

担 当	三重労働局
	雇用均等室
	室長 中島 則子
	室長補佐 室谷 留美
	電話 059-226-2318
	FAX 059-228-2785

第22回男女雇用機会均等月間について

男性も女性も みんなにチャンス！！

～ 性別ではなく“その人”をみてますか？ ～

1. 第22回男女雇用機会均等月間

[資料1]

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。

今年は、「男性も女性も みんなにチャンス！！ ～性別ではなく“その人”をみてますか？～」をテーマとし、三重労働局では、本年4月より施行された改正法の一層の周知徹底のための活動等を別添要綱のとおり展開する。

2. 平成18年度旧男女雇用機会均等法の施行状況

[資料2～3]

■ 雇用均等室への相談

—女性労働者等からの相談は妊娠に係る問題が増加傾向—

平成18年度に三重労働局雇用均等室が対応した男女雇用機会均等法に係る相談は、430件で、割合としては女性労働者等からの相談が約56%、事業主からの相談が約44%となっている。

全体的には、昨年度に引き続きセクシュアルハラスメントに関する相談が約31%と最も高い。

女性労働者からは、妊娠解雇や母性健康管理に関する相談が増加傾向にある。

■ 雇用均等室における行政指導

—18年度着手件数は130件—

雇用均等室では、相談を端緒とする他、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場を訪問し報告徴収を実施することで、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握しており、男女雇用機会均等法上問題がある場合は、助言・指導等を行いその是正を図っている。

平成18年度は130件の是正指導を行い、そのほとんどが是正されている。指導事項としては、セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが全体の約92%と最も多い。

また、こうした是正指導と併せて、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ポジティブ・アクションについても、積極的な取組みを促している。

■ 雇用均等室における個別紛争解決の援助

—妊娠を理由とする解雇—

女性労働者からの均等取扱いに係る個別紛争解決援助の申し立ては4件で、うち2件が外国人女性からの申立てであった。

内容としては、妊娠を理由とする解雇に関するもの（男女雇用機会均等法第8条）であり女性労働者・事業主双方に事情聴取した上で援助を行っている。

- ・ 女性の年齢階級別労働力率の推移をみると、M字型の底が緩やかに上昇を続け、最も低い30～40歳層で63.1%まで上昇。また、35歳以上の労働力率は全国平均を上回り、特に40代では、75%以上。 <図1>
 - ・ 女性雇用者は一貫して増加し、32万人を超え、全雇用者に占める比率が43.7%に増加。 <図2>
 - ・ 女性雇用者の平均年齢、平均勤続年数ともに、全国平均を上回っている。男性と比較すると平均年齢には大きな差はないが、勤続年数は5年の差。 <図3-1、3-2>
 - ・ 男性を100とした場合の所定内給与額は64.2（全国65.9）と男女間の賃金格差の縮小は横這い状態。 <図4>
- ◎ 女性労働力率を一層高め、賃金格差の縮小など処遇改善のためには、ポジティブ・アクションの推進が重要

添 付 資 料

1. 第22回男女雇用機会均等月間要綱
2. 平成18年度男女雇用機会均等法に基づく相談・指導状況
3. 個別紛争解決援助・行政指導の事例
4. 三重県の女性労働の現状
5. 改正男女雇用機会均等法のポイント（平成18年リーフレットNo.18）（略）
6. 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置を義務化!!（略）
(平成18年リーフレットNo.20)
7. こんな問題で悩んでいませんか?（平成18年リーフレットNo.19）（略）

第22回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

平成19年4月1日より改正男女雇用機会均等法（以下「改正均等法」という。）が施行された。今回の改正では、労働者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を目的としている。

改正均等法は、募集・採用を始めとした女性に対する差別等の他、男性に対する差別や、性別を要件としていないが、一方の性が満たしにくい要件を課すなどの形を変えた差別、また、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについても対象としており、新たに定められた取扱いについては十分に周知し、社会一般に定着させる必要がある。

また、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、女性労働者が十分にその能力を発揮することができるようにするための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を推進することが不可欠である。

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。本年度において三重労働局では、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男女雇用機会均等法の一層の周知徹底
- (2) 男女雇用機会均等法の履行確保
- (3) ポジティブ・アクションの促進

