

担	千葉労働局		
	雇用均等室		
	室長	安達	秀子
	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20年度男女雇用機会均等法施行状況 紛争解決援助の件数大幅増加！

1 平成20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20年度の男女雇用機会均等法の施行状況を取りまとめた。

個別紛争解決援助の件数が大幅に増加！

労働局長による紛争解決援助の申立 29件 - 平成19年度3件の約10倍 -
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18件(62.1%)で最も多く、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7件(24.1%)と多くなっている。

機会均等調停会議による調停の申請 8件 - 平成19年度2件の4倍 -
内容は、全てセクシュアルハラスメントに関するものである。

個別紛争解決申立・申請件数の増加については、平成19年度の改正均等法の施行により、個別紛争解決援助の範囲が拡充し、セクシュアルハラスメント、妊娠等を理由とする不利益取扱い及び母性健康管理に関する措置が援助の対象となったことを反映していることに加え、平成20年度は改正均等法施行2年目となり、法の周知が進んだこと等によるものと考えられる。

均等法に関する相談は減少 731件 (平成19年度:1201件)

内容は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが410件(56.1%)と最も多く、次いで、「母性健康管理」109件(14.9%)、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」97件(13.3%)となっている。

女性労働者からの相談は、429件(平成19年度543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300件で69.9%をと約7割を占め、次いで「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58件(13.5%)、「母性健康管理」に関するものが37件(8.6%)となっている。

平成19年度は改正均等法施行初年度であり、改正の内容等に関する相談が多かったが、平成20年度は改正均等法施行2年目となり、法の周知等により、事業主を中心に、特にセクシュアルハラスメントに関する相談が減少したものである。

2 第24回男女雇用機会均等月間

(添付資料 2、3)

(テーマ) 広がる未来 創るのは 会社と私

- きっかけは DO! ポジティブ・アクション! -

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、特に、本年1月以降、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、別添チラシ「事業主の皆様へ」を配布し、周知を進めてきたところであるが、さらに、本月間を中心に、各種会合で周知啓発を行うとともに、当該チラシを事業主等に配布するなど、周知徹底を図ることとしている。

(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

	17年度	18年度	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	28件	43件	60件	58件
育児休業に係る不利益取扱い	7件	43件	24件	43件
合計	35件	86件	84件	101件

添付資料

- 1 千葉労働局における平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況
- 2 第24回男女雇用機会均等月間実施要項
- 3 事業主の皆様へ
- 4 男女雇用機会均等法のあらまし
- 5 男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決援助制度のご案内

千葉労働局における

平成20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) 個別紛争解決の援助

個別紛争解決援助の件数が大幅に増加！

労働局長による紛争解決援助 29件 - 平成19年度(3件)の約10倍 -

機会均等調停会議による調停 8件 - 平成19年度(2件)の4倍 -

労働局長による紛争解決の援助を終了した事案の約8割が解決。

労働局長による紛争解決の援助（法第17条）

平成20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29件で、平成19年度3件の約10倍と大幅に増加した。（表1）

女性労働者からの申立がほとんどであるが、男性労働者からの申立てが1件あった。

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18件（62.1%）で最も多く、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7件（24.1%）と多くなっている。

法第17条の対象事案であり、平成20年度中に援助を終了した事案20件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、8割に当たる16件が労働局長による援助を行った結果、解決している。

表1 紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件、%)

旧均等法	17年度	18年度	現均等法	19年度	20年度
第5条関係 (募集・採用)	0 (0.0)	0 (0.0)	第5条関係 (募集・採用)	0 (0.0)	1 (3.4)
第8条関係 (定年・退職・解雇)	3 (100.0)	3 (100.0)	第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1 (33.3)	7 (24.1)
第21条関係 (セクシュアルハラスメント)	-	-	第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	2 (66.7)	18 (62.1)
第12、13条関係 (母性健康管理)	-	-	第12、13条関係 (母性健康管理)	0 (0.0)	3 (10.3)
合計	3 (100.0)	3 (100.0)	合計	3 (100.0)	29 (100.0)

