



令和 8 年 1 0 月 2 3 日発表
東京労働局
雇用環境・均等部
指導課

令和 7 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・介護休業法に基づく指導を行うほか、労働相談対応、個別紛争の解決援助制度（援助（助言・指導）、調停）に基づく紛争解決を行っています。

また、フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく調査及び指導も行っています。

このたび、上記制度に関する令和 7 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法を除く均等 4 法に関し、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は 51,416 件と、増加傾向にあります。

令和7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



【ポイント】〔 〕内は本資料の該当ページ

1 全体の状況（相談件数、是正指導件数）

- ◆ 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、育児・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は、51,939件であった。〔P3〕
- ◆ 当部が行った上記5法に関する是正指導件数は、2,283件であった。〔P4〕
なお、令和6年度11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法を除く、上記4法については、相談件数は51,416件（前年度比11.8%増）、是正指導件数は1,561件（対前年度比1.7%増）であった。

2 男女雇用機会均等法の施行状況

- ◆ 令和7年度の男女雇用機会均等法の相談件数は、3,740件（対前年度比27.3%増）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。〔P5〕
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った224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197事業所に対し、322件の是正指導を実施した。〔P6〕
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は10件、機会均等調停会議による調停申請受理件数は6件であった。〔P7、8〕

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7年度の労働施策総合推進法の相談件数は、11,732件（対前年度比24.8%増）であった。〔P9〕
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った98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42事業所に対し、74件の是正指導を実施した。〔P10〕
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は178件、優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は34件であった。〔P11、12〕

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆ 令和7年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は、1,063件（対前年度比33.5%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。〔P13〕
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った801事業所のうち、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493事業所に対し、891件の是正指導を実施した。〔P14〕
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数はともに0件であった。〔P15、16〕

5 育児・介護休業法の施行状況

◆令和7年度の育児・介護休業法の相談件数は、34,881件（対前年度比8.8%増）で、相談内容は、育児関係の相談が76.4%を占め、そのうち「育児休業以外（子の看護等休暇、所定労働時間の短縮の措置等など）」に関する相談が最も多かった。〔P17、18〕

雇用管理の実態把握を行った153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123事業所に対し、274件の是正指導を実施した。〔P19、20〕

◆労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は12件、両立支援調停会議による調停申請受理件数は3件であった。〔P21、22〕

6 フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況

◆令和7年度のフリーランス・事業者間取引適正化等法の相談件数は523件で、中途解除等の予告・理由開示に関する相談が最も多かった。〔P23〕

◆申出受理件数は151件、申出内容別件数の合計は176件で、ハラスメント対策に係る体制整備に関する申出が最も多かった〔P24〕

◆令和7年度は505事業所を対象に調査等を行った。フリーランス・事業者間取引適正化等法違反が確認された239事業所に対し、722件の是正指導を実施した。〔P25〕

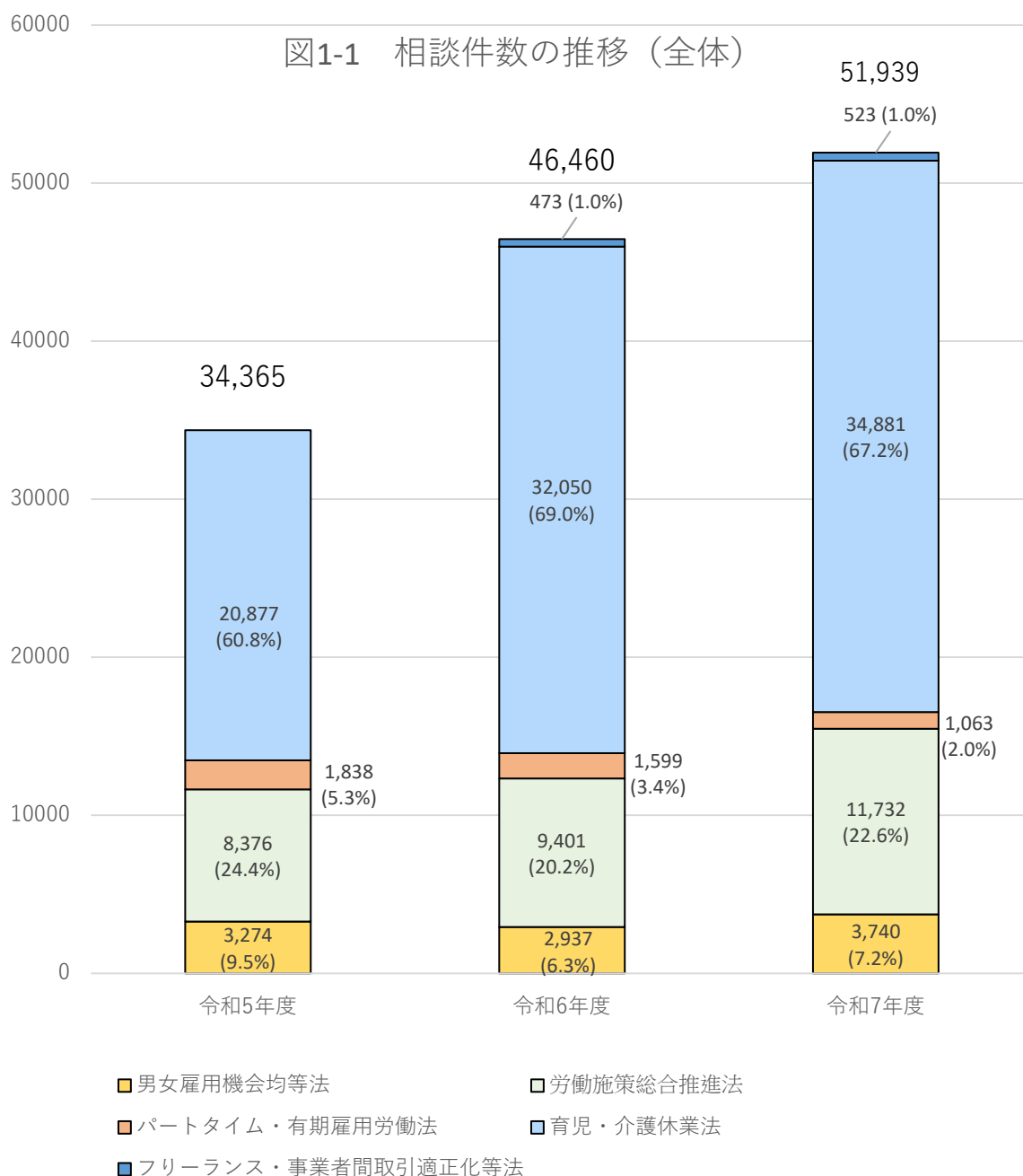
※〈利用上の注意〉

構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

1 全体の状況（相談件数、是正指導件数）

（１）相談の状況

- ◆ 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・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等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51,939件。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が3,740件（構成割合7.2%）、労働施策総合推進法関係が11,732件（22.6%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が1,063件（2.0%）、育児・介護休業法関係が34,881件（67.2%）、フリーランス・事業者間取引適正化等法関係が523件（1.0%）であった（図1-1）。

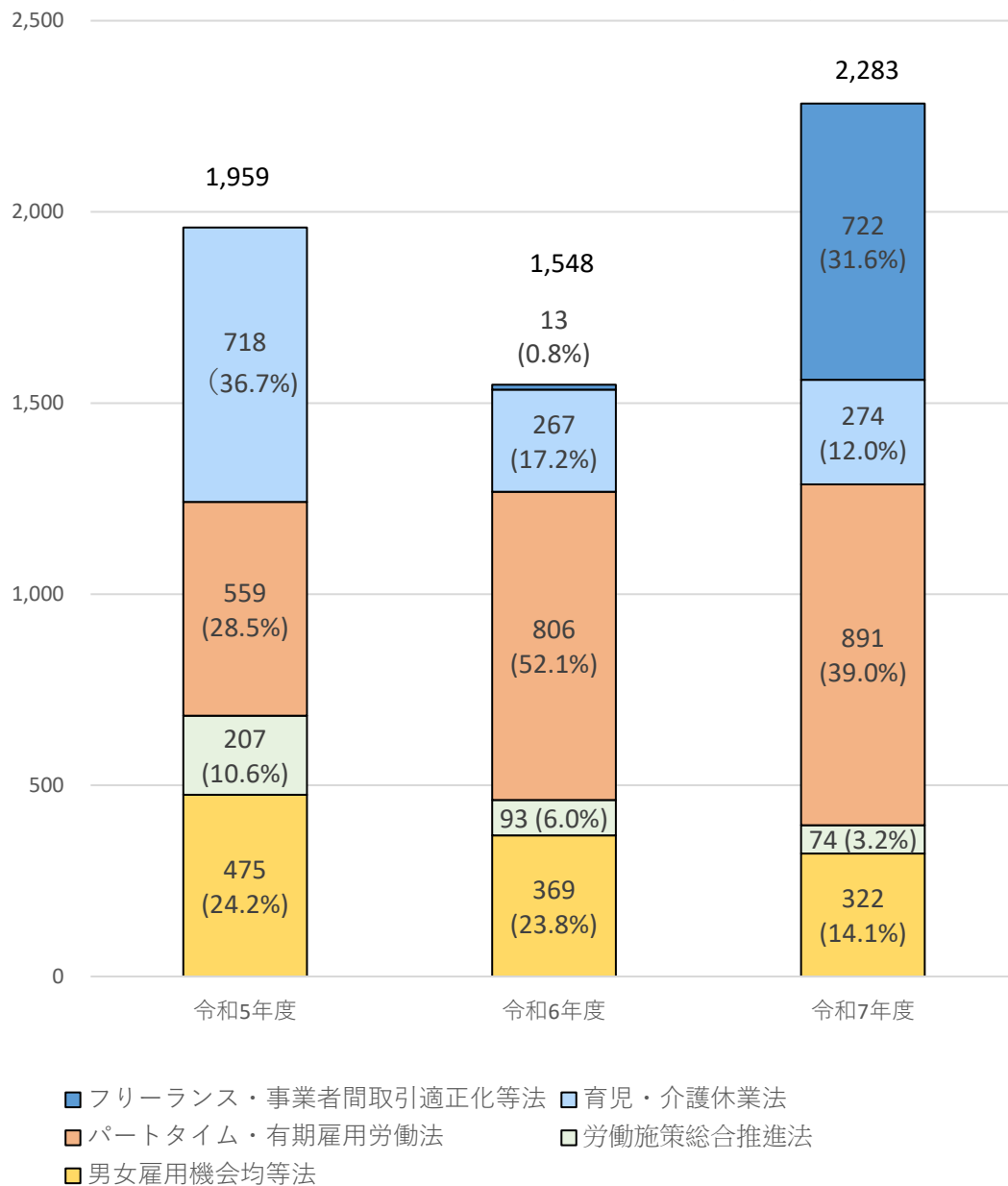


※ フリーランス・事業者間取引適正化等法については、施行日である令和6年11月1日以降の件数（令和6年度からの集計）。

(2) 是正指導の状況

- ◆ 当部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、育児・介護休業法及びフリーランス・事業者間取引適正化等法に関する是正指導件数は2,283件。
- ◆ 男女雇用機会均等法関係が322件（構成割合14.1%）、労働施策総合推進法関係が74件（3.2%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が891件（39.0%）育児・介護休業法関係が274件（12.0%）、フリーランス・事業者間取引適正化等法が722件（31.6%）であった（図1-2）。

