



	岐阜労働局雇用均等室
担 当	室長 鈴木 里美 地方機会均等 指導官 祝迫 智子 電話058-245-1550

平成22年度男女雇用機会均等法の施行状況

～6月は、男女雇用機会均等月間～

- ◆ 事業主からのセクシュアルハラスメントに関する相談が倍増
- ◆ コース別雇用管理を導入している事業場に対する募集・採用にかかる行政指導の割合は未導入事業場の約3倍

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おります。

岐阜労働局（局長 矢部 憲一）では、本月間に当たり、平成22年度男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の施行状況を取りまとめましたので、お知らせいたします。

1 相談件数

- ・ 雇用均等室への相談は404件
- ・ 労働者からの相談が57.7%と全体の過半数
- ・ 相談内容はセクシュアルハラスメント相談が53.5%
- ・ 事業主からのセクシュアルハラスメント相談は35件(昨年16件)と倍増

2 個別紛争解決の援助

- ・ 局長による紛争解決の援助の申立件数は14件
- ・ 調停の申請受理件数は3件

3 行政指導

- ・ 均等法第29条に基づく行政指導(局長の助言、指導)は、346件
- ・ セクシュアルハラスメントにかかる行政指導が64.2%と最多
- ・ コース別雇用管理を導入している事業場に対する募集・採用にかかる行政指導の割合は33.3%で、未導入事業場の11.6%と比べ約3倍

4 その他

- ・ 平成23年4月から、セクシュアルハラスメント対策指導員を設置

添付資料

- 1 第26回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 相談事案
- 3 男女雇用機会均等法のあらまし

平成22年度男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談の状況

- 昨年度1年間の相談件数は404件で、ここ数年来400件前後で推移している。
- 相談者の属性は、「女性労働者」51.7%、「男性労働者」5.9%、「事業主」20.5%、「その他」21.8%であり、労働者からの相談が過半数を占める。
なお、相談者属性の「その他」には、労働者の家族、関係機関などが含まれる。
- 雇用管理全般において男性差別も禁止された平成19年度以降、男性労働者からの相談も一定割合ある。
- 相談内容の内訳は、「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多く53.5%、次いで「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」13.4%、「母性健康管理」6.4%と続く。労働者からの相談では「セクシュアルハラスメント」が6割を超えている。
なお、男性労働者からの相談は「募集・採用」及び「セクシュアルハラスメント」に関するものが多い。
- 主な相談事例は別添2のとおり。

