

兵庫労働局発表
平成24年5月28日



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」

担当	雇用均等室 室長 元木賀子 地方育児・介護休業指導官 井上千絵子 TEL 078-367-0820 FAX 078-367-3854
----	--

男女雇用機会均等法の施行状況について

—眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力—

兵庫労働局（局長 白川欽也）は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の平成23年度における相談、紛争解決援助及び指導の状況を取りまとめた（資料1、2）。

また、本年6月は第27回男女雇用機会均等月間であり、テーマを「眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力」として実施することとしている。

I 均等法の施行状況

1 労働局への相談（資料1）

<ポイント>

- 平成23年度に兵庫労働局に寄せられた均等法に係る相談は701件で、年々増加している。
- 労働者からの相談は、450件（男性11件、女性439件）であり、全体の6割以上を占めている。
- 相談内容は、セクシュアルハラスメント（551件 78.6%）が最も多く、次いで妊娠等不利益取扱い（54件 7.7%）、母性健康管理（50件 7.1%）となっている。セクシュアルハラスメントについての相談は昨年に比べ1.7倍に増加している。
- 女性労働者からの相談は、セクシュアルハラスメント（373件 85.0%）に続き妊娠等不利益取扱い（40件 9.1%）、母性健康管理（16件 3.6%）となっている。
- 事業主からの相談はセクシュアルハラスメント（51件 49.0%）に続き母性健康管理（29件 27.9%）が多い。

2 労働局長による紛争解決援助（資料1、2）

<ポイント>

- 平成23年度の労働局長による紛争解決援助の件数は25件で、全て女性労働者からの申立である。雇用形態別にみると、パート・アルバイト等の非正規労働者が約7割を占めている。
- 申立の内容は、セクシュアルハラスメントに関する事案（16件 64.0%）が最も多く、妊娠等不利益取扱い（7件 28.0%）、母性健康管理（2件 8.0%）となっている。

3 労働局の指導状況（資料1）

労働局では、均等法に沿った雇用管理の改善を目的として企業に対して報告徴収を実施し、均等法上問題がある場合は助言、指導を行っており、平成23年度は56件是正指導を行った。

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についてが最も多い。

また労働局では、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、特定の職種に女性が配置されていない、管理職は男性が大半を占めている等の差が生じている企業に対して、男女労働者の間に生じている格差を解消するためのポジティブ・アクションに取り組むよう助言を行っている。

平成23年度には201件の助言を行い、その内訳は、女性の管理職登用（86件 42.8%）、女性の職域拡大（49件 24.4%）、女性の採用拡大（45件 22.4%）、職場環境・職場風土の改善（21件 10.4%）である。

II 第27回男女雇用機会均等月間（資料3）

厚生労働省では、毎年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、本年度は均等法の一層の周知徹底及び履行確保並びにポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進を目的に、別添実施要綱により実施することとしている。

III 業種別「見える化」支援ツール（資料4）

厚生労働省では、本年4月に百貨店業、スーパー・マーケット業、情報サービス業の3業種についての『業種別「見える化」支援ツール』及び当ツールの活用法を紹介する『ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル』を作成した。

当ツールは、男女の労働者間で、職域や役職などに事実上生じている男女間の格差に関して実態の把握や気付きを得ることによって、ポジティブ・アクションの取り組みが必要との認識を企業等に促すためのツールであり、具体的には企業が「入力シート」に正社員に占める女性の割合等のデータを入力することにより当該企業の「業界平均値」との比較、課題等の把握ができるようになっている。

