



厚生労働省

北海道労働局発表
平成25年5月29日

（資料作成） 実効の青葉附 S
厚生労働省
北海道労働局雇用均等室
室長 立原 進一
室長補佐 門馬 豊美
電話 011-709-2311
(内線 3571)

—平成24年度の男女雇用機会均等法の施行状況—

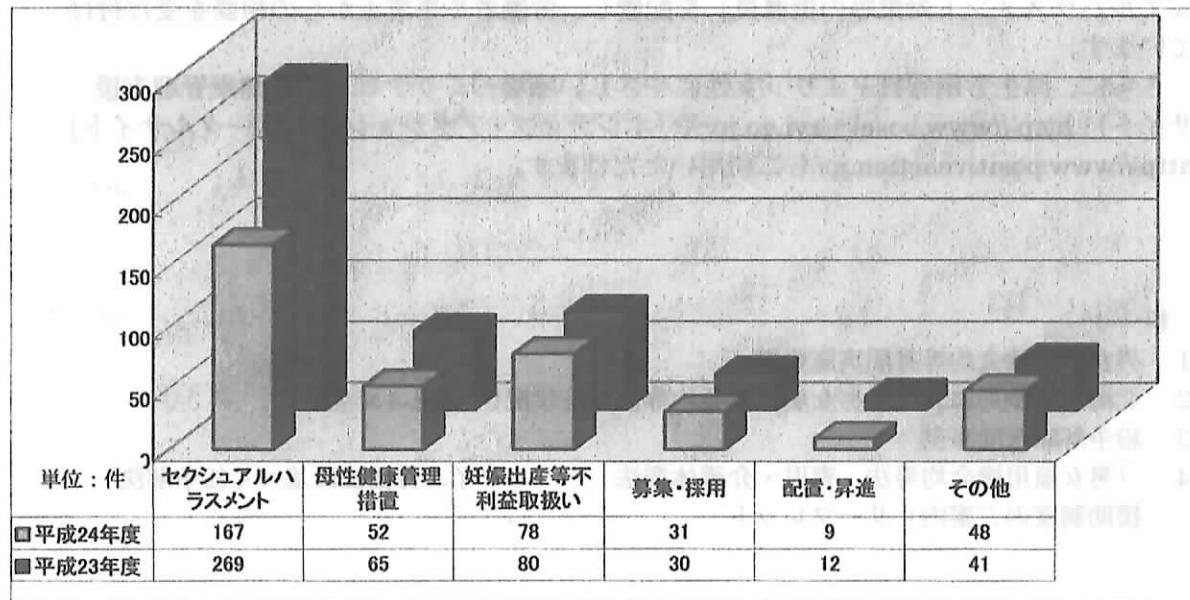
依然多いセクハラに関する相談及び紛争解決援助の申立

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、本年は「活き活きと働く女性が企業の宝～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～」をテーマに掲げ、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ところです(別添資料1)。

本月間に際し、北海道労働局(局長 田中 正晴)では、平成24年度における男女雇用機会均等法に関する相談状況等を取りまとめました。

1 相談の状況 (別添資料2)

平成24年度に、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法関係の相談は387件(昨年度497件)でした。うち、最も多い相談は、セクシュアルハラスメントに関するもので、全体の約43%を占める167件(昨年度269件)、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約20%で78件(昨年度80件)、母性健康管理措置に関する相談が約13%で52件(昨年度65件)がありました。



2 相談者の状況（別添資料2）

相談者の内訳は、労働者からの相談が全体の約55%の213件（昨年度308件）で、うち女性労働者からの相談は182件でありました。

女性労働者からの相談内容の内訳は、セクシュアルハラスメントが100件(54.9%)、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが46件(25.3%)と全体の約80%を占めています。

男性労働者からの相談は31件で、内訳は募集・採用が10件、セクシュアルハラスメントが16件がありました。

3 労働局長による紛争解決援助の状況（別添資料2・3）

平成24年度の男女雇用機会均等法に基づく労働局による紛争解決援助の申立は21件（昨年度39件）でした。うち、最も多い申立はセクシュアルハラスメントに関するもので、全体の約54%を占める11件（昨年度26件）、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するもので10件（昨年度12件）でした。

※ 男女雇用機会均等法第17条により、労働局長は紛争当事者（労働者・事業主）双方から事情を聴き、紛争解決援助に必要な助言、指導、又は勧告を行うことができる。

4 北海道労働局の取組

事業主に対して、男女雇用機会均等法に定める事業主の義務に関して、セクシュアルハラスメント対策の措置や母性健康管理規定等を広く周知するとともに、労働者等の相談から、法違反が把握された場合には、厳正かつ迅速に是正を図るための助言・指導・勧告を行うこととしています。

