

京 都 労 働 局
平成 2 1 年 5 月 2 9 日

府政・経済記者クラブ同時資料配付

担	京都労働局雇用均等室
	室 長 中島則子
	地方機会均等指導官 高江洲洋子
当	電話 075-241-0504

男女雇用機会均等法に関する相談・援助の状況について - 6月は「男女雇用機会均等月間」です -

厚生労働省では6月を「男女雇用均等月間」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。今年度は「広がる未来 創るのは会社と私 - きっかけは Do! ポジティブ・アクション -」をテーマに、労使をはじめ社会一般に対する均等法の一層の周知徹底を図ること、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解を図ることを目的として実施いたします。

これにあわせ、京都労働局（局長 永山寛幸）では管内の状況及び平成20年度における相談・紛争解決援助の状況を取りまとめました。

また、昨今の経済情勢悪化を背景に、雇用情勢全般において厳しい状況が続いており、今後、女性労働者、特に妊産婦等へのしわ寄せが懸念されるところです。すでに昨年度中に、妊娠・出産や育児休業等の取得にかかる退職勧奨や不利益配置転換が禁止されていることについて、事業主あて文書にて周知徹底を図っておりますが、昨年度の相談状況においても同様の相談の増加傾向が見られるところから、本月間中にも相談窓口のより一層の周知徹底を図ります。

1 男女雇用機会均等法に係わる相談

平成20年度に京都労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、428件でした。

相談内容をみるとセクシュアルハラスメントに関するものが193件（45.1%）と最も多く、次いで妊娠・出産に伴う母性健康管理に関するものが97件（22.7%）、妊娠等を理由とした不利益取扱いに関するものが67件（15.7%）となっています。

昨年度の相談件数と比較すると、セクシュアル・ハラスメントの相談が減少したのに対し、妊娠・出産に伴う母性健康管理に関するもの、妊娠等を理由とした不利益取扱いに関するものが増加傾向にあります。（資料2）

2 京都労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助（法第17条）

女性労働者からの男女均等取扱いに係る個別紛争解決援助の申立は13件で、その内容はセクシュアルハラスメントに関するものが8件、妊娠を理由とした不利益取扱いに関するものが3件、配置に関するものが1件、母性健康管理に関するものが1件でした。

これらの事案は、京都労働局雇用均等室が女性労働者、事業主双方に事情聴取し、解決のための援助を行いました。（資料3）

3 ポジティブ・アクションの推進

京都管内の状況を見ると、依然として男女間格差は解消されていません。雇用労働者における平均勤続年数は男性12.9年に対し女性は8.7年、賃金については男性の平均賃金水準を100とした場合、女性の平均賃金水準は72.1となります。昨年に比較すると賃金格差は若干の改善がみられますが、比較する男性の平均給与が減少したための数値上の改善であり、実態の改善を反映したものとはなっていません。また、管理的職業従事者の割合においても女性割合が増加してはいるものの、その増加の割合は小さく、男女間格差は極めて大きい状況です。

これらの格差解消のためには、**ポジティブ・アクション**（女性労働者の能力発揮を図るための積極的取組）が不可欠であり、一層の積極的な取り組みが求められます。

（資料4）

4 男女雇用機会均等法に関する相談窓口

男女雇用機会均等法に関する以下の事項についての質問、相談、援助の申請は京都労働局雇用均等室（電話：075-241-0504）までご連絡ください。

- ・性別を理由に求人への応募を断られた。
- ・妊娠したことを報告したら解雇された。
- ・妊娠し体調が悪くなったら、退職勧奨を受けた。
- ・職場でセクシュアルハラスメントを受けたが、どうしたらいいのかわからない。
- ・性別を理由にある職種に就けてもらえない、性別で仕事の内容が違う等

* 毎週水曜はセクシュアルハラスメント相談員による相談対応（10時～17時）も行っております。

添付資料

- 1 第24回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況
- 3 京都労働局雇用均等室における紛争解決事例
- 4 京都管内の女性労働の現状

第24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ます。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な取り組み）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識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) 労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解の促進

3 テーマ

広がる未来 創るのは 会社と私

- きっかけは DO！ポジティブ・アクション！ -

4 期 間

平成21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し、労使を始めとした社会一般の均等法に対する理解を深める。
- (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り組みを促すよう要請する。
- (3) ポジティブ・アクション実践研修の開催
企業の人事労務担当者等を対象にポジティブ・アクションの理解を深め、具体的取り組みを進めるための研修を全国各地で開催する（委託事業）。

