厚生労働省
長崎労働局

Press Release

長崎労働局発表 令和７年８月２８日

担当	長崎労働局　雇用環境・均等室 室長　平川　礎恵 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６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６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６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、前年度に比べ3.8%減の10,449件であったが８年連続１万件を超え高止まりの状況である。
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3,201件と８年連続で3,000件を超え、前年度に比べ1.6%減。
助言・指導の申出件数は122件であり前年度に比べ56.4%増。

民事上の個別労働紛争相談件数	3,201件（前年度比　1.6%減）
助言・指導申出件数	122件（前年度比56.4%増）
あっせん申請件数	17件（前年度比70.0%増）

２　民事上の個別労働紛争相談について、内容でみると、「その他の労働条件」*が736件（前年度比10.2%増）でトップ。以下「自己都合退職」（716件）（前年度比13.8%減）、「解雇」（483件）（前年度比1.3%増）の順。
助言・指導の申出は、「その他の労働条件」*が46件（前年度24件）でトップ。
あっせん申請は、「解雇」が７件（前年度２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1,998件であり、前年度に比べ約0.2%増。
法律別では、「男女雇用機会均等法」184件（前年度比24.9%減）、「労働施策総合推進法」1,187件（前年度比2.1%減）、「パートタイム・有期雇用労働法」59件（前年度比6.3%減）、「育児・介護休業法」568件（前年度比19.8%増）。

２　均等関係法令に基づく紛争解決援助制度の申出は、「労働施策総合推進法」は16件（前年度０件）、「男女雇用機会均等法」「パートタイム・有期雇用労働法」「育児・介護休業法」は０件（いずれも前年度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に対し、適切な対応を行い、相談者の意向を踏まえ、個紛法に基づく助言・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、紛争解決の援助又は調停を活用して紛争の解決を図るとともに、各企業における雇用環境の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・改善指導等を積極的に行います。

併せて、均等関係法令について、一層の定着が図られるよう周知・啓発を行うとともに、カスタマーハラスメント対策や就活生へのセクハラ対策を事業主に義務付ける改正労働施策総合推進法の内容についても周知を図ります。

【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６年度個別労働紛争解決制度の運用状況
別添３　令和６年度における助言・指導及びあっせんの事例
別添４　令和６年度均等関係法令に関する施行状況

※1「均等関係法令」：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・介護休業法など
※2 「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。
※3 「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。
※4 「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。
※5 「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）。
※6 「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。
※7 「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。）
※8 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。
※9「改正労働施策総合推進法」：労働施策総合推進法等の一部を改正する法律が、令和７年６月４日に成立し、６月 11 日に公布された。主な改正内容は、ハラスメント対策の強化や女性活躍の推進等。ハラスメント対策の強化について、施行期日は公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日とされており、現時点では未定。

別添１

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

情報提供
連携

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

令和６年度 総合労働相談件数
１０，４４９件

うち、○法制度の問い合わせ
※１ （６，５０８件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
（２，１７６件）

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室
関係法令に基づく行政指導等

○民事上の個別労働紛争相談件数
（３，２０１件）
内訳 ※１
① その他の労働条件・・・・・７３６件
② 自己都合退職・・・・・・７１６件
③ 解雇・・・・・・・・・・４８３件

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（１２２件）
内訳 ※１
①その他の労働条件・・・４６件
②解雇・・・・・・・・・２０件
③自己都合退職・・・・・１６件

○処理件数（１１８件）※２
助言・指導の実施（１０４件）
取下げ（７件）
打切り（７件）

申請

【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（１７件）
内訳 ※１
①解雇・・・・・・・・・・７件
②その他の労働条件・・・・４件
③雇止め・・・・・・・・・２件

○処理件数（１５件）※２
合意の成立（３件）
取下げ（０件）
打切り（１２件）

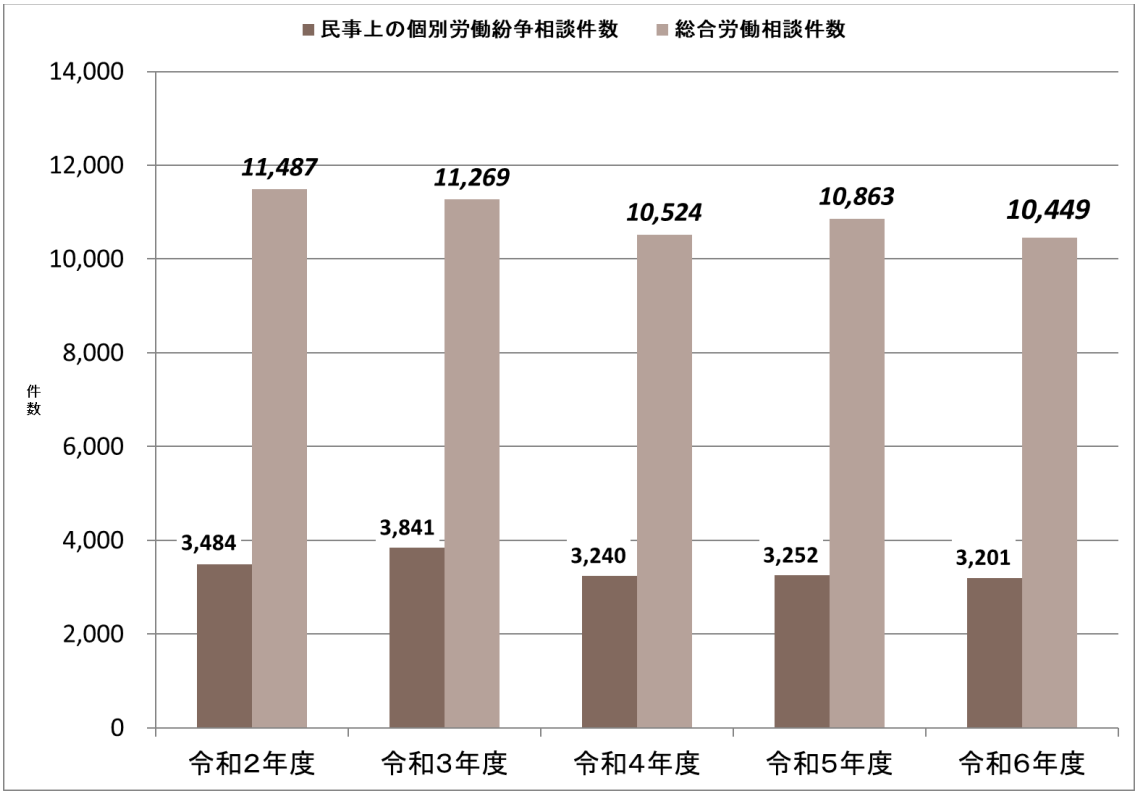
※１　１回で複数の内容にまたがる相談、申出等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
※２　それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

