



兵庫労働局発表
平成25年5月30日

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室長 小松 桂子

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

第28回男女雇用機会均等月間について

生き活きと輝く女性が企業の宝～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

兵庫労働局（局長 前田芳延）では、毎年6月の男女雇用機会均等月間を中心として、職場での男女均等な取扱いの実現を目指し、各種活動を展開している。

月間に先がけ平成24年度の男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）についての相談、紛争解決の援助及び是正指導の状況を取りまとめたところ、相談、紛争解決の援助の件数は昨年度より減少した。

一方、平成24年度に企業を訪問し雇用管理の実態把握を行った結果、管理職に女性が少ない等男女労働者間に格差がある企業が多く見られ、格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組「ポジティブ・アクション」の必要性が認められたことから、兵庫労働局では男女雇用機会均等月間を中心として企業に対して「ポジティブ・アクション」に取り組むよう働きかけを実施することとしている。

1 第28回男女雇用機会均等月間(資料1)

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標に実施することとしている。

テーマ：生き活きと輝く女性が企業の宝～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

2 均等法に関する相談(資料2)

<ポイント>

① 相談は616件で、前年度(701件)より12.1%減少。・・・図1

② 労働者からの相談は362件（男性29件、女性333件）で、全体の約6割を占めている。・・・図1

③ 相談内容は、**セクシュアルハラスメント(433件 70.3%)**が最も多く、次いで母性健康管理(69件 11.2%)、妊娠等を理由とする不利益取扱い(62件 10.1%)となっている。

・・・表1

④ 女性労働者からの相談は、**セクシュアルハラスメント(252件 75.7%)**が最も多く、次いで妊娠等を理由とする不利益取扱い(44件 13.2%)、母性健康管理(20件 6.0%)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し、配置・昇進等、妊娠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

3 労働局長による紛争解決援助(資料2及び3)

<ポイント>

① 紛争解決援助の申立ては**15件**で、前年度(**25件**)より減少。・・・図2

② 内容は、**セクシュアルハラスメント(10件)**及び妊娠等不利益取扱い(**5件**)である。

・・・表3

③ 労働局長が助言等を行った結果、**15件のうち8割に当たる12件**が解決した。

4 是正指導等(資料2)

<ポイント>

① 均等法に基づく雇用管理の実態把握を**161事業所**に対して実施したところ、**38事業所で法違反が確認**され、**95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**についてが最も多い。・・・図3

② 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259件の助言**を実施した。

助言の内容は、**女性の管理職登用(94件 36.3%)**が最も多く、次いで女性の採用拡大(**73件 28.2%**)、女性の職域拡大(**58件 22.4%**)、職場環境・職場風土の改善(**34件 13.1%**)である。・・・図4

5 「ポジティブ・アクション」の取組の推進

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、昨年からは「**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、昨年に引き続き、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、職員及び今年度から新たに設置された雇用均等指導員(均等担当)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。

<男女雇用機会均等月間の局長訪問予定>

尼崎経営者協会	平成25年6月18日(火)10時
尼崎商工会議所	平成25年6月18日(火)11時
伊藤ハム株式会社(西宮市)	平成25年6月19日(水)10時30分
山村倉庫株式会社(尼崎市)	平成25年6月19日(水)13時

※ 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 第28回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 男女雇用機会均等法の施行状況
- 3 紛争解決援助事例
- 4 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし（リーフレット）
- 5 私も会社もステップアップ（リーフレット）
- 6 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）
- 7 雇用均等室はこんな仕事をしています

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

生き生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

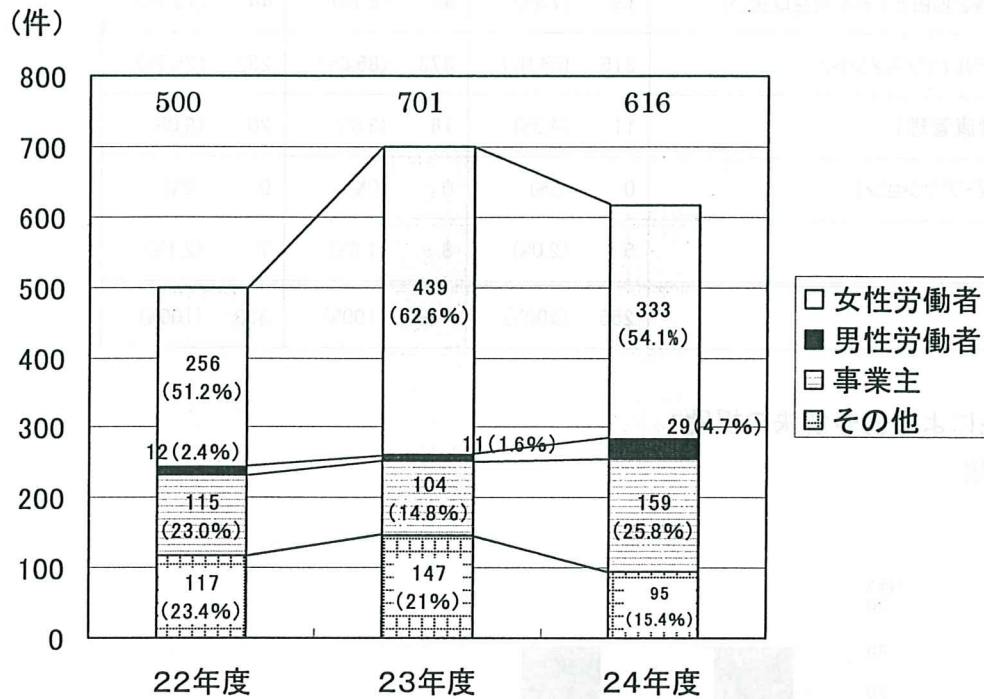
厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。

