

Press Release

熊本労働局発表平成26年5月30日

[照会先]

熊本労働局 雇用均等室

室 長 古賀 万友美

室長補佐 平島 輝代

地方機会均等指導官 佐藤 かおる

(電話番号) 096-352-3865

報道関係者 各位

平成25年度男女雇用機会均等法施行状況について

熊本労働局(局長 一瀬 壽幸)は、「第29回男女雇用機会均等月間」にあたり、平成25年度の熊本県内における男女雇用機会均等法の施行状況を発表します。

◇第29回男女雇用機会均等月間(平成26年6月1日~30日)

厚生労働省では、男女雇用機会均等法公布日(昭和60年6月1日)を記念して、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はじめ社会一般の認識と理解を深める機会としています。

〔テーマ〕 踏み出そう ポジティブ・アクション!

~男女ともに力を発揮する企業が未来を担う~

熊本労働局雇用均等室では、月間中、男女雇用機会均等法の一層の周知徹底及び履行確保のための指導を計画的に実施するほか、男女均等な採用選考ルール、7月に施行される改正省令・指針、今年度新たに創設された「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」の周知徹底を図ることとしています。

- 平成25年度に熊本労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は 499件であり、前年度と同数。全体の5割超が労働者からの相談。
- 個別紛争となっている事案で労働局長による紛争解決援助申立件数は18件。 うち10件がセクシュアルハラスメント事案。
- 〇 機会均等調停会議による調停申請は3件。うち2件が妊娠等を理由とした不利益 取扱事案、1件がセクシュアルハラスメント事案。
- 〇 是正指導は128件。7割程度がセクシュアルハラスメントに関する指導。

1 労働局雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は499件。
- ◆ 労働者からの相談割合は全体の5割超。
- ◆ 相談内容は、セクシュアルハラスメント事案が最多(約半数)。
- 平成25年度に熊本労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は499件である。(図1)
- 相談者別に見ると、労働者からの相談が最も多く、割合としては全体の5割を 超えている。(図1)(表1)
- 相談内容で最も多いのはセクシュアルハラスメント(法第11条)に関するもので、245件で全体の49.0%を占めている。

また、妊娠等を理由とした不利益取扱い(法第9条)に関する相談が53件(10.6%)、母性健康管理(法第12,13条)に関する相談が42件(8.4%)となっており、妊娠、出産等に係る相談も引き続き多く寄せられている。(図2)

○ 相談者別に見ると、すべてにおいてセクシュアルハラスメントに関する相談 が最も多くなっている。(表 1)

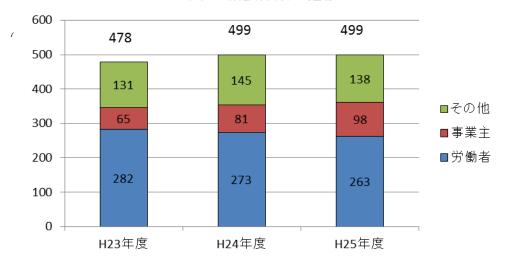


図1 相談件数の推移

図2 相談内容の内訳

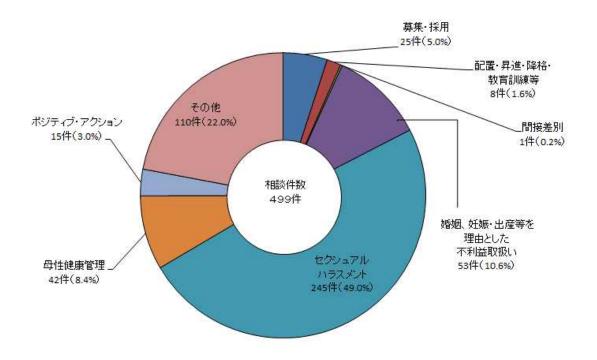


表 1 相談者別相談内容の内訳

件(%)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
第5条関係 (募集·採用)	1 (0.3)	0 (-)	10 (10.2)	14 (10.1)	25 (5.0)
第6条関係	5	1	1	1	8
(配置·昇進·降格·教育訓練等)	(1.9)	(8.3)	(1.0)	(0.7)	(1.6)
第7条関係 (間接差別)	0 (-)	0 (-)	1 (1.0)	0 (-)	1 (0.2)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした 不利益取扱い)	32 (12.7)	0 (-)	7 (7.1)	14 (10.1)	53 (10.6)
第11条関係	148	4	35	58	245
(セクシュアルハラスメント)	(58.9)	(33.3)	(35.7)	(42.0)	(49.0)
第12条、第13条関係	14	0 (-)	15	13	42
(母性健康管理)	(5.5)		(15.3)	(9.4)	(8.4)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	0 (-)	0 (-)	9 (9.1)	6 (4.3)	15 (3.0)
その他	51	7	20	32	110
	(20.3)	(58.3)	(20.4)	(23.1)	(22.0)
合 計	251	12	98	138	499
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

