



岩手労働局発表
平成25年5月31日

【照会先】

岩手労働局雇用均等室

雇用均等室長 渡辺 安子

室長補佐 升川 禎子

(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成24年度男女雇用機会均等法の施行状況について

～ 労働者からの相談、行政指導件数ともに

セクシュアルハラスメント関係が最多！！ ～

岩手労働局（局長 小林 健）は、6月の「男女雇用機会均等月間」に際し、平成24年度に岩手労働局雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）に関する相談と紛争解決の援助の状況等について取りまとめ、月間行事として、「職場のハラスメント対策セミナー」を開催します。

1. 均等法の施行状況

○平成24年度に雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談件数は194件、そのうち半数は労働者からの相談。

○相談内容は、セクシュアルハラスメント関係が全体の4割を占める。

○労働局長による紛争解決の援助申立件数は3件と低調。申立内容は全てセクシュアルハラスメント関係。

○相談のあった事業所や男女間格差の傾向がみられる事業所を中心に69事業所に訪問し、このうち何らかの均等法違反が確認された65事業所に75件の行政指導を実施。指導事項はセクシュアルハラスメント対策の未実施が6割を占める。

2. 職場のハラスメント対策セミナーの開催

○セクシュアルハラスメントに関する相談等が多いことから、近年相談が増加している職場のいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）と併せ、ハラスメントのない職場環境整備を進めるため、セミナーを開催。

日 時 平成25年6月19日（水） 13:30～15:30

会 場 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1. 均等法の施行状況

(1) 相談

平成 24 年度に、雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は、194 件であった。相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が 100 件で全体の 5 割を占めている。(図 1)

相談内容別にみると、最も多いのが「セクシュアルハラスメント(法第 11 条関係)」で 86 件、次いで多いのが「母性健康管理(法第 12, 13 条関係)」で 29 件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第 9 条関係)」で 28 件となっている。(表 1)

セクシュアルハラスメント関係の労働者からの相談では、実際に事業主や上司から性的な誘いや不必要な身体接触等セクハラ被害を受けているが、職場ではセクシュアルハラスメント対策が実施されていないため相談することもできず、このままでは仕事が続けられないといった深刻なものが多く、相談者の希望も踏まえつつ行政による援助や会社に対する指導等を行っている。

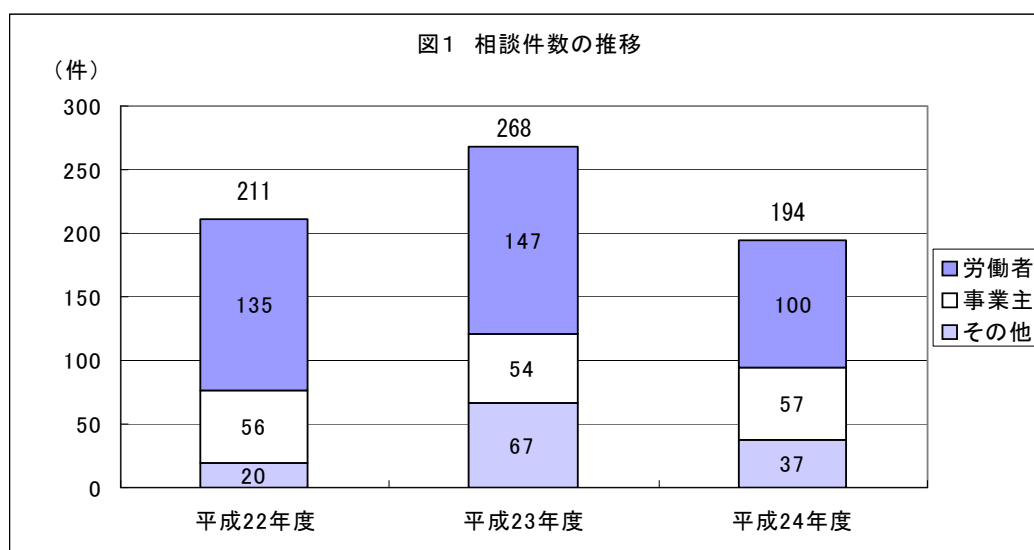


表 1 相談内容の内訳

(件)

		24年度			23年度	22年度	
		労働者	事業主	その他			
5 条	募集・採用	17 (8.8%)	0	10	7	15	6
6 条	配置	3 (1.6%)	1	0	2	2	2
	昇進	4 (2.1%)	3	0	1	0	1
	教育訓練	1 (0.5%)	1	0	0	0	0
	退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	2 (1.0%)	1	0	1	1	1
7 条	間接差別	0 (0.0%)	0	0	0	0	1
9 条	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	28 (14.4%)	12	7	9	34	35
11 条	セクシュアルハラスメント	86 (44.3%)	62	19	5	155	110
12・13 条	母性健康管理	29 (15.0%)	11	10	8	43	51
14 条	ポジティブ・アクション	2 (1.0%)	0	1	1	1	1
その他		22 (11.3%)	9	10	3	17	3
合計		194 (100.0%)	100	57	37	268	211

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助（法第17条）

労働局長による紛争解決の援助申立件数は3件であった。申立内容は全てセクシュアルハラスメント関係で、助言を行った結果、解決している（別添事例）。

表2 労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移 (件)