労働者に対しては、男女雇用機会均等法における労働者に認められた権利について広報するとともに、相談者からの申出に基づく、個別紛争解決のための援助を行っています。

また、女性労働者が安心して働き続けることのできる職場づくりのために、「セクシュアルハラスメント対策等の指導員」を配置し、労働者や事業主からの相談を受け付けています。

さらに、厚生労働省HPより「女性にやさしい職場づくりナビ（母性健康管理支援サイト）」<http://www.bosei-navi.go.jp/>や「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」<http://www.positiveaction.jp/>もご利用いただけます。

資料

- 1 男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 北海道労働局における男女雇用機会均等法施行状況（平成24年度）
- 3 紛争解除援助事例
- 4 「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」リーフレット

第28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、性別による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

活き活きと働く女性が企業の宝
～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

4 期 間

平成25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

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現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。

資料 2

北海道労働局における男女雇用機会均等法施行状況(平成24年度)

1 相談件数

事 項 (均等法の条文)	平成23年度		平成24年度	
	件数	%	件数	%
募集・採用 (第5条)	30	6.0	31	8.0
配置・昇進・雇用形態の変更等 (第6条)	12	2.4	9	2.3
間接差別 (第7条)	0	0.0	2	0.5
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条)	80	16.1	78	20.2
セクシュアルハラスメント (第11条)	269	54.1	167	43.2
母性健康管理 (第12・13条)	65	13.1	52	13.4
ポジティブ・アクション (第8条)	3	0.6	5	1.3
その他	38	7.6	43	11.1
合 計	497	100.0	387	100.0

2 労働者からの相談件数(1の相談のうち)

事 項 (均等法の条文)	平成23年度		平成24年度	
	件数	%	件数	%
募集・採用 (第5条)	11	3.6	11	5.2
配置・昇進・雇用形態の変更等 (第6条)	6	1.9	8	3.8
間接差別 (第7条)	0	0.0	1	0.5
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条)	51	16.6	46	21.6
セクシュアルハラスメント (第11条)	198	64.3	116	54.5
母性健康管理 (第12・13条)	26	8.4	17	8.0
ポジティブ・アクション (第8条)	0	0.0	0	0.0
その他	16	5.2	14	6.6
合 計	308	100.0	213	100.0

3 女性労働者からの相談件数(2の相談のうち)

事 項 (均等法の条文)	平成23年度		平成24年度	
	件数	%	件数	%
募集・採用 (第5条)	4	1.4	1	0.5
配置・昇進・雇用形態の変更等 (第6条)	4	1.4	6	3.3
間接差別 (第7条)	0	0.0	0	0.0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条)	51	18.3	46	25.3
セクシュアルハラスメント (第11条)	179	64.2	100	54.9
母性健康管理 (第12・13条)	26	9.3	17	9.3
ポジティブ・アクション (第8条)	15	5.4	0	0.0
その他	0	0.0	12	6.6
合 計	279	100.0	182	100.0

4 労働局長による紛争解決援助

事 項 (均等法の条文)	平成23年度		平成24年度	
	件数	%	件数	%
募集・採用 (第5条)	0	0.0	0	0.0
配置・昇進・雇用形態の変更等 (第6条)	1	2.6	0	0.0
間接差別 (第7条)	0	0.0	0	0.0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条)	12	30.8	10	47.6
セクシュアルハラスメント (第11条)	26	66.7	11	52.4
母性健康管理 (第12・13条)	0	0.0	0	0.0
ポジティブ・アクション (第8条)	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	0	0.0
合 計	39	100.0	21	100.0

資料 3

紛争解決事例

【紛争解決 事例 1】

《産休・育休の申出を契機とした退職強要》

女性労働者が、妊娠したことを伝え、時期が来たら産休・育休を申請したい旨申し出したところ、同時期に行われていたリストラに伴う希望退職により退職するよう繰り返し何度も勧奨された。

女性労働者からの相談・申立を受け、雇用均等室は事業主に対し「男女雇用均等法では、妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いは禁止されている。」旨助言した。

(結果)

女性労働者は希望どおり産前産後休業・育児休業を取得することができた。

事業主は、雇用均等室の説明を理解の上、男女雇用機会均等法等に基づく措置を講じた。

【紛争解決 事例 2】

《セクハラにより退職を余儀なくされた》

女性労働者が、上司から度重なるセクシュアルハラスメントを受けたため退職を余儀なくされたとして、北海道労働局に男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助を申請した。

雇用均等室は、事業主に対し、セクシュアルハラスメント対策の重要性を認識させ、労働者の要求を聴取し、解決に向けての努力を促すとともに、職場内においては厚生労働大臣の指針に基づき、必要な措置を講じるよう助言した。

(結果)

女性労働者は解決金を受け取り、また、職場においては相談体制が整備されるなどセクシュアルハラスメント対策のための措置が講じられた。

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等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

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

- 昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付などによる明示
- 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の実施
- 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
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

