



千葉労働局発表
平成22年5月28日

担	千葉労働局		
	雇用均等室		
	室長	松原	亜矢子
	室長補佐	荒井	直子
当	指導官	上野	由佳
	電話	043 - 221 - 2307	
	FAX	043 - 221 - 2308	

～ 6月は男女雇用機会均等月間です～

平成21年度男女雇用機会均等法施行状況 労働者からの相談件数大幅増加！

1 平成21年度男女雇用機会均等法施行状況のポイント (添付資料1)

千葉労働局(局長 千葉 秀木)雇用均等室では、男女雇用機会均等法に基づき、相談を受け付けるとともに、労働者と事業主との間の紛争解決の援助及び法違反企業に対する是正指導を行っているところである。

この度、平成21年度の男女雇用機会均等法の施行状況を取りまとめた。

均等法に関する相談が大幅に増加 1,226件 (平成20年度:731件)

内容は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが693件(56.5%)と最も多く、次いで、「母性健康管理」232件(18.9%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」138件(11.3%)となっている。

女性労働者からの相談は、683件(平成20年度429件)となっており、「セクシュアルハラスメント」に関するものが428件で62.7%をと6割を超え、次いで、「母性健康管理」に関するものが113件(16.5%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものが80件(11.7%)となっている。

個別紛争解決援助の件数は引き続き増加傾向！

労働局長による紛争解決援助の申立 30件(平成20年度:29件)

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が14件(46.7%)で最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが12件(40.0%)となっている。

機会均等調停会議による調停の申請 10件(平成20年度:8件)

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが8件、その他が妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものとなっている。

(テーマ) **私も会社もステップアップ**
- ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ -

厚生労働省では、男女雇用機会均等法の公布日(昭和60年6月1日)を記念して、昭和61年以降、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深めるため、広報活動を展開している。

千葉労働局では、従来から相談が多かったセクシュアルハラスメントに加え、雇用情勢の悪化に伴い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いの相談が多くなっていることから、別添パンフレット「千葉労働局雇用均等室ガイド」を作成、本月間を中心に、各種会合で周知啓発を行うとともに、当該パンフレットを配布することとしている。

(参考) 千葉労働局管内における妊娠、出産、育児休業等に係る労働者からの相談

	18年度	19年度	20年度	21年度
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	43件	60件	58件	78件
育児休業に係る不利益取扱い	43件	24件	43件	61件
合計	86件	84件	101件	139件

- 添付資料
- 1 千葉労働局における平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況
 - 2 第25回男女雇用機会均等月間実施要項
 - 3 千葉労働局雇用均等室ガイド(掲載略)

ポジティブ・アクションのシンボルマーク決定

女性の活躍推進協議会(座長 福原義春 株式会社資生堂名誉会長)は、ポジティブ・アクション認知度を高めポジティブ・アクションの取組に向けての社会的機運の醸成を図るため、企業、労使団体等がポジティブ・アクションの普及促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマークを決定しました。



シンボルマークの活用について

シンボルマークは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページからダウンロードして、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に御利用いただけます。

千葉労働局における

平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況

千葉労働局雇用均等室

(1) 雇用均等室への相談状況

均等法に関する相談は大幅増 1,226件 (平成20年度:731件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが56.5%と最多。

次いで、「母性健康管理」に関するものが18.9%、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものが11.3%と多い。

女性労働者からの相談 683件 (平成20年度:429件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが62.7%と最多。

平成21年度に、千葉労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は1,226件となっており、平成20年度(731件)に比べ、67.7ポイント増加している。

内容をみると、最も多いのはセクシュアルハラスメント(法第11条)に関するもので693件と、全体の56.5%を占めている。次いで、母性健康管理(法第12、13条)に関するもの232件(18.9%)、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)に関するものが138件(11.3%)を占めている。(表1、図1)

婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)については、138件の相談があったが、このうち135件(97.8%)は妊娠・出産等を理由としたものである。

女性労働者からの相談は683件と、平成20年度の429件に比べ、6割増となっている。内容をみると、セクシュアルハラスメント(法第11条)が428件(62.7%)次いで母性健康管理の措置等(法第12条、13条)が113件(16.5%)、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)が80件(11.7%)となっている。(図2)

