

令和5年度 栃木労働局雇用環境・均等室における 雇用均等関係法令の施行状況について

【ポイント】

1 全体の状況(相談件数、是正指導件数)

- ◆令和5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、1,566件(対前年度比12.3%減)であった。[P2]
- ◆栃木労働局 雇用環境・均等室が行った上記4法に関する是正指導件数は、1,334件(対前年度比136.1%増)であった。[P3]

2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆令和5年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、262件(対前年度比5.8%減)で、相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多かった。[P4]
- ◆雇用管理の実態把握を行った65事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等違反が確認された42事業所に対し、51件の是正指導を実施した。[P5]
- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は5件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は1件であった。[P6]

3 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の施行状況

- ◆令和5年度の労働施策総合推進法の相談件数は、487件(対前年度比19.9%減)で、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最も多かった。[P7]
- ◆雇用管理の実態把握を行った63事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された13事業所に対し、13件の是正指導を実施した。[P8]
- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は2件であった。[P9]

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆令和5年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は、63件(対前年度比20.3%減)で、相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談が最も多かった。[P10]
- ◆雇用管理の実態把握を行った179企業のうち、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132企業に対し、349件の是正指導を実施した。[P11]
- ◆労働局長による紛争解決の援助申立、均衡待遇調停会議による調停申請はなかった。[P12]

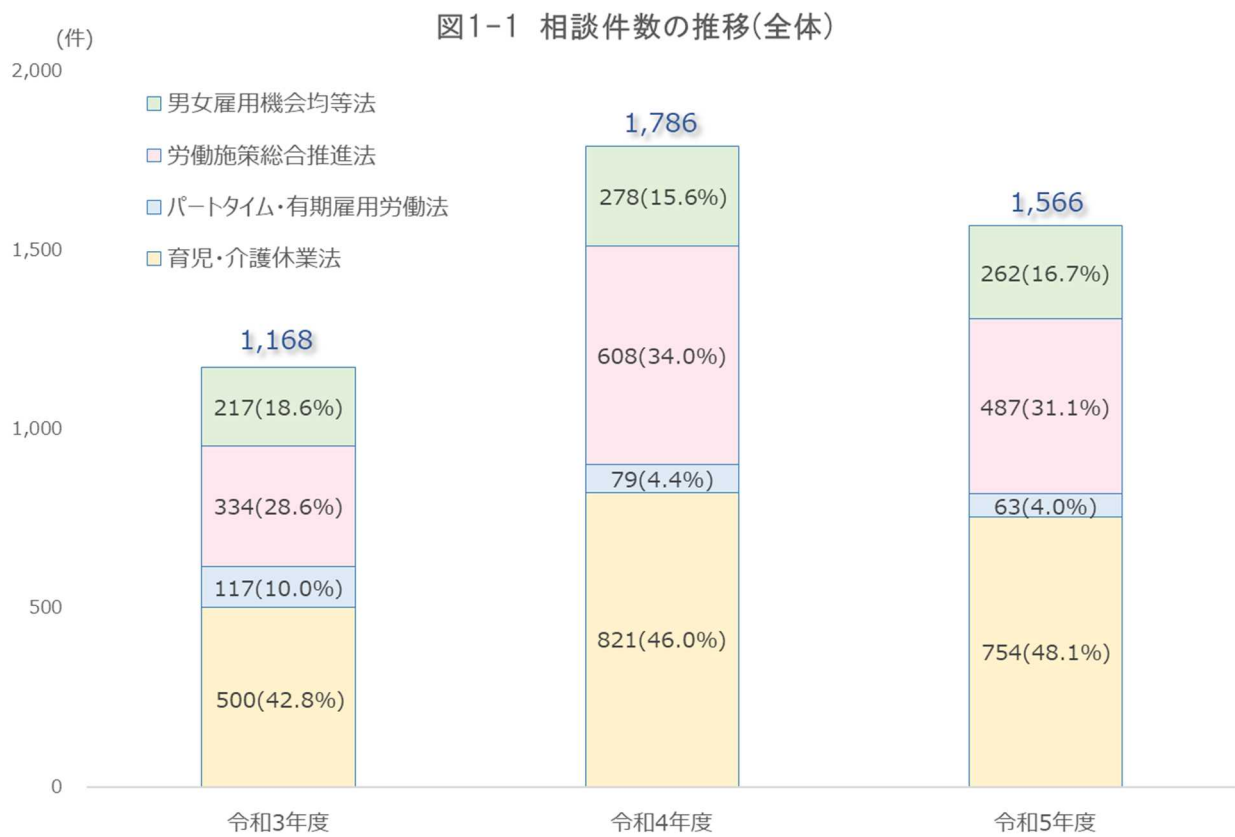
5 育児・介護休業法の施行状況

- ◆令和5年度の育児・介護休業法の相談件数は、754件(対前年度比8.2%減)で、相談内容は、育児関係の相談が8割を占め、そのうち「育児休業」に関する相談が最も多かった。[P13、14]
- ◆雇用管理の実態把握を行った196事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された177事業所に対し、763件の是正指導を実施した。[P15、16]
- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は2件、両立支援調停会議による調停申請はなかった。[P17]

1 全体の状況(相談件数、是正指導件数)

