



厚生労働省岐阜労働局発表
平成22年6月23日

担
当

岐阜労働局雇用均等室

室 長 渡辺 桂子

地方機会均等
指 導 官 祝迫 智子

電話 058-263-1220

平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況 依然として多いセクハラ相談

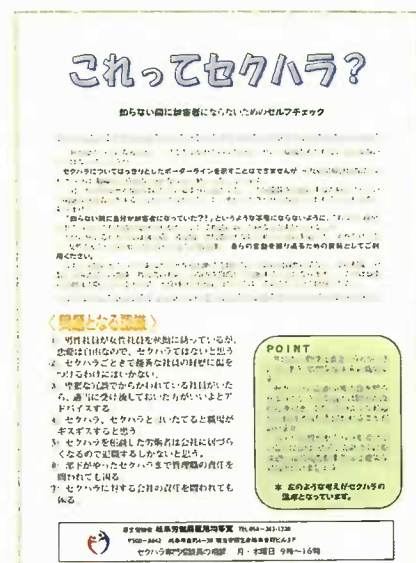
「これってセクハラ？」 セルフチェックをしてみましょう！

1 男女雇用機会均等法の施行状況

- ・ 雇用均等室への相談は前年度比16.9%増
- ・ 相談区分別では労働者が61.6%と過半数
- ・ 相談内訳では、セクシュアルハラスメントが46.9%
- ・ 個別紛争解決援助の申請も前年度比16.7%増
- ・ 雇用均等室における是正指導の内容もセクシュアルハラスメントが70.1%

2 平成22年度男女雇用機会均等の更なる推進のために

- ・ セクシュアルハラスメント対策の充実のために、啓発資料「これってセクハラ？-知らない間に加害者とならないためのセルフチェック-」を作成
- ・ セクシュアルハラスメント対策支援サイトの拡充
- ・ 「男女均等な募集・採用を行っているか点検しましょう！」を作成
- ・ 女性の管理職比率は低く、男女間賃金格差も大きいことからポジティブ・アクションの推進



1 男女雇用機会均等法の施行状況

○ 雇用均等室への相談

- ・ 平成21年度に当室に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談件数は471件であった。全国は前年度比8.5%減と減少傾向であるにも関わらず、当局管内では前年度より16.9%増と労使ともに増加傾向である（図1）。
- ・ 労働者からの相談が290件（61.6%）と過半数を占める。
- ・ **セクシュアルハラスメントに関するものが221件（46.9%）と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するもの60件（12.7%）となっている。**
- ・ また、募集・採用、配置・昇進等の性差別に関する相談は49件（10.4%）であった。（資料1）

図1 相談者区別相談件数の推移

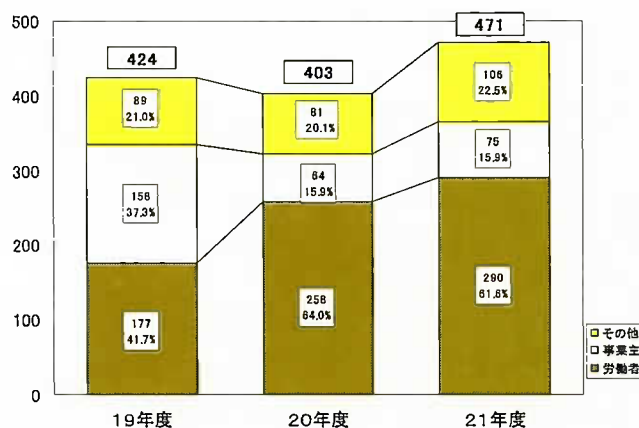
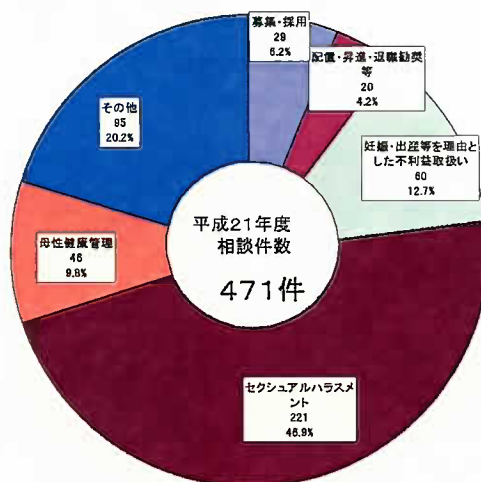


