



千葉労働局発表
平成23年11月29日

担当	千葉労働局 雇用均等室
	室長 松原 亜矢子 指導官 上野 由佳 " 居石 淳子 電話 043-221-2307 FAX 043-221-2308

平成23年度上半期：紛争解決援助制度の利用状況 ～あなたの会社のセクハラ防止対策は万全ですか？～

1 平成23年度上半期 雇用均等室 紛争解決援助制度の利用状況(添付資料1,2)

千葉労働局(局長 永山 寛幸)雇用均等室では、各種相談を受け付けるとともに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、労働者と事業主との間の紛争解決の援助(資料2参照)を行っており、この度、平成23年度の上半期の利用状況を取りまとめました。

個別紛争解決援助の件数は引き続き増加傾向！

相談件数

- ・男女雇用機会均等法関連 678件(うち労働者からの相談：349件)
- ・育児・介護休業法関連 669件(うち労働者からの相談：126件)

労働局長による紛争解決援助の申立 24件【前年同期：26件、平成22年度：44件】

- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 23件【平成22年度：34件】
- ・育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度 1件【平成22年度：10件】

内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが13件(54.2%)と最も多くなっており、ついで妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが9件(37.5%)と、併せて9割を超える。

機会均等調停会議による調停の申請 3件【前年同期：8件、平成22年度：14件】

内容は、全てセクシュアルハラスメントに関するものとなっている。

均等法関係の紛争解決援助制度の利用状況は、労働局長による紛争解決援助制度と調停の累計でみると26件であり、前年同期28件と比べ、ほぼ同水準で推移している。

2 セクシュアルハラスメント防止対策等の実施について (添付資料3,4,5)

千葉労働局では、例年、年末から年度末にかけて、セクシュアルハラスメントや妊娠や育児休業等を理由とする解雇・不利益取扱いに関する相談が増加することから、セクシュアルハラスメント防止対策、妊娠・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止についての周知を行うこととしています。

別添資料3-5について、あらゆる機会に周知、啓発を行うこととしています。また、今年度より企業等の研修にセクシュアルハラスメント対策指導員を派遣しています。

- (添付資料一覧) 資料 1 千葉労働局における平成23年度上半期の紛争解決援助制度の利用状況
資料 2 セクハラ防止対策は万全ですか！？
資料 3 セクハラ防止対策研修のご案内
資料 4 事業主の皆様へ

千葉労働局における 平成23年度上半期の紛争解決援助制度の利用状況

千葉労働局雇用均等室

< 相談件数 >

- ・男女雇用均等法関連 678件（うち労働者からの相談：349件）
- ・育児・介護休業法関連 669件（うち労働者からの相談：126件）

< 個別紛争解決援助の件数 >

労働局長による紛争解決援助 24件

- ・男女雇用機会均等法関係 23件【前年同期（20件）、平成22年度（34件）】
 - ・育児・介護休業法関係 1件【前年同期（6件）、平成22年度（10件）】
 - 機会均等調停会議による調停 3件【前年同期（8件）、平成22年度（15件）】
- 紛争解決の援助を終了した事案の約7割以上が解決。

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）

平成23年度上半期に新たになされた紛争解決援助の申立件数は23件。

全て女性労働者からの申立であった。

内容を見ると、セクシュアルハラスメントに関するものが13件で56.5%と最も多く、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9件で39.1%となっている。

表1 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助申立受理件数の推移

【件、（%）】

男女雇用機会均等法（条項）	20年度	21年度	22年度	23年度 （上半期）
第5条関係 （募集・採用）	1 （3.4）	0 （0.0）	1 （2.9）	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）	1 （3.3）	2 （5.9）	0 （10.0）
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）	9 （39.1）
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）	13 （56.5）
第12、13条関係 （母性健康管理）	3 （10.3）	3 （10.0）	3 （8.8）	1 （4.3）
合 計	29 （100.0）	30 （100.0）	34 （100.0）	23 （100.0）

2. 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）

平成 23 年度上半期に新たになされた紛争解決援助の申立件数は 1 件。

内容は、育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いに関するものである。

表 2 育児・介護休業法に関する紛争解決の援助申立受理件数の推移

【 件、（%）】

育児・介護休業法（条項）	21 年度 （下半期）	22 年度	23 年度 （上半期）
第 5 条関係 （育児休業の取得）	0 （0.0）	2 （20.0）	0 （0.0）
第 10 条関係 （育児休業取得を理由とする不利益取扱い）	3 （100.0）	5 （50.0）	1 （100.0）
第 23 条関係 （勤務時間短縮等の措置）	0 （0.0）	1 （10.0）	0 （0.0）
第 26 条関係 （配置配慮）	0 （0.0）	2 （20.0）	0 （00.0）
合 計	3 （100.0）	10 （100.0）	1 （100.0）

当該制度は、育児・介護休業法改正により、平成 21 年 9 月 30 日から施行された。

3. 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）

平成 23 年度上半期になされた調停申請受理件数は 3 件。

全て女性労働者からの申請であり、内容についてはセクシュアルハラスメントに関するものである。

表 3 機会均等調停申請件数の推移

【 件、（%）】

男女雇用機会均等法（条項）	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度 （上半期）
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）	0 （0.0）
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）	3 （100.0）
合 計	8 （100.0）	10 （100.0）	14 （100.0）	3 （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

(1) 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、産休及び育児休業を取得したいと申し出を行った直後から、人事担当者から自主退職をするよう求められるようになった。申立者が拒否したところ、退職届の様式が送られてきた。その後も継続勤務の意向を伝えたところ、解雇通知書が交付された。