機会均等調停会議による調停（法第18条）

平成20年度になされた調停申請受理件数は8件で、平成19年度2件に比べ、大幅に増加した。

全て女性労働者からの申請であり、また、内容は全てセクシュアルハラスメントに関するものである。

調停の実施結果をみると、平成20年度に調停が実施された8件（前年度からの継続分を含む。）のうち、調停案の受諾勧告を行ったものが5件で、その全てが調停案を双方受諾し、解決に至っている。

表2 調停申請件数の推移

(件、%)					
旧均等法	17年度	18年度	現均等法	19年度	20年度
第8条関係 (定年・退職・解雇)	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)	1 (50.0)	0 (0.0)
第21条関係 (セクシュアルハラスメント)	-	-	第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	1 (50.0)	8 (100.0)
合計	0	0	合計	2 (100.0)	8 (100.0)

個別紛争解決申立・申請件数の増加については、平成19年度の改正均等法の施行により、個別紛争解決援助の範囲が拡充し、セクシュアルハラスメント、妊娠等を理由とする不利益取扱い及び母性健康管理に関する措置が援助の対象となったことを反映していることに加え、平成20年度は改正均等法施行2年目となり、法の周知が進んだこと等によるものと考えられる。

(2) 雇用均等室への相談状況

均等法に関する相談は減少 731件 (平成19年度1201件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが56.1%と最多。

次いで、「母性健康管理」に関するものが14.9%、「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13.3%と多い。

女性労働者からの相談 429件 (平成19年度543件)

「セクシュアルハラスメント」に関するものが69.9%と最多。

平成20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731件となっており、平成19年度(1201件)に比べて約4割減少している。特に、事業主からの相談件数は170件と、平成19年の371件に比べ半減している。(表3)

これは、平成19年度は改正均等法施行初年度であり、改正の内容等に関する相談が多かったが、平成20年度は改正均等法施行2年目となり、法の周知等により、事業主を中心に、特にセクシュアルハラスメントに関する相談が減少したものである。

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410件)と、全体の56.1%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109件(14.9%)、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97件(13.3%)を占めている。(表3、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、97件の相談があったが、このうち96件(99.0%)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429件と、平成19年度の543件に比べ、約2割減となっている。内容をみると、セクシュアルハラスメント(法第11条)が300件(69.9%)と約7割を占め、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)が58件(13.5%)、母性健康管理の措置等(法第12条、13条)が37件(8.6%)となっている。(図2)

表3 相談件数の推移

(件、%)

旧均等法	17年度	18年度	現均等法	19年度	20年度
第5条関係(募集・採用)	31 (4.9)	56 (6.3)	第5条関係(募集・採用)	48 (4.0)	40 (5.5)
第6条関係 (配置・昇進・教育訓練)	18 (2.9)	16 (1.8)	第6条第1号関係 (配置・昇進・降格・教育訓練)	21 (1.7)	9 (1.2)
			第6条第3号関係 (職種・雇用形態の変更)	1 (0.1)	0 (0)
第7条関係(福利厚生)	2 (0.3)	5 (0.6)	第6条第2号関係(福利厚生)	4 (0.3)	3 (0.4)
第8条関係 (定年・退職・解雇)	48 (7.6)	55 (6.2)	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)
			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)
第21条関係 (セクシュアルハラスメント)	149 (23.7)	242 (27.2)	第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	750 (62.4)	410 (56.1)
第22、23条関係 (母性健康管理)	263 (41.8)	310 (34.9)	第12、13条関係(母性健康管理)	147 (12.2)	109 (14.9)
第20条関係 (ポジティブ・アクション)	6 (1.0)	22 (2.5)	第14条関係 (ポジティブ・アクション)	12 (1.0)	2 (0.3)
			第7条関係(間接差別)	12 (1.0)	2 (0.3)
その他()	112 (17.8)	183 (20.6)	その他()	71 (5.9)	57 (7.8)
合計	629 (100.0)	889 (100.0)	合計	1,201 (100.0)	731 (100.0)
(属性別内訳) 女性労働者	312 (49.6)	283 (31.8)	女性労働者	543 (45.2)	429 (58.7)
男性労働者	-	-	男性労働者	29 (2.4)	11 (1.5)
事業主	174 (27.7)	367 (41.3)	事業主	371 (30.9)	170 (23.3)
その他	143 (22.7)	239 (26.9)	その他	258 (21.5)	121 (16.6)