別添２

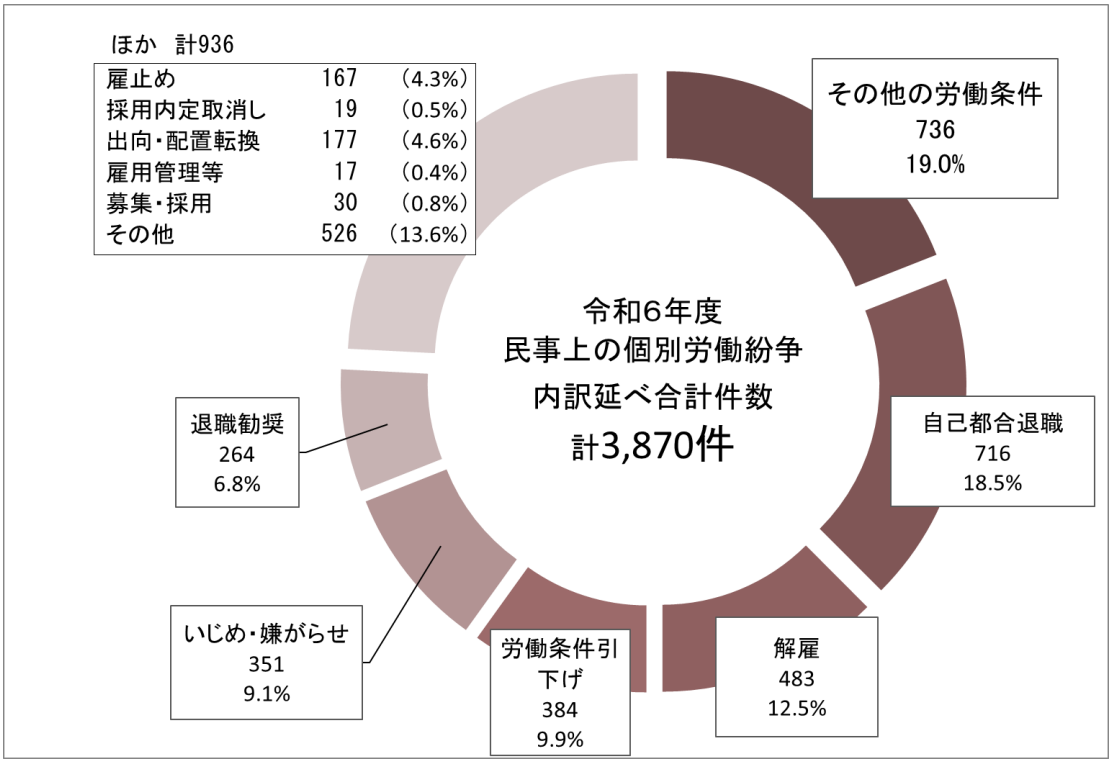
令和６年度個別労働紛争解決制度の運用状況

１　総合労働相談

（１）相談件数の推移（５年間）

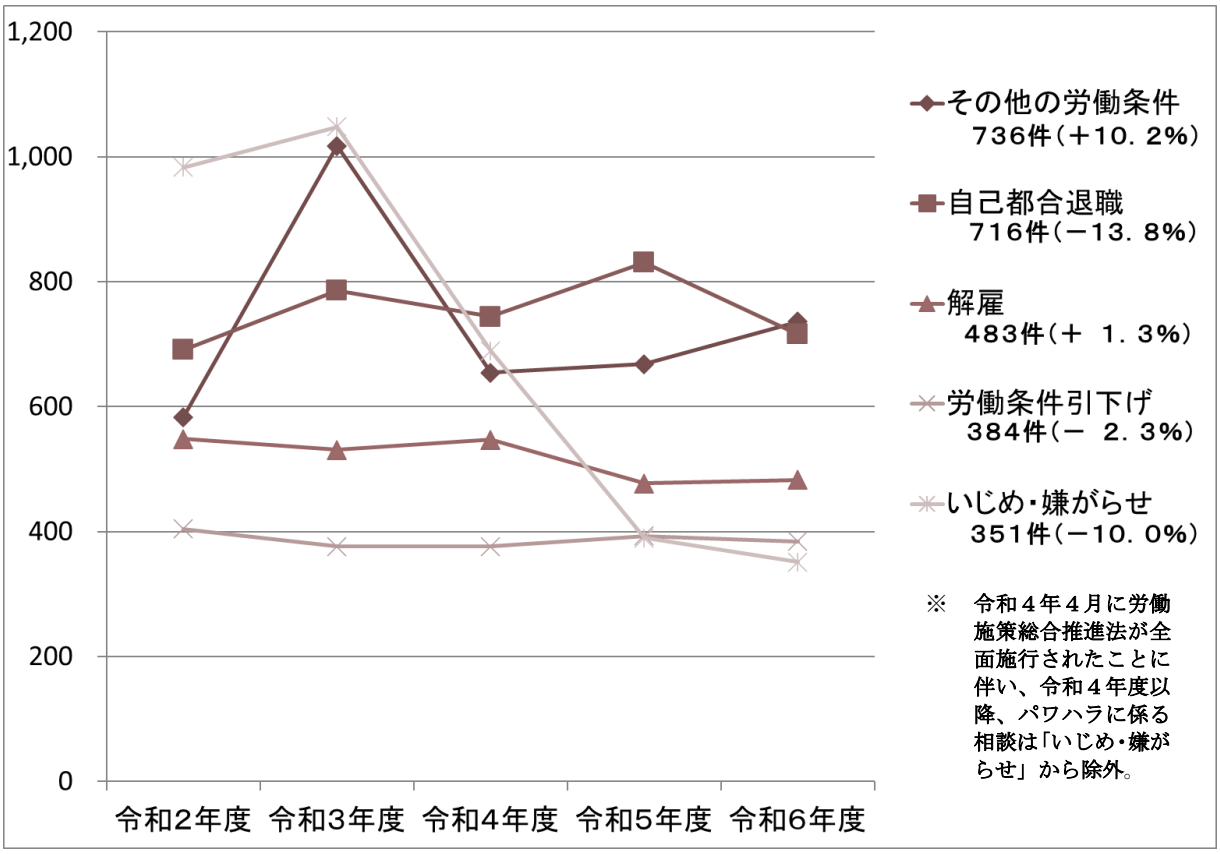


（２）民事上の個別労働紛争｜相談内容別の件数



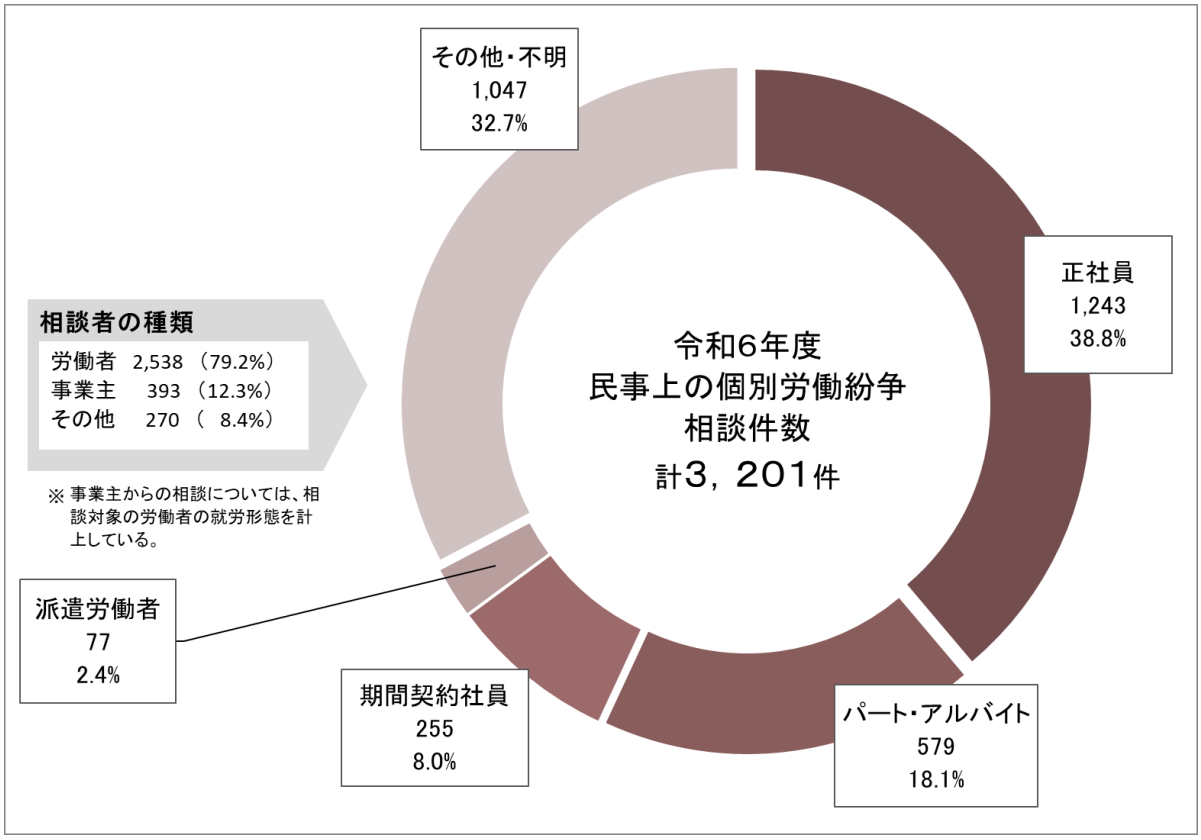
※　％は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で１００％にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

（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	548	119	303	9	691	128	404	583	983	29	23	804	4624
２年度	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	531	165	289	12	786	126	376	1017	1048	32	35	866	5283
３年度	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	547	120	210	13	744	129	376	654	689	31	34	492	4039
４年度	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	477	138	249	16	831	116	393	668	390	29	31	511	3849
５年度	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%
令和	483	167	264	19	716	177	384	736	351	17	30	526	3870
６年度	12.5%	4.3%	6.8%	0.5%	18.5%	4.6%	9.9%	19.0%	9.1%	0.4%	0.8%	13.6%	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。