図2 相談内訳



○ 個別紛争解決の援助

- ・ **労働局長による援助の申立件数が13件（前年度10件）、機会均等調停会議による調停が1件（前年度2件）、合計14件（前年度12件）であった。**
- ・ 内容は、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するもの7件と、セクシュアルハラスメントに関するもの7件であった。
- ・ 援助を終了した事案のうち85%は解決をしている。

○ 雇用均等室における是正指導

- ・ 120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110事業所に対し、364件の是正指導を行った。
- ・ 指導内容は、**セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、70.1%（全国66.1%）を占める。**
- ・ **募集・採用、配置・昇進等の性差別に関するものは5.2%（全国2.4%）であった。**
- ・ 指導を行った事案の約95%（全国約90%）は年度内には是正されている。

2 平成22年度男女雇用機会均等の更なる推進のために

○ セクシュアルハラスメント対策の充実

- ・ セクシュアルハラスメントに関する相談件数が最も多く、増加傾向にある。
- ・ 報告徴収を行った事業所のうち、**85.0%の事業所はセクシュアルハラスメント対策が不十分**であった。
- ・ このため、当室に寄せられた相談・援助事例等を基に、啓発資料「**これってセクハラ？-知らない間に加害者とならないためのセルフチェック-**」（資料2）を作成した。
- ・ また、岐阜労働局ホームページの**セクシュアルハラスメント対策支援サイト**(<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/sekuhara.html>)をリニューアルし、職場のセクシュアルハラスメント問題を正しく理解し、実効性のあるセクシュアルハラスメント対策を講じるための支援策を充実することとした。

○ 更なる男女均等取扱いのために

- ・ 募集・採用、配置・昇進等の性差別に関する相談及び指導の割合は、全国平均に比べると高くなっている。（相談割合：岐阜県 10.4%、全国 8.3%）
- ・ 雇用の入口である募集・採用に当たっての違法な取扱い（指導割合：岐阜県 2.7 %、全国 1.6 %）が依然として見受けられる。雇用均等室に寄せられた最近の相談や指導事例を基に、点検のための資料「**男女均等な募集・採用を行っているか点検しましょう!**」（資料3）を作成した。これらを活用し、**募集・採用活動をする事業所に対する注意喚起**をしていくこととしている。
- ・ 制度上の男女均等取扱いは進展しつつあるものの、岐阜県の女性雇用者比率（岐阜県 44.0 %、全国 42.7 %）は全国より高いにも関わらず、男性と比べ、女性の管理職比率（岐阜県 8.4 %、全国 39 位）は低く、男女間賃金格差（岐阜県 69.3 %、全国 36 位）も大きく（資料4）実質的な機会均等が確保された状況とはなっていないことから、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、もう一歩進んだ**ポジティブ・アクション(男女間に事実上生じている格差解消のための企業の自主的取組)**が重要である。
- ・ 今般、ポジティブ・アクションのシンボルマーク（資料5）が決定したことを踏まえ、多くの企業がこのマークを活用して自社の女性の活躍推進に取り組むよう促していくこととした。

添付資料

- 1 相談事例（岐阜局）
- 2 知らない間に加害者とならないためのセルフチェック（これってセクハラ？）
- 3 男女均等な募集・採用を行っているか点検しましょう！
- 4 主要国、日本、岐阜県における女性の活用状況について
- 5 第25回男女雇用機会均等月間ポスター

相 談 事 例

事例1 支店長から恒常的にセクハラを受け、出勤が辛くなった事案**【相談内容】**

支店長から臀部、脚、手などに触られたり、「下着を脱いでおけ」、「上半身は細いのに太腿は太いな」など言われたりしていた。

最初は人間関係を壊したくないと我慢したが、セクハラが恒常的にあるので我慢できずに「〇時〇分、セクハラとメモします。」と支店長の言動はセクハラであることをその場ではっきりと伝えた。

しかし、支店長は「違います。〇時△分です。」とか、「こいつには何をしてもセクハラじゃないぞ」とふざけるだけで一向に改善が見られなかった。その結果、支店長の顔を見るだけでストレスで胃が痛くなるなど出勤することが辛くなった。

会社に相談すべきであることは知っているが、会社はセクハラを訴えても相談者が退職することになるだけだと考えているようで信用できない。実際、過去にセクハラを会社に相談した女性は退職せざるを得なかった。

仕事自体は好きなので、セクハラのない職場環境に改善してほしい。

【対応】

会社に事情を確認したところ、会社は一通りのセクハラ対策は講じていた。事実確認の結果は、支店長は概ねセクハラの事実を認めているが、支店長のこれまでの業績、貢献から、懲罰等の対応は差し控えたいという考えであった。