平成20年度男女雇用機会均等法の施行状況及び管内状況

表1 京都労働局において受理した相談件数の全体に占める割合

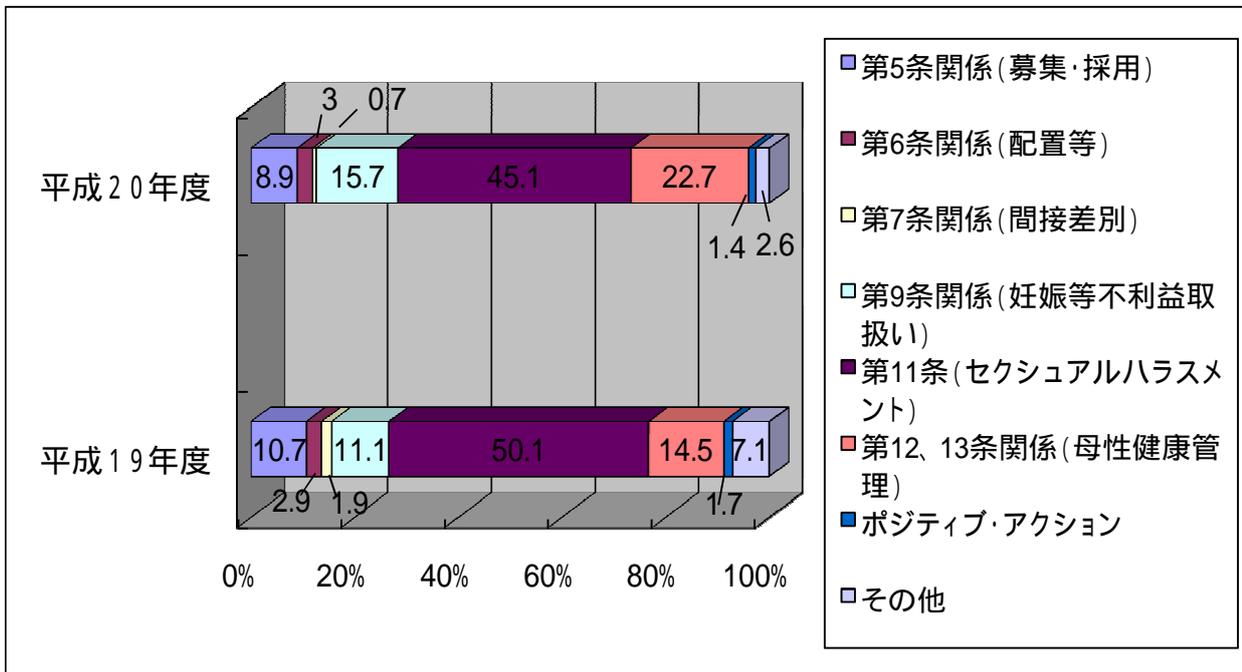


表2 男女雇用機会均等法に基づく個別紛争解決の援助件数

・セクシュアルハラスメント	8件
・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い	3件
・母性健康管理に関する措置	1件
・配置	1件

京都労働局雇用均等室における紛争解決事例

別添 3

個別紛争解決の援助事例（男女雇用機会均等法第17条に基づく援助）

1 妊娠中に医師の指導により休業していたところ退職勧奨を受け、代替りの人員が雇用されてしまったため、復職ではなく金銭解決を求めたケース

【女性労働者からの申立内容】

- ・ 女性労働者Aは妊娠中に体調不良となり、医師の指示により1ヶ月ほど休業していたところ、会社から休業している間に新しい人を採用したため、退職届を書くようにと言われた。
- ・ やっと体調がよくなって復職可能となったのに、戻る場所がなくなったため勤続することができなくなった。給与2ヶ月分相当の金銭を求めたい。また、傷病手当金について手続きをしてほしい。

【事業主の主張】

- ・ Aの体調が悪いため、「子どもが大事なので辞める方向で考えてほしい」ということを知人を介して伝えた。また、休業したことだけではなく、Aは勤務中のミスも多かったこともあり、業務が滞るため、代替りの正社員を採用した。
- ・ Aからは退職届の提出はなかったが、すでに退職の手続きを行った。

【雇用均等室の援助内容】

- ・ 男女雇用機会均等法第9条3項により、妊娠による体調不良のため労務の提供ができないことを理由として退職勧奨を行うことは、禁止されている不利益取扱に該当することを助言。
- ・ Aの求めている金銭及び傷病手当金申請手続きについて検討するよう助言。

【結果】

- ・ 給与1ヶ月分相当の金銭支払いと傷病手当金の手続きを行うことで合意が図られた。

2 事業主から性的な言動を受けたことが原因で退職したことに對して金銭補償を求めたケース

【女性労働者からの申立内容】

- ・ 女性労働者Bは事業主から会うたびにデートの誘いを受けていた。当直勤務に入ったときに、偶然会った事業主に顔を触られ抱きつかれそうになった。事業主の言動に脅威を感じたBは、セクシュアルハラスメントを理由に退職すると直属上司に申し出たが、「代わりに謝っておく」という以外に対応はなかった。
- ・ 突然の退職でボーナスもあきらめることになったので、相当金額を補償し謝罪してほしい。

