



千葉労働局発表
平成23年5月31日

担	千葉労働局	
	雇用均等室	
	室長	松原 亜矢子
	室長補佐	石山 玲子
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22年度男女雇用機会均等法施行状況 紛争解決制度の利用が引き続き増加！

1 平成22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 永山 寛幸)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22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引き続き増 1,376件(平成21年度:1,226件)【全国23,496件】

内容は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが687件(49.9%)と最も多く、次いで、「母性健康管理」237件(17.2%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」127件(9.2%)となっている。

女性労働者からの相談は、646件(平成21年度683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379件で58.7%と6割近く、次いで、「母性健康管理」に関するものが92件(14.2%)、「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66件(10.2%)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 34件(平成21年度:30件)【全国579件】

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが17件(50.0%)と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが11件(32.4%)となっている。大半が女性からの申立だが、男性からの申立もあった。

機会均等調停会議による調停の申請 14件(平成21年度:10件)【全国75件】

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが12件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが2件となっている。大半が労働者側からの申請だが、事業主からの申請もあった。

(テーマ) 意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！

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、均等法の周知徹底及び履行確保のため、相談の多いセクシュアルハラスメント、震災等の影響も含め厳しい経営環境の中での妊娠・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に迅速・的確に対応することとしている。

また、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進に向けた、周知・広報活動等を実施する。具体的には別添パンフレット「千葉労働局雇用均等室ガイド」や各種資料を、本月間を中心に配布し、周知啓発を行うこととしている。

なお、取組みの一環として今年度より、セクシュアルハラスメント対策指導員が、労働者等からの相談だけでなく事業主等への啓発や社内研修の実施、事業主がセクハラ対策に取り組むための具体的なアドバイス等も行うこととしている。

- 添付資料
- 1 千葉労働局における平成 22 年度男女雇用機会均等法の施行状況
 - 2 第 26 回男女雇用機会均等月間実施要綱
 - 3 セクハラ防止対策研修のご案内
 - 4 私も会社も ステップアップ
- <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200001dl16.html>

千葉労働局における 平成 22 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引き続き増 1,376 件 (平成 21 年度: 1,226 件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが 49.9%と最多。

次いで、「母性健康管理」に関するものが 17.2%、「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 9.2%と多い。

女性労働者からの相談 646 件 (平成 21 年度: 683 件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが 58.7%と最多。

平成 22 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 1,376 件となっており、平成 21 年度 (1,226 件) に引き続き増加している。

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 687 件と、全体の 49.9%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 237 件 (17.2%)、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 127 件 (9.2%) となっている。(表 1、図 1)

また、その他の項目が大幅に増加しているが、産前産後休業や軽易業務への転換に係る相談等、妊娠に係る相談が多く含まれている。

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、127 件の相談があったが、このうち 126 件 (99.2%) 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 646 件と、平成 21 年度の 683 件より、少し減少したものの、全体の 46.9%を占める。

内容をみると、セクシュアルハラスメント (法第 11 条) が 379 件 (58.7%)、次いで母性健康管理の措置等 (法第 12 条、13 条) が 92 件 (14.2%)、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (法第 9 条) が 66 件 (10.2%) となっている。(図 2)

表1 相談件数の推移

(件、%)

均等法(条項)	20年度	21年度	22年度
第5条関係(募集・採用)	40 (5.5)	39 (3.2)	46 (3.3)
第6条第1号関係 (配置・昇進・降格・教育訓練)	9 (1.2)	8 (0.7)	12 (0.9)
第6条第2号関係(福利厚生)	3 (0.4)	3 (0.2)	1 (0.1)
第6条第3号関係(職種・雇用形態の変更)	0 (0)	4 (0.3)	2 (0.1)
第6条第4号関係 (定年・退職・解雇・労働契約の更新)	2 (0.3)	5 (0.4)	3 (0.2)
第7条関係(間接差別)	2 (0.3)	0 (0)	1 (0.1)
第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	97 (13.3)	138 (11.3)	127 (9.2)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	410 (56.1)	693 (56.5)	687 (49.9)
第12、13条関係(母性健康管理)	109 (14.9)	232 (18.9)	237 (17.2)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	2 (0.3)	8 (0.7)	20 (1.5)
その他()	57 (7.8)	96 (7.8)	240 (17.4)
合計	731 (100.0)	1,226 (100.0)	1,376 (100.0)
女性労働者	429 (58.7)	683 (55.7)	646 (46.9)
男性労働者	11 (1.5)	65 (5.3)	49 (3.6)
事業主	170 (23.3)	242 (19.7)	398 (28.9)
その他	121 (16.6)	236 (19.2)	283 (20.6)