当室は、会社に対し、実効性のある対策になっていないこと、再発防止の観点からも、セクハラ行為者については、会社が定めているセクハラ対策に沿って厳正に対処すべきこと、また、相談者については不利益な取扱いが行われることのないよう、適切な措置を講じるよう助言した。

【結果】

会社は、支店長を転勤させるとともに、相談者は現在の支店で継続勤務することになった。また、セクハラの内容等について社内研修を強化することとなった。

事例2 アルバイトだからとセクハラ相談を放置された事案

【相談内容】

社長から勤務時間中に突然キスされたり、勤務シフトを調べられて休みの日にデートに誘われた。その都度、嫌であることは社長に伝えた。

社長からのセクハラについて課長に相談したが、相手が社長だからかまったく取り合ってもらえなかった。

退職後に、なぜ被害者である自分が我慢しないといけないのかとだんだん怒りが込み上げてきたため、社長に、直接、謝罪と慰謝料を求めたが、訴えるなりなんなりすればよいと、相手にされなかった。

【対応】

会社に事情を確認したところ、社長は相談者と多少のスキンシップはあったが、セクハラと言われるほど酷い内容でなく、また、相談者が退職する際に、口頭ではあるが不適切なスキンシップだったと相談者に謝罪したため納得してくれたと考えていた。

退職から何か月も経過して、突然に相談者本人から慰謝料を求められた。

相談者は再就職ができないようで、今後も経済的に困窮するたびに慰謝料を求めるてくるのではないかと危惧している。また、相談者は当社ではアルバイトだったため、セクハラ対策の対象外と考えていた。

当室は、会社に対し、セクハラ対策は雇用形態に関わらず全ての労働者を対象に実施すべきものなので、社内のセクハラ対策を再徹底すること、また、相談者に対しても誠実な対応を行うように助言した。

【結果】

会社は相談者に対し謝罪文と解決金を支払うことになった。また、セクハラ対策を再徹底することになった。

事例3 行為者と相談者の仲はよかったと社内規定に基づく対処をしてもらえなかった事案

【相談内容】

同僚から顔、髪、二の腕を触られるというセクハラを受けた。行為者に触ってくることを止めるように抗議したが、「なぜ、俺は触ったらいけないのか」とか「ちょっかいかけただけだ」と相談者が不快であることを行為者には理解してもらえなかった。

会社にも相談したが、嫌ならもっと拒絶すればよいとか証拠がないから対処することはできないと何も対応してもらえなかった。

行為者と会社のセクハラ相談窓口の担当者に対し、懲罰も含め、適切な対処と本件について謝罪を行って欲しい。

【対応】

会社に事情を確認したところ、相談者からのセクハラ相談を受け、行為者に事実確認を行った結果、問題とする程の内容ではないと判断したため、所属長が行為者に口頭で嚴重注意したという主張であった。

また、相談者と行為者は普段から仲が良く、本当に相談者がセクハラだと感じていたならその場で嫌であることを十分に伝えられる関係にあった。そのため、相談者には日頃からセクハラを受け入れないという毅然とした態度が必要ではないかとアドバイスした。

なお、懲戒の手続は幹部会で検討することになっているが、本件については幹部会に上申していない。

当室は、会社に対し、相談者と行為者の主張が違っているのにもかかわらず安易に行為者の主張のみを事実と判断していることは適切な対応とは言えないため、再度、事実確認を行い、社内で決められた規定に基づいて対処するように助言した。

【結果】

会社は、再度事実確認を行い、幹部会に行為者の懲戒について上申した。その結果、行為者は降格と減給となった。

また、会社から相談者に対し、文書でセクハラ相談に対する措置が不十分であったことについて謝罪文を交付した。

事例4 女性はお茶くみ、補助業務という事案

【相談内容】

お昼の準備やお茶くみ当番は女性で行うよう指示されている。女性にも補助業務だけではなく、責任のある仕事を任せて欲しい。

【対応】

会社に事情を確認したところ、建設業界は厳しい状況にあり、現場は残業もかなりあることから、女性は負担軽減のためパートで採用し、お茶くみ掃除当番などの補助業務をしてもらっている。これは差別ではなく配慮であるとの主張であった。

当室は、会社に対し、お茶くみを女性のみとするなど、業務の配分、権限の範囲も含めて男女で異なる取扱いをすることは男女雇用機会均等法に違反することを助言した。

【結果】

会社は、お茶くみ、掃除当番を含め性別役割分担意識に基づく取扱いがないか点検し改善を進めていくことになった。その後、会社は、社員に対するお茶くみは廃止した。また、資格等級制度を導入し、2名の女性が初めて主任に登用された。

