

宮崎労働局発表

令和 8 年 8 月 28 日（金）

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室 長 橋本 智晴
監 理 官 蔭山 昌孝
室長補佐（指導）田子山利博
（電 話）0985(38)8821

令和 7 年度

総合労働相談の状況、個別労働紛争解決制度、均等 4 法（※） 及びフリーランス・事業者間取引適正化等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 7 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1,568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745件（47.5%）で最多、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが592（37.8%）件であった。
- 令和 7 年度における総合労働相談件数は9,282件で前年度から0.7%増加した。
- 令和 7 年度の均等 4 法に関する相談件数は、1,420件で前年度から10.2%増加した。

【資料 1】 令和 7 年度 宮崎労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況について

【資料 2】 令和 7 年度 宮崎労働局における均等 4 法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法に関する施行状況について

【資料 3】 関連パンフレット等

※ 均等 4 法とは、「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」の 4 つの法律を指します。

令和7年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

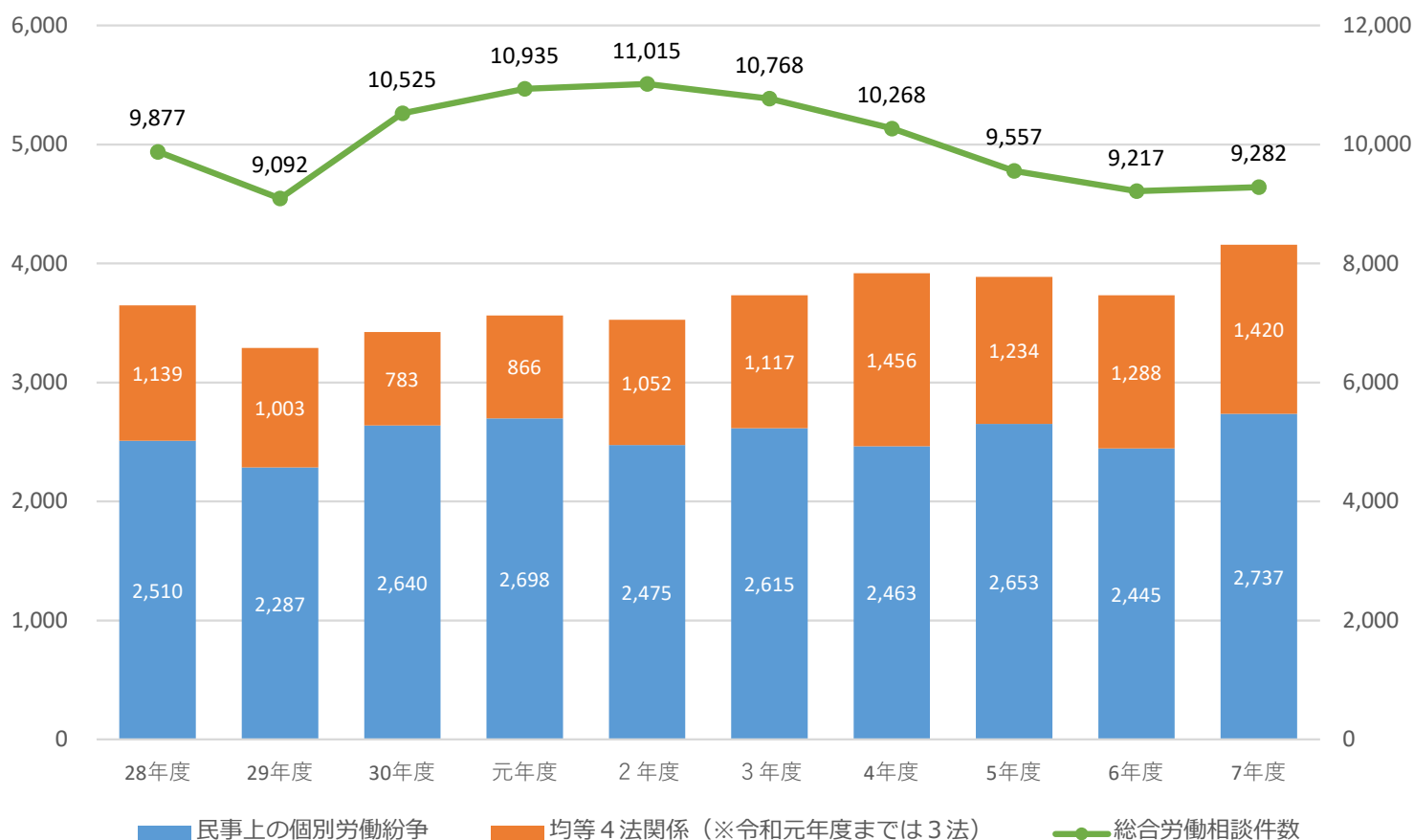
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度、均等4法の相談状況について～

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9,282件（対前年度比0.7%増加）であった。（図1）（注1）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,737件であり、前年度から11.9%増加した。
- ◆ 均等4法（令和元年度までは均等3法）に関する相談は1,420件であり、前年度から10.2%増加した。（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。

（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。

(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（2,737件）及び均等4法関係相談（1,420件）の合計4,157件のうち、ハラスメント関係の相談件数は1,568件であり37.7%を占めている（対前年度比11.8%増加（前年度1,403件））。ハラスメント関係の相談のうち、「パワーハラスメント」に関する相談は745件で最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が592件であった。（図2）（表1）（注3）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

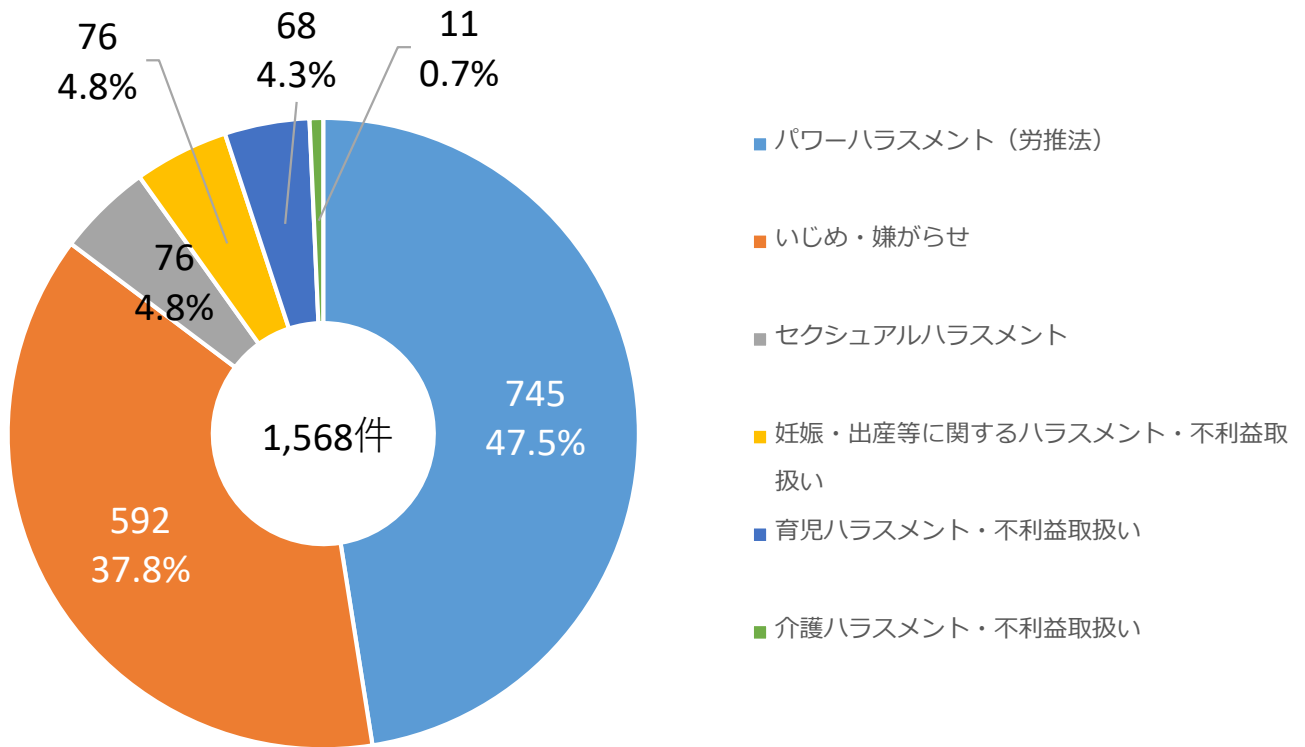


表1 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメント関係の相談内訳	7年度
パワーハラスメント（労推法）	745 (47.5%)
いじめ・嫌がらせ	592 (37.8%)
セクシュアルハラスメント	76 (4.8%)
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	76 (4.8%)
育児ハラスメント・不利益取扱い	68 (4.3%)
介護ハラスメント・不利益取扱い	11 (0.7%)
計	1,568

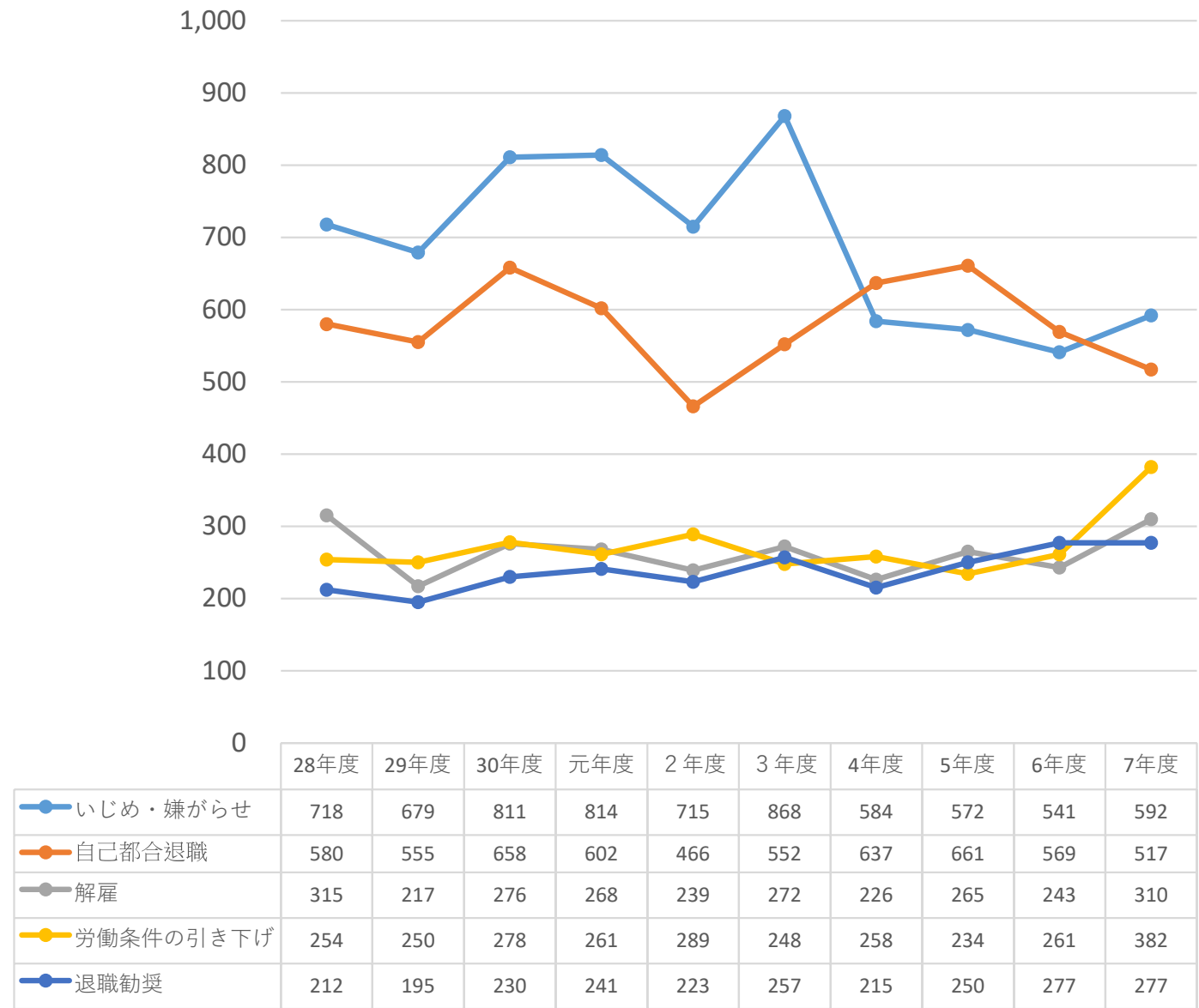
※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

