

岐阜労働局発表
平成26年6月9日(月)

担当	岐阜労働局雇用均等室	
	室長	木村久美子
	地方機会均等指導官	祝迫 智子
	電話 058-245-1550	

【6月は男女雇用機会均等月間です】

「女性の活躍促進セミナー」を開催します！

～7月1日より男女雇用機会均等法施行規則等が改正施行～

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(資料1)。

岐阜県内の状況をみますと女性雇用者割合は年々増加し、全雇用者の44.2%と全国平均(43.5%)を上回っています。しかしながら、平均勤続年数は8.4年と伸び悩み、管理職比率も11.4%と全国平均(14.0%)を下回っている状況から、女性の就労継続や活躍の場を広げるための取組みが求められています。

こうした状況を踏まえ、岐阜労働局では、昨年度の男女雇用機会均等法の施行状況を下記により公表するとともに、女性の活躍促進のための企業の取組推進や女性の就労意欲を高めるための啓発事業としてセミナーを開催します。

また、7月1日より男女雇用機会均等法施行規則等が改正施行されますのでその内容を踏まえて実施いたします。

1 「女性の活躍促進セミナー」の開催(資料2)

<各会場の日程及び事例発表企業名>

【多治見会場】

日 時：平成26年7月9日(水) 13:30～

会 場：セラトピア土岐 大会議室

事例発表企業：株式会社バロー

【高山会場】

日 時：平成26年7月18日(金) 13:30～

会 場：飛騨・世界生活文化センター 会議室1

事例発表企業：飛騨産業株式会社

【岐阜会場 第1部】

日 時：平成26年7月25日(金) 9:30～

会 場：長良川国際会議場 大会議室

事例発表企業：西濃信用金庫

【岐阜会場 第2部】

日 時：平成26年7月25日(金) 13:30～

会 場：長良川国際会議場 大会議室

事例発表企業：イビデン株式会社

2 男女雇用機会均等法施行規則等の改正について（資料3、4）

【改正の主な内容】

1 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別※1となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※2のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

（施行規則の改正）

※1 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を、合理的な理由がない場合に講じることを行う。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- 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もの←今回見直した措置
- 3) 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

2 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例を追加。

（性差別指針の改正）

3 セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など

- 1) 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であることを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に性別役割分担意識に基づく言動があることもかんがえられる。そのため、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効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その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る。その対象に、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含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の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を追加。

（セクハラ指針の改正）

4 コース別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」（局長通達）を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

施行規則、性差別指針、セクハラ指針の全文は

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

3 岐阜労働局における男女雇用機会均等関係の相談等の状況(平成 25 年度)(資料 5)

■ ー依然として多いセクシュアルハラスメント事案、
妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに関する相談が増加ー

1 相談件数

- ・雇用均等室への相談は 417 件(昨年より 5.6%増)。
- ・労働者からの相談が 56.4%と過半数を超える。
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談が 155 件(37.2%)で最も多く、女性労働者からの相談が 72.9%にのぼる。
- ・妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに関する相談は 91 件(21.8%)で昨年度 70 件より 30.0%増加。過去 5 年で件数が最も多い。

2 紛争解決援助

- ・局長による紛争解決援助の申立ては 5 件で昨年より半減、依然として妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに関する申立てが多い。
- ・調停の申請受理件数は 1 件(セクシュアルハラスメント事案)。

3 行政指導

- ・男女雇用機会均等法に基づく行政指導(局長の助言、指導)は延べ 194 件。
- ・セクシュアルハラスメントに係る行政指導が 49.0%と最も多い。
- ・一方の性を優遇もしくは排除する募集・採用、男女別の教育訓練、一方の性を排除する配置(職種)などの性差別事案が散見される。

第29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かつ積極的な取組）の一層の推進により、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自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めること及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）であることを、社会一般に定着させる必要がある。

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) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着

3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション！
～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～

4 期間

平成26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、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め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

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

(4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進

厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。

女性の活躍促進セミナー

～男女雇用機会均等法施行規則等の改正を踏まえて～



「きらら」ポジティブ・アクション
普及促進シンボルマーク

平成26年7月1日より改正男女雇用機会均等法施行規則・指針等が施行されます。

このため、女性の活躍促進の取組、職場において同施行規則等に沿った雇用管理について下記のとおりセミナーを開催します。また、県内で先進的に女性の戦力化について取り組んでいる企業に事例を発表していただきます。ぜひ、御参加ください。