表 2 内容別相談件数の推移

件(%)

	23年度	24年度	25年度
第5条関係	18	24	25
(募集·採用)	(3.8)	(4.8)	(5.0)
第6条関係	6	2 (0.4)	8
(配置·昇進·降格·教育訓練等)	(1.3)		(1.6)
第7条関係 (間接差別)	0 (-)	0 (-)	1 (0.2)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした 不利益取扱い)	57 (11.9)	54 (10.8)	53 (10.6)
第11条関係	213	210	245
(セクシュアルハラスメント)	(44.6)	(42.1)	(49.0)
第12条、第13条関係	46	60	42
(母性健康管理)	(9.6)	(12.0)	(8.4)
第14条関係	5	9 (1.8)	15
(ポジティブ・アクション)	(1.0)		(3.0)
その他	133	140	110
	(27.8)	(28.1)	(22.0)
合 計	478	499	499
	(100.0)	(100.0)	(100.0)

2 紛争解決の援助

- (1) 労働局長による紛争解決の援助(均等法第17条)
 - ◆ 平成25年度の紛争解決の援助の申立受理件数は18件。
 - ◆ セクシュアルハラスメントに関する事案が10件と最も多く、次いで妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する事案が7件。
- 個別紛争の解決の援助を求めて平成25年度に新たに行われた申立は18件で、すべて女性労働者からの申立である。(表3)
- 紛争の内容はセクシュアルハラスメント事案が 1 0 件、妊娠等を理由とした不 利益取扱いに関する事案が 7 件である。
- 援助の結果、10件は何らかの解決を見たが、他は、調停の申請を行ったこと や主張に大きな隔たりがあったこと等により打ち切りとなった。

表3 紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	23年度	24年度	25年度
第5条関係 (募集·採用)	0	1	0
第6条第1号関係 (配置·昇進·降格·職種変更)	0	1	1
第7条関係 (間接差別)	0	0	0
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした 不利益取扱い)	4	3	7
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	10	8	10
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	0	0	0
合 計	14	13	18

(2)機会均等調停会議による調停(均等法第18条)

- ◆ 調停申請受理件数は3件。
- ◆ 申請は妊娠等に係る不利益取扱事案が2件、セクシュアルハラス メントに関する事案が1件。
- 調停による紛争の解決を求めて 25年度新たに行われた調停申請は3件(表 4)。 申請者はすべて女性労働者。
- 紛争は妊娠等に係る不利益取扱事案が2件、セクシュアルハラスメントに関する事案が1件である。
- ○25年度に調停が行われた事案のうち、2件は当事者双方が調停案を受諾し解決。1件は、調停を開始したものの双方の主張の隔たりが大きく打ち切りとなった。

表 4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	23年度	24年度	25年度
第6条第1号関係 (配置·昇進·降格·教育訓練等)	0	0	0
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした 不利益取扱い)	0	0	2
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	5	5	1
合 計	5	5	3

3 均等法の遵守を求める是正指導 等

- ◆是正指導件数は128件
- ◆セクシュアルハラスメントに関するものがフ割弱を占め最も多い。
- 平成25年度は、88事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの均等法違反のあった42事業所に対し、128件の是正指導を行った。(表5)
- 指導事項としては、セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、全体 の7割弱を占めている。

表 5 是正指導の内容

事項	件数
第5条関係 (募集•採用)	2
第6条関係(配置·昇進·降格·教育訓練等)	0
第7条関係 (間接差別)	0
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	0
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	89
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	37
合 計	128

○ また、女性の活躍を推進するためのポジティブ・アクション取組について34 件の助言を行った。(表6)

表 6 ポジティブ・アクション取組助言件数

事項	件 数
女性の採用拡大	9
女性の職域拡大	6
女性の管理職登用	17
職場環境・職場風土の改善	2
合 計	34

〈添付資料〉

1 セクシュアルハラスメントに係る相談、紛争解決援助及び調停事例

一熊本版一

2 都道府県労働局長による紛争解決の援助事例 一全国版一

3 機会均等調停会議による調停事例 ―全国版―

〈参考資料〉

- 1 第29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 育児・介護休業法のあらまし
- 3 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
- 4 女性が輝く社会の実現に向けて
- 5 Positive Action