「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

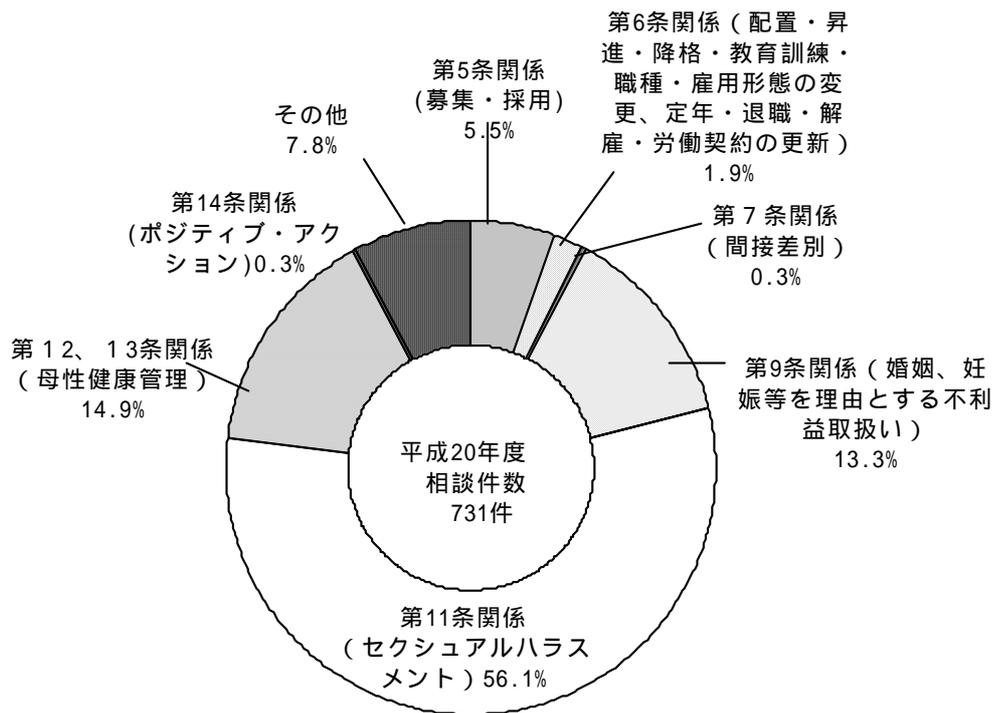
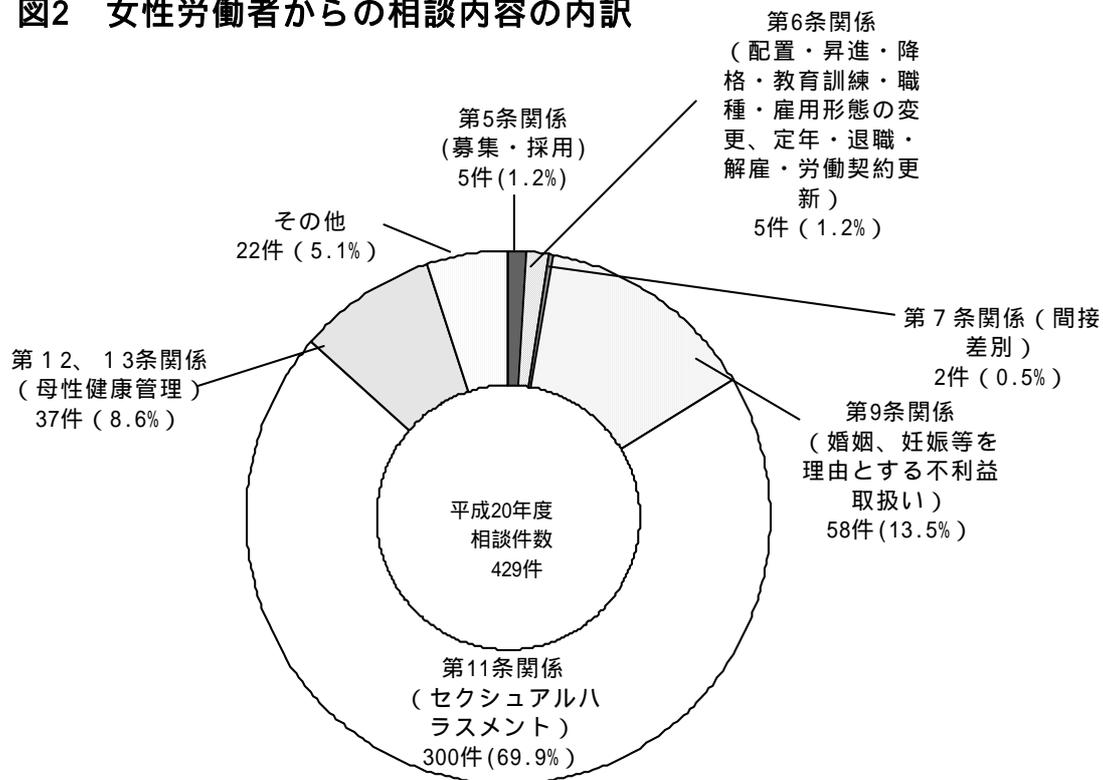