「その他」には、産後休業等の労働基準法に関するもの、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

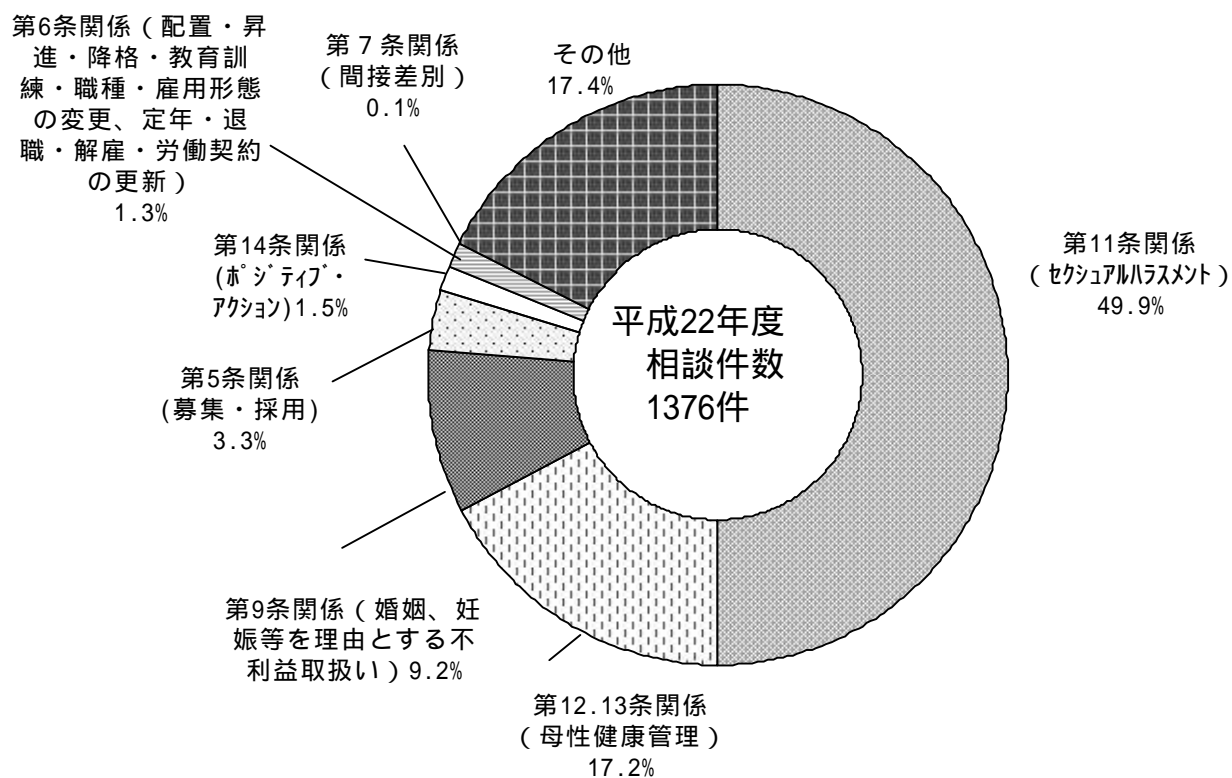
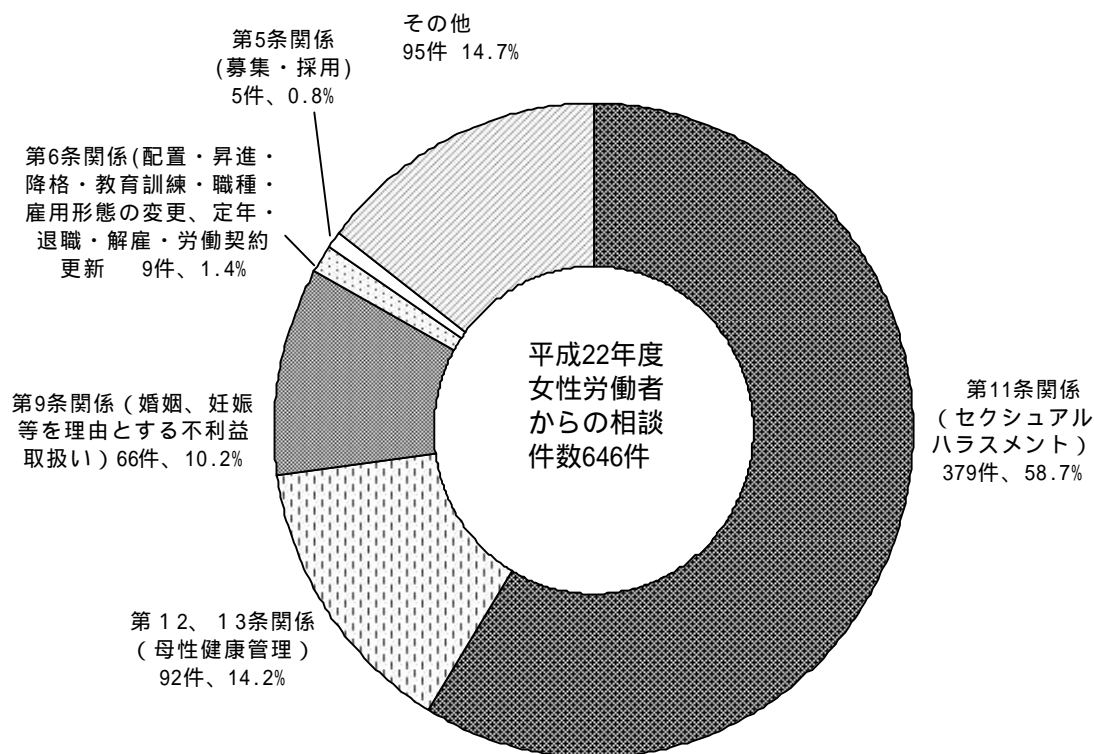


