

長崎労働局発表
 令和6年8月29日

| | |
|--------|----------------|
| 担 当 | 長崎労働局 雇用環境・均等室 |
| | 室長 佐藤かおる |
| | 室長補佐 江上 邦子 |
| | 労働紛争調整官 上川 尚孝 |
| 電話 | 095-801-0050 |

「令和5年度長崎労働局管内における個別労働関係紛争解決制度の運用状況及び均等関係法令の施行状況」を公表します

長崎労働局（局長 倉永 圭介）は、このたび、「令和5年度長崎労働局管内における個別労働関係紛争解決制度の運用状況及び均等関係法令の施行状況」をまとめましたので公表します。

令和5年度に長崎労働局及び管内の労働基準監督署で受け付けた総合労働相談件数は、10,863件と7年連続1万件を超え高止まりであり、前年度に比べ3.2%増。

そのうち、個別労働紛争の解決の促進に関する法律（以下「個紛法」という。）及び均等関係法令に関わる相談等の状況は以下のとおり。

<ポイント>

【個別労働関係紛争解決制度の運用状況】 詳細は別添1から別添3

- 1 個紛法の対象となる民事上の個別労働紛争相談件数は3,252件と7年連続で3,000件を超え、前年度に比べ1.0%増。

助言・指導の申出件数は78件であり前年度に比べ21.2%減。

| | |
|----------------|--------------------|
| 民事上の個別労働紛争相談件数 | 3,252件（前年度比 1.0%増） |
| 助言・指導申出件数 | 78件（前年度比 21.2%減） |
| あっせん申請件数 | 10件（前年度比 50.0%減） |

- 2 民事上の個別労働紛争相談について、内容でみると、「自己都合退職」が831件（前年度比11.7%増）でトップ。以下「その他の労働条件」*（668件）（前年度比2.1%増）、「解雇」（477件）（前年度比12.8%減）の順。

助言・指導の申出は、「その他の労働条件」*が24件（前年度比35.1%減）でトップ。

あっせん申請は、「雇止め」が4件（前年度0件）でトップ。

*：「その他の労働条件」とは、年次有給休暇や退職金などに関する紛争のこと

【均等関係法令に関する施行状況】 詳細は別添4

- 1 均等関係法令に関する相談件数は1,995件であり、前年度に比べ約12.0%増。

法律別では、「男女雇用機会均等法」245件（前年度比25.0%増）、「労働施策総合推進法」1,213件（前年度比54.1%増）、「パートタイム・有期雇用労働法」63件（前年度比17.1%減）、「育児・介護休業法」474件（前年度比34.4%減）。

- 2 均等関係法令に基づく紛争解決援助制度の申出は、「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」「育児・介護休業法」のいずれも0件であった。

【今後の取組】

長崎労働局では、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、個紛法に基づき助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向け引き続き取り組みます。また、均等関係法令に関する相談についても、相談者の意向を踏まえ、援助又は調停を活用した紛争解決に努めるとともに、各企業における雇用環境整備等が適切に図られるよう、各法律に基づく報告徴収・是正指導等を積極的に行うこととします。

併せて、①全事業主にパワーハラスメント防止措置が義務化された「労働施策総合推進法」、②同一労働同一賃金など短時間・有期雇用労働者と通常の労働者（正社員）の間の不合理な待遇の相違を解消するための措置を定めた「パートタイム・有期雇用労働法」、③男女ともに、より柔軟に仕事と家庭生活の両立が図られるよう、産後パパ育休（出生時育児休業）の取得や育児休業の分割取得が可能となった「育児・介護休業法」、④男女の賃金の差異の公表が301人以上規模の事業主に義務付けられた「女性活躍推進法」⑤フリーランスの方の就業環境の整備等を目的とした「フリーランス・事業者間取引適正化等法」等について、一層の定着が図られるよう周知・啓発に引き続き取り組みます。

【添付資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添 2 令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添 3 令和5年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 別添 4 令和5年度均等関係法令に関する施行状況

- ※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内6か所に、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（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。
- ※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の紛争調整委員であるあっせん委員（厚生労働大臣が任命する弁護士や大学教授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。
- ※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※5 「労働局長による紛争解決の援助」：都道府県労働局長が、均等関係法令に係る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。
- ※6 「男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停」：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諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（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・介護休業法にも同趣旨の規定がある。）
- ※7 労働施策総合推進法は令和2年6月1日に施行され、ハラスメント防止対策の義務化の適用については、大企業が令和2年6月1日から、中小企業は令和4年4月1日からとなっている。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

令和5年度 総合労働相談件数

10,863件

うち、○法制度の問い合わせ

※1 (9,236件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,690件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(3,252件)

内訳 ※1
 ① 自己都合退職 831件
 ② その他の労働条件 668件
 ③ 解雇 477件

関係機関

- 都道府県
 - ・労働相談情報センター
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス

等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

取り次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

相談完結、継続相談等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (78件)

内訳 ※1
 ① その他の労働条件 24件
 ② その他 14件
 ③ 自己都合退職 10件

○処理件数 (77件) ※2

助言・指導の実施 (72件)
 取下げ (5件)
 打切り (0件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (10件)

内訳 ※1
 ① 雇止め 4件
 ② いじめ・嫌がらせ 2件

○処理件数 (10件) ※2

合意の成立 (5件)
 取下げ (0件)
 打切り (5件)

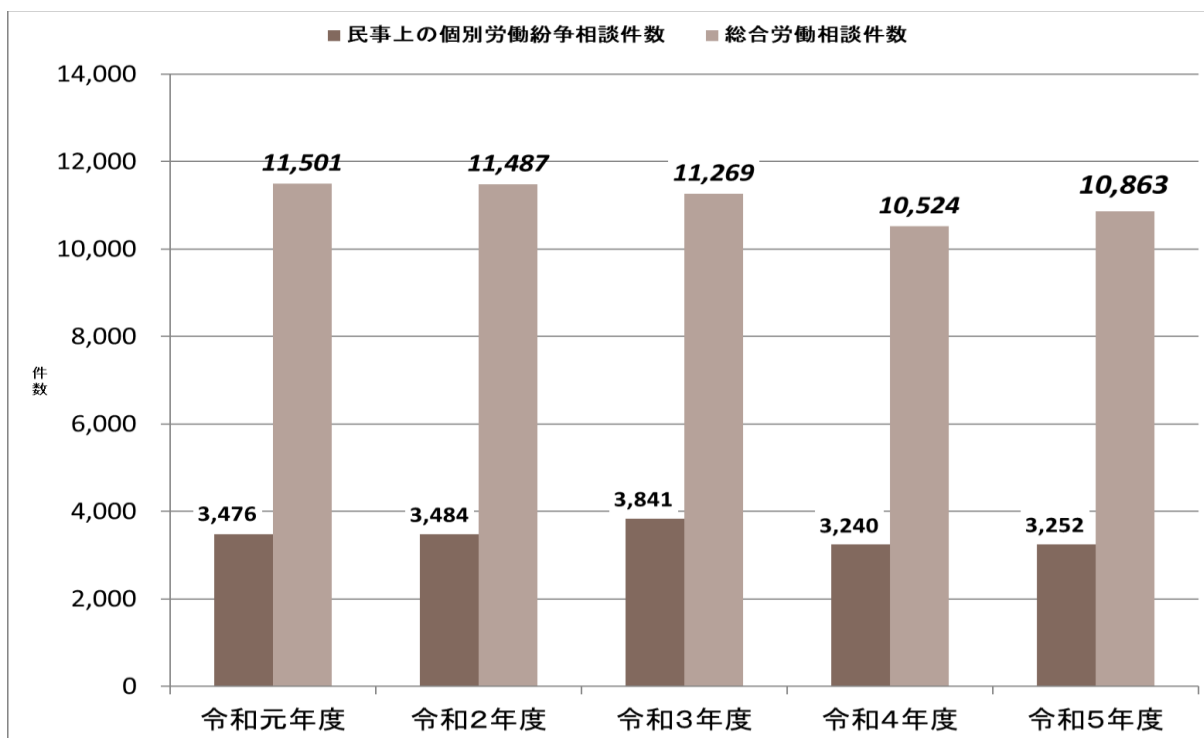
申請

※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

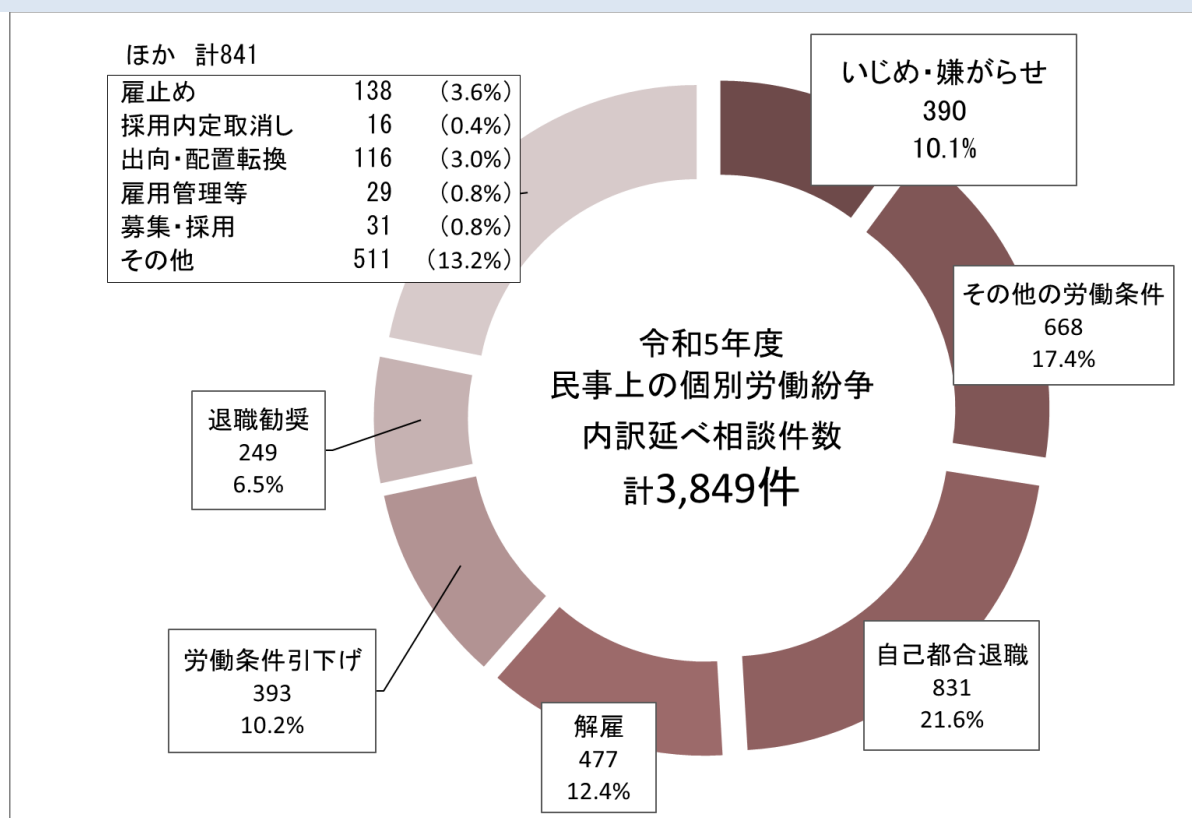
令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移（5年間）