労働局では今後、事業主に対して当ツールの利用を促し、ポジティブ・アクションの推進を図ることとしている。

『ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル』

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

IV 夜間・土曜日 均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等相談事業「仕事応援ダイヤル」

雇用情勢の悪化により増加している緊急事案等の早期解決を図ることを目的として、平日夜間や土曜日に電話による相談対応や情報提供を行う事業を下記のとおり実施している。

「仕事応援ダイヤル（緊急・夜間の相談窓口）」～全国社会保険労務士会連合会で対応

○受付時間 月～金 17:00～20:00
土 10:00～18:00

○電話番号 0120-07-4864（携帯電話からの利用不可）
0570-07-4864（携帯電話用（有料））

＜添付資料＞

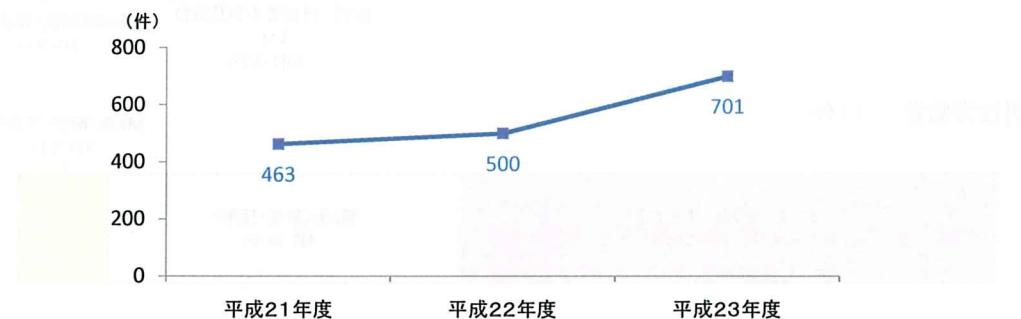
- 1 平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況
- 2 兵庫労働局雇用均等室における紛争解決援助事例
- 3 第27回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 4 ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアルの概要
- 5 リーフレット「男女雇用機会均等法のあらまし」
- 6 リーフレット「男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度のご案内」
- 7 リーフレット「私も会社もステップアップ」
- 8 リーフレット「雇用均等室はこんな仕事をしています」