(1)相談の状況

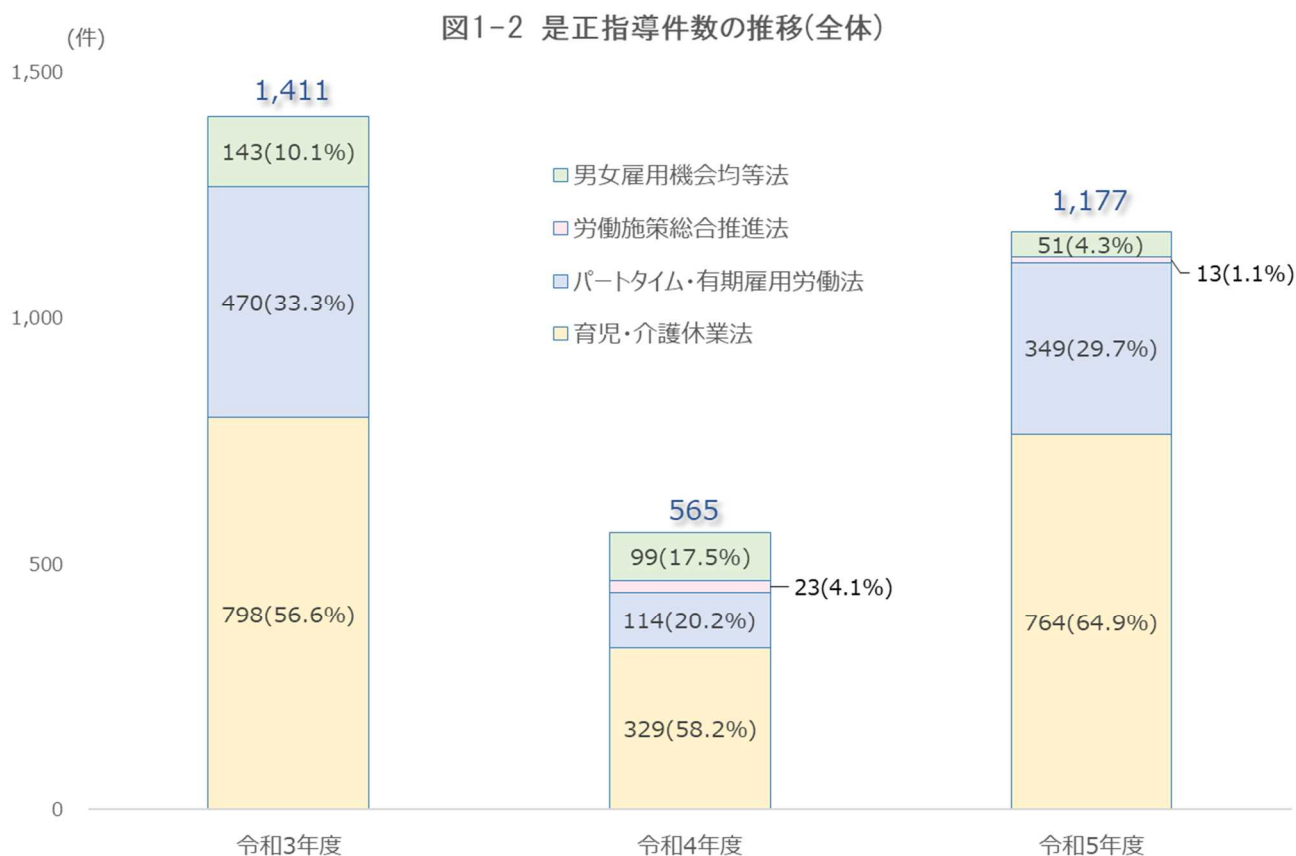
- ◆令和5年度に雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談は、1,566 件(対前年度比 12.3%減)。
- ◆相談内容別にみると男女雇用機会均等法に関する相談は 262 件(16.7%)、労働施策総合推進法に関する相談は 487 件(31.1%)、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は 63 件(4.0%)、育児・介護休業法に関する相談は 754 件(48.1%)であった(図 1-1)。



※令和3年改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日、10月1日、5年4月1日にかけて段階的に施行。

(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、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是正指導は、1,177 件(対前年度比 108.3% 増)。
- ◆「男女雇用機会均等法関係」が 51 件(4.3%)、「労働施策総合推進法関係」が 13 件(1.1%)、「パートタイム・有期雇用労働法関係」が 349 件(29.7%)、「育児・介護休業法関係」が 764 件(64.9%)であった(図 1-2)。



※令和3年改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日、10月1日、5年4月1日にかけて段階的に施行。

2 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 262 件(対前年度比 5.8%減) (図 2-1)。
- ◆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)」に関する相談が最も多く 132 件(50.4%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」に関する相談が 55 件(21.0%)、「母性健康管理(第 12 条、13 条関係)」に関する相談が 30 件(11.5%)、となっている(表 2-1)。