セクシュアルハラスメントに係る相談、紛争解決援助及び調停事例

一熊本版—

- ●熊本労働局雇用均等室に寄せられるセクシュアルハラスメント相談の概要 〈いつ・どこで・誰から・・〉
 - ・勤務時間中(出張先、外出先含む) ・酒席 ・個別に呼び出された飲食店等
 - 会社内(他者が外出後の事務所内、倉庫作業中、個別に呼び出された会議室等)
 - ・事業所トップ・上司、同僚

〈不必要な身体への接触〉

- ・胸 などを触られた。
- ・キスをされた。
- ・性的関係を強要された。

〈言葉によるセクハラ〉

- ・身体的なこと(胸が小さい 等)と言われた。
- ・愛人になれと言われた。
- ・猥談をされるのが苦痛

〈執拗な誘い〉

- ・執拗な食事への誘い。
- ホテルに行こうと言われた。

〈噂を流される等 その他〉

- ふしだらだ。男と遊んでいるといわれた。
- 性病だといわれた。
- ・出張先の宿泊の手配を上司が行い同室とされた。

●労働局に相談し、援助制度等を利用した理由

- ・職場でこういうことがあったがセクハラにあたるか?といった確認。
- ・仕事に行きたくないがどうすればよいか?
- ・勤務先で相談したが公平に対応してくれない。
- ・退職せざるを得ない状況であるが、自己都合退職になるのか?
- ・謝罪等を求めたい。
- ・事業所に法的認識をしっかりもってもらうためにも行政から指導してほしい。

- ●個別紛争解決援助(労働局の援助、調停)の結果 〈解決に至ったケース〉
 - ・「会社都合退職」の扱いとなった。
 - ・金銭解決を図った。
 - ・事業所からの謝罪があった。
 - ・今後の雇用管理において再発防止策を講じてくれることが約束された。

〈解決に至らず打切りになったケース〉

- ・セクハラの事実認定に乖離がある。
- ・金銭解決の場合の金額に隔たりがある。

都道府県労働局長による紛争解決援助事例

一 全国版 一

男女雇用機会均等法関係

● 妊娠を理由とする不利益取扱い 妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新は行わないとされた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・1年契約の契約社員で、これまで8回更新している。
- ・妊娠を報告し、産休・育休取得の希望を伝えたところ、「経営不振のため次回の契約更 新はできないが、契約期間内であれば産休・育休の取得は可能である」と言われた。
- ・これまで会社の都合で契約更新がされなかった者はいない。
- ・経営不振と言っても、今年になってから社員を2名増員しているし、契約社員は、自分を含めて10名いるが、契約更新されないのが自分だけであることは納得がいかない。 その旨を事業主に伝えたところ、「あなたは評価が低い」と言われた。
- ・これまで、業績や勤務態度について注意を受けたことはなく、今回の雇止めは妊娠が理 由であるとしか考えられない。契約を更新し就業継続したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・今年度初めて赤字に転落し、将来の見通しがたたない状況である。業務量は変わらない が売り上げが低迷している。
- ・経営不振により、今期の役員賞与はカットした。希望退職等は募っていない。
- ・申立者は仕事のスピードが遅く、作業が進まない。申立者に対して、作業方法の改善指 導をどのくらい行ったかという記録は特にない。また、個別の人事考課も行っていない。
 - ・契約更新の有無や更新の条件については、特に決めていない。

◆ 労働局長による援助

経営不振であるといいながら新規採用を行っていることや、申立者に対する評価が低いとしながら評価基準が明確にはなく、また具体的な指導を行った経緯もないことなどから、今回の雇止めは、妊娠や産休・育休の取得を申し出たことを理由とするものであることが強く推認されることを指摘し、申立者の希望どおり契約更新を行い、産休・育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

