



厚生労働省福島労働局発表  
平成26年6月27日

担 当	福島労働局雇用均等室	
	室長	鈴木千賀子
	室長補佐	山村千華
	TEL 024-536-4609	

平成25年度 福島労働局雇用均等室における相談・指導状況

## 職場のセクハラに係る労働者の相談が増加 ～平成26年7月に施行される改正セクハラ対策指針の周知指導を徹底～

福島労働局（局長 引地睦夫）ではこのほど、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導等の状況について取りまとめましたので、公表します。

### 〈ポイント〉

#### 1 男女雇用機会均等法関係

- 職場のセクシュアルハラスメントに係る労働者からの相談件数・割合ともに増加しました（表1）。

表1 男女雇用機会均等法関係相談件数の推移

	平成24年度	平成25年度
相談合計	300件	303件
うち職場のセクシュアルハラスメント	140件(46.7%)	148件(48.8%)
うち労働者	69件(49.3%)	85件(57.4%)

#### 2 育児・介護休業法関係

- 相談件数は、改正育児・介護休業法が全面施行され1年以上経過したこともあり、相談件数全体は平成24年度に比べて減少しましたが、労働者からの相談は増加しました（表2）。

表2 育児・介護休業法関係相談件数の推移

	平成24年度	平成25年度
相談件数	1,434件	1,074件
うち事業主	1,234件(86.1%)	477件(44.4%)
うち労働者	87件(6.1%)	162件(15.1%)

- #### 3 改正男女雇用機会均等法施行規則・改正セクハラ対策指針等の施行（平成26年7月1日）
- セクハラ対策指針が改正され、職場のセクシュアルハラスメント対策について、発生原因や背景を含めて対策が義務付けられ、被害者への対応についてメンタルヘルス対応も追加されました。

雇用均等室では、この改正内容を周知徹底するとともに、企業訪問等による個別指導を行い、セクハラ防止・事後対応等雇用管理の改善を図っていくこととしています。

また、同日、男女雇用機会均等法施行規則の改正により間接差別の対象範囲が拡大され、コース別雇用管理の指針も新設されます。

- 参考資料
- 1 平成25年度 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況
  - 2 改正施行規則等ちらし
  - 3 紛争解決援助制度リーフレット