これってセクハラ？

知らない間に加害者にならないためのセルフチェック



「何がセクハラになるのか」「どこまでがセクハラなのか」という疑問をもたれている方が多いのではないのでしょうか。

セクハラについてははっきりとしたボーダーラインを示すことはできませんが、男女雇用機会均等法上のセクハラは『職場での性的な言動(発言と行動)』となっています。

一見、相手方がその場では応じているように見えても、「人間関係を円滑にするためにノーという明確な意思表示をすることができなかった」と、後からセクハラであると言われることも少なくありません。

「知らない間に自分が加害者になっていた?!」というような事態にならないように、これまで、裁判でセクハラとされた例や受け容れがたいとして相談のあった例などをあげてみました。

不快に感じるかどうかは個人間、男女間、世代間でも受け止め方に差があること、男性だけでなく、女性もセクハラの加害者となりうることを認識し、自らの言動を振り返るための資料としてご利用ください。

なお、実際にセクハラであるかどうかを判断する際には、行為の内容だけでなく、その程度、回数、当事者同士の関係、被害者の対応、心情等を斟酌して判断することになります。ここでは個別の詳細は省略していますので、本資料のご利用に当たっては、その点に十分ご留意ください。



〈問題となる認識〉

- ① 男性社員が女性社員を執拗に誘っているが、恋愛は自由なので、セクハラではないと思う。
- ② セクハラごときで優秀な社員の経歴に傷をつけるわけにはいかない。
- ③ 卑猥な冗談でからかわれている社員がいたら、適当に受け流しておいた方がいいよとアドバイスする。
- ④ セクハラ、セクハラと言いたてると職場がギスギスすると思う。
- ⑤ セクハラを相談した労働者は会社に居づらくなるので退職するしかないと思う。
- ⑥ 部下がやったセクハラまで管理職の責任を問われても困る。
- ⑦ セクハラに対する会社の責任を問われても困る。

POINT

性的な言動や冗談を言う人が「浮いてしまう」雰囲気が本来の職場です。

セクハラの隠蔽や被害者を黙らせようという企業風土は被害の深刻化を招き、また、そのような対応だと使用者責任も問われることがあります。

部下や同僚がセクハラを受けているのに気付いたら、放置せずに相談窓口へ情報提供するなど適切な対処を行いましょう。

＊ 左のような考えがセクハラの温床となっています。



厚生労働省 岐阜労働局雇用均等室 TEL 058-263-1220

〒500-8842 岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3F

セクハラ専門相談員の相談 月・木曜日 9時～16時

1 環境型セクハラ

(1) 発言の例

- ① 社内で、性的にふしだらであるとか、誰と誰が付き合っている等の噂話を休憩時間にした。
- ② 恋人がいないことや結婚しない理由を勝手に詮索して話した。
- ③ 性的な体験などを根掘り葉掘り聞き出した。
- ④ 「〇〇はオレに惚れている」と言いふらした。
- ⑤ 耳元で「キミ可愛いね」とか「美人だね」とつぶやいた。
- ⑥ 同性同士、大声で性的な会話をした。
- ⑦ 「胸が大きいね」「今日は生理なの？」など相手の身体的特徴や性的な事柄に関わる発言をした。

POINT

環境型セクハラは、労働条件上の直接的な不利益を与えなくても、相手にとっては働くのが苦痛になるなど職場環境を悪化させる問題です。

セクハラがない明るい職場になるように努めましょう。

(2) 不必要に体に触れたとされた例

- ① 「仕事をするにはコミュニケーションが大事」と言いながら、激励の意味で肩や背中にボディタッチを行った。
- ② 「お疲れ様」と言いながら、部下の肩を揉んだ。
- ③ 女性は触られた方が喜ぶので、「髪を切ったのね」、「綺麗な髪だね」と髪の毛を「色白だね～」と顔や腕を触った。
- ④ すれ違いざまに冗談で背中や脇腹を突いたり、女性社員に抱きついた。
- ⑤ 手相をみてあげると言って手を触った。
- ⑥ 疲れている異性の同僚にマッサージや指圧をしてあげた。
- ⑦ 他の社員に気付かれないように書類を渡す際にさりげなく手を握った。
- ⑧ 女性の部下に後ろから抱える体制でゴルフを教えた。
- ⑨ 社員から乳癌検診の結果を報告され「心配していたよ」と肩を抱いた。
- ⑩ 日頃から男性へのボディタッチが多い女性なので、これ位は大丈夫と背後からお尻を触った。

