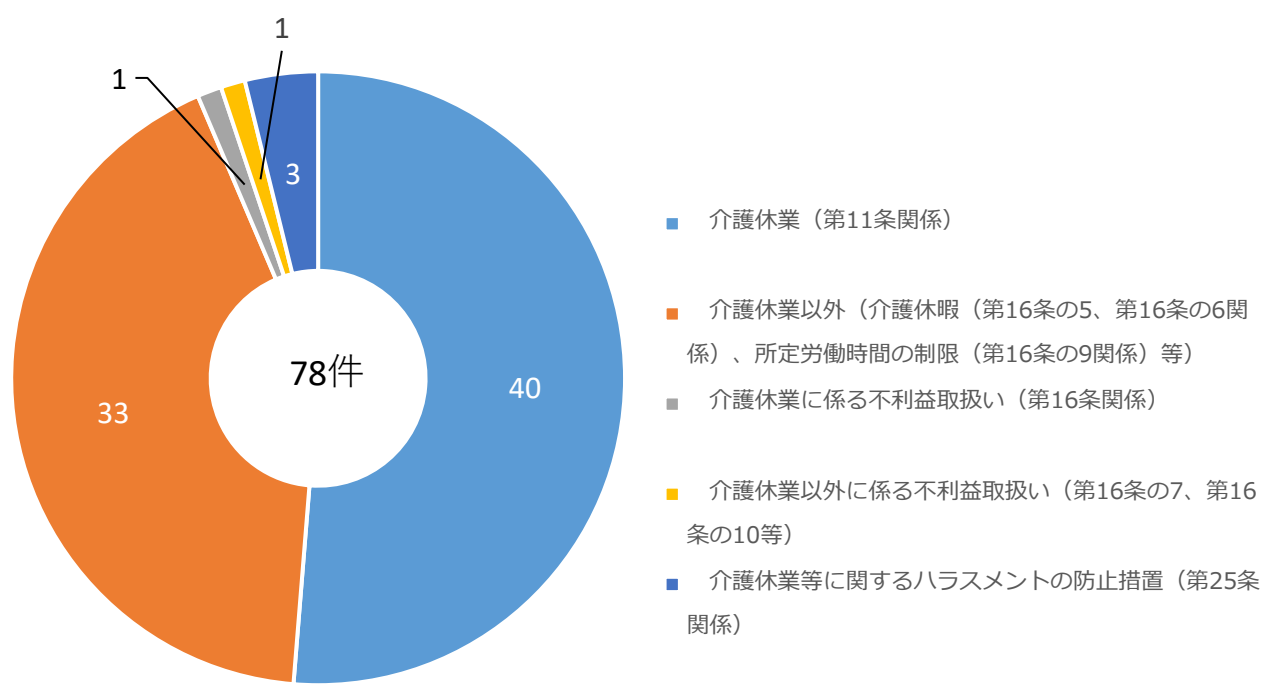


表4-3 相談件数（介護休業関係）の内訳

介護休業（第11条関係）	40（51.3%）
介護休業以外（介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）、所定労働時間の制限（第16条の9関係）等）	33（42.3%）
介護休業に係る不利益取扱い（第16条関係）	1（1.3%）
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等）	1（1.3%）
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）	3（3.8%）
計	78（100%）