（注3）「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。

（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、「いじめ・嫌がらせ」592件（対前年度比9.4%増加）で最も多く、次いで、「自己都合退職」に関するものが517件（対前年度比9.1%減少）であった。（図3）（注4）

図3 民事上の個別労働紛争件数の推移

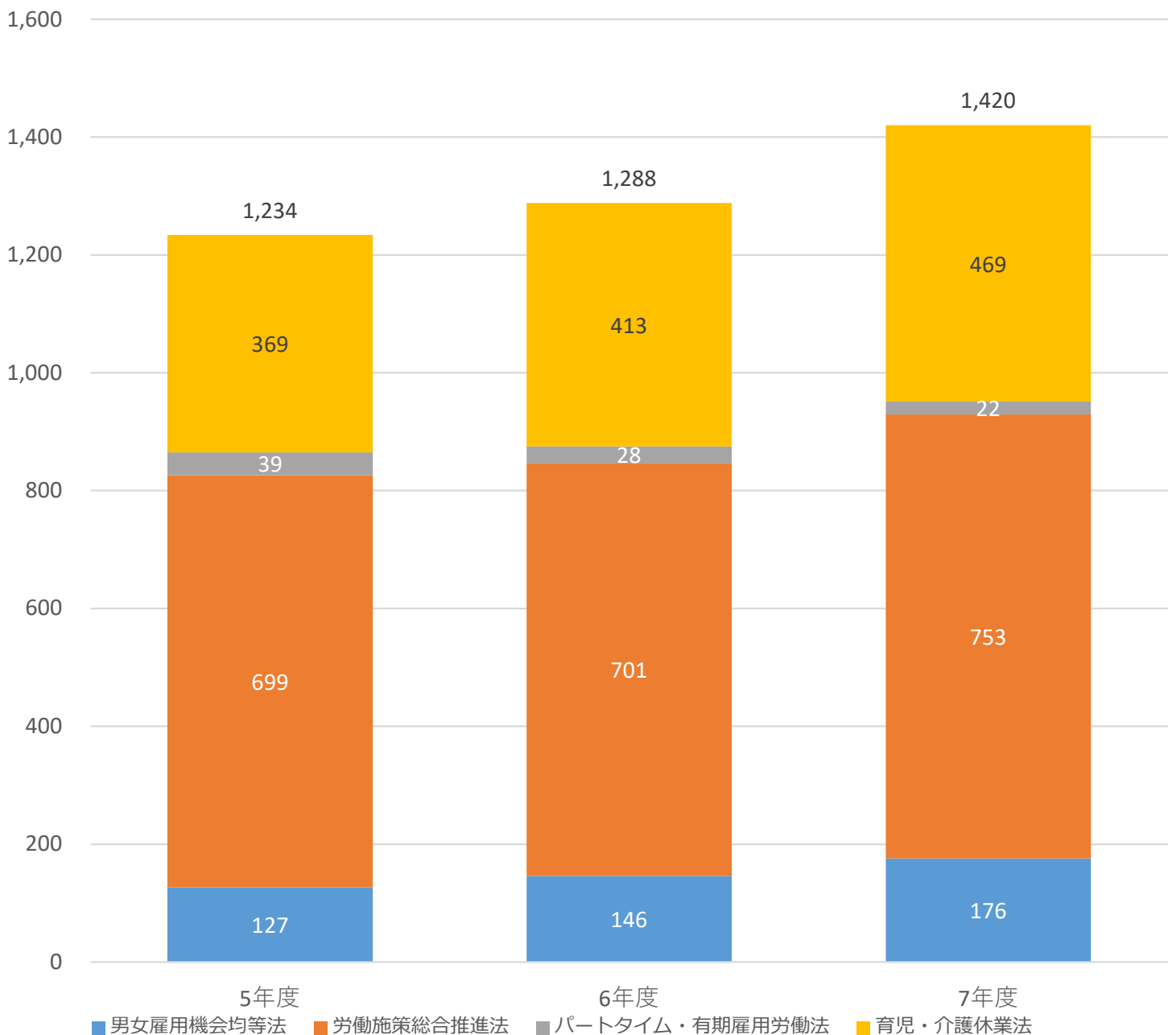


（注4）1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は図1に一致しない。

(4) 均等4法の相談件数の推移

- ◆ 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1,420件（対前年度比10.2%増加）であった。
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は176件（12.4%）、労働施策総合推進法に関する相談は753件（53.0%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は22件（1.5%）、育児・介護休業法に関する相談は469件（33.0%）であった。（図4）

図4 均等4法相談件数の推移



令和 7 年度 宮崎労働局における 個別労働紛争解決制度の運用状況について

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 1）の申出件数は59件で、前年度より13件減少した（対前年度比18.1%減少）。（図 1）（表 1）

図 1 助言・指導申出件数の推移

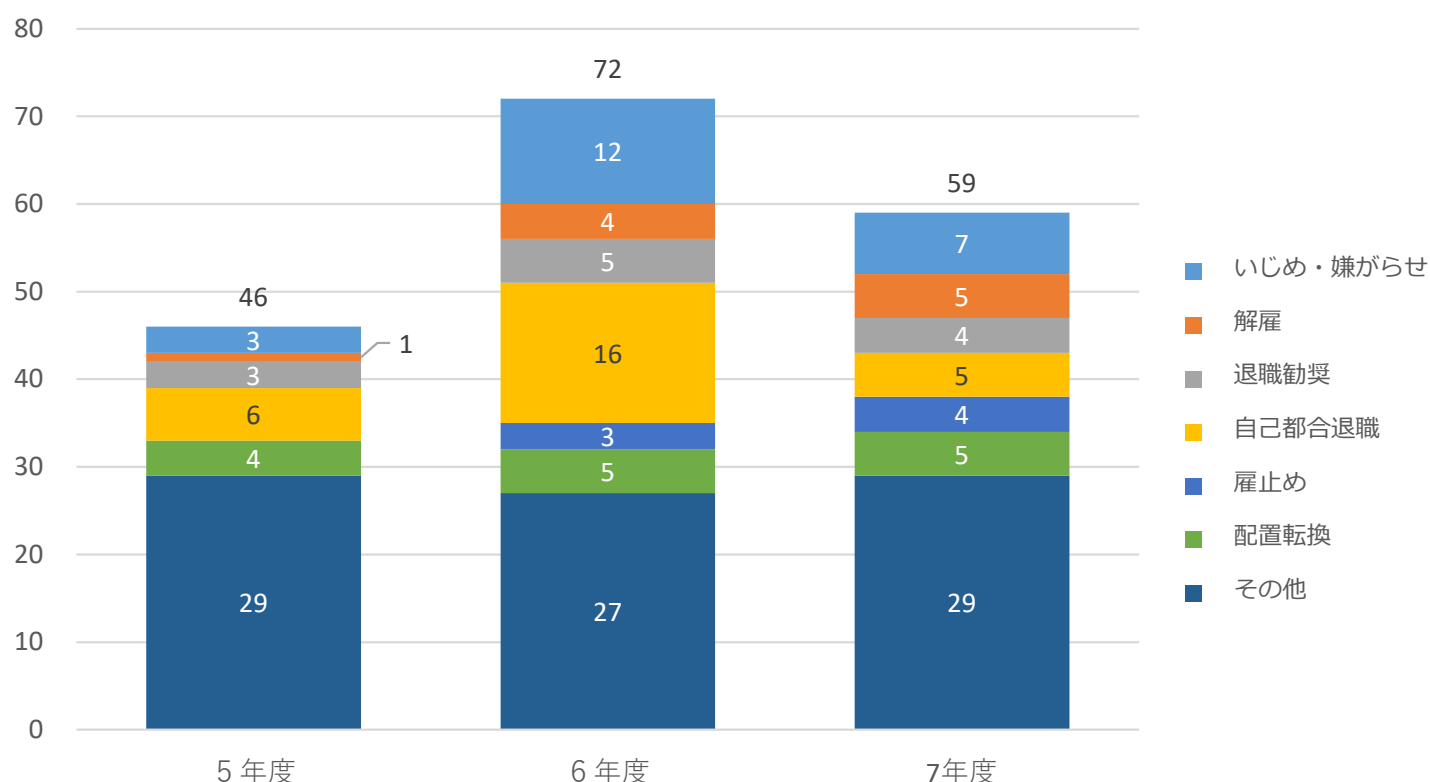


表 1 助言・指導申出件数の推移

	5 年度	6 年度	7 年度
いじめ・嫌がらせ	3 (6.5%)	12 (16.7%)	7 (11.9%)
解雇	1 (2.2%)	4 (5.6%)	5 (8.5%)
退職勧奨	3 (6.5%)	5 (6.9%)	4 (6.8%)
自己都合退職	6 (13.0%)	16 (22.2%)	5 (8.5%)
雇止め	0 (0.0%)	3 (4.2%)	4 (6.8%)
配置転換	4 (8.7%)	5 (6.9%)	5 (8.5%)
その他	29 (63.0%)	27 (37.5%)	29 (49.2%)
計	46	72	59

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

（注 1）「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2）の申請件数は40件で、前年度より3件増加した（前年度比8.1%増加）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」14件、「退職勧奨」12件で全体の65.0%を占める。