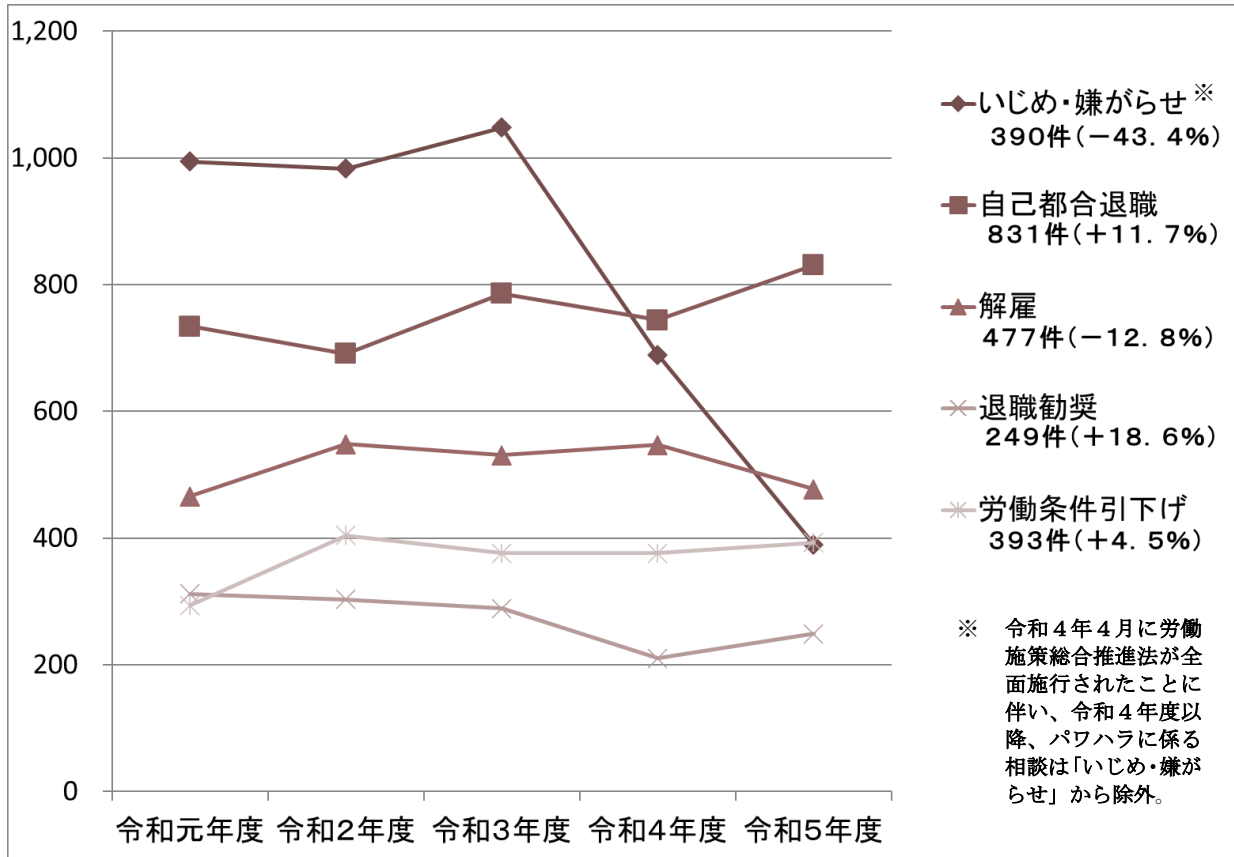


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



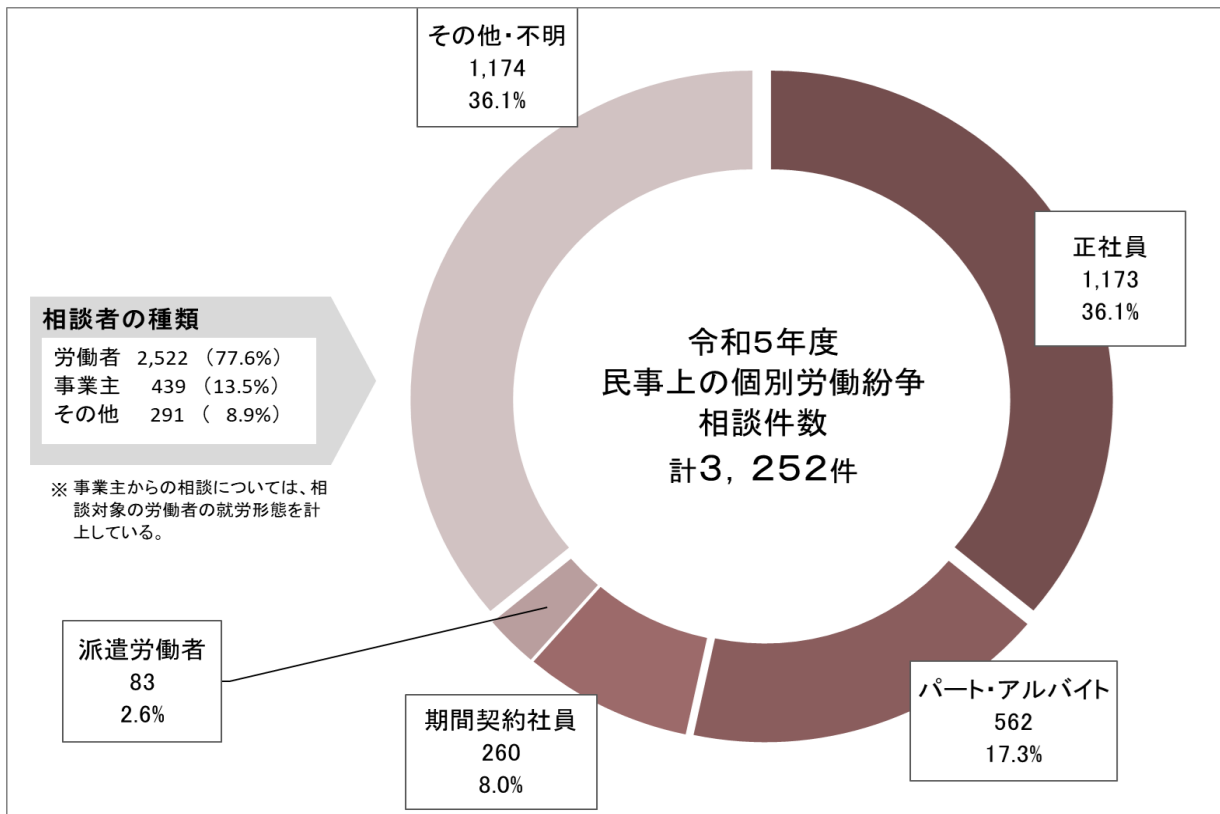
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（申請内容別）（5年間）

| | 解雇 | 雇止め | 退職 勧奨 | 採用 内定 取消 し | 自己 都合 退職 | 出向 配置 転換 | 労働 条件 の引 下げ | その 他の 労働 条件 | いじ め・ 嫌が らせ | 雇用 管理 等 | 募集 採用 | その 他 | 内訳延 べ合計 件数 |
|-----------|-------|------|----------|---------------------|----------------|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------|----------|---------|------------------|
| 令和 元年度 | 466 | 97 | 312 | 27 | 734 | 122 | 294 | 566 | 994 | 32 | 35 | 692 | 4371 |
| | 10.7% | 2.2% | 7.1% | 0.6% | 16.8% | 2.8% | 6.7% | 12.9% | 22.7% | 0.7% | 0.8% | 15.8% | 100.0% |
| 令和 2年度 | 548 | 119 | 303 | 9 | 691 | 128 | 404 | 583 | 983 | 29 | 23 | 804 | 4624 |
| | 11.9% | 2.6% | 6.6% | 0.2% | 14.9% | 2.8% | 8.7% | 12.6% | 21.3% | 0.6% | 0.5% | 17.4% | 100.0% |
| 令和 3年度 | 531 | 165 | 289 | 12 | 786 | 126 | 376 | 1017 | 1048 | 32 | 35 | 866 | 5283 |
| | 10.1% | 3.1% | 5.5% | 0.2% | 14.9% | 2.4% | 7.1% | 19.3% | 19.8% | 0.6% | 0.6% | 16.4% | 100.0% |
| 令和 4年度 | 547 | 120 | 210 | 13 | 744 | 129 | 376 | 654 | 689 | 31 | 34 | 492 | 4039 |
| | 13.5% | 3.0% | 5.2% | 0.3% | 18.4% | 3.2% | 9.3% | 16.2% | 17.0% | 0.8% | 0.8% | 12.2% | 100.0% |
| 令和 5年度 | 477 | 138 | 249 | 16 | 831 | 116 | 393 | 668 | 390 | 29 | 31 | 511 | 3849 |
| | 12.4% | 3.6% | 6.5% | 0.4% | 21.6% | 3.0% | 10.2% | 17.4% | 10.1% | 0.7% | 0.8% | 13.3% | 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、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、複数の相談内容ごとに件数として計上したものの。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）（5年間）