CHECK

ねぎらいの気持ちと親しみを込めたコミュニケーションのつもりでも、相手は「不快だ」と感じていることが少なくないので注意が必要です。

CHECK

人は、**身体から両手を広げた程度の範囲(ボディゾーン)**に近づかれることを不快に感じるとも言われています。
職場での不必要なボディタッチは止めましょう。

(3) 交際や性的関係を強要していると言われた例

- ① 業務上必要もないのに年齢、メールアドレスや携帯番号などの個人情報執拗に聞いた。
- ② 「何しているの？お風呂かなあ」など行動を詮索するようなメールを何度も送る。
- ③ 返事が来ないのに「好きだ」、「付き合って欲しい」、「猥褻写真」等のメールを何度も送った。
- ④ 「愛人になれ」と言って迫った。
- ⑤ 社内の食事会で部下の太ももを触って「単身赴任は寂しい」と言った。
- ⑥ 相手が未婚ではないからと軽い気持ちでオフィスラブへの誘いかけをした。

(4) 就業意欲を低下させる不快な言動

- ① 特定の女性社員の身体をじろじろ見ていた。
- ② ノード写真やDVDを見せて感想を求めた。
- ③ 職場で恋人とイチャイチャしていた。
- ④ ふざけて卑猥な発言をして女性社員の反応を楽しんだ。
- ⑤ 社員旅行の案内に「勝負水着で来てください」と記載した。
- ⑥ 会社も協力しているお祭りだからと、女性社員に露出の多い服装と参加を義務付けた。
- ⑦ 業務命令を無視されたので、「犯すぞ」と言って叱った。
- ⑧ 休日の遊びや買い物などに異性の部下を付き合わせた。
- ⑨ 経験を積ませるためと言って、他に適任者がいるのに気に入りの異性の部下をプロジェクトに入れた。

2 対価型セクハラ

(1) 対価型の原因となったセクハラの場合

- ① 部下が飲み会の二次会や食事の誘いに応じなかった。
- ② 自分の言動をセクハラだと抗議された。
- ③ 交際を求めたが断られた。
- ④ 愛人となるように求めたが断られた。

その結果

(2) 不利益取扱いの例

- ① 仕事で無視するようになった。
- ② 仕事に関する重要な情報を回さないなどの嫌がらせをした。
- ③ 伝票の整理やコピーとりなどの仕事しか割り振らないようにした。
- ④ 「言うとおりにしないと、会社にはいられなくなるぞ」とプレッシャーをかけた。
- ⑤ 左遷した。
- ⑥ ボーナスの査定を下げた。
- ⑦ 雇用契約を更新しなかった。
- ⑧ 派遣労働者を変えるように派遣元企業に求めた。

POINT

セクハラを拒否したことを理由に、その労働者が解雇、降格、減給等（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を受ける形態のセクハラを**対価型セクハラ**といいます。

また、実際には不利益を与えなくても権力をちらつかせて性的関係などを迫ることは許されることではありません。



3 勤務時間外のセクハラ

(1) 懇親会などお酒の席での例

- ① 異性の部下に対し、上司の隣に着席するよう強要した。
- ② デュエットやチークダンスを強要した。
- ③ 男性の部下に裸踊りをさせた。
- ④ お酒の席だからと猥褻な発言を繰り返す。
- ⑤ 取引先社員が異性の社員の身体に触れるのを見て見ぬふりをした。
- ⑥ 女性がいた方が取引先の印象がよいと、業務上必要なのに同席を強要した。
- ⑦ 酔いつぶれた異性の同僚と二人きりでホテルに泊まったり、自宅に泊めた。

(2) 社員旅行での例

- ① 浴衣着用を強要した。
- ② 異性の部下の肩を抱いて、スナップ写真を撮った。

POINT

時間外でも実質上仕事の延長と考えられるものは「職場」に含まれます。

デュエットの強要を例にとると、その場を盛り上げるためでも、歌いたくない人もいます。



日頃のコミュニケーションから、相手がどのように考えているか注意を払い、相手の立場を尊重しましょう。

〈※性別役割分担意識〉

- ① セレモニーでの花束贈呈は、女性社員が適任だと思う。
- ② 女性社員にのみお茶くみをさせている。
- ③ 女性社員を「女の子」、「○○ちゃん」と呼ぶ。
- ④ 女性社員は勤続年数が短いので重要な仕事は任せられない。
- ⑤ 女性社員のみ残業を免除している。
- ⑥ 女性社員には仕事の全体像を把握させない。
- ⑦ 会議への出席や出張は男性社員だけである。
- ⑧ 面接時に、女性のみ結婚しても働くのかと尋ねた。
- ⑨ 「企画」は男性社員、「事務処理」は女性社員という考えで仕事を割り振っている。
- ⑩ 妊娠したら、女性は仕事を辞めて家庭に入るべきだと職場で発言している。

