



千葉労働局発表
平成24年11月30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
	電話	043 - 221 - 2307
	FAX	043 - 221 - 2308

～わが社に限って！セクハラはないと思いませんか？～
平成24年度上半期の紛争解決援助制度の利用状況
紛争解決援助制度の利用は、引き続きセクハラ事案が最多

1 平成24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 絹谷國雄)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・介護休業法に関する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24年度上半期の利用状況を取りまとめました。

相談、個別紛争解決援助の件数ともセクハラ事案が最多！

相談件数

- ・男女雇用機会均等法関連 595件(うち労働者からの相談：321件)
- ・育児・介護休業法関連 901件(うち労働者からの相談：130件)

労働局長による紛争解決援助の申立 26件【前年同期：24件、平成23年度：45件】

- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 25件【平成23年度：37件】
- ・育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度 1件【平成23年度：8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と妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが共に10件(40%)と、併せて8割を占めている。

機会均等調停会議による調停の申請 4件【前年同期：3件、平成23年度：6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。

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)

千葉労働局雇用均等室は、セクハラ対策に取り組む事業主をバックアップしています。

雇用均等指導員(セクハラ担当)による相談の他、相談担当者や管理職向けまたは従業員を対象とした研修サービスを実施しています。(無料)

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、今年度も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。

- (添付資料一覧)資料 1 千葉労働局における平成24年度上半期の紛争解決援助制度の利用状況
資料 2 紛争解決援助制度のご案内
資料 3 事業主の皆さまへ セクハラ防止対策はあなたの義務です！
資料 4 事業主の皆様へ

千葉労働局における平成24年度上半期の
紛争解決援助制度(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係)の利用状況
千葉労働局雇用均等室

< 相談件数 >

- ・男女雇用機会均等法関連 595件(うち労働者からの相談:321件)
- ・育児・介護休業法関連 901件(うち労働者からの相談:130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 26件

- ・男女雇用機会均等法関係 25件【前年同期(23件)、平成23年度(37件)】
- ・育児・介護休業法関係 1件【前年同期(1件)、平成23年度(8件)】
- ・援助を終了した事案の約7割が解決。

機会均等調停会議による調停 4件【前年同期(3件)、平成23年度(6件)】

- ・調停案受諾勧告を行ったものは、全て調停案を双方受諾し解決。

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24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25件。

全て女性労働者からの申立であった。

内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものと妊娠等を理由とする不利益取扱いに関するものが、共に10件で40%となっており、併せて全体の8割を占めている。

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)	21年度	22年度	23年度	24年度 (上半期)
第5条関係 (募集・採用)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (4.0)
第6条関係 (配置・昇進、福利厚生、職種等の変更、解雇等)	1 (3.3)	2 (5.9)	0 (0.0)	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)	14 (46.7)	11 (32.4)	15 (40.5)	10 (40.0)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	12 (40.0)	17 (50.0)	21 (56.8)	10 (40.0)
第12、13条関係 (母性健康管理)	3 (10.0)	3 (8.8)	1 (2.7)	4 (16.0)
合計	30 (100.0)	34 (100.0)	37 (100.0)	25 (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 24 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	24 年度 （上半期）
第 5 条関係 （育児休業の取得）	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	1 (100.0)
第 10 条関係 （育児休業取得を理由とする不利益取扱）	3 (100.0)	5 (50.0)	6 (50.0)	0 (0.0)
第 23 条関係 （勤務時間短縮等の措置）	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (10.0)	0 (0.0)
第 26 条関係 （配置配慮）	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (20.0)	0 (00.0)
合 計	3 (100.0)	10 (100.0)	8 (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 24 年度上半期になされた調停申請受理件数は 4 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）	21 年度	22 年度	23 年度	24 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）	2 (20.0)	2 (14.3)	1 (16.7)	0 (0.0)
第 11 条関係 （セクシュアルハラスメント）	8 (80.0)	12 (85.7)	5 (83.3)	4 (100.0)
合 計	10 (100.0)	14 (100.0)	6 (100.0)	4 (100.0)