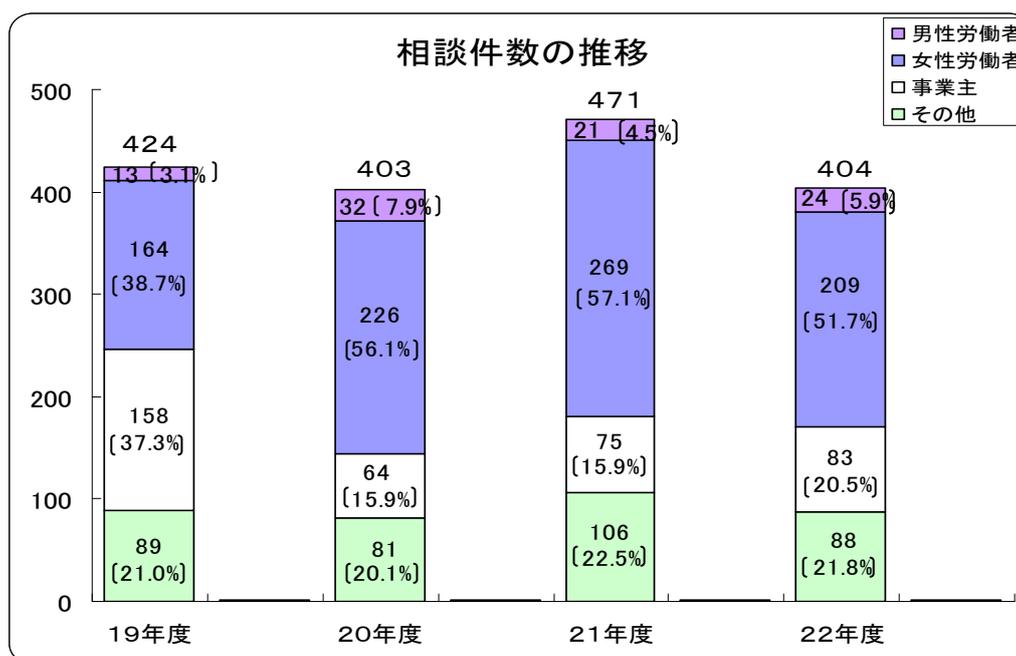


表1 相談内容の内訳

	岐阜管内				全国
	労働者	事業主	その他	計	
募集・採用	3 (1.3%)	7 (8.4%)	14 (15.9%)	24 (5.9%)	1,244 (5.3%)
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	9 (3.9%)	0 (0.0%)	8 (9.1%)	17 (4.2%)	561 (2.4%)
間接差別	0 (0.0%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	82 (0.3%)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	32 (13.7%)	8 (9.6%)	14 (15.9%)	54 (13.4%)	3,587 (15.3%)
セクシュアルハラスメント	144 (61.8%)	35 (42.2%)	37 (42.0%)	216 (53.5%)	11,749 (50.0%)
母性健康管理	11 (4.7%)	13 (15.7%)	2 (2.3%)	26 (6.4%)	3,477 (14.8%)
ポジティブ・アクション関係	0 (0.0%)	2 (2.4%)	2 (2.3%)	4 (1.0%)	300 (1.3%)
その他	34 (14.6%)	17 (20.5%)	11 (12.5%)	62 (15.3%)	2,496 (10.6%)
	233	83	88	404	23,496

2 個別紛争解決の援助

- 局長による紛争解決の援助の申立件数は14件。
うち「セクシュアルハラスメント」6件、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」6件、「配置」1件、「解雇」1件。
 - 調停の申請受理件数は3件。
うち「セクシュアルハラスメント」2件(事業主※からの申請1件)、「解雇」1件。
- ※ 自主的な解決が困難な場合には、事業主から中立な第三者機関としての調停を申請することもできる。

表2 紛争解決の援助申立受理件数

	岐阜管内	全国
募集・採用	0 (0.0%)	4 (0.7%)
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	2 (14.3%)	20 (3.5%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	6 (42.9%)	238 (41.1%)
セクシュアルハラスメント	6 (42.9%)	302 (52.2%)
母性健康管理	0 (0.0%)	15 (2.6%)
	14	579

表3 調停申請受理件数

	岐阜管内	全国
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	1 (33.3%)	4 (5.3%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	0 (0.0%)	20 (26.7%)
セクシュアルハラスメント	2 (66.7%)	51 (68.0%)
母性健康管理	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	3	75

3 行政指導

- 121事業場を対象に均等法第29条に基づく雇用管理の実態把握を行った。
うち何らかの行政指導を行った事業場は103事業場(85.1%)、指導等件数は346件である。
- 内容別には「セクシュアルハラスメント」にかかるものが222件(64.2%)と最多であり、次いで「母性健康管理」104件(30.1%)となっている。

表4 是正指導件数

	岐阜管内	全国
募集・採用	16 (4.6%)	255 (2.3%)
配置・昇進・退職勧奨等	3 (0.9%)	114 (1.0%)
間接差別	0 (0.0%)	3 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	1 (0.3%)	29 (0.3%)
セクシュアルハラスメント	222 (64.2%)	7,207 (63.8%)
母性健康管理	104 (30.1%)	3,652 (32.3%)
均等則第13条	0 (0.0%)	40 (0.4%)
	346	11,300

4 平成22年度の特徴と今後の取組

相談

事業主からのセクシュアルハラスメント相談が35件と昨年(16件)に比べ倍増している。

また、相談内容についても、法律の内容等に関する一般的な問い合わせから、職場内でセクシュアルハラスメント相談が生じた場合の相談対応の方法や従業員への研修方法など、具体的な対処方法についての相談へと変化している。