平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況

1. 労働局への相談

(1) 相談件数 701件

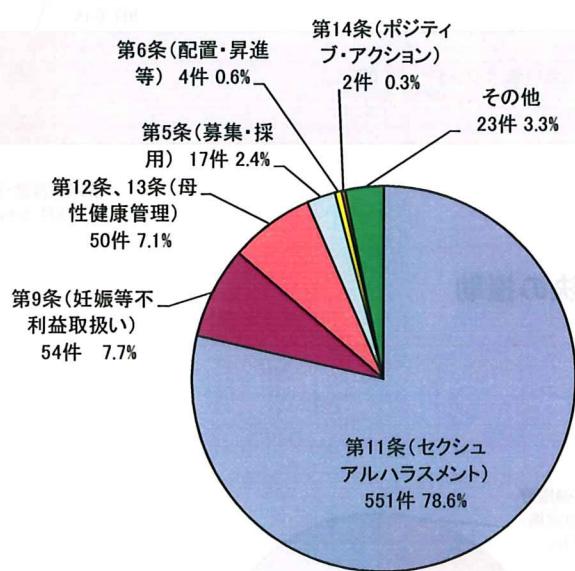
<相談件数の推移>



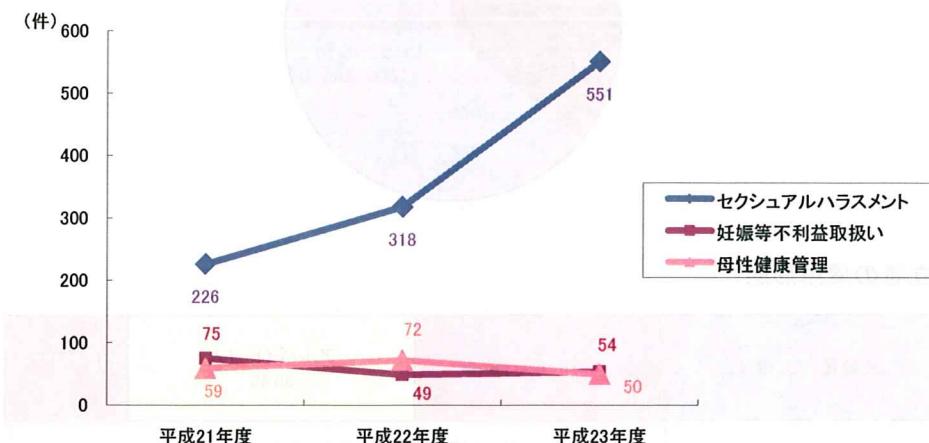
(2) 相談者の内訳



(3) 相談内容の内訳



<相談内訳の推移(上位3位の相談)>



(4) 相談者別相談内容の内訳

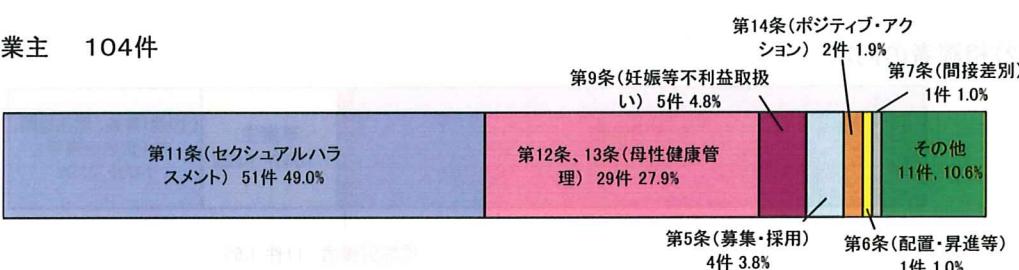
女性労働者 439件



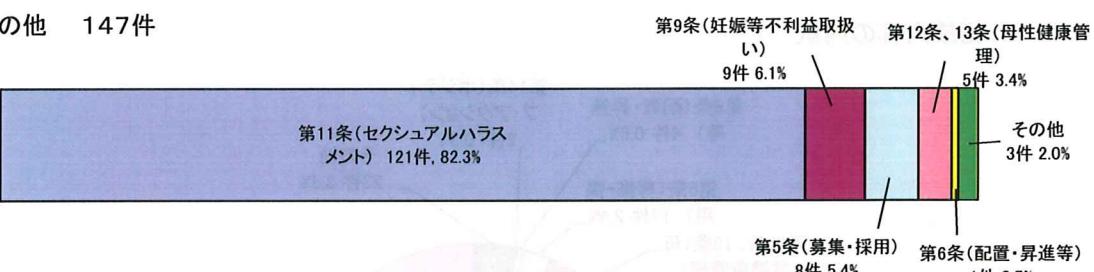
男性労働者 11件



事業主 104件



その他 147件

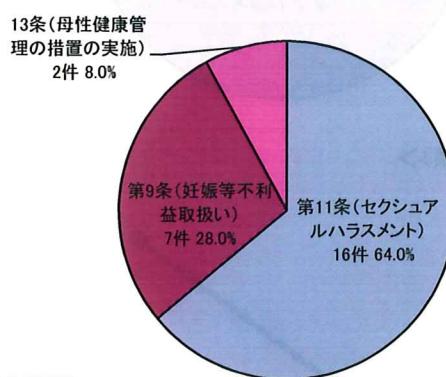


2. 労働局長による紛争解決の援助

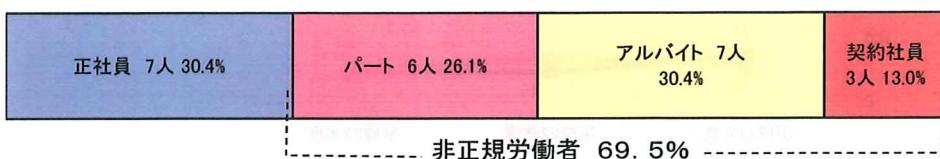
(1) 援助の申立件数 25件

・申立者 女性労働者のみ

(2) 相談の内訳



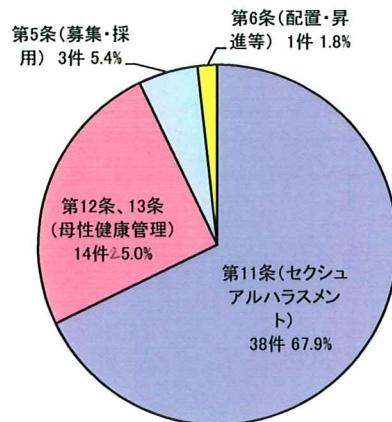
(3) 申立者の雇用形態



3. 労働局の指導状況

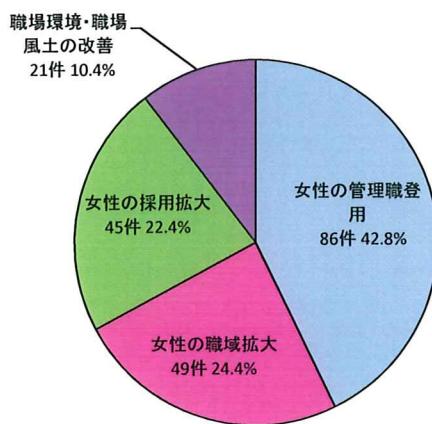
(1) 法違反にかかる是正指導件数 56件

(2) 法違反にかかる是正指導の内訳



(3) ポジティブ・アクション取組助言件数 201件

(4) ポジティブ・アクション助言の内訳



兵庫労働局雇用均等室における紛争解決の援助事例

1 切迫流産のため休業したところ、事業主から退職届を書くように言われた ケース

＜女性労働者からの申立内容＞

- ・ 契約社員として勤務する女性社員Aは、妊娠し切迫流産のため医師から休業するよう指示を受け会社を休んだところ、会社は、次の契約を更新しないと言った。
- ・ 会社に契約を更新し、産前・産後休業及び5～6か月の育児休業の取得を認めてもらいたい。

＜事業主の主張＞