(4) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

◆ 是正指導件数は190件であり、育児関係は117件、介護関係は68件であった。（図4-4）（表4-4）

図4-4 是正指導件数の推移

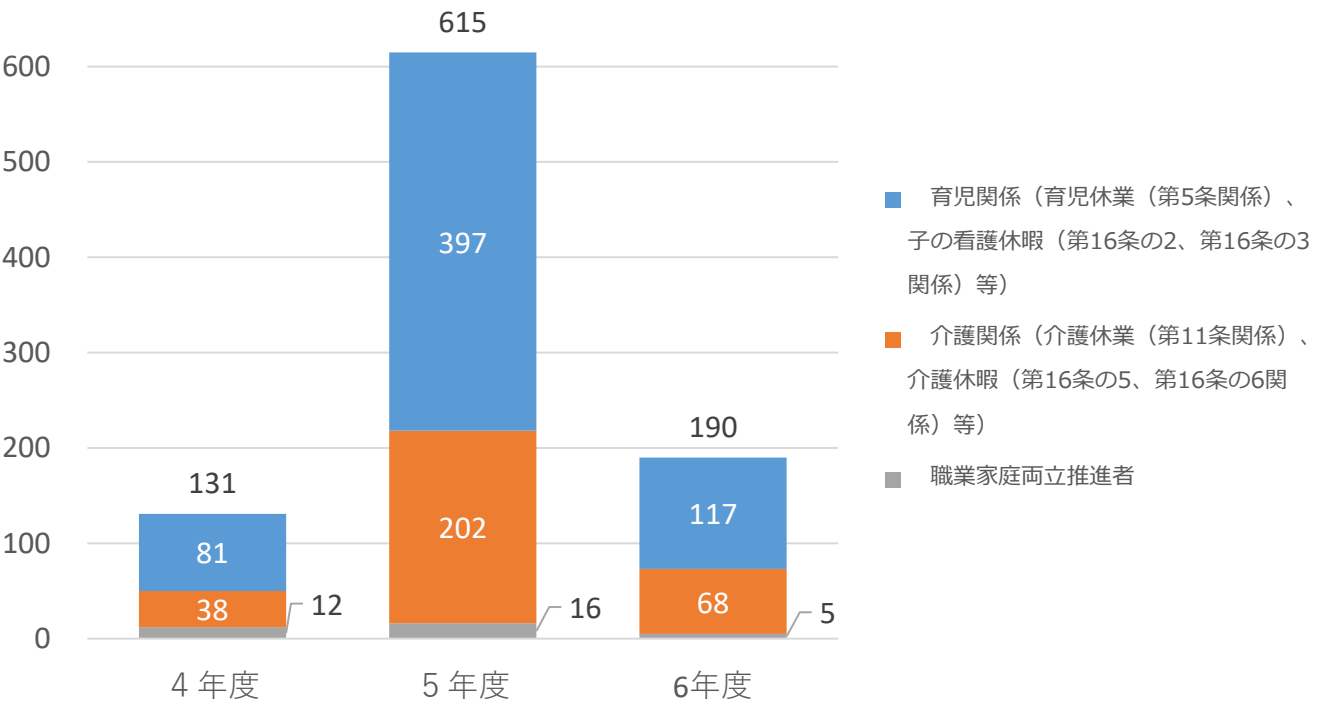


表4-4 是正指導件数の推移

	4年度	5年度	6年度
育児関係（育児休業（第5条関係）、子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）等）	81 (61.8%)	397 (64.6%)	117 (61.6%)
介護関係（介護休業（第11条関係）、介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）等）	38 (29.0%)	202 (32.8%)	68 (35.8%)
職業家庭両立推進者	12 (9.2%)	16 (2.6%)	5 (2.6%)
計	131 (100%)	615 (100%)	190 (100%)

(5) 育児関係の是正指導内訳

- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置（第24条第1項関係）」が29件（24.8%）、「育児休業（第5条関係）」が22件（18.8%）となっている。（表4-5）

表4-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	4年度	5年度	6年度
育児休業（第5条関係）	11 (13.6%)	76 (19.1%)	22 (18.8%)
出生時育児休業制度（第9条の6関係）	5 (6.2%)	8 (2.0%)	3 (2.6%)
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	5 (6.2%)	31 (7.8%)	12 (10.3%)
不利益取扱い（第10条、第16条の4、第16条の10等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限（第16条の8関係）	1 (1.2%)	7 (1.8%)	3 (2.6%)
時間外労働の制限（第17条関係）	0 (0.0%)	7 (1.8%)	1 (0.9%)
深夜業の制限（第19条関係）	0 (0.0%)	5 (1.3%)	1 (0.9%)
個別周知・意向確認（第21条関係）	2 (2.5%)	4 (1.0%)	2 (1.7%)
雇用環境整備（第22条関係）	15 (18.5%)	87 (21.9%)	24 (20.5%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項関係）	3 (3.7%)	13 (3.3%)	2 (1.7%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第1項関係）	25 (30.9%)	128 (32.2%)	29 (24.8%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	8 (9.9%)	0 (0.0%)	10 (8.5%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知（則第7条第4項から第6項関係）	6 (7.4%)	31 (7.8%)	8 (6.8%)
計	81 (100%)	397 (100%)	117 (100%)

