



令和7年9月24日発表
東京労働局
雇用環境・均等部
指導課

**令和6年度 東京労働局 雇用環境・均等部に
おける雇用均等関係法令の施行状況について
～均等4法を合わせた相談件数は増加傾向～**

当部では、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・介護休業法に基づき、労働相談のほか、個別紛争の解決援助制度（援助（助言・指導）、調停）を行っています。

このたび、上記制度に関する令和6年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

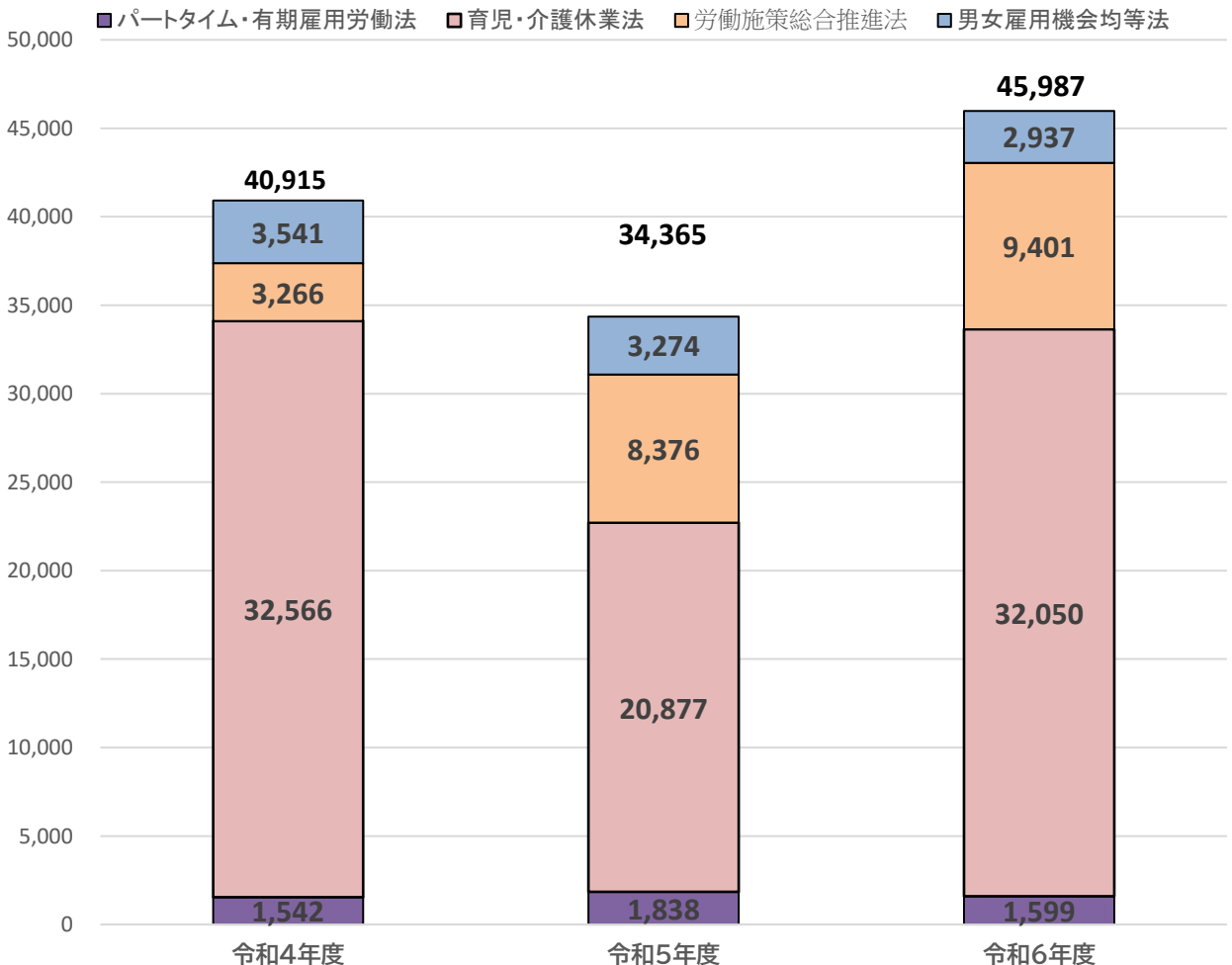
当部において、上記4法に関する労働者や事業主から寄せられた相談件数は45,987件と、増加傾向にあります。

