

報道関係者各位

平成 26 年 6 月 27 日

【照会先】

秋田労働局雇用均等室

室 長 富塚 リエ

厚生労働事務官 水野 亨

(電話) 018-862-6684

### 平成 25 年度 男女雇用機会均等法の施行状況

～セクハラに関する相談・紛争解決援助の申立が増加～

～改正男女雇用機会均等法施行規則等が 7 月 1 日よりスタート～

秋田労働局(局長 小林泰樹)は、平成 25 年度の男女雇用機会均等法に関する相談、行政指導及び紛争解決援助の状況について取りまとめましたので、公表します。

また、男女雇用機会均等法施行規則等が改正になり、7 月 1 日より施行されます。

#### (1) 相談

・男女雇用機会均等法に関する相談は 209 件(前年度 208 件)

内訳は労働者からの相談が約 2/3(64.1%)

・労働者からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 69 件、「母性健康管理」27 件、「妊娠等不利益」16 件となっており、セクシュアルハラスメントに関する相談は2年連続で前年度より増加

#### (2) 行政指導

・相談を端緒とする行政指導は 42 件

内訳は「セクシュアルハラスメント対策」(33 件)、「母性健康管理措置」(8 件)、「妊娠等不利益」(1件)

#### (3) 紛争解決援助

・「労働局長による紛争解決援助」の申立件数は7件

内訳は「セクシュアルハラスメント」が6件(前年度1件)、「妊娠等不利益」1件

・「調停」の申立件数は2件

いずれも「セクシュアルハラスメント」に関する事案で、うち1件は同性間のセクシュアルハラスメント

#### (4) 改正男女雇用機会均等法施行規則等の概要

- ・間接差別の対象範囲が拡大
- ・セクシュアルハラスメント対策の指針を改正
- ・コース別等雇用管理の指針を制定

(参考資料)

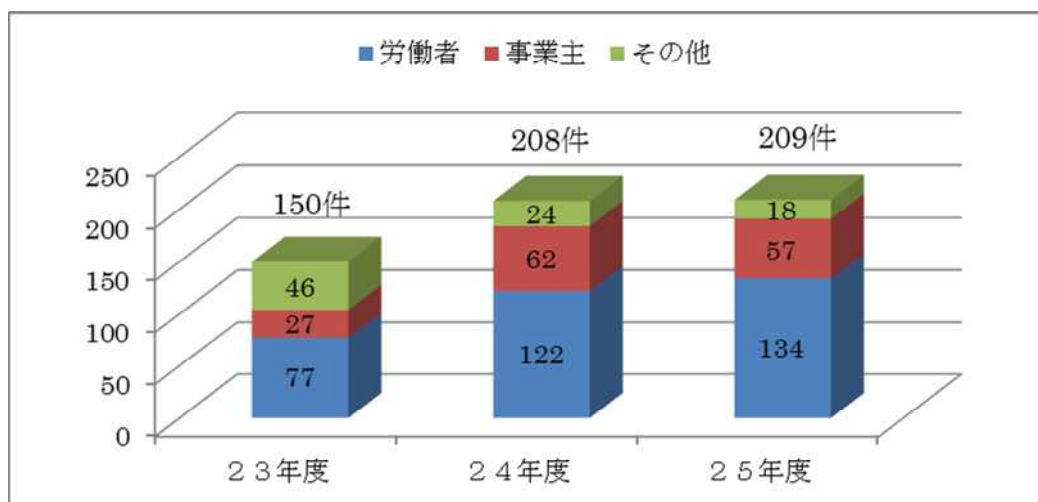
- ・男女雇用機会均等法で禁止されている「間接差別」の対象範囲が拡大します。
- ・男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし

## 1 相談の状況

相談件数は209件(前年度208件)で、前年度とほぼ同数。

相談者の内訳をみると、労働者からの相談が134件(前年度122件)で、全体の64.1%(前年度58.7%)を占めており、前年度より増加している。事業主からの相談は57件(前年度62件)、その他が18件(前年度24件)となっている。