図1-2 是正指導件数の推移（全体）



※ フリーランス・事業者間取引適正化等法については、施行日である令和6年11月1日以降の件数（令和6年度からの集計）。

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3,740件(対前年度比27.3%増) (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1,133件(30.3%)、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925件(24.7%)、「母性健康管理(第12条、13条関係)」に関する相談が751件(20.1%)となっている(表2-1)。

図2-1 相談件数の推移

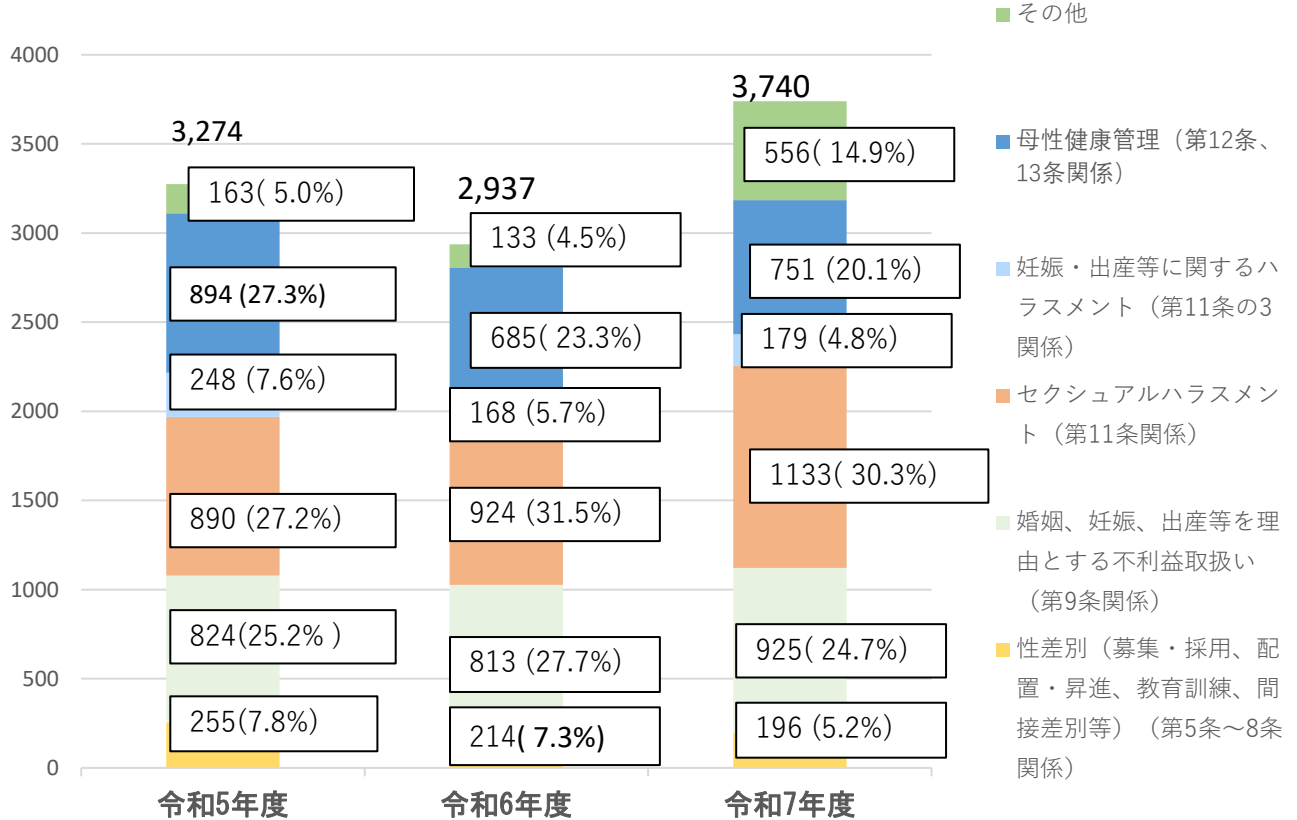
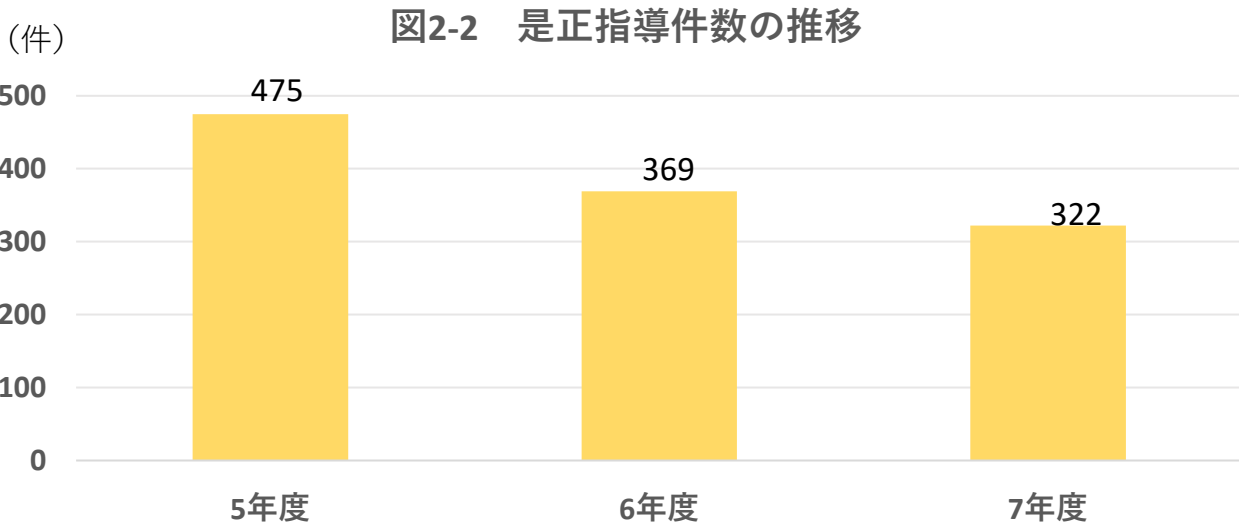


表2-1 相談件数の推移

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)	(%)
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)	255	7.8%	214	7.3%	196	5.2%
婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い (第9条関係)	824	25.2%	813	27.7%	925	24.7%
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	890	27.2%	924	31.5%	1133	30.3%
妊娠・出産等に関するハラスメント (第11条の3関係)	248	7.6%	168	5.7%	179	4.8%
母性健康管理 (第12条、13条関係)	894	27.3%	685	23.3%	751	20.1%
その他	163	5.0%	133	4.5%	556	14.9%
合計	3274	100.0%	2937	100.0%	3740	100.0%

(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224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197事業所（87.9%）に対し、322件の是正指導を実施（図2-2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「男女雇用機会均等推進者（第13条の2関係）」の193件（59.9%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）」の41件（12.7%）、「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40件（12.4%）の順となっている（表2-2）。



	(件)					
	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
募集・採用（第5条関係）	2	0.4%	3	0.8%	2	0.6%
配置・昇進・降格。教育訓練等（第6条関係）	1	0.2%	2	0.5%	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）	2	0.4%	3	0.8%	0	0.0%
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	89	18.7%	57	15.4%	41	12.7%
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）	57	12.0%	17	4.6%	26	8.1%
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）	98	20.6%	49	13.3%	40	12.4%
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）	54	11.4%	11	3.0%	20	6.2%
母性健康管理（第12条、13条関係）	0	0.0%	2	0.5%	0	0.0%
男女雇用機会均等推進者（第13条の2関係）	172	36.2%	225	61.0%	193	59.9%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	475	100.0%	369	100.0%	322	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10件（図2-3）。
- ◆ 申立の内容をみると「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」が9件（90.0%）と最も多く、次いで「母性健康管理（第12条、13条関係）」1件（10.0%）となっている（表2-3）。