事業主は契約更新をし、申立者は産休・育休を取得できることとなり、紛争は解決した。

● 男性に対するセクシュアルハラスメント 上司からセクシュアルハラスメントを受け継続勤務が困難となった事例

◆ 男性労働者からの申立内容

- ・社長をはじめとする上司複数(すべて男性)から、言葉によるセクシュアルハラスメントを受けている。
- ・会社は形式的にセクシュアルハラスメント規定を整備しているが、相談をしてもとりあってくれず、加害者に対する事実確認さえ行わない。
- ・精神的苦痛を受け休職せざるを得ない状態となった。復帰しても仕事を続けられないと 思うので、会社に対して、会社都合による退職として取り扱うことと慰謝料の支払い等 を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・セクシュアルハラスメントについては、行為者に対して事実確認を行ったが、セクシュ アルハラスメントの事実があったとは判断していない。
- ・申立者は、労働局による紛争解決援助のほか、提訴する可能性や労災請求などについて も言及しており、この援助により解決を図るつもりであるのか分からない。
- ・セクシュアルハラスメント対策については、就業規則において、セクシュアルハラスメントを禁止するとともに、行為者への処分等も定めている。また、相談窓口を社内・外に設置し、すべての労働者に周知している。

◆ 労働局長による援助

事業主は、事実確認を行ってはいたが、その確認の結果についての申立者への説明が十分になされていないと考えられることから、申立者に対して十分な説明を行うとともに申立者の要望について検討することを助言した。また、申立者に対し、本件については当該紛争解決の援助により終局的に解決とするものとし、解決に向けた歩み寄りを助言した。

◆ 結果

事業主は、事実確認の結果について申立者に対し説明を行うとともに、申立者を会社都合の退職とし、解決金として2か月分の賃金を支払うことで合意し、紛争は解決した。

機会均等調停会議による調停事例

一 全国版 —

● **昇進における差別的取扱い** 女性であるために、昇進で差別を受けているとする事例

◆ 女性労働者からの申請内容·主張

- ・同じ研究室の同僚の男性より業績を上げているにもかかわらず、担当教授が昇進について男性を優先させる方針をもっているために、女性である自分は講師に推薦されず、昇進の機会を奪われた。
- ・講師への昇進基準を明らかにすることを求めるとともに、自分が昇進基準を満たしている場合は、講師に昇進させることを求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・講師については定員が定められており、よほどのことがなければ増やすことはできない。 また、大学の伝統を守るということもあり公募するケースは少ない。
- ・講師は、研究室の教授推薦が得られた者を学科教授会、学部教授会等で選考し、承認する。教授が推薦した者が承認されないということはほとんどない。
- ・選考基準については規定化されたものはなく、具体的な数値基準や講師にふさわしい能力についての定義は定められていない。
- ・教授の推薦基準は明確になっていない。各研修室は高度な専門的分野であるため、業績 等の基準を明文化することはできない。各教授が研究業績、指導力など総合的に判断す る。業績が上の者を必ず先に推薦するということではない。
- ・学部全体として講師以上のポストについている女性は多くはないが、そもそも理系学部 でもあり、研究者をめざす女性は少ない。

◆ 調停会議

調停委員が申請者と被申請者の双方から事情や意見を聞き、検討した結果、昇進における性別を理由とする差別的取扱いがあったとまではいえないが、候補者推薦の基準が明確に設けられておらず、恣意的な運用が可能となっていることは性別を理由とする差別的取扱いがなされる余地があるとして、当該紛争解決のため、

- ① 講師の昇進に当たっては、他学部と同じく公募を原則とすることし、推薦基準を明確化する等推薦者の決定方法を見直す等の改善を図ること
- ② 申請者に対して、学内・学外を問わず昇進に向けたポストの確保に努めること 等を内容とする調停案の受諾を勧告した。

◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

第29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)の一層の推進により、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及び女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについて社会一般に定着させることが重要である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要がある。

また、均等法の省令・指針が改正され、平成26年7月1日より施行されることからその内容を十分に周知するとともに、相談窓口が都道府県労働局雇用均等室(以下「雇用均等室」という。)であることを、社会一般に定着させる必要がある。

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) 均等法及び改正省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの取組の促進
- (3) 女性の活躍が社会にとってきわめて重要であることについての定着
- 3 テーマ

踏み出そう ポジティブ・アクション! ~男女ともに力を発揮する企業が未来を担う~

4 期間

平成26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、7月に施行される改正省令・指針の周知及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談窓口が雇用均等室であることも含め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

雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の 徹底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 育児・介護休業法 のあらまし

	`\ <u>_</u>
	- /k
	-/^

男女雇用機会均等法の概要	Р

- 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
- ② 間接差別の禁止
- ❸ 女性労働者に係る措置に関する特例
- ❹ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- むクシュアルハラスメント対策
- 6 母性健康管理措置
- → 事業主に対する国の援助
- ❸ 派遣先への適用



育児・介護休業法の概要

育児のための両立支援制度 P 6

- 1 育児休業
- 2 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- 4 子の看護休暇
- ⑤ 法定時間外労働の制限
- 6 深夜業の制限
- → その他の両立支援措置
- 8 転勤に対する配慮
- ⑨ 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度