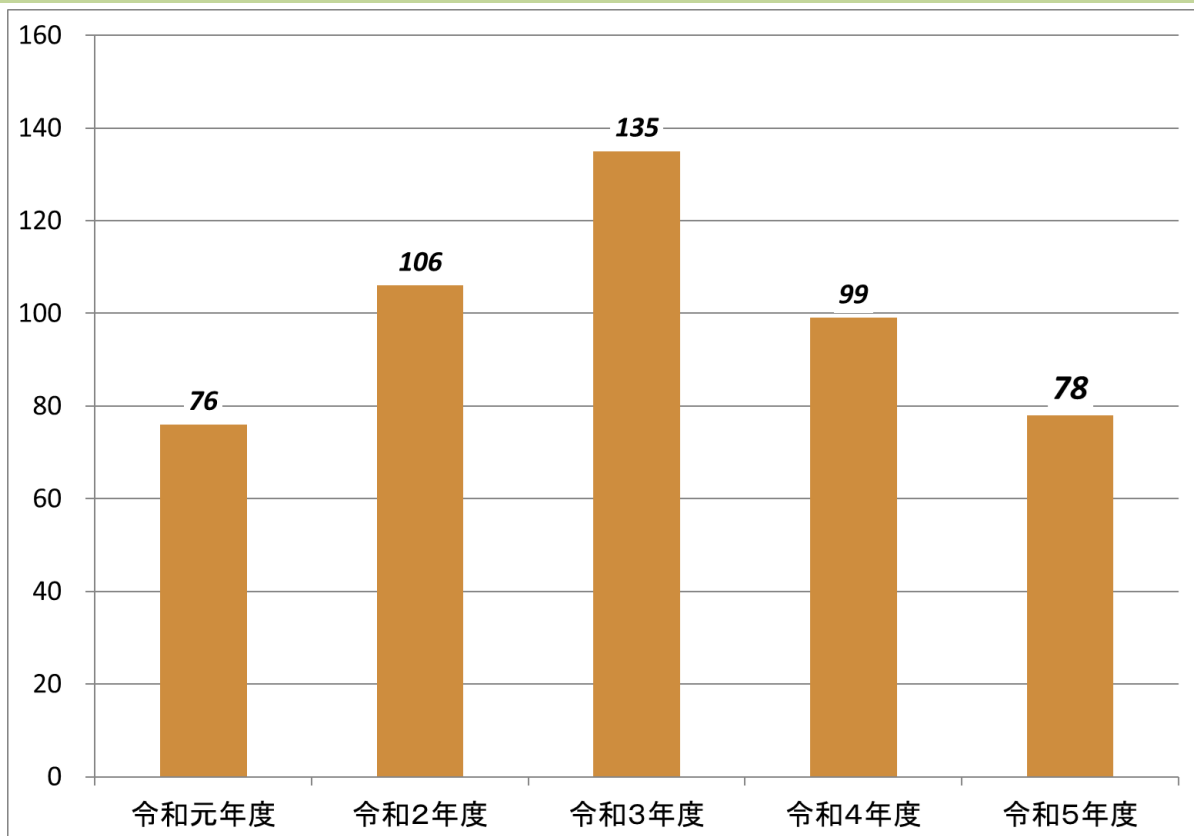
| | 正社員 | パート・ アルバイト | 派遣労働者 | 期間契約 社員 | その他・ 不明 | 合計件数 |
|-------|-------|---------------|-------|------------|------------|--------|
| 令和元年度 | 694 | 367 | 1 | 153 | 2261 | 3476 |
| | 20.0% | 10.6% | 0.02% | 4.4% | 65.0% | 100.0% |
| 令和2年度 | 814 | 336 | 0 | 236 | 2098 | 3484 |
| | 23.4% | 9.6% | 0.0% | 6.8% | 60.2% | 100.0% |
| 令和3年度 | 915 | 487 | 51 | 279 | 2109 | 3841 |
| | 23.8% | 12.7% | 1.3% | 7.3% | 54.9% | 100.0% |
| 令和4年度 | 1212 | 445 | 63 | 218 | 1302 | 3240 |
| | 37.4% | 13.7% | 1.9% | 6.7% | 40.2% | 100.0% |
| 令和5年度 | 1173 | 562 | 83 | 260 | 1174 | 3252 |
| | 36.1% | 17.3% | 2.6% | 8.0% | 36.1% | 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

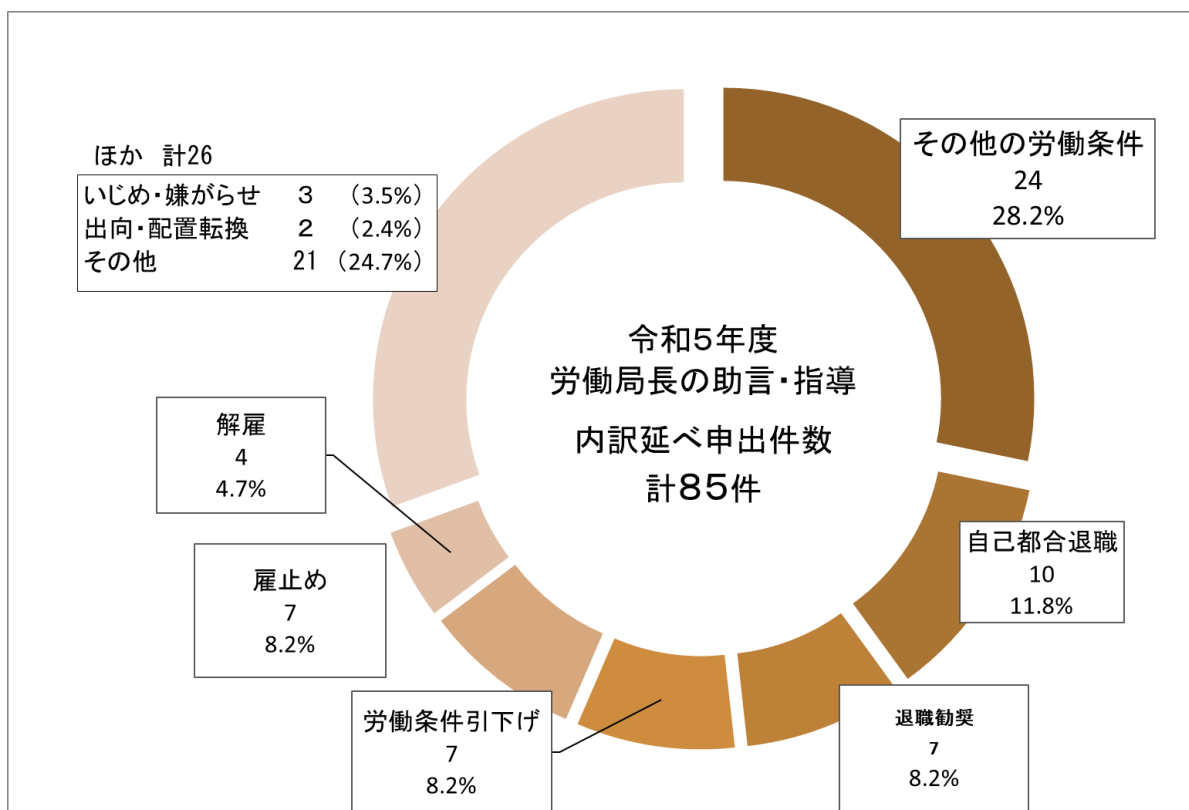
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（5年間）