## 平成 25 年度 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況

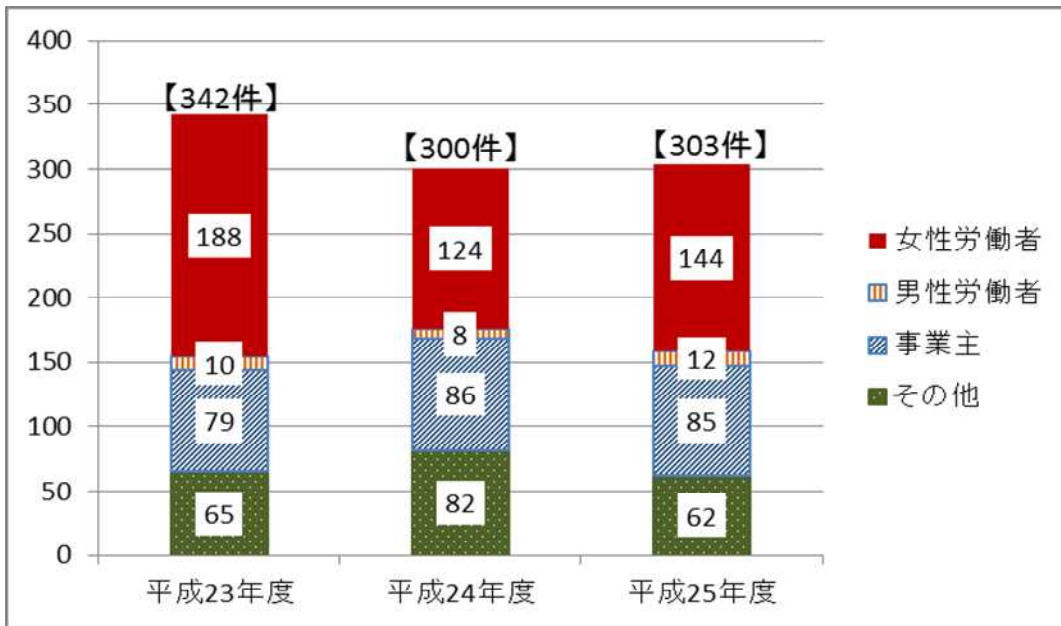
### 1 男女雇用機会均等法施行状況

#### (1) 相談状況

平成 25 年度の相談件数は **303 件（前年度 300 件）** であった。

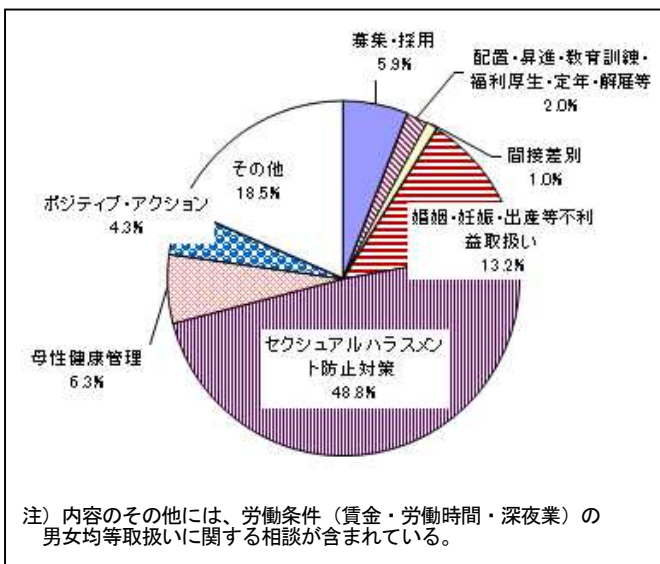
相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が 156 件（前年度 132 件）、事業主からの相談が 85 件（同 86 件）、その他（労働者の親族、同僚等）からの相談が 62 件（同 82 件）であり労働者からの相談が全体の 51.5%となっている。労働者のうち女性労働者からの相談は 92.3%とその大部分を占めている。（図 1）

（図 1）相談件数の推移（過去 3 年間）



相談の内容別では、**セクシュアルハラスメントに関する相談が 148 件（48.8%）と最も多く**、次いで、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が 40 件（13.2%）であった（図 2）。

（図 2）相談内容別割合



主な相談の内容は「セクハラを受けたと相談したが、自分が辞めるように言われた」「セクハラを受け会社に行けない」「妊娠を報告したところ産休の前例がないので退職して欲しいと言われた」等であった。

## (2) 紛争解決援助の状況

男女雇用機会均等法では、労働者と事業主との間に男女均等取扱い等に関する紛争（トラブル）が生じた場合、その紛争の解決のための助言や調停案を示す「労働局長による紛争解決の援助制度（17条）」や、「調停会議による調停（18条）」を設けている。

25年度においては、17条及び18条併せて5件の申立があり、そのうち、「職場のセクシュアルハラスメント」に係る事案は4件だった（表1）。

(表1) 17条、18条の件数、事項

(件)

事項	17条	18条
婚姻・妊娠・出産等不利益取扱い	1	0
職場のセクシュアルハラスメント	3	1

《紛争解決事例 同僚からセクハラを受け会社に相談したが、退職せざるを得なかったとする事例》

### 【女性労働者からの申立内容】

同僚からセクハラを受け、会社に相談したが、十分な対応がなされず、結局退職。行為者の処分と謝罪、退職するまでの期間の金銭補償を求める。

### 【事業主の主張】

相談を受け、女性労働者同席で行為者の事情聴取を行ったが、事実は確認できなかった。女性労働者が退職に至る経緯については、会社にセクハラの相談をしたことが理由ではない。なお、行為者は処分済み。セクハラ防止対策は実施していなかった。

### 【労働局長の援助】

事実確認の方法が適切ではなかったこと、セクハラ防止対策が実施されていないことは法的に問題であることを指摘し、女性労働者の要望について検討するよう助言。

### 【結果】

事業所は金銭の支払いに応じることで紛争は解決した。

## (3) 是正指導等の状況

雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、男女雇用機会均等法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成25年度は、124事業場を訪問し、延べ242件の是正指導を行い、年度内には是正された。

内容別では、母性健康管理の措置が125件と最も多いが、次いでセクシュアルハラスメント対策が112件となっている（表2）。

(表 2) 是正指導件数の推移

事 項	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
募集・採用	6	0	2
配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・定年・解雇等	0	7	3
間接差別	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0	0
セクシュアルハラスメント防止対策	69	64	112
母性健康管理	50	49	125
合計	125	120	242