主催/岐阜労働局 共催/一般社団法人 岐阜県経営者協会、公益社団法人 岐阜県労働基準協会連合会

日程・会場・事例発表企業

【岐阜会場 第1部】 ◆日 時：平成26年7月25日（金）9：30～11：30 定員300名
◆会場：長良川国際会議場 大会議室（岐阜市長良福光2695-2）
◆事例発表：西濃信用金庫（揖斐郡大野町）

【岐阜会場 第2部】 ◆日 時：平成26年7月25日（金）13：30～15：30 定員300名
◆会場：長良川国際会議場 大会議室（岐阜市長良福光2695-2）
◆事例発表：イビデン株式会社（大垣市）

【高山会場】 ◆日 時：平成26年7月18日（金）13：30～15：30 定員70名
◆会場：飛騨・世界生活文化センター 会議室1（高山市千鳥町900-1）
◆事例発表：飛騨産業株式会社（高山市）

【多治見会場】 ◆日 時：平成26年7月9日（水）13：30～15：30 定員120名
◆会場：セラトピア土岐 大会議室（土岐市土岐津町高山4）
◆事例発表：株式会社バロー（多治見市）

対象者 事業主 人事労務担当者 労働組合 男女労働者

内容 ◎行政説明 *ポジティブ・アクションの現状と課題
*改正男女雇用機会均等法施行規則・指針等について
*ポジティブ・アクション能力アップ助成金について
◎事例発表 「女性社員の戦力化、我が社の取組について（仮題）」
◎個別相談会（セミナー終了後）男女雇用機会均等法、改正均等規則・指針等、助成金 等

■申込方法/事業所名、所在地、電話番号、参加会場、参加者職・氏名を記入し、FAX又は郵送にて

■申込先/岐阜労働局雇用均等室 電話058-245-1550 FAX 058-245-7055
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階

参加費
無料

FAX 058-245-7055 女性の活躍促進セミナー申込書

事業所名 所在地・TEL				TEL
参加会場 いずれかに○	岐阜7/25(第1部) 高山7/18	岐阜7/25(第2部) 多治見7/9	参加者職・氏名	

事業主の
皆さまへ

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、支社など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、講じることをいいます。

- 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当たって、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労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

改正後

②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、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		

●詳しくは厚生労働省のホームページへ

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



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針（平成二十五年厚生労働省告示第三百八十四号）

第1 目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。

第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）を遵守するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース等の区分に属する者であってもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

- （1）一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- （2）一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- （3）形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれること。
 - i) 転換が区分間相互に可能であること。
 - ii) 転換の機会が十分に確保されていること。
 - iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
 - iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けるこ

と。

- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。
- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることにより留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

- (1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。
- (2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。

岐阜労働局における男女雇用機会均等関係の相談等の状況 (平成25年度)

1 相談の状況

- 昨年度1年間の相談件数は417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」54.7%、「男性労働者」1.7%、「事業主」25.4%、「その他」18.2%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。
- 労働者からの相談は「セクシュアルハラスメント」に関するものが最も多く50.6%である。

