



群馬労働局発表
平成26年5月29日

担	雇用均等室
当	室長 松本 春美 地方機会均等指導官 庭山 たくみ

群馬労働局における男女雇用機会均等法に係る施行状況

セクシュアルハラスメントの相談が増加

平成25年度に群馬労働局雇用均等室で取り扱った、男女雇用機会均等法に関する相談、紛争解決の援助申立、是正指導の状況についてとりまとめたので、公表します。

【ポイント】

1 相談件数 310件（前年度192件）

[相談者の内訳] 労働者 208件、事業主38件

[相談内容の内訳] 労働者からの相談

1位 セクシュアルハラスメント (122件)

2位 妊娠・出産等不利益取扱い（母性健康管理含む）(67件)

2 紛争解決援助の件数（労働局長による援助申立（注））9件（前年度3件）

（注）「労働局長による援助」とは、労働者と事業主との間の紛争について、当事者双方の意見を聴き、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

3 是正指導件数 276件（前年度125件）

4 ポジティブ・アクション（注）の取組への助言件数

162件（前年度155件）

<助言内訳>①体制整備 ②女性の採用拡大 ③女性の管理職登用 ④女性の職域拡大

<主な取組内容>①各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 ②会社案内に活躍する女性紹介 ③通信教育の補助等、知識、スキルの習得を支援、等

（注）固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から男女労働者間の事実上の差の解消を目指した企業の自主的かつ積極的な取組のこと。

【参考資料】

資料 1 労働局長による紛争解決援助事例

資料 2 ポジティブ・アクションの取組&例示一覧

1 相談の状況

◆相談件数は310件（前年度は192件）で、相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が208件であり、全体の67.1%を占めている（図1）。

◆相談内容別で見ると、「セクシュアルハラスメント」が最も多く145件であり、前年の62件から倍増している（表1）。

◆労働者からの相談も「セクシュアルハラスメント」の相談が122件と相談件数の6割を占めるが、妊娠・出産関係の相談も前年の28件から45件に増加している（表2）。

【図1】相談件数の推移

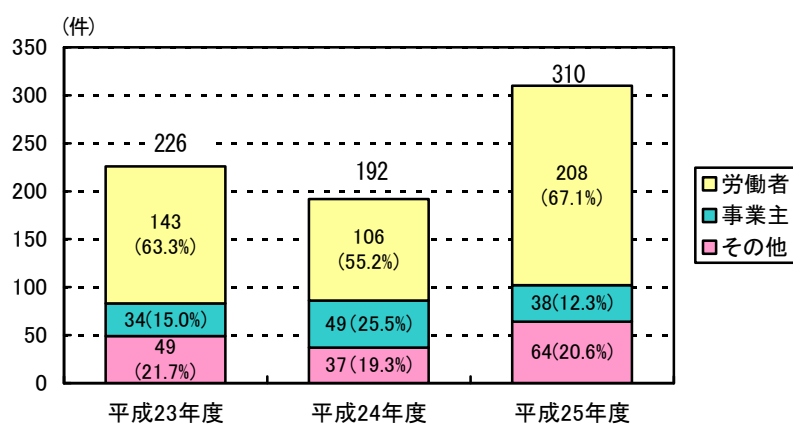


表1 相談内容の内訳

事項	23年度	24年度	25年度
募集・採用	9 (4.0%)	7 (3.6%)	18 (5.8%)
配置・昇進・雇用形態の変更	7 (3.1%)	2 (1.0%)	8 (2.6%)
間接差別	2 (0.9%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
妊娠・出産等不利益取扱い	28 (12.4%)	43 (22.4%)	64 (20.6%)
セクシュアルハラスメント	101 (44.7%)	62 (32.3%)	145 (46.8%)
母性健康管理	32 (14.2%)	46 (24.0%)	36 (11.6%)
ポジティブ・アクション	2 (0.9%)	5 (2.6%)	10 (3.2%)
その他 (※)	45 (19.9%)	27 (14.1%)	28 (9.0%)
合計	226 (100.0%)	192 (100.0%)	310 (100.0%)

※「その他」は深夜業に従事する女性労働者への措置、各労働条件関係等を含む。

表2 労働者からの相談内容の内訳

	23年度	24年度	25年度
妊娠・出産等不利益取扱い	20 (14.0%)	28 (26.4%)	45 (21.6%)
セクシュアルハラスメント	66 (46.2%)	33 (31.1%)	122 (58.7%)
母性健康管理	15 (10.5%)	28 (26.4%)	22 (10.6%)
上記以外	42 (29.4%)	17 (16.0%)	19 (9.1%)
合計	143 (100.0%)	106 (100.0%)	208 (100.0%)