図2 女性労働者からの相談内容の内訳



(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488件

平成20年度は、145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139事業場に対し、488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357件(73.2%)と最も多く、次いで母性健康管理関係が121件(24.8%)となっている。

表4 是正指導件数の内容

(件、%)

事 項	20年度
第5条関係 (募集・採用)	6 (1.2)
第6条1号関係 (配置・昇進、降格・教育訓練)	3 (0.6)
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)	357 (73.2)
法第12条、13条関係 (母性健康管理)	121 (24.8)
均等則第13条関係 (深夜業)	1 (0.2)
合 計	488 (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に正社員からパートへの身分変更を強要された事例>

女性労働者からの申立内容

妊娠のための健康審査等を受けたところ、産婦人科医から業務を軽減するよう言われたので、事業主にその旨申し出たところ、業務の軽減を求めるならば、正社員からパートになるよう強要された。

正社員での勤務継続ができるようにしてほしい。

事業主からの事情聴取

通常勤務がきついため、本人がパートを希望したものと認識している。

今まで妊娠した労働者も、通常勤務かパートになるかの選択をしており、問題があるとは思わなかった。

(労働局長による援助)

均等法第13条では、事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理の措置）として、保健指導等に基づく医師等の指導事項を守るために、作業の制限、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならないとされている。本件は、女性労働者が、医師の指導に基づいて業務の軽減を求めたにもかかわらず当該措置を講じなかったことから、均等法第13条に違反すると判断される。

また、妊娠中の女性が母性健康管理の措置を求めたこと及び業務の軽減等を求めたことを理由として、正社員からパートへの変更を強要することは、均等法第9条に違反すると判断される。

このため、事業主に対して、パートへの変更を撤回するとともに、業務の軽減等、母性健康管理の措置等を講じるよう助言した。

(結果)

事業主は、パートへの変更を撤回し、女性労働者は軽易な業務に転換した上で、正社員として仕事を続けられることとなった。

機会均等調停会議による調停事案の概要

セクシュアルハラスメントに関する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）や同僚が多い。

(セクハラの内容)

- ・ 身体に触る、性的な噂の流布、メールでの誘い等が多い。

(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。
- ・ 事実関係を確認して欲しい。
- ・ 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、対処の方法がわからなかった。
- ・ 会社としては、事実確認を行い、適切な対応をしたつもりである。

調停案の主な内容

- ・ 申請者に対して解決金を支払うこと
- ・ 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 2 4 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り組み）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識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

広がる未来 創るのは 会社と私

- きっかけは DO！ポジティブ・アクション！ -

4 期 間

平成 2 1 年 6 月 1 日から 3 0 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開催する（委託事業）。