- 1 介護休業
- ② 短時間勤務制度等の措置
- 3 介護休暇
- 4 法定時間外労働の制限
- ⑤ 深夜業の制限
- ⑥ 転勤に対する配慮
- ⑦ 不利益取扱いの禁止

紛争解決の援助等

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ・・



厚生労働省雇用均等 • 児童家庭局/都道府県労働局雇用均等室

1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下の男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

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、募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、 福利厚生(※)、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・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。

- (※) 福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。
 - ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
 - ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
 - ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
 - 4)住宅の貸与

<禁止される差別の例>

●募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば:営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。

社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

●一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば:男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。

派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

●職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば:職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。

●一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとすること。

例えば:女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとすること。

●福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとすること。

例えば:女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

●雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例えば:経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

●退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

例えば:男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

間接差別について3つのケースが禁止されています(法第7条)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること 。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる(注1)ことを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

(注1) 平成26年6月30日までは、総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることが、間接差別として禁止されます。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

(2)の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合(家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く)。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

特例として女性の優遇が認められる場合があります(法第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション、4ページ参照) は、法違反とはなりません。

- ※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。
- ※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

<女性優遇が認められる例>

【採用】女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

(Q&A)

- **Q:** 当社では会社全体で女性が少ないため、女性のみの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。
- **A:** 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

したがって、会社全体ですでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性 を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室 (裏表紙参照) あてご相談ください。

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ったこと。
- 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ったこと。
- 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、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- ●解雇すること。
- ●期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ●あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ●退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ●降格させること。
- 就業環境を害すること。
- ●不利益な自宅待機を命ずること。
- ●減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ●昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ●不利益な配置の変更を行うこと。
- ●派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。

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10項目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。(例えば、放置すれば就業環境を害 するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメ ントが生じるおそれがある場合等が考えられる。)
- 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職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労 働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適 正に行うこと。
- ⑧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じること。
- ⑨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。
- ⑩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。

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)。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

● 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の 頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】 妊娠 23 週まで

4週間に1回

妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1回

妊娠36週以後出産まで 1週間に1回

※ただし、医師または助産師(以下「医師等」)が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な 時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後(出産後1年以内)】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必 要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- ▶ 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その 指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
 - ・妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等)
 - ・妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等)
 - ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等)

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡 をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

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?>

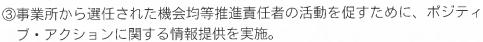
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・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。

<国の援助とは具体的にどんなこと? (平成25年度の事業)>

- ①厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに、「女性の活躍推進協議会」 を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。





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 |

- ④ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する両立支援助成金の支給額上乗せ制度の実施。
- ⑤使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。
- ⑥ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(http://www.positiveaction.jp/)において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。
- ⑦女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を 支援。

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定 に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方 には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。 詳細はこちらをご覧下さい。

http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-22.htm

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進宣言コーナー

(http://www.positiveaction.jp/declaration/)

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について 宣言していただくコーナーです。



ポジティブ・アクション応援サイト

(http://www.positiveaction.jp/pa/index.php)

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、 全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規 模別に実名で紹介しています。



(8) 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止(法第9条)、セクシュアルハラスメント対策(法第11条)や母性健康管理措置(法第12条、第13条)についての規定が適用されます。

育児・介護休業法の概要

◆◆◆ 育児のための両立支援制度 ◆◆◆

【子が1歳未満の方が利用できる制度】



育児休業(法第5条~第9条の2)

労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をする ことができます。

I. 育児休業の特例~パパ・ママ育休プラス~

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児 休業期間を延長できます「ただし、育児休業を取得できる日数(女性の場合は産後休業と育児休業を合計 した日数)は1年間が限度です。]。

Ⅱ. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、 育児休業期間を延長することができます。

<対象となる労働者>

~期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、一定の要件を満たす場 合は、育児休業をすることができます!!~

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただ し、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(子の2歳の誕生日の前々日ま でに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)
- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する労働者です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育するこ とが困難になった場合

く手続き>

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了 予定日等を明らかにして、原則として1か月前(1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間 前)までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び 終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなり ません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】



短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置) (法第23条第1項・第2項)

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設 けなければなりません。

● 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措 置を含むものとしなければなりません。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ①3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ②日々雇用される労働者でないこと。
- ③1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア)~ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ)業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務/ に従事する労働者
- ※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務 があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができます。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a)育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b)フレックスタイム制度
- (c)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- (d)労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにな らないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