申立者は、解雇理由は妊娠以外に考えられないとして、解雇の撤回を求めた事案。

事業主からの事情聴取

妊娠による不利益ではなく、労働者の業務遂行能力が欠けているためである。また、協調性がなく、同僚とトラブルを起すなど、問題のある社員であった。今回の解雇は、妊娠とは全く関係のないものである。

(労働局長による援助内容)

労働者の勤怠についての評価表等の資料及び、労働者に対して事業主がどのような説明を行っているかの確認を行った。

その結果、解雇は、労働者の業務遂行能力の不足による指摘、指導であるとまでは言えず、妊娠を理由とした不利益取扱いに当たる可能性が高いと判断し、法第 9 条違反の助言を行った。

(結果)

事業主は、相談者に対して書面で、解雇を撤回。

相談者は、産前・産後休業、育児休業を取得し、継続勤務できることとなった。

(2) 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、事実確定を行うものではないが、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（先輩や教育担当者を含む）

(セクハラの内容)

- ・不必要な身体への接触。
- ・抱きつかれたり、キスされた。
- ・食事への誘い等、交際の強要。また誘い等を断った後のいじめや嫌がらせ。
- ・食事や旅行への誘い、好意を持っている等の内容のメールが送付されてくる。

(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、働けなくなった逸失利益として解決金の支払いを求めたい。
- ・会社に謝罪や行為者の処分を求めたい。
- ・セクシュアルハラスメントが理由のメンタル不全のため通院。
通院費等の支払いを求めたが対応して貰えないので、適切な対応を求める。
- ・セクシュアルハラスメントの再発防止対策を徹底して欲しい。

事業主の主な主張

- ・申請者が行為者に好意を持っているのではないかという証言も多く、社内恋愛であり、セクシュアルハラスメントに当たるとは思わなかった。
- ・事業主として事実確認を行ったが、行為者がセクハラ的事实を否定するなどセクハラ行為が確認できなかったため、対応が出来なかった。
- ・事業主としては事実確認を行い、行為者と申請者の間に入り適切な対応を行った。

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。

セクハラ防止対策は万全ですか！？

例年、年末から年始にかけての時期には、忘年会や新年会等でのセクシュアルハラスメントの相談が多くなっています。

次のような行為もセクシュアルハラスメントに当たりますので、ご注意ください。



< チェック！ >

職場や宴会で不必要に人の身体に触る。

宴会でお酌やデュエットを強要する。

職場や宴会で性的な冗談を言ったり、個人的な性的体験を話題にする。

帰宅に際し、不必要に同行したり、帰路以外の場所（他の飲食店、ホテル等）に誘う。

上司（同僚）が仕事上の必要性がないのに、メールアドレスを聞き、プライベートなメールを送ってくる。

勤務時間外の「宴会」等でも、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等によって、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

会社は、セクシュアルハラスメントについての相談を受けた場合には、相談に対しその内容や状況に応じ適切に対応できるようにする必要があります

日頃から、セクシュアルハラスメントを防止するためにチラシ、ポスター等を作成し、パート、アルバイト、期間雇用者や派遣労働者等も含め、全ての従業員に周知・啓発を行いましょう。

セクハラ対策指導員による相談や研修を実施しています。

日時：9：00～17：00 来局の場合は、事前にお電話でご予約をお願いします。

場所：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 1階

(TEL) 043-221-2307 (FAX) 043-221-2308

我が社は、セクシュアルハラスメントを許しません！！

(株) 代表取締役社長

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷ける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。**
- 全ての社員は、職場内において次の各号に掲げる行為を行ってはなりません。**
 - 性的な冗談、からかい、質問
 - わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
 - 性的な噂の流布
 - 身体への不必要な接触
 - 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害させる行為。
 - 交際、性的な関係の強要
 - 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取り扱い
 - その他、他人に不快感を与える性的な言動 など
- この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の方等も含みます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。**
- 相談窓口**

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し事案に対処します。

課 (内線、アドレス) (女性)

課 (内線、アドレス) (男性)

××外部相談窓口 職務××の×××(電話×××)(女性)

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、**プライバシーを守って対応**しますので安心してご相談ください。
- 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合は、以下の内容を総合的に判断し、処分を決定します。**
 - 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - 当事者同士の関係(職位等)
 - 被害者の対応(告訴等)・心情等
- 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。**

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、セクハラ未然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

事業主の皆様へ

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)

具体的には

経営環境が悪化している場合であっても、労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等()を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例は裏面のとおりですので、事業主の皆様におかれましては、解雇その他不利益な取扱いが禁止されていることを認識の上、これらの取扱いをしないようご留意下さい。

の内容は以下のとおりです。

妊娠したこと、出産したこと、母性健康管理措置を求めたこと又は受けたこと、坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと、産前休業を請求し、休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと、妊娠中の女性が軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと、妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求し、又は労働しなかったこと、育児時間を請求し、又は取得したこと、

妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと、育児休業申出をしたこと又は休業したこと、介護休業申出をしたこと又は休業したこと、看護休暇、介護休暇申出をしたこと又は取得をしたこと、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を申し出たこと又は利用したこと。

産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は、禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。(労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条第4項)



(禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例)

解雇すること。

期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

* 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。

不利益な自宅待機を命ずること。

降格させること。

減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

不利益な配置の変更を行うこと。

* 産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職につけないことを含みます。

就業環境を害すること。

派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

注 これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。

～ については、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成 18 年厚生労働省告示第 614 号)より。また、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 21 年厚生労働省告示第 509 号)には ～ を例示として記載。

詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-263-1220	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-234-5928	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		