図2-3 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数の推移

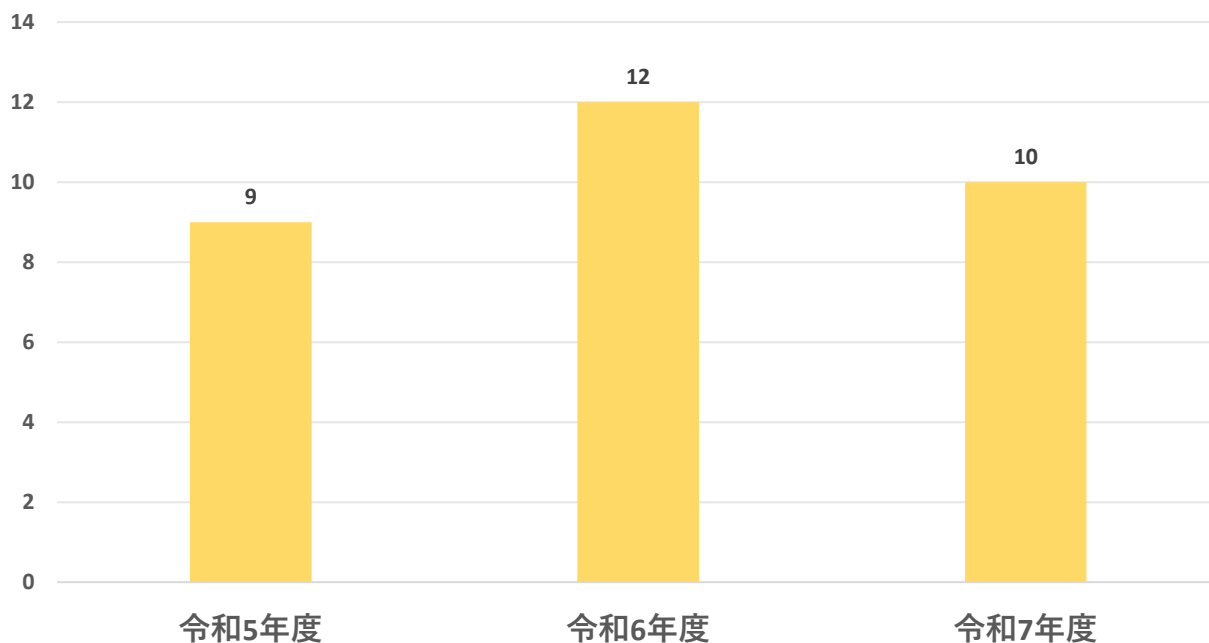


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

	(件)					
	令和5年度		令和6年度		令和7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)	7	(77.8%)	11	(91.7%)	9	(90.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	2	(22.2%)	1	(8.3%)	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)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(10.0%)
合計	9	(100.0%)	12	(100.0%)	10	(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申請受理件数は 6 件（図 2-4）。
- ◆ 申請の内容をみると、「セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）」が3件（50.0%）、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係) が3件（50.0%）となっている。
- ◆ 6件の実施結果を見ると、受諾勧告1件、和解1件、打切り3件、翌年度繰越1件である。

図2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

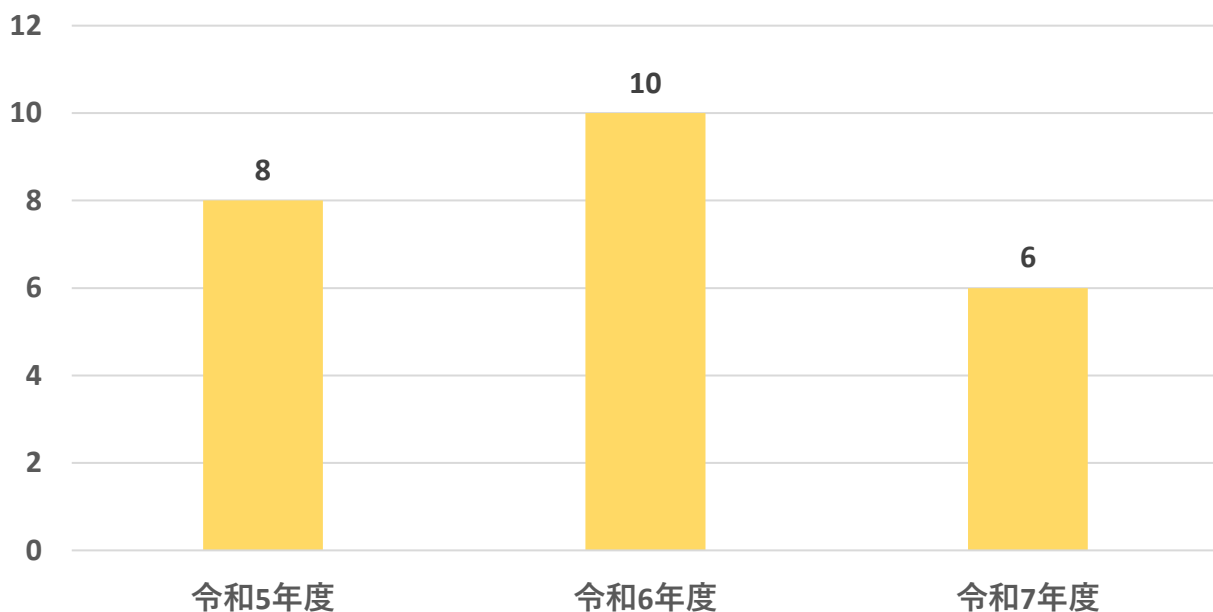


表 2 - 4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
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)	5	(62.5%)	2	(20.0%)	3	(50.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	2	(25.0%)	8	(80.0%)	3	(50.0%)
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)	1	(12.5%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
合計	8	(100.0%)	10	(100.0%)	6	(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 11,732件（対前年度比24.8%増）（図3-1）。
- ◆ パワーハラスメント（第30条の2関係）に関する法令・制度の内容等に係る問合せは5,312件、労推法違反の疑いのある相談は5,350となっている。

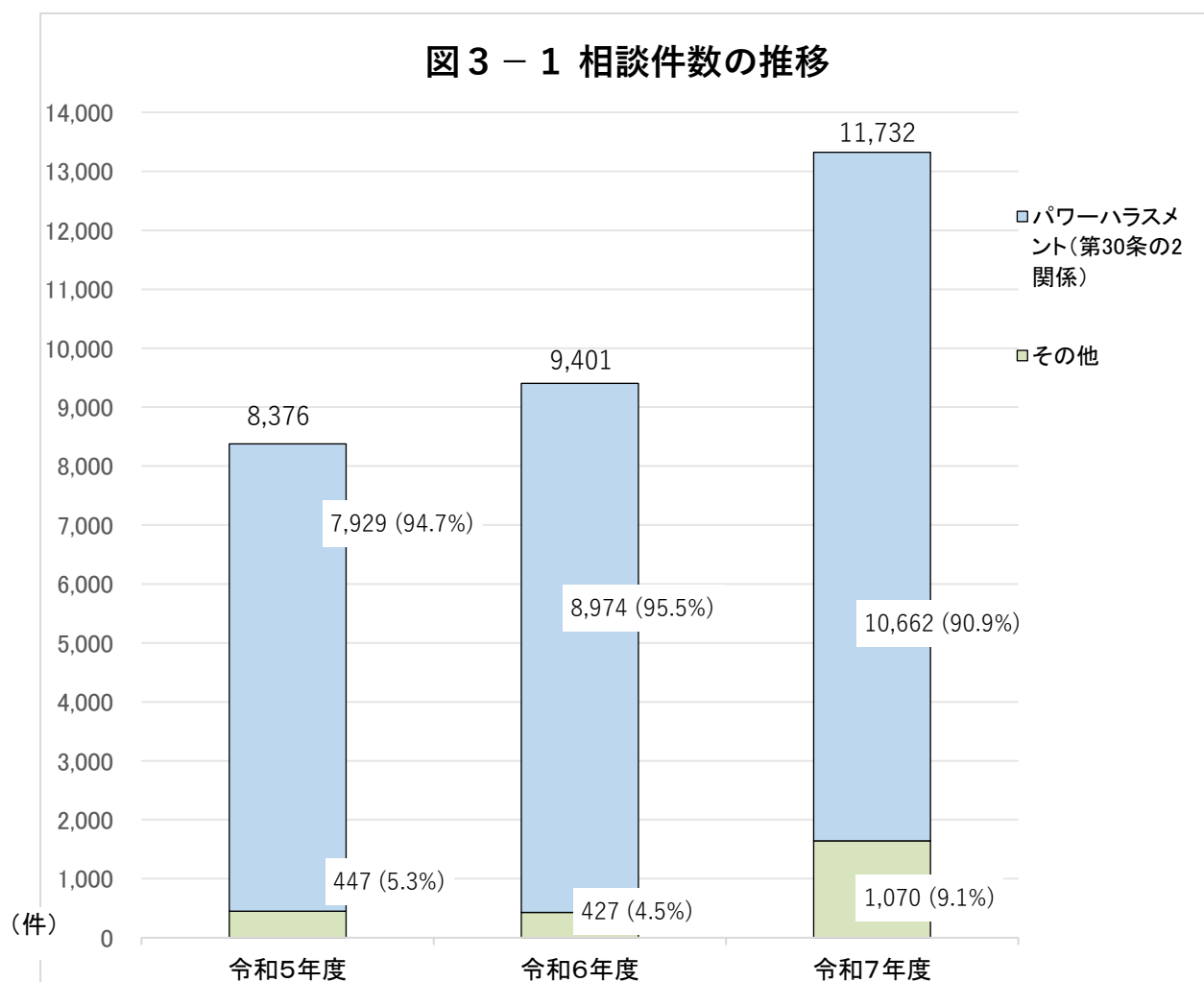


表 3 - 1 相談件数の推移

	令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
パワーハラスメント (第30条の2関係)	7,929	(94.7%)	8,974	(95.5%)	10,662	(90.9%)
その他	447	(5.3%)	427	(4.5%)	1,070	(9.1%)
合計	8,376	(100.0%)	9,401	(100.0%)	11,732	(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98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42事業所(42, 9%)に対し、74件の是正指導を実施（3-2）。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が40件（54.1%）、「事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)」が19件（25.7%）となっている（表3-2）。