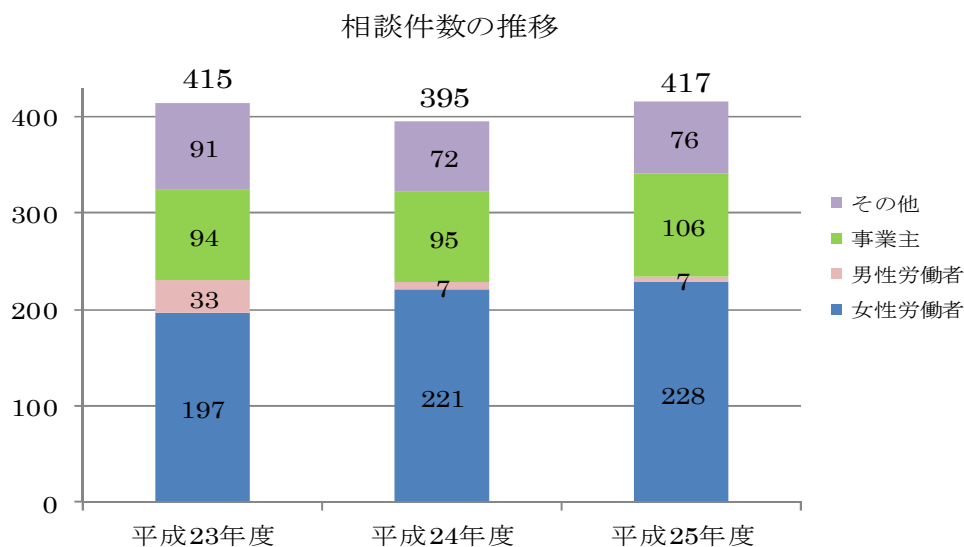


表1 相談内容の内訳

	岐阜管内				全国
	労働者	事業主	その他	計	
募集・採用	1	4	6	11 (14)	1,119 (1,088)
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	2	3	5	10 (9)	566 (475)
間接差別	0	3	0	3 (0)	314 (47)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	53	25	13	91 (70)	3,663 (3,186)
セクシュアルハラスメント	119	15	21	155 (169)	9,230 (9,981)
母性健康管理	28	27	13	68 (51)	3,416 (2,950)
ポジティブ・アクション関係	0	5	6	11 (5)	579 (403)
その他	32	24	12	68 (77)	2,531 (2,547)
計	235	106	76	417 (395)	21,418 (20,677)

※ ()内は、平成24年度の件数

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5件。
うち「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」4件
「セクシュアルハラスメント」1件。
- 調停の申請受理件数は1件。
うち「セクシュアルハラスメント」1件。

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)	4 (6)
配置・昇進・退職勧奨・解雇等	0 (0)	6 (22)
間接差別	0 (0)	0 (0)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	4 (6)	213 (232)
セクシュアルハラスメント	1 (4)	248 (231)
母性健康管理	0 (0)	31 (13)
計	5 (10)	502 (504)

※ ()内は、平成24年度の件数

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	0 (0)	1 (2)
間接差別	0 (0)	0 (0)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	0 (2)	11 (15)
セクシュアルハラスメント	1 (4)	38 (45)
母性健康管理	0 (0)	2 (1)
計	1 (6)	52 (63)

※ ()内は、平成24年度の件数

3 行政指導

- 96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63事業場(65.6%)、指導等件数は194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95件(49.0%)と最多であり、次いで「母性健康管理」77件(39.7%)となっている。
- 「募集・採用」10件(5.2%)、「配置・昇進・退職勧奨等」10件(5.2%)は、全国に比べての指導割合が高い。

表4 是正指導件数

	岐阜管内	全国
募集・採用	10 (14)	195 (199)
配置・昇進・退職勧奨等	10 (13)	112 (160)
間接差別	0 (0)	2 (0)
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	2 (0)	28 (19)
セクシュアルハラスメント	95 (63)	6,559 (5,359)
母性健康管理	77 (38)	4,101 (1,957)
均等則第13条	0 (0)	6 (2)
計	194 (128)	11,003 (7,696)

※ ()内は、平成24年度の件数

4 平成25年度の特徴と今後の取組

相談

労働者からの相談は、依然として「セクシュアルハラスメント」が119件(昨年128件)と一番多いものの、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が53件(昨年度45件)と増加している。

また、事業主からの相談については、「母性健康管理」27件(昨年度20件)及び「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」25件(昨年度18件)が、これまで一番相談の多かった「セクシュアルハラスメント」15件(昨年度21件)を初めて上回った。

セクシュアルハラスメントの相談では、女性労働者の相談件数が高止まりである一方、事業主の相談件数は減少しており、その差が目立つ結果となった。

女性労働者からは、妊娠・出産後も育児休業を取得し、働き続けたいという相談が多く、事業主からは、妊娠・出産に伴う有期契約労働者等の契約期間の取扱いや処遇など具体的な相談が多く寄せられている。

当局としては、本年7月1日に改正されたセクシュアルハラスメント指針を周知徹底すること、女性が子どもを産み、育児休業を取得しても管理職として活躍できる企業を増やすことが重要であると考えており、相談者のニーズに応じて労働局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を目指す。

行政指導

母性健康管理の措置に係る指導が77件(昨年度38件)と倍増している。

職場での妊産婦への健康管理に関する措置が十分整っていない実態が明らかになった。

女性労働者が安心して出産できるためには、妊娠中に主治医等から休業や作業の軽減等などの指導を適切に対処するために職場の体制や制度整備が必要である。

育児休業も含め、妊産婦に必要な措置や制度が整っていないことは、妊娠・出産後も働き続けたい女性労働者が雇用継続を諦める要因となりうるものである。

セクシュアルハラスメントの指導は95件(昨年度63件)と増加しており、特に本年はセクシュアルハラスメント指針が改正された年であることから重点的に指導を行っていく。

当局としては、母性健康管理措置の不備、セクシュアルハラスメントの防止措置の徹底のみならず、性による差別的な取扱いに関する事項の指導割合が全国に比べ高いことから、性による差別的な取扱い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。

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、職場でのセクシュアルハラスメントについて相談を受け付けている。

電話番号058-245-1550