表 4 両立支援調停申請件数の推移

【 件、（%）】

	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度 （上半期）
申請受理件数	-	1	0	0

当該制度は、育児・介護休業法改正により、平成 22 年 4 月 1 日から施行された。

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

< 派遣労働者や期間雇用者の産休・育児休業の取得が認められた事例 >

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ところ、当該派遣労働者や期間雇用者については、「勤続期間の要件を満たさない。」「産休や育児休業期間に契約期間が満了するので、それ以降の契約更新が確約されていない。」として、産休や育児休業が取得できないとして、契約の打切や退職を強要された。

事業主からの事情聴取

妊娠の報告を受けた時点で、勤続期間が1年に満たなかった。
労働者の業務遂行能力が欠けているため、妊娠の有無に関わらず契約更新の予定がなかった。
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)

当該労働者や他の労働者の契約更新等についての状況を確認し、契約更新の際の審査が厳密に行われているという実態も認められず、勤怠について就業規則等に沿った手続きを踏まえていないことを確認。

その結果、今回の契約更新等をしないことに合理的な理由があるとは認められず、妊娠を理由とした不利益取扱いに当たる可能性を指摘した。

(結果)

事業主は、相談者に対して産休及び育児休業の取得を認めた。

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。性的関係の強要。
- ・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。
- ・つきまといや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、本来勤務出来たであろう期間の賃金相当額として解決金の支払いを求めたい。
- ・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したので、通院等にかかった経費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徹底して欲しい。

事業主の主な主張

- ・行為者と申請者の交際等、私的な関係を主張。
- ・事業主は、行為者に対し適切な対応を行ったので、それ以降、行為者は申請者にセクハラ行為や接触もしていないため、相当期間経過後に申請者にセクハラで訴えられることには納得出来ない。

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の実施を徹底すること。

【 紛争解決援助制度のご案内 】

千葉労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

1. 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助

以下の事項に関する性別による差別的取扱い

募集・採用()、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

()募集・採用についての紛争は、調停の対象とはなりません。

一定の範囲の間接差別

婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い

セクシュアルハラスメント

母性健康管理措置

(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

2. 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助

育児休業制度

介護休業制度

子の看護休暇制度

介護休暇制度()

育児のための所定外労働の制限()

時間外労働の制限、深夜業の制限

育児のための所定労働時間の短縮措置()

介護のための短時間勤務制度等の措置

育児休業等を理由とする不利益取扱い

労働者の配置に関する配慮

()これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行(平成22年6月30日)時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されています。

