



兵庫労働局



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」

Press Release

兵庫労働局発表
平成26年5月29日

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室長

四方智美

地方育児・介護休業指導官 井上千絵子

(直接電話) 078-367-0820

報道関係者 各位

平成25年度 男女雇用機会均等法の施行状況等について

I 平成25年度男女雇用機会均等法の施行状況について(資料No.1)

兵庫労働局(局長 中山明広)ではこのほど、平成25年度の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取りまとめた。

【ポイント】

- 全体の相談件数は、618件で、昨年度に比べ女性労働者及び事業主からの相談が増加。
- 女性労働者からの相談は、引き続き「セクシュアルハラスメント」(71.3%)が最も多いものの年々減少傾向。一方、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」(14.3%)、「母性健康管理」(7.6%)といった妊娠、出産に係る相談が増加。
- 事業主と労働者間での紛争を解決するための紛争解決援助制度の申立ては13件。
- 兵庫労働局雇用均等室が平成25年度に雇用管理の実態把握を行った結果、117件の是正指導を実施。
- 男女雇用機会均等法違反ではないものの管理職に女性が少ない等の男女労働者間格差が見られた事業所に対し、ポジティブ・アクションに取り組むよう166件の助言を実施。

II 「改正男女雇用機会均等法令説明会」の開催について(資料No.2)

本年7月1日より、募集・採用、昇進、職種の変更における間接差別となり得る措置の範囲の拡大、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等が主な内容の改正男女雇用機会均等法令が施行されることとなっている。

については、県内企業を対象に、改正法令の周知・徹底及び企業の「ポジティブ・アクション」の取組を促進するため、「改正男女雇用機会均等法令説明会」を開催する。

「改正男女雇用機会均等法令説明会」

日 時：平成26年6月17日(火) 14:00～16:00

場 所：神戸市産業振興センター ハーバーホール

III 「ポジティブ・アクション」の取組の推進(資料No.3)

厚生労働省では、企業の「ポジティブ・アクション」の取組を促進するため、平成24年6月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施している。

兵庫労働局においては、引き続き、労働局長が企業トップや経営者団体を訪問し、「ポジティブ・アクション」の取組促進や企業の情報開示促進の働きかけを行うとともに、雇用均等室職員が企業を訪問し、「ポジティブ・アクション」に取り組むよう助言することとしている。

【第1・四半期の兵庫労働局長訪問予定】

兵庫県商工会議所連合会 平成26年6月 5日(木) 11時30分

株式会社神戸製鋼所 平成26年6月19日(木) 13時30分

※取材を希望する場合は、あらかじめ雇用均等室まで御連絡ください。

<添付資料>

- 1 平成25年度 男女雇用機会均等法施行状況
- 2 改正男女雇用機会均等法令説明会
- 3 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦
- 4 労働局長による紛争解決援助事例
- 5 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
- 6 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし
- 7 女性が輝く社会の実現に向けて
- 8 雇用均等室はこんな仕事をしています

平成25年度 男女雇用機会均等法施行状況

1 均等法に関する相談

- 相談件数は618件で、前年度(616件)とほぼ横ばい・・・図1
- 労働者からの相談は368件（男性26件、女性342件）で、全体の約6割を占めている。・・・図1
- 相談内容は、セクシュアルハラスメント(396件 64.1%)が最も多い、次いで妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い(82件 13.3%)、母性健康管理(59件 9.5%)、となっている。・・・表1
- 女性労働者からの相談は、セクシュアルハラスメント(244件 71.3%)が最も多い、次いで妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い(49件 14.3%)、母性健康管理(26件 7.6%)となっている。前年度に比べると、セクシュアルハラスメントに関する相談が減少する一方、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理に関する相談が増えている。・・・表2