1 相談件数の推移（全体）

◆ 令和6年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法について労働者や事業主から寄せられた相談件数は45,987件と前年比33.8%増。

◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は2,937件、労働施策総合推進法に関する相談は9,401件、育児・介護休業法に関する相談は32,050件、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は1,599件であった。

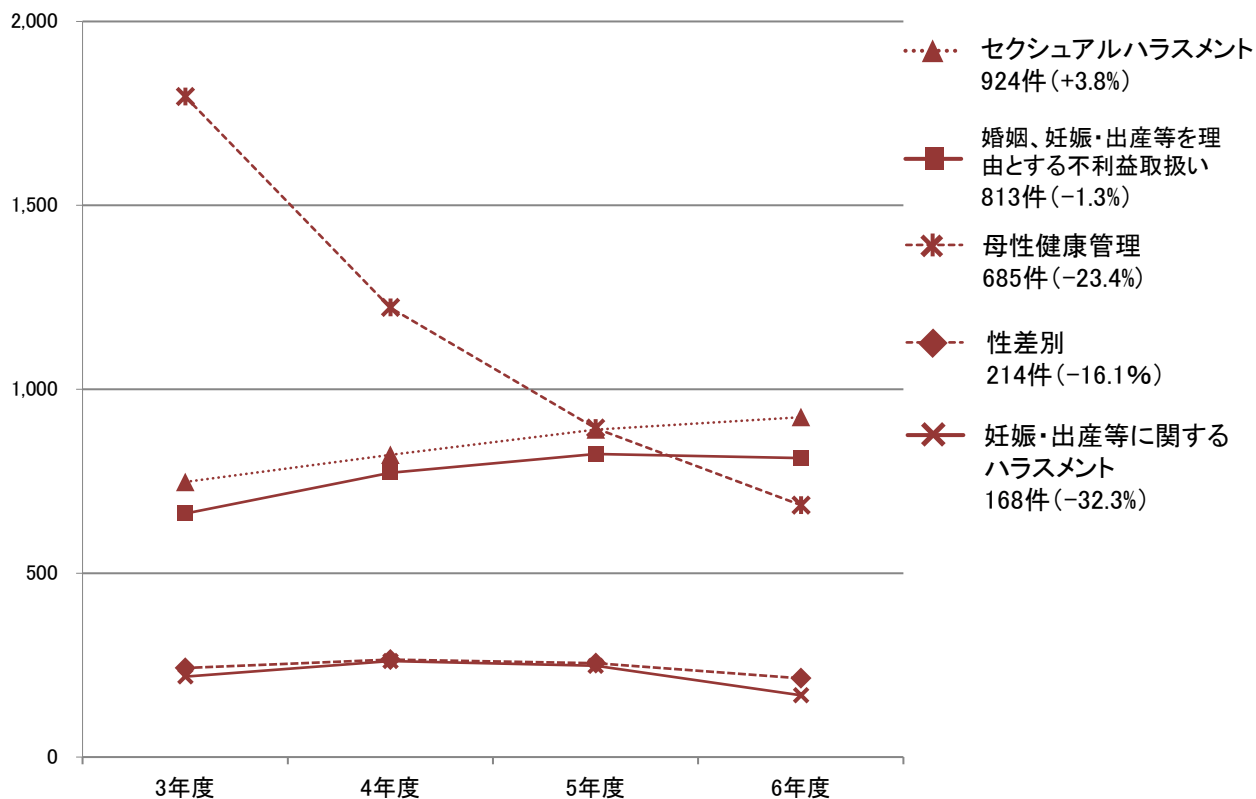
相談件数の推移



※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 相談件数の推移（各法）

（１）男女雇用機会均等法の相談件数の推移

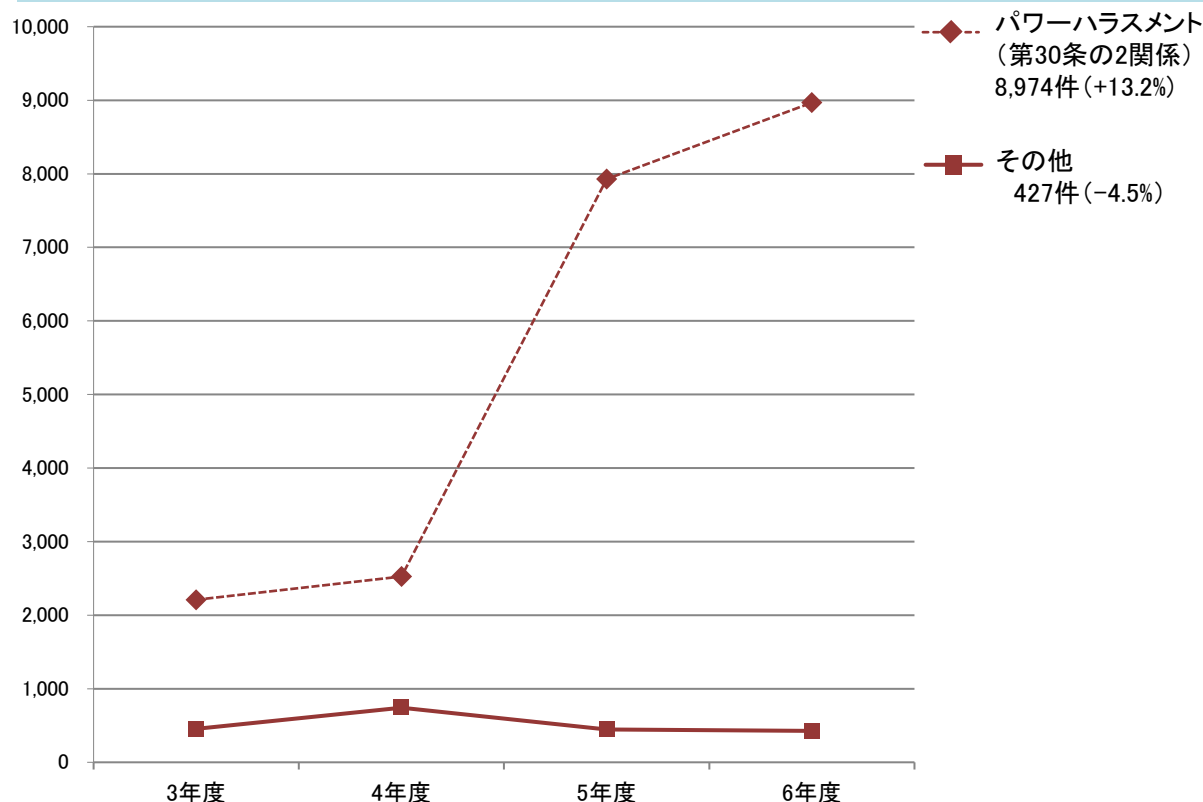


※（ ）内は対前年度比。

	性差別	婚姻・妊娠・ 出産等を理由 とする不利益 取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 に関するハラ スメント	母性健康 管理	その他	合計
3年度	242	662	748	219	1,796	140	3,807
	6.4%	17.4%	19.6%	5.8%	47.2%	3.7%	
4年度	265	773	822	261	1,222	198	3,541
	7.5%	21.8%	23.2%	7.4%	34.5%	5.6%	
5年度	255	824	890	248	894	163	3,274
	7.8%	25.2%	27.2%	7.6%	27.3%	5.0%	
6年度	214	813	924	168	685	133	2,937
	7.3%	27.7%	31.5%	5.7%	23.3%	4.5%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(2) 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の相談件数の推移