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

3. パートタイム労働法に基づく紛争解決援助

労働条件の文書交付等

通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い

職務の遂行に必要な教育訓練

福利厚生施設の利用の機会

通常の労働者への転換を推進するための措置

待遇の決定についての説明

対象者 紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

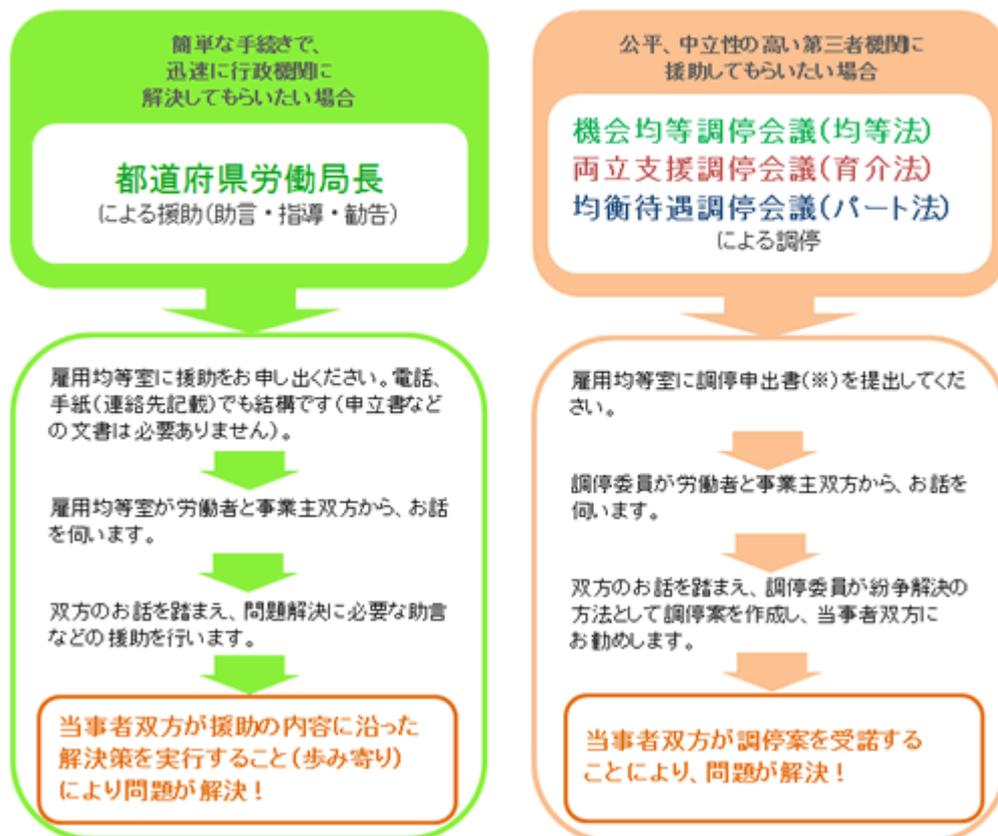
当事者以外の方からの申し出は受けられません。

援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。

援助の概要

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

千葉労働局雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



事業主の皆さまへ 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！！

男女雇用機会均等法により、セクハラ対策として以下の措置を講ずることが、事業主の皆さんに義務づけられています。(第11条)

職場のセクハラは許さないという方針を明確に示す。

社内規定の周知や研修等を通じて、職場のセクハラ等は許されないことを、どういったものが、セクハラに当たるのかも含めて、明確にする。
セクハラは懲戒の対象となることや、行為者に対する懲戒処分の具体的内容を、就業規則等で明らかにして、周知・啓発を図ること。

相談体制を整える。

相談窓口を設置し、その内容を従業員に周知する。
相談対応マニュアルを決めて置くなどして、相談窓口の担当者が適切に対応できる体制にすること。



問題が起きた際に、迅速に対応する。

事実関係を迅速かつ正確に確認する。
セクハラの実事が確認された場合は、行為者に必要な処分を行ったり、相談者に生じている不利益の回復を図るなど、適正に対応する。
セクハラが確認できない場合も含め、再発防止の取組を行う。

相談対応などに際しての留意事項。

相談者だけでなく、行為者のプライバシーの保護にも努め、公正に対処する。
関係当事者だけでなく、セクハラの実事関係の確認に協力した従業員についても不利益な取り扱いを行わないことをルール化し、周知する。

「わが社に限ってセクハラなんてない。」と思いませんか？

セクハラは、どの職場でも起こりうる問題です。事態を放置すれば、訴訟対応の時間的・経済的損失だけでなく、企業イメージの悪化にも繋がりがねません。

事前の防止対策が重要ですので、まずは、裏面のポスター掲示するなどして、セクハラ防止対策の第一歩を踏み出してください。

<裏面ポスターの利用について>

貴社のセクハラ防止対策と同じであれば、相談窓口欄に必要事項(担当者氏名・所属、連絡先、相談方法等)を記載し、従業員への周知・啓発用としてご利用ください。

事業所の名称)
 (代表者・職氏名)

STOP！！職場のセクハラ

職場におけるセクシュアルハラスメントは、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げるだけでなく、会社のイメージダウンにもつながりかねません。