図2 あっせん申請件数の推移

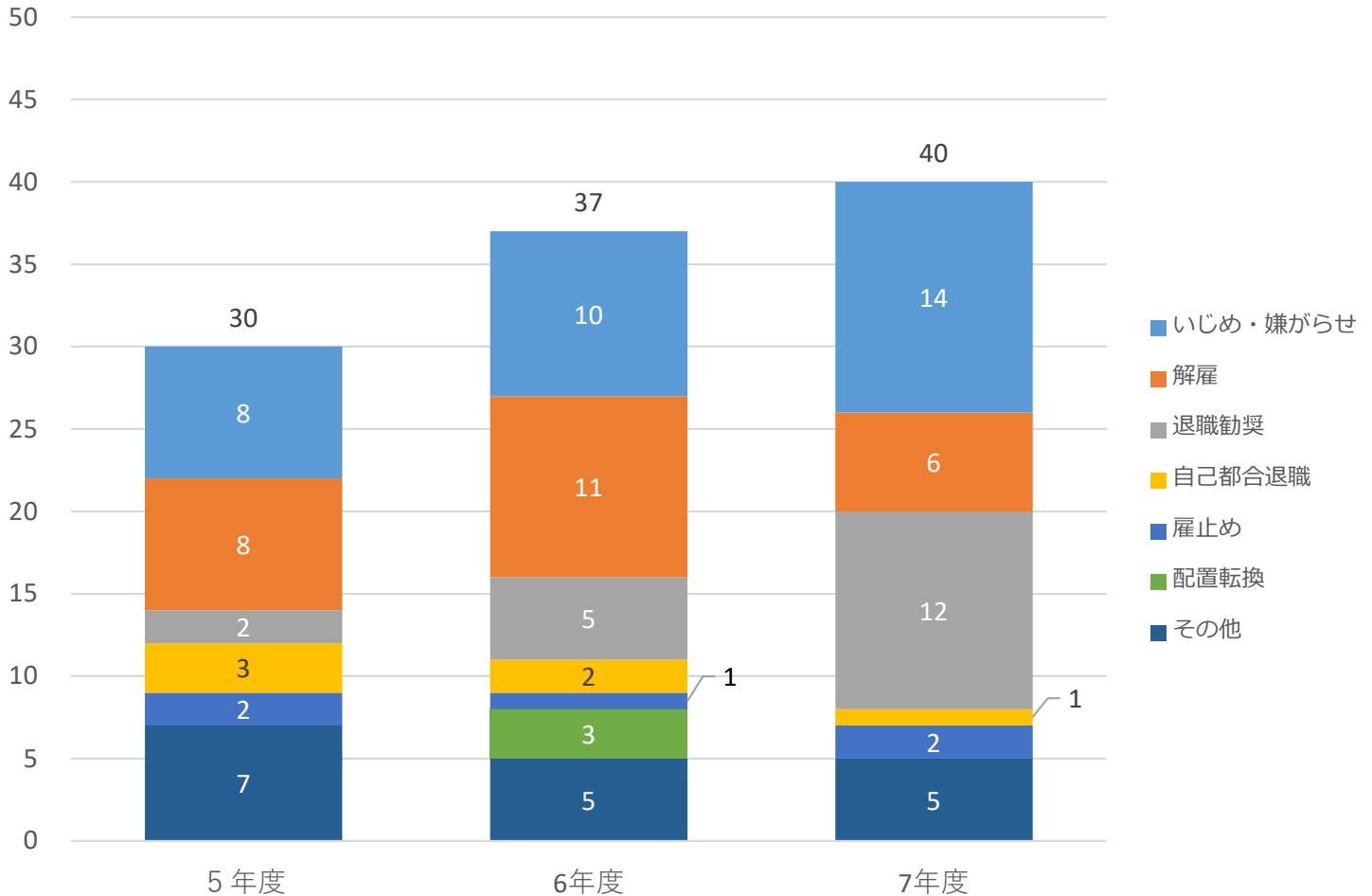


表2 あっせん申請件数の推移

	5年度	6年度	7年度
いじめ・嫌がらせ	8 (26.7%)	10 (27.0%)	14 (35.0%)
解雇	8 (26.7%)	11 (29.7%)	6 (15.0%)
退職勧奨	2 (6.7%)	5 (13.5%)	12 (30.0%)
自己都合退職	3 (10.0%)	2 (5.4%)	1 (2.5%)
雇止め	2 (6.7%)	1 (2.7%)	2 (5.0%)
配置転換	0 (0.0%)	3 (8.1%)	0 (0.0%)
その他	7 (23.3%)	5 (13.5%)	5 (12.5%)
計	30	37	40

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

（注2）「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 7 年度 宮崎労働局における 均等 4 法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法 に関する施行状況について

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176件（対前年度比20.5%増加）であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が76件（43.2%）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」が61件（34.7%）であった。（図 1-1）（表 1-1）

図 1-1 相談件数の推移

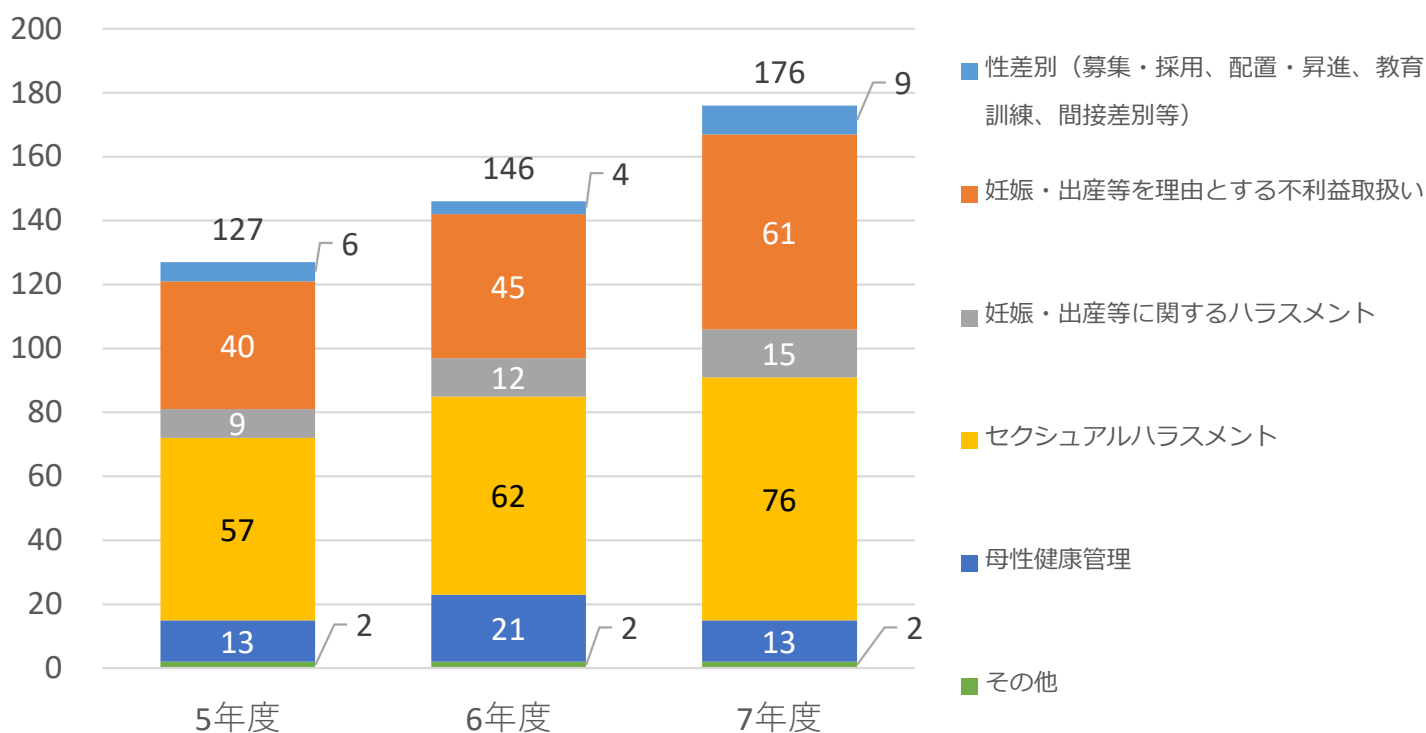


表 1-1 相談件数の推移

	5年度	6年度	7年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）	6 (4.7%)	4 (2.7%)	9 (5.1%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	40 (31.5%)	45 (30.8%)	61 (34.7%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	9 (7.1%)	12 (8.2%)	15 (8.5%)
セクシュアルハラスメント	57 (44.9%)	62 (42.5%)	76 (43.2%)
母性健康管理	13 (10.2%)	21 (14.4%)	13 (7.4%)
その他	2 (1.6%)	2 (1.4%)	2 (1.1%)
計	127	146	176

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(2) 是正指導の状況

- ◆ 報告徴収での是正指導件数は36件（対前年度比10.0%減少）であった。
- ◆ 内容別にみると、「セクシュアルハラスメント措置義務等」（第11条、第11条の2）が17件（47.2%）、「妊娠・出産等に関するハラスメント」（第11条の3、第11条の4）が16件（44.4%）であった。（図1-2）（表1-2）