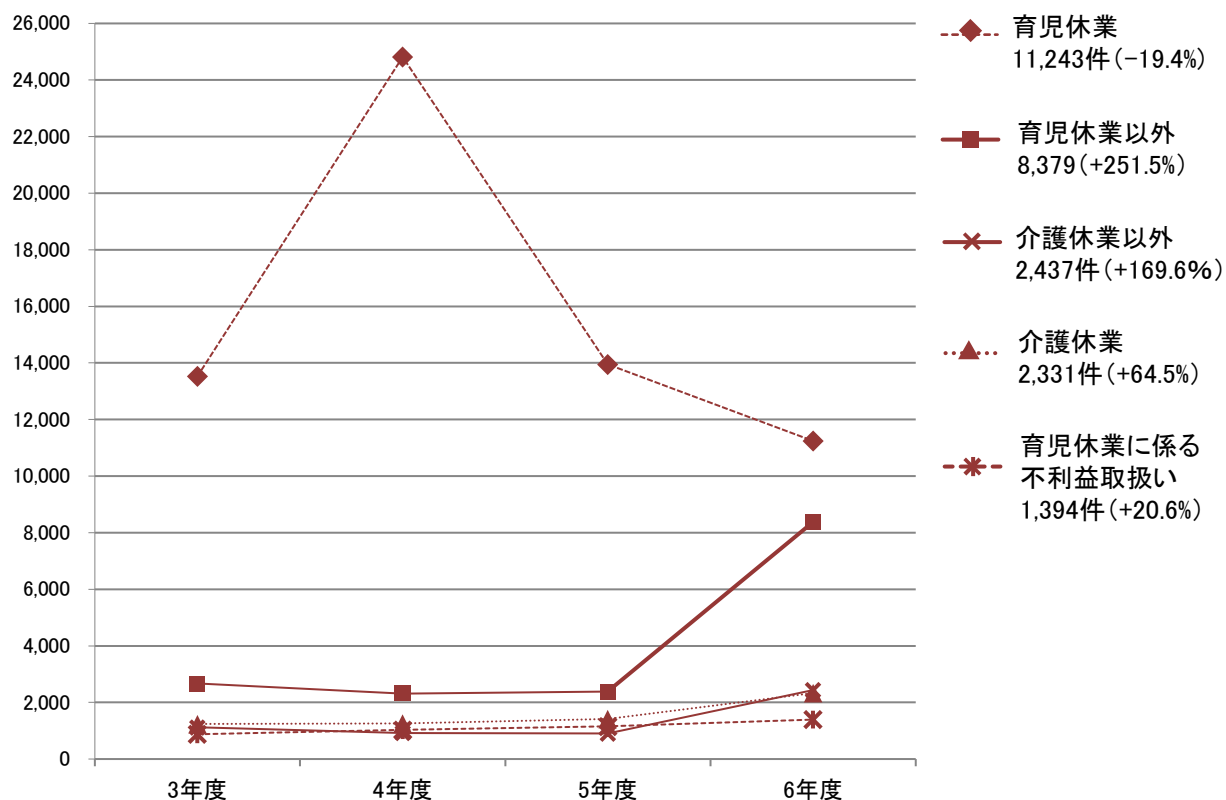
※ ()内は対前年度比。

令和3年度は大企業のみ措置義務の対象、令和4年度から中小企業も含め全面適用

	パワーハラスメント (第30条の2関係)	その他	合計
3年度	2,210	453	2,663
	83.0%	17.0%	
4年度	2,524	742	3,266
	77.3%	22.7%	
5年度	7,929	447	8,376
	94.7%	5.3%	
6年度	8,974	427	9,401
	95.5%	4.5%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(3) 育児・介護休業法の相談件数の推移