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、看護休暇申出をしたこと又は取得をしたこと、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16年厚生労働省告示第460号)には～、及びを例示として記載。

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		



男女雇用機会均等法 のあらまし

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、我が国が将来にわたって経済社会の活力を維持していくためには、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが、重要な課題となっています。

各企業におかれましては、このリーフレットを参考に男女雇用機会均等法（以下「法」といいます。）の内容をご理解いただくとともに、法に沿った雇用管理がなされるよう、その内容を遵守していただくようお願いします。

I 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（法第5条・第6条）

事業主が、労働者に対し、**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、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新**において、性別を理由に差別的取り扱いをすることは禁止されています。

※福利厚生の措置の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの措置です。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

禁止される差別的取り扱いの具体的な内容は

指針（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）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>

において示されています。

具体的な内容は次のページへ

＜禁止される差別の例＞

○募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

○一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

○福利厚生措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

○退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとする。

例えば：女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

○労働契約の更新（雇い止め）に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇い止め」をする）こと。

※ここに示された措置はあくまでも例示です。これら以外であっても差別的な措置であれば、当然、法違反となります。

II 間接差別の禁止（法第7条）

間接差別とは、

- ①性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③合理的な理由がないときに講じること

をいいます。

厚生労働省令で定める以下の3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

Ⓐ労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

【合理的理由がないと認められる例】

→荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

Ⓑコース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

【合理的理由がないと認められる例】

→広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合。

Ⓒ労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

【合理的理由がないと認められる例】

→特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める3つの措置以外については、法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

！雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

Ⅲ 女性労働者に係る措置に関する特例 (法第8条)

事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置は、法違反とはなりません。

●事実上生じている男女間の格差…男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。

●女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

措置の例 【昇進】 役職への昇進に当たって、昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

Ⅳ 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止 (法第9条)

事業主が

- ①女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすること
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- ③厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

厚生労働省令で定める事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、又は受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、又はこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤産前休業を請求したこと又は産前休業したこと、産後に就業できないこと、又は産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、又は転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、又は時間外等に就業しなかつたこと。
- ⑧育児時間の請求をし、又は取得したこと。
- ⑨妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかつたこと、又は能率が低下したこと。

禁止される不利益取り扱いの例

- 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。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 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。
- 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。

V セクシュアルハラスメント対策 (法第11条)

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、**雇用管理上必要な措置**を講じなければなりません。

雇用管理上講ずべき措置の内容については、以下の9項目が

指針 (事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-2.pdf>

に定められています。

- ①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講ずること。
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

周知・啓発等、措置の具体例については、以下のパンフレットからご覧になれます。

→ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyuu01.html>

VI 母性健康管理措置 (法第12条・第13条)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、**医師等による指導事項を守ることができるようにするための必要な措置**を講じなければなりません。

- 事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

〔確保しなければならない回数〕

- ・妊娠中
 - 妊娠 23 週まで 4 週間に 1 回
 - 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1 回
 - 妊娠 36 週以後出産まで 1 週間に 1 回

※ただし、医師又は助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- ・産後（出産後 1 年以内）

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

〔事業主が講じなければならない措置〕

- ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等）
- ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、回数の増加、休憩時間帯の変更 等）
- ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めると、適切な対応が必要です。母性健康管理について、詳しくは以下のホームページをご覧ください。

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>

Ⅶ ポジティブ・アクションに対する国の援助 (法第14条)

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組 (**ポジティブ・アクション**) を講じる事業主に対して、国は**相談その他の援助**を行っています。

ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことを「ポジティブ・アクション」といいます。

国の援助とは具体的にどんなことをやっているの？

厚生労働省では、各地において経営者団体等と連携を図りながら、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助するため、次のような事業を実施しています。