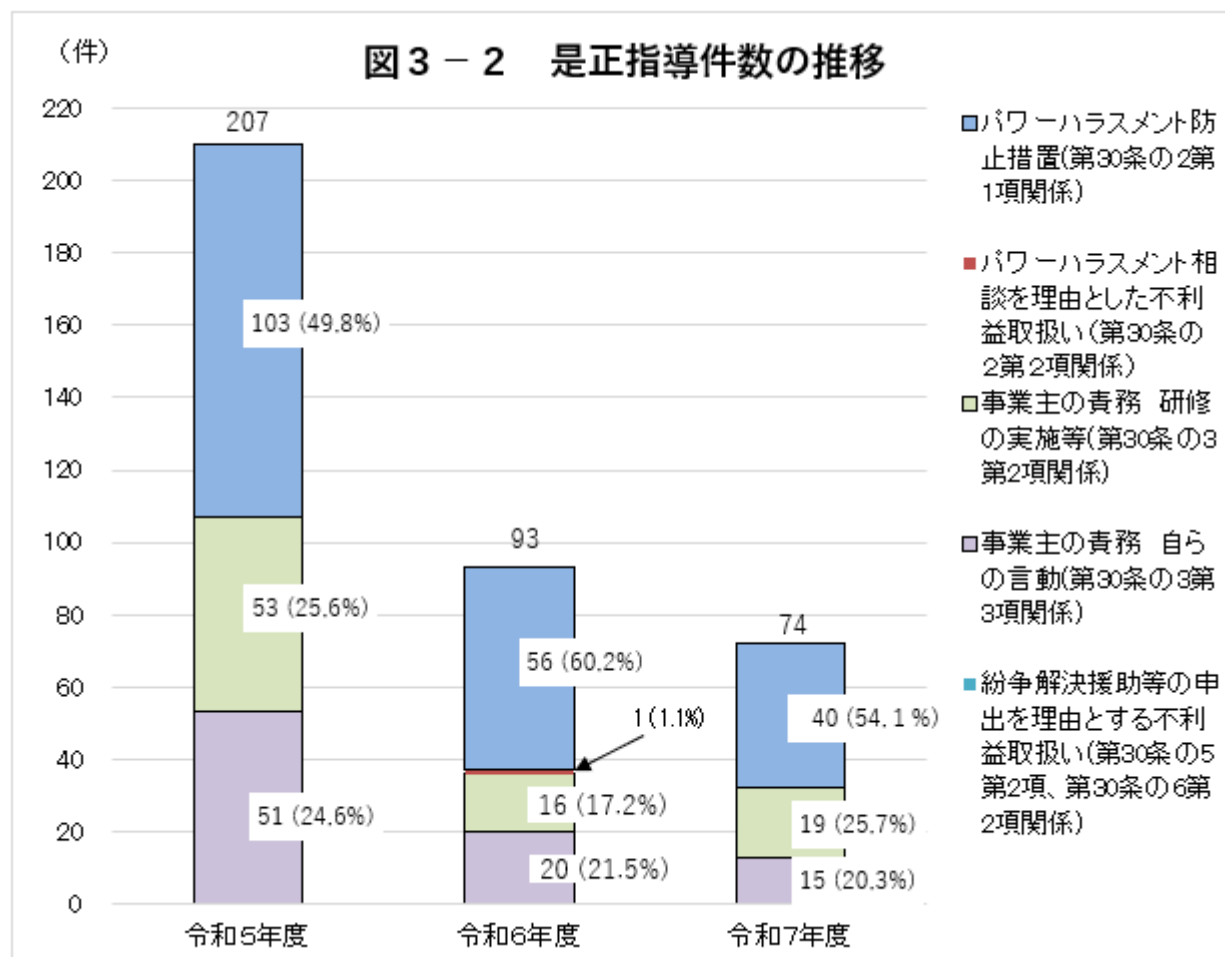


表3-2 是正指導件数の推移		(件)					
	令和5年度		令和6年度		令和7年度		
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	103	(49.8%)	56	(60.2%)	40	(54.1%)	
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	0	(0.0%)	1	(1.1%)	0	(0.0%)	
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	53	(25.6%)	16	(17.2%)	19	(25.7%)	
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	51	(24.6%)	20	(21.5%)	15	(20.3%)	
紛争解決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	207	(100.0%)	93	(100.0%)	74	(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（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178件（図3-3）。
- ◆ 申立の内容をみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が164（92.1%）、「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）」が14件（7.9%）となっている（表3-3）。

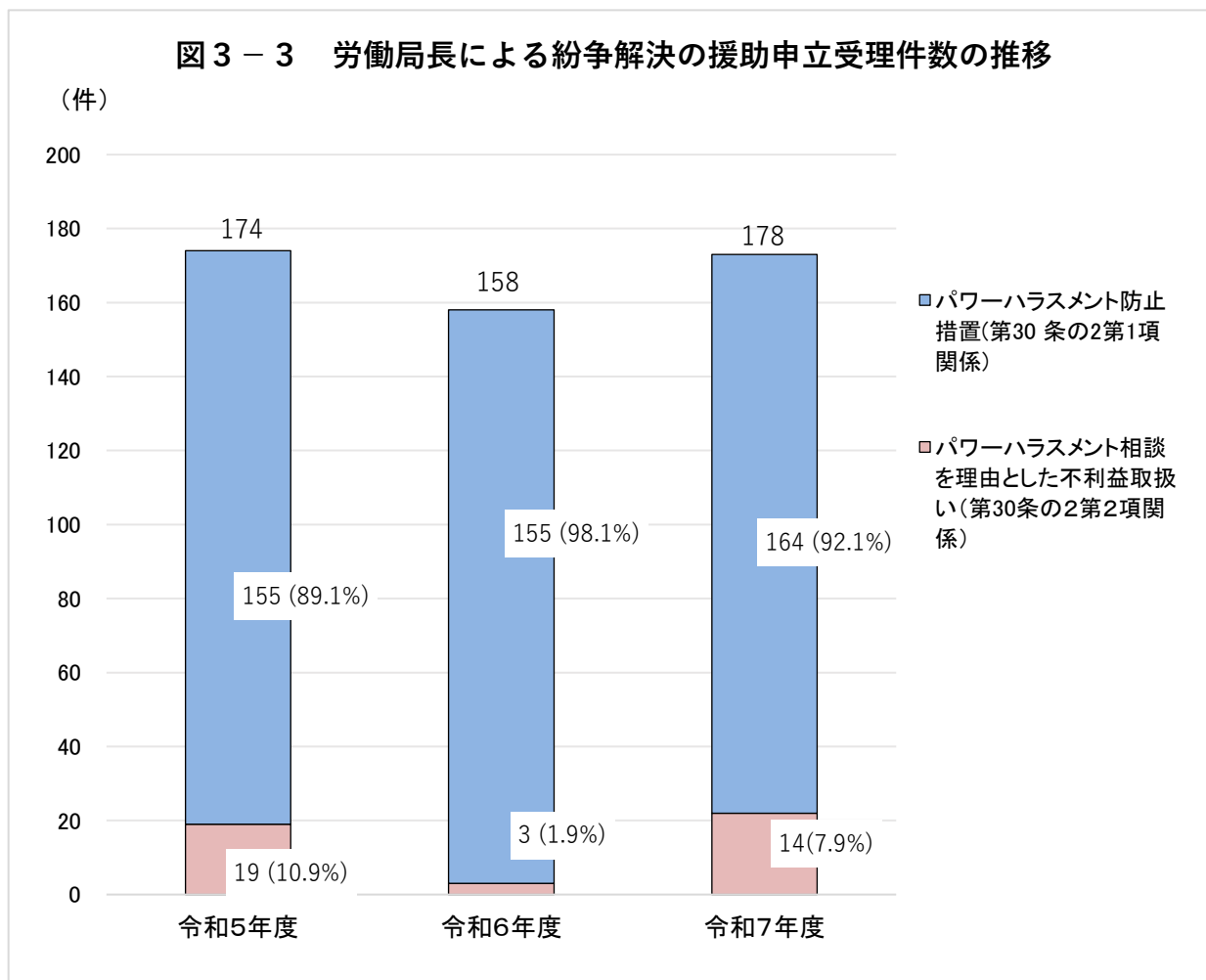


表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	令和5年度		令和6年度		令和7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)	155	(89.1%)	155	(98.1%)	164	(92.1%)
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)	19	(10.9%)	3	(1.9%)	14	(7.9%)
合計	174	(100.0%)	158	(100.0%)	178	(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34件（図3-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、合意の成立が6件、取り下げが5件、打切りが17件、翌年度繰越が6件であった。

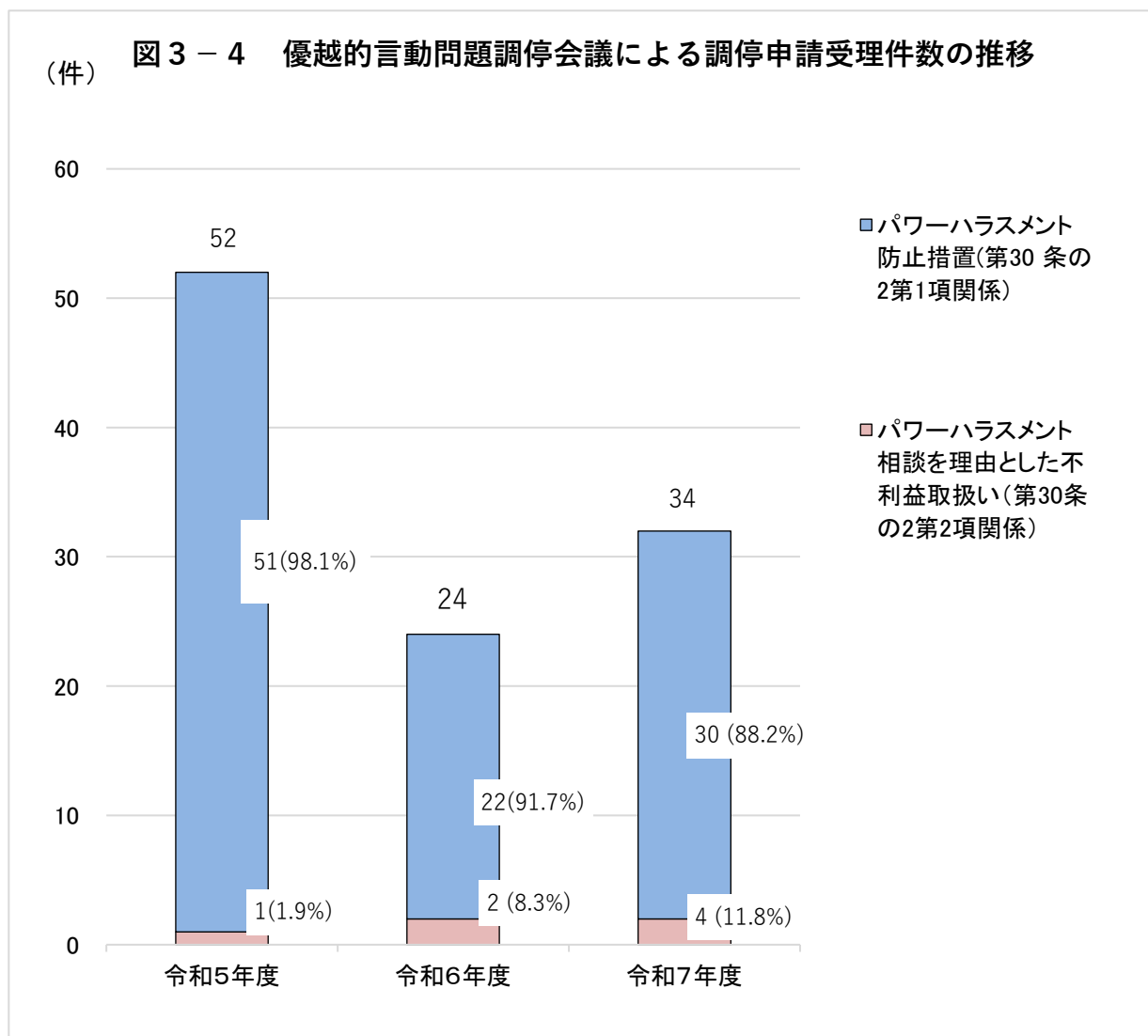


表3-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移 (件)