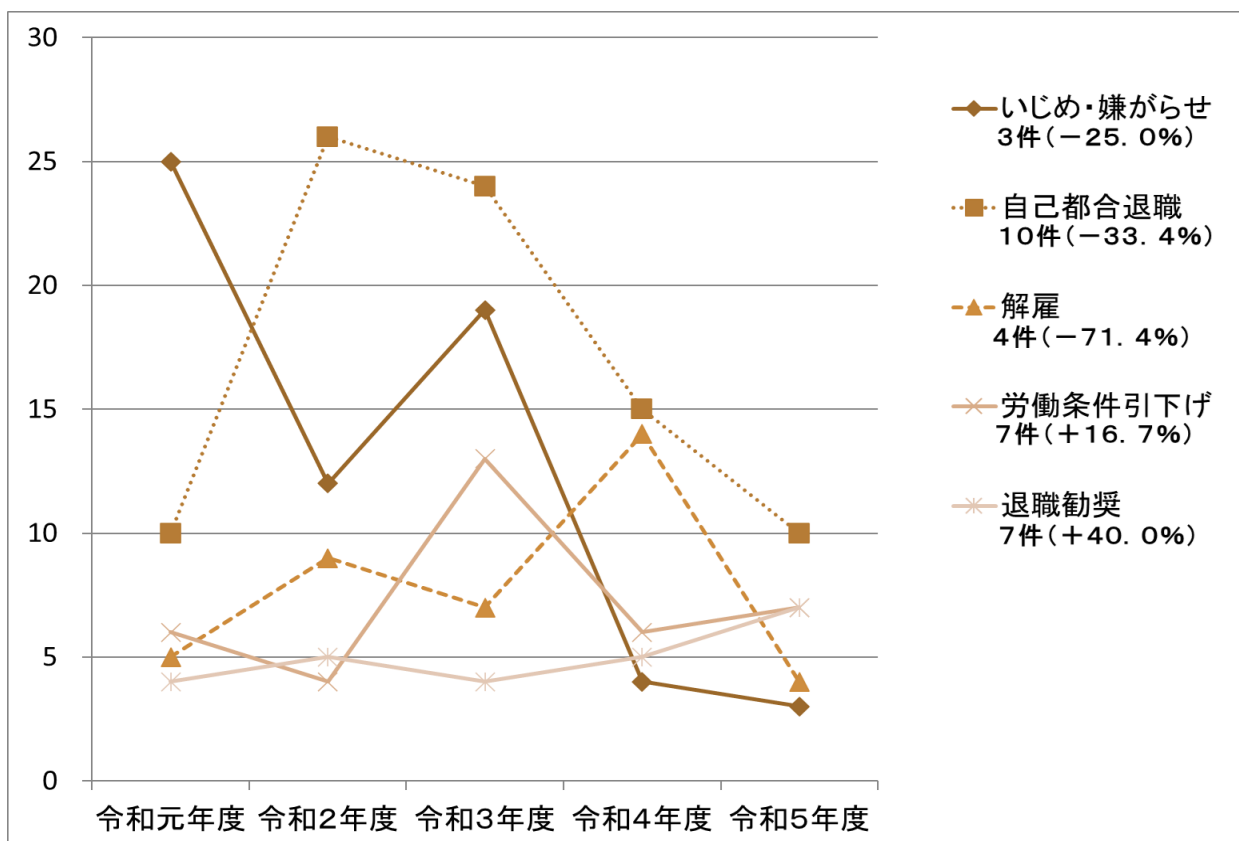


(2) 申出内容別の件数



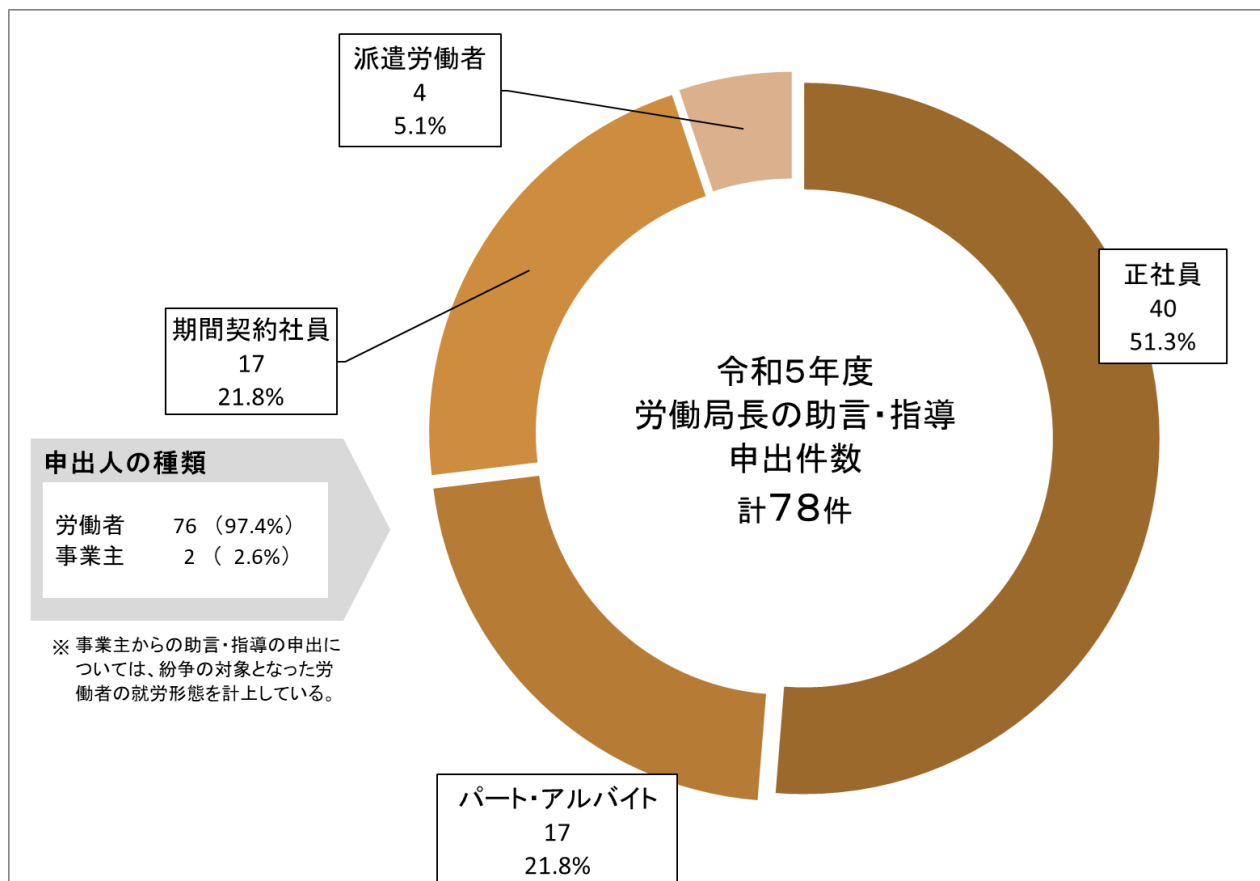
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出



処理終了件数 77件

うち1か月以内に処理 77件 (100%)

| 助言・指導の実施 | 取下げ | 打ち切り |
|----------------|--------------|--------------|
| 72件 (93.5%) | 5件 (6.5%) | 0件 (0.0%) |

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）（5年間）

| | 解雇 | 雇止め | 退職勧奨 | 採用内定 取消し | 自己都合 退職 | 出向・ 配置転換 | 労働条件 の引下げ | その他の 労働条件 | いじめ・ 嫌がらせ | 雇用管理 等 | 募集・ 採用 | その他 | 内訳延べ 合計件数 |
|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 令和 元年度 | 5 5.9% | 2 2.4% | 4 4.7% | 1 1.2% | 10 11.8% | 3 3.5% | 6 7.1% | 17 20.0% | 25 29.4% | 0 0.0% | 1 1.2% | 11 12.9% | 85 100.0% |
| 令和 2年度 | 9 8.1% | 4 3.6% | 5 4.5% | 1 0.9% | 26 23.4% | 1 0.9% | 4 3.6% | 29 26.1% | 12 10.8% | 0 0.0% | 1 0.9% | 19 17.1% | 111 100.0% |
| 令和 3年度 | 7 4.6% | 10 6.5% | 4 2.6% | 1 0.7% | 24 15.7% | 2 1.3% | 13 8.5% | 46 30.1% | 19 12.4% | 0 0% | 1 0.7% | 26 17.0% | 153 100.0% |
| 令和 4年度 | 14 13.0% | 3 2.8% | 5 4.7% | 0 0.0% | 15 14.0% | 3 2.8% | 5 4.7% | 37 34.5% | 4 3.7% | 1 0.9% | 2 1.9% | 18 16.8% | 107 100.0% |
| 令和 5年度 | 4 4.7% | 7 8.2% | 7 8.2% | 1 1.2% | 10 11.8% | 2 2.4% | 7 8.2% | 24 28.2% | 3 3.5% | 3 3.5% | 0 0.0% | 17 20.0% | 85 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したものの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

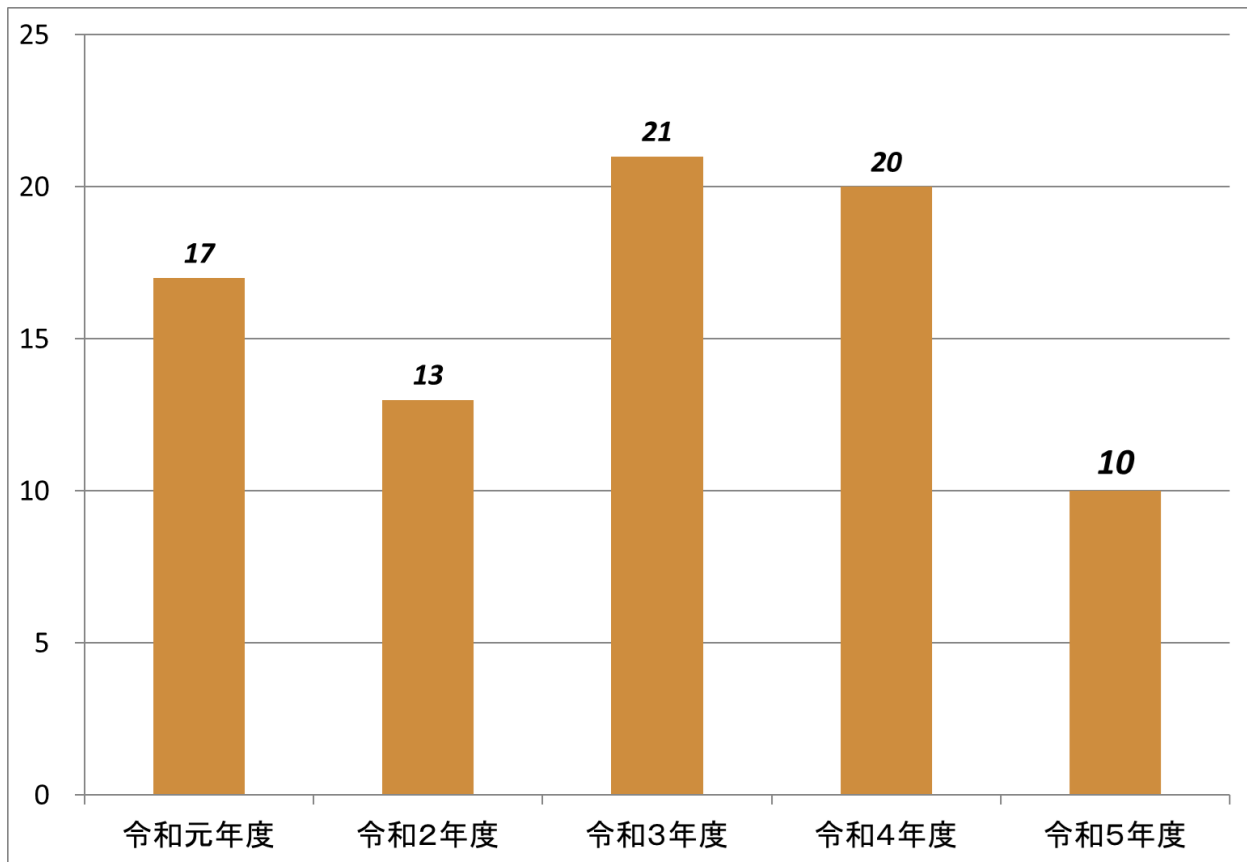
| | 正社員 | パート・ アルバイト | 派遣労働者 | 期間契約 社員 | その他・ 不明 | 合計件数 |
|-------|-------------|---------------|-----------|-------------|------------|---------------|
| 令和元年度 | 40 52.6% | 24 31.6% | 3 3.9% | 7 9.2% | 2 2.6% | 76 100.0% |
| 令和2年度 | 65 61.3% | 23 21.7% | 3 2.8% | 14 13.2% | 1 0.9% | 106 100.0% |
| 令和3年度 | 75 55.6% | 37 27.4% | 3 2.2% | 19 14.1% | 1 0.7% | 135 100.0% |
| 令和4年度 | 58 58.6% | 19 19.2% | 3 3.0% | 15 15.2% | 4 4.0% | 99 100.0% |
| 令和5年度 | 40 51.3% | 17 21.8% | 4 5.1% | 17 21.8% | 0 0.0% | 78 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