図1 相談件数

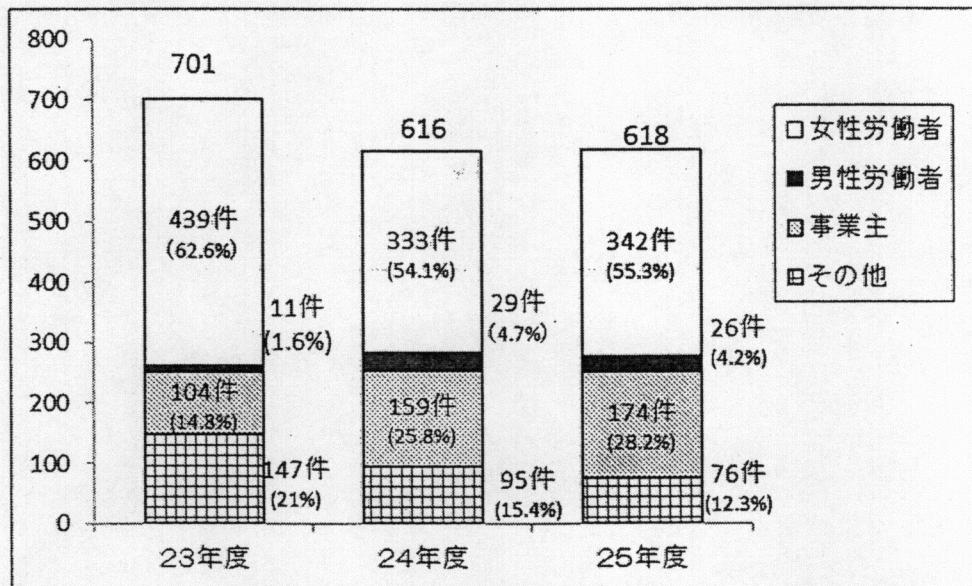


表1 相談内容

相談内容	23年度		24年度		25年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	17	2.4	15	2.4	17	2.8
6条(配置・昇進等)	4	0.6	17	2.8	9	1.5
7条(間接差別)	1	0.1	0	0	7	1.1
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	54	7.7	62	10.1	82	13.3
11条(セクシュアルハラスメント)	551	78.6	433	70.3	396	64.1
12,13条(母性健康管理)	50	7.1	69	11.2	59	9.5
14条(ポジティブ・アクション)	2	0.3	1	0.2	5	0.8
その他	22	3.1	19	3.1	43	7.0
合計	701	100	616	100	618	100

表2 女性労働者の相談内容

相談内容	23年度		24年度		25年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	1	0.2	0	0.0	0	0
6条(配置・昇進等)	1	0.2	10	3.0	6	1.8
7条(間接差別)	0	0	0	0.0	0	0
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	40	9.1	44	13.2	49	14.3
11条(セクシュアルハラスメント)	373	85.0	252	75.7	244	71.3
12,13条(母性健康管理)	16	3.6	20	6.0	26	7.6
14条(ポジティブ・アクション)	0	0	0	0.0	0	0
その他	8	1.8	7	2.1	17	5.0
合計	439	100	333	100	342	100

2 労働局長による紛争解決援助

- 紛争解決援助の申立ては13件で、前年度(15件)より微減。・・・図2
- 内容は、セクシュアルハラスメント(6件)、妊娠、出産等不利益取扱い(5件)、配置・昇進等(1件)、母性健康管理(1件)である。・・・表3
- 労働局長が助言等を行った結果、13件のうち9件が解決した。

図2 申立件数

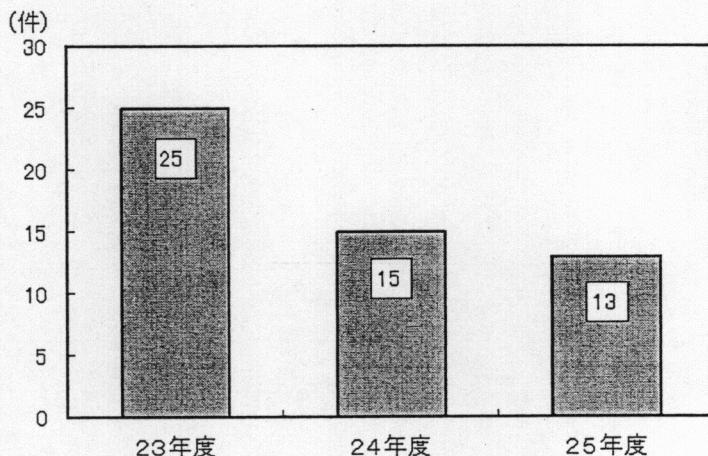


表3 申立の内容

	23年度		24年度		25年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	0	0	0	0	0	0
6条(配置・昇進等)	0	0	0	0	1	7.7
7条(間接差別)	0	0	0	0	0	0
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	7	28.0	5	33.3	5	38.5
11条(セクシュアルハラスメント)	16	64.0	10	66.7	6	46.2
12,13条(母性健康管理)	2	8.0	0	0	1	7.7
合計	25	100	15	100	13	100