	令和5年度		令和6年度		令和7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)	51	(98.1%)	22	(91.7%)	30	(88.2%)
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)	1	(1.9%)	2	(8.3%)	4	(11.8%)
合計	52	(100.0%)	24	(100.0%)	34	(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1,063件（対前年度比33.5%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（「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」、「第9条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第10条関係（賃金の均衡待遇）」、「第11条関係（教育訓練）」、「第12条関係（福利厚生施設）」）が518件（48.7%）で最も多く、次いで、体制整備に関する相談（「第6条関係（労働条件の文書交付等）」、「第7条関係（就業規則の作成手続）」、「第14条関係（事業主が講ずる措置の内容等の説明）」、「第16条関係（相談のための体制整備）」、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」）が255件（24.0%）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。

図4-1 相談件数

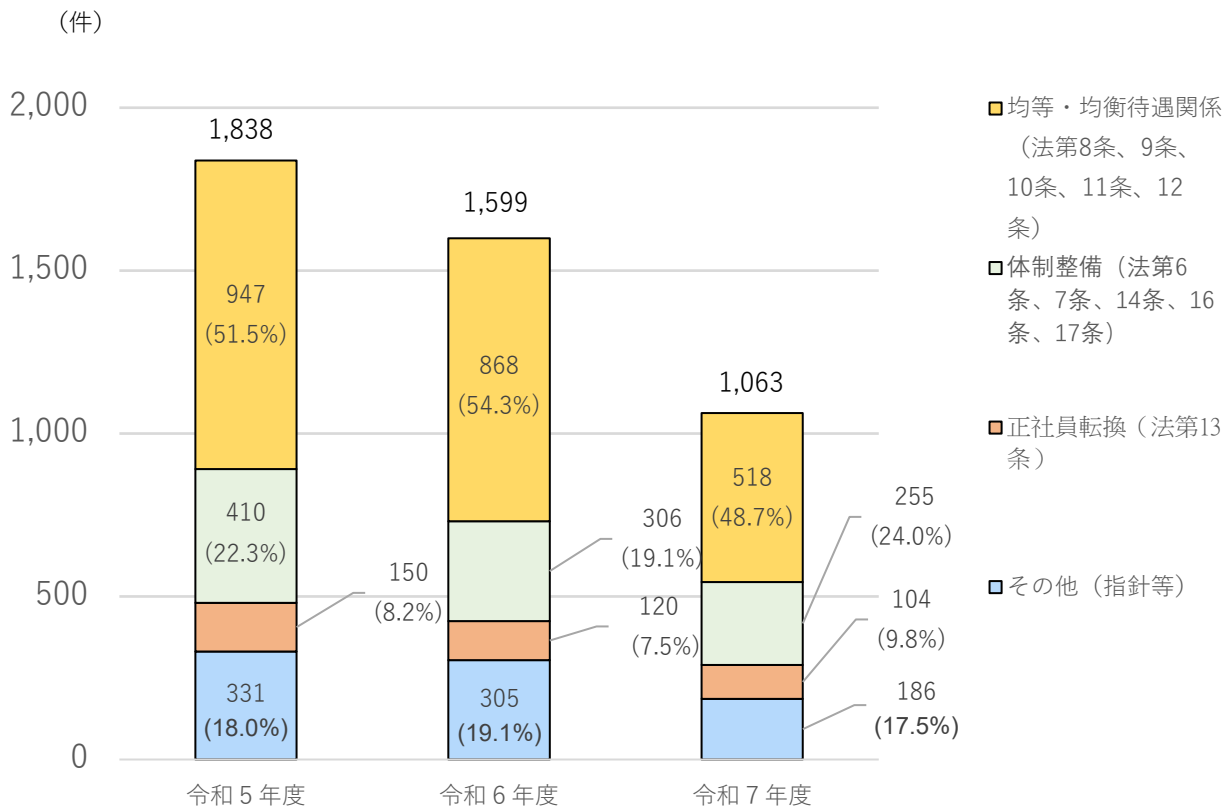


表4-1 相談内容の内訳 (件)

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
均等・均衡待遇関係 (法第8条、9条、10条、11条、12条)	947	51.5%	868	54.3%	518	48.7%
体制整備 (法第6条、7条、14条、16条、17条)	410	22.3%	306	19.1%	255	24.0%
正社員転換 (法第13条)	150	8.2%	120	7.5%	104	9.8%
その他 (指針等)	331	18.0%	305	19.1%	186	17.5%
合計	1,838	100.0%	1,599	100.0%	1,063	100.0%

(2) 是正指導等の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

- ◆ 801企業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企業493社（61.5％）に対し、891件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項の内容は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が322件（36.1％）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が156件（17.5％）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が140件（15.7％）、「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」が108件（12.1％）となっている（表4-2）。
- ◆ このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して第19条（事業主等に対する援助）に基づく助言を580件行った。

表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	339	60.6%	523	64.9%	322	36.1%
第6条第2項関係 (特定事項以外の労働条件の文書交付等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	5	0.9%	0	0.0%	62	7.0%
第8条関係 (不合理な待遇差の禁止)	69	12.3%	122	15.1%	108	12.1%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	17	3.0%	10	1.2%	15	1.7%
第11条第1項関係 (職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第11条第2項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第12条関係 (福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	51	9.1%	55	6.8%	140	15.7%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	55	9.8%	94	11.7%	156	17.5%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	1	0.2%	1	0.1%	0	0.0%
第14条第3項関係 (説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	1	0.2%	0	0.0%	23	2.6%
第17条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	21	3.8%	0	0.0%	56	6.3%
その他 (指針等)	0	0.0%	1	0.1%	9	1.0%
合計	559	100.0%	806	100.0%	891	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受理件数は0件であった。

表 4 - 3 紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
第 6 条第 1 項関係 (労働条件の文書交付等)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 8 条関係 (不合理な待遇の禁止)	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 9 条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第11条第 1 項関係 (職務内容が同一の場合の教育訓練)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
第14条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第14条第 3 項関係 (説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	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）

◆令和7年度における、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は0件であった。（表4-4）。

表4-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数 (件)

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
第6条第1項関係 （労働条件の文書交付等）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第8条関係 （不合理な待遇の禁止）	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
第9条関係 （差別的取扱いの禁止）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第11条第1項 （職務内容が同一の場合の教育訓練）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第13条関係 （通常の労働者への転換）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第14条第1項関係 （措置の内容の説明）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第14条第3項関係 （説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止）	0	0.0%	0	0.0%	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34,881件（対前年度比8.8%増）。
- ◆育児関係の相談が、26,642件（76.4%）、介護関係の相談が4,544件（13.0%）（図5-1）。
- ◆育児関係では「育児休業以外（子の看護等休暇、所定労働時間の短縮の措置等）」が12,495件（46.9%）、「育児休業」が10,073件（37.8%）、「育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備」が2,143件（8.0%）の順となっている（表5-1）。
- ◆介護関係では、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮の措置等）」が1,832件（40.3%）、「介護休業」が1,797件（39.5%）、「介護休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備」が694件（15.3%）の順となっている（表5-1）。