図2 女性労働者からの相談内容の内訳



「その他」には、産前産後休業、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 34 件 - 平成 21 年度(30 件) -

機会均等調停会議による調停 14 件 - 平成 21 年度(10 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 22 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 34 件。女性労働者からの申立が大半であるが、男性からの申立もあった。

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが 17 件(50.0%)と最も多くなっており、次いで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 11 件(32.4%)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）	20 年度	21 年度	22 年度
第 5 条関係 (募集・採用)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (2.9)
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)	1 (3.3)	2 (5.9)
第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	7 (24.1)	14 (46.7)	11 (32.4)
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	18 (62.1)	12 (40.0)	17 (50.0)
第 12、13 条関係 (母性健康管理)	3 (10.3)	3 (10.0)	3 (8.8)
合 計	29 (100.0)	30 (100.0)	34 (100.0)

機会均等調停会議による調停（法第 18 条）

平成 22 年度になされた調停申請受理件数は 14 件。

女性労働者からの申請が大半だが、事業主からの申請もあった。

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが 12 件、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが 2 件であった。

表 3 調停申請件数の推移

【 件、(%) 】

均等法（条項）	20 年度	21 年度	22 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)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (14.3)
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	8 (100.0)	8 (80.0)	12 (85.7)
合 計	8 (100.0)	10 (100.0)	14 (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 346 件

平成 22 年度は、97 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 95 事業所に対し、346 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 214 件 (61.8%) と最も多く、次いで母性健康管理関係が 126 件 (36.4%) となっている。

表 4 是正指導件数の内容

【 件、(%) 】

事 項	22 年度
第 5 条関係 (募集・採用)	2 (0.6)
第 6 条 1 号関係 (配置・昇進、降格・教育訓練)	4 (1.2)
第 6 条 2 号関係 (福利厚生)	0 (0.0)
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)	0 (0.0)
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	214 (61.8)
法第 12 条、13 条関係 (母性健康管理)	126 (36.4)
合 計	346 (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