男女雇用機会均等法の施行状況

1 均等法に関する相談

(1) 相談件数

<図 1>



(2) 相談内容

<表 1>

	22年度	23年度	24年度
5条(募集・採用)	27 (5.4%)	17 (2.4%)	15 (2.4%)
6条(配置・昇進等)	8 (1.6%)	4 (0.6%)	17 (2.8%)
7条(間接差別)	0 (0%)	1 (0.1%)	0 (0%)
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	49 (9.8%)	54 (7.7%)	62 (10.1%)
11条(セクシュアルハラスメント)	318 (63.6%)	551 (78.6%)	433 (70.3%)
12,13条(母性健康管理)	72 (14.4%)	50 (7.1%)	69 (11.2%)
14条(ポジティブ・アクション)	6 (1.2%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)
その他	20 (4%)	22 (3.1%)	19 (3.1%)
合計	500 (100%)	701 (100%)	616 (100%)

(3) 女性労働者の相談内容

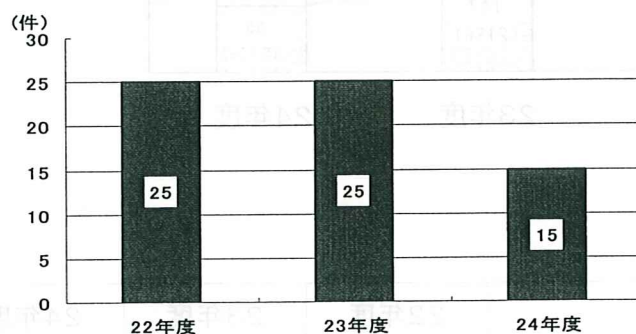
<表 2>

	22年度	23年度	24年度
5条(募集・採用)	2 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0%)
6条(配置・昇進等)	4 (1.6%)	1 (0.2%)	10 (3.0%)
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)	19 (7.4%)	40 (9.1%)	44 (13.2%)
11条(セクシュアルハラスメント)	215 (84.0%)	373 (85.0%)	252 (75.7%)
12,13条(母性健康管理)	11 (4.3%)	16 (3.6%)	20 (6.0%)
14条(ポジティブ・アクション)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	5 (2.0%)	8 (1.8%)	7 (2.1%)
合計	256 (100%)	439 (100%)	333 (100%)

2 労働局長による紛争解決の援助

(1) 申立件数

<図 2>



(2) 内容

<表 3>

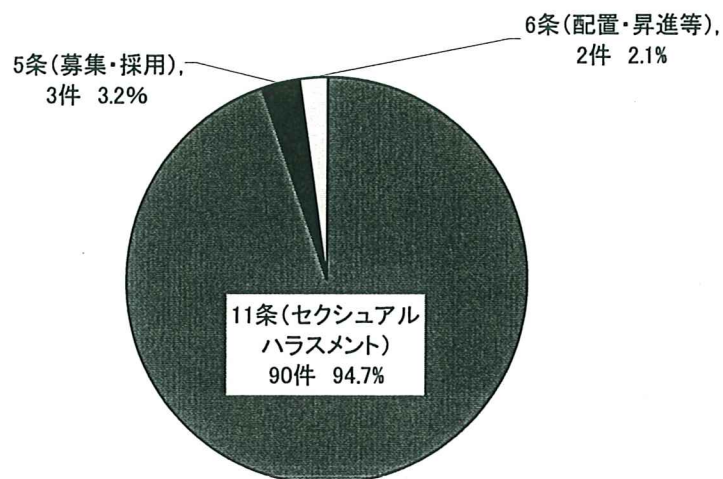
	22年度	23年度	24年度
5条(募集・採用)	0	0	0
6条(配置・昇進等)	2 (8.0%)	0	0
7条(間接差別)	0	0	0
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	6 (24.0%)	7 (28.0%)	5 (33.3%)
11条(セクシュアルハラスメント)	17 (68.0%)	16 (64.0%)	10 (66.7%)
12,13条(母性健康管理)	0	2 (8.0%)	0
合計	25 (100%)	25 (100%)	15 (100%)