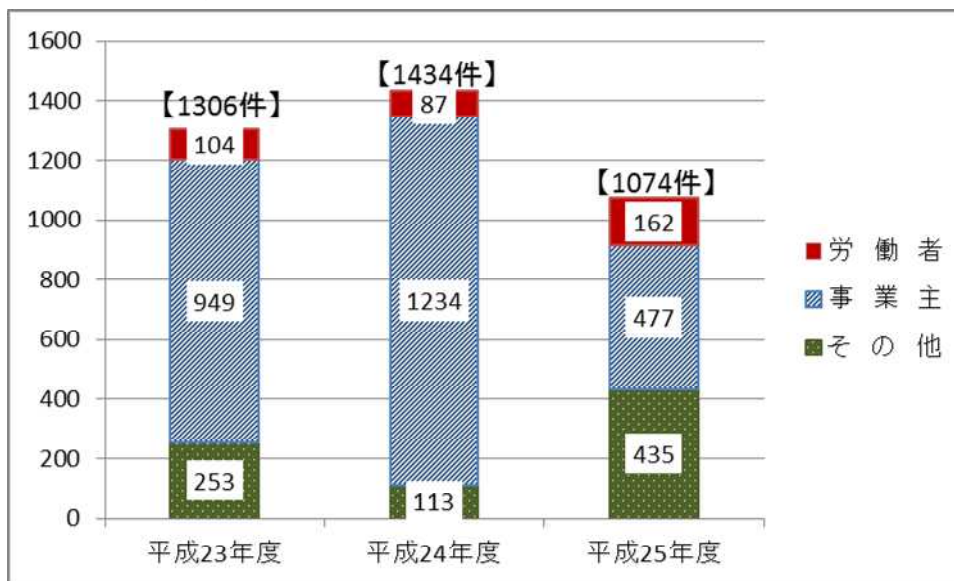
## 2 育児・介護休業法施行状況

### (1) 相談状況

平成 25 年度の相談件数は **1,074 件 (前年度 1,434 件)** であった。

相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が 162 件 (前年度 87 件)、事業主からの相談が 477 件 (同 1,234 件)、その他からの相談が 435 件 (同 113 件) であった。改正法が全面施行されて 1 年以上経過したこともあり、事業主からの相談件数が大きく減少したが、労働者からの相談は倍増した (図 3)。

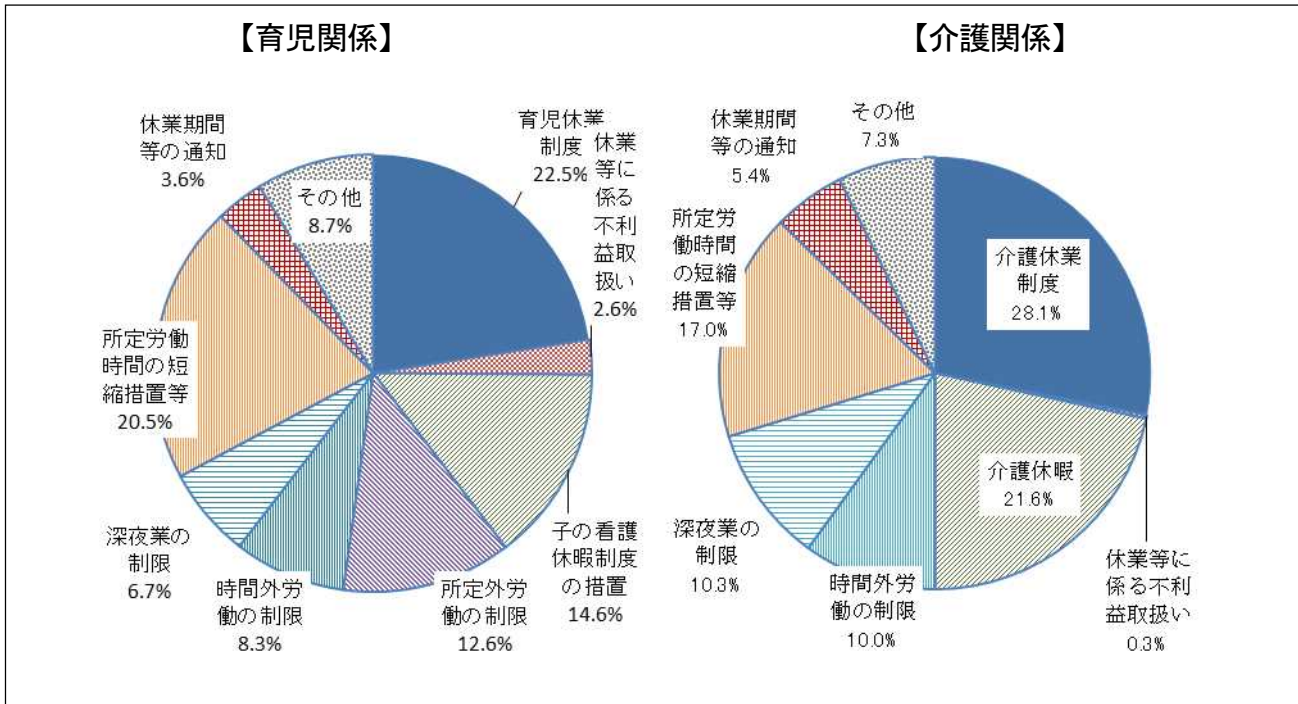
(図 3) 相談件数の推移 (過去 3 年間)