図1-2 是正指導件数の推移

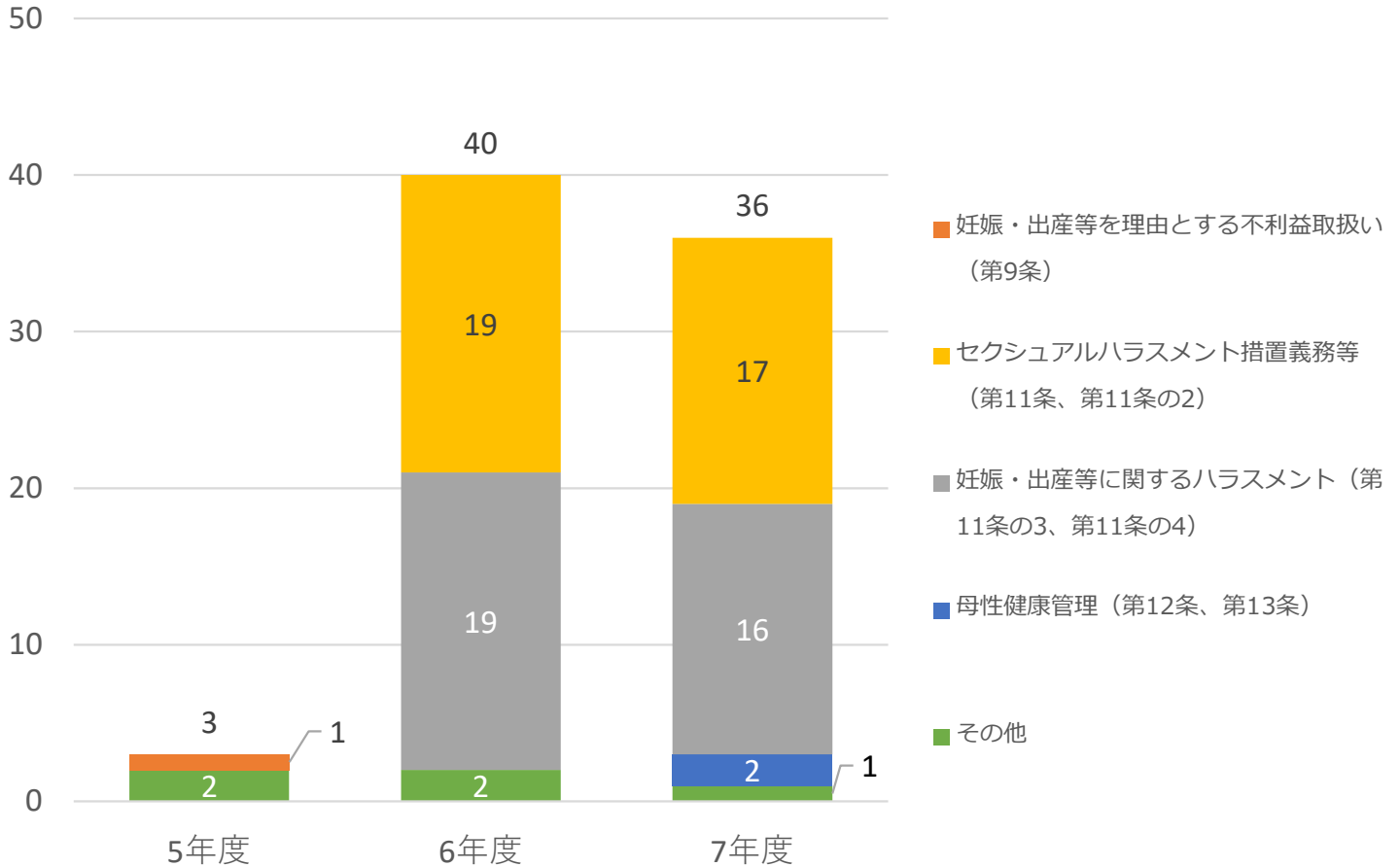


表1-2 是正指導件数の推移

	5年度	6年度	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～第7条）	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）	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務等（第11条、第11条の2）	0 (0.0%)	19 (47.5%)	17 (47.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3、第11条の4）	0 (0.0%)	19 (47.5%)	16 (44.4%)
母性健康管理（第12条、第13条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (5.6%)
その他	2 (66.7%)	2 (5.0%)	1 (2.8%)
計	3	40	36

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(3) 紛争解決の援助、調停の状況

- ◆ 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）1件、「セクシュアルハラスメント措置義務等」（第11条、第11条の2）が1件であった。（図1-3）（表1-3）（注3）
- ◆ 調停申請は0件であった。（表1-4）（注4）

図1-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

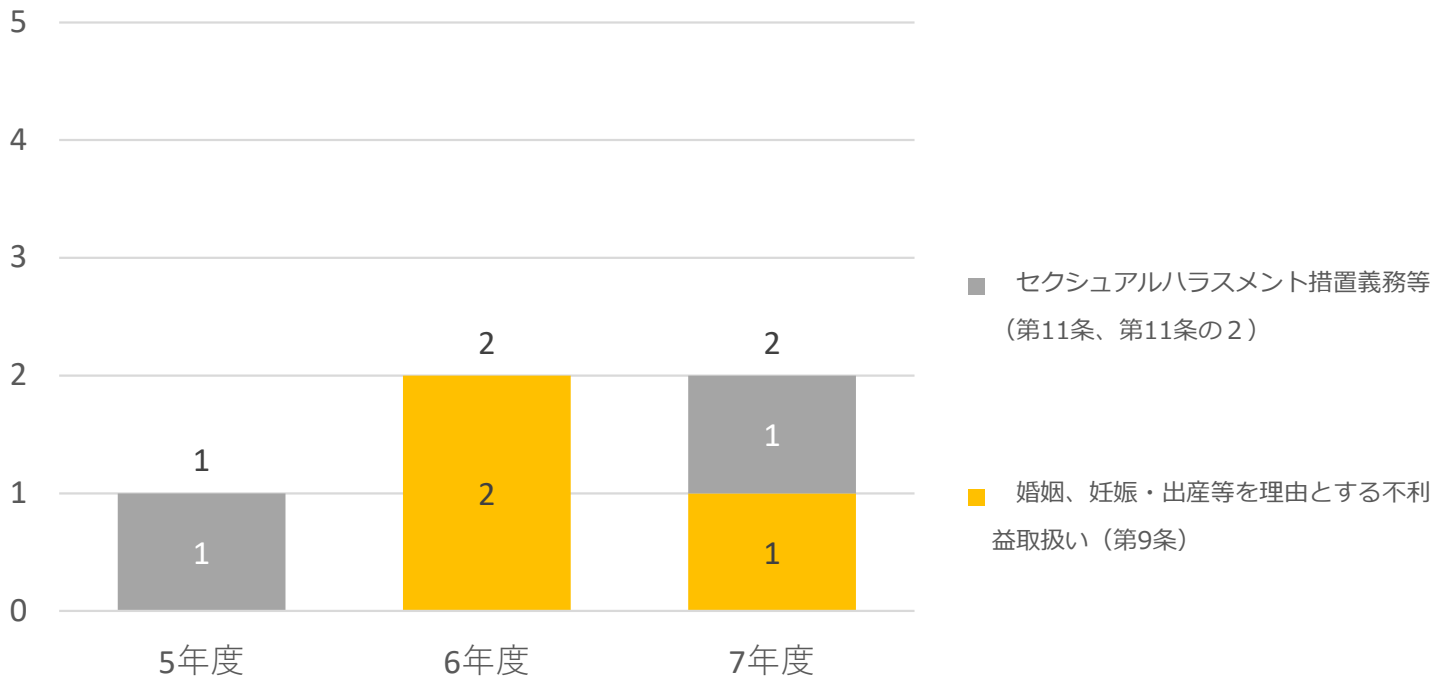


表1-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
募集・採用（第5条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別（第7条）	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）	0 (0.0%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務等（第11条、第11条の2）	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
妊娠、出産等に関するハラスメント（第11条の3）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理（第12条、第13条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	1	2	2

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

表1-4 調停申請受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
男女雇用機会均等法 調停申請受理件数	0	0	0

（注3）「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3参照）

（注4）「調停」：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3参照）

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753件（前年度比7.4%増加）であった。
- ◆ 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745件（98.9%）で、そのほとんどを占めている。（図2-1）（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

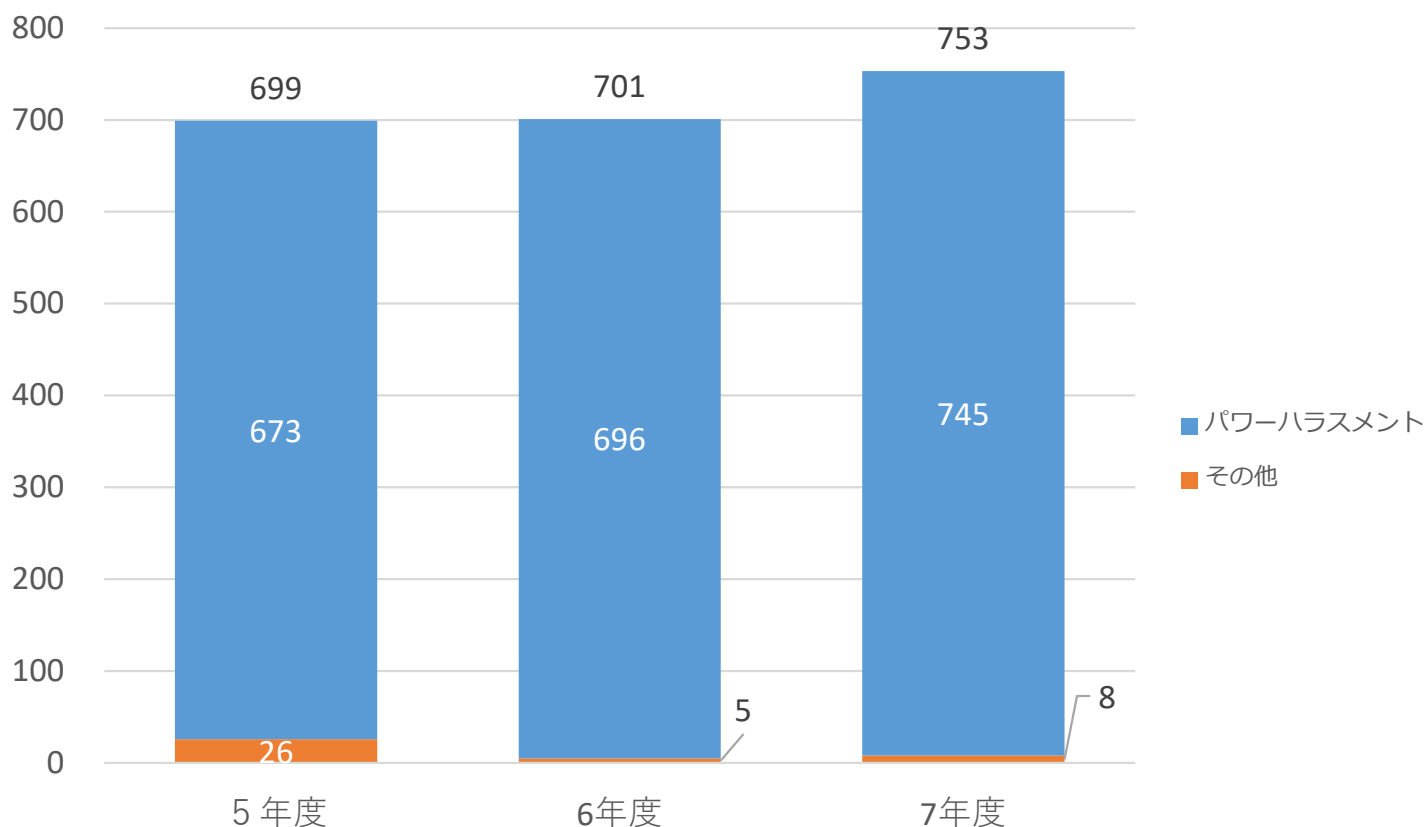


表2-1 相談件数の推移

	5年度	6年度	7年度
パワーハラスメント	673 (96.3%)	696 (99.3%)	745 (98.9%)
その他	26 (3.7%)	5 (0.7%)	8 (1.1%)
計	699	701	753

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

（２）是正指導の状況

- ◆ 報告の請求での指導事項の内容は、28件（前年度比12.5%減少）であった。
- ◆ 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）に関するものが16件（57.1%）、「事業主の責務 研修の実施等・自ら言動」（第30条の3）に関するものが12件（42.9%）であった。（図2-2）（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