表1 相談件数の推移

(件、%)

均等法(条項)	19年度	20年度	21年度
第5条関係(募集・採用)	48 (4.0)	40 (5.5)	39 (3.2)
第6条第1号関係 (配置・昇進・降格・教育訓練)	21 (1.7)	9 (1.2)	8 (0.7)
第6条第2号関係(福利厚生)	4 (0.3)	3 (0.4)	3 (0.2)
第6条第3号関係(職種・雇用形態の変更)	1 (0.1)	0 (0)	4 (0.3)
第6条第4号関係 (定年・退職・解雇・労働契約の更新)	3 (0.2)	2 (0.3)	5 (0.4)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	132 (11.0)	97 (13.3)	138 (11.3)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	750 (62.4)	410 (56.1)	693 (56.5)
第12、13条関係(母性健康管理)	147 (12.2)	109 (14.9)	232 (18.9)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	12 (1.0)	2 (0.3)	8 (0.7)
第7条関係(間接差別)	12 (1.0)	2 (0.3)	0 (0)
その他()	71 (5.9)	57 (7.8)	96 (7.8)
合計	1,201 (100.0)	731 (100.0)	1,226 (100.0)
女性労働者	543 (45.2)	429 (58.7)	683 (55.7)
男性労働者	29 (2.4)	11 (1.5)	65 (5.3)
事業主	371 (30.9)	170 (23.3)	242 (19.7)
その他	258 (21.5)	121 (16.6)	236 (19.2)