労働者からの相談のうち、育児関係の相談は 122 件、介護関係の相談は 39 件であった。

うち育児休業等に係る不利益取扱いに関する相談は 19 件であり、「育児休業から復職しようとしたところ事務から営業に配置転換すると言われた」「派遣労働者のため育児休業は取得できないと言われた」といった相談が寄せられた (図 4)。

(図4) 育児関係・介護関係別相談内容の内訳



## (2) 紛争解決援助の状況

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援助制度の受理等件数は、労働局長による紛争解決の援助の申立が2件あった。調停申請はなかった。

### 《紛争解決事例 育児休業の延長を拒まれた事例》

#### 【女性労働者からの申立内容】

子が1歳になるまで育児休業を延長したい旨申し出たが、復帰してほしいと強く要請された。

#### 【事業主の主張】

延長の申出を拒めないことは知っていたが、人手不足なので復職してほしいと思った。女性労働者は理解してくれたと認識していた。

#### 【労働局長の援助】

法律の要件を満たす休業延長の申出を拒むことはできないことを説明し、休業延長に応じるよう助言。

#### 【結果】

事業主は育児休業の延長を認め、紛争は解決した。

## (3) 是正指導等の状況

雇用均等室では、育児・介護休業法の円滑な施行のため、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成25年度は、124事業場を訪問し、延べ380件の是正指導を行った。

内容別では、育児のための短時間勤務の措置、育児休業、子の看護休暇等の育児関係制度に係る指導が多かった(表3)。

(表3) 是正指導件数の推移

事 項		平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
育児関係	育児休業制度	59	121	54
	子の看護休暇制度の措置	62	121	45
	所定外労働の制限	30	103	20
	時間外労働の制限	42	94	43
	深夜業の制限	19	32	8
	所定労働時間の短縮措置等	36	81	90
	休業期間等の通知	0	0	0
	その他	0	0	0
	小 計	248	552	260
介護関係	介護休業制度	34	45	29
	介護休暇	31	109	20
	時間外労働の制限	27	37	14
	深夜業の制限	19	31	8
	所定労働時間の短縮措置等	31	53	26
	休業期間等の通知	1	0	0
	その他	0	0	0
	小 計	143	275	97
職業家庭両立推進者		37	54	23
計		428	881	380

# 男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。

これまで



総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。

## 「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ×部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社等がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

### 間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、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として省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることがあります。

- ① 労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
  - ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
  - ③ 労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とするもの
- ② 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、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もの



## 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針をより分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
  - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
  - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
  - ・行為者による謝罪
  - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
  - ・**管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

## コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

## 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)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために


[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)



# まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください！


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。

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。



簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

**都道府県労働局長  
による援助  
(助言・指導・勧告)**



公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議〔均等法〕  
両立支援調停会議〔育介法〕  
均衡待遇調停会議〔パート法〕  
による調停**

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、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事業主双方から、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!!**

雇用均等室に調停申請書<sup>(※)</sup>を提出してください。

↓

調停委員が労働者と事業主双方から、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からダウンロードできます  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>  
 また、電子政府の総合窓口から、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	事業主の主張	結果
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。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。これに対し、金銭的な解決を求める。	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。	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など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を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 両立支援調停会議 による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

労働者の主張	事業主の主張	結果
本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。	育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい。金銭的な補償は受け入れがたい。	調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。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	事業主の主張	結果
契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。	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。	調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、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、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 紛争解決援助の制度に関する Q & A

**Q** 雇用均等室の援助を受けるメリットは？

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



**Q** 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です…

**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、育児・介護休業法およ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。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

# 一人で悩まず 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。  
詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

## 都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間 8時30分～17時15分  
(土・日・祝日・年末年始を除く)

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	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928 025-288-3511 (平成24年5月1日より)	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
		鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

都道府県労働局所在地一覧 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

## 都道府県労働局雇用均等室って？

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、妊産婦の健康管理対策、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などについて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 育児・介護休業法 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

都道府県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。  
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

### 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い
  - 募集・採用、配置(業務の配分およ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・採用については、調停(次ページ参照)の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
  - 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**

### 育児・介護休業法に基づく紛争解決

- 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**

### パートタイム労働法に基づく紛争解決

- 労働条件の文書交付など
- 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の配慮
- 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。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室