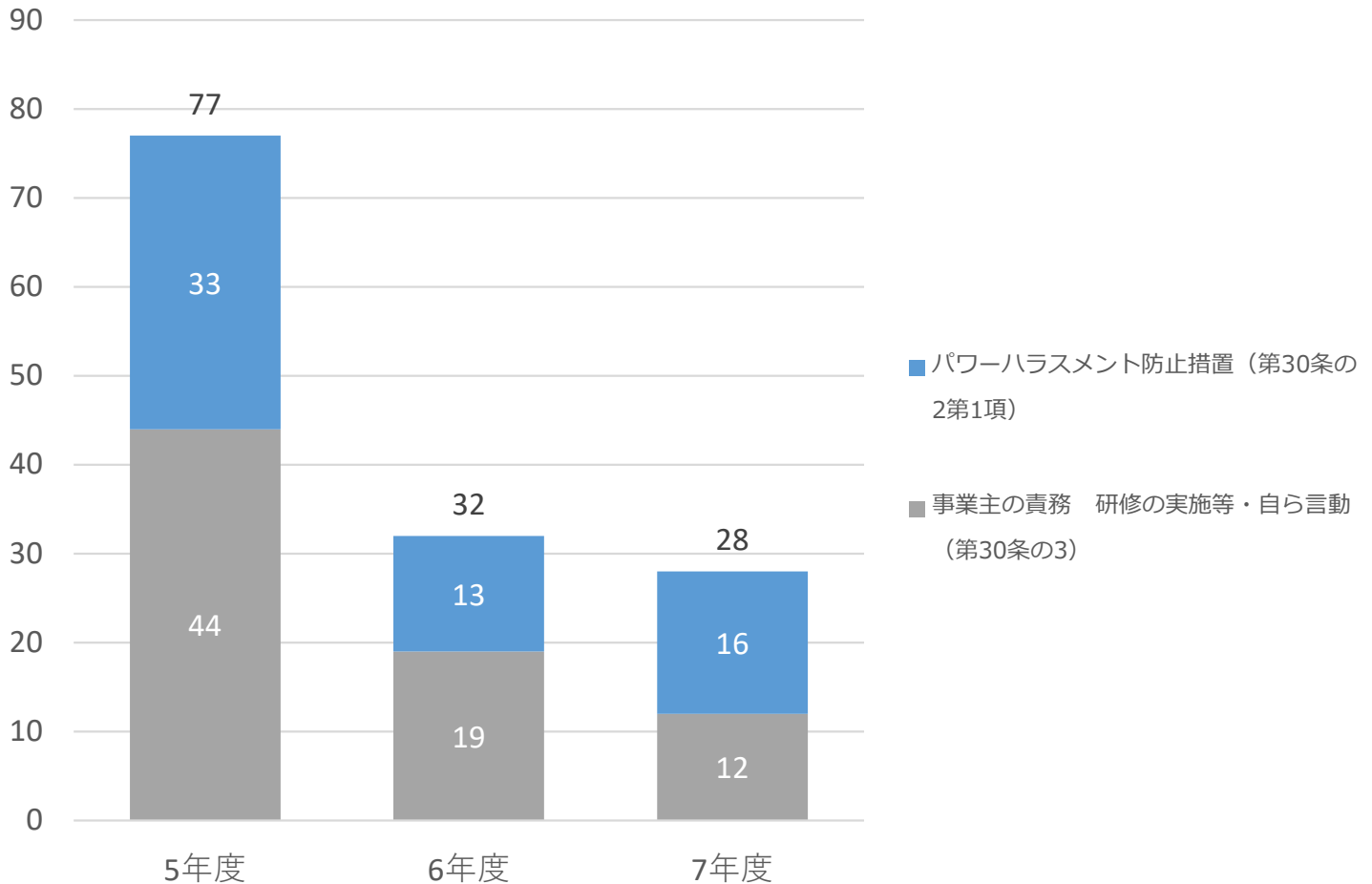


表2-2 是正指導件数の推移

	5年度	6年度	7年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	33 (42.9%)	13 (40.6%)	16 (57.1%)
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）	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）	44 (57.1%)	19 (59.4%)	12 (42.9%)
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2項、第30条の6第2項）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	77	32	28

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(3) 紛争解決の援助、調停の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は15件（前年度比87.5%増加）であった。
- ◆ 紛争解決援助の申立事項の内容は、すべて「パワーハラスメント防止措置」（第30条の2第1項）であった。（図2-3）（表2-3）
- ◆ 調停申請は0件であった。（表2-4）

図2-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

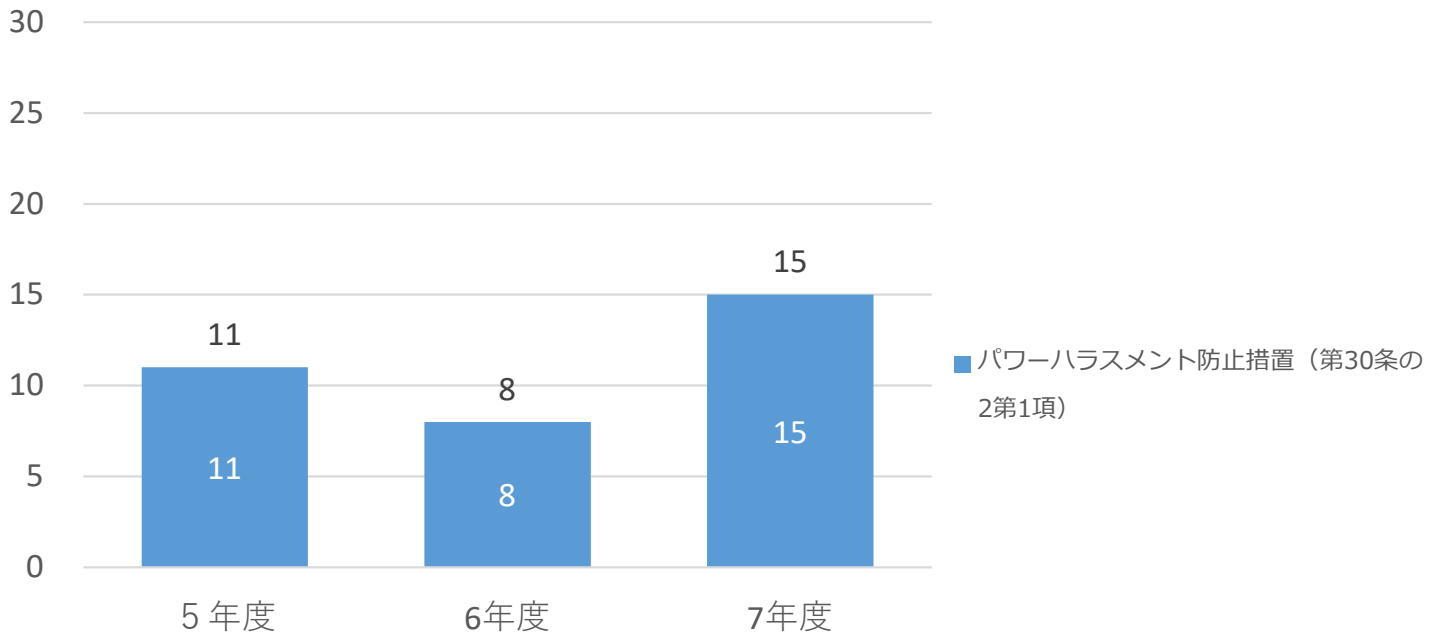


表2-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項）	11 (100.0%)	8 (100.0%)	15 (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）	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2項、第30条の6第2項）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	11	8	15

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

表2-4 調停申請受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
労働施策総合推進法 調停申請受理件数	1	1	0

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、22件（前年度比21.4%減少）であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇関係」が19件（86.4%）で全体の約9割を占めている。
（図3-1）（表3-1）

図3-1 相談件数の推移

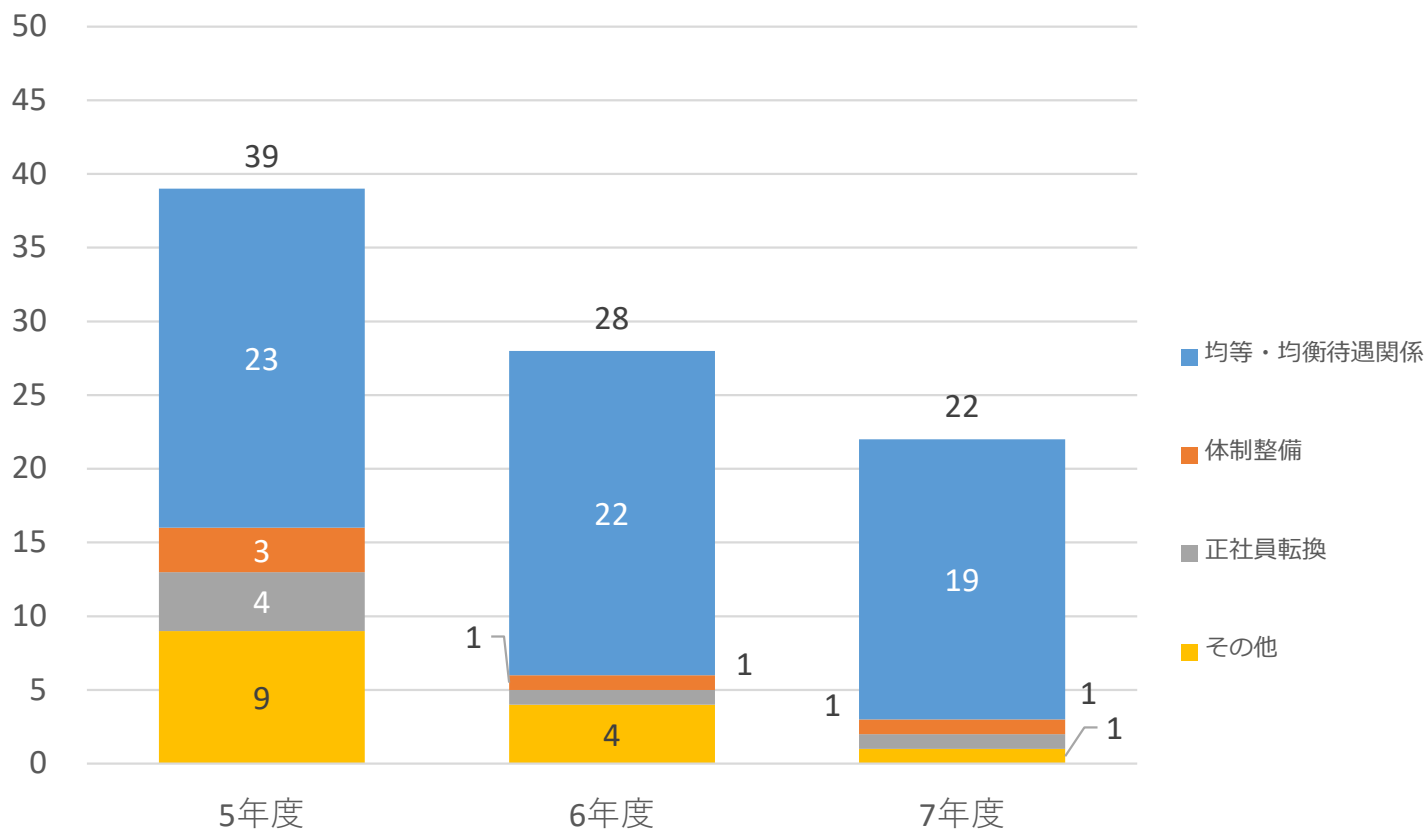


表3-1 相談件数の推移

	5年度	6年度	7年度
均等・均衡待遇関係	23 (59.0%)	22 (78.6%)	19 (86.4%)
体制整備	3 (7.7%)	1 (3.6%)	1 (4.5%)
正社員転換	4 (10.3%)	1 (3.6%)	1 (4.5%)
その他	9 (23.1%)	4 (14.3%)	1 (4.5%)
計	39	28	22