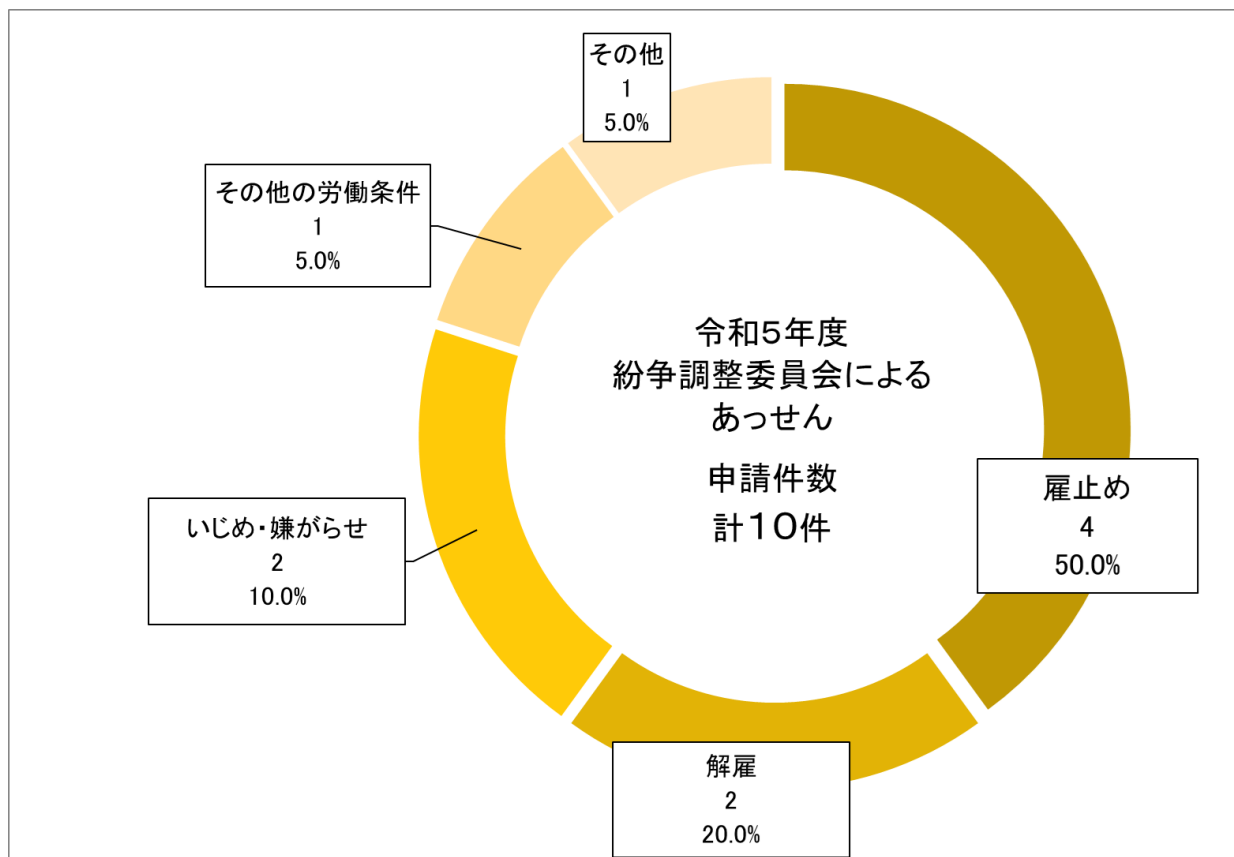
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