POINT

男性が「主」、女性が「従」という考え方がセクハラを生む土壌となっています。

無意識のうちに男性の優越意識の考え方をしていないかセルフチェックする必要があるかもしれません。

男性の優越意識は、セクハラと同様女性労働者の勤務意欲を低下させ、能力発揮を妨げるおそれがあります。

※の例は、仕事内容等に男女で差を設けることになり、男女雇用機会均等法違反となるものもあります。

点検結果はいかがでしたか？

セクハラを生じさせないためには**未然防止が最も重要**です。

職場のセクハラ対策を講じることは、事業主の義務です。職場全体で、定期的に確認しましょう。職場のセクハラ対策については、

岐阜労働局ホームページ <http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

男女均等な募集・採用を行っているか 点検しましょう！

男女雇用機会均等法では、募集・採用に当たって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。本資料は、募集、応募の受付や採用選考の段階で男女雇用機会均等法に違反する取扱いと判断された最近の例を取り上げたものです。

- 女性だけの職場です。
- 女性が活躍しています。



女性を採用したいからと、求人票の備考欄などに上記のような記載を行うことは女性のみの採用方針があると判断されます。

- 一般事務、検査業務、単純作業、補助業務は男性がやる仕事ではない。
- パートタイム労働者は、女性しか採用しない。
- 女性はすぐに辞めるので総合職、技術者として育成する職務としては期待できない。
- 交替制、運搬業務があるので、女性を採用する予定はない。
- 深夜業があるが仮眠室が1つしかないので、女性を採用しない。



応募者などからの問い合わせに対し、上記のような女性（又は男性）の採用に消極的な説明などを行うことは男女別の採用方針があると判断されます。

- 職業紹介所や学校に男性のみ紹介するように求めたり、求人広告会社に男性のみ応募してくるように求人を掲載するように指示すること



上記のように要請することは、男性のみの採用方針があると判断されます。

- 総合職（男性3人、女性5人）募集
- 営業職（男性5名、女性若干名）募集



上記のように男女別の採用予定人数を求人票等に記載することは男女別の採用方針があると判断されます。

- 短時間OK 多くの方が女性らしさを発揮している会社です。
- 販売アドバイザー 女性の発想や創造力を求めています。
- テレホンアポインター 特に女性（又はOL、専業主婦）歓迎
- 検査業務 女性向きの仕事です。
- 飲食店店員 貴女を待っています。
- 営業職 フレッシュマン歓迎
- 販売店員 男性の長髪不可



上記のような表記を行うことは男女別の募集を行っているとは判断されます。

● 営業マン、カメラマン、ベルボーイ、看護師、バーテンダー



上記のような職種名で募集を行う場合は、女性を排除していないことが分かるような表現にする必要があります。

改善例

営業マン ⇨ 営業マン（男女）、営業職、営業部員
 カメラマン ⇨ カメラマン（男女）、撮影スタッフ
 ベルボーイ ⇨ ベルボーイ・ベルガール、ベルボーイ（男女）、ロビーアテンダント
 看護師 ⇨ 看護師
 バーテンダー ⇨ バーテンダー（男女）、バーテンダー・バーテンドレス

● 女将、仲居、賄婦、家政婦、ウエイトレス、保母、セールスレディー、フロアレディー



上記のような職種名で募集を行う場合は、男性を排除していないことが分かるような表現にする必要があります。

改善例

女将	⇨ 支配人、女将（男女問わず）	仲居	⇨ 仲居（男女）、客室係員
賄婦	⇨ 調理配膳係	家政婦	⇨ 家政婦（男女）、家事手伝い
ウエイトレス	⇨ ウエーター・ウエイトレス	保母	⇨ 保育士
セールスレディー	⇨ セールススタッフ	フロアレディー	⇨ フロアスタッフ

※ なお、現に働いている人を指して、ウエーター、ウエイトレス、看護師、看護婦などの職種で呼ぶことは男女雇用機会均等法上の問題とはなりません。

● 写真やイラストで2人以上掲載する場合に採用を予定してる男性（又は女性）のみの掲載とすること



上記の取扱いは、一方の性に偏った職場を強調していることから男女別の採用方針があると判断されます。

● 男子校、又は、女子校の場合に、採用対象を自校生に限定すること



上記の取扱いは、実質的に募集の対象から男女いずれかの性を排除していると判断されますので、他に公募するなど実質的に応募の機会が男女で均等に確保されている必要があります。