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(2) 是正指導等の状況

- ◆ 報告徴収の指導事項の内容は、「通常の労働者への転換」（第13条）が75件（20.2%）で最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」（第6条第1項）が74件（19.9%）であった。（表3-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立、調停申請は、0件であった。（表3-3）（表3-4）

表3-2 是正指導件数の推移

	5年度	6年度	7年度
労働条件の文書交付等（第6条第1項）	74 (31.2%)	87 (21.0%)	74 (19.9%)
特定事項以外の労働条件の文書交付等（第6条第2項）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
就業規則の作成手続（第7条）	1 (0.4%)	10 (2.4%)	46 (12.4%)
不合理な待遇の禁止（第8条）	84 (35.4%)	92 (22.2%)	32 (8.6%)
差別的取扱いの禁止（第9条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇（第10条）	12 (5.1%)	14 (3.4%)	6 (1.6%)
職務内容が同一の場合の教育訓練（第11条第1項）	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）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
福利厚生施設（第12条）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換（第13条）	23 (9.7%)	77 (18.6%)	75 (20.2%)
措置の内容の説明（第14条第1項）	31 (13.1%)	71 (17.1%)	61 (16.4%)
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項）	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）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備（第16条）	1 (0.4%)	24 (5.8%)	26 (7.0%)
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条）	3 (1.3%)	17 (4.1%)	29 (7.8%)
その他（指針等）	8 (3.4%)	22 (5.3%)	21 (5.7%)
計	237	414	371

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

表3-3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
紛争解決の援助申立受理件数	0	0	0

表3-4 調停申請受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
パートタイム・有期雇用労働法 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469件（対前年度比13.6%増加）であった。
- ◆ 育児関係の相談が373件（79.5%）、介護関係の相談が81件（17.3%）であった。
（図4-1）（表4-1）

図4-1 相談件数の推移

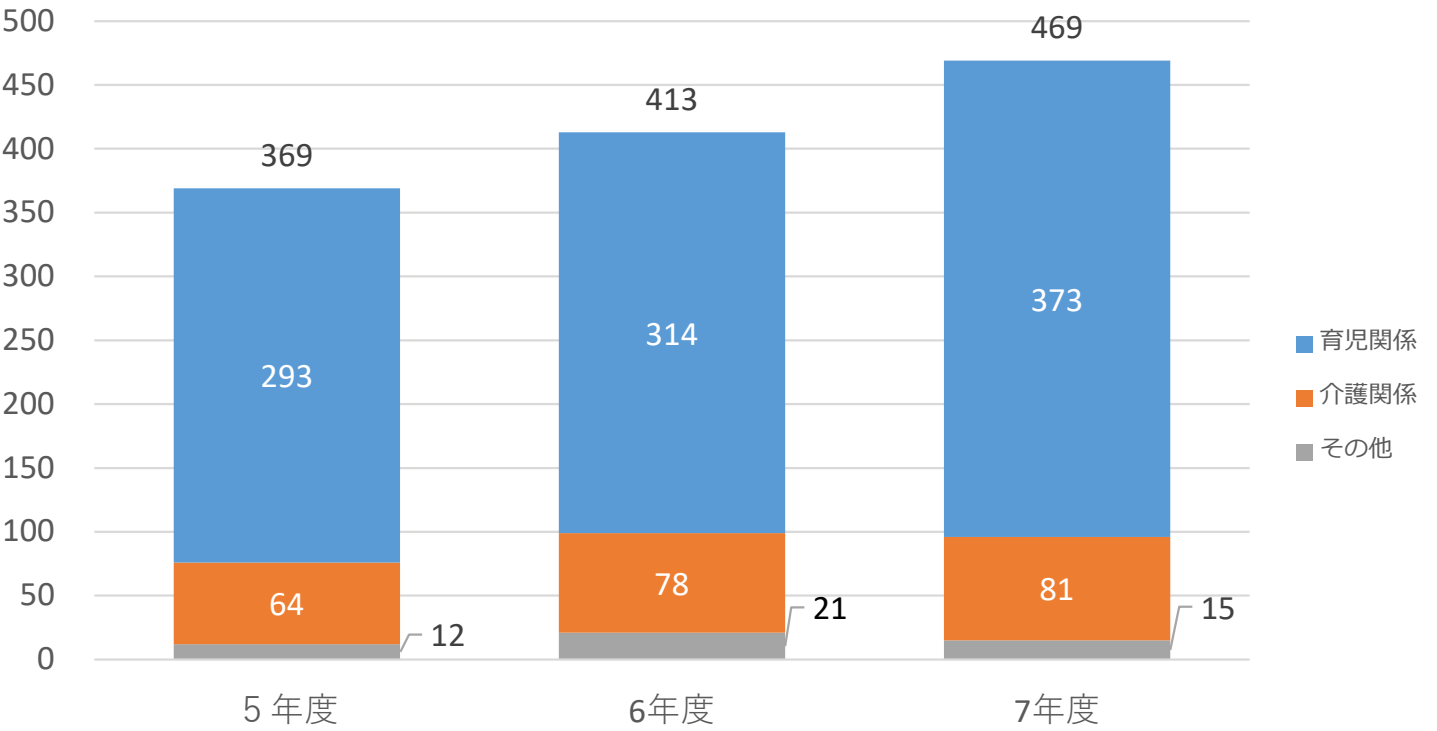


表4-1 相談件数の推移

	5年度	6年度	7年度
育児関係	293 (79.4%)	314 (76.0%)	373 (79.5%)
介護関係	64 (17.3%)	78 (18.9%)	81 (17.3%)
その他	12 (3.3%)	21 (5.1%)	15 (3.2%)
計	369	413	469

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(2) 育児関係の相談内訳

- ◆ 育児関係では、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限等）」が166件（44.5%）、「育児休業」が131件（35.1%）、「育児休業等に関する不利益取扱い」が33件（8.8%）の順となっている。（図4-2）（表4-2）

図4-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

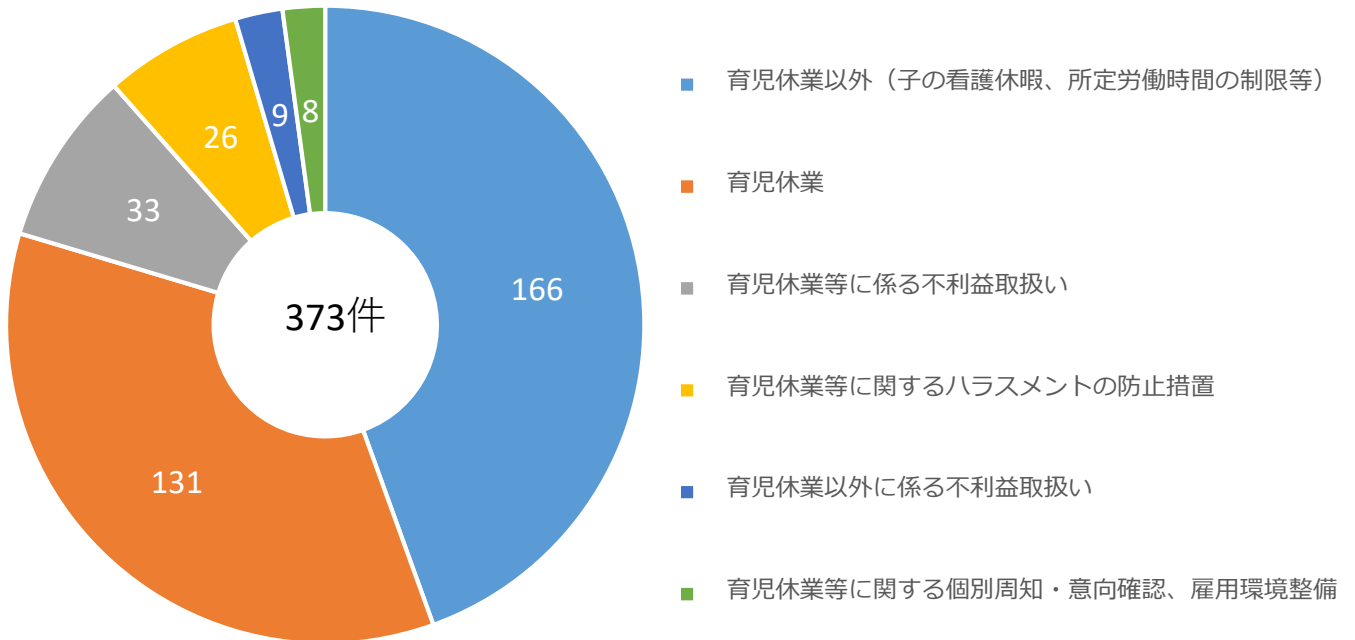


表4-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限等）	166（44.5%）
育児休業	131（35.1%）
育児休業等に係る不利益取扱い	33（8.8%）
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	26（7.0%）
育児休業以外に係る不利益取扱い	9（2.4%）
育児休業等に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備	8（2.1%）
計	373

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が35件（43.2%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限等）」が31件（38.3%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」8件（9.9%）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

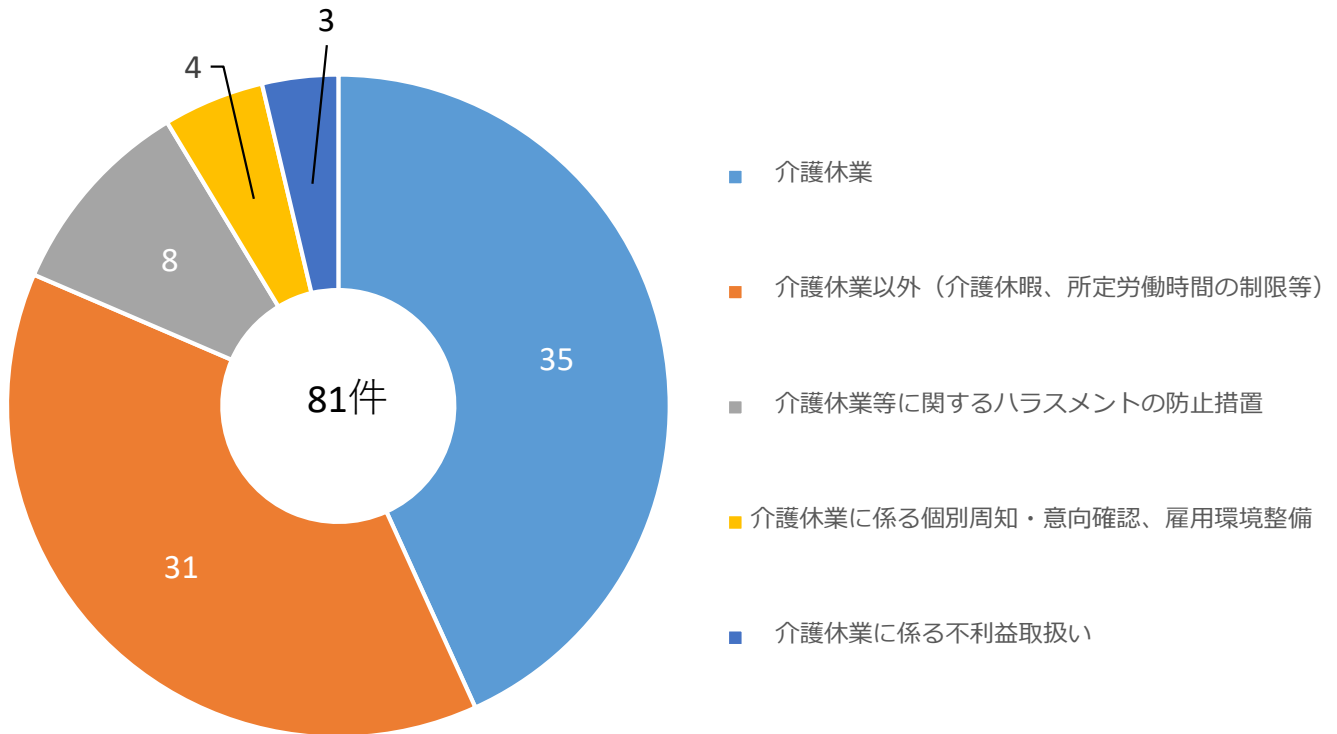


表4-3 相談件数（介護休業関係）の内訳

介護休業	35 (43.2%)
介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限等）	31 (38.3%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置	8 (9.9%)
介護休業に係る個別周知・意向確認、雇用環境整備	4 (4.9%)
介護休業に係る不利益取扱い	3 (3.7%)
計	81