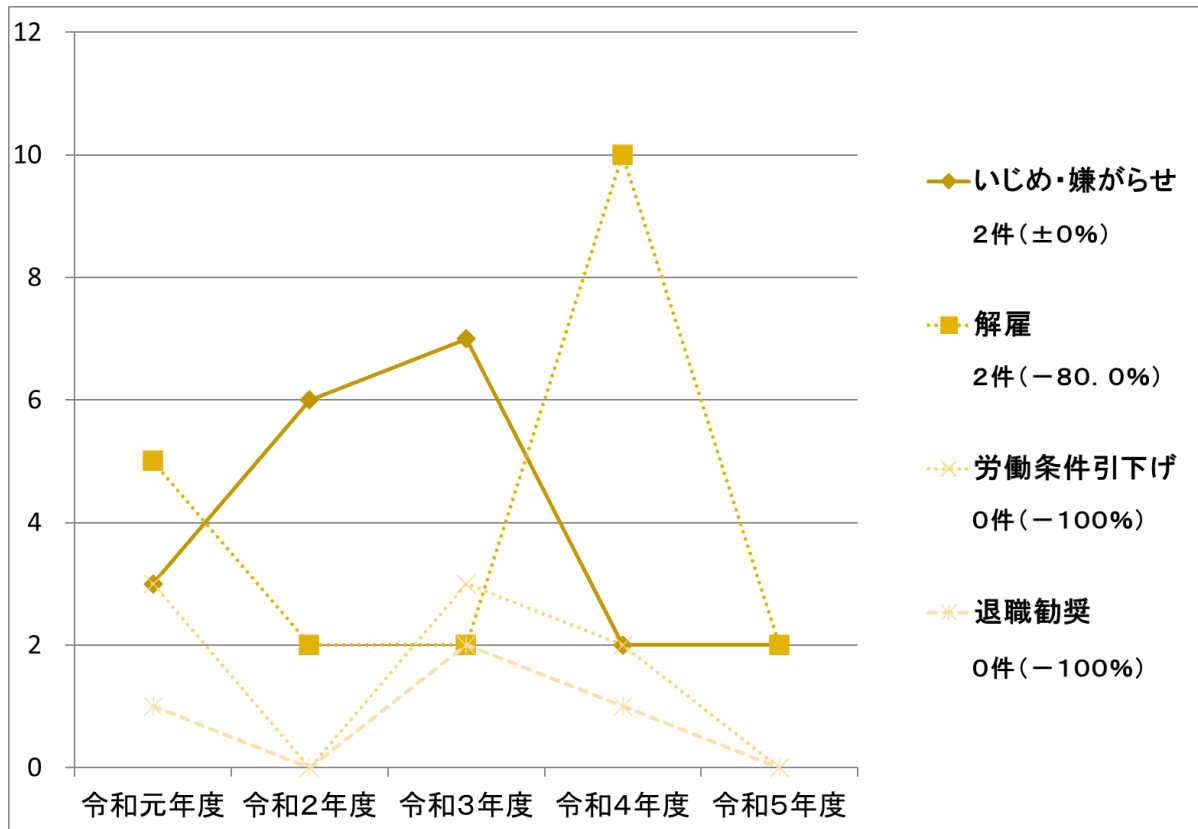
(1) 申請件数の推移（5年間）



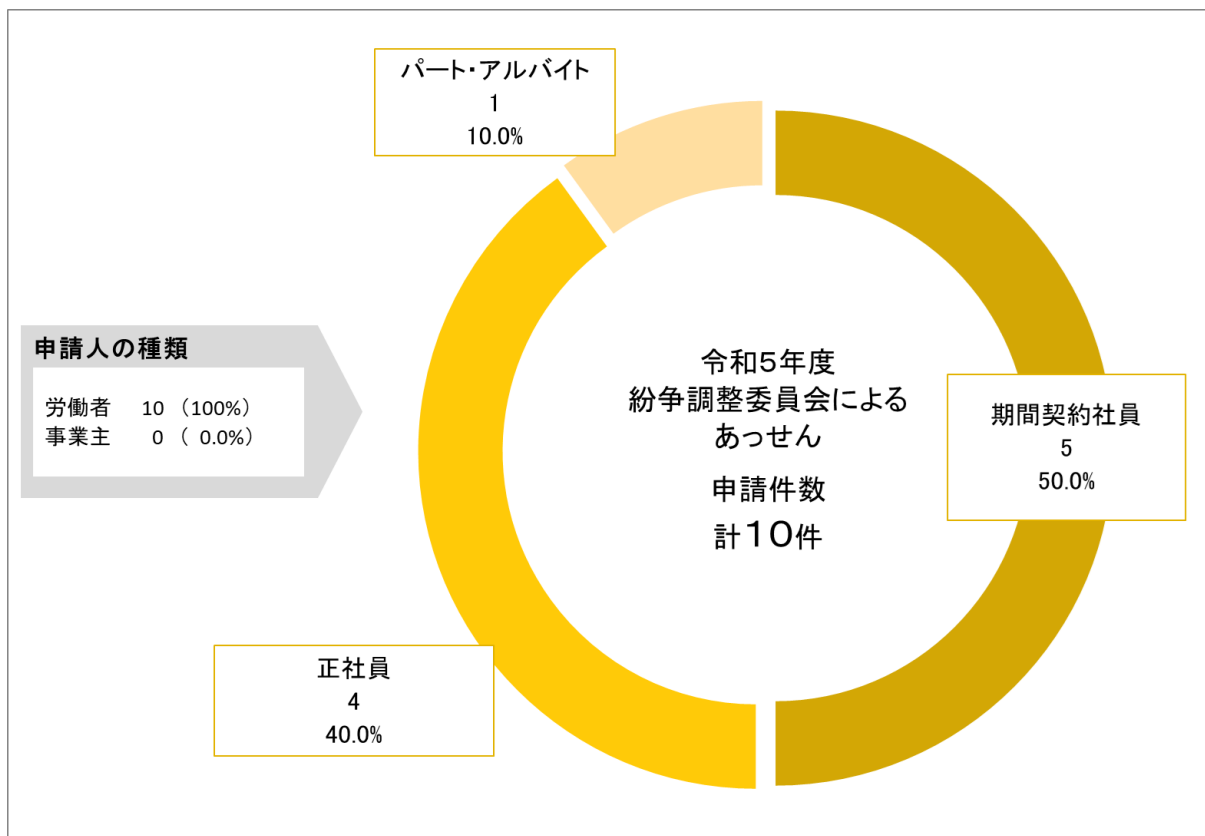
(2) 申請内容別の件数



(3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）

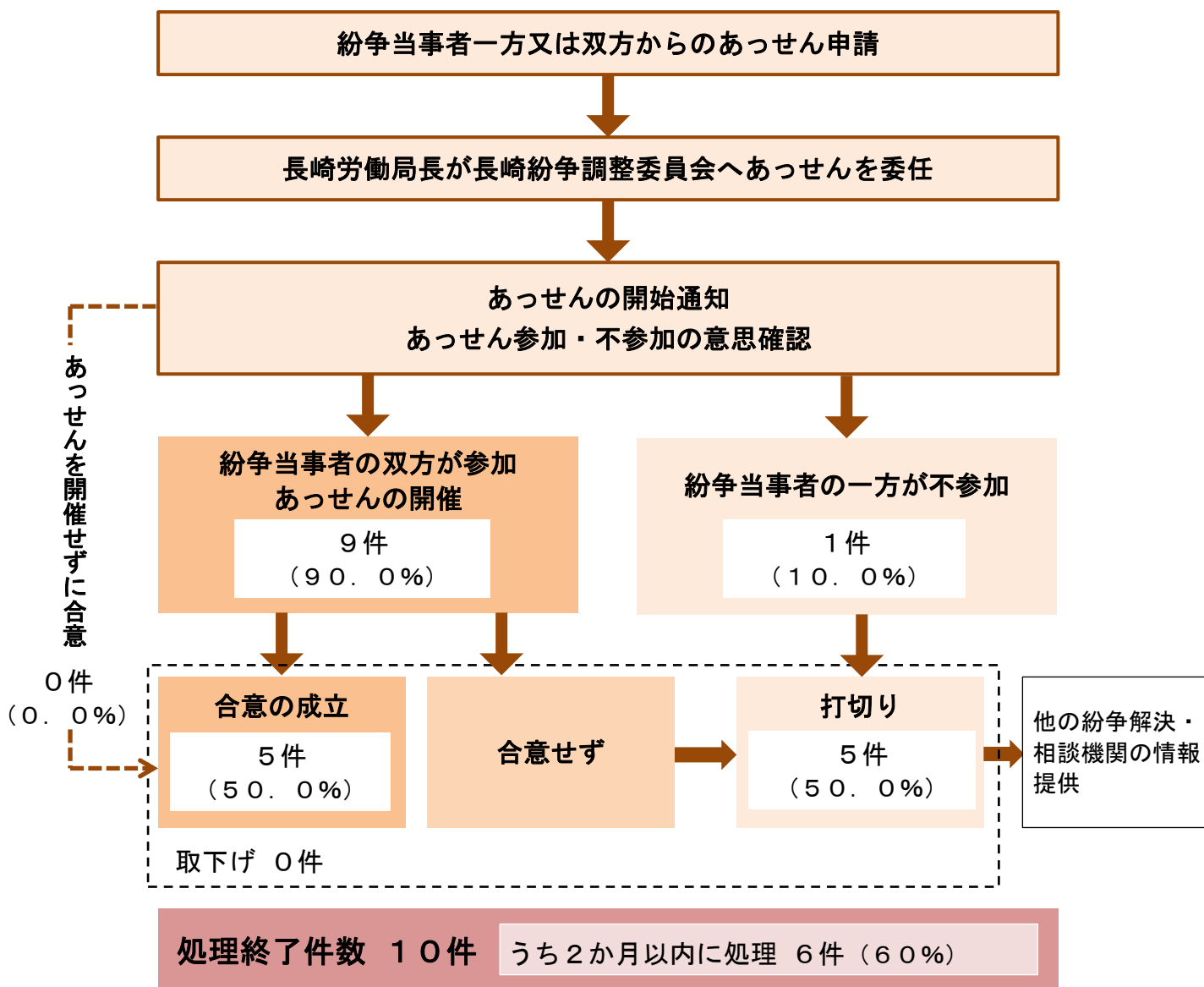


(4) 就労形態別のあっせん申請件数



(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数10件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあつせん参加率の推移 (5年間)

| 参加率 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 紛争当事者双方のあつせん参加件数 ／手続き終了件数 | 83.3% | 50.0% | 36.8% | 42.9% | 90.0% |

【参考】第6表 あつせんにおける合意率の推移 (5年間)

| 合意率 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 合意成立件数 ／手続き終了件数 | 33.3% | 50.0% | 15.8% | 19.0% | 50.0% |
| あつせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあつせん参加件数 | 40.4% | 87.5% | 42.8% | 44.4% | 55.6% |

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）（5年間）

| | 解雇 | 雇止め | 退職勧奨 | 採用内定 取消し | 自己都合 退職 | 出向・ 配置転換 | 労働条件 の引下げ | その他の 労働条件 | いじめ・ 嫌がらせ | 雇用管理 等 | その他 | 内訳延べ 合計件数 |
|-----------|-------|-------|------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-------|--------------|
| 令和 元年度 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 17 |
| | 29.4% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 5.9% | 17.6% | 11.8% | 17.6% | 0.0% | 11.8% | 100.0% |
| 令和 2年度 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 3 | 13 |
| | 15.4% | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 7.7% | 46.2% | 0.0% | 23.1% | 100.0% |
| 令和 3年度 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 7 | 0 | 2 | 21 |
| | 9.5% | 14.3% | 9.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 9.5% | 33.3% | 0.0% | 9.5% | 100.0% |
| 令和 4年度 | 10 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 20 |
| | 50.0% | 0.0% | 5.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 5.0% | 0.0% | 100.0% |
| 令和 5年度 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 10 |
| | 20.0% | 40.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 20.0% | 0.0% | 10.0% | 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）（5年間）

| | 正社員 | パート・ アルバイト | 派遣労働者 | 期間契約 社員 | その他・ 不明 | 合計件数 |
|-------|-------|---------------|-------|------------|------------|--------|
| 令和元年度 | 9 | 7 | 0 | 1 | 0 | 17 |
| | 52.9% | 41.2% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 100.0% |
| 令和2年度 | 6 | 5 | 0 | 1 | 1 | 13 |
| | 46.2% | 38.5% | 0.0% | 7.7% | 7.7% | 100.0% |
| 令和3年度 | 10 | 9 | 0 | 2 | 0 | 21 |
| | 47.6% | 42.9% | 0.0% | 9.5% | 0.0% | 100.0% |
| 令和4年度 | 12 | 6 | 0 | 2 | 0 | 20 |
| | 60.0% | 30.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 100.0% |
| 令和5年度 | 4 | 1 | 0 | 5 | 0 | 10 |
| | 40.0% | 10.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 100.0% |

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

令和5年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

| 事例 1 | 労働条件引下げにかかる助言・指導 |
|---------------------|---|
| <p>事案の概要</p> | <p>申出人は、賃金は時給制で休日は水曜日・日曜日の週2日という労働条件で勤務していたが、会社から隔週金曜日も休日にする旨を一方向的に告げられた。</p> <p>休日を増やされると月の収入が減ることとなるため、<u>元々の労働条件通りの勤務日数に戻して欲しい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p> |
| <p>助言・指導の内容及び結果</p> | <p>事業主に対し、<u>労働者との合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができるという労働契約法第8条について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。</u></p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の休日は元々の労働条件通り水曜日・日曜日の週2日に戻されることとなった。</p> |
| 事例 2 | その他の労働条件にかかる助言・指導 |
| <p>事案の概要</p> | <p>申出人は、短時間勤務する労働者であったが、退職に際し年次有給休暇の取得を請求したところ、会社から、パートに年次有給休暇はないと言われた。</p> <p><u>短時間勤務の労働者であっても、法に定める年次有給休暇を付与するよう、会社に対して法律の説明をして欲しい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p> |
| <p>助言・指導の内容及び結果</p> | <p>事業主に対し、<u>労働基準法第39条を説明し、短時間勤務の労働者であっても年次有給休暇は発生するものであり、法令等に沿った対応が必要であることを助言した。</u></p> <p>これに対し、事業主は、労働基準法を理解していなかったこと、短時間勤務の労働者に対しても年次有給休暇を取得させることを述べ、申出人に対し年次有給休暇が付与されることとなった。</p> |

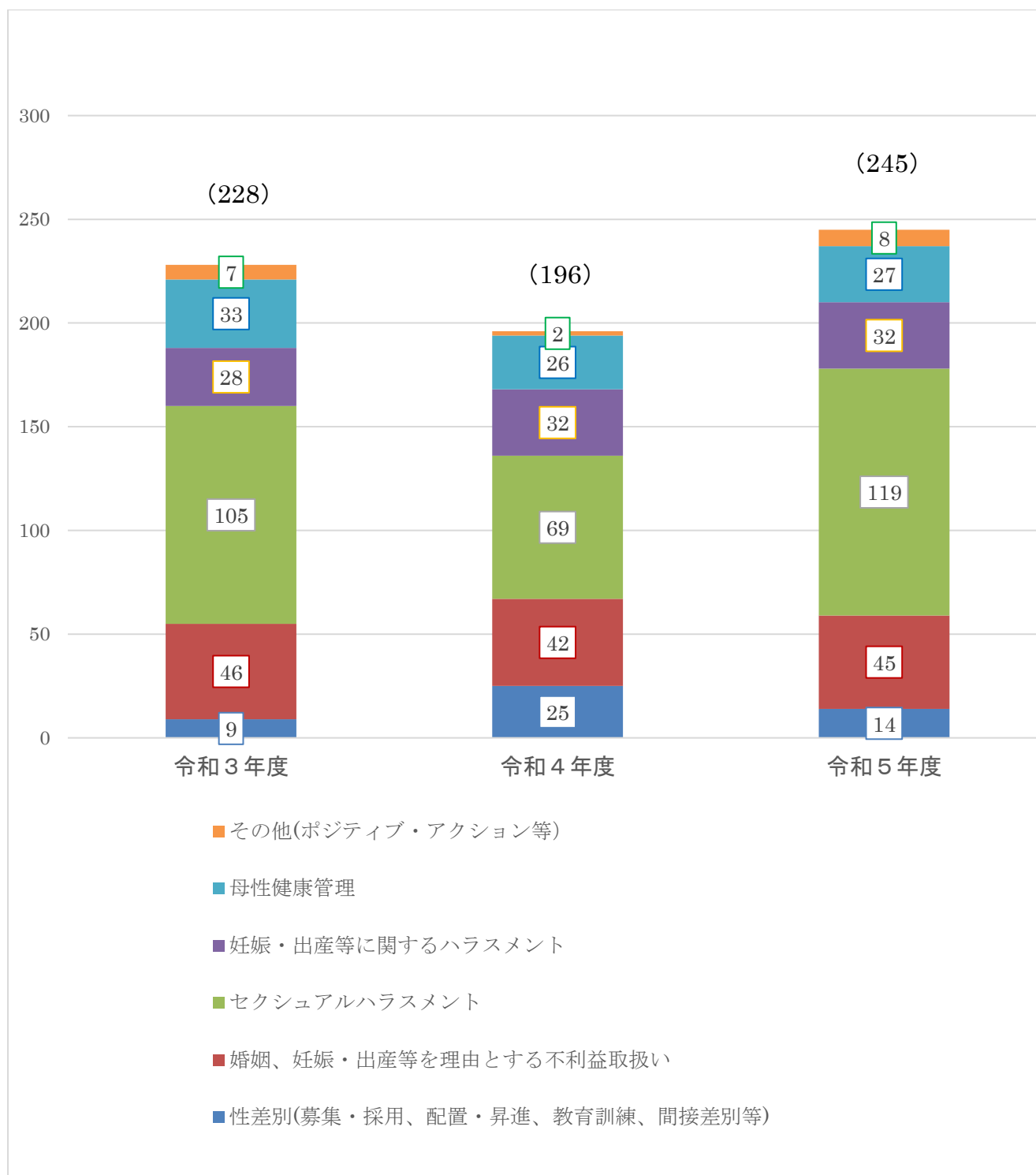
| 事例 1 | 退職にかかるあっせん |
|--------------|--|
| 事案の概要 | <p>申請人は、同僚からの度重なる嫌がらせ等により職務遂行が困難となり退職したが、<u>慰謝料として100万円を求めたい</u>として、あっせんを申請した。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解決金として40万円を支払う等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。</p> |
| 事例 2 | 雇止めにかかるあっせん |
| 事案の概要 | <p>申請人は、雇用契約が更新されるものと認識していたが、雇用契約満了日に雇止めされたため、<u>雇用契約が更新されなかったことに対する経済的損害96万円を求めたい</u>として、あっせんを申請した。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解決金として32万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。</p> |