【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）

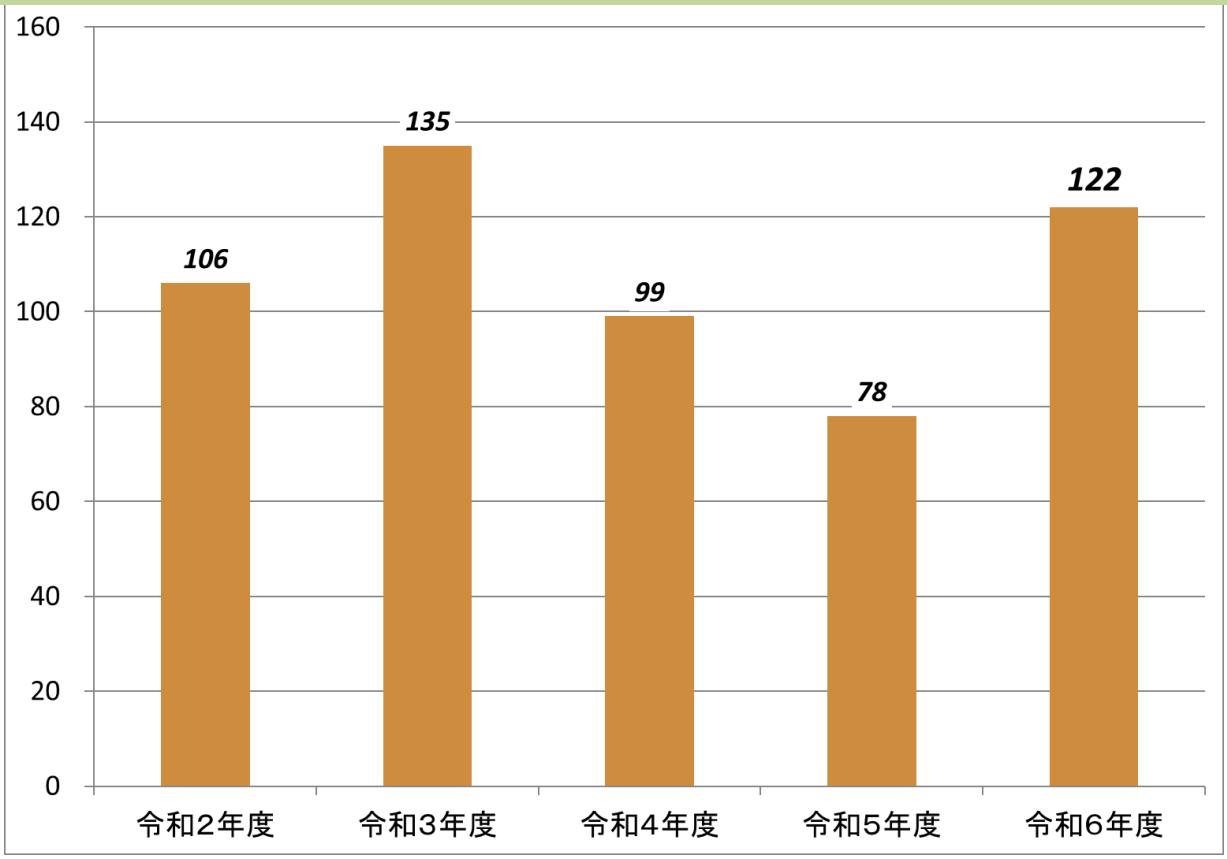
	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
令和２年度	814	336	0	236	2098	3484
	23.4%	9.6%	0.0%	6.8%	60.2%	100.0%
令和３年度	915	487	51	279	2109	3841
	23.8%	12.7%	1.3%	7.3%	54.9%	100.0%
令和４年度	1212	445	63	218	1302	3240
	37.4%	13.7%	1.9%	6.7%	40.2%	100.0%
令和５年度	1173	562	83	260	1174	3252
	36.1%	17.3%	2.6%	8.0%	36.1%	100.0%
令和６年度	1243	579	77	255	1047	3201
	38.8%	18.1%	2.4%	8.0%	32.7%	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。

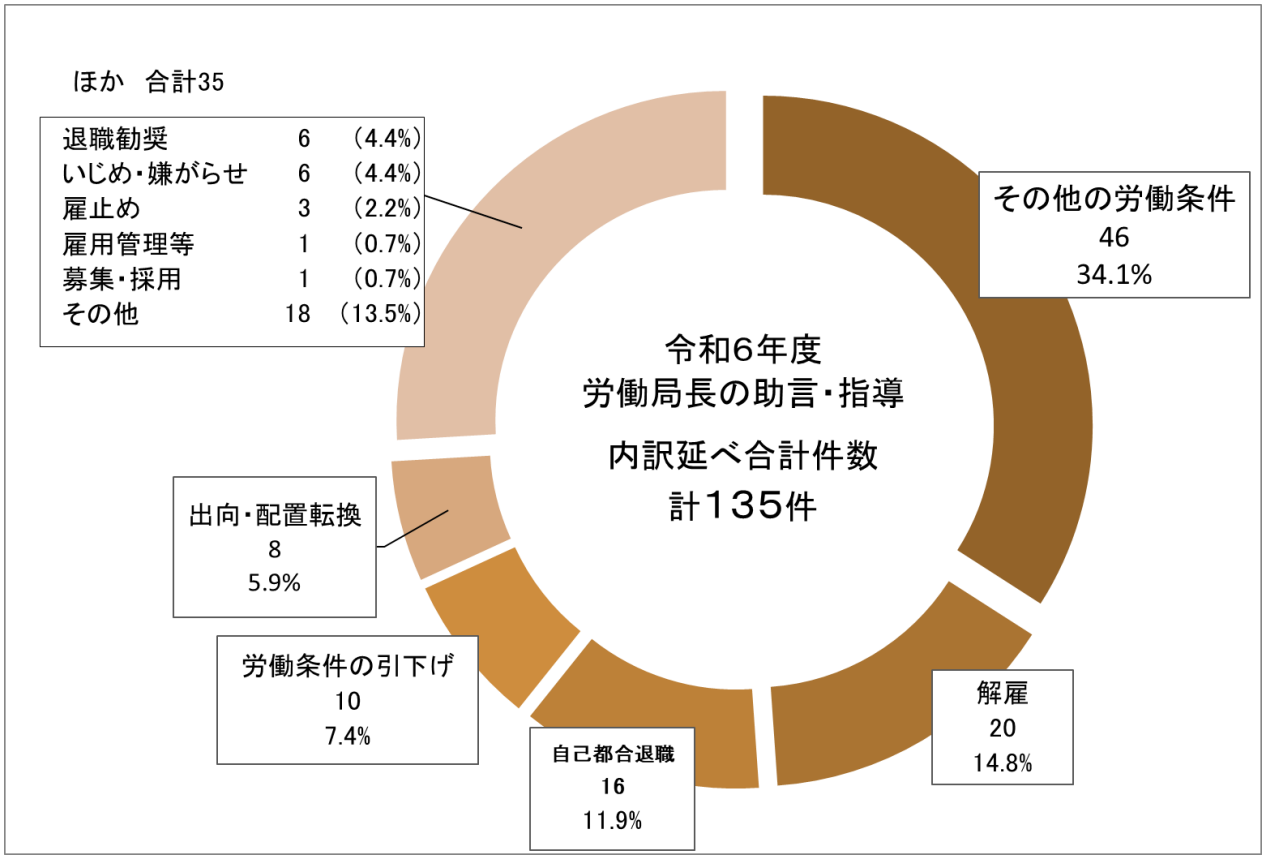
※　事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