(6) 介護関係の是正指導内訳

- ◆ 指導事項の内容は、介護関係は、「介護休業（第11条関係）」が19件（27.9%）、「介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）」が14件（20.5%）となっている。（表4-6）

表4-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	4年度	5年度	6年度
介護休業（第11条関係）	10 (26.3%)	63 (31.1%)	19 (27.9%)
介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	6 (15.7%)	39 (19.3%)	14 (20.5%)
不利益取扱い（第16条、第16条の7、第16条の10等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限（第16条の9関係）	3 (7.8%)	12 (5.9%)	5 (7.3%)
時間外労働の制限（第18条関係）	2 (5.2%)	16 (7.9%)	3 (4.4%)
深夜業の制限（第20条関係）	3 (7.8%)	16 (7.9%)	3 (4.4%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）	4 (10.5%)	27 (13.3%)	6 (8.8%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第2項関係）	2 (5.2%)	28 (13.8%)	8 (11.7%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	8 (21.0%)	0 (0.0%)	10 (14.7%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知（則第23条第2項関係）	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
計	38 (100%)	202 (100%)	68 (100%)

(7) 紛争解決の援助、調停の状況

◆ 育児・介護休業法の紛争解決援助の申立（注1）は1件、調停申請（注2）は、0件であった。
（図4-5）（表4-7）（表4-8）

図 4-5 紛争解決の援助申立受理件数の推移

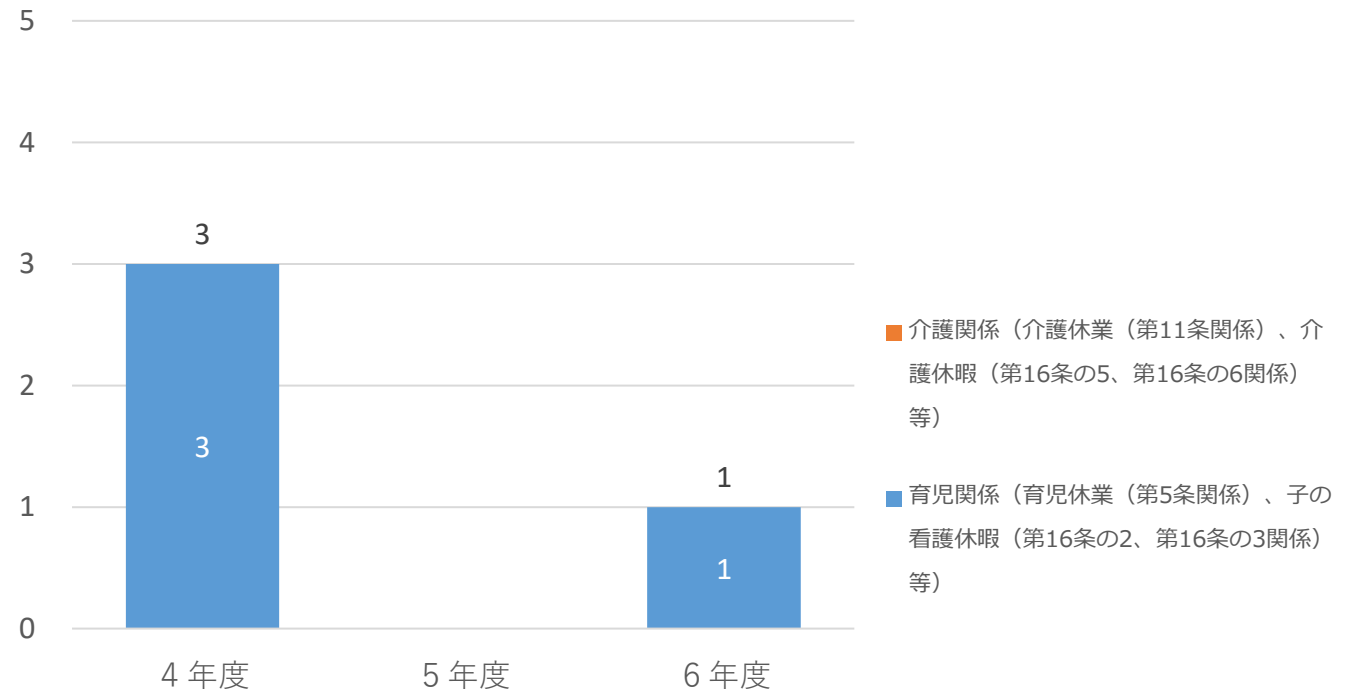


表 4-7 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	4 年度	5 年度	6 年度
育児関係 (育児休業 (第5条関係)、子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係) 等)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
介護関係 (介護休業 (第11条関係)、介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係) 等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	3 (100%)	0 (0%)	1 (100%)