3 是正指導等

(1) 法違反に係る是正指導件数 95件

(2) 法違反に係る是正指導の内訳

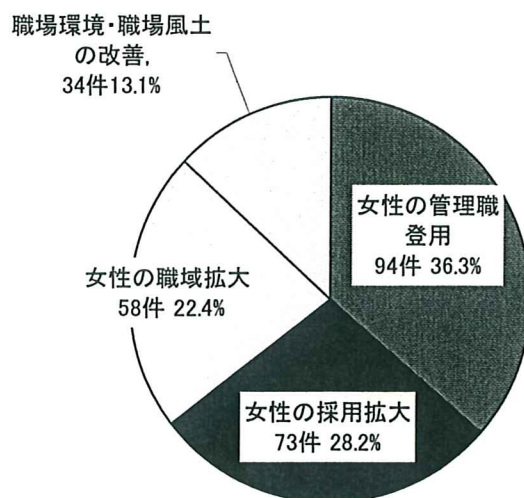
<図3>



(3) ポジティブ・アクションに関する助言件数 259件

(4) ポジティブ・アクションに関する助言の内訳

<図4>



紛争解決援助事例

1 セクシュアルハラスメント

パートとして勤務する女性労働者が職場で受けたセクシュアルハラスメントについて事業主に相談したところ、解雇された事例

<女性労働者からの申立内容>

- ・ 上司である部長から作業中に体に接触され、セクシュアルハラスメント発言を受けたため、事業主に相談したところ、部長から謝罪はされたがその後無視されるようになった。
- ・ 部長との人間関係が悪化し、解雇を通告された。
- ・ 会社に対して、解雇の取消し、均等法に基づくセクシュアルハラスメント対策の実施を求めたい。

<事業主からの事情聴取>

- ・ 申立者は勤続年数が高いベテランパート社員であり、複数の同僚とともに部長の指示に反発する等、もともと部長との人間関係が悪かった。
- ・ 当該解雇の理由は、申立者の勤務態度に問題があったためであり、申立者がセクシュアルハラスメントについての相談をしたためではない。
- ・ 申立者とともに部長に反発したパート社員は解雇していない。
- ・ セクシュアルハラスメント防止対策については、以前は行っていたが、近年行っていない。

<労働局長の援助>

均等法第 11 条により、申立者がセクシュアルハラスメントについて相談したことを理由とする解雇は禁止されていること、また、セクシュアルハラスメント防止対策を講じていないことは均等法違反であることを説明。解雇を撤回し、セクシュアルハラスメント防止対策を講じるよう助言。

<結 果>

事業主は、助言を受け入れ申立者に対する解雇を撤回し、セクシュアルハラスメント防止対策を講じた。

2 妊娠中深夜勤務の免除等を請求したことを理由とする不利益取扱い

妊娠して深夜勤務の免除等を事業主に申し出たところ解雇を通告された事例

<女性労働者からの申立内容>

- ・ 妊娠し、医師から、事業主に深夜勤務の免除や軽易業務への転換を講じてもらうよう指導され、その旨事業主に伝えたところ、深夜勤務の免除は行われたが、軽易業務への転換は十分に行われなかった。
- ・ 重い物を運搬する作業があり、運搬の際は他の社員と一緒にやるよう職場の上司から言われていたが、職場は忙しく手伝いを申し出られる状況ではなかったため1人で運搬したところ、転倒しそうになり顧客に怪我を負わせたことがあった。
- ・ その後医師からの指導期間を超えて引き続き深夜勤務を免除して欲しい旨事業主に申し出たところ、解雇を通告された。
- ・ 解雇の撤回は求めないが、継続就業していれば受けることができた出産手当金や育児休業給付金に相当する金銭を事業主に求めたい。

<事業主からの事情聴取>

- ・ 申立者は妊娠前から勤務態度が悪く、上司は注意をしていた。
- ・ 妊娠後は重い物は運ばないよう申立者に指導していたにも関わらず申立者が運搬して転倒しそうになり、顧客に怪我をさせた。
- ・ 事業主の指示を聞かないで顧客に怪我をさせたことは解雇に相当すると判断し、申立者を解雇したものであって、深夜業の免除を申し出たことを理由とする解雇ではない。

<労働局長の援助>

妊娠中の女性労働者が重い物を運搬せざるを得ない職場の状況は、事業主の雇用管理にも一定問題があると考えられること、また、深夜勤務の延長を申し出た時点での解雇は、その申出を理由とするものであると疑われることを指摘し、事業主に対して申立者に解雇されたことにより被る不利益を回復するための措置を講ずるよう助言。

<結果>

事業主は解雇を撤回し、産前・産後休業、育児休業についても申立者の希望どおり取得を認め、継続就業が可能な雇用環境を整備するとし、申立者は事業主の提案を受け入れた。