- ①経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施。
- ③事業所から選任された機会均等推進責任者あてメールマガジンによる情報提供を実施。
- ④「ポジティブ・アクション応援サイト」 <http://www.netin.org/jiwe/pa/> により、企業のポジティブ・アクションの取組状況を紹介。
- ⑤人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組を進めるためのセミナーを開催。
- ⑥企業が他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況を測るものさしとなる値 (ベンチマーク) を構築し、目標設定をしやすいための事業 (ベンチマーク事業) や、ベンチマークに基づき、中小企業を対象にポジティブ・アクションの取組についての助言、援助を行う「中小企業女性の能力発揮診断事業」を実施。

Ⅷ 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合の救済措置 (法第17条・第18条)

労働者と事業主との間で男女均等取り扱い等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、**法に基づく労働局長による紛争解決の援助 (法第17条) 及び紛争調整委員会による調停 (法第18条)** が受けられます。

労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示 (助言・指導・勧告) をすることにより紛争の解決を図る制度です。

紛争調整委員会による調停

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

援助の対象となる紛争

法第5条～7条、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争。

※法第5条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。

不利益取り扱いの禁止

労働者が労働局長による紛争の解決の援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由に、事業主が当該労働者に対して配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等の不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

制度の詳細、手続きについては以下のパンフレットからご覧になれます。

➔ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/dl/data02.pdf>

IX 法施行のために必要がある場合の指導等 (法第29条・第30条・第33条)

<報告の徴収並びに助言、指導及び勧告>

法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。

X 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用 (労働者派遣法第47条の2)

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止 (法第9条)、セクシュアルハラスメント対策としての雇用管理上必要な措置 (法第11条) や母性健康管理措置 (法第12条、第13条) についての規定が適用されます。

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。また、メールマガジンの無料サービスをおこなっています。詳しくは <http://kintou.mhlw.go.jp/> をご覧下さい。

男女雇用機会均等法の詳細に関するお問い合わせは、**各都道府県労働局雇用均等室** へ

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

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度 のご案内

雇用均等室では、労働者と会社との間で男女均等取扱い等及び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。

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等の専門家）による調停の2種類があります。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助の対象

●以下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

●一定の範囲の間接差別

●婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

●セクシュアルハラスメント

●母性健康管理措置

に関する労働者と会社との間の紛争 ※ 募集・採用については、調停の対象とはなりません

対象者 紛争の当事者である男女労働者及び事業主の方

※ 当事者以外の方の申出は受けられません

パートタイム労働法に基づく紛争解決援助の対象

●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の禁止

●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

に関する労働者と会社との間の紛争

対象者 紛争の当事者であるパートタイム労働者及び事業主の方

※ 当事者以外の方の申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場合もあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

まずは、お近くの労働局雇用均等室まで ご相談下さい！

都道府県労働局長

による援助(助言・指導・勧告)

簡易な手続きで行政機関に迅速に
解決してもらいたい

雇用均等室に援助をお申し出ください。お電話、お手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用均等室が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決!!

機会均等調停会議(均等法) 均衡待遇調停会議(パート法)

による調停

公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい

雇用均等室に調停申請書(※)を提出してください。

調停委員が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

(※)調停申請書は、厚生労働省のホームページよりダウンロードできます。
また、電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

機会均等調停会議による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けたため、金銭的な解決を求める。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接している等の事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案の受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

パートタイム労働者の主張

正社員と職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、契約期間の定めはないため、改正パートタイム労働法が施行されて以降、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。

現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

結果

調停委員は申請者について正社員と同視すべき状態であると判断したが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額について支払うよう調停案の受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助制度に関する

Q&A

Q 相談すると、雇用均等室はどんなことをしてくれるの？

A 紛争解決援助制度その他の法律上可能な対応案をご説明します。

また、法律の内容についての情報提供などを受けられます。

Q 援助をお願いしたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です…

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は男女雇用機会均等法及びパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。

Q 雇用均等室に援助してもらうメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。プライバシーが保護されます。



一人で悩まず

雇用均等室までご相談下さい

専門の職員がお話を伺い、問題の解決に向けてご相談に応じています。詳しくは、お近くの雇用均等室までご相談下さい。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

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

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pref.html>

雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策や妊産婦の健康管理対策の他、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推進等についてご相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>