

愛媛労働局発表
平成22年5月28日

担 当	愛媛労働局雇用均等室
	室長 四方 智 美
	室長補佐 平井 千恵子
	電 話 089(935)5222

6月は第25回男女雇用機会均等月間

テーマ：「私も会社もステップアップ～ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ」
－平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況について－

厚生労働省では、男女雇用機会均等法の公布日（昭和61年6月1日）を記念し、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、労使をはじめとして社会一般の認識と理解を深めているところである。（資料1、2）

愛媛労働局においては、法の履行確保及び職場における実質的な男女の均等確保のために、労使への周知啓発及び企業に対する是正指導を積極的に行っている。

管内における平成21年度の男女雇用機会均等法の施行状況は次のとおりとなっている。

平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況（資料3、4）

○相談の状況

平成21年度に雇用均等室に寄せられた均等法に係る相談は280件であり、昨年度とほぼ同水準であった（平成20年度 272件）。そのうち、女性労働者からの相談は全体の60.0%を占めている（表1、図1）。

相談内容を見ると、セクシュアルハラスメントに関する相談（155件、相談件数全体の55.4%）が依然として多く、女性労働者からの相談の66.1%に達しているほか、母性健康管理の措置に関する相談が昨年度の約3倍増加している（図2）。

○労働局長の紛争解決援助と調停

平成21年度において実施した労働局長の紛争解決援助件数は6件であり、このうちセクシュアルハラスメントに関する事案が4件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの事案が2件であった。機会均等調停会議による調停は、セクシュアルハラスメントに関する事案が2件であった（表2）。

○セクシュアルハラスメントに関する行政指導が全体の約4分の3

雇用均等室では、均等法第29条に基づき、各事業場の雇用管理の実態を調査し、均等法上なんらかの問題があった71事業場に対し、408件の助言・指導を実施したが、そのうちセクシュアルハラスメントに係るものが302件で、全体の74.0%を占めている（表3、図3）。

注) ○「労働局長の援助」（均等法第17条）とは・・・

労働局長が当事者（労働者・事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行う制度

○「調停」（均等法第18条）とは・・・

労働問題の専門家により構成されている機会均等調停会議において、調停委員が当事者双方から事情を聴き、紛争解決方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告する制度

資料

- 1 第25回男女雇用機会均等月間ポスター
- 2 第25回男女雇用機会月間実施要綱
- 3 愛媛労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法の施行状況
- 4 紛争解決事例
- 5 男女雇用機会均等法のあらまし リーフレット NO.13
- 6 男女労働者・事業主の皆さん！1人で悩まず雇用均等室までご相談下さい

● ● 第25回 男女雇用機会均等月間 ● ●

私も会社もステップアップ

ポジティブ・アクションで
チャンスを活かせ



ポジティブ・アクションを推進しています

ポジティブ・アクションの
シンボルマークです。

6月は男女雇用機会均等月間です！

職場での男女均等取扱いやセクシュアルハラスメント等に関する相談、
ポジティブ・アクションに関する相談・お問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

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

第25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) 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

私も会社もステップアップ

～ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～

4 期 間

平成22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し、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。

(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年間を通して開催する（委託事業）。

男女雇用機会均等法の施行状況

資料3

愛媛労働局雇用均等室

表1. 相談件数

	平成21年度							平成20年度						
	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	構成比	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	構成比		
募集・採用 5条	2	0	5	6	13	4.6%	2	3	4	3	12	4.4%		
配置・昇進・降格、福利厚生 職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇	6条	1	1	2	4	1.4%	2	1	1	3	7	2.6%		
間接差別 7条	0	0	2	0	2	0.7%	0	0	1	1	2	0.7%		
妊娠・出産等の不利益取扱 9条	11	0	5	2	18	6.4%	17	0	6	9	32	11.8%		
セクシュアルハラスメント 11条	111	7	11	26	155	55.4%	88	14	14	39	155	57.0%		
母性健康管理 12・13条	32	0	21	6	59	21.1%	7	0	10	1	18	6.6%		
ポジティブ・アクション 14条	0	0	2	4	6	2.1%	0	0	2	0	2	0.7%		
労働条件・その他	11	1	7	4	23	8.2%	19	0	21	4	44	16.2%		
合計	168	9	55	48	280	100.0%	135	18	59	60	272	100.0%		