表 4-8 調停申請受理件数の推移

	4 年度	5 年度	6 年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	0

（注1）「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律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。（資料4参照）
（注2）「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）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託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

5 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）の施行状況

（1）相談の状況

- ◆ 相談件数は、11件
- ◆ 相談内容別に見ると、ハラスメント防止対策（法14条）2件、取引先適正化（第2章）2件、解除予告（法16条）1件となっている。（表5-1）（図5-1）
- ◆ 法第3章の規定に違反する事実があるとしてなされた申出はなかった。

図5 相談内容別の件数

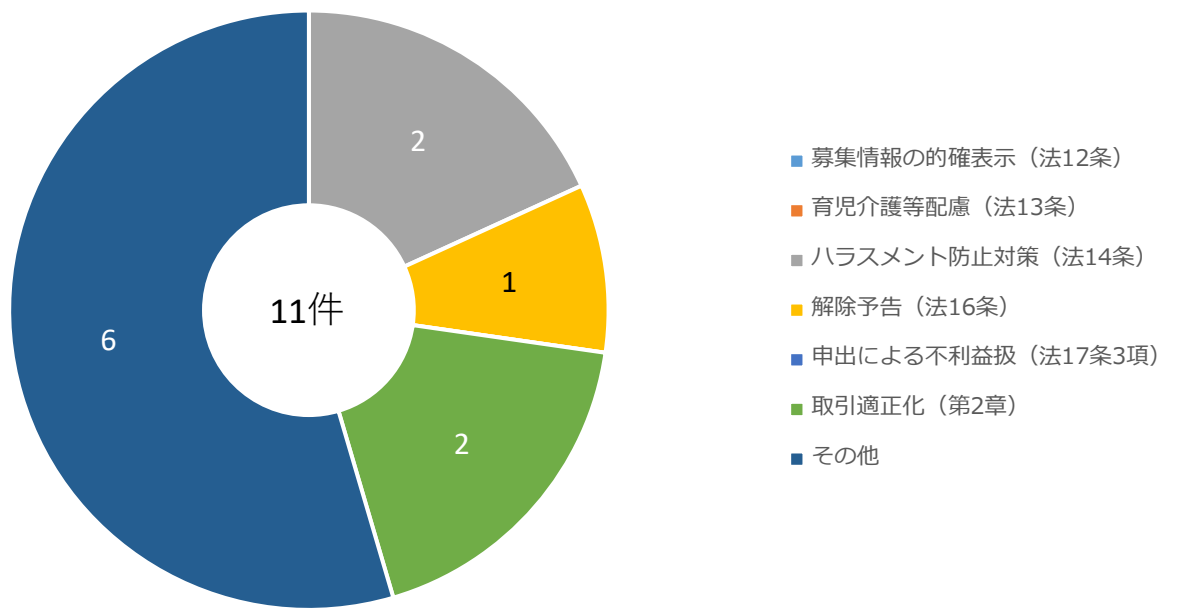


表5-1 相談内容別の件数

相談件数	募集情報の的確表示(法12条)	育児介護等配慮（法13条）	ハラスメント防止対策(法14条)	解除予告（法16条）	申出による不利益扱(法17条3項)	取引適正化（第2章）	その他
11	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)	6 (54.5%)

（2）助言等の状況

- ◆ 調査の結果、令和6年度中に助言等を行った件数は3件であった。（表5-2）

表5-2 助言指導等の状況

助言指導等件数	募集情報の的確表示(法12条)	育児介護等配慮（法13条）	ハラスメント防止対策(法14条)	解除予告（法16条）	申出による不利益扱(法17条3項)	取引適正化（第2章）	その他
3	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