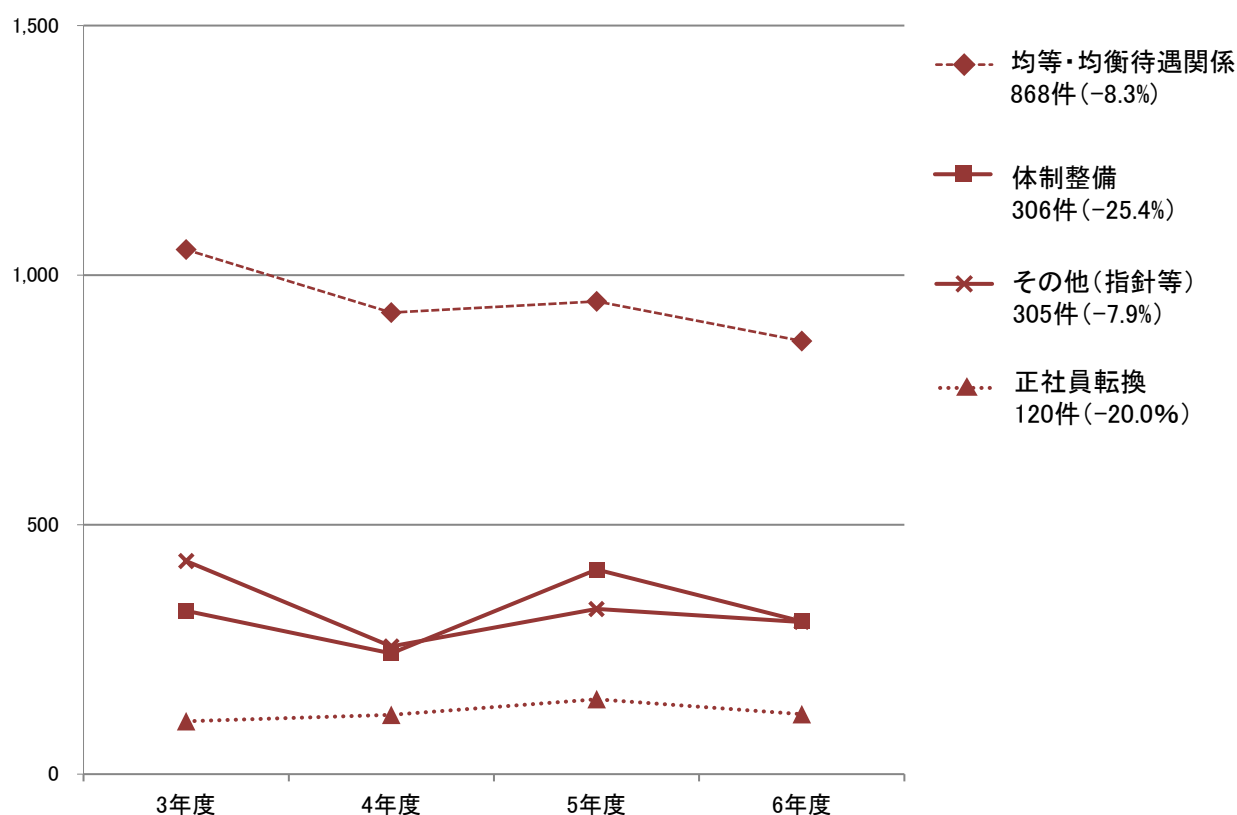


※ ()内は対前年度比。

	育児休業	育児休業以外	介護休業	介護休業以外	育児休業に係る不利益取扱い	育児休業以外に係る不利益取扱い	介護休業に係る不利益取扱い	介護休業以外に係る不利益取扱い	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	個別周知・意向確認、雇用環境整備	その他	合計
3年度	13,527	2,671	1,240	1,120	875	155	59	26	134	33	-	718	20,558
	65.8%	13.0%	6.0%	5.4%	4.3%	0.8%	0.3%	0.1%	0.7%	0.2%	-	3.5%	
4年度	24,814	2,312	1,261	924	1,030	322	211	38	148	33	20	1,453	32,566
	76.2%	7.1%	3.9%	2.8%	3.2%	1.0%	0.6%	0.1%	0.5%	0.1%	0.1%	4.5%	
5年度	13,947	2,384	1,417	904	1,156	274	89	42	153	44	115	352	20,877
	66.8%	11.4%	6.8%	4.3%	5.5%	1.3%	0.4%	0.2%	0.7%	0.2%	0.6%	1.7%	
6年度	11,243	8,379	2,331	2,437	1,394	353	120	78	201	66	1,150	4,298	32,050
	35.1%	26.1%	7.3%	7.6%	4.3%	1.1%	0.4%	0.2%	0.6%	0.2%	3.6%	13.4%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(4) パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移