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）

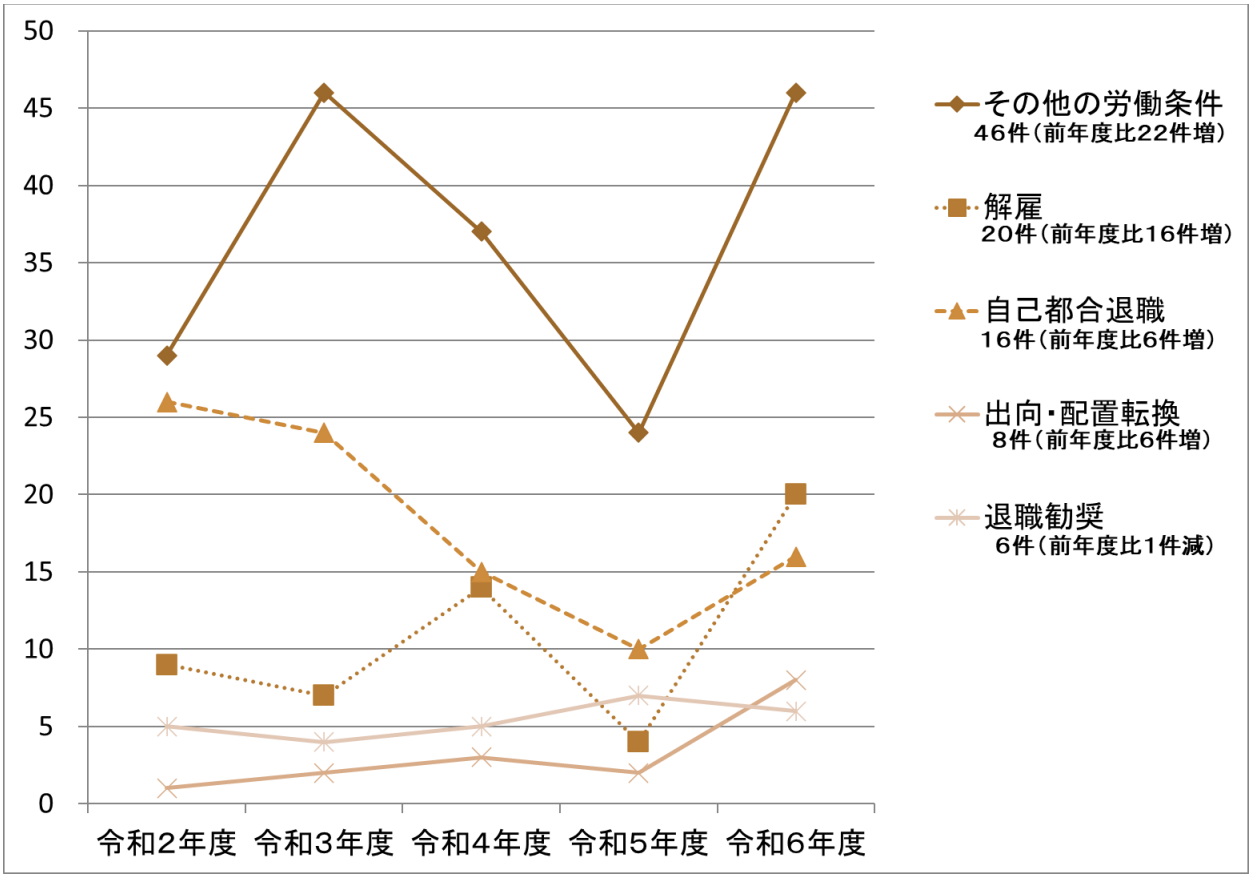


（2）申出内容別の件数

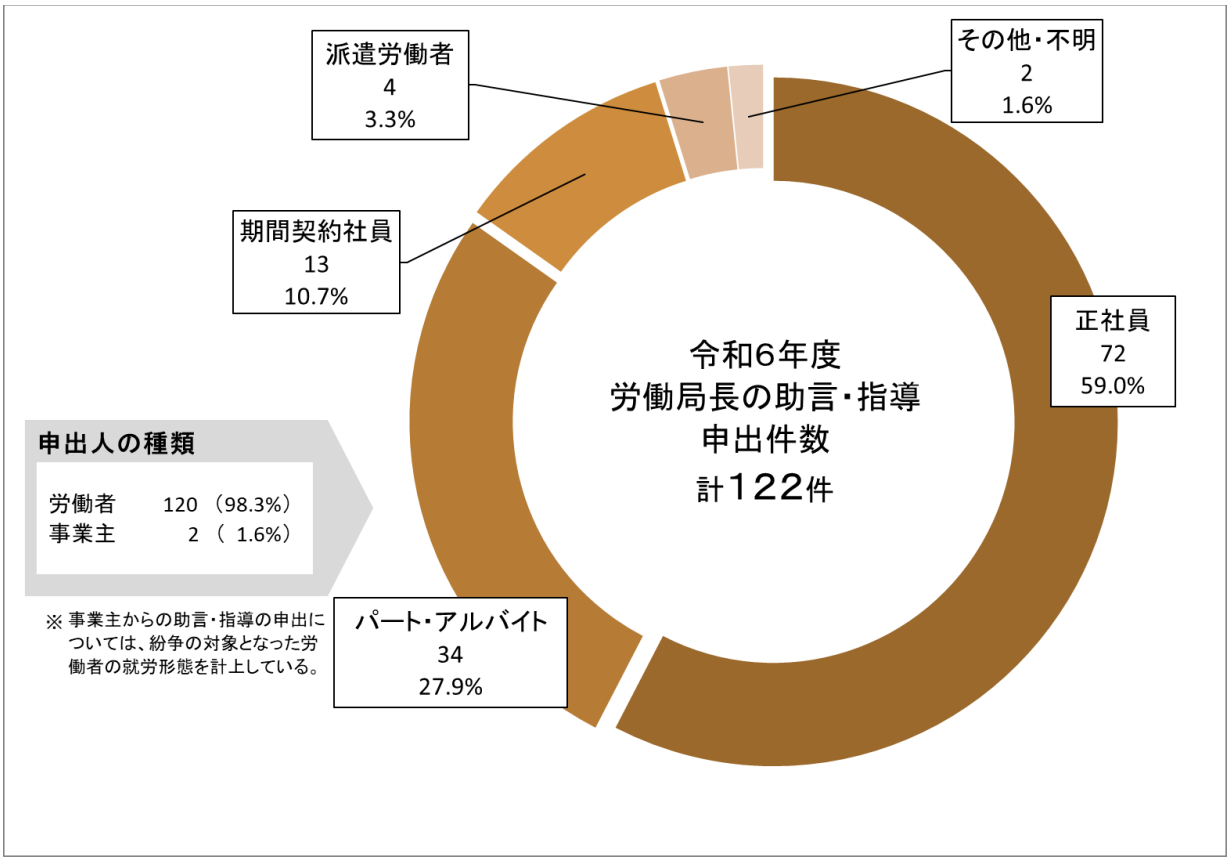


※　%は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で１００%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

（３）主な申出内容別の件数推移（５年間）



（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　１１８件　うち１か月以内に処理　１１７件（９９．２%）

助言・指導の実施	取下げ	打切り
１０４件（８８．１%）	７件（５．９%）	７件（５．９%）

【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	9	4	5	1	26	1	4	29	12	0	1	19	111
２年度	8.1%	3.6%	4.5%	0.9%	23.4%	0.9%	3.6%	26.1%	10.8%	0.0%	0.9%	17.1%	100.0%
令和	7	10	4	1	24	2	13	46	19	0	1	26	153
３年度	4.6%	6.5%	2.6%	0.7%	15.7%	1.3%	8.5%	30.1%	12.4%	0%	0.7%	17.0%	100.0%
令和	14	3	5	0	15	3	5	37	4	1	2	18	107
４年度	13.0%	2.8%	4.7%	0.0%	14.0%	2.8%	4.7%	34.5%	3.7%	0.9%	1.9%	16.8%	100.0%
令和	4	7	7	1	10	2	7	24	3	3	0	17	85
５年度	4.7%	8.2%	8.2%	1.2%	11.8%	2.4%	8.2%	28.2%	3.5%	3.5%	0.0%	20.0%	100.0%
令和	20	3	6	0	16	8	10	46	6	1	1	18	135
６年度	14.8%	2.2%	4.4%	0.0%	11.9%	5.9%	7.4%	34.1%	4.4%	0.7%	0.7%	13.3%	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。

【参考】第４表　助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

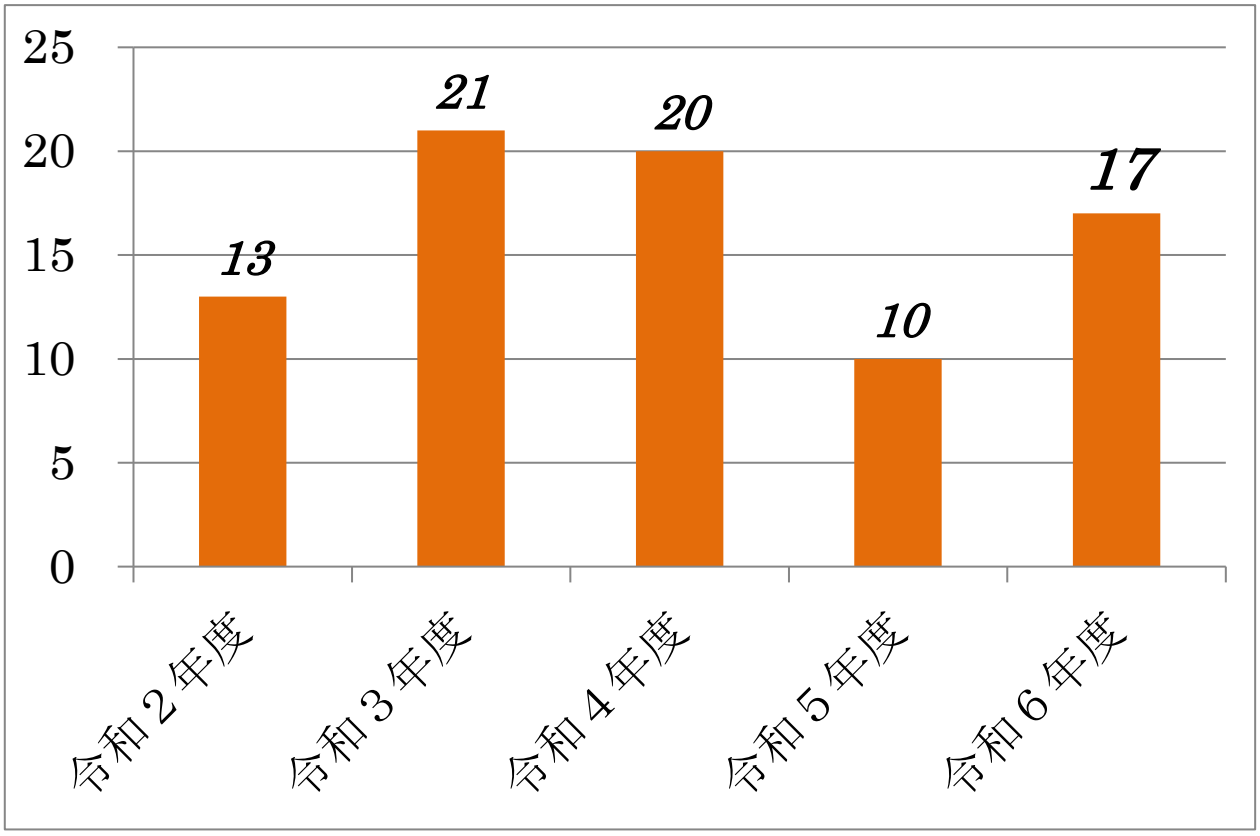
	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
令和２年度	65	23	3	14	1	106
	61.3%	21.7%	2.8%	13.2%	0.9%	100.0%
令和３年度	75	37	3	19	1	135
	55.6%	27.4%	2.2%	14.1%	0.7%	100.0%
令和４年度	58	19	3	15	4	99
	58.6%	19.2%	3.0%	15.2%	4.0%	100.0%
令和５年度	40	17	4	17	0	78
	51.3%	21.8%	5.1%	21.8%	0.0%	100.0%
令和６年度	72	34	1	13	2	122
	59.0%	27.9%	0.8%	10.7%	1.6%	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。