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。

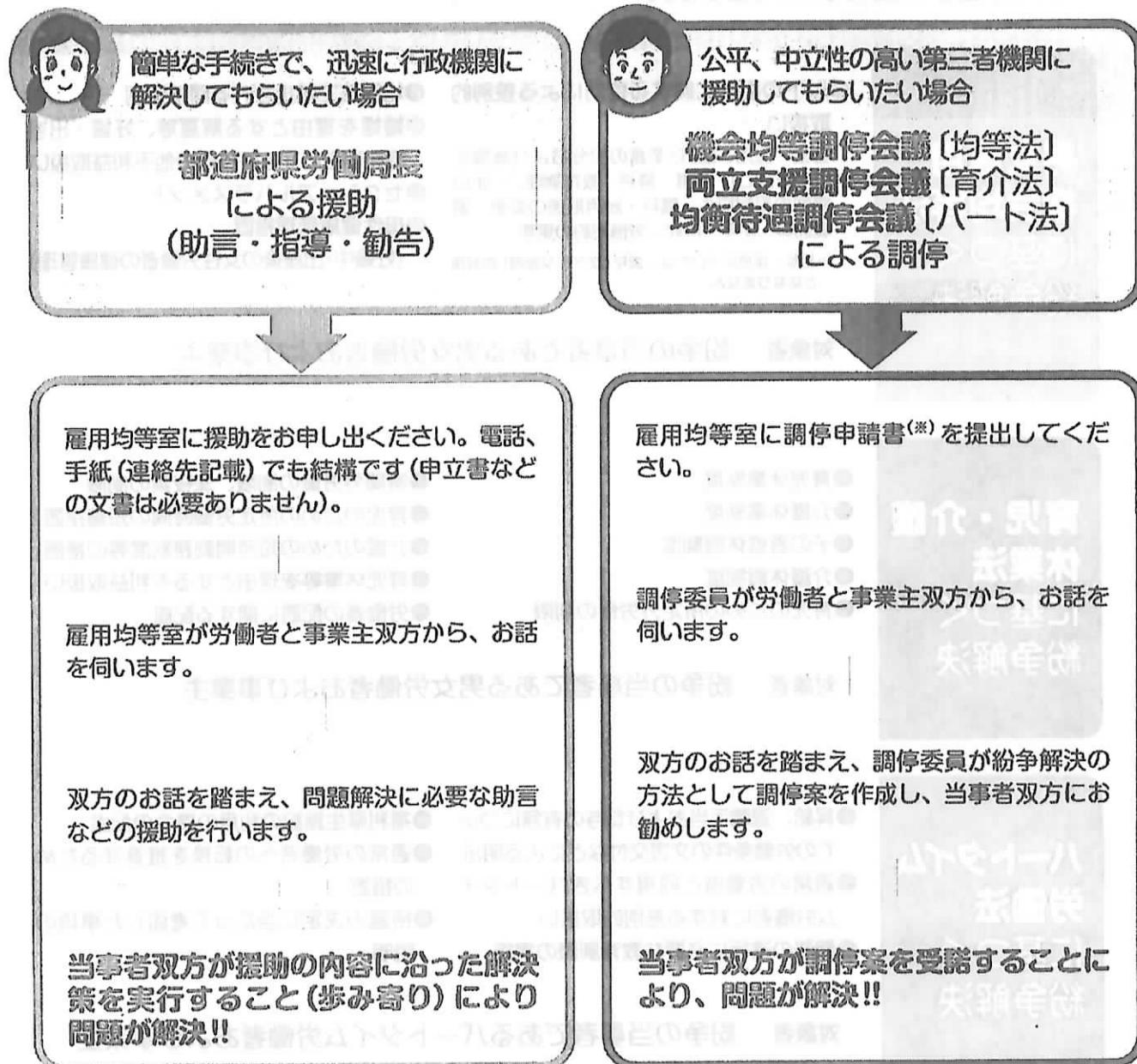


厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

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。



(*) 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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/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

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。退職の強要是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。

事業主の主張

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。

結果

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

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つたため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたいが、金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかつたことについて、会社の説明不足があつたことを指摘し、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

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。

事業主の主張

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。

結果

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

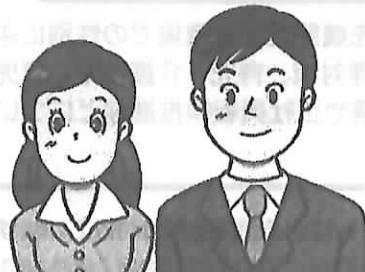


雇用均等室の援助を受ける
メリットは?



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 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。



A 援助を申し出したことによる、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	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
	03-6893-1100	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	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

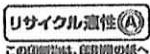
都道府県労働局 所在地一覧 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

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、妊娠婦の健康管理対策、育児・介護休業、育児・介護のための両立支援制度、パートタイム労働者の均等・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>



この印刷物は、採用紙の紙へ
リサイクルできます。