所定外労働の制限(法第16条の8)

3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働 させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、 勤続 1年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象 となりません。

<手続き>

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を 明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回で もすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

4 子の看護休暇(法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人で あれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。 子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるため に利用することができます。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。 ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合 には、対象となりません。

<手続き>

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。 子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 法定時間外労働の制限(法第 17条)

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。 ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

⑥ 深夜業の制限(法第19条)

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後 10 時から 午前 5 時まで)において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤 続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

その他の両立支援措置(努力義務)(法第24条第1項)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じ、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置(①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置)を講ずるよう努めなければなりません。

🚯 転勤に対する配慮(法第26条)

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって 子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

不利益取扱いの禁止(法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、育児休業など(1)~(6)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

◆◆◆ 介護のための両立支援制度 ◆◆◆

介護休業(法第11条~第15条)

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができます。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。

<対象となる労働者>

- 〜期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます!!〜
 - 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。 ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となり ません。
 - 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)。

<手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了 予定日等を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

介護のための短時間勤務制度等の措置(法第23条第3項)

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければなりません。

2

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制度
 - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
 - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも 93 日間は利用することができるようにする必要があります。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

(金) 介護休暇(法第16条の5、第16条の6)

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が 1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

● 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤 続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象 となりません。

<手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護 休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面 の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

4 法定時間外労働の制限(法第 18 条)

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、 勤続 1年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

⑤ 深夜業の制限(法第20条)

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後 10 時から午前 5 時まで)において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、 勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

転勤に対する配慮(法第26条)

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって 介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

不利益取扱いの禁止 (法第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2)

事業主は、介護休業など(1)~(5)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。



3 紛争解決の援助等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関するご相談は、都道府県労働局雇用均等室において受け付けています。紛争が生じた場合や、法違反については以下によりますが、紛争が生じていない場合であっても、疑問やお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。

1

労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます (男女雇用機会 均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・第 52 条の 5)

労働者と事業主との間で男女均等取扱いや育児休業制度等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、 法に基づく労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第 17 条、育児・介護休業法第 52 条の 4) 及 び紛争調整委員会による調停(男女雇用機会均等法第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 5) 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に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置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。

● 育児・介護休業法に定める育児休業制度、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、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての労働者と事業主との間の紛争。

◎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、育児・ 介護休業法第 56 条・第 56 条の 2・第 68 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。

4 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ

į.			No.	ざも歳
	妊産婦が保健指導・健康診査	を受けるために必要な	に時間の確保(P4)	1
	妊産婦が医師等からの指導を (通勤緩和・休憩時間の			
	軽易業務への転換		育児時間	
	妊産婦の	時間外・休日労働・深存	友業の制限	
休業	坑内業	務・危険有害業務の	就業制限	
制	産前休業 6週間	産後休業 8週間		
度等		男性は出産予定 日から取得可能	育児休業(P6)	
			STATE OF THE	
				A
	出産育児-	-時金(* 4)		
経済	出産手	当金(* 5)		
的				
支援	産休中の社会	呆険料の免除(*7)	育休中の社	土会保険料
等			住民税6	D徴収猶予
1.00				

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)

1歳 2か月

1歳 6か月

3歳

就学

* 1 医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ

(http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm) からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます

- *2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です
- *3 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です
- * 4 出産費用の負担軽減のため子一人につき 42 万円支給されます
- *5 産前・産後休業期間の収入減をカバーするため1日につき標準報酬日額の3分の2相当額が支給されます
- *6 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×50%が支給されます(平成25年度までの場合)
- *7 産休中の社会保険料の免除は平成26年4月1日から実施されます
- *8 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です
- *9 一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます

場合(*2)によっ

場合(*3)によっ

ては取得可能

ては取得可能

所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)等(P6)

所定外労働の制限 (P7)

子の看護休暇 (P7)

時間外労働・深夜業の制限 (P8)





育児休業給付金(*6)

(厚生年金保険料・健康保険料)の免除

場合(*8)によっては、免除

(育児休業期間中1年以内)(*9)

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の詳細に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩 手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋 田	018-862-6684	岐 阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高 知	088-885-6041
茨 城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐 賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京 都	075-241-0504	長 崎	095-801-0050
埼 玉	048-600-6210	大 阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	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
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

男女雇用機会均等法に関する情報は、こちら

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

育児・介護休業法に関する情報は、こちら

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html

事業主の皆さまへ

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

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、 合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、 「間接差別」として禁止されます。

これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、 合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、 「間接差別」として禁止されてきました。

「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例

労働者の募集にあたって、長期間に わたり、転居を伴う転勤の実態が ないにもかかわらず、全国転勤が できることを要件としている。 部長への昇進に当たり、広域にわたり 展開する支店、支社などがないにも かかわらず、全国転勤ができることを 要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置(※以下の①~③)を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件と するもの

②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、 転居を伴う転勤に応じることができること(「転勤要件」)を要件とするもの

③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

改正後

②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

[以下の太字部分が、今回指針に明示した事項です]

- ●職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ●セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。
- ●セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、 現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがあ る場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談 に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業**

環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。

- ●セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係 改善に向けた援助
 - 被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - 行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - 管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかり やすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配 置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

●お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ [受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青 森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京 都	075-241-0504	愛 媛	089-935-5222
岩 手	019-604-3010	新 潟	025-288-3511	大 阪	06-6941-8940	高 知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵 庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋 田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈 良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長 崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨 城	029-224-6288	長 野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大 分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐 阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼 玉	048-600-6210	愛 知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖 縄	098-868-4380
千 葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718	F 8 8	

●詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用均等 ▶ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

女性が輝く社会の実現に向けて

職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、 女性の活躍推進や格差解消に向けて、 労使でポジティブ・アクショシに取り組みましょう。

> 女性の 管理職を 増やしたい

女性に 継続して 働いて もらいたい ポジティブ・アクションで

女性の能力が十分に 発揮されれば、 企業にとって大きな プラスになります!

> 女性に もっと能力を 発揮して もらいたい



ポジティブ・アクションとは?

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況 を是正するための取組全般を指します。



1)#9774

がもっていってのションのイジージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長(仕事と家庭の両立)



職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

ポジティブ・アクションのための第一歩

現状分析•計画策定

- ●現状を把握するためのアンケートや グループディスカッションなどを実施する。
- ●企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

女性のみを対象とする、 または女性を有利に取り扱う取組

- ◆女性の応募を促すために、会社案内などで、社内で活躍している女性を積極的に紹介する。
- ●モデル(模範)となる女性を育成し、提示する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。

男女雇用機会均等法 では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は、法に違反しない旨を定めています。

男女両方を対象とする取組

- ●作業の方法や工程を見直したり、使いやすい 器具、設備を導入するなど、男女ともに働きや すい職場環境を整備する。
- ●女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う。
- ●人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に 定める。
- ●女性の能力発揮の重要性についての意識啓 発研修を実施する。
- ●出産や育児による休業などがハンディとなら ないよう制度を見直す。

2

がジティブ・アクションの具体的を建設す

ポジティブ・アクションの取組の流れ

STEP 1

現状の分析と問題点の発見

STEP 2

具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定・具体的 取組策の策定
- ② 期間の設定
- ③ 労働者、とりわけ女性 労働者の意見・要望 の聴取

STEP 3

具体的取組の 実施 STEP 4

具体的取組の 成果の点検と 見 直 し

がぎティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションに取り組むと、さまざまなメリットがあります!

直接的な効果の例

商品開発に女性社員も 参加することにより、 さまざまな消費ニーズを とらえたヒット商品が生まれた!

業績アップ!

女性労働者に積極的に 業務に取り組む姿勢が 生まれた!

社内全体が 活性化!

間接的な効果の例

社員の定着率が向上!

採用・教育コスト減!

ポジティブ・アクションに 積極的に取り組んで いることを公表し、 企業の魅力をアピールできた!

優秀な人材が 確保できた! 企業経営にプラス効果!

厚生労働省が運営するポジティブ・アクションの情報サイト

⊕ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。 http://www.positiveaction.jp/

● 女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。 http://www.positiveaction.jp/declaration/



₩ ポジティブ・アクション応援サイト

全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。 http://www.positiveaction.jp/pa/index.php

ポジティブ・アクションメッセージ集(企業向け、女性社員向け)

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html

● 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを盛り込んでいます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山 梨	055-225-2859	Ш	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐 阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛 媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨 城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長 崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大 阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	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
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

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

Positive Action

ご存じですか? ポジティブ・アクション! ~職場でもっと女性の活躍を推進するために~

- 女性にもっと能力を発揮してもらいたい
- ♦ 女性をもっとうまく育てたい
- ♦ 女性の管理職を増やしたい
- ◆ 女性に継続して働いてもらいたい

・・・ということはありませんか?