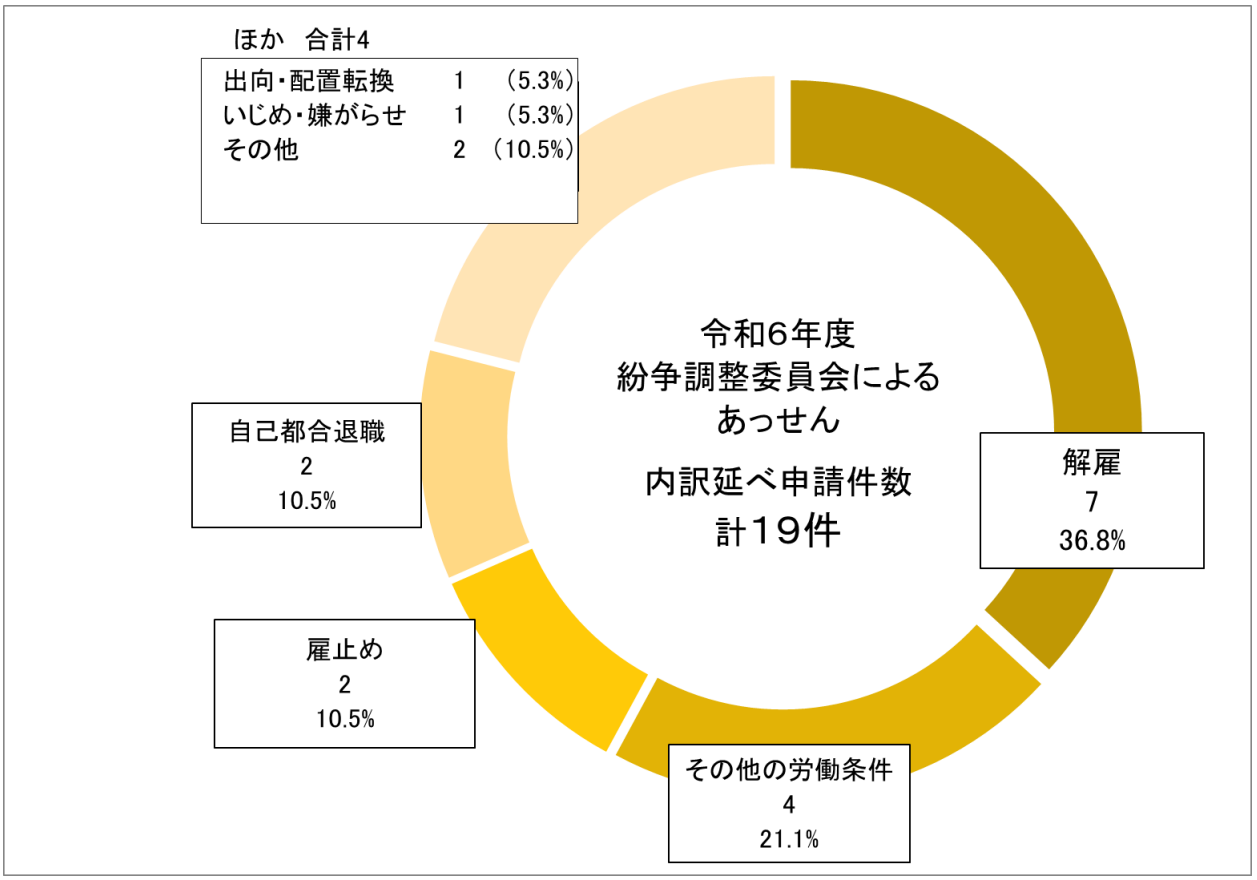
※　事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3　長崎紛争調整委員会によるあっせん