相談件数の増加及び内容の変化の要因として、労働者からのセクシュアルハラスメント相談に対し、適切な対処を行わないと使用者責任が問われることについて事業主の危機管理意識が高まってきていることが考えられる。

当局としては、こうした事業主のニーズに的確に対応していくことが必要である。

行政指導

コース別雇用管理を導入している事業場において、募集・採用にかかる均等法違反により行政指導を実施した割合は33.3%と、未導入事業場の11.6%の3倍にも上っている。

いわゆるコース別雇用管理は、均等法の施行に伴い、従来の男女別雇用管理を改め、新たに総合職、一般職等のコースを設けて労働者を処遇するようになったものであり、女性登用の契機の一つとなった面がある一方、実態は依然として男女別のままの運用がされているなど、男女均等取扱いの阻害要因ともなりうるものである。

当局としては、その適切な運用について、指導・啓発していく。

また、性による差別的な取扱いの事実が認められる事業場に対しては、迅速かつ厳正に法違反の是正を図っていく。

セクシュアルハラスメント対策指導員の設置

職場における実効性あるセクシュアルハラスメント対策のために、平成23年4月、当局に「セクシュアルハラスメント対策指導員」を設置し、従来から実施している労働者からの相談への対応に加えて、事業主に対し専門的な立場からの指導や援助を行うこととした。

セクシュアルハラスメント対策指導員による相談

電話相談：毎週月・木曜 9時～17時

訪問による援助：随時(事前の予約が必要)

電話番号058-245-1550

※ なお、雇用均等室では、月～金曜日(祝日を除く)8時30分～17時15分、職場での性別による差別、妊娠・出産にかかる不利益取扱いについても相談を受け付けている。

第26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25年が経過し、四半世紀という節目を迎える。この間、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かつ積極的な取組）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) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

3 テーマ

意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！

4 期 間

平成23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

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ため、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する。

(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組を促すよう要請する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

実質的な男女均等取扱いの実現のため、都道府県労働局雇用均等室において、均等法及びポジティブ・アクションの趣旨・内容の徹底等のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

(4) 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、具体的取組を進めるための研修及び相談会を全国各地で年間を通して開催する（委託事業）。

相 談 事 案

募集・採用（5条） 男性求職者

一般事務の募集に応募しようと電話をしたら、「20代女性を希望している。」と断られた。書類選考もせずに適性がわかるのか。

募集・採用（5条） 男性求職者

看護師、保育士、幼稚園教諭の国家資格に合格しても、男性であることを理由になかなか採用してもらえない。それぞれの施設からは、男性だと利用者が嫌がるから仕方がないと言われるが、これは社会として問題ではないか。

配置（6条） 女性労働者

お茶くみ等来客対応を行っていた女性が退職することになった。

来客対応の後任を女性だからという理由で会社から一方的に押しつけられた。これは男女雇用機会均等法違反ではないか。

配置（6条） 事業主

女性のパートタイム労働者が正社員への登用を希望しているが、正社員には当直があり、危険を伴うこともあるため男性のみとしている。何か問題があるか。

業務の分担（6条） 女性労働者

パートタイムとして勤務している。勤務時間を増やして欲しいと希望を出しているが、女性は家庭責任があり、また、家族のためにも扶養家族の範囲で働くべきだとして勤務時間を全く増やしてもらえない。

婚姻を理由とした不利益取扱い（9条） 女性労働者

結婚をすると妊娠したりするからと退職勧奨された。

退職勧奨に応じずにいたら、新卒の女性を採用することが決まったから貴女はもういないと解雇された。

妊娠を理由とした不利益取扱い（9条） 女性労働者

1年契約(更新の可能性あり)で就職した。就職にあたり妊娠をしたら即解雇だと上司から言われていた。

今般、妊娠をしたことがわかったが、仕事を続けたい。せめて労働契約期間満了までは働きたい。

妊娠を理由とした不利益取扱い（9条） 女性労働者

正社員で勤務していたが、妊娠したところ、母親は子供が小さい時は子育てを優先すべきだとしてパートタイムに転換するように強要されている。また、子供がある程度大きくなったら正社員に戻ればよいとも言われている。パートタイムへの転換に応じないといけないか。