3 法違反に係る是正指導等

- 男女雇用機会均等法に基づく雇用管理の実態把握を 138 事業所に対して実施したところ、40 事業所で法違反が確認され、117 件の是正指導を実施した。
是正指導の内容は、セクシュアルハラスメントの防止対策(77 件 65.8%)についてが最も多い。・・図3
- 男女雇用機会均等法違反ではないものの管理職に女性が少ない等の男女労働者間格差が 112 事業所に見られ、ポジティブ・アクションに取り組むよう 166 件の助言を実施した。
助言の内容は、女性の管理職登用(71 件 42.8%)が最も多く、次いで女性の採用拡大(41 件 24.7%)、女性の職域拡大(36 件 21.7%)、職場環境・職場風土の改善(18 件 10.8%)である。・・・図4

図3 法違反に係る是正指導の内訳

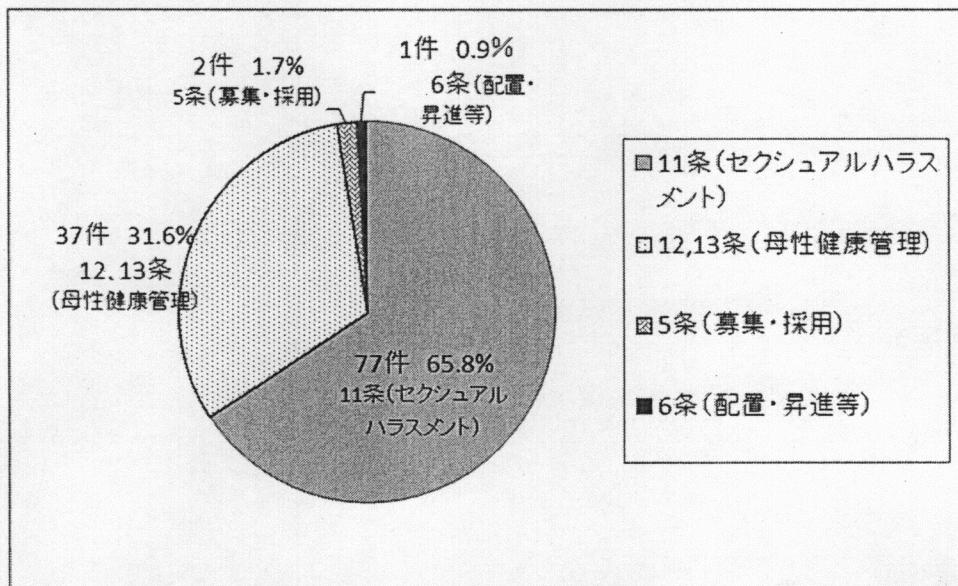
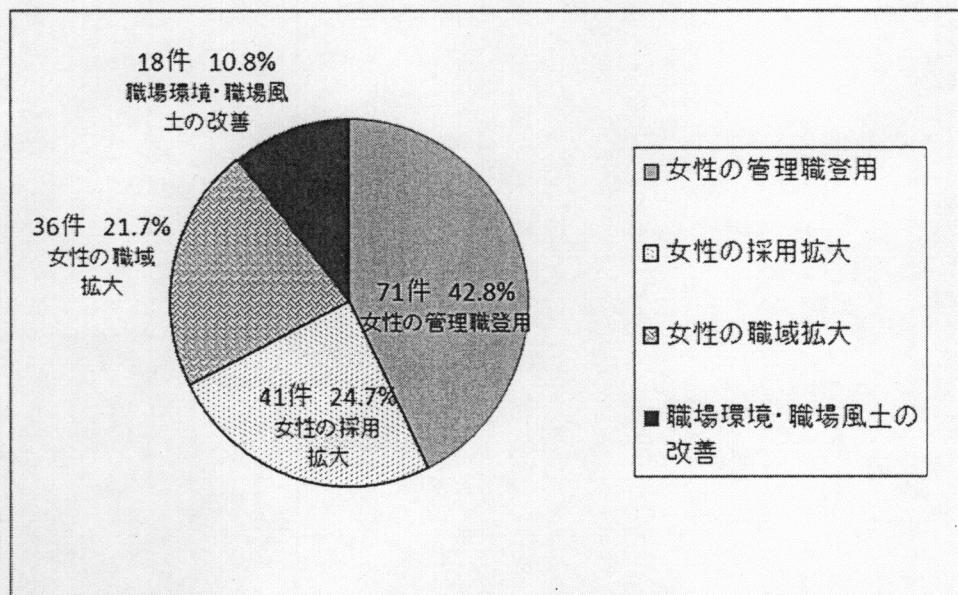