令和5年度均等関係法令に関する施行状況

1 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談件数

図表 1-1 相談件数の推移 (件)



図表 1-2 相談内容の内訳（件）

| | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| 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) | 9 | 3.9% | 25 | 12.8% | 14 | 5.7% |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係) | 46 | 20.2% | 42 | 21.4% | 45 | 18.4% |
| セクシュアルハラスメント(第 11 条関係) | 105 | 46.0% | 69 | 35.2% | 119 | 48.6% |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係) | 28 | 12.3% | 32 | 16.3% | 32 | 13.1% |
| 母性健康管理(第 12 条、13 条関係) | 33 | 14.5% | 26 | 13.3% | 27 | 11.0% |
| その他(ポジティブ・アクション等) | 7 | 3.1% | 2 | 1.0% | 8 | 3.3% |
| 合 計 | 228 | 100.0% | 196 | 100.0% | 245 | 100.0% |

(2) 紛争解決の援助

図表 1-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移（件）

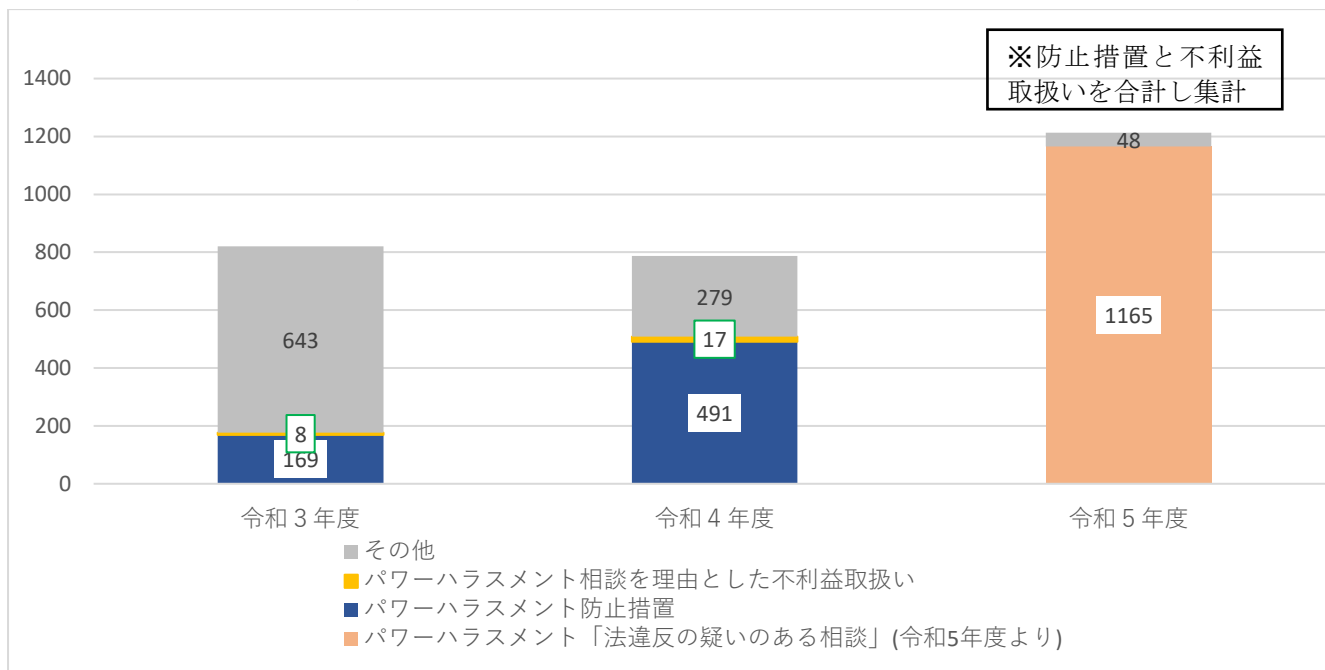
| | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | |
|--------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係) | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| セクシュアルハラスメント(第 11 条関係) | 1 | 0.0% | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% |
| 合 計 | 2 | 100.0% | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% |

※令和 3 年度分は同一申請人による事案

2 労働施策総合推進法関係

(1) 相談件数

図表 2-1 相談件数の推移 (件)



図表 2-2 相談内容の内訳 (件)

| | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | |
|--------------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係) | 169 | 20.6% | 491 | 62.4% | | |
| 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) | 8 | 1.0% | 17 | 2.2% | | |
| パワーハラスメント法違反の疑いのある相談(第30条の2第1項、第2項) | | | | | 1165 | 96.0% |
| その他 | 643 | 78.4% | 279 | 35.4% | 48 | 4.0% |
| 合計 | 820 | 100.0% | 787 | 100.0% | 1213 | 100.0% |

※令和5年度よりパワハラ防止措置と不利益取扱いを合わせて「法違反の疑いのある相談」に区分を変更

(2) 紛争解決の援助

図表 2-3 労働局長による紛争解決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) | 2 | 4 | 0 |

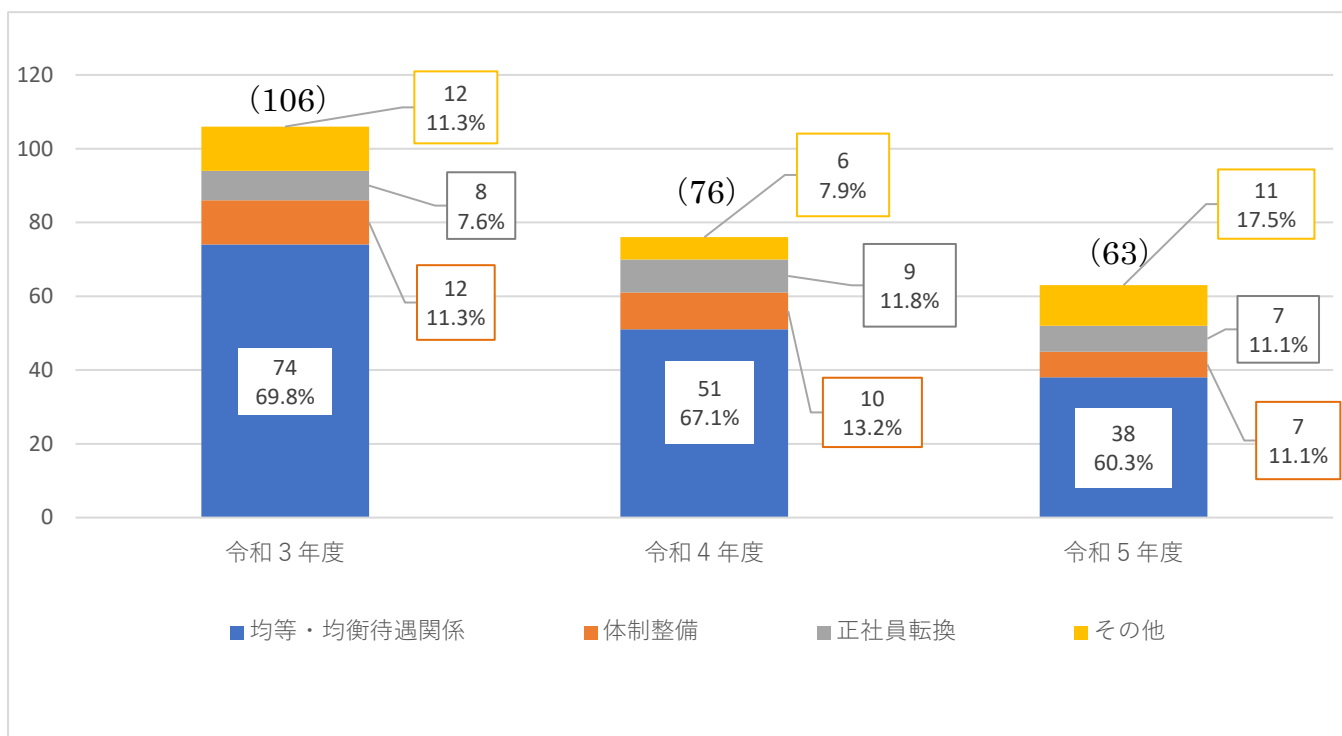
図表 2-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

| | 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) | 1 | 0 | 0 |

3 パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 相談件数

図表 3-1 相談件数の推移 (件)



※令和3年度から全事業所に「パートタイム・有期雇用労働法」が適用となった。

表 3-2 相談内容の内訳 (件)

| | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | |
|---------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 均等・均衡待遇関係(第8条、9条、10条、11条、12条関係) | 74 | 69.8% | 51 | 67.1% | 38 | 60.3% |
| 体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条関係) | 12 | 11.3% | 10 | 13.2% | 7 | 11.1% |
| 正社員転換(第13条関係) | 8 | 7.6% | 9 | 11.8% | 7 | 11.1% |
| その他 | 12 | 11.3% | 6 | 7.9% | 11 | 17.5% |
| 合計 | 106 | 100.0% | 76 | 100.0% | 63 | 100.0% |

(2) 紛争解決の援助

図表 3-3 労働局長による紛争解決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 |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| 事業主が講ずる措置の内容等の説明(第14条関係) | 0 | 0 | 0 |