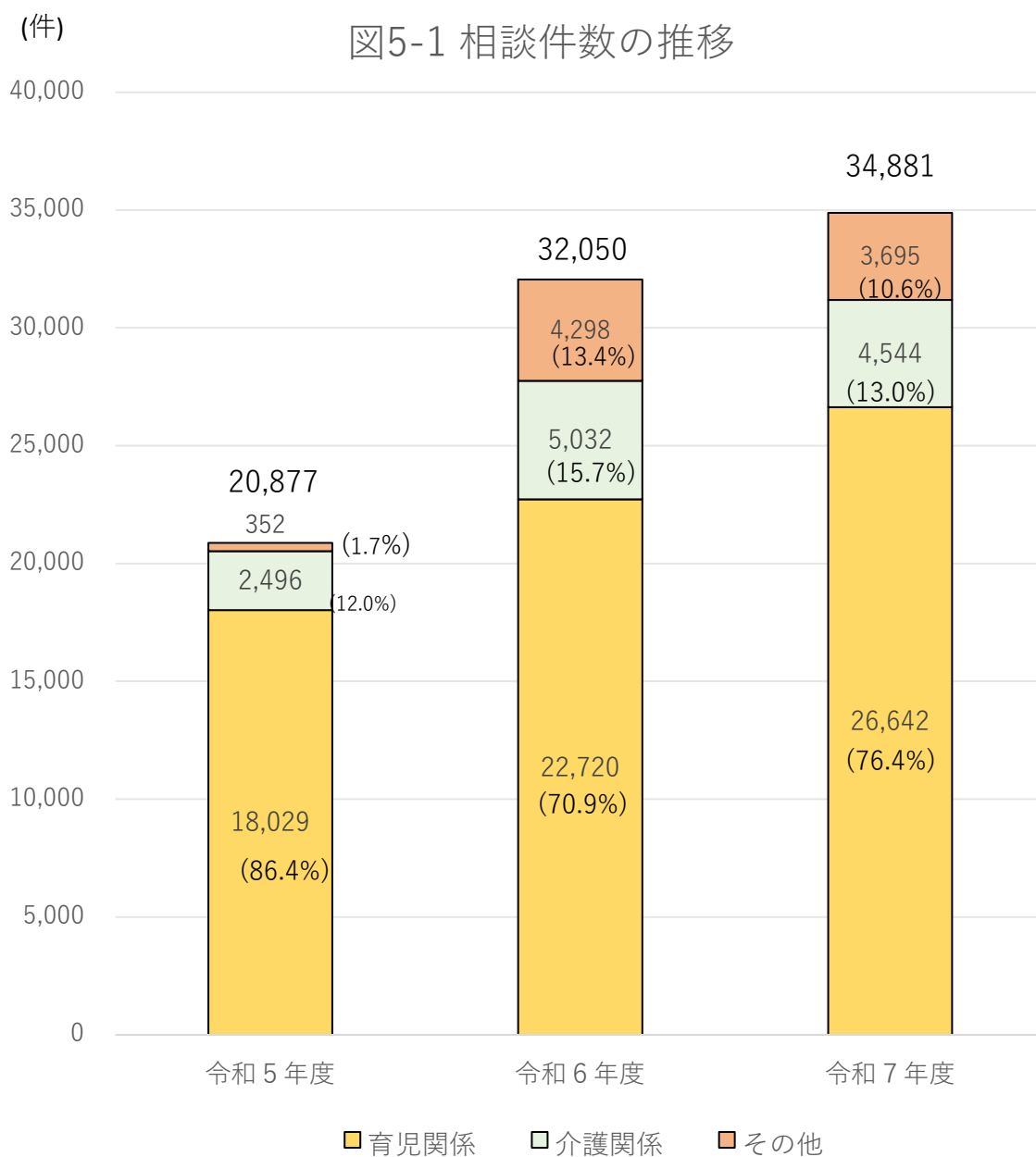


表 5 - 1 相談内容の内訳

(件)

		令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 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])	13,947	77.4%	11,243	49.5%	10,073	37.8%
	育児休業以外 (子の看護等休暇 [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]、柔軟な働き方を実現するための措置 [第23条の3第1項から第4項関係]、労働者の配置に関する配慮 [第26条関係])	2,384	13.2%	8,379	36.9%	12,495	46.9%
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	1,156	6.4%	1,394	6.1%	1,319	5.0%
	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6項、第23条の2、第23条の3第7項、第52条の4、第52条の5関係)	274	1.5%	353	1.6%	384	1.4%
	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)	153	0.8%	201	0.9%	228	0.9%
	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1項から第3項、第21条の2、第22条第1項、第22条第3項、第23条の3第5項、第23条の3第6項関係)	115	0.6%	1,150	5.1%	2,143	8.0%
	小計	18,029	100.0%	22,720	100.0%	26,642	100.0%
介護関係	介護休業 (第11条関係)	1,417	56.8%	2,331	46.3%	1,797	39.5%
	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])	904	36.2%	2,437	48.4%	1,832	40.3%
	介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)	89	3.6%	120	2.4%	93	2.0%
	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21条第6項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	42	1.7%	78	1.6%	55	1.2%
	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)	44	1.8%	66	1.3%	73	1.6%
	介護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4項、第21条第5項、第21条の2、第22条第2項から第4項関係)					694	15.3%
	小計	2,496	100.0%	5,032	100.0%	4,544	100.0%
その他		352		4,298		3,695	
合計		20,877		32,050		34,881	

(2) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

- ◆ 153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123事業所（80.4%）に対し、274件の是正指導を実施（図5-2）。
- ◆ 是正指導を行った274件のうち育児関係は118件、介護関係は69件（表5-2）。
- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では「休業等に関するハラスメントの防止措置」が38件（32.2%）、「個別周知・意向確認、個別の意向聴取（柔軟）」が23件（19.5%）、「育児休業取得率の公表」が17件（14.4%）、介護関係では「休業等に関するハラスメントの防止措置」が38件（55.1%）、「個別周知・意向確認・介護直面前の情報提供」が11件（15.9%）、「介護休暇」が10件（14.5%）となっている（表5-2）。

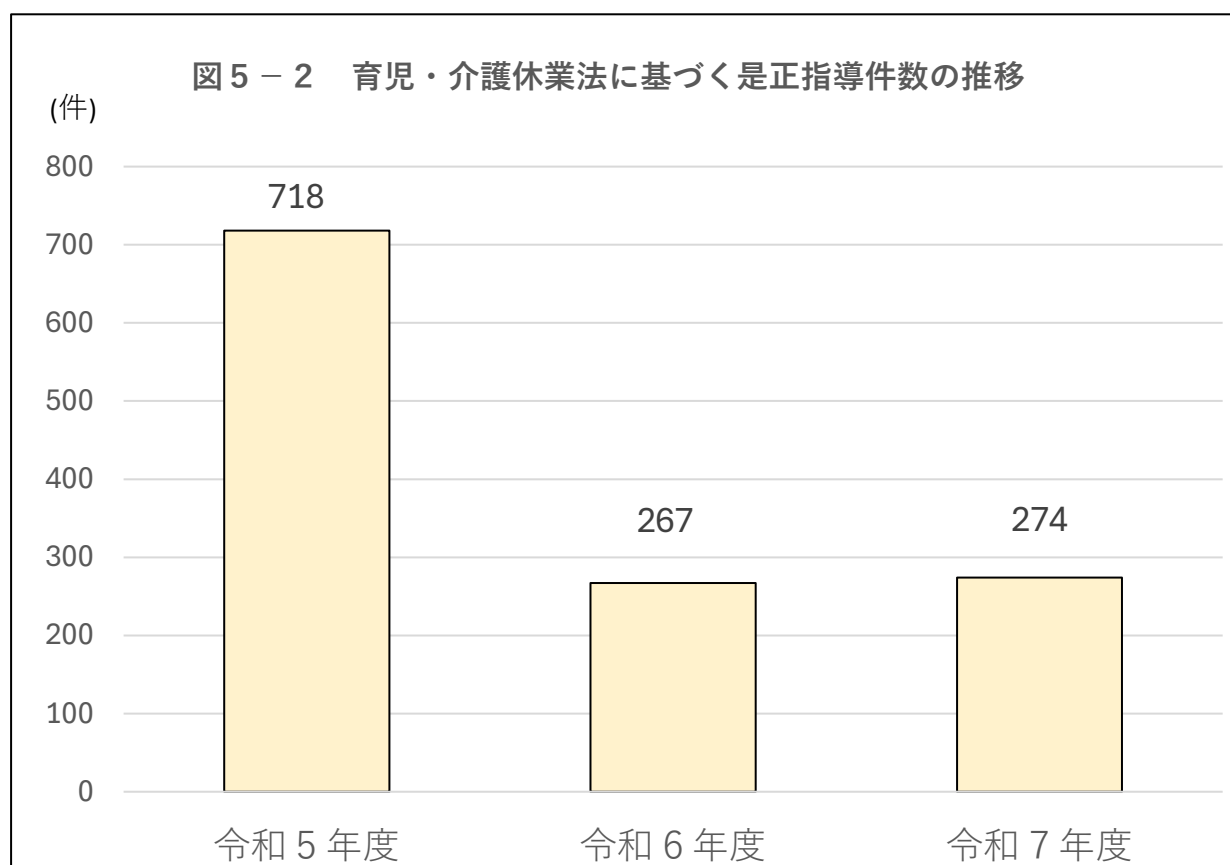


表5-2 是正指導件数の推移

(件)

		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
育児関係	第5条関係（育児休業）	16	7.3%	6	5.3%	0	0.0%
	第9条の2、第9条の5関係（出生時育児休業）	10	4.5%	4	3.5%	0	0.0%
	第16条の2、第16条の3関係（子の看護等休暇）	3	1.4%	0	0.0%	10	8.5%
	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6項、第23条の2、第23条の3第7項、第52条の4、第52条の5関係（不利益取扱い）	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
	第16条の8関係（所定外労働の制限）	1	0.5%	0	0.0%	7	5.9%
	第17条関係（時間外労働の制限）	1	0.5%	0	0.0%	0	
	第19条関係（深夜業の制限）	2	0.9%	0	0.0%	0	0.0%
	第21条第1項関係（個別周知・意向確認（休業））	10	4.5%	2	1.8%	10	8.5%
	第21条第2項関係（個別の意向聴取（休業））					7	5.9%
	第21条第3項関係（個別の意向配慮（休業））					0	0.0%
	第22条第1項関係（雇用環境整備）	11	5.0%	5	4.4%	0	0.0%
	第22条の2関係（育児休業取得率の公表）	63	28.6%	39	34.2%	17	14.4%
	第23条第1項、第23条第2項関係（所定労働時間の短縮措置等）	2	0.9%	4	3.5%	0	0.0%
	第23条の3第1項から第4項関係（柔軟な働き方を実現するための措置）					6	5.1%
	第23条の3第5項、第23条の3第6項関係（個別周知・意向確認、個別の意向聴取（柔軟））					23	19.5%
	第23条の3第6項関係（個別の意向配慮）					0	0.0%
	第24条第2項関係（在宅勤務等の措置）					0	0.0%
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	97	44.1%	53	46.5%	38	32.2%
	則第7条第4項から第6項関係（休業期間等の通知）	3	1.4%	1	0.9%	0	0.0%
	小計	220	100%	114	100%	118	100%
介護関係	第11条関係（介護休業）	14	11.3%	4	6.3%	0	0.0%
	第16条の5、第16条の6関係（介護休暇）	3	2.4%	0	0.0%	10	14.5%
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第6項、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係（不利益取扱い）	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
	第16条の9関係（所定外労働の制限）	1	0.8%	0	0.0%	1	1.4%
	第18条関係（時間外労働の制限）	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
	第20条関係（深夜業の制限）	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
	第21条第4項、第21条第5項関係（個別周知・意向確認・介護直面前の情報提供）					11	15.9%
	第22条第2項、第22条第4項関係（雇用環境整備）					9	13.0%
	第23条第3項関係（所定労働時間の短縮措置等）	4	3.2%	5	7.9%	0	0.0%
	第24条第4項関係（在宅勤務等の措置）					0	0.0%
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	97	78.2%	54	85.7%	38	55.1%
	則第23条第2項関係（休業期間等の通知）	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
	小計	124	100%	63	100%	69	100%
職業家庭両立推進者		374		90		87	
合計		718		267		274	