「その他」には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱いに関する相談が含まれる。

図1 相談内容の内訳

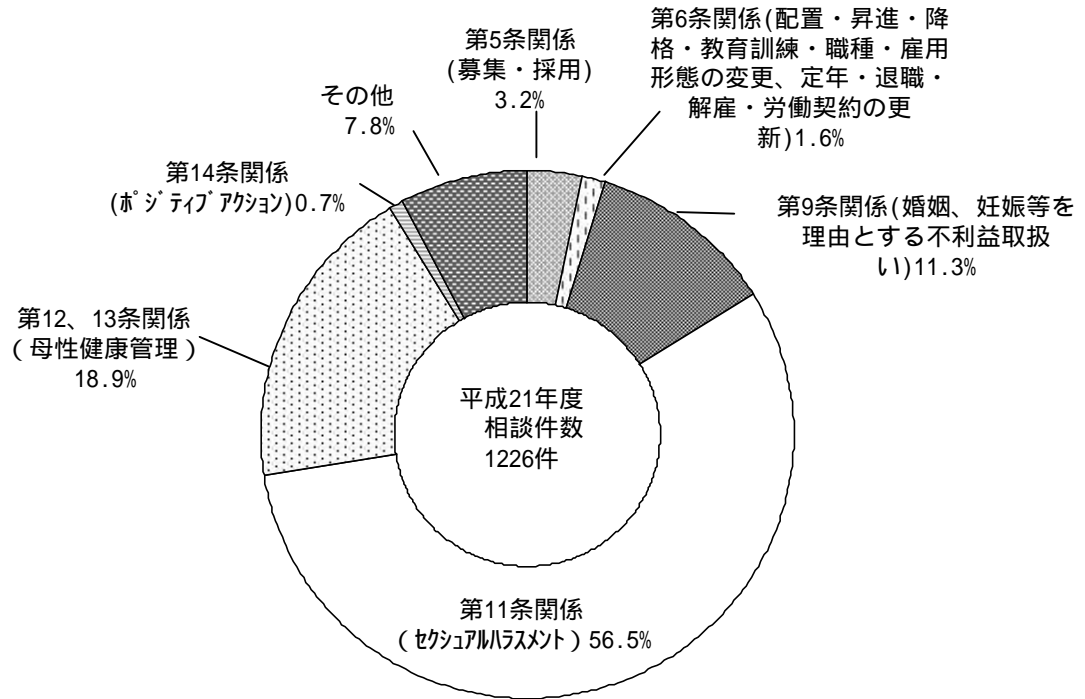
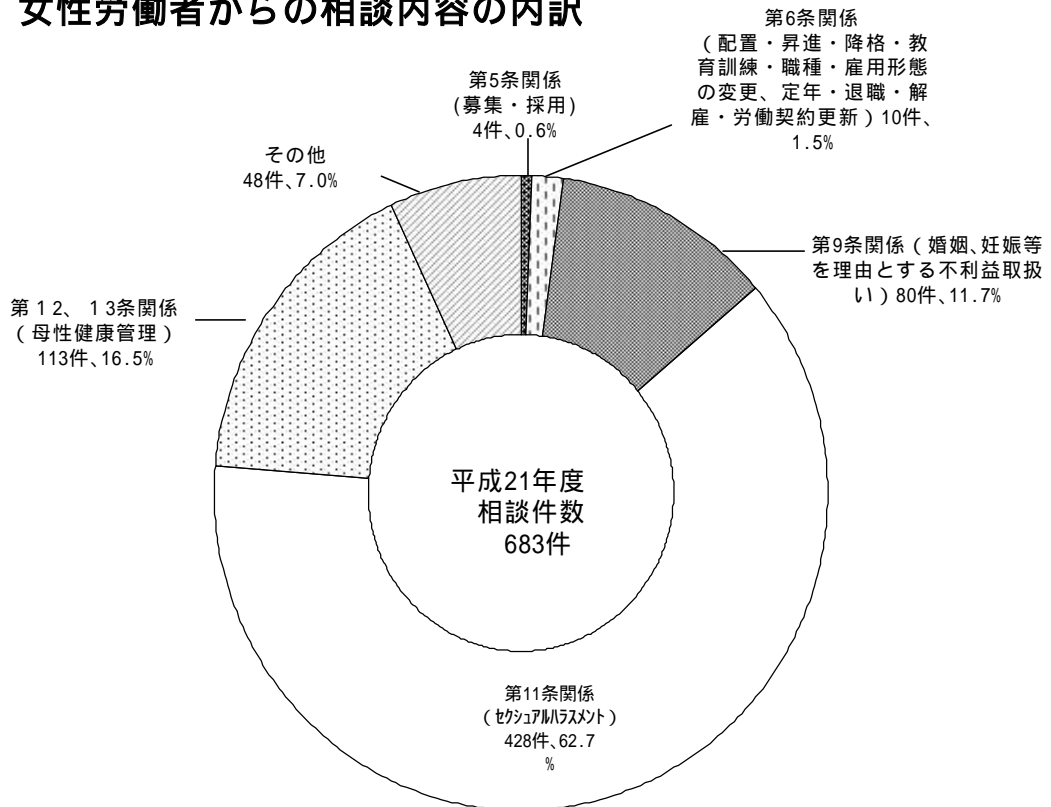


図2 女性労働者からの相談内容の内訳



「その他」には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱いに関する相談が含まれる。

(2) 個別紛争解決の援助

個別紛争解決援助の件数

労働局長による紛争解決援助 30件 - 平成20年度(29件) -
 機会均等調停会議による調停 10件 - 平成20年度(8件) -
 紛争解決の援助を終了した事案の約7割以上が解決。

労働局長による紛争解決の援助（法第17条）

平成21年度に新たになされた法第17条に基づく紛争解決援助の申立件数は30件。
 全て女性労働者からの申立によるものである。

内容を見ると、女性労働者からの妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが14件(46.7%)と最も多くなっており、次いでセクシュアルハラスメントに関するものが12件(40.0%)となっている。

表2 紛争解決の援助申立受理件数の推移

【 件、(%) 】

均等法(条項)	19年度	20年度	21年度
第5条関係 (募集・採用)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)
第6条関係 (配置・昇進、福利厚生、職種等の変更、解雇等)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1 (33.3)	7 (24.1)	14 (46.7)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	2 (66.7)	18 (62.1)	12 (40.0)
第12、13条関係 (母性健康管理)	0 (0.0)	3 (10.3)	3 (10.0)
合計	3 (100.0)	29 (100.0)	30 (100.0)

機会均等調停会議による調停（法第18条）

平成21年度になされた調停申請受理件数は10件。

全て女性労働者からの申請であり、また、内容はセクシュアルハラスメントに関するものが8件、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが2件である。