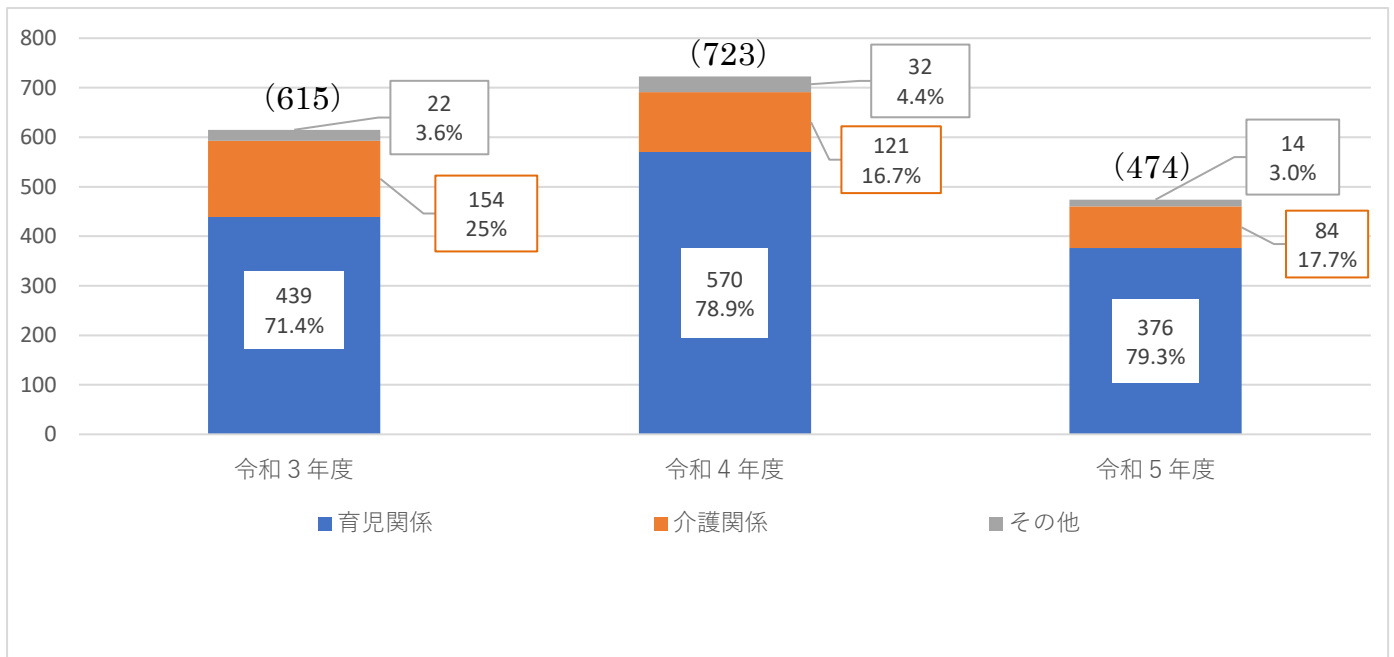
図表 3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

| | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|------------------|-------|-------|-------|
| 不合理な待遇の禁止(第8条関係) | 0 | 0 | 0 |

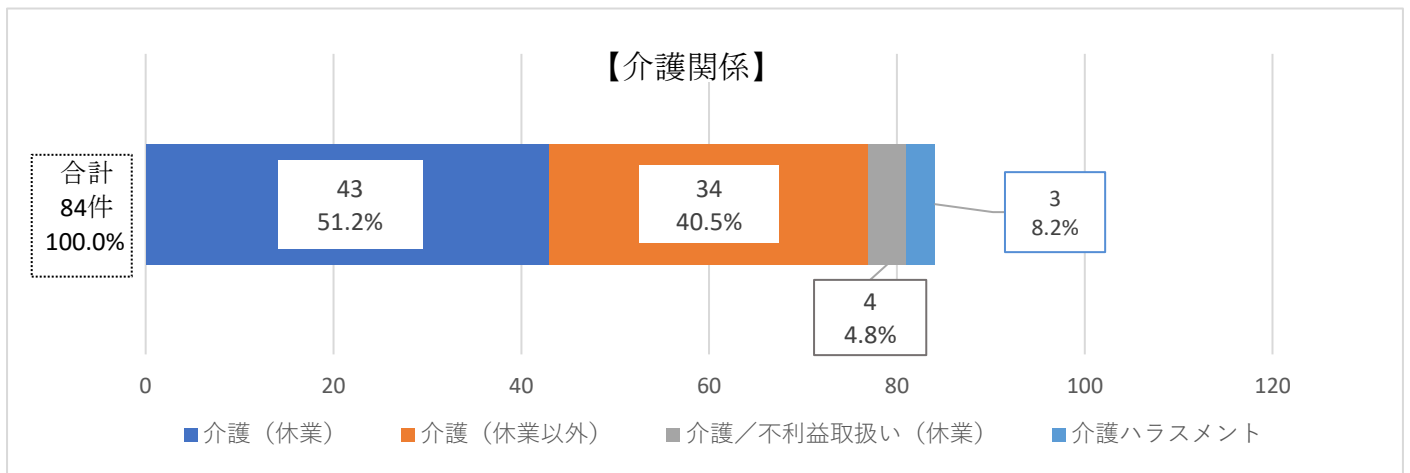
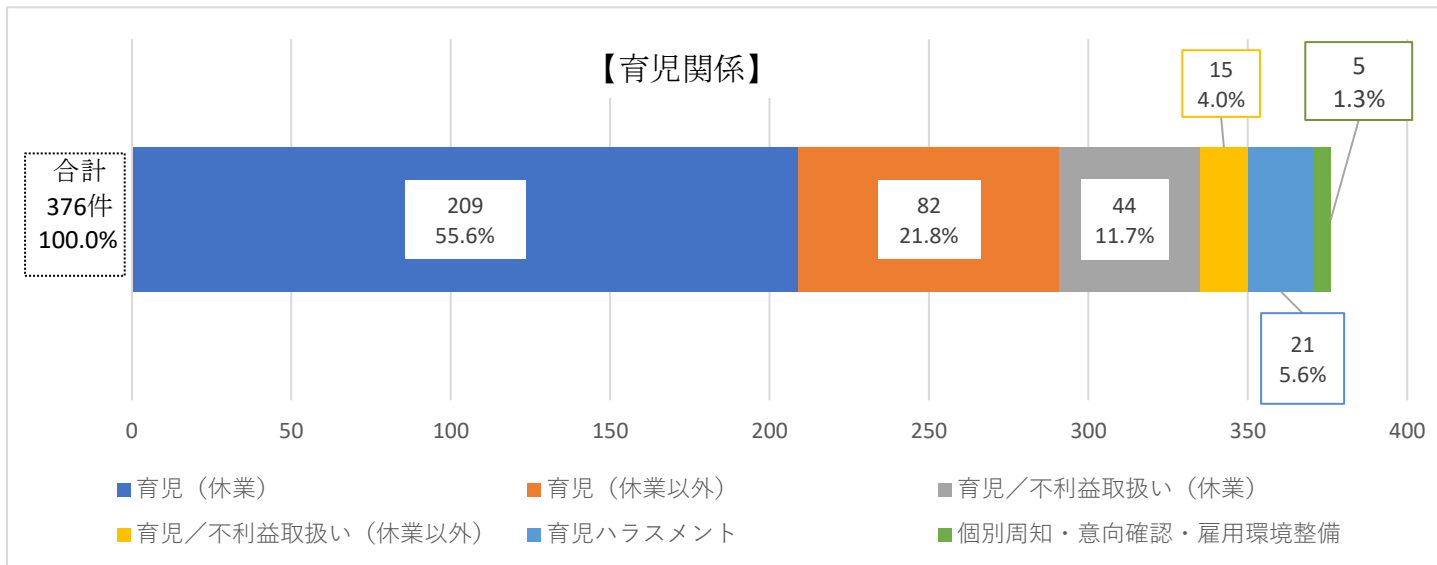
4 育児・介護休業法関係

(1) 相談件数

図表 4-1 相談件数の推移 (件)



図表 4-2 令和5年度 相談内訳 (件)



図表 4-3 相談内容の内訳（件）

| | | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | |
|------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児関係 | 育児休業(第5条関係) | 252 | 57.4% | 359 | 63.0% | 209 | 55.6% |
| | 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]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係]) | 114 | 26.0% | 121 | 21.2% | 82 | 21.8% |
| | 育児休業等を理由とする不利益取扱い(第10条関係) | 47 | 10.7% | 48 | 8.4% | 44 | 11.7% |
| | 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23条の2、第52条の4、第52条の5関係) | 6 | 1.4% | 13 | 2.3% | 15 | 4.0% |
| | 個別周知・意向確認(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等[第21条関係]、育児休業等に関する定め周知等の措置[第21条の2関係]雇用環境整備(第22条第1項関係)) | — | — | 3 | 0.5% | 5 | 1.3% |
| | 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) | 20 | 4.5% | 26 | 4.6% | 21 | 5.6% |
| | 小計 | 439 | 100.0% | 570 | 100.0% | 376 | 100.0% |
| 介護関係 | 介護休業(第11条関係) | 65 | 42.2% | 60 | 49.6% | 43 | 51.2% |
| | 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]) | 81 | 52.6% | 47 | 38.8% | 34 | 40.5% |
| | 介護休業等を理由とする不利益取扱い(第16条関係) | 1 | 0.6% | 2 | 1.7% | 4 | 4.7% |
| | 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23条の2、第52条の4、第52条の5関係) | 0 | 0.0% | 2 | 1.7% | 0 | 0% |
| | 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) | 7 | 4.6% | 10 | 8.2% | 3 | 3.6% |
| 小計 | 154 | 100.0% | 121 | 100.0% | 84 | 100.0% | |
| その他 | | 22 | 100.0% | 32 | 100.0% | 14 | 100.0% |
| 合計 | | 615 | 100.0% | 723 | 100.0% | 474 | 100.0% |

(2) 紛争解決の援助

図表 4-4 労働局長による紛争解決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 |
|---------------------------|-------|-------|-------|
| 育児休業等を理由とする不利益取扱い(第10条関係) | 1 | 0 | 0 |
| 労働者の配置に関する配慮(第26条関係) | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 1 | 0 | 0 |

図表 4-5 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3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|---------------------------|-------|-------|-------|
| 育児休業等を理由とする不利益取扱い(第10条関係) | | 0 | 0 |