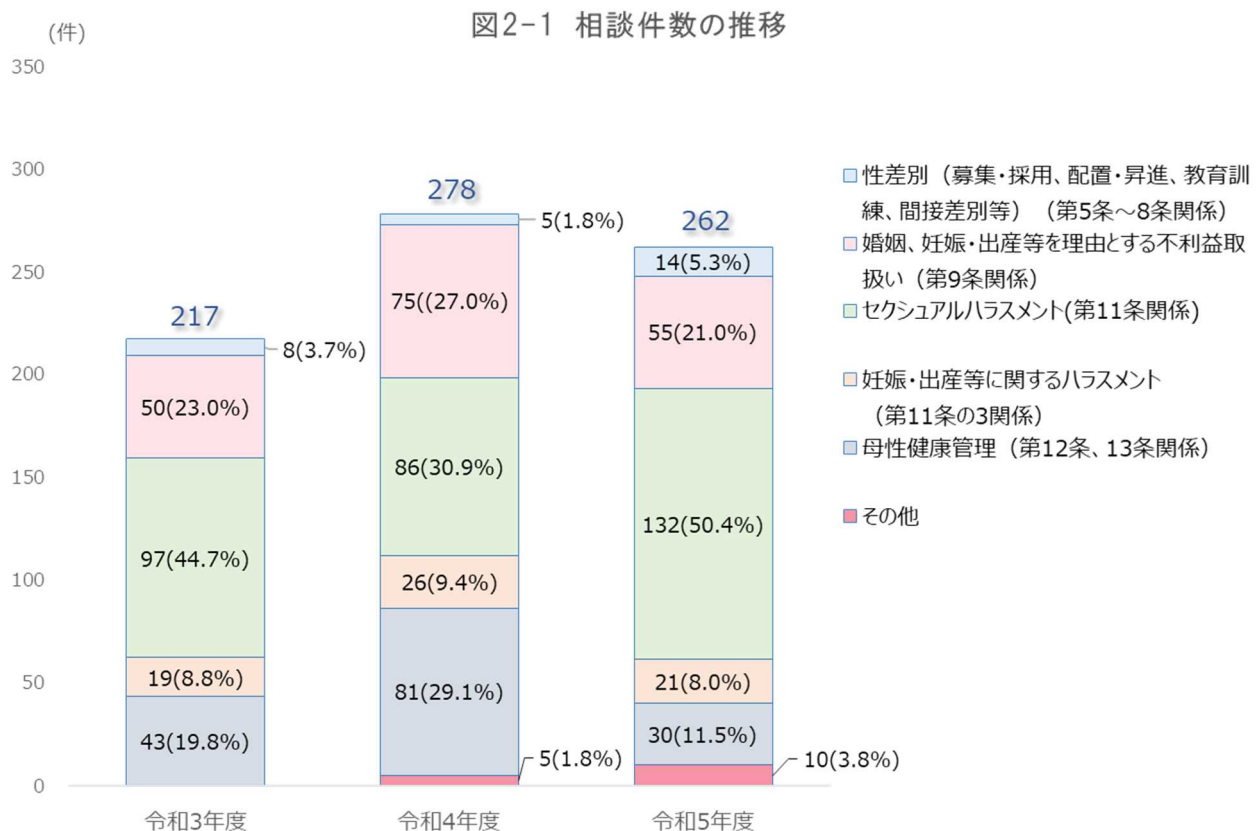


表2-1 相談内訳の内容

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5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)	8 (3.7%)	5 (1.8%)	14 (5.3%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	50 (23.0%)	75 (27.0%)	55 (21.0%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	97 (44.7%)	86 (30.9%)	132 (50.4%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	19 (8.8%)	26 (9.4%)	21 (8.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	43 (19.8%)	81 (29.1%)	30 (11.5%)
その他	0 (0.0%)	5 (1.8%)	10 (3.8%)
合計	217 (100%)	278 (100%)	262 (100%)

(2) 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 65 事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 42 事業所(64.6%)に対し、51 件の是正指導を実施(図 2-2)。
- ◆指導事項の内容は、「母性健康管理(第 12 条、13 条関係)」の指導が 17 件(33.3%)と最も多く、次いで「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)」の 16 件(31.4%)、「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条の 1 関係)」の 10 件(19.6%)の順となっている(表 2-2)。

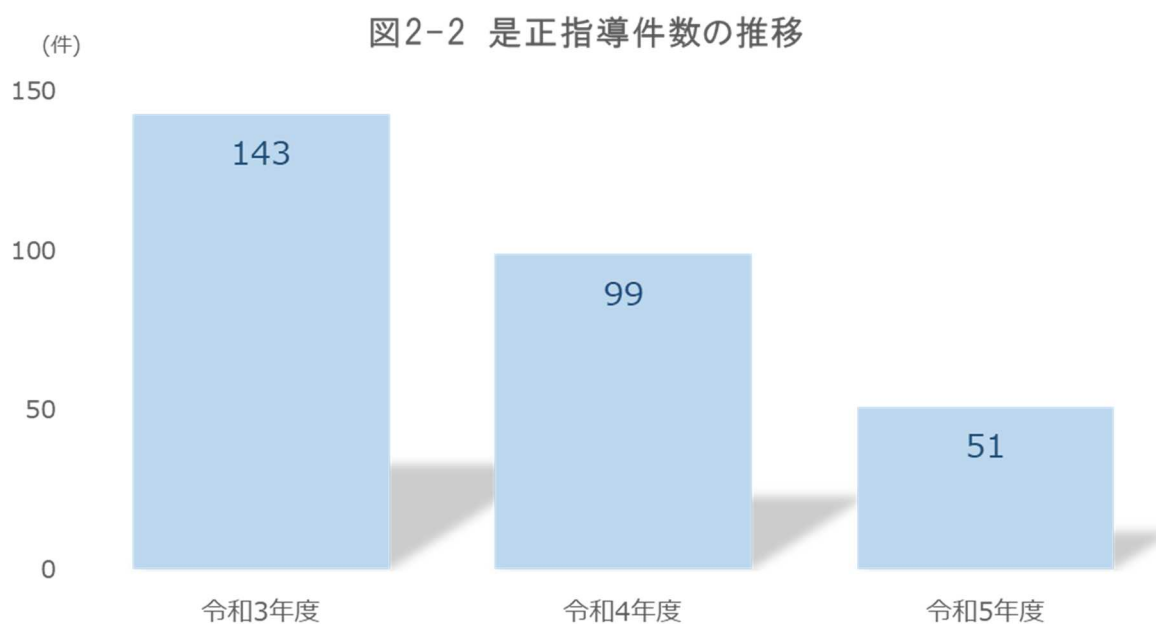


表2-2 是正指導内容の内訳

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5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)	0 (0.0%)	1 (1.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	38 (26.6%)	21 (21.2%)	10 (19.6%)
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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
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)	47 (32.9%)	27 (27.3%)	16 (31.4%)
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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	57 (39.9%)	40 (40.4%)	17 (33.3%)
男女雇用機会均等推進者(第13条の2関係)	1 (0.7%)	10 (10.1%)	8 (15.7%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	143 (100.0%)	99 (100.0%)	51 (100.0%)