図1 相談者の内訳

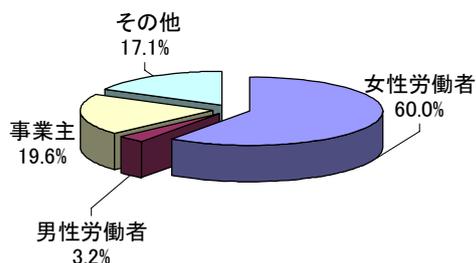


図2 相談内容の内訳

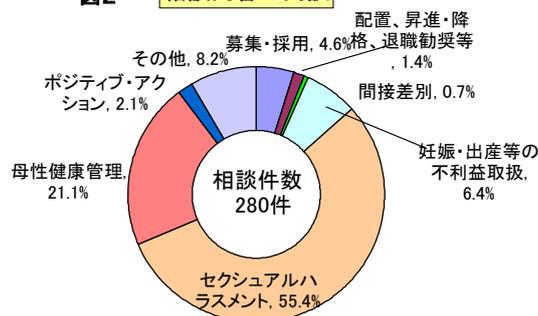


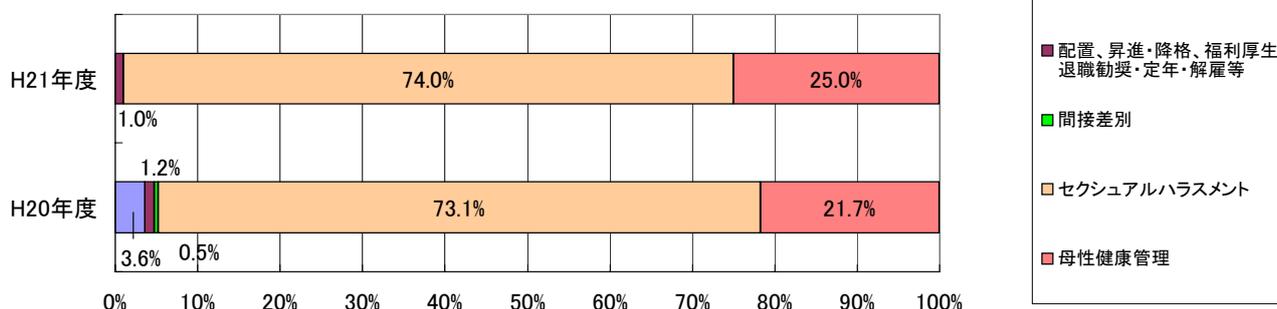
表2. 均等法に基づく紛争解決援助制度

	労働局長の援助		調停制度	
	平成21年度	平成20年度	平成21年度	平成20年度
募集・採用 5条	0	0	0	0
配置・昇進・降格、福利厚生 職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇	6条	0	0	0
間接差別 7条	0	0	0	0
妊娠・出産等の不利益取扱 9条	2	2	0	0
セクシュアルハラスメント 11条	4	7	2	1
母性健康管理 12・13条	0	0	0	0
合計	6	9	2	1

表3. 均等法に基づく助言等の行政指導件数

	平成21年度		平成20年度	
	件数	構成比	件数	構成比
募集・採用 5条	0	0.0%	15	3.6%
配置・昇進・降格、福利厚生 職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇	6条	4	5	1.2%
間接差別 7条	0	0.0%	2	0.5%
妊娠・出産等の不利益取扱 9条	0	0.0%	0	0.0%
セクシュアルハラスメント 11条	302	74.0%	307	73.1%
母性健康管理 12・13条	102	25.0%	91	21.7%
その他	0	0.0%	0	0.0%
合計	408	100.0%	420	100.0%

図3 行政指導等の内容別内訳



紛争解決事例（均等法第17条に基づく労働局長の援助）**●妊娠を理由とする不利益取扱いの事例****【女性労働者からの申立内容】**

事項都合による退職を申し出、一旦12月末での退職で事業主と合意した。しかし、10月に妊娠したことを伝えたところ、事業主から当月の賃金締切日での退職を勧奨された。当初の約束通り12月末まで継続勤務できるように援助して欲しい。

【事業主からの事情聴取】

女性労働者は、遠距離をバイク通勤しており、妊娠中は危険であるため自宅近くで就労先を探した方がよいと思い退職を勧めた。通勤方法を変更するのであれば希望どおり継続就労を認める。

【労働局長による援助】

雇用均等室は当事者双方の主張を踏まえた上で、事業主に対し、①妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いは禁止されること、②妊娠中の母性健康管理措置について説明し、紛争の円満な解決を助言。

【結果】

事業主は、女性労働者が家族が通勤の送迎をするということとなったため、継続勤務を認めることとし、紛争は解決した。

紛争解決事例（均等法第18条に基づく機会均等調停）**●セクシュアルハラスメントの事例（双方申請）****【女性労働者からの申請内容】**

数ヶ月前から事業主からセクシュアルハラスメントを受けたことによる精神的なダメージにより退職するに至った。
損害賠償を請求したが、事業主が対応しないため調停により円満な解決を図りたい。

【事業主からの申請内容】

セクシュアルハラスメントについては、事実関係を認めなんらかの対応はしたい。
しかし、女性労働者が要求する損害賠償額は高額であり納得できない。また、経営状況が悪化していることもあり、全額支払うことができない。調停により、金額の調整をしてほしい。

【調停会議】

調停委員が関係当事者双方から事情や意見を聴き、事業主に対し、事業主自らがセクシュアルハラスメントの内容を理解し、均等法に基づくセクシュアルハラスメントの防止対策を講じること及び和解金の支払いをする事を内容とする調停案の受諾を勧告。