(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12件（図5-3）。
- ◆ 申立の内容をみると、育児関係では「第10条関係（育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い）」が8件（66.7%）と最も多く、次いで「第5条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業））」が2件（16.7%）（表5-3）。
- ◆ 介護関係の申立は0件であった。

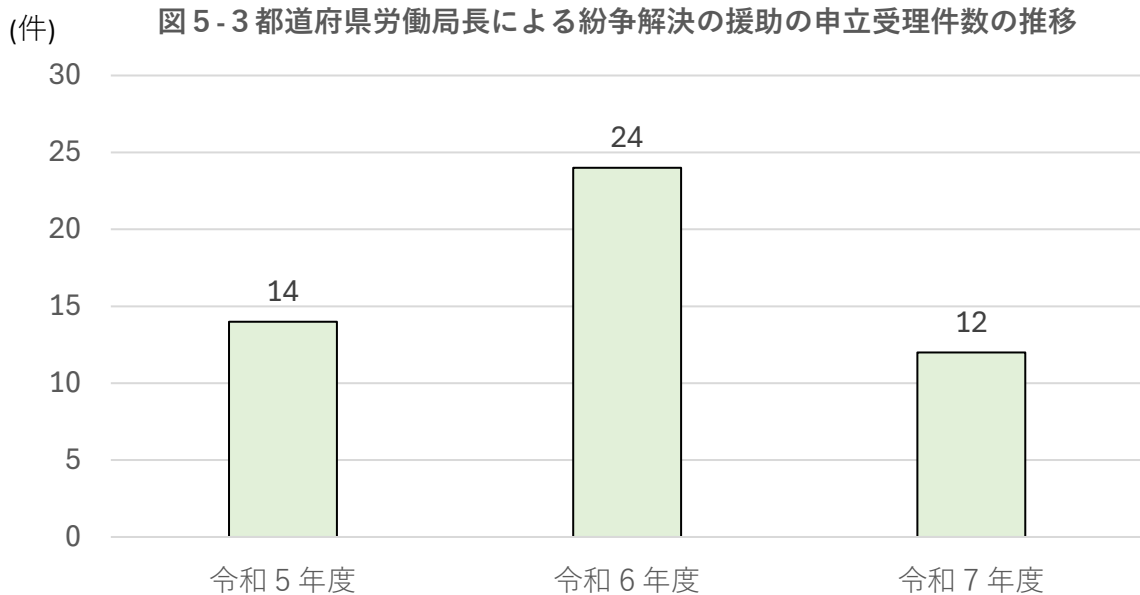


表5-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
育児関係	第5条関係（育児休業(期間雇用者の育児休業を除く)）	2	15.4%	2	8.3%	1	8.3%
	第5条関係（期間雇用者の育児休業）	0	0.0%	0	0.0%	2	16.7%
	第9条の2関係（出生時育児休業(期間雇用者の出生時育児休業を除く)）	2	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
	第10条関係（育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い）	7	53.8%	16	66.7%	8	66.7%
	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23条の3第7項関係（休業以外に係る不利益取扱い）	1	7.7%	3	12.5%	0	0.0%
	第21条第1項関係（個別周知・意向確認（休業））	0	0.0%	1	4.2%	0	0.0%
	第23条第1項、第23条第2項関係（所定労働時間の短縮措置等）	0	0.0%	1	4.2%	0	0.0%
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%
	第26条関係（労働者の配置に関する配慮）	1	7.7%	1	4.2%	0	0.0%
	小計	13	100.0%	24	100.0%	12	100.0%
介護関係	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関係（休業等に係る不利益取扱い）	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
	小計	1	100.0%	0	—	0	—
合計		14		24		12	

※0件の条項は記載なし。

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の申請受理件数は3件（図 5-4）。
- ◆ 調停の実施結果をみると、和解1件、翌年度繰越2件であった。

(件) 図5-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

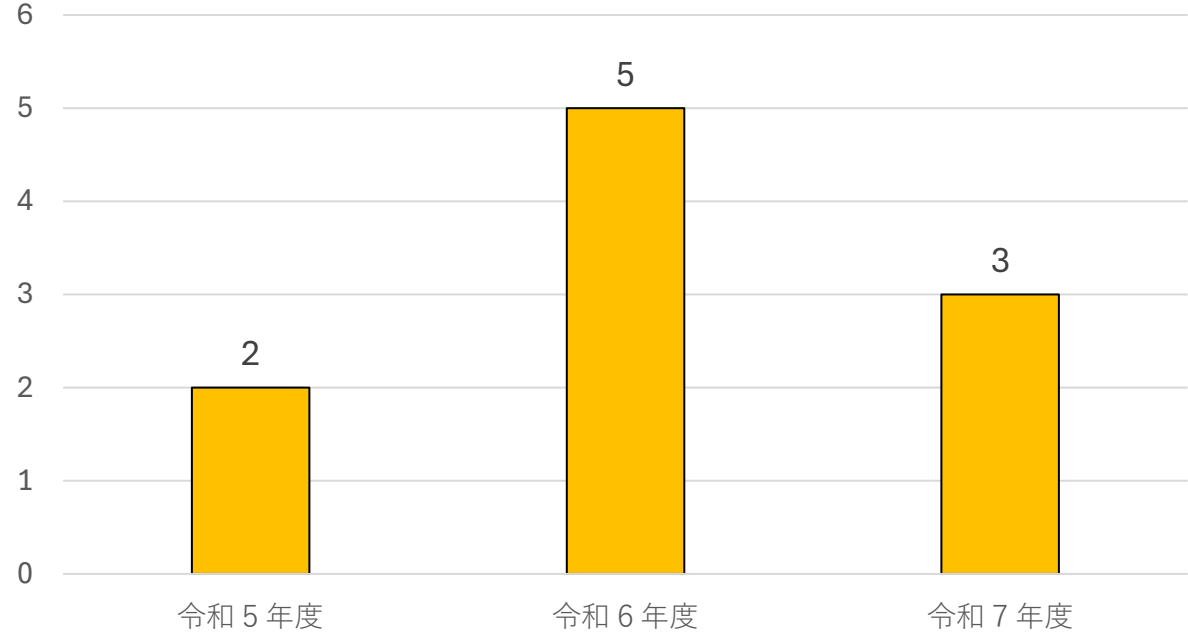


表 5-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
育児関係	第10条（育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い）	1	100.0%	2	40.0%	1	50.0%
	第17条関係（時間外労働の制限）	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
	第25条関係（ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い）	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%
	小計	1	100.0%	5	100.0%	2	100.0%
介護関係	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関係（休業等に係る不利益取扱い）	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第25条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
	小計	1	100.0%	0	—	1	100.0%
合計		2		5		3	

※ 0 件の条項は記載なし。

6 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523件（図6-1）。
- ◆ 相談内容別にみると、フリーランス・事業者間取引適正化等法第3章の就業環境整備部分に係る相談では、「中途解除等の予告・理由開示（法第16条関係）」に関する相談が最も多く124件（23.7％）、次いで「ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）」に関する相談が118件（22.6％）となっている（表6-1）。
- ◆ なお、法第2章の取引適正化部分に係る相談は67件（12.8％）となっているほか、「その他」として、本法の義務や禁止規定以外に関する問合せや他機関を案内した相談は175件（33.5％）となっている。

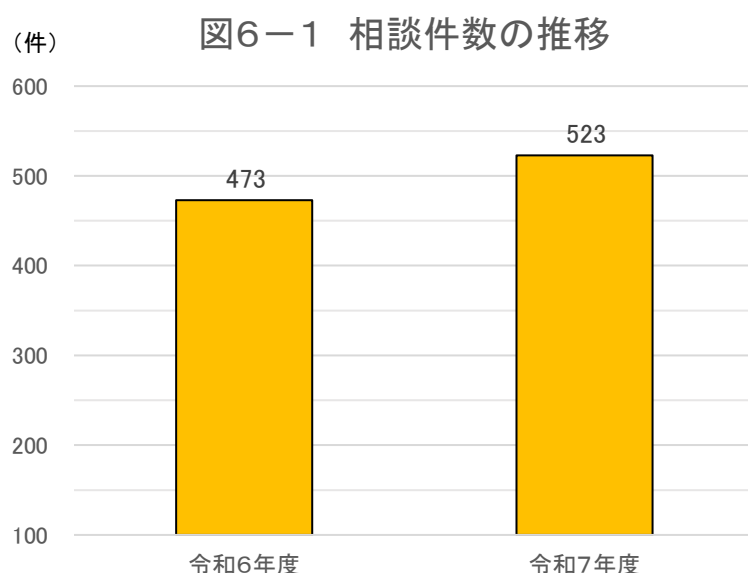


表6-1 相談内容の内訳 ※1

(件)

		令和6年度※2	令和7年度
相談内容別の件数	募集情報の的確表示 (法12条)	37 (7.8%)	23 (4.4%)
	育児介護等配慮 (法13条)	25 (5.3%)	15 (2.9%)
	ハラスメント対策に係る 体制整備 (法14条)	102 (21.6%)	118 (22.6%)
	中途解除等の予告・ 理由開示 (法16条)	104 (22.0%)	124 (23.7%)
	申出による不利益取扱い (法17条3項)	2 (0.4%)	1 (0.2%)
	取引適正化 (法第2章)	57 (12.1%)	67 (12.8%)
	その他	146 (30.9%)	175 (33.5%)
	合計	473 (100.0%)	523 (100.0%)