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(4) 是正指導の状況

◆ 是正指導件数は899件であり、育児関係は535件、介護関係は357件であった。(図4-4)(表4-4)

図4-4 是正指導件数の推移

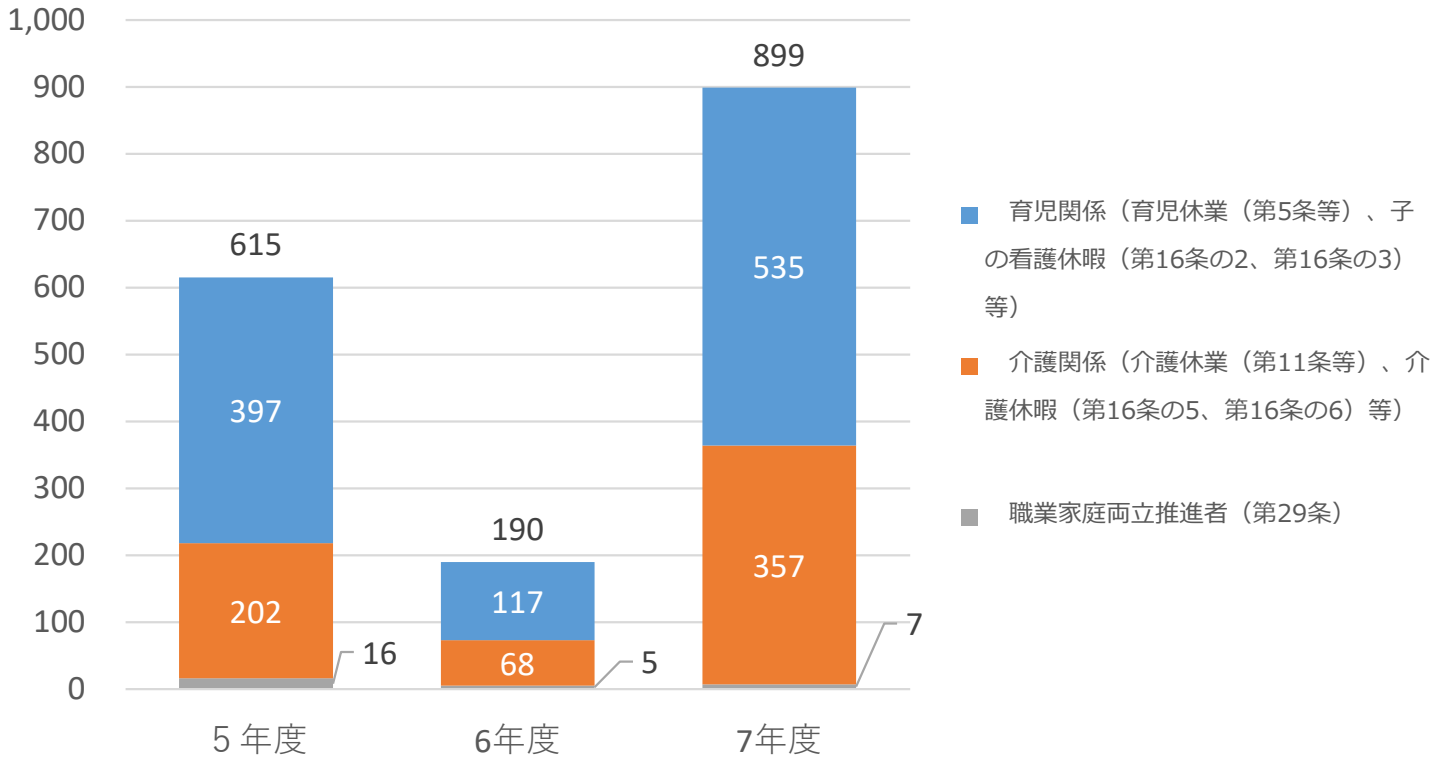


表4-4 是正指導件数の推移

	5年度	6年度	7年度
育児関係 (育児休業 (第5条等)、子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3) 等)	397 (64.6%)	117 (61.6%)	535 (59.5%)
介護関係 (介護休業 (第11条等)、介護休暇 (第16条の5、第16条の6) 等)	202 (32.8%)	68 (35.8%)	357 (39.7%)
職業家庭両立推進者 (第29条)	16 (2.6%)	5 (2.6%)	7 (0.8%)
計	615	190	899

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(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、「在宅勤務等の措置」（第24条第2項）が88件（16.4%）、「休業等努力」（第24条第1項）が85件（15.9%）であった。（表4-5）

表4-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	5年度	6年度	7年度
育児休業（第5条～第9条、第9条の6）	76 (19.1%)	22 (18.8%)	46 (8.6%)
出生時育児休業制度（第9条の2～第9条の5）	8 (2.0%)	3 (2.6%)	14 (2.6%)
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3）	31 (7.8%)	12 (10.3%)	56 (10.5%)
所定外労働の制限（第16条の8）	7 (1.8%)	3 (2.6%)	57 (10.7%)
時間外労働の制限（第17条）	7 (1.8%)	1 (0.9%)	17 (3.2%)
深夜業の制限（第19条）	5 (1.3%)	1 (0.9%)	14 (2.6%)
個別周知・意向確認（休業）（第21条第1項）	4 (1.0%)	2 (1.7%)	4 (0.7%)
雇用環境整備（第22条第1項）	87 (21.9%)	24 (20.5%)	54 (10.1%)
育児休業取得率の公表（第22条の2）	-	-	1 (0.2%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項）	13 (3.3%)	2 (1.7%)	23 (4.3%)
柔軟な働き方を実現するための措置（第23条の3第1項～第4項）	-	-	46 (8.6%)
個別周知・意向確認（柔軟）（第23条の3第5項）	-	-	2 (0.4%)
個別の意向聴取（柔軟）（第23条の3第6項）	-	-	1 (0.2%)
休業等努力（第24条第1項）	128 (32.2%)	29 (24.8%)	85 (15.9%)
在宅勤務等の措置（第24条第2項）	-	-	88 (16.4%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	0 (0.0%)	10 (8.5%)	11 (2.1%)
休業期間等の通知（則第7条第4項）	31 (7.8%)	8 (6.8%)	16 (3.0%)
計	397	117	535

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(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、「在宅勤務等の措置」（第24条第4項）が89件（24.9%）、「雇用環境整備」（第22条第2項、第4項）が65件（18.2%）であった。（表4-6）

表4-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	5年度	6年度	7年度
介護休業（第11条～第15条）	63 (31.2%)	19 (27.9%)	37 (10.4%)
介護休暇（第16条の5、第16条の6）	39 (19.3%)	14 (20.6%)	41 (11.5%)
所定外労働の制限（第16条の9）	12 (5.9%)	5 (7.4%)	17 (4.8%)
時間外労働の制限（第18条）	16 (7.9%)	3 (4.4%)	18 (5.0%)
深夜業の制限（第20条）	16 (7.9%)	3 (4.4%)	17 (4.8%)
雇用環境整備（第22条第2項、第4項）	-	-	65 (18.2%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項、第4項）	27 (13.4%)	6 (8.8%)	23 (6.4%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第3項）	28 (13.9%)	8 (11.8%)	40 (11.2%)
在宅勤務等の措置（第24条第4項）	-	-	89 (24.9%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	0 (0.0%)	10 (14.7%)	9 (2.5%)
休業期間等の通知（則第23条第2項）	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
計	202	68	357

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(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は3件、調停申請は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

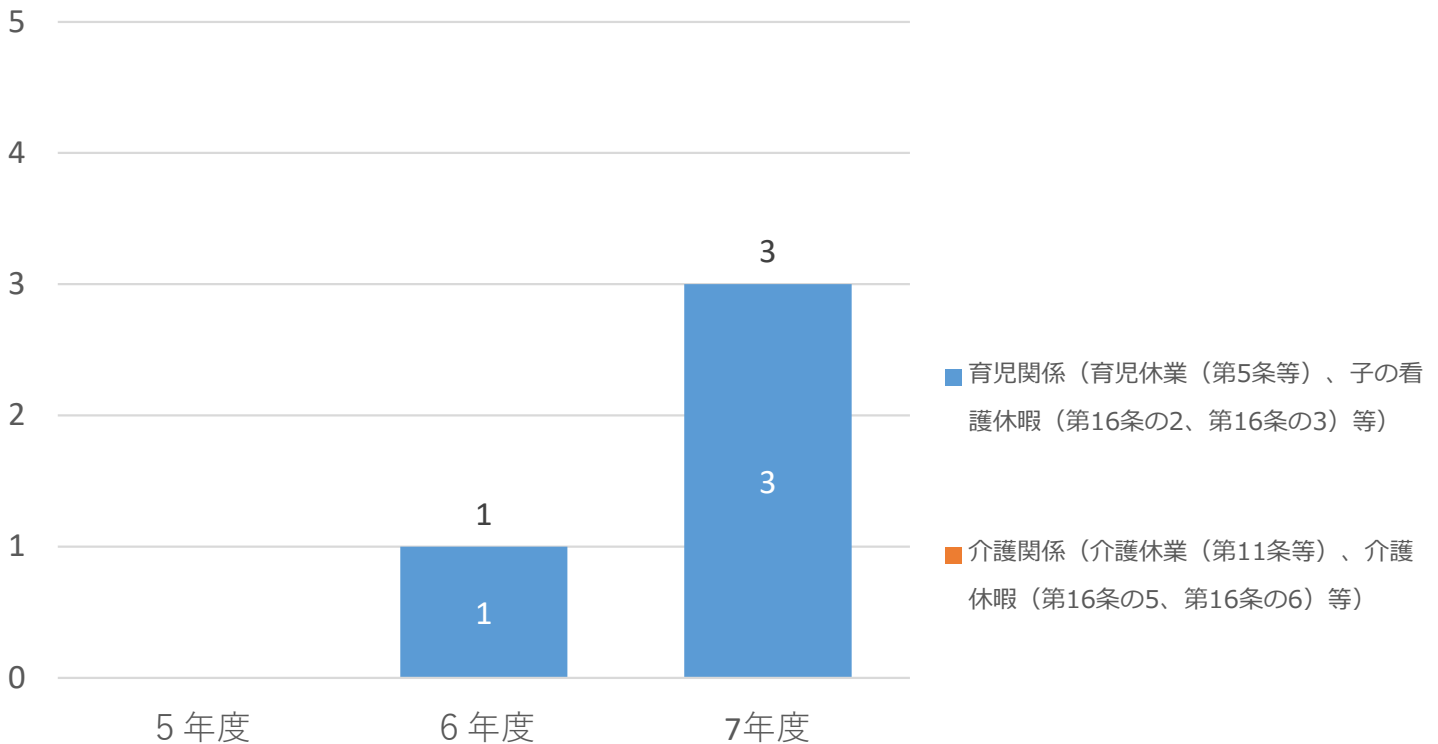


表4-7 紛争解決の援助申立受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
育児関係 (育児休業 (第5条等)、子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3) 等)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	3 (100.0%)
介護関係 (介護休業 (第11条等)、介護休暇 (第16条の5、第16条の6) 等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	0	1	3