- ・ Aから「出産手当金を受給するために便宜を図って欲しい。いつまで働き出産手当金を受給できるか。」と何度も言っていたことから、Aは退職を希望していると考えていた。
- ・ 契約社員については、契約が終了する2か月前に更新の希望等を確認しているが、Aについては退職すると考えていたため確認を行っていなかった。
- ・ Aが希望するのであれば契約更新を行う。

＜雇用均等室の援助内容＞

- ・ 均等法第9条においては、妊娠や母性健康管理の措置を利用したことによる不利益取扱は禁止されていることを説明し、今回の紛争は会社とAとの意思疎通が十分図られていなかつたことに起因するため、今後は意思疎通及び契約更新の希望の確認等を適切に行うよう助言した。

＜結果＞

- ・ Aの希望どおり契約更新され、産前・産後休業及び育児休業の取得が認められた。

2 妊娠を報告したところ、勤務先が異動となり業務も変更され、契約期間満了時点で雇い止めをされそうになったケース

＜女性労働者からの申立内容＞

- ・ 契約社員として勤務する女性社員Bが妊娠したことを会社に報告したところ、別事業所にパートとして異動するよう指示され、また、契約期間満了後は更新しない等言われた。
- ・ 妊娠の報告をする前は事業主からずっと勤務するよう言わされていた。
- ・ 契約社員のまま契約更新を行うとともに、産前・産後休業、育児休業の取得を求めたい。

＜事業主の主張＞

- ・ Bは人間関係のトラブルが多いいため、異動させる必要があった。また、欠勤が多く勤怠に問題があったため、妊娠する以前から本人にパートに変わってはどうかと打診していた。
- ・ 以上の理由により、原職のままでは契約の更新ができないと考えており、妊娠したことを理由とするものではない。
- ・ なお、事業主より、人間関係のトラブルが発覚する前に、継続勤務を期待させる発言を行ったことは確かにあった。

＜雇用均等室の援助内容＞

- ・ 以前から勤怠の状況は変わらないにも関わらず妊娠を報告した時点で身分変更等を行うことは妊娠を理由としているのではないかと疑われること、事業主からの発言等によりBは雇用の継続が期待される状態となっていたこと等を踏まえ、身分等はそのまま契約の更新を行うとともに、産前・産後休業、育児休業の取得を認めるよう助言した。

