



千葉労働局発表
平成24年5月31日

担	千葉労働局
	雇用均等室
当	室長 松原亜矢子
	室長補佐 石山 玲子
	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23年度男女雇用機会均等法施行状況
紛争解決援助制度の利用はセクハラ事案が最多

1 平成23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 絹谷 國雄）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23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は、ほぼ横ばい 1,340件（平成22年度：1,376件）【全国23,303件】

内容は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが681件（50.8%）と最も多く、次いで、「母性健康管理」233件（17.4%）、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」140件（10.4%）となっている。

女性労働者からの相談は、659件（平成22年度646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**57.5%**と6割近く、次いで、「母性健康管理」に関するものが97件（14.7%）、「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86件（13.1%）となっている。

◆紛争解決援助制度の利用はセクハラ事案が最多

○労働局長による紛争解決援助の申立 37件（平成22年度：34件）【全国610件】

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが21件（56.8%）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15件（40.5%）となっている。全て女性労働者からの申立であった。

○機会均等調停会議による調停の申請 6件（平成22年度：14件）【全国78件】

内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが5件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが1件となっている。全て労働者側からの申請であった。

(テーマ) **眠らせていませんか？ あなたの職場の女性の力
～ ポジティブ・アクションで男女が活躍 ～**

ポジティブ・アクションの周知・広報活動を実施

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、実質的な男女均等取扱いを実現するために、ポジティブ・アクション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ための周知・啓発活動を実施する。

具体的には、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・広報活動として、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。

企業のセクハラ対策を支援

相談の多いセクシュアルハラスメント対策についても、引き続き雇用均等指導員(セクハラ対策担当)を中心に、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 23 年度男女雇用機会均等法の施行状況
 - 2 第 27 回男女雇用機会均等月間実施要綱
 - 3 私も会社も ステップアップ
 - 4 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
 - 5 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！
 - 6 千葉労働局雇用均等室ガイド

注) 3～6 資料添付略

千葉労働局における 平成 23 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、ほぼ横ばい 1,340 件（平成 22 年度：1,376 件）
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」に関するものが 50.8%と最多。
次いで、「母性健康管理」に関するものが 17.4%、「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 10.4%と多い。
- ◆ 女性労働者からの相談 659 件（平成 22 年度：646 件）
「セクシュアルハラスメント」に関するものが 57.5%と最多。

- 平成 23 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 1,340 件となっており、平成 22 年度の 1,376 件に比べ若干減少している。
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 681 件と、全体の 50.8%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 233 件（17.4%）、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 140 件（10.4%）となっている。（表 1、図 1）
また、その他の項目が高い割合であるが、産前産後休業や軽易業務への転換に係る相談等、妊娠に係る相談が大半を占めている。
- 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、140 件の相談があったが、全て妊娠・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 659 件と、平成 22 年度の 646 件より、少し増加し、全体の 49.2%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（57.5%）、次いで母性健康管理の措置等（法第 12 条、13 条）が 97 件（14.7%）、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（法第 9 条）が 86 件（13.1%）、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	23年度
第5条関係(募集・採用)	40 (5.5)	39 (3.2)	46 (3.3)	54 (4.0)
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)	1 (0.1)
第6条第2号関係(福利厚生)	3 (0.4)	3 (0.2)	1 (0.1)	2 (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)	0 (0.0)
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)	3 (0.2)
第7条関係(間接差別)	2 (0.3)	0 (0)	1 (0.1)	2 (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)	140 (10.4)
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)	681 (50.8)
第12、13条関係(母性健康管理)	109 (14.9)	232 (18.9)	237 (17.2)	233 (17.4)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	2 (0.3)	8 (0.7)	20 (1.5)	18 (1.3)
その他(※)	57 (7.8)	96 (7.8)	240 (17.4)	206 (15.4)
合 計	731 (100.0)	1,226 (100.0)	1,376 (100.0)	1,340 (100.0)
女性労働者	429 (58.7)	683 (55.7)	646 (46.9)	659 (49.2)
男性労働者	11 (1.5)	65 (5.3)	49 (3.6)	38 (2.8)
事業主	170 (23.3)	242 (19.7)	398 (28.9)	370 (27.6)
その他	121 (16.6)	236 (19.2)	283 (20.6)	273 (20.4)