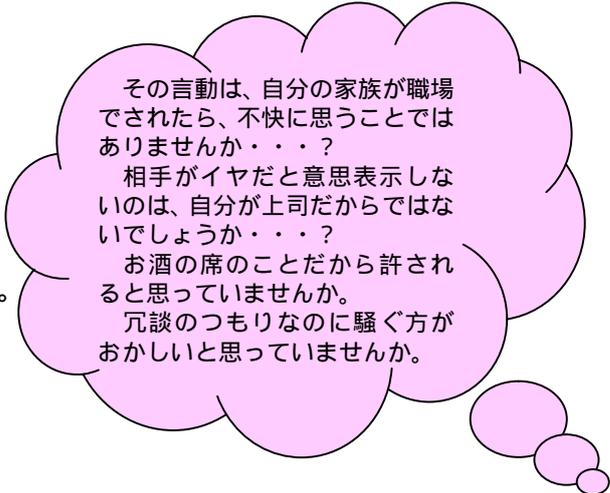
セクシュアルハラスメントとは・・・

相手の意に反する性的な言動です。
 (例えば・・・)
 スキンシップだからと不必要に肩や腕に触る。
 食事等にしつこく誘う。
 宴会でお酌やデュエットを強要する。
 わい談や性的体験談を話題にする。
 (「子供はまだ?」「結婚は?」等、
 プライベートな話題に触れる。)
 交際を拒否した者に業務上の嫌がらせをする。

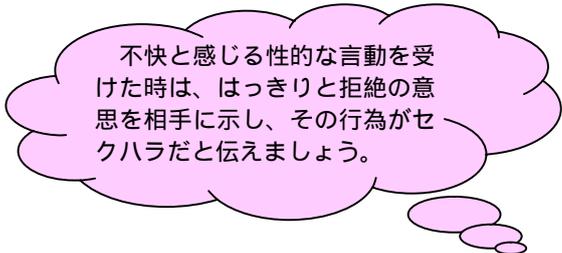
セクハラをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。
 【行為の具体的な態様や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。】

従業員の皆さんへ・・・

普段の言動をチェックしてみましょう。



はっきりと拒否しましょう！



相談窓口

秘密厳守！

迅速に！

公正に！

相談には公正に、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利用ください。
 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した従業員についても、不利益な取り扱いは行いません。

よくあるご質問

Q 1 セクハラ相談窓口は誰にすればいいの？
女性を相談担当者に加える、複数設置する（本社と支店、社内と社外、会社と労働組合等）など実質的に相談しやすいように配慮してください。

Q 2 周知は何をどのくらいすればいいの？
ポスターの掲示が一つの方法ですが、その他、新入社員を迎える時期や社内研修の機会等を捉え、継続的・定期的に行っていくことが大切です。

Q 3 セクハラをした従業員の制裁ルールはどのように定めればよいの？
制裁ルールを明確にすることで、セクハラ未然防止を目的としています。就業規則の懲戒規定において、処分の種類や程度を決めておくことや、懲罰委員会で公正に対処するなどの方法が考えられます。

千葉労働局雇用均等室は、セクハラ対策に取り組む事業主をバックアップしています。

以下のことでお困りの事業主の皆さま・・・

セクハラの対処方法が分からない。

労働者とトラブルになってしまった。

相談担当者の研修や教材を提供して欲しい。

セクハラ防止対策の具体的な内容を知りたい。

相談ダイヤル

セクハラに関する労働者や事業主の皆さまの相談に専門の相談員がお答えします。
来局での個別相談の場合は、事前に電話予約をお願いします。

情報提供サービス

厚生労働省や千葉労働局HPでの各種情報提供
パンフレット（法令の解説、取組事例、相談対応フローチャート等）の送付・広報ビデオ・DVDの貸し出し（30分程度）

セクハラ防止対策研修

セクハラ対策指導員による、相談担当者や管理職向け講習や、従業員を対象とした勉強会等研修サービスを実施しています。（無料）

紛争解決援助サービス

労使間で紛争が生じた場合、労働局長または調停委員会（学識経験者・弁護士等の労働法の専門家で構成）による援助を行っています。
事業主の皆さまからの申請も出来ます。

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

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		