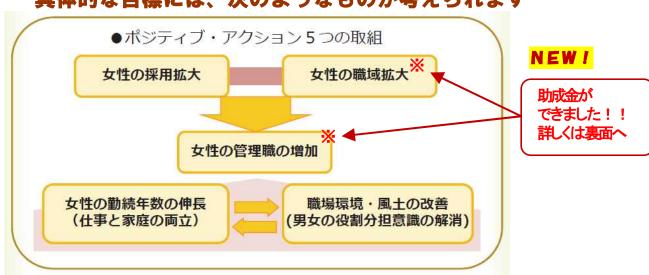
「ポジティブ・アクション」で女性の能力が十分に発揮されれば、

企業にとって大きなプラスになります!

わたしの会社も! ポジティブ・アクション でも、なにをすればいいの?

ポジティブ・アクション 普及促進のためのシンポルマーク 「きらら」

具体的な目標には、次のようなものが考えられます



ポジティブ・アクションの取組にあたって、 ポジティブ・アクション情報ポータルサイトをご活用ください!!

URL

http://www.positiveaction.jp

Click 🛦

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する 各種情報を提供するポータルサイトです。

お問い合わせは

熊本労働局雇用均等室 〒860-8514

TEL 096-352-3865 熊本市西区春日 2-10-1 FAX 096-352-3876 熊本地方合同庁舎 9F



雇用している人材の能力が十分発揮されれば、企業にとっても大きなプラスです。 今年度から『ポジティブ・アクション能力アップ助成金制度』も創設されました。

ポジティブ・アクション能力アップ助成金の概要

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるために、働き続けることを希望する女性労働者が就業意欲を失うことな く、その能力を伸張・発揮できるよう、女性の計画的な育成を図る環境整備を進めることを目的に創設された助成 金です。

- ○以下の取り組みを実施した事業主に支給します
- ①「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に関し、ポジティブ・アクションに関する数値目標を 設定していること
- ②「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」(※1)内の「ポジティブ・アクション応援サイト」 (※2)または「女性の活躍推進宣言コーナー」(※3)に数値目標を含む内容または宣言を企業代表 者名を明らかにして掲載していること
 - ※1 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト http://www.positiveaction.jp
 - ※2 ポジティブ・アクション応援サイト

http://www.positiveaction.jp/pa/index.php

※3 女性の活躍推進宣言コーナー

http://www.positiveaction.jp/declaration

- ③「女性の職域拡大」又は「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の一定の研修 (ポジティブ・アクション研修)を実施すること。
 - ▶実施する研修をあらかじめ計画し、①研修の目的、②研修する研修の種類、③対象者を明らかにして明文化しておく ことが必要です。
 - ►研修の内容、時間は一定の要件を満たす必要があります。(下記の表を参照)
- ④数値目標について、上記②のサイト又はコーナーへの当該目標の掲載日から6ヶ月経過後3年以内に達 成され、さらに支給申請日までその状態が継続されていること。
- ⑤数値目標を達成するにあたり、女性労働者のうち少なくとも1名はポジティブ・アクション研修に参加 していたこと。

ポジティブ・アクション研修	
研修対象者	研修の内容
1 職域拡大又は 管理職登用等を 図る対象の女性 労働者	①職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ②管理職登用に向けての資格取得研修その他必要な知識を付与する研修 ③企業内外の別の職種への短期的な業務研修 ④仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修
2 管理職その他 労働者等	①「女性の職域拡大」を促進するため、管理職に必要なスキル(管理職の意識改革、コーチング等)を学ぶための管理職を対象とした研修 ②「女性の管理職登用」を促進するため、管理職に必要なスキル(管理職の意識改革、コーチング等)を学ぶための管理職を対象とした研修 ③企業内におけるメンター育成研修 ④仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修 ⑤企業トップ等が講師となり、自社における女性活躍の重要性等を理解させるための研修

研修時間

○1と2からそれぞれ1項目以上を組み合わせ合計30時間以上実

○1項目の研修対象時間は2時間以上実施

○1日に実施する研修時間は最低2時間以上

支給額(1企業1回限り)

15万円(中小企業は30万円)

申請期間

- ○数値目標の達成日が1月1日から6月末日までの場合は同年7月1日から8月末日まで
- ○数値目標の達成日が7月1日から12月末日までの場合は、翌年1月1日から2月末日まで

こに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

【ポジティブ・アクション能力アップ助成金のご案内】

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei_22-7.pdf

ポジティブ・アクション能力アップ助成金以外にも、育児休業等に関する助成金制度もあります。