＜結果＞

- ・ 事業主は、Bの異動は行ったが、身分や賃金等についてはこれまで通りとして、契約更新を行い、産前・産後休業、育児休業の取得を認めた。

3 職場で受けたセクシュアルハラスメントについて会社に相談したところ、行為者が事実を認めないため会社としては対応できないと言われ、退職せざるを得なくなったケース

＜女性労働者からの申立内容＞

- ・ パートとして勤務する女性社員Dが、同じ部門の男性正社員から、2人きりの時に、胸のサイズを聞かれたり、体を触られたり、勤務時間外に執拗に電話をされる等のセクシュアルハラスメントを受けた。会社に相談したところ、行為者とされる者に事実確認が行われたが、本人が事実を認めず、会社としてはこれ以上対応できないと言われたため、「私が辞めるしかない」と言ってしまった。
- ・ 行為者と一緒に働くことはできないが、仕事は続けたいため、会社に対して自分の継続雇用及び行為者の異動を求めたい。

＜事業主の主張＞

- ・ Dからの相談内容、行為者とされる者からの事情聴取により、セクシュアルハラスメントが行われた可能性は否定できないが、行為者とされる者が認めない。
- ・ 会社の立場として、行為者とされる者がセクシュアルハラスメントを認めず証拠がない場合、事実があったとして懲戒処分を行うことは会社が訴えられるリスクもあり、難しい。Dを行為者とされる者がいない部署に異動させる方が、いいのではないかと考えている。

＜雇用均等室の援助内容＞

- ・ 均等法第11条により、事後の迅速かつ適切な対応を行うこととされており、行為者とされる者が否定しても、当事者及び第三者への事実確認等により事実を確認すべきこと及びその事実に基づいた対応を行う必要があることを説明した。Dは復職を希望しているため、速やかに申立者の復職先を確保し、勤務できる体制を整えるよう助言した。

＜結果＞

- ・ 会社はDに対して勤務先を複数提示し、Dは希望する勤務先に復職した。

4 職場で受けたセクシュアルハラスメントについて会社に相談したところ、社内で相談をしたことが広まり精神的に苦痛を受けたケース

＜女性労働者からの申立内容＞

- ・ 女性社員Dは、親会社からの出向社員の男性社員から数年にわたり体を触られる、性的な発言をされる等のセクシュアルハラスメントを受け、会社に相談したところ、Dがセクシュアルハラスメントについて相談をしたことが社内で広まり、精神的につらい思いをして、通院も必要となった。
- ・ 会社に、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策の実施、セクシュアルハラスメントによる通院にかかる治療費の負担等を求めたい。

＜事業主の主張＞

- ・ 出向社員については、出向元の会社がセクシュアルハラスメント対策を講ずることになっているが、実際には出向社員への対策が十分講じられていなかった。
- ・ Dの相談を受け、出向元及び出向先の担当者が立ち会いのもと男性社員から事実確認を行い、セクシュアルハラスメントの事実が確認されたため、出向元で懲戒委員会を開催し処分を決定する予定である。

＜雇用均等室の援助内容＞

- ・ 事業主は、均等法第11条によりセクシュアルハラスメント対策を講ずる義務があるにも関わらず、相談窓口の設置やプライバシー保護措置を適切に講じていないため、法に沿った措置を早急に講ずるよう助言。またDがセクシュアルハラスメントの相談をしたことが社内で広まっているため対策を講ずること、Dの治療費の負担についても併せて検討するよう助言した。
- ・ 出向社員も含めたセクシュアルハラスメント対策については、出向元の会社と連携して行うよう助言した。

＜結果＞

- ・ 会社は、全社員に対して研修を実施して、セクシュアルハラスメントは許されないものであるとの会社の方針を示し、相談窓口、プライバシー保護措置についての周知等を行った。また、行為者については懲戒規定に沿って懲戒処分を実施した。

第27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。また、平成9年、平成18年の改正を経て、法整備が進展する一方で、事実上の格差について認識しにくくなっている状況がみられる。

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

眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力
～ポジティブ・アクションで男女が活躍～

4 期 間

平成24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) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

各事業所において選任されている機会均等推進責任者を通じて、取組を促進するとともに、中小企業に対する支援を重点的に行うなど、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。