法違反とならない場合

一部の業務については、法の適用除外となるなど法違反にならない場合がありますが、これは、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限定されており、単に一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。適用除外に該当するかどうかは個別具体的に判断を行う必要がありますので雇用均等室にご相談ください。

* * 応募者に広く門戸を開き 本人のもつ適性・能力のみを基準にする * *

* * 男女均等な募集・採用選考を行いましょう * *

岐阜労働局雇用均等室

問い合わせ先

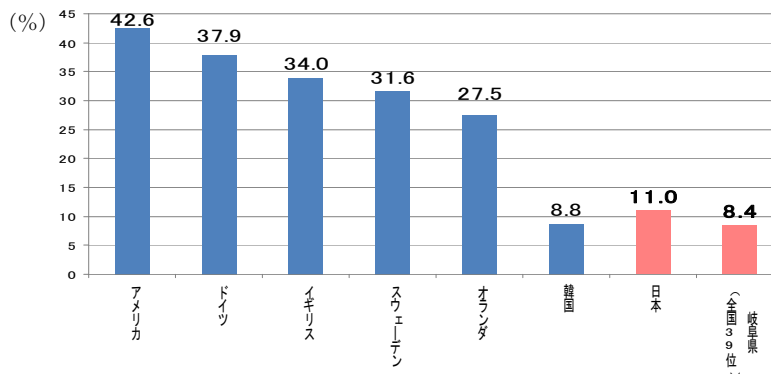
〒500-8842 岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3階

電話 058-263-1220

<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>

主要国、日本、岐阜県における女性の活用状況について

1 管理職に占める女性の割合



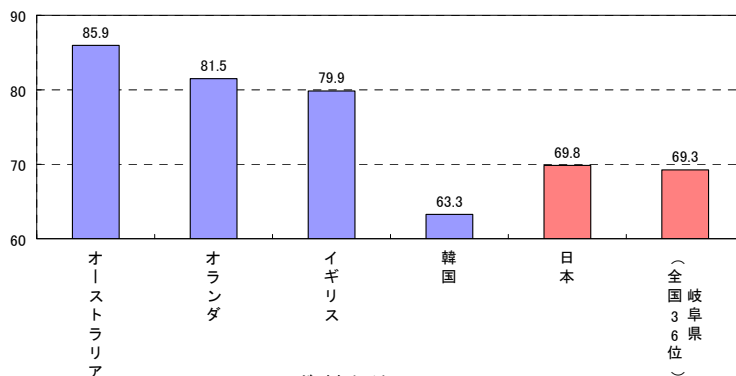
資料出所：ILO “LABORSTA Labour Statistics Database”及び総務省「就業構造基本調査」

日本は女性管理職の割合が1割程度と、欧米先進諸国に比べ際だって低くなっています。

岐阜県は全国平均を下回り、第39位です。

産業別にみると、「医療・福祉」、「飲食店・宿泊業」で高く、「金融・保険業」や「情報通信業」、「運輸業」等で低くなっています。

2 男女間賃金格差（男性＝100とした場合）



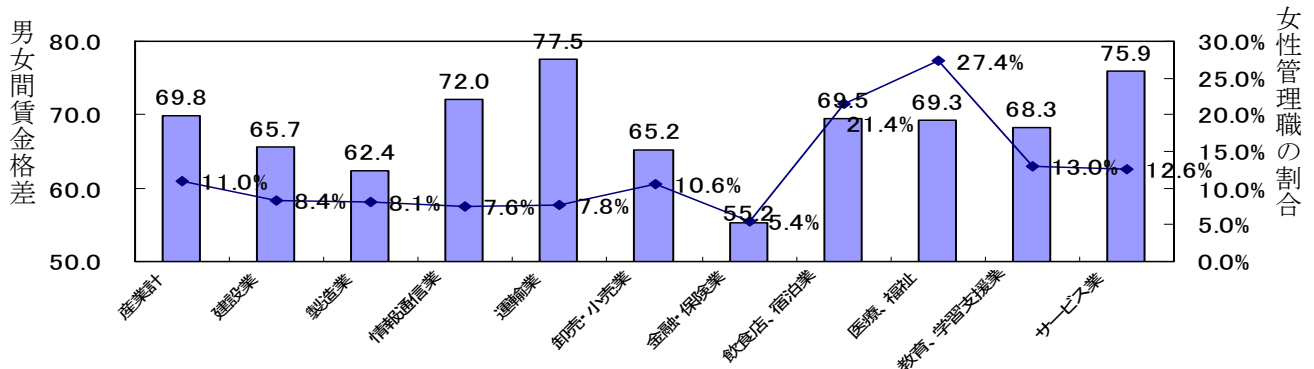
資料出所：ILO “LABORSTA Labour Statistics Database”及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