< 妊娠後に母性健康管理措置を取得したことを理由に退職の勧奨が行われた事例 >

女性労働者からの申立内容

妊娠の報告をし、直後に主治医から切迫流産の診断を受け、母性健康管理の措置として、休業を申請したところ、母性健康管理措置の終了後も自宅待機を命じられ、その後、事業主から退職勧奨を受けた。

相談者としては母性健康管理の措置の取得をしつつ、継続勤務を希望する。

事業主からの事情聴取

相談者の従事する業務では、重量物を持つ作業や、深夜時間帯の勤務がある。他に申立者が従事できるような、軽易業務もなく、無給での自宅待機を求めるしかない状況である。

(労働局長による援助内容)

申立者への退職勧奨や自宅待機は、妊娠を理由とした不利益取扱いに当たる可能性が高いことを説明。

申立者の行える業務について、主治医とも相談の上、母性健康管理措置の実施により、継続勤務を行えるよう助言した。

(結果)

事業主は、申立者に対して自宅待機命令を解除。

申立者は、主事医の指導を受け、可能な業務と必要な母性健康管理措置について、事業主に対し、書面で提出。事業主は申立者が実施可能な業務を洗い出し、軽易業務に転換すること等により、継続勤務ができることとなった事案。

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)

- ・ 経営者（社長、役員等）
- ・ 上司
- ・ 同僚

(セクハラの内容)

- ・ 身体への不必要な接触
- ・ 性的行為や関係の強要
- ・ セクハラを拒否したことによるいじめや嫌がらせ など

(申請の内容)

- ・ 相談窓口もなく、会社に相談したが、適切に対応してもらえず、退職せざるを得なくなったので、解決金の支払いを求めたい。
- ・ セクシュアルハラスメントの再発防止対策を求める。

事業主の主な主張

- ・ セクハラに関する相談もなく、セクシュアルハラスメントがあるという認識がなかった。
- ・ 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行っている。

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 26 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 25 年が経過し、四半世紀という節目を迎える。この間、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かつ積極的な取組）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) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

3 テーマ

意識が変われば職場が変わる！ 職場が変われば未来が変わる！

4 期 間

平成 23 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

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ため、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する。

(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組を促すよう要請する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

実質的な男女均等取扱いの実現のため、都道府県労働局雇用均等室において、均等法及びポジティブ・アクションの趣旨・内容の徹底等のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

(4) 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、具体的取組を進めるための研修及び相談会を全国各地で年間を通して開催する（委託事業）。

セクハラ防止対策研修のご案内

『これってセクハラじゃないのかしら?』、
『セクハラって言われないためには、何に注意すればいいんだろう?』

セクシュアルハラスメントは従業員個人の問題ではありません。従業員全員が共通認識を持ち、職場全体で取り組むことが、セクハラの実害防止につながります。

セクハラのない、誰もが安心して働ける職場づくりのために、雇用均等室のセクハラ対策指導員が事業所からの要望に応じ、無料で研修を実施します。

社内の勉強会、研修にご活用ください。お問い合わせは、雇用均等室まで。

目的

セクシュアルハラスメントが人権や働く権利を奪うものであることを理解し、職場でセクハラ防止に取り組む必要性を一人ひとりが十分に認識する

対象

事業主、人事労務担当者、管理職、一般社員、その他

内容

1. セクハラにあたる言動とその影響
セクハラにあたる具体例
セクハラ判断基準
被害者、加害者、会社それぞれに与える影響
2. セクハラ定義と法で事業主に求められる措置
セクハラ定義とは?
男女雇用機会均等法指針の9項目とは?
3. セクハラを起こさないためには
職場のセクハラは個人の問題ではなく組織の問題
雇用均等室、紛争解決援助制度の利用

私たちの職場で
セクハラはぜったいに許さない!!



【 問い合わせ先 】

- セクシュアルハラスメント対策指導員による労働者からの相談も受付ています -
プライバシー保護 相談は無料 事前にお電話でご予約ください

千葉労働局雇用均等室

〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎 043-221-2307 Fax 043-221-2308