※「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

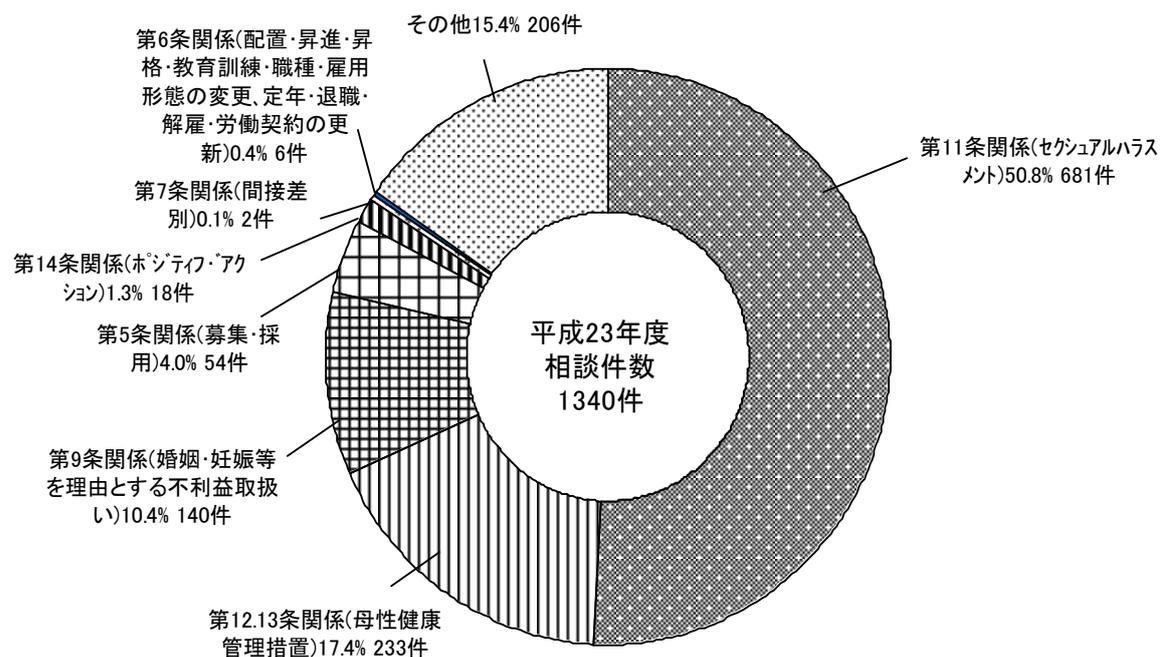
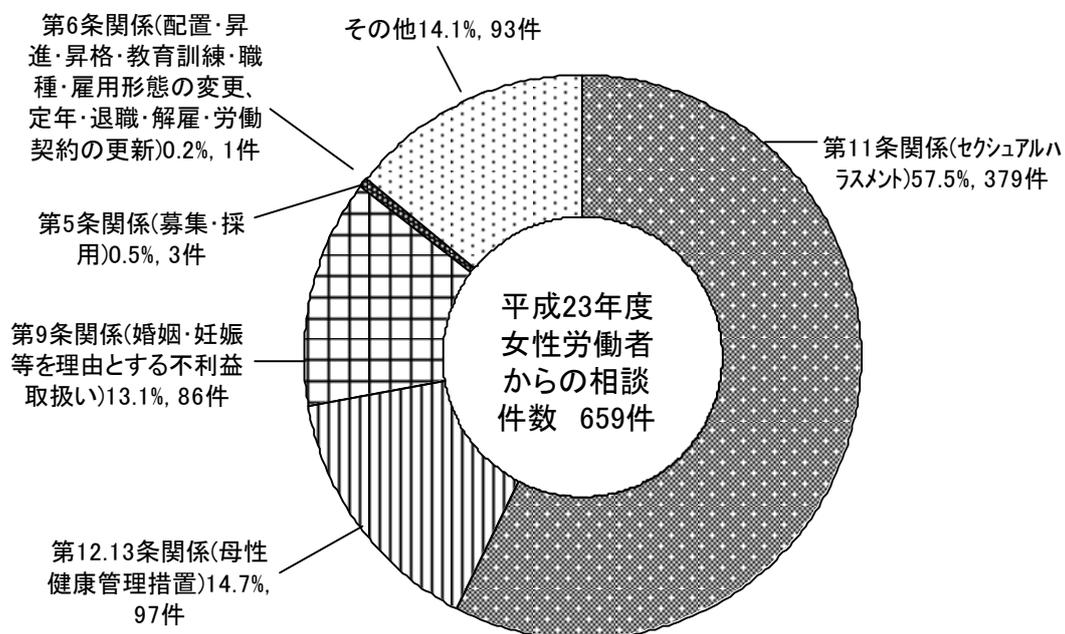