(2) 紛争解決の援助（労働局長による紛争解決の援助）

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は9件。
- ◆妊娠等解雇・不利益取扱いに関する事案が5件、次いでセクシュアルハラスメントに関する事案が3件であった。
- ◆全ての事案で解決が図られた。

表3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数

	23年度	24年度	25年度
妊娠・出産等不利益取扱い	3	2	5
セクシュアルハラスメント	9	1	3
母性健康管理	0	0	1
合計	12	3	9

(3) 是正指導の状況

- ◆163事業所を対象に男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施し、このうち違反が確認された104事業所に対して276件の是正指導を行った。
- ◆指導事項としては、「母性健康管理」に関する規定整備が140件、「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するものが132件であった。
- ◆98%が年度内に是正されている。

(4) ポジティブ・アクションへの取組助言の状況

- ◆男女雇用機会均等法第14条に沿い、雇用管理全般を聴取し、男女労働者間の事実上の格差解消のための取組としてポジティブ・アクションの取組を助言した企業は92社で、体制整備、管理職登用等162件の助言を行った。
- ◆助言後、一定の期間を経て、企業から取組状況を把握したところ、主な取組は次のとおりであった。（把握した企業49社、総取組件数238件）
 - <体制整備：担当者・機会均等推進責任者を選任>
 - <管理職登用：各種研修、教育機会への女性の参加を奨励>
 - <採用拡大：採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保>
- ◆今後も、企業訪問を積極的に行い、ポジティブ・アクションの取組を促すための助言を実施する。

労働局長による紛争解決援助事例

【事例 1】

●妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠を理由に契約の更新を拒否されたものとして金銭補償を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容・主張

- ・次期契約更新について今までどおり更新すると店長から説明を受けた1ヶ月後、妊娠が判明した。店長に産前産後休業、育児休業を取得し働きたいと伝えた。
- ・後日店長から、突然、契約更新はしないとされた。
- ・これらの扱いはおかしいとして、本社に相談したが、正社員を配置することが理由であり妊娠が理由ではないと言われたが、そのような説明は今までなかった。
- ・このような会社で働きたいと思わないが、急に契約が切られることで経済的に困るため、金銭補償を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・店長が行う契約更新の話は、あくまで意向確認であり契約を約束するものではない。
- ・産前産後休業、育児休業取得希望であることは聞いていない。
- ・契約期間中に十分に勤務できないならば、正社員を配置しようと考え、申立者に説明した。
- ・申立者から反論がなかったため、問題はないものと認識していた。

◆ 労働局長による助言

- ・店長との面談で今まで契約更新されてきた実態を踏まえると、申立者に契約の期待があり、その中で産前産後休業及び育児休業の希望を伝えたことに対し、契約更新拒否の説明をしたことは、不利益取扱いになることを説明の上、申立者に対し解決金を支払うよう助言した。

◆ 結果

事業主は、契約更新拒否は妊娠が理由ではないと主張しつつも、契約更新手続きにおいて不備があり、妊娠理由と誤解を招いたことは認め、一定の解決金を支払うことで合意した。

【事例 2】

●妊娠を理由とする不利益取扱い

出産したこと、育児休業を取得したことでリストラの対象とされたが、継続勤務を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容・主張

- ・第1子を出産し、その後産前産後休業、育児休業を取得し復職する予定で準備をしていたところ、生産減少を理由に解雇すると言われた。
- ・リストラの対象は自分だけであり、これは出産や育児休業を取得したことが理由と思われ納得できないため、予定どおり解雇を撤回してもらい復職したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・申立者が産前産後休業に入る時点から、生産が減少したことは事実である。
- ・申立者をリストラの対象にしたのは、現在いる人員でカバーできる生産量であることから、復帰しても仕事がないと判断したからである。

◆ 労働局長による助言

生産減少から復職先の人員が足りていることを理由に出産、産前産後休業及び育児休業を取得した申立者を復職させず解雇する扱いは法に抵触することから、申立者の希望どおり復職させるよう助言。

◆ 結果

事業主が申立者を原職に復帰させることとなった。

【事例3】

●セクシュアルハラスメント

女性労働者がセクシュアルハラスメントを受け会社の相談窓口相談したが、適切な対応をしてもらえず、状況も変わらなかったため、やむなく退職せざるを得なくなってしまうとして金銭補償を求めた事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 所長から性的な発言を受けたため拒否したところ、いつでも「クビ」にできると言われたため会社に相談した。
- ・ 会社の担当者から、受け取り方は人によって違う、処分はできないと言われるなど、対応してもらえなかった。
- ・ その後も所長からのセクシュアルハラスメントが改まることなく、入社するのが怖くなってしまった。