	平成24年度	平成23年度	平成22年度
紛争解決援助申立件数	3	2	0

② 機会均等調停会議による調停（法第18条）

機会均等調停会議に対する調停の申請はなかった。

表3 機会均等調停会議による調停申請件数の推移 (件)

	24年度	23年度	22年度
調停申請件数	0	0	2

(3) 雇用均等室が行った行政指導（法第29条）

労働者からの相談があった事業所や男女間格差の傾向がみられる事業所を中心に69事業所を対象に均等法に係る雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反が確認された65事業所に対し、75件の行政指導を実施。指導事項としては、「セクシュアルハラスメント（法第11条関係）」が45件と最も多く、中でも労働者からのセクシュアルハラスメントの相談をもとに、28件の行政指導（対象事業所12所）を実施した。その多くは、セクシュアルハラスメント対策が未実施又は対策が不十分だったため、セクシュアルハラスメント禁止の会社の方針の明確化や相談窓口の設置など再発防止を含めたセクシュアルハラスメント対策の徹底を指導した。

表4 行政指導件数の推移 (件)

	24年度	うち労働者 相談端緒	23年度	22年度
募集・採用（第5条関係）	2	(0)	1	4
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	6	(0)	2	4
間接差別（第7条関係）	0	(0)	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	0	(0)	1	0
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	45	(28)	44	199
母性健康管理（第12条、第13条関係）	22	(0)	58	94
その他	0	(0)	0	0
合計	75	(28)	106	301

2 職場のハラスメント対策セミナーの開催

6月の男女雇用機会均等月間の県内行事として、セクシュアルハラスメントに関する相談等が多いことから、近年相談件数の増加が見られる職場のいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）と併せ、小規模事業所等を対象にセクシュアルハラスメント対策とパワーハラスメントのない職場環境整備を進めることを目的に、下記セミナーを開催する。

【職場のハラスメント対策セミナー】

日 時 : **平成25年6月19日(水) 13:30~15:30**

会 場 : 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室 (アイーナ西隣)
盛岡市駅西通1-9-15

内 容 : ○男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント対策及び
対応のポイントについて

○職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて

○職場のパワーハラスメント解決事例について 等

※ 説明終了後、個別相談コーナーを設けます。

対象者 : 事業主、人事労務担当者等 定員 70名

申込先 : 岩手労働局雇用均等室 電話 019-604-3010 FAX019-604-1535

参考資料 男女雇用機会均等法の概要

職場におけるセクシュアルハラスメント対策について (略)

労働局長による紛争解決の援助（助言）事例

上司からのセクシュアルハラスメントについて会社に相談をしたが適切な対応がなかったため、紛争解決援助の申立がなされ、労働局長による援助の結果、申立者の納得のいく対応がなされた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 上司（行為者）から好きだと言われたり、抱きつかれるといったセクシュアルハラスメントを受け、会社に相談した。
- ・ 会社から行為者に対する事実確認がなされたものの申立者に何ら説明がなく、行為者の主張が不明であったが、会社は行為者を他の事業所に配置転換した。
- ・ 会社のセクハラ対策は徹底されておらず、会社の適切な対応と再発防止策の徹底を求めたい。

◆ 労働局長による援助

○事業主から事情聴取（会社側の当初の対応・主張）

- ・ 事実確認を実施したところ、双方の主張には矛盾があったが、行為者は配置転換とした。
- ・ 再発防止策は、朝礼時全社員にセクハラ行為禁止について説明を行った。
- ・ 会社の上記対応に納得がいかないという申立者の主張が理解できない。

○労働局長からの助言

事業主からの事情聴取を踏まえ以下の助言を行った。

- ①双方の主張に矛盾があれば再度細部の聞き取りを行い、事実確認をする必要があり、会社を実施した事実確認は不十分であった。再度事実確認を行い、その結果を女性労働者に説明する必要があること。
- ②再発防止策の実施にあたっては、口頭説明だけでなく、会社で定めているセクハラ防止マニュアルに基づく取扱いを徹底すること。

◆ 結果

事業主は、申立者と行為者に対して、再度事実確認を実施した結果、行為者がセクハラ行為を認めたため、行為者から申立者に対し謝罪文が提出された。また、会社は社内のセクハラ防止マニュアルによる再発防止策を徹底して、紛争は解決した。

男女雇用機会均等法の概要

1 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）

事業主が、男女労働者を、①募集・採用、②配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格、③教育訓練、④福利厚生、⑤職種・雇用形態の変更、⑥退職の勧奨・定年・解雇、⑦労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

2 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等をすることは禁止されています（法第9条）

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすること。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

（※）厚生労働省令で定められている事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかつたこと。
- ⑤産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかつたこと。
- ⑧育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかつたこと、または能率が低下したこと。

3 セクシュアルハラスメント対策が必要です（法第11条）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。以下の9項目（いずれも必須）が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講ずること。
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

4 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です（法第12条・第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）

5 ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています（法第14条）

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

<ポジティブ・アクションとは？>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
 - ・課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど
- の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

紛争解決の援助等

1 労働者と事業主との間で男女均等取扱いに関する紛争が生じた場合は、解決のための援助・調停（法17条・法第18条）が受けられます

<援助・調停の対象となる紛争>

- 男女雇用機会均等法第5条～7条、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争。
※第5条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。
- 労働局長による紛争の解決の援助
都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。
- 紛争調整委員会による調停
弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

2 法違反がある場合は指導等が行われます（男女雇用機会均等法第29条・第30条・第33条）

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。