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

表4-8 調停申請受理件数の推移

	5年度	6年度	7年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	0

5 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、5件（前年度比54.5%減少）であった。
- ◆ 相談内容別に見ると、「育児介護等配慮」が1件、「取引適正化」が1件であった。（図5-1）（表5-1）

図5-1 相談件数の推移

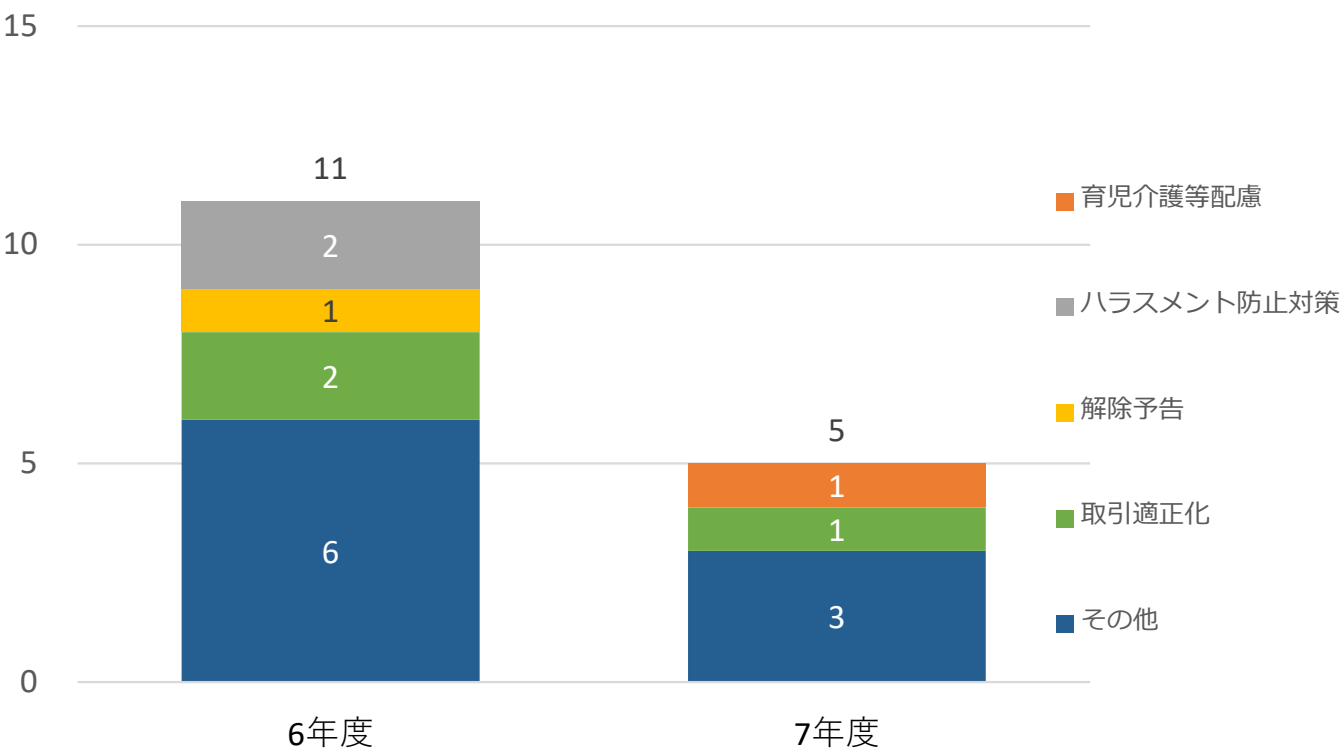


表5-1 相談件数の推移

	6年度	7年度
育児介護等配慮	0 (0.0%)	1 (20.0%)
ハラスメント防止対策	2 (18.2%)	0 (0.0%)
解除予告	1 (9.1%)	0 (0.0%)
取引適正化	2 (18.2%)	1 (20.0%)
その他	6 (54.5%)	3 (60.0%)
計	11	5

※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

(2) 是正指導の状況

◆ 指導事項の内容は、「ハラスメント防止対策」（第14条）が78件であり、ほとんどを占める。
（図5-2、表5-2）

図5-2 是正指導件数の推移

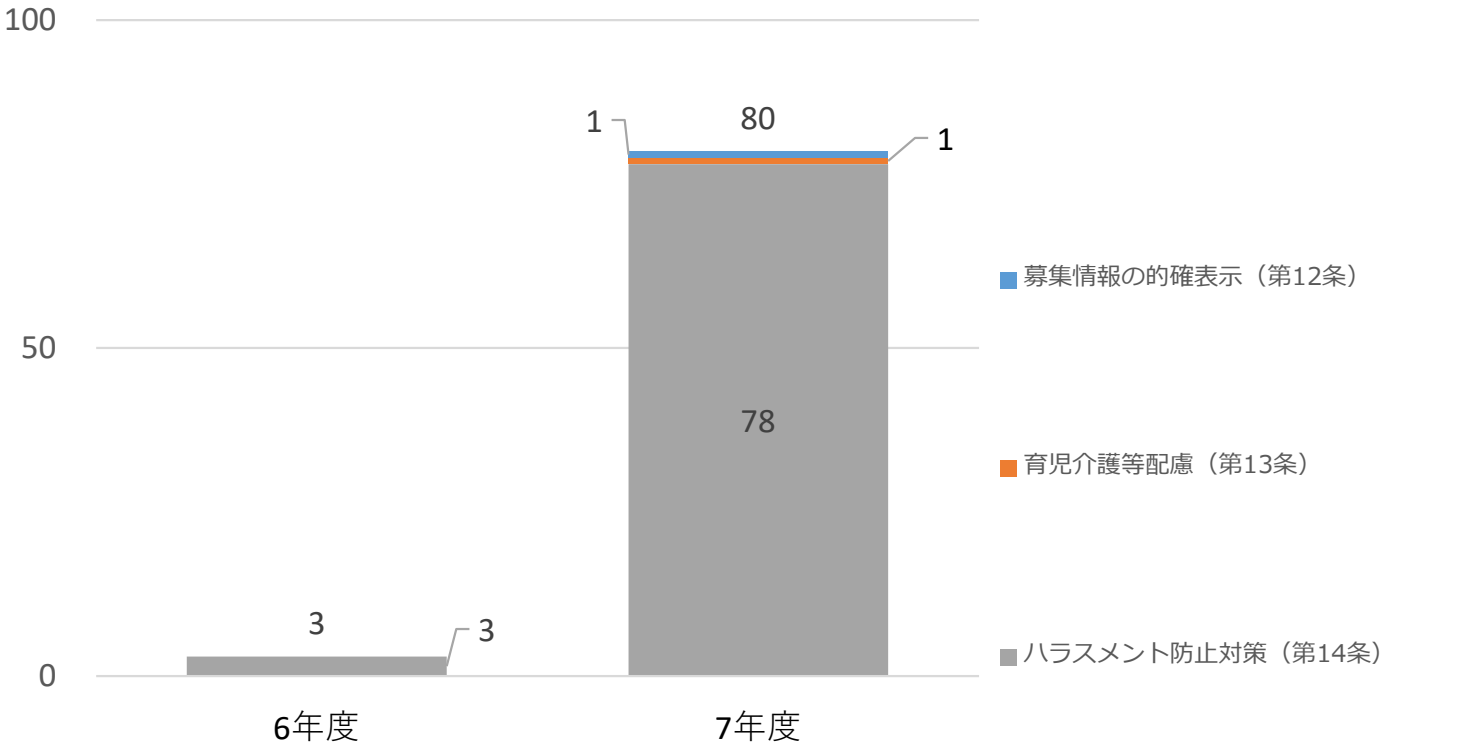


表5-2 是正指導件数の推移

	6 年度	7年度
募集情報の的確表示（第12条）	0 （0.0%）	1 （1.3%）
育児介護等配慮（第13条）	0 （0.0%）	1 （1.3%）
ハラスメント防止対策（第14条）	3 （100.0%）	78 （97.5%）
計	3	80

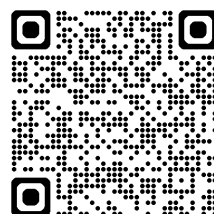
※割合については小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

関連パンフレット等

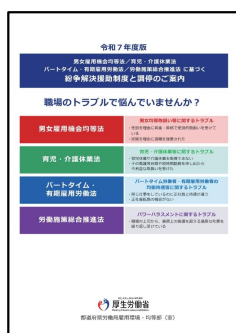
1 職場のトラブル解決サポートします



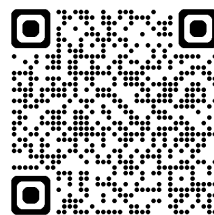
<https://www.mhlw.go.jp/content/001647195.pdf>



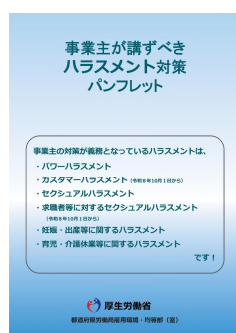
2 職場のトラブルで悩んでいませんか？



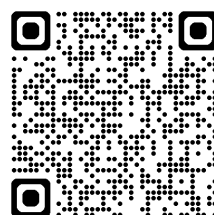
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000670433.pdf>



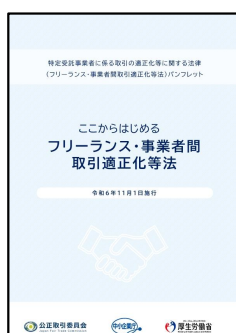
3 職場におけるハラスメント防止対策パンフレット



<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>



4 ここからはじめる フリーランス・業者間取引適正化等法



<https://www.mhlw.go.jp/content/001329767.pdf>