◆事業主の主張

- ・ 申立者からの相談を受け加害者に確認したが、本人は記憶にないと言っており、申立者が過敏に反応しただけだと判断し、会社としては、セクシュアルハラスメントはなかったとの結論を出した。
- ・ 過去にもセクシュアルハラスメントの事例は1件もないため、特に対策も取っていない。

◆労働局長の助言

申立者からの相談に対し、事実関係の確認を十分に行わないまま、加害者が事実を認めなかったことのみをもって、セクシュアルハラスメントがないと判断したことは適切に対応したことにはならない。

均等法第11条に基づくセクシュアルハラスメント防止措置を講じていないことで、セクシュアルハラスメントの認識が不十分で問題が発生する要因になったことも考えられる。

申立者はセクシュアルハラスメントを受けた詳細な記録があることなど、申立者の主張は信憑性が高いことから、申立者の希望する金銭の支払いを検討するよう助言した。

◆結果

事業場側での対応が不十分であったことを認め、一定の解決金を支払うことで合意し、セクシュアルハラスメント措置も講じられた。

【事例4】

●セクシュアルハラスメント

女性労働者がセクシュアルハラスメントを受け社長に相談したが、コミュニケーションの一つだと言われたため抗議したところ、逆に社長から激怒され体調を崩し仕事ができなくなったことから金銭補償を求めた事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・日頃から職場で卑猥な話が交わされるなど、セクシュアルハラスメントが横行しており我慢し続けていたが、ある日、社内で同僚に抱きつかれ、我慢の限界に達した。
- ・社長に相談したがコミュニケーションに過ぎないと一蹴されたため、抗議したところ、逆に社長から激怒された。
- ・社長の対応により体調を崩すなど、仕事ができない状態になってしまった。

◆事業主の主張

- ・行為者は外国人で、コミュニケーションの一つとして「ハグ」をしたと思うので、セクシュアルハラスメントではないと考えている。
- ・感情的に抗議されたので、言葉使いについて注意しただけである。

◆労働局長の助言

文化の違いがあつたとしても、職場において身体への接触はセクシュアルハラスメントとなる可能性が高く、日頃から職場のセクシュアルハラスメント防止については徹底している必要がある。

相談への対応も、申立者がさらに被害を受けたと認識せざるを得ない状況であつたと考えられるため、解決に向けて金銭の支払いを検討するよう助言した。

◆結果

事業場側が一定の解決金を支払うことで合意し、その後、セクシュアルハラスメント防止措置も講じられた。

ポジティブ・アクションの取組 & 例示一覧

<こんなことはありませんか？>

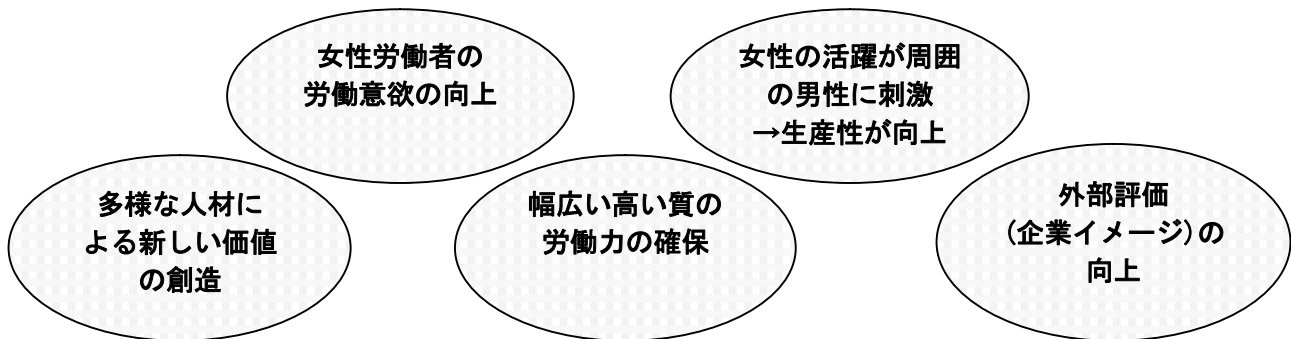
社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」
そのために女性の能力が十分に活かされていない……？