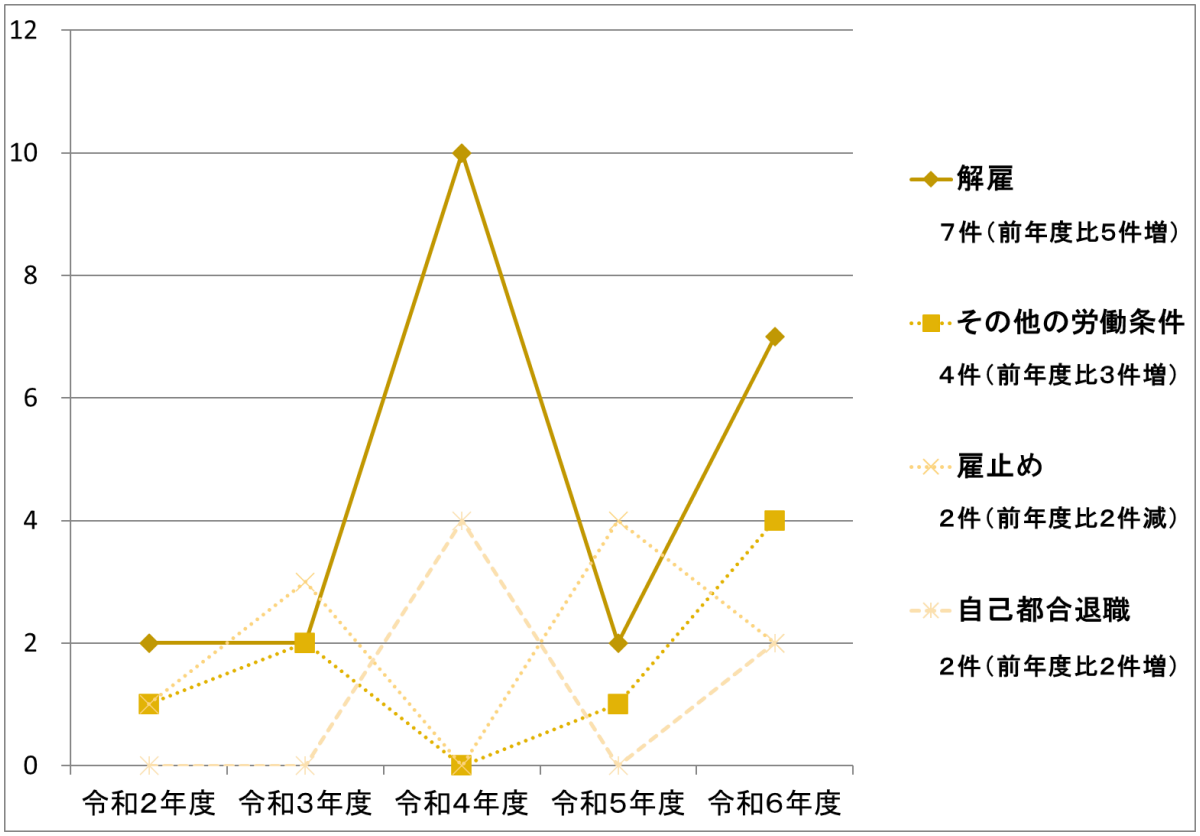
（1）申請件数の推移（５年間）



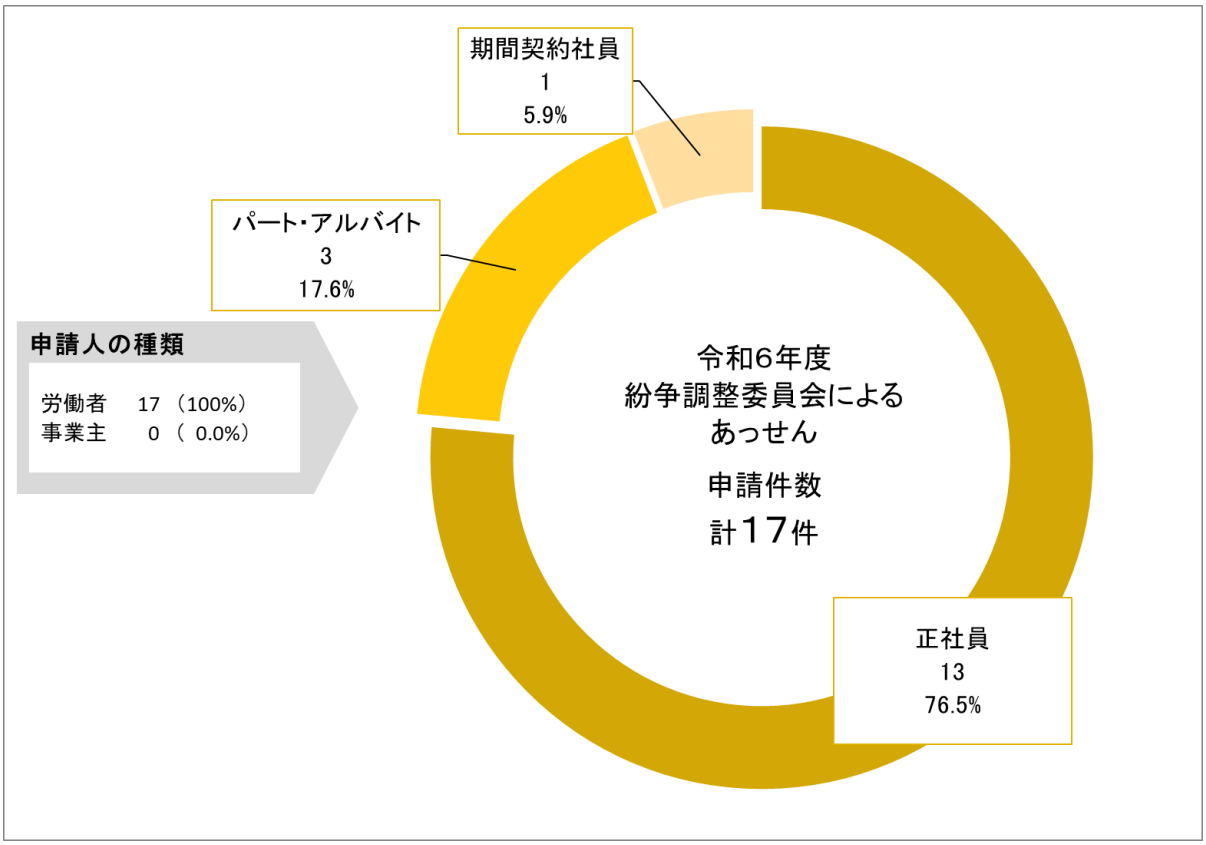
（2）申請内容別の件数



（３）主な申請内容別の件数推移（５年間）

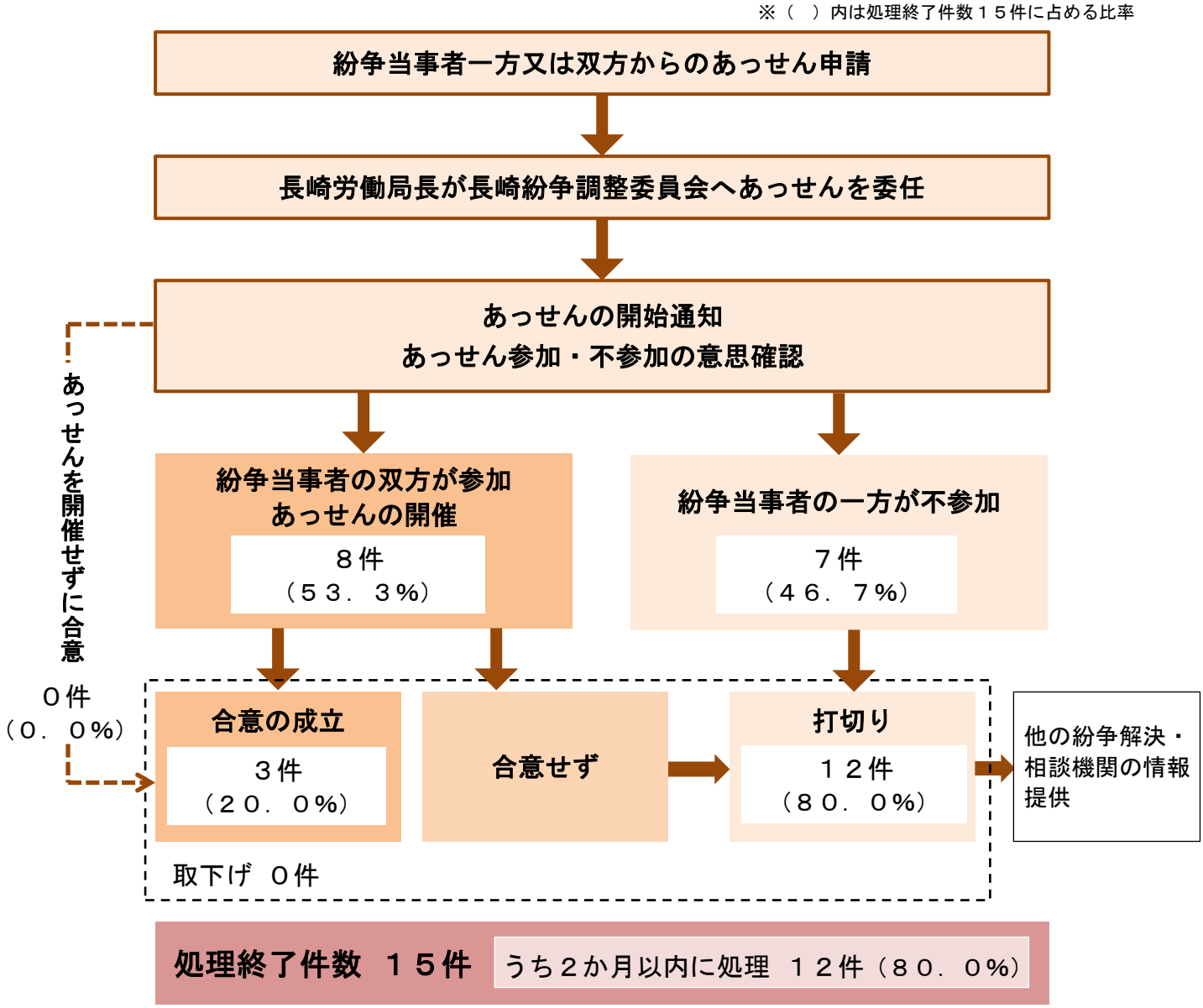


（４）就労形態別のあっせん申請件数



（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１５件に占める比率



【参考】第５表　紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（５年間）

参加率	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数／手続き終了件数	50.0%	36.8%	42.9%	90.0%	53.3%

【参考】第６表　あっせんにおける合意率の推移（５年間）

合意率	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
合意成立件数／手続き終了件数	50.0%	15.8%	19.0%	50.0%	20.0%
あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数	87.5%	42.8%	44.4%	55.6%	37.5%

【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%
令和６年度	7	2	0	0	2	1	0	4	1	0	2	19
	36.8%	10.5%	0.0%	0.0%	10.5%	5.3%	0.0%	21.1%	5.3%	0.0%	10.5%	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%
令和６年度	13	3	0	1	0	17
	76.5%	17.6%	0.0%	5.9%	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。

別添３

令和６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	自己都合退職にかかる助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、会社に退職の意思を伝え、退職願を提出しようとしたが「貴方の担当の仕事はどうするのか。責任を果たして辞めるように」と言われ退職願を受け取ってもらえなかった。 申出人は円満退職を希望しており、事業主との早急な話し合いの場を設けるよう助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容及び結果	事業主に対し、**民法第６２７条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから２週間を経過することによって終了する旨を説明**し、申出人が希望する円満退職に向けて早急に話し合いの場を設けるよう助言を行った。 事業主は助言当日に申出人と話し合いの場を設け、退職についての協議が行われ、申出人の希望する退職日で手続きされることとなった。

事　例　２	その他の労働条件にかかる助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、入社時に労働条件通知書が交付されていなかったため、会社に交付を求めたが無視された。 そのため、**労働条件の明示について、会社に対して法律の説明をして欲しい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容及び結果	事業主に対し、**労働基準法第１５条に基づき、使用者は、労働者の締結に際し、労働条件を明示しなければならないことを助言した。** これに対し、事業主は「現担当者と前担当者との引継ぎが上手くいっていなかった」旨を述べ、申出人に対し労働条件通知書が交付されることとなった。

あっせんの例

事　例　１	退職勧奨にかかるあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、試用期間中に会社から退職勧奨を受け、継続勤務を希望したものの最終的には退職することとなった。 退職に際し**和解金として１０万円の支払いを求めたい**として、あっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の事情を録取した上で、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**和解金として５万円を支払う**ことで合意が成立し、解決した。

事　例　２	雇止めにかかるあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、数回の契約更新後に雇止めされた。 雇止めの理由も明示されたものの、申請人には思い当たる理由はなく、**雇用契約が更新されなかったことに対する経済的損害１００万円の支払いを求めたい**として、あっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の事情を録取した上で、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**解決金として４０万円を支払う**ことで合意が成立し、解決した。