図4 ポジティブ・アクションに関する助言の内訳



改正男女雇用機会均等法令説明会のご案内

雇用の分野における男女格差の縮小を図り、女性の活躍促進を一層推進するため、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が本年7月1日から施行されます。

兵庫労働局では、改正法令に沿った雇用管理を行っていただくため、企業の人事労務担当者等を対象として説明会を開催いたしますので、ぜひご参加ください。

日 時 平成26年6月17日（火）
14:00～16:00

場 所 神戸市産業振興センター ハーバーホール
神戸市中央区東川崎町1丁目8-4
※JR神戸駅海側より南東徒歩5分
TEL 078-360-3200

内 容

(1) 説 明

「改正男女雇用機会均等法関係法令について」

- ・間接差別となり得る措置の範囲の見直し
- ・性別による差別事例の追加
- ・セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など
- ・コース別雇用管理についての指針の制定

(2) 説 明

「ポジティブ・アクション及び

ポジティブ・アクション能力アップ助成金について」

定 員 350名（定員になり次第締め切ります。）

主 催 兵庫労働局

申込方法 下記申込書にて、6月5日（木）までに兵庫労働局雇用均等室あて郵送又はファックスでお申し込みください（参加無料）。

その他 駐車場はありませんので、車でお越しの場合は近隣の駐車場をご利用ください。

改正男女雇用機会均等法令説明会申込書

氏 名		所 属 役 職	
企業名 所在地	TEL ()		

兵庫労働局雇用均等室 FAX 078-367-3854
〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
TEL 078-367-0820

女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦



【目的】

女性の活躍を促進し、企業の活性化を図るためにポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させる。このため、企業を訪問し、ポジティブ・アクションの実施を積極的に働きかける。

(平成24年6月から実施)

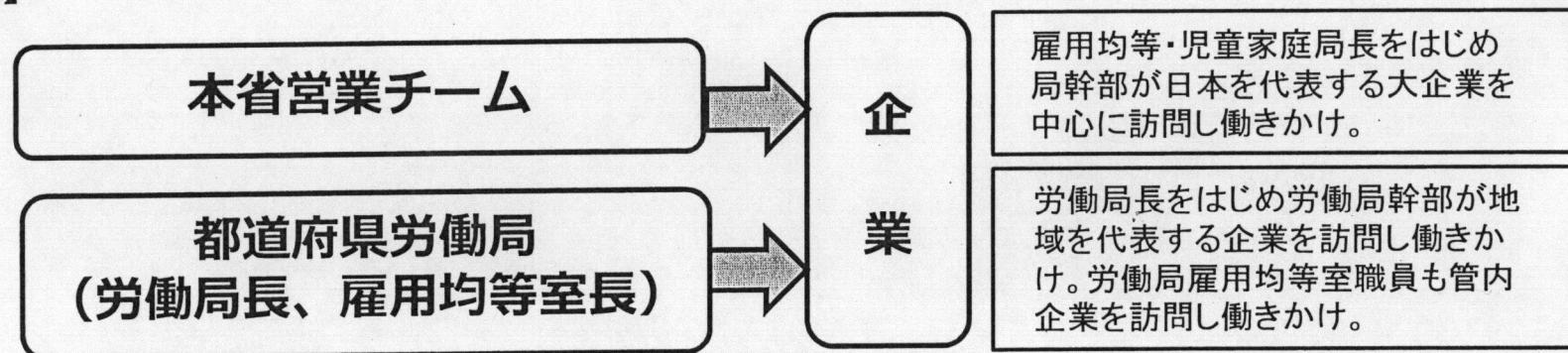
【取組内容】

ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問

ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ

ポジティブ・アクションの情報サイトを通じた企業の情報開示促進の働きかけ

【取組体制】



営業企業数（ ）内は兵庫

平成24年度 3,688件(113件)
(6月～)