(3)紛争解決の援助

①労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第 17 条)

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 5 件(表 2-3)。
- ◆申立の内容は、「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)」が4件、「配置・昇進・降格・教育訓練等(第 6 条関係)」が 1 件。
- ◆令和 5 年度中に援助を終了した 5 件のうち、3 件について労働局長が助言・指導等を行った結果、解決した。

表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立内容の内訳

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	1 (100.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	4 (80.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
合計	1 (100.0%)	5 (100.0%)	5 (100.0%)

②機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

- ◆機会均等調停会議による調停の申請は 1 件(表 2-4)。
- ◆申請の内容は、「セクシュアルハラスメント措置義務(第 11 条関係)」。
- ◆令和 5 年度に調停を開始したが、翌年度に繰り越し継続中である。

表2-4 機会均等調停会議による調停申請内容の内訳

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5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措置義務(第11条の1関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
合計	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

3 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆相談件数は 487 件(対前年度比 19.9%減) (図 3-1)。
- ◆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 468 件(96.1%)、「その他」に関する相談が 19 件(3.9%)となっている(表 3-1)。

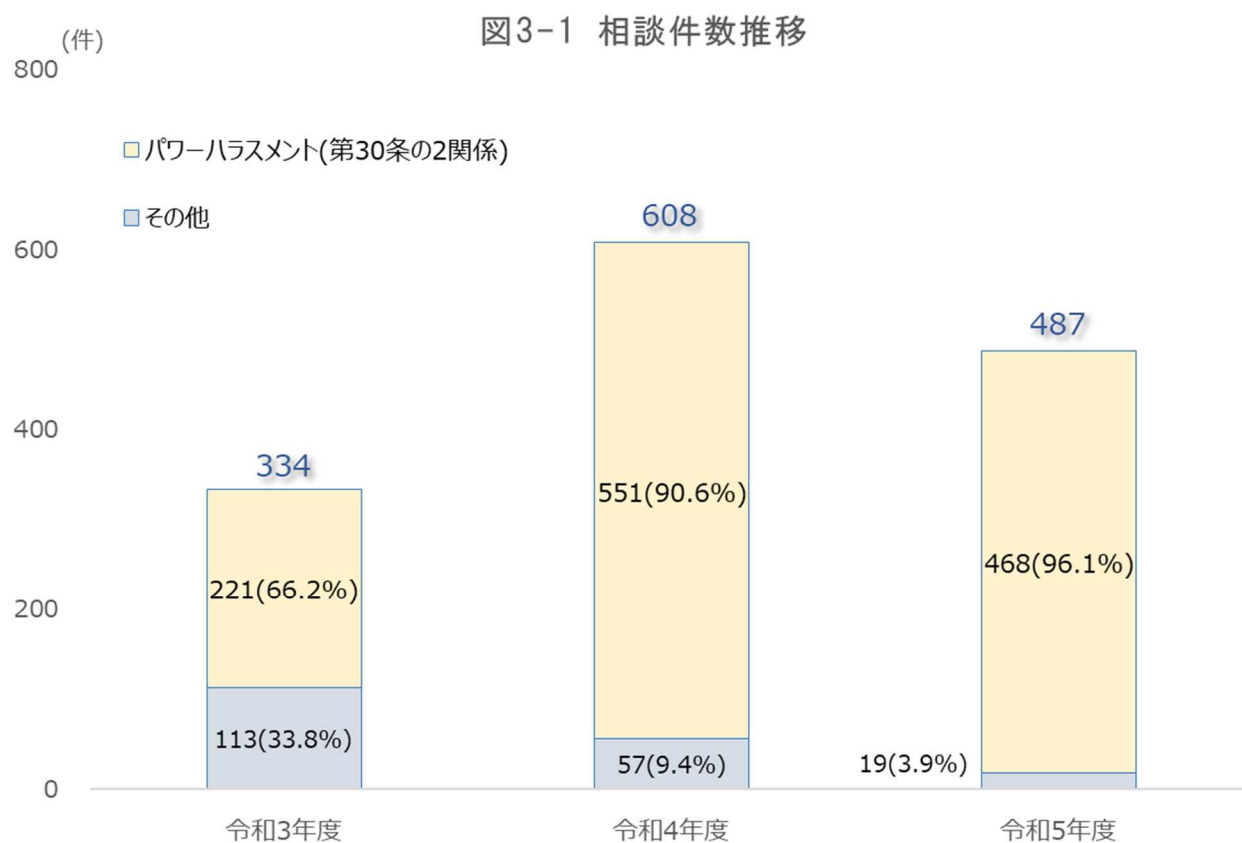


表3-1 相談内容の内訳

(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(第30条の2関係)	221 (66.2%)	551 (90.6%)	468 (96.1%)
その他	113 (33.8%)	57 (9.4%)	19 (3.9%)
合計	334 (100.0%)	608 (100.0%)	487 (100.0%)

(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)

- ◆雇用管理の実態把握を行った 63 事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 13 事業所(20.6%)に対し、13 件の是正指導を実施(図 3-2)。
- ◆指導事項の内容は、13 件全て「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」の指導となっている(表 3-2)。