【結果】

関係当事者双方が受諾し調停は終了した。



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。

a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。

b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。

c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ったこと。
- 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、労働できなかったこと、又は能率が低下したこと。

禁止される不利益取扱いの例

- 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		※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。
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	

・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など、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>

母性健康管理や母性保護に関する詳しい情報、具体的な取組事例を紹介しています。

→ 「女性にやさしい職場づくりナビ」 <http://www.bosei-navi.go.jp/>

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」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、目標設定をしやすくするための事業（ベンチマーク事業）や、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）及び機会均等調停会議による調停（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。

機会均等調停会議による調停

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/index.html>

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/> をご覧ください。

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

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

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>



男女労働者・事業主の皆さん！一人で悩まず 雇用均等室へご相談下さい！



◆職場での性別を理由とする差別

- ・事務職は女性しか採用しないと言われた。
- ・営業職として採用されたが、女性には渉外業務はさせられないと言われた。
- ・同じ仕事をしているのに女性は男性より昇進が遅く、係長以上になれない。
- ・同じ仕事をしているのに男性と女性で研修内容が違う。
- ・リストラに際して、女性のみ退職勧奨された。



◆職場でのセクシュアルハラスメント

- ・上司や同僚からの性的な冗談が苦痛。
 - ・執拗に食事やデートに誘われ困っている。
 - ・むやみに身体に触ってくる上司がいる。
 - ・労働者からのセクハラについて相談を受けたが、どのように対応すればよいかわからない。
- ※セクハラについては裏面にも記載があります。



◆妊娠・出産・育児休業

- ・妊娠を上司に報告したら、退職を勧められた。
- ・つわりがひどく、医師の指導があり休んだところ、退職するように言われた。
- ・男性は、育児休業を取れないと言われた。
- ・育児休業を取得後、退職するか、パートで復帰するように言われた。

- ・相談は全て無料です。
- ・相談内容などのプライバシーは守られます。
- ・匿名でのご相談の可



●●第25回男女雇用機会均等月間●●

私も各社もステップアップ

ポジティブ・アクションで
チャンスを活かせ

ポジティブ・アクションを推進しています

6月は男女雇用機会均等月間です！

職場での男女均等取組みやセクシュアルハラスメント等に関する相談、
ポジティブ・アクションに関する相談・お問い合わせは
都道府県労働局雇用均等室へ
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

厚生労働省

電話 089-935-5222

月～金 8:30～17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)



愛媛労働局雇用均等室

〒790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6F

※相談の内容によっては他機関を紹介させていただくことがあります。

悩んでいませんか！職場でのセクシュアルハラスメント

～セクハラ相談員（女性）へご相談ください～



◆**職場**とは普段の就業場所はもちろん、アフターファイブの宴会、出張先、車中なども「職場」とみなされます。

◆事業主、上司、同僚などの他にも取引先の社員、顧客、患者など男性・女性ともに、**被害者にも加害者にもなり得ます。**

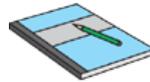
◆**労働者**とは正規労働者のみならず、パートタイム、アルバイト契約社員、派遣社員など全ての労働者が対象です
※派遣労働者については、派遣元も派遣先も事業主が措置を講じなければなりません。

◆**性的な言動**とは性的関係の強要だけでなく、わいせつな図画の配布、性的な冗談やかからかい、食事やデートなどへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的な噂を意図的に流すこと、性的な事実関係を尋ねることなども含まれます。

●セクハラ被害にあった時は・・・

拒絶することが大切です！

拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えることが大切です。



POINT！ ～記録を取りましょう～

具体的な状況（いつ、誰が、どこで、何をしたか、どのように感じたか、他に人はいたかなど）の記録を取っておくと後で役に立ちます。

会社の窓口にご相談ください！

一人で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。

雇用均等室にご相談ください！

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、雇用均等室にご相談ください。専門の相談員が相談に応じ、問題の解決のお手伝いをします。

●雇用均等室へ相談すると・・・

相談



法違反のある事業場に対する行政指導

男女雇用機会均等法に違反していることが明らかになった場合は、事業主に対して対策を講ずるよう行政指導を行います。

労働局長による援助（助言・指導・勧告）

労働局長は、当事者（労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争の解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

労働問題の専門家により構成されている「機会均等調停会議」において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、双方に受諾を勧告します。



解決

愛媛労働局雇用均等室 電話 089-935-5222

◆相談員による相談日 月曜・火曜 9:00～16:00

（都合がつかない場合は下記の曜日・時間帯でも受け付けます）

月～金 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始を除く）

◆臨床心理士の資格を持つ相談員による相談日 毎週月曜日の午後（要予約）

（セクハラを受けた労働者の精神的苦痛が深刻な場合のみとなり、治療ではありませんのでご了承ください）



- ・相談無料
- ・秘密厳守
- ・匿名可