図2 女性労働者からの相談内容の内訳



※「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 37 件 — 平成 22 年度(34 件) —
- ◆ 機会均等調停会議による調停 6 件 — 平成 22 年度(14 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（法第 17 条）

- 平成 23 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 37 件。
- 全て女性労働者からの申立であった。
- 内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが 21 件(56.8%)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 15 件(40.5%)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	23 年度
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 (0.0)
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)	15 (40.5)
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)	21 (56.8)
第 12、13 条関係 （母性健康管理）	3 (10.3)	3 (10.0)	3 (8.8)	1 (2.7)
合 計	29 (100.0)	30 (100.0)	34 (100.0)	37 (100.0)

② 機会均等調停会議による調停（法第 18 条）

- 平成 23 年度になされた調停申請受理件数は 6 件。
- 全て女性労働者からの申請であった。
- 内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが 5 件、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが 1 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	23 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)	1 (16.7)
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)	5 (83.3)
合 計	8 (100.0)	10 (100.0)	14 (100.0)	6 (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 270 件。
- ◆ ポジティブ・アクション取組助言件数は 124 件。

- 平成 23 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 75 事業所に対し、270 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 169 件 (62.6%) と最も多く、次いで母性健康管理関係が 92 件 (34.1%) となっている。
- 法の趣旨に沿った望ましい雇用管理を実現するため(ポジティブ・アクション取組)の助言件数は、124 件であった。

表 4 是正指導件数の内容 【件、(%)】

事 項	23 年度
第 5 条関係 (募集・採用)	4 (1.5)
第 6 条 1 号関係 (配置・昇進・降格・教育訓練)	4 (1.5)
第 6 条 2 号関係 (福利厚生)	1 (0.4)
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)	169 (62.6)
法第 12 条、13 条関係 (母性健康管理)	92 (34.1)
合 計	270 (100.0)

表 5 法の趣旨に沿った望ましい雇用管理を実現するための助言件数
・ポジティブ・アクション取り組む助言件数

女性の採用拡大	51 件
女性の職域拡大	37 件
女性の管理職登用	36 件
合 計	124 件

(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

<妊娠報告直後に勤務態度等を理由に解雇が行われた事例>

◆ 女性労働者からの申立内容

妊娠の報告をした直後に退職勧奨を受けた。

退職届の提出を拒否したところ、事業主から、勤務態度等を理由に解雇された。

今までに勤務態度に対する注意等は受けたことがないため、妊娠を理由とする解雇であると思料するので、解雇を撤回し、継続勤務を求める。

◆ 事業主からの事情聴取

相談者の勤務態度の悪さや、他者との人間関係が築けない等の申立者に対する対応に苦慮しており、これ以上の申立者を雇用することはできないと判断したもので、妊娠報告を理由とした解雇ものではない。

(労働局長による援助内容)

申立者の解雇が客観的にみて、妊娠によるものでないことの証明が必要であると助言。
また、申立者が解雇に至るまでの経緯が、就業規則による懲戒規定の手続きによるものか否かについて確認を行った。

(結果)

事業主は、申立者に対する解雇を撤回。

申立者は、原職に復帰し、継続勤務ができることとなった事案。

その後申立者は、産休及び育児休業を取得。

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、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

- ・ セクハラではなく、当事者間の合意によるものであった。
- ・ 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27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。また、平成9年、平成18年の改正を経て、法整備が進展する一方で、事実上の格差について認識しにくくなっている状況がみられる。

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

眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力
～ポジティブ・アクションで男女が活躍～

4 期 間

平成24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

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現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・アクションに取り組む事業主に対する支援

各事業所において選任されている機会均等推進責任者を通じて、取組を促進するとともに、中小企業に対する支援を重点的に行うなど、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。