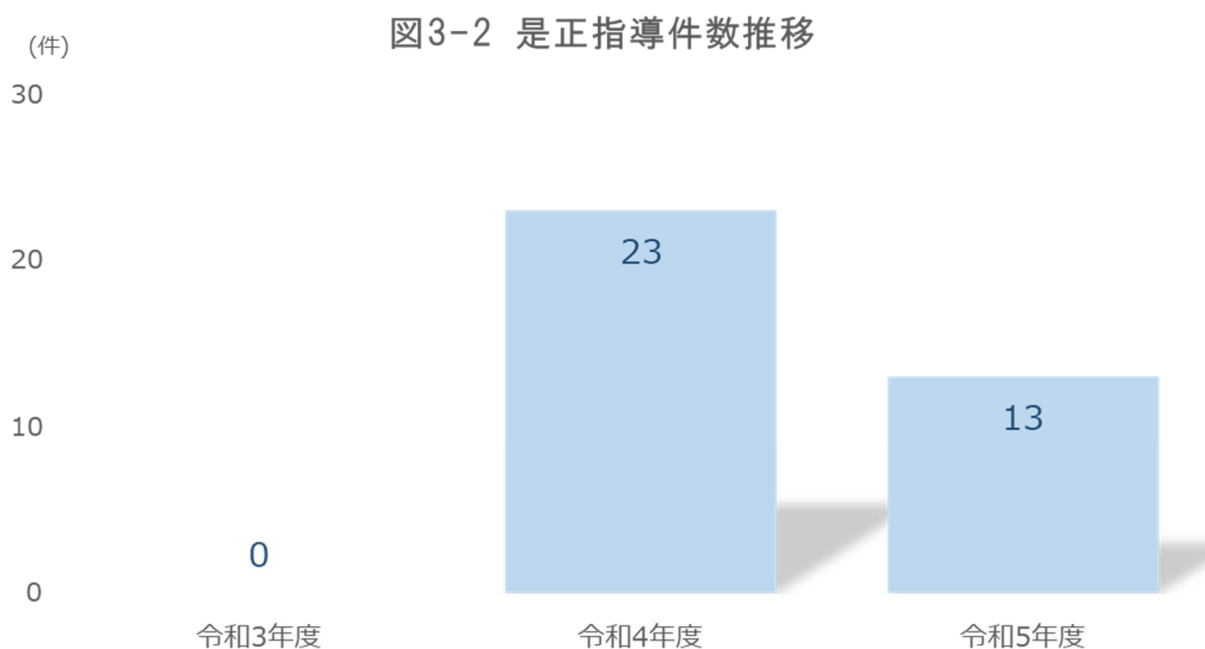


表3-2 是正指導件数

(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)	0 (0.0%)	23 (100.0%)	13 (100.0%)
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)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
紛争解決援助等の申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項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	0 (0%)	23 (100%)	13 (100%)

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(労働施策総合推進法第30条の5第1項)

- ◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件(表3-3)。
- ◆申立の内容は、3件とも「パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)」であり、令和5年度中に終了した1件のうち、労働局長が助言・指導等を行った結果、解決した。

表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立内容の内訳

(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 (100.0%)	3 (100.0%)	3 (100.0%)
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%)
合計	1 (100.0%)	3 (100.0%)	3 (100.0%)

② 優越的言動問題調停会議による調停(労働施策総合推進法第30条の6第1項)

- ◆優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は2件(表3-4)。
- ◆調停の実施結果をみると、取り下げが1件、打ち切りが1件であった。

表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請内容の内訳

(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 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
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%)
合計	1 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)

4 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、63 件(対前年度比 20.3%減) (図 4-1)。
- ◆相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談(「不合理な待遇の禁止(第 8 条関係)」、「差別的取扱いの禁止(第 9 条関係)」、「賃金の均衡待遇(第 10 条関係)」、「教育訓練(第 11 条関係)」、「福利厚生施設(第 12 条関係)」)が 48 件(76.2%)で最も多く、次いで、「正社員転換推進措置」10 件(15.9%)となっている(表 4-1)。