図1 相談件数の推移



相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が101件(前年度87件)と約半数を占めており、2年連続で増加している。ついで、「母性健康管理」が41件(前年度50件)、「妊娠等不利益取扱い」が27件(前年度29件)となっている。

図2 相談内容

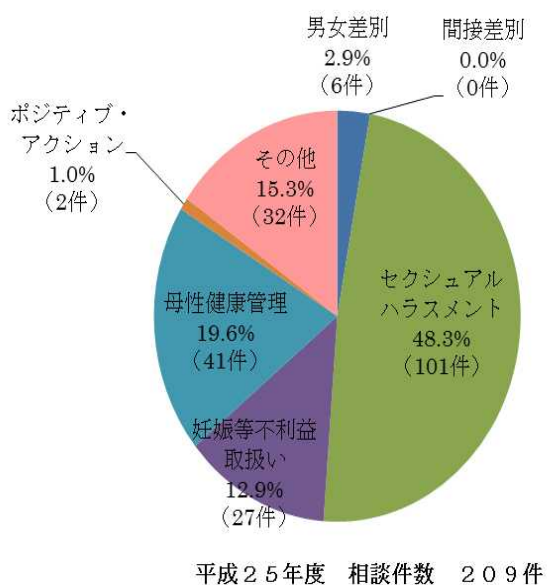
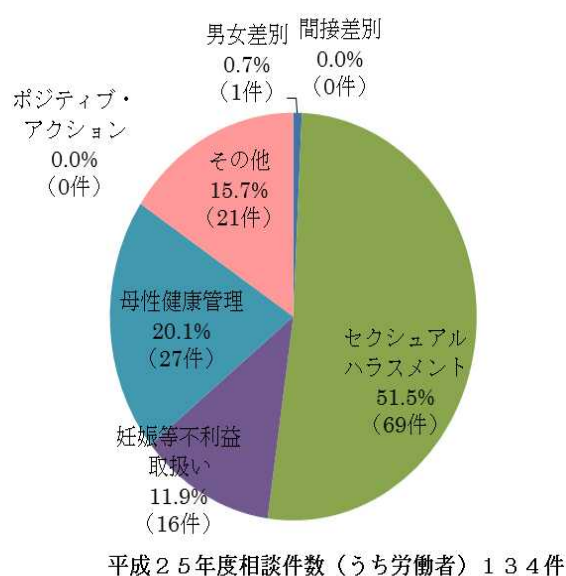