※ ()内は対前年度比。

	均等・均衡待遇関係	体制整備	正社員転換	その他(指針等)	合計
3年度	1,051	327	106	427	1,911
	55.0%	17.1%	5.5%	22.3%	
4年度	925	242	119	256	1,542
	60.0%	15.7%	7.7%	16.6%	
5年度	947	410	150	331	1,838
	51.5%	22.3%	8.2%	18.0%	
6年度	868	306	120	305	1,599
	54.3%	19.1%	7.5%	19.1%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

3 紛争解決の援助 申立件数の推移（申立内容別）

男女雇用機会均等法

(件)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
3年度	0	0	4	3	0	1	8
			50.0%	37.5%		12.5%	
4年度	0	0	9	3	0	3	15
			60.0%	20.0%		20.0%	
5年度	0	0	7	2	0	0	9
			77.8%	22.2%			
6年度	0	0	11	1	0	0	12
			91.7%	8.3%			

労働施策総合推進法

(件)

	パワーハラスメント防止措置	パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
3年度	12	2	14
	85.7%	14.3%	
4年度	48	7	55
	87.3%	12.7%	
5年度	155	19	174
	89.1%	10.9%	
6年度	155	3	158
	98.1%	1.9%	

育児・介護休業法

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
3年度	2	1	16	0	0	2	0	3	24
	8.3%	4.2%	66.7%			8.3%		12.5%	
4年度	9	0	4	0	0	0	0	1	14
	64.3%		28.6%					7.1%	
5年度	4	0	8	0	1	0	0	1	14
	28.6%		57.1%		7.1%			7.1%	
6年度	2	1	19	0	0	0	0	2	24
	8.3%	4.2%	79.2%					8.3%	

パートタイム・有期雇用労働法

(件)

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		
4年度	0	0	0	0	0	0	0
5年度	0	1	0	1	0	0	2
		50.0%		50.0%			
6年度	0	0	0	0	0	0	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。

4 調停 申請件数の推移

男女雇用機会均等法

(件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
3年度	0	3	0	0	3
4年度	0	6	0	0	6
5年度	5	2	1	0	8
6年度	2	8	0	0	10

令和6年度に申請を
受理した10件の処理
状況

受諾勧告 1件
和解 2件
打切り 4件
翌年度繰越 3件

労働施策総合推進法

(件)

	パワーハラスメント 防止措置	パワーハラスメントの相談を理由と した不利益取扱い	合計件数
3年度	43	4	47
4年度	18	1	19
5年度	51	1	52
6年度	22	2	24

令和6年度に申請を
受理した24件の処
理状況

合意の成立 9件
打切り 10件
取下げ 1件
翌年度繰越 4件

育児・介護休業法

(件)

	育児休業を理由 とする不利益取 扱い	育児短時間勤務 を利用できない	育児休業等 ハラスメント	介護休業を理由 とする不利益取 扱い	その他	合計件数
3年度	0	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0	0
5年度	1	0	0	1	0	2
6年度	2	0	2	0	1	5

令和6年度に申請を
受理した5件の処理
状況

受諾勧告 1件
和解 2件
打切り 1件
翌年度繰越 1件

パートタイム・有期雇用労働法

(件)