平成25年度 5,667件(122件)

登録企業数（ ）内は兵庫

	ポジティブ・アクション応援サイト	女性の活躍推進宣言コーナー
平成24年5月31日	716	32
平成26年5月23日	1056 (34)	803 (10)

＜ポジティブ・アクション取組企業の割合＞

32.5%

(平成24年度雇用均等基本調査)

＜女性管理職比率＞

6.9% (課長級以上)

(平成24年賃金構造基本統計調査)

労働局長による紛争解決援助事例

1 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠したことを事業主に報告したところ退職を強要された事例

＜女性労働者からの申立内容＞

- ・ 妊娠したことを事業主に報告したところ、「当月末で退職してください。」と言われた。
- ・ 働き続けたいと考えていたため、退職しない旨伝えると、事業主から「退職しないのであれば、翌月以降はパート社員とする。勤務時間は1日3時間とする。」と言われた。事業主に納得できない旨伝えたが、「退職するか、パート社員として勤務するかの選択しかない。」と言われた。
- ・ 当社では、これまで妊娠した者は全員退職しており、産前産後休業や育児休業を取得した者はいない。
- ・ 翌月以降も正社員として働き続け、産前産後休業及び育児休業を取得し、その後も継続勤務したい。

＜事業主からの事情聴取＞

- ・ 申立者は妊娠前から勤務態度に問題があるので、妊娠を機会に退職してもらおうと考えた。
- ・ 社員の中には、産前産後休業、育児休業を取得して復職し現在も就業している者もあり、妊娠を理由に社員を退職させる方針はない。

＜労働局長による援助＞

事業主が、女性労働者に対して、妊娠したことを理由に退職の強要を行うことや、正社員からパートタイム労働者への雇用形態の変更を強要することは男女雇用機会均等法第9条で禁止されていることを説明した上で、申立者を正社員のまま継続して雇用し、産前産後休業及び育児休業の取得も認めるよう助言。

＜結果＞

事業主は、申立者を正社員として継続して雇用し、産前産後休業、育児休業の取得及びその後の復職も認めるとし、紛争は解決した。

2 セクシュアルハラスメント

派遣社員として勤務する女性労働者が、セクシュアルハラスメントを受け、派遣元事業主に相談したが、対応されなかった事例

<女性労働者からの申立内容>

- ・ 派遣元の社員で派遣社員を統括している上司（以下「行為者」。）から、メールでデートに誘われたため断ると、その後挨拶をしても無視をされるようになった。
- ・ また同じ派遣元から派遣されている男性派遣社員たちは、女性派遣社員に対して、「彼氏はいるのか」等の発言をいつもしており、大変不快であった。
- ・ 会社のセクハラ相談窓口に相談したところ、「メールを送ったくらいはセクハラにならない。」等言われ、対応してもらえない。
- ・ 会社に対して、相談への対応及び行為者等からの謝罪を求めたい。

<事業主からの事情聴取>

- ・ 申立者から相談を受けた際に、行為者に事実確認を行う旨説明したところ、申立者が「嫌がらせや仕返しをされたら怖いので事実確認はしないでほしい。」と希望したため、しばらく様子をみることとしていたものである。
- ・ セクシュアルハラスメント防止対策については、法に沿って講じている。

<労働局長による援助>

男女雇用機会均等法第11条により、事業主は相談を受けた場合には、事実関係の確認及び当事者への適正な措置を講ずる義務があることを説明。今回の事案については、申立者が事実関係の確認を行わないよう希望したところではあるが、事業主はセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合、相談者の意向を尊重しつつも必要があれば、不利益取り扱いを受けないよう配慮することを説明し、相談者を説得する等により事実確認を行い、当事者への適正な対応を行うべきであったことを指摘するとともに、早急に事実確認を行い、事案に対応すること、また相談があったことを踏まえ、再発防止のための措置を講ずるよう助言。

<結果>

事業主は事実確認を行い、行為者等から申立者に対する謝罪等当事者に対する措置を行うとともに、再発防止のための研修等を全社員に対して行い、紛争は解決した。