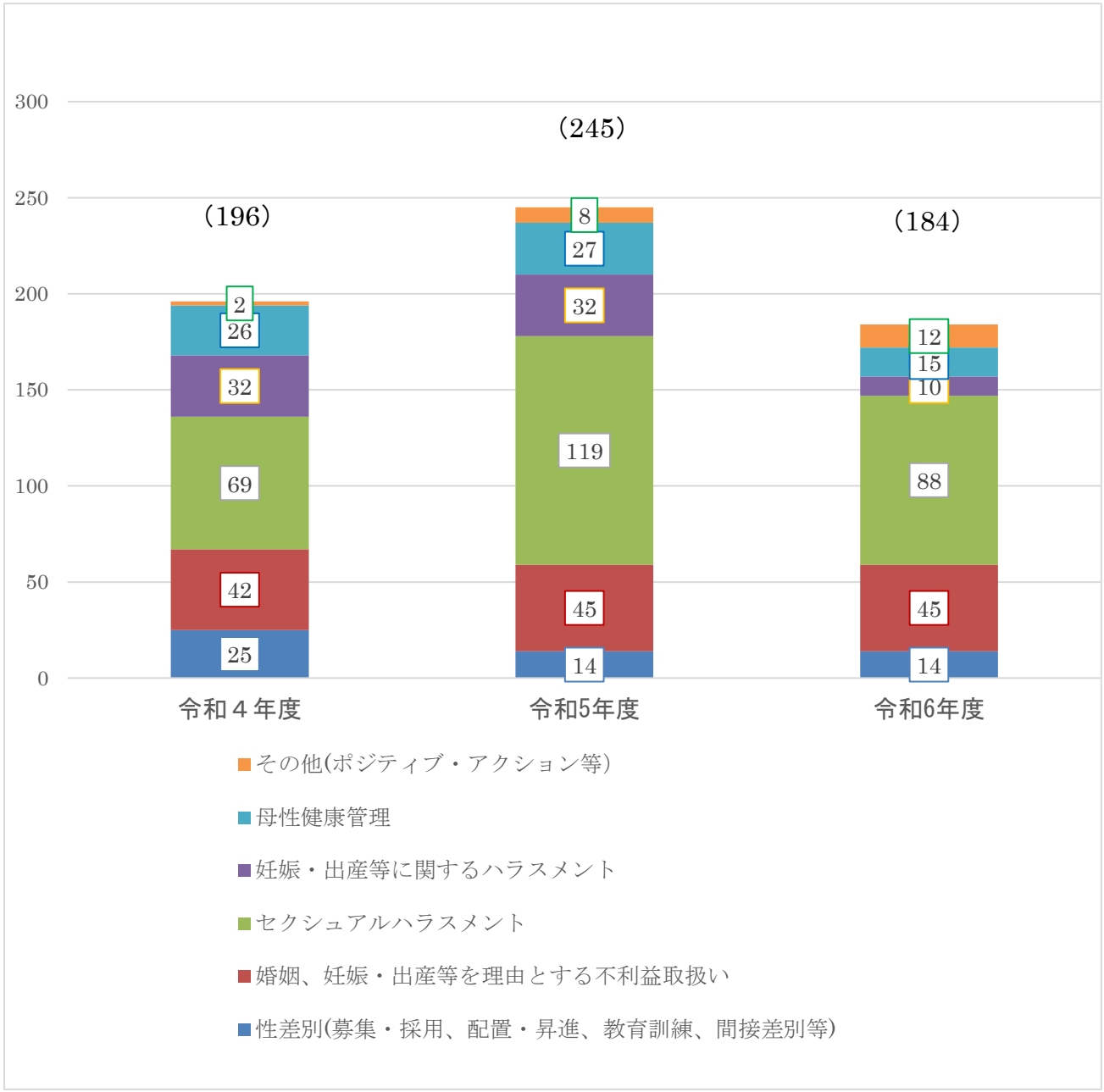
別添４

令和６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4年度		令和5年度		令和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)	25	12.8%	14	5.7%	14	7.6%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)	42	21.4%	45	18.4%	45	24.5%
セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)	69	35.2%	119	48.6%	88	47.8%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)	32	16.3%	32	13.1%	10	5.4%
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	26	13.3%	27	11.0%	15	8.2%
その他(ポジティブ・アクション等)	2	1.0%	8	3.3%	12	6.5%
合　　計	196	100.0%	245	100.0%	184	100.0%

（２）紛争解決の援助

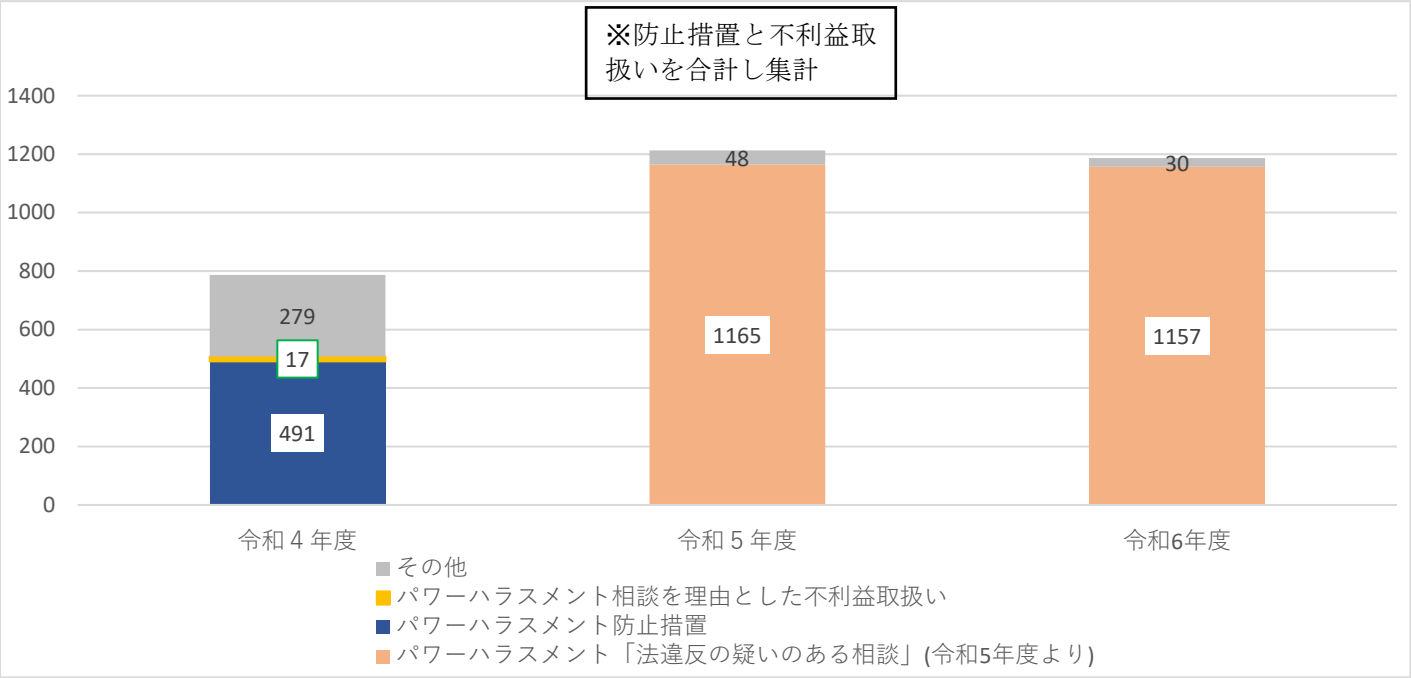
図表 1-3　労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移（件）

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
婚姻、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%	0	0.0%	0	0.0%
セクシュアルハラスメント（第 11 条関係）	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
合　　計	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

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4年度		令和5年度		令和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）	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）	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%	1157	97.5%
その他	279	35.4%	48	4.0%	30	2.5%
合　　計	787	100.0%	1213	100.0%	1187	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4年度	令和5年度	令和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）	4	0	16

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4年度	令和5年度	令和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）	0	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）

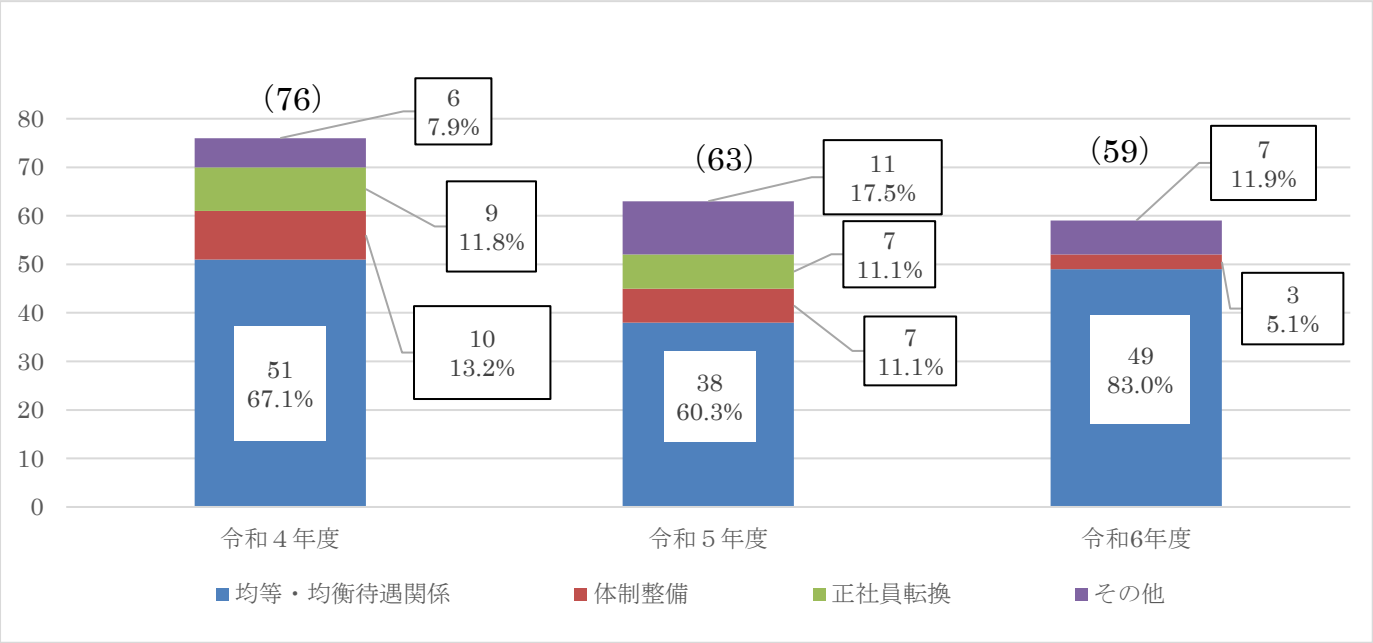


表 3-2　相談内容の内訳（件）

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
均等･均衡待遇関係（第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係）	51	67.1%	38	60.3%	49	83.0%
体制整備（第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係）	10	13.2%	7	11.1%	3	5.1%
正社員転換（第 13 条関係）	9	11.8%	7	11.1%	0	0%
その他	6	7.9%	11	17.5%	7	11.9%
合　　計	76	100.0%	63	100.0%	59	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4年度	令和5年度	令和6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