※なお、労働局のほか働き方改革推進支援センターにおいても、事業主からのパートタイム・有期雇用労働法を含む働き方改革関連法に関する相談に対応している。

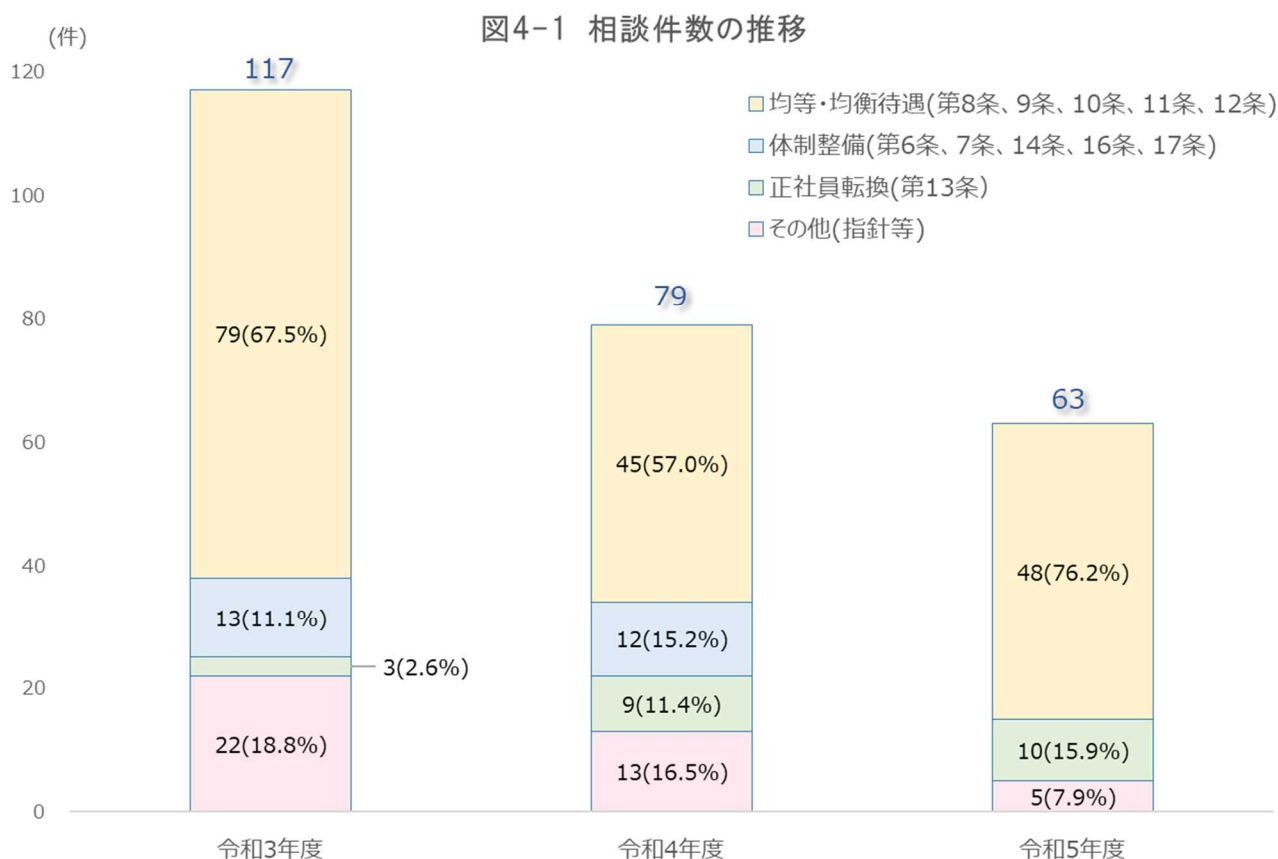


表4-1 相談内容の内訳

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
均等・均衡待遇(第8条、9条、10条、11条、12条)	79 (67.5%)	45 (57.0%)	48 (76.2%)
体制整備(第6条、7条、14条、16条、17条)	13 (11.1%)	12 (15.2%)	0 (0.0%)
正社員転換(第13条)	3 (2.6%)	9 (11.4%)	10 (15.9%)
その他(指針等)	22 (18.8%)	13 (16.5%)	5 (7.9%)
合計	117 (100.0%)	79 (100.0%)	63 (100.0%)

(2) 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)

- ◆179 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、こ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 132 事業所に対し、349 件の是正指導を実施(表 4-2)。
- ◆指導事項の内容は、「労働条件の文書交付等(第6条第 1 項関係)」が最も多く 72 件(20.6%)、「その他(指針等)」を除くと、次いで「短時間・有期雇用管理者の選任(第 17 条関係)」が 49 件(14.0%)となっている。

表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
労働条件の文書交付等 (第6条第1項関係)	59 (12.6%)	13 (11.4%)	72 (20.6%)
特記事項以外の労働条件の文書交付等 (第6条第2項関係)	3 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (0.6%)
就業規則の作成手続 (第7条関係)	44 (9.4%)	0 (0.0%)	35 (10.0%)
不合理な待遇の禁止 (第8条関係)	4 (0.9%)	0 (0.0%)	21 (6.0%)
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)	13 (2.8%)	0 (0.0%)	15 (4.3%)
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)	6 (1.3%)	0 (0.0%)	2 (0.6%)
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)	41 (8.7%)	7 (6.1%)	36 (10.3%)
措置の内容の説明 (第14条第1項関係)	40 (8.5%)	6 (5.3%)	34 (9.7%)
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)	19 (4.0%)	3 (2.6%)	18 (5.2%)
短時間・有期雇用管理者の選任 (第17条関係)	33 (7.0%)	6 (5.3%)	49 (14.0%)
その他 (指針等)	208 (44.3%)	79 (69.3%)	65 (18.6%)
合計	470 (100.0%)	114 (100.0%)	349 (100.0%)

(3)紛争解決の援助

①労働局長による紛争解決の援助(パートタイム・有期雇用労働法第 24 条)

◆労働局長による紛争解決の援助申立は 0 件である(表 4-3)。

表4-3 労働局長による紛争解決の援助申立内容の内訳

(件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	0	0	0

②均衡待遇調停会議による調停(パートタイム・有期雇用労働法第 25 条)

◆均衡待遇調停会議による調停申請は 0 件である(表 4-4)。

表4-4 均衡待遇調停会議による調停申請内容の内訳

(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)	1 (100.0%)	0	0
合計	1 (100.0%)	0	0

5 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆相談件数は754件(対前年度比8.2%減)。
- ◆育児関係の相談が614件(81.4%)、介護関係の相談が130件(17.2%) (図5-1)。
- ◆育児関係では「育児休業」が400件(65.1%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」が110件(17.9%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が60件(9.8%)の順になっている(表5-1)。
- ◆介護関係では、「介護休業」が73件(56.2%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が42件(32.3%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が9件(6.9%)の順となっている(表5-1)。
- ◆契約期間の定めがある労働者からの相談内容をみると「育児休業」が35件(67.3%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が14件(26.9%)、「介護休業」が3件(5.8%)となっている(表5-2)。