妊娠を理由とした不利益取扱い（9条） 事業主

派遣労働者が妊娠した。妊婦に何かあると困ると派遣先企業から言われている。このまま当該労働者を派遣し続けると派遣契約自体を切られそうである。それでも当該女性労働者を解雇することはできなのか。

セクシュアルハラスメント（11条） 事業主

女性労働者からセクシュアルハラスメントの相談を受けた。
会社として厳正に対処すべきだと思うが、女性労働者本人から大事にして欲しくないと
言われた。どのように対処すべきか。

セクシュアルハラスメント（11条） 事業主

セクシュアルハラスメントの適切な対処を行うために、相談対応及び事実確認にあたっての注意事項を教えて欲しい。

セクシュアルハラスメント（11条） 事業主

今般、セクシュアルハラスメント対策の実効性をあげるためにセクシュアルハラスメント
ト規程の改正案を作成した。よりよいものにしたいのでアドバイスして欲しい。

セクシュアルハラスメント（11条） 男性労働者

同性の上司が必要もないのに体を触ってくる。上司は激励の意味で触ってくるのかもしれないが、大変不快である。これはセクシュアルハラスメントではないか。

セクシュアルハラスメント（11条） 女性労働者

宗教法人に就職したが、職場の人からセクシュアルハラスメントを受けて困っている。

セクシュアルハラスメント（11条） その他(女子生徒)

内定を受けた会社の人から「彼氏はいるのか。休みの日は何をしているのか。」などメールが来る。そのような会社に就職するのは不安なので内定を辞退しようと思うが内定を辞退すると問題となるか。

その他 事業主

今般、女性労働者が妊娠した。

働けない期間も何らかの経済的支援を行いたいと考えているが、その場合に注意しないといけないことはないか。また、公的な支援はあるか。



男女雇用機会均等法

のあらまし

働く人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は、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

I

雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています (法第5条・第6条)

事業主が、男女労働者を、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、性別を理由に差別することは禁止されています。

(※) **福利厚生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つの事項です。**

- 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

具体的な内容は次のページへ



<禁止される差別の例>

○募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。

社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

○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：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。

派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

○一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

○福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

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

○雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

○退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

Ⅱ 間接差別について 3つのケースが禁止されています (法第7条)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- 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。
- ③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。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その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。

②の例

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、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（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く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、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。

Ⅲ 特例として女性の優遇が認められる場合があります (法第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、5ページ参照）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について、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、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または女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、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、有利に処遇し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。

<女性優遇が認められる例>

- 採用** 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。
- 配置** 配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
- 昇進** 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・出産等を理由として女性に不利益な取扱いをすることは禁止されています (法第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ① 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- 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。

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られている事由

- 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、または受けたこと。
- 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、また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または産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥ 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦ 時間外等に就業しないことを請求し、また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、または取得したこと。
- ⑨ 妊娠また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、または能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- 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、また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の勤務を拒むこと。

V セクシュアルハラスメント対策が必要です (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をなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の9項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- 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セクシュアルハラスメントの行為者については、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じること。
- 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。

VI 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)を講じることが必要です (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(法第12条)、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません(法第13条)。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

・妊娠中

妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回	※ただし、医師または助産師（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、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。
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、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等を行うこと。
- ・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）
 - ・妊娠中また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。

VII ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています (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自主的かつ積極的な取組 (ポジティブ・アクション) を行う事業主に対して、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？

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

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

国の援助とは具体的にどんなこと？

- 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ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」(右図)の活用促進。
- ③「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施。
- ④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。
- ⑤ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を開設し、企業のポジティブ・アクションの取組事例など各種情報を幅広く提供。
- ⑥企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの開発・運営。
- ⑦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研修会を開催。
- ⑧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。



「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。

VIII 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます (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。

援助・調停の対象となる紛争

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。

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。

IX 法違反がある場合は指導等が行われます (法第29条・第30条・第33条)

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、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 派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます

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女性に不利益な取扱いの禁止 (法第9条)、セクシュアルハラスメント対策 (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。

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

[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>