表3 調停申請件数の推移

【 件、(%) 】

均等法(条項)	19年度	20年度	21年度
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (20.0)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	1 (50.0)	8 (100.0)	8 (80.0)
合計	2 (100.0)	8 (100.0)	10 (100.0)

(3) 千葉労働局雇用均等室における制度是正指導

(均等法第29条に基づく助言等)

是正指導件数は446件

平成21年度は、125事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの均等法違反のあった123事業場に対し、446件の是正指導を行った。

指導事項としては、セクシュアルハラスメント対策に係る指導が294件(65.9%)と最も多く、次いで母性健康管理関係が138件(30.9%)となっている。

表4 是正指導件数の内容

【件、(%)】

事 項	21年度
第5条関係 (募集・採用)	10 (2.2)
第6条1号関係 (配置・昇進、降格・教育訓練)	2 (0.4)
第6条2号関係 (福利厚生)	1 (0.2)
第6条3号関係 (職種・雇用形態の変更)	0 (0.0)
第6条4号関係 (退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新)	0 (0.0)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等理由とする不利益取扱い)	1 (0.2)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	294 (65.9)
法第12条、13条関係 (母性健康管理)	138 (30.9)
合 計	446 (100.0)

(4) 千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

千葉労働局長による個別紛争解決の援助事例

<妊娠したこと等を理由とした解雇の撤回が行われた事例>

女性労働者からの申立内容

妊娠の報告をしたところ、事業主から解雇を通告された。

事業主に解雇理由を確認したところ、業績悪化によるリストラであり、妊娠を理由とした解雇ではないとの説明だったが、納得がいかない。

解雇の撤回と、継続勤務を希望する。

事業主からの事情聴取

業績の悪化に伴い、社内で大規模なリストラを行っている。

特に現在、相談者の属する部門では、集中的な人員削減を行っており、相談者についても、同様の理由で解雇を行ったもので、妊娠を理由とした解雇ではない。

(労働局長による援助内容)

経営状況、リストラの内容及び規模、申立者と同じ立場の労働者に対してのリストラの実施内容等についての説明を求める。

その結果、相談者の解雇が、リストラの一環であるとは言えず、妊娠を理由とした解雇に当たると判断し、法第9条違反の助言を行った。

(結果)

事業主は、相談者に対して解雇の取消しを通知。

相談者は、希望どおり継続勤務し、その後、産前産後休業及び育児休業を取得した。

機会均等調停会議による調停事案の概要

調停の内容のほとんどは、セクシュアルハラスメントであるが、調停事案をとりまとめると、下記のような内容が多い。

調停会議では、調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聞き、調停案の受諾を勧告している。

女性労働者からの主な申請内容

(行為者とされた者)

- ・ 上司（経営者を含む）
- ・ 同僚
- ・ 派遣先の労働者

(セクハラの内容)

- ・ 身体への接触
- ・ 食事への誘い
- ・ 執拗なメールの送付

(申請の内容)

- ・ 会社に相談したが、適切に対応してもらえず、退職を余儀なくされたので、解決金の支払いを求めたい。
- ・ 企業内で法に基づくセクシュアルハラスメント対策を講じて欲しい。

事業主の主な主張

- ・ セクシュアルハラスメントに当たるとは思わなかった。
- ・ 事実確認を行ったが、セクハラ行為が確認できなかった。
- ・ 事実確認を行い、行為者に注意する等の適切な対応をおこなっている。

調停案の主な内容

- ・ 申請者に対して解決金を支払うこと
- ・ 企業内で法に基づくセクシュアルハラスメント対策を講じること
- ・ 法に基づく再発防止策を講じること

第 25 回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取組）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目標

- （1）労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底
- （2）ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解の促進

3 テーマ

私も会社もステップアップ

～ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～

4 期間

平成22年6月1日から30日までの1か月

5 主唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

（1）周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施し、労使を始めとした社会一般の均等法及びポジティブ・アクションに対する理解を深める。

（2）協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取り組みを促すよう要請する。

（3）ポジティブ・アクション実践研修の開催

企業の人事労務担当者等を対象にポジティブ・アクションの理解を深め、具体的取り組みを進めるための研修を全国各地で年間を通して開催する（委託事業）。