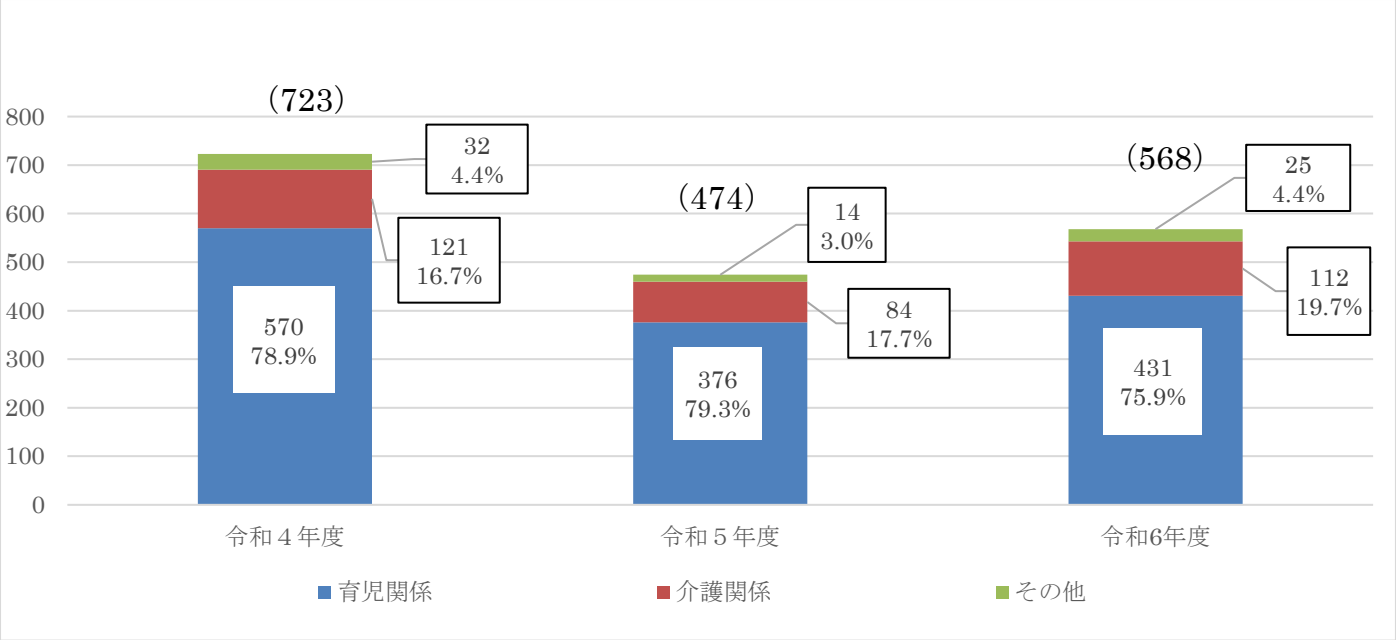
図表 3-4　均衡待遇調停会議による調停申請受理件数の推移（件）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
不合理な待遇の禁止（第 8 条関係）	0	0	0

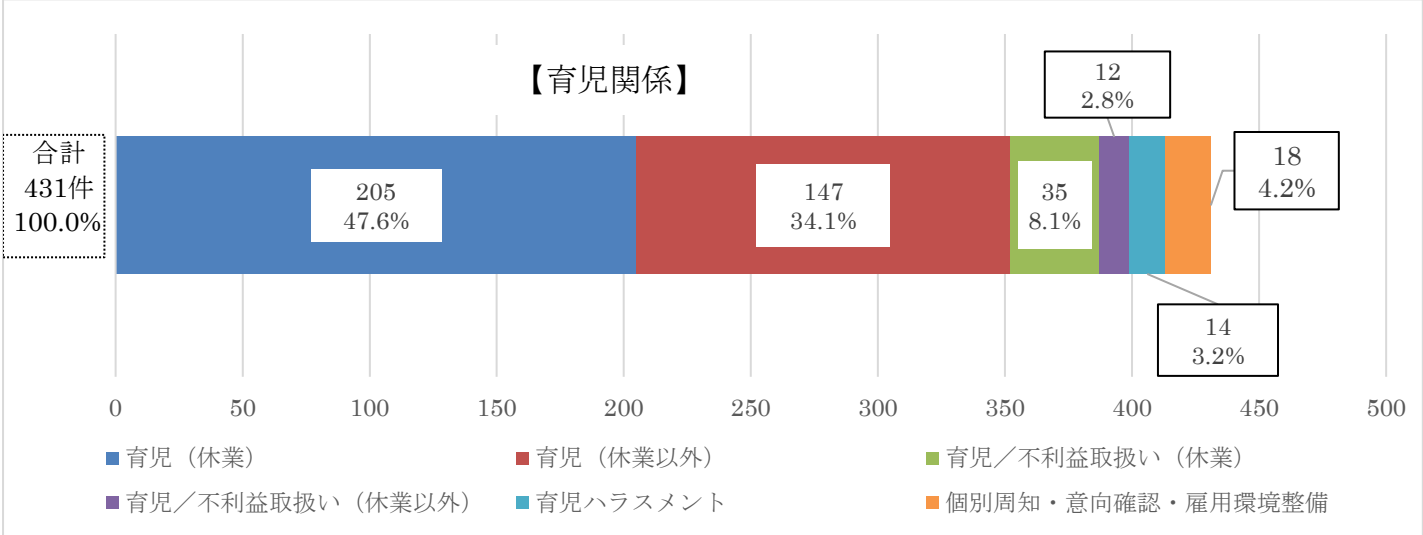
4　育児・介護休業法関係

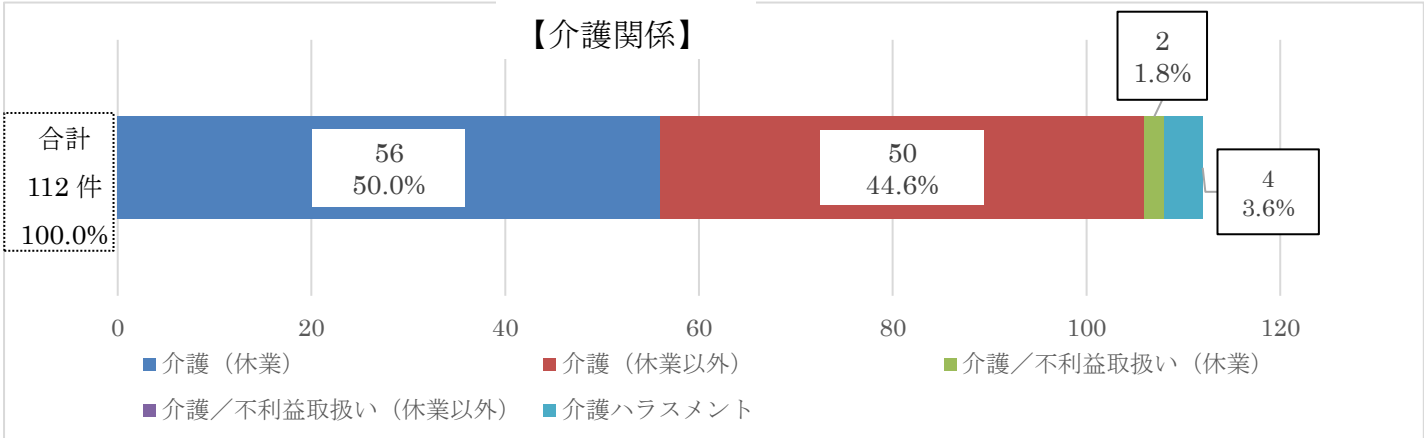
（1）相談件数

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4年度		令和5年度		令和6年度	
育児関係	育児休業（第 5 条関係）	359	63.0%	209	55.6%	205	47.6%
	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]）	121	21.2%	82	21.8%	147	34.1%
	育児休業等を理由とする不利益取扱い（第 10 条関係）	48	8.4%	44	11.7%	35	8.1%
	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）	13	2.3%	15	4.0%	12	2.8%
	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の周知等の措置[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%	18	4.2%
	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）	26	4.6%	21	5.6%	14	3.2%
	小　計	570	100.0%	376	100.0%	431	100.0%
介護関係	介護休業（第 11 条関係）	60	49.6%	43	51.2%	56	50.0%
	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]）	47	38.8%	34	40.5%	50	44.6%
	介護休業等を理由とする不利益取扱い（第 16 条関係）	2	1.7%	4	4.7%	2	1.8%
	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）	2	1.7%	0	0%	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）	10	8.2%	3	3.6%	4	3.6%
	小　計	121	100.0%	84	100.0%	112	100.0%
その他		32	100.0%	14	100.0%	25	100.0%
合　計		723	100.0%	474	100.0%	568	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4年度	令和5年度	令和6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	0
労働者の配置に関する配慮（第 26 条関係）	0	0	0
合　計	0	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4年度	令和5年度	令和6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	0