【事業主の主張】

- ・ Bの主張した事業主の言動は事実として確認できるものもあるが、それはセクシュアルハラスメントの意図で行ったものではない。Bは勤務シフトが不満だと以前からもらしており、本当はそれが理由で退職するのをセクシュアルハラスメントが原因であるとすり替えているのではないか。

【雇用均等室の援助内容】

- ・ 男女雇用機会均等法第11条により、事業主は事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認を行った上で、行為者に対する措置及び被害者への措置を適正に行う義務があることを助言。
- ・ セクシュアルハラスメントがあったというBの相談に対しても、事実関係の確認等を行っておらず、行為者への対応も行っていないことは問題がある。
- ・ Bの求めている金銭及び謝罪について検討するよう助言。

【結果】

- ・ 在籍していたら受けられたであろう賞与相当額の支払いと、文書による謝罪が行われた。

京都管内の女性労働の現状

表1 男女労働者の平均勤続年数の推移

	京都府		全国	
	男性	女性	男性	女性
平成16年	14.9	9.5	13.4	9.0
平成17年	13.4	9.0	13.4	8.7
平成18年	13.4	8.7	13.5	8.8
平成19年	13.3	8.4	13.3	8.7
平成20年	12.9	8.7	13.1	8.6

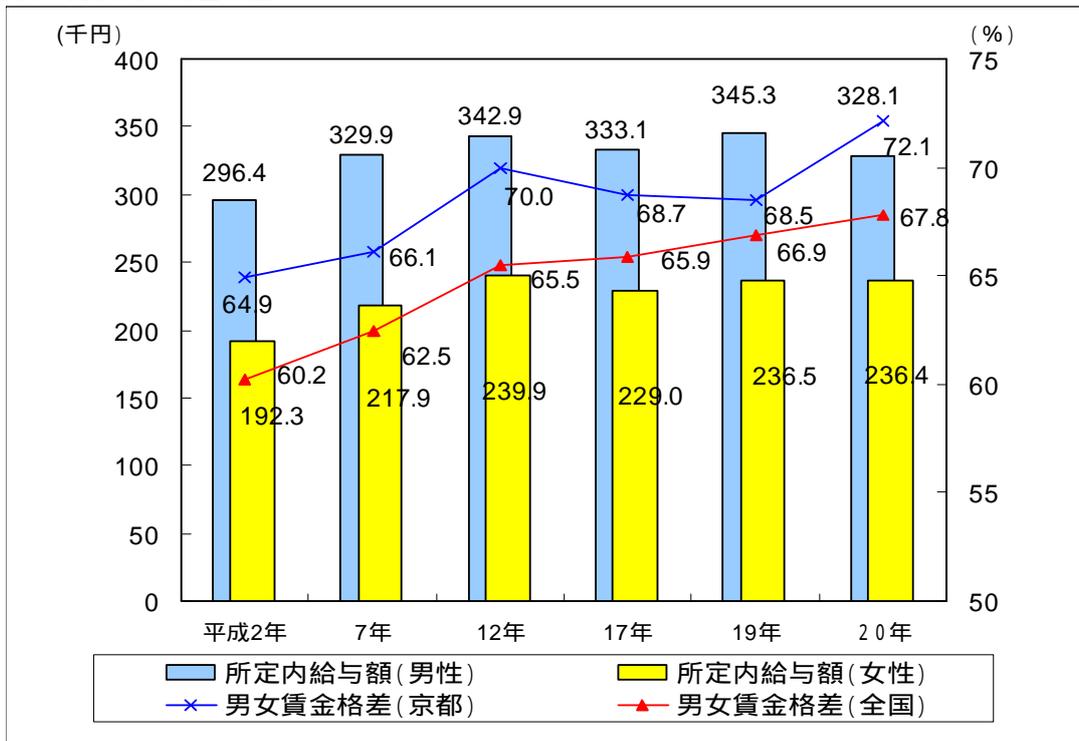
(数値の単位は年) 資料出所:賃金構造基本統計調査

表2 雇用者に占める管理的職業従事者の推移

	京都府			全国		
	全体 (人)	うち 女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	うち 女性 (人)	割合 (%)
昭和60年	15,964	449	2.8	783,095	16,755	2.1
平成2年	16,103	617	3.8	877,855	25,358	2.9
平成7年	18,622	822	4.4	982,015	32,267	3.3
平成12年	10,505	634	6.0	561,163	25,254	4.5
平成17年	6,703	503	7.5	383,734	21,680	5.6

資料出所:国勢調査

表3 男女間の賃金格差



資料出所:賃金構造基本統計調査