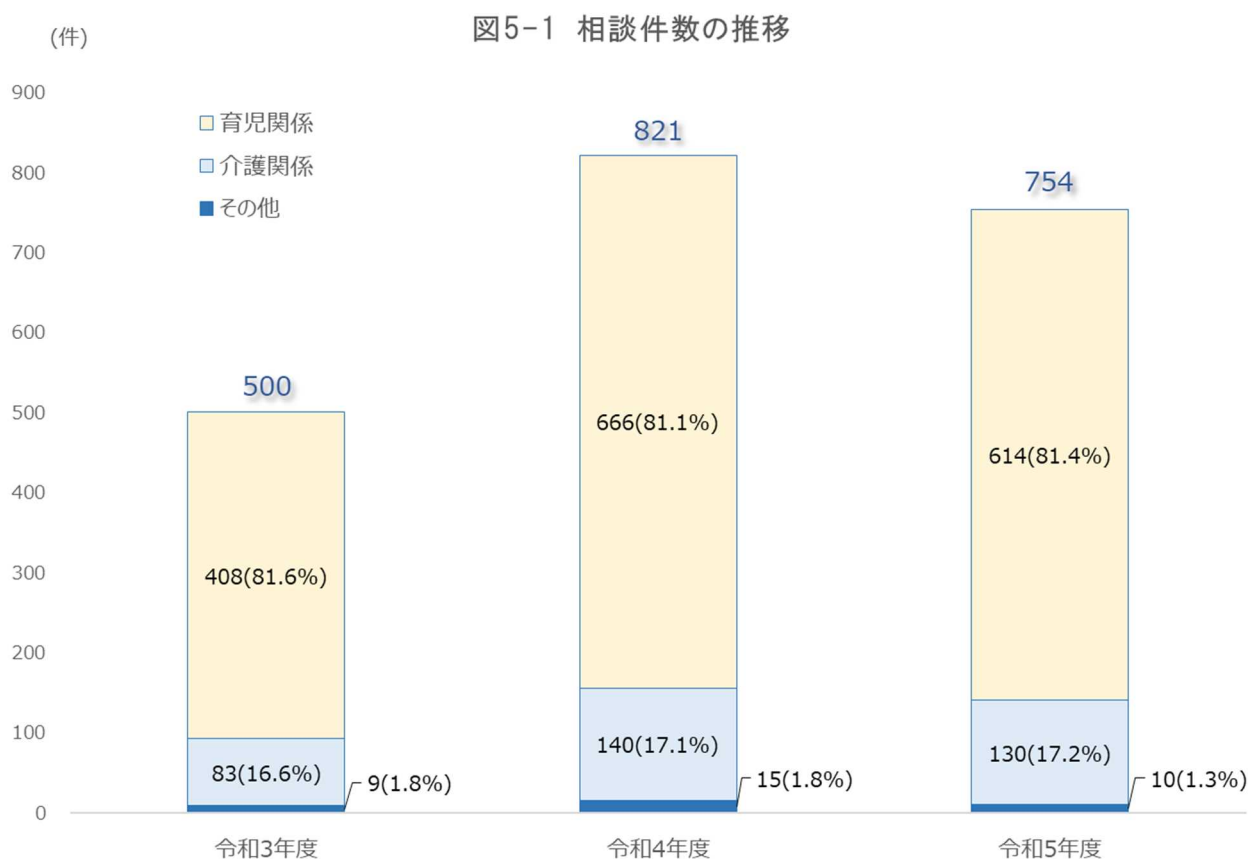


表5-1 相談内容の内訳

(件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	育児休業 (育児休業[第5条関係]、出生時育児休業[第9条の2関係])	246 (60.3%)	467 (70.1%)	400 (65.1%)
	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])	66 (16.2%)	106 (15.9%)	110 (17.9%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	56 (13.7%)	61 (9.2%)	60 (9.8%)
	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21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	29 (7.1%)	24 (3.6%)	18 (2.9%)
	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)	11 (2.7%)	8 (1.2%)	22 (3.6%)
	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備 (第21条、第21条の2、第22条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.7%)
	小計	408 (100.0%)	666 (100.0%)	614 (100.0%)
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	58 (69.9%)	81 (57.9%)
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])		17 (20.5%)	53 (37.9%)	42 (32.3%)
介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)		3 (3.6%)	3 (2.1%)	3 (2.3%)
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、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)		1 (1.2%)	0 (0.0%)	3 (2.3%)
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)		4 (4.8%)	3 (2.1%)	9 (6.9%)
小計		83 (100.0%)	140 (100.0%)	130 (100.0%)
その他	9	15	10	
合計	500	821	754	

表5-2 雇用形態別相談内容の内訳

(件)

相談内容	雇用形態別	契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
		件数	割合	件数	割合
育児休業(第5条関係)		82	(64.6%)	35	(67.3%)
介護休業(第11条関係)		13	(10.2%)	3	(5.8%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)		32	(25.2%)	14	(26.9%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)		0	(0.0%)	0	(0.0%)
合計		127	(100.0%)	52	(100.0%)

*雇用形態が確認できた事案に限る。

(2) 是正指導の状況(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆196 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された 177 事業所(90.3%)に対し、764 件の是正指導を実施(図 5-2)。
- ◆指導事項の内容は、育児関係が 377 件、介護関係が 322 件(表 5-3)。
- ◆指導事項の内容としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等(第 24 条第 1 項関係)」が 124 件(32.9%)、「育児休業(第 5 条関係)」67 件(17.8%)、「雇用環境整備(第 22 条第 1 項関係)」62 件(16.4%)、介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等(第 24 条第 2 項関係)」が 144 件(44.7%)、「介護休業(第 52 条関係)」が 52 件(16.1%)、「介護休暇の制度」35 件(10.9%)となっている(表 5-3)。