日本の男女間賃金格差は欧米先進国に比べ大きくなっています。

岐阜県は全国第36位で、男女の賃金格差の大きい県です。

産業別にみると、「運輸業」で格差が小さいのに対して、「金融・保険業」や「製造業」で大きくなっています。

3 業種別にみた男女間賃金格差と女性の管理職比率（全国）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」及び総務省「就業構造基本調査」

男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、仕事や能力開発機会の割り振りなどの運用の問題が原因であるといわれています。

各企業において、男女の割合、勤続年数、男女別賃金格差(コース別賃金)、10年勤続時点の状況、既婚率、役職者比率、子どもがいる女性社員の比率などを把握することから、ポジティブ・アクションをスタートしましょう。



厚生労働省

岐阜労働局雇用均等室

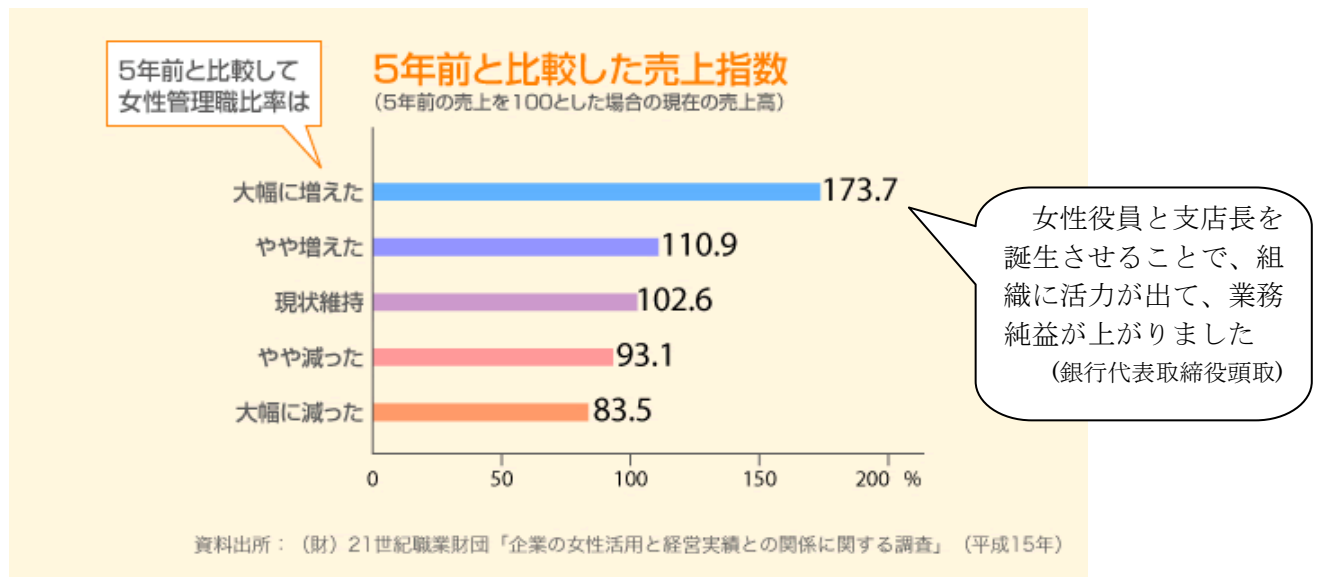
岐阜市市町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3階

電話058-263-1220 FAX058-263-1707

ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業ほど
業績や売上は良好という関係が見られます！

御存知ですか？

たとえば、社内の女性管理職が増加した企業では売上が増加しています。



また、次のような効果も出ています。

職場の雰囲気よくなった

89%

職場に活気が出た

87%

男女従業員の仕事に対する満足度が向上した

84%

女性従業員のチャレンジ意欲が向上した

83%

資料出所：(財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成19年度)

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

- ・ 女性は補助業務しかしていない
- ・ 女性の管理職が少ない

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、男女雇用機会均等法を遵守するだけでは解消できません。

このような差の解消を目指し、女性の能力発揮を図るために、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

例えば、労働者の雇用に関する状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が男性と比べて極めて少数であるというような場合、計画において、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくことが考えられます。

なお、ポジティブ・アクションの主な取組としては次のようなものがあります。

女性の管理職の増加

女性の職域拡大

性別役割分担意識の解消(職場環境・風土の改善)

女性の勤続年数の伸長

女性の採用拡大

私も会社もステップアップ

ポジティブ・アクションで
チャンスを活かす



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>