	労働条件の文 書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・理 由説明等	その他	合計件数
3年度	0	6	0	0	0	0	6
4年度	0	2	1	0	0	0	3
5年度	0	1	0	0	0	0	1
6年度	0	0	0	0	0	0	0

※令和6年度に申請
を受理した事案なし

5 令和6年度における紛争の解決事例

※内容は一部修正等行っています。

紛争解決援助（男女雇用機会均等法）の例

事例	妊娠報告を理由とした不利益取扱いに係るケース
事案の概要	アルバイトの申立者が妊娠報告をした後に、社内で「アルバイトはリモート対象外」とするリモート勤務規定が策定された。 そのため申立者は出社を求められたが、出社できないことを理由に契約満了で雇止めされた。 そこで申立者は<u>リモートでの継続勤務を求めて</u>、援助を申し出たもの。
紛争解決援助のポイント・結果	被申立者が行った雇止めは、<u>妊娠報告の時期と近接しており、法違反ではないとする疎明がないため、男女雇用機会均等法第9条の妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止に反する。</u> 申立者から継続勤務ではなく金銭解決への要望変更を受け、被申立者に本事案における法的判断について説明し、申立者の要望について検討するよう助言を行った結果、被申立者が解決金を支払うことにより合意が成立し、和解した。

紛争解決援助（育児・介護休業法）の例

事例	育児休業取得により手当が支給されなかったケース
事案の概要	申立者が、複数月にまたがって育児休業を取得したところ、月初に休業中であったことを理由に、①職務手当及び②通勤手当が支給されなかった。 同社の規定において、①職務手当は月の途中で育児休業から復帰した場合は当月について全額不支給、②通勤手当は休業開始月の翌月から復帰月までの分は全額不支給、とされていた。 就労した日に対する各手当の支給を求めて援助を申し出たもの。
紛争解決援助のポイント・結果	被申立者に対し、上記規定に基づく本件取扱いは、<u>育児休業取得を理由とする不利益取扱いに該当する</u>ことを説明し、職務手当及び通勤手当の支給について指導したところ、いずれも日割り計算で支給することで合意が成立し、解決した。

調停（労働施策総合推進法）の例

事例	パワーハラスメント防止措置の不備に係るケース
事案の概要	申請人(正社員)は、入社して1年ほど勤務していたが、同じ部署に所属する先輩社員からひどい暴言を吐かれる等のパワーハラスメントを受け、会社の相談窓口相談したものの、後日連絡すると言われたきり何の対応もなく、状況は改善されなかったため、やむを得ず退職した。 申請人は、相談窓口が機能せず、適切な対応がなされなかったことにより退職せざるを得なかったとして、<u>精神的苦痛に対する慰謝料を求めて、調停を申請したもの。</u>
調停のポイント・結果	被申請人の主張を確認したところ、相談窓口の設置・周知があり、対応フローも定められていたものの、対応フローに沿った対応がなされていなかったことから、調停委員より、被申請人に対し、<u>適切に対応するために必要な体制の整備や事後の迅速かつ適切な対応がなされておらず、パワーハラスメント防止措置が不十分であったことを指摘した上で、</u>紛争の長期化による時間的・経済的損失等を説明したところ、紛争の早期解決を望んでいると述べたため、調停委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>被申請人側が、今後は防止措置を徹底することを約すとともに、賃金3か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

調停（男女雇用機会均等法）の例

事例	セクシュアルハラスメント防止措置に係るケース
事案の概要	申請人は、職場の飲み会での上司によるセクハラ等により、就労困難となり、自主退職した。 <u>精神的損害と就労経験を積む機会を奪われた損害に対し、支払いを求めて、調停を申請したもの。</u>
調停のポイント・結果	セクハラ行為の有無については双方の意見に食い違いがある中、被申請人のセクハラ防止対策措置は一通り講じられていたと認められるものの、紛争解決のため調停委員より、被申請人に対し再発防止措置、今後のハラスメント防止措置の徹底について教示した。そのうえで、金銭的解決に係る金額の調整を行った結果、<u>被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、和解した。</u>