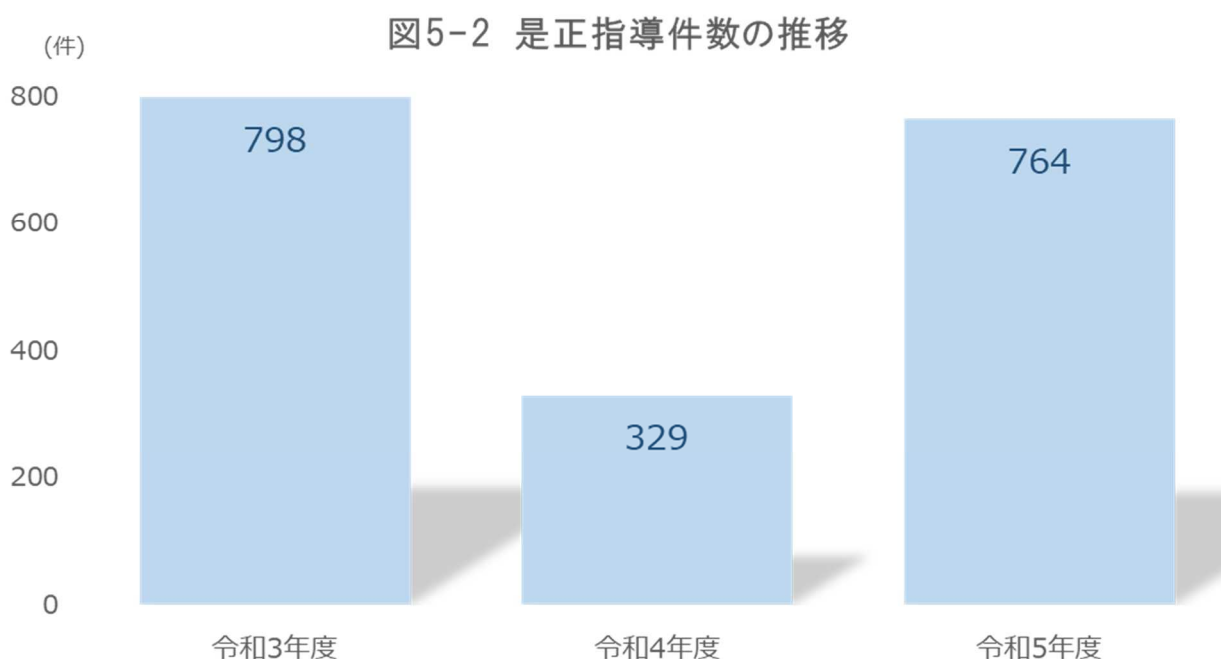


表5-3 是正指導件数の推移

(件)

		令和2年度	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)	32 (15.4%)	39 (13.4%)	25 (16.9%)	67 (17.8%)
	出生時育児休業(第9条の2、第9条の5関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (1.9%)
	子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	18 (8.7%)	48 (16.4%)	13 (8.8%)	35 (9.3%)
	不利益取扱い(第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定外労働の制限(第16条の8関係)	5 (2.4%)	7 (2.4%)	1 (0.7%)	4 (1.1%)
	時間外労働の制限(第17条関係)	6 (2.9%)	6 (2.1%)	3 (2.0%)	9 (2.4%)
	深夜業の制限(第19条関係)	4 (1.9%)	2 (0.7%)	1 (0.7%)	4 (1.1%)
	個別周知・意向確認(第21条第1項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.8%)
	雇用環境整備(第22条第1項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	62 (16.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第23条第2項関係)	15 (7.2%)	11 (3.8%)	2 (1.4%)	13 (3.4%)
	所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	75 (36.1%)	111 (38.0%)	69 (46.6%)	124 (32.9%)
	休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	35 (16.8%)	48 (16.4%)	25 (16.9%)	21 (5.6%)
	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%)	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)	18 (8.7%)	20 (6.8%)	8 (5.4%)	28 (7.4%)
	小計	208 (100.0%)	292 (100.0%)	148 (100.0%)	377 (100.0%)
	介護関係	介護休業(第11条関係)	56 (16.3%)	51 (10.9%)	26 (15.0%)
介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)		31 (9.0%)	76 (16.2%)	15 (8.7%)	35 (10.9%)
不利益取扱い(第16条、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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限(第16条の9関係)		15 (4.4%)	30 (6.4%)	3 (1.7%)	9 (2.8%)
時間外労働の制限(第18条関係)		31 (9.0%)	40 (8.5%)	6 (3.5%)	21 (6.5%)
深夜業の制限(第20条関係)		32 (9.3%)	39 (8.3%)	6 (3.5%)	22 (6.8%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)		45 (13.1%)	50 (10.7%)	15 (8.7%)	33 (10.2%)
所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)		91 (26.5%)	133 (28.4%)	78 (45.1%)	144 (44.7%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)		35 (10.2%)	47 (10.0%)	23 (13.3%)	5 (1.6%)
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%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知(則第23条第2項関係)		7 (2.0%)	2 (0.4%)	1 (0.6%)	1 (0.3%)
小計	343 (100.0%)	468 (100.0%)	173 (100.0%)	322 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	33	38	8	65	
合計	584	798	329	764	

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第 52 条の 4)

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 2 件(表 5-4)。
- ◆申立の内容は、「育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い(第 10 条関係)」及び「所定労働時間の短縮措置等(第 23 条第 1 項、第 2 項関係)」、いずれも労働局長が助言・指導を行った結果、解決した。

表5-4 労働局長による紛争解決の援助申立内容の内訳

(件)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
育児関係	育児休業 (有期契約労働者の育児休業を除く)(第5条関係)	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)
	育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
	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関係)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第2項 関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
合計		2 (100.0%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)

② 両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第 52 条の 5)

- ◆両立支援調停会議による調停申請はなかった。