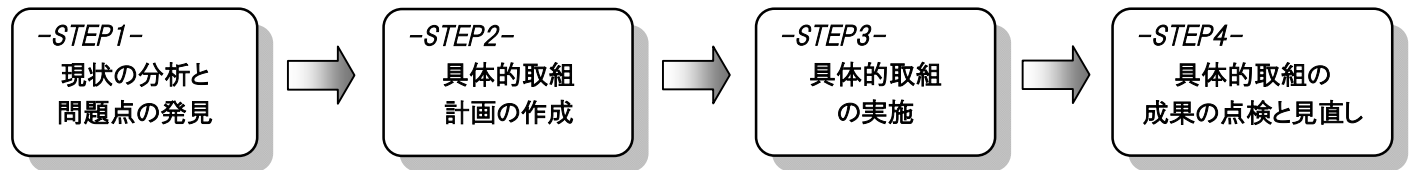
このような課題を解決し、
実質的な男女均等取扱いの実現(格差解消)『ポジティブ・アクション』に向け取り組みましょう！！

<ポジティブ・アクションの取組メリットは…？>

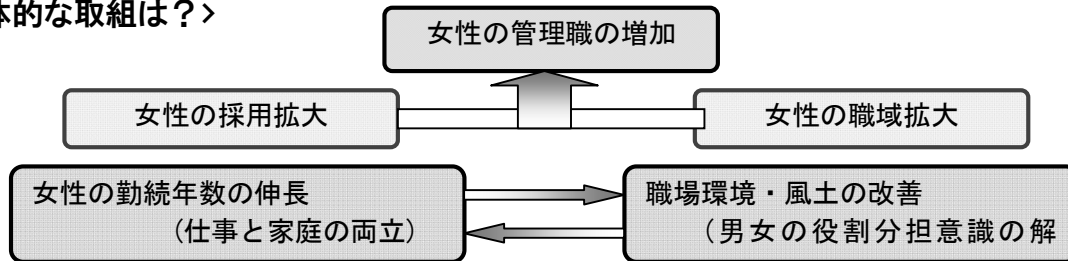
労働者にとって…個々の労働者の能力発揮を促進します！！
企業にとっても…



<具体的な進め方は…？>



<具体的な取組は？>



<具体的な取組事例一覧>

※ポジティブ・アクションとは、男女労働者間にみられる事実上の格差解消に向けた取組のことを言います。
この取組は計画的に進めることが重要です。以下に取組事例を紹介します。

1. 体制整備・現状分析

- ・ 経営トップが積極的にポジティブ・アクションに取り組む方針を明確化
- ・ ポジティブ・アクション担当部署を設置
- ・ 担当者・機会均等推進責任者を選任
- ・ 女性の能力発揮の状況や能力発揮についての問題点の調査・分析を実施

2. (1)女性の採用拡大

- ・これまで女性の少なかった職種において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定
- ・役員、面接担当官への男女均等な採用に関する研修の実施
- ・男女に公正な選考を開設したマニュアル等を作成
- ・採用権限のあるものに女性を含め、選考の中立性を確保
- ・事実上女性が満たしにくい採用条件を見直し
- ・女性求職者を対象とした現場見学会を実施
- ・求人先に女性の多い学校、学科等を追加
- ・会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介

2. (2)女性の職域拡大

- ・これまで女性の少なかった職種において、女性の職域拡大に関する数値目標を設定
- ・男女ともに使いやすい器具、設備等を導入
- ・通信教育の補助等新たな職域を目指すものに対し、知識、スキルの習得を支援
- ・対外的な業務に新たに女性を配置する際、取引先へ事前説明を行う等の配慮
- ・女性を新たな職域に配置する際に女性の受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等、受け入れ態勢を整える配慮

2. (3)女性の管理職登用

- ・これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定
- ・これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化
- ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施
- ・出産や育児による休業がハンデにならない人事管理制度、能力評価制度を導入
- ・事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件を見直し
- ・キャリア形成についての相談体制を整備
- ・管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ・各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
- ・昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
- ・モデルとなる女性の育成及び提示

2. (4)職場環境・職場風土の改善

- ・会議等で女性に発言や提案を求めるなど、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮
- ・労働時間の柔軟化、転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮等、労働者の定着を促す配慮
- ・各種手当の支給基準等、実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直し
- ・男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料を作成

★ ポジティブ・アクションの取組を公表しませんか

- ・女性の活躍推進宣言コーナー <http://www.positiveaction.jp/declaration/>
- ・ポジティブ・アクション応援サイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

★ お問合せ先…群馬労働局雇用均等室 TEL 027-210-5009