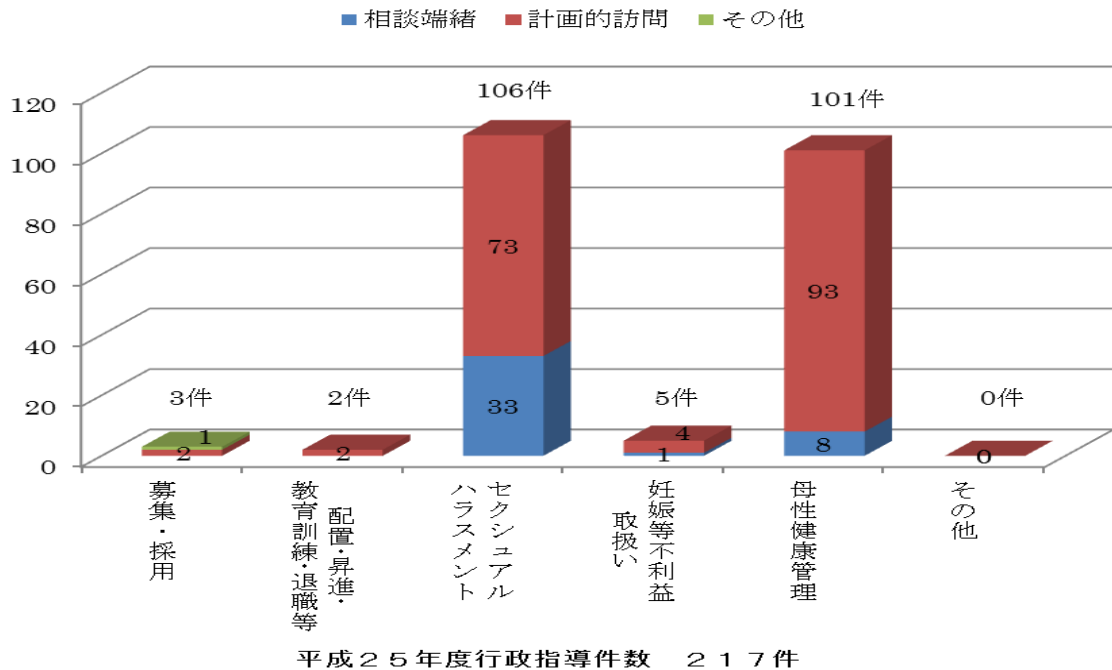
図3 労働者の相談内容



## 2 行政指導の状況

120 事業場を対象に雇用管理の実態を把握(報告徴収)し、このうち何らかの違反のあった 82 事業場に対して 217 件の行政指導を行った。

相談を端緒に報告徴収を実施した 15 事業場で 42 件の行政指導を行った。



### 【相談を端緒とする行政指導事例】

妊娠中に夜勤の免除を申し出たところ退職勧奨を受けたという労働者の相談を端緒に報告徴収を実施した事例

(行政指導)

妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の免除について就業規則等に記載し、対象者が利用しやすい環境を整備するよう助言した。また、賞与の算定にあたり、産前産後休業期間の取扱いについて、一部不利益な取扱いがあることから是正するよう指導した。

(結果)

事業主は妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の免除について規定を整備した。

賞与の算定方法が改められ、不利益取扱いが是正された。

### 3 紛争解決援助の状況

「労働局長による援助」の件数は7件、そのうち「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」が1件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが6件で、助言により4件が解決した。

「調停」は「セクシュアルハラスメント」に関するものが2件で、うち1件は双方が調停案を受諾した。

援助方法	内 容	23 年度	24 年度	25 年度
労働局長による援助	妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	7	0	1
	セクシュアルハラスメント	4	1	6
調停	セクシュアルハラスメント	2	0	2

## ① 労働局長による紛争解決援助

### ● 妊娠を理由とする不利益取扱い

期間雇用者が産前産後休業や育児休業を取得したいと事業主に申し出たところ、就業規則に記載がないため取得できないと言われ、退職の強要を受けたことに対し、産前産後休業及び育児休業の取得と継続勤務を求めて援助の申立を行った事例

### ◆ 労働局による援助

労働局職員が事業主に対して事情聴取を行い、期間雇用者であっても産前産後休業は取得できること、一定の要件をみたす期間雇用者は育児休業の対象となり、申立者は要件をみたすことを説明し、申立者の産前産後休業及び育児休業を認め、継続勤務をさせるよう助言した。

### ◆ 結果

申立者は産前産後休業及び育児休業を取得し、継続勤務できることになった。

## ② 調 停

### ● 同性間のセクシュアルハラスメント

男性労働者が同僚(男性)から受けたセクシュアルハラスメントについて事業主に相談したが、適切な対応をしてもらえず、精神的ダメージを受けたことに対し、事業主に慰謝料を求めて調停申請した事例

### ◆ 調停会議

調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聞き、検討した結果、事業主は事前のセクシュアルハラスメント対策を行っていなかったことから、当該紛争解決のため、申請者に対して、賃金1か月分相当の解決金を支払うことを内容とする調停案の受諾を勧告した。

### ◆ 結果

関係当事者双方が調停案を受諾し、調停は終了した。