※1 1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合は複数の内容を件数に計上している。

※2 令和6年度は、令和6年11月1日（法施行日）から令和7年3月31日までの件数。

(2) 申出の状況（フリーランス・事業者間取引適正化等法第17条）

- ◆ 法第3章（就業環境整備）の規定に違反する事実があるとしてなされた申出の受理件数は151件、申出内容別件数の合計は176件（図6-2）。
- ◆ 申出内容別にみると、「ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）」に関する申出が最も多く71件（40.3%）、次いで「中途解除等の予告・理由開示（法第16条関係）」が59件（33.5%）となっている（表6-2）。

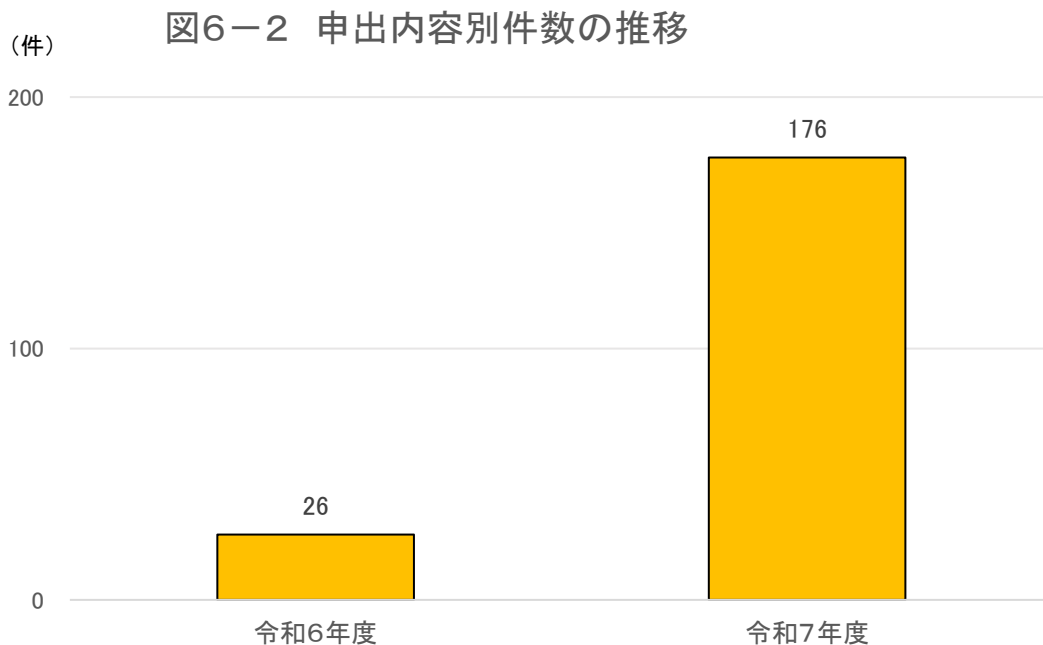


表6-2 申出内容の内訳 ※1 (件)

		令和6年度※2	令和7年度
申出受理件数		24	151
申出内容別の件数	募集情報の的確表示 (法12条)	2 (7.7%)	40 (22.7%)
	育児介護等配慮 (法13条)	2 (7.7%)	2 (1.1%)
	ハラスメント対策に係る 体制整備 (法14条)	10 (38.5%)	71 (40.3%)
	中途解除等の予告・ 理由開示 (法16条)	12 (46.2%)	59 (33.5%)
	申出による不利益取扱い (法17条3項)	0 (0.0%)	4 (2.3%)
	合計	26 (100.0%)	176 (100.0%)

※1 1回で複数の内容にまたがる申出が行われた場合は複数の内容を件数に計上している。

※2 令和6年度は、令和6年11月1日（法施行日）から令和7年3月31日までの件数。

(3) 是正指導の状況（フリーランス・事業者間取引適正化等法第22条）

- ◆ 令和7年度は505事業所を対象に調査等を行った。フリーランス・事業者間取引適正化等法違反が確認された239事業所に対し、722件の是正指導を実施（表6-3）。
- ◆ 指導事項の内容は、「ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）」が703件（97.4%）と最も多く、次いで「募集情報の的確表示（法第12条関係）」が11件（1.5%）となっている。

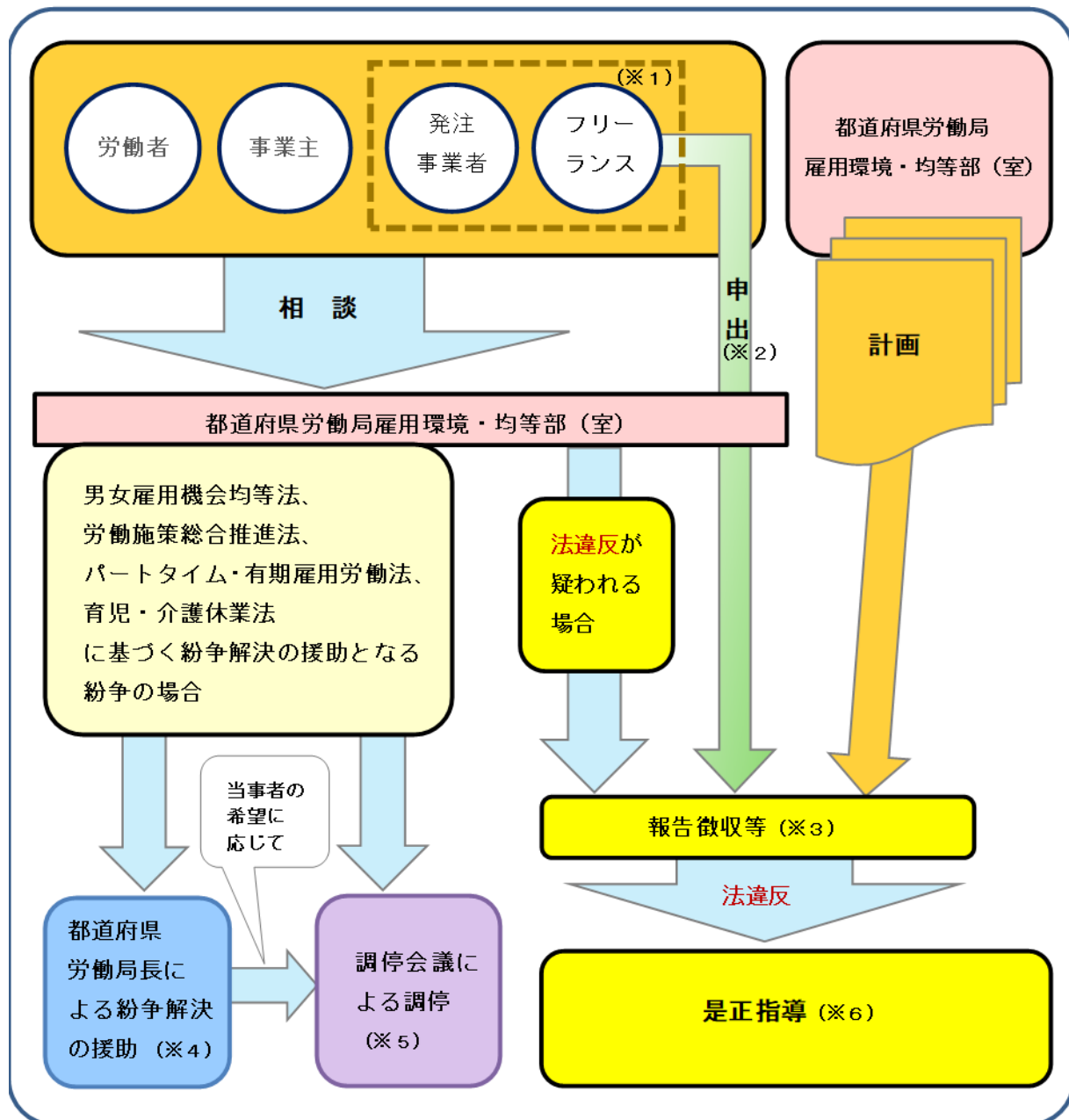
表6-3 是正指導件数の推移 (件)

		令和6年度※2	令和7年度
募集情報の的確表示 (法12条)※1	1項 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示	0 (0.0%)	11 (1.5%)
	2項 正確かつ最新の内容		0 (0.0%)
育児介護等配慮 (法13条)	1項 継続的業務委託	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	2項 継続的業務委託以外	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ハラスメント対策に係る 体制整備（法14条）	1項1号 セクシュアルハラスメント	4 (30.8%)	232 (32.1%)
	1項2号 妊娠又は出産に関するハラスメント	4 (30.8%)	238 (33.0%)
	1項3号 パワーハラスメント	4 (30.8%)	233 (32.3%)
	2項 相談等を理由とした不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)
中途解除等の予告・ 理由開示（法16条）	1項 30日前までの予告	1 (7.7%)	7 (1.0%)
	2項 理由の開示	0 (0.0%)	1 (0.1%)
申出による不利益取扱い（法17条3項）		0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計		13 (100.0%)	722 (100.0%)

※1 「募集情報の的確表示（法12条）」は、令和7年度から項別の集計方法に変更した。

※2 令和6年度は、令和6年11月1日（法施行日）から令和7年3月31日までの件数。

(参考) 【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停等の流れ(概要)】



※1 個人であるフリーランス(特定受託事業者)と、組織である発注事業者(特定業務委託事業者)の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法が制定され、令和6年11月1日に施行。厚生労働省においては、同法第3章の就業環境整備部分を所掌。

※2 特定業務委託事業者が就業環境整備に係る法違反を行っている事実がある場合、フリーランス(特定受託事業者)はその旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる制度(フリーランス・事業者間取引適正化等法第17条第1項)

※3 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度(労働施策総合推進法については「報告徴収」ではなく「報告の請求」、フリーランス・事業者間取引適正化等法については「報告及び検査」)(関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労

働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条、フリーランス・事業者間取引適正化等法第20条等)

※4 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、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（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

※5 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（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を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）

※6 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条、フリーランス・事業者間取引適正化等法第18条、第19条及び第22条等）