3 テーマ

男性も女性も みんなにチャンス！！
ー性別ではなく“その人”をみてますか？ー

4 期 間

平成19年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

三重労働局

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、労働団体等

7 実施事項

- (1) 報道機関等を通じたの広報活動
- (2) 実質的な男女均等取扱いの実現のための積極的な指導

第 22 回男女雇用機会均等月間実施要綱に基づき、三重労働局においては7の実施事項について、下記のとおり実施する。

7 実施事項

(1) 報道機関等を通じたの広報活動について

- ・ 報道機関等に対し本月間の実施、男女均等取扱いに関する相談等の状況、個別紛争解決の援助等について記者発表を行う。
- ・ 関係機関・団体、労働団体、女性労働者等への資料配布やポスター掲示依頼等を行い、改正男女雇用機会均等法の周知啓発を図る。

(2) 実質的な男女均等取扱いの実現のための積極的な指導について

- ・ 実質的な男女均等取扱いのための行政指導については、年間を通じ実施しているところであるが、同月間においても実施する。

第22回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

平成19年4月1日より改正男女雇用機会均等法（以下「改正均等法」という。）が施行された。今回の改正では、労働者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を目的としている。

改正均等法は、募集・採用を始めとした女性に対する差別等の他、男性に対する差別や、性別を要件としていないが、一方の性が満たしにくい要件を課すなどの形を変えた差別、また、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについても対象としており、新たに定められた取扱いについては十分に周知し、社会一般に定着させる必要がある。

また、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、女性労働者が十分にその能力を発揮することができるようにするための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を推進することが不可欠である。

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。本年度において三重労働局では、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男女雇用機会均等法の一層の周知徹底
- (2) 男女雇用機会均等法の履行確保
- (3) ポジティブ・アクションの促進

3 テーマ

男性も女性も みんなにチャンス！！
ー性別ではなく“その人”をみてますか？ー

4 期 間

平成19年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

三重労働局

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、労働団体等

7 実施事項

- (1) 報道機関等を通じたの広報活動
- (2) 実質的な男女均等取扱いの実現のための積極的な指導

平成 18 年度男女雇用機会均等法に基づく相談・指導状況

1. 相談件数

女性労働者・事業主等からの法に関する相談・問い合わせに対し、法令・指針の内容について詳しい説明を行うとともに、紛争等の解決方法や女性の雇用管理改善についての助言を行った。

項 目	相談件数 (件)			割合 (%)
	女性労働者等	事業主	合計	
法第 5 条関係 (募集・採用)	19	11	30	6.98
法第 6 条関係	(配置)	4	4	2.09
	(昇進)	1	0	
	(教育訓練)	0	0	
法第 7 条関係 (福利厚生)	0	1	1	0.23
法第 8 条関係 (定年・退職・解雇)	38	17	55	12.79
法第 20 条関係 (ポジティブ・アクション)	3	3	6	1.40
法第 21 条関係 (セクシュアルハラスメント)	90	45	135	31.40
法第 22 条関係 (時間の確保)	1	7	8	1.86
法第 23 条関係 (措置の実施)	52	42	94	21.86
労働条件 (賃金・労働時間等)	8	9	17	3.95
その他	24	51	75	17.44
合 計	240	190	430	100.0

2. 行政指導件数 (18 年度着手件数)

項 目	件数 (件)	割合 (%)
法第 5 条関係 (募集・採用)	8	6.15
法第 6 条関係 (配置・昇進・教育訓練)	1	0.77
法第 7 条関係 (福利厚生)	1	0.77
法第 8 条関係 (定年・退職・解雇)	1	0.77
法第 21 条関係 (セクシュアルハラスメント)	119	91.54
法第 22・23 条関係 (母性健康管理)	0	0
合 計	130	100.0

3. 個別紛争解決の援助

4 件 (法 8 条関係 … 4 件)

旧男女雇用機会均等法第13条に基づく紛争解決の援助事例

【妊娠を理由とする雇い止め】

1年契約で更新して働いてきた女性労働者が、妊娠を報告し、産前休業を取得する頃になって会社から「契約期間中に産前産後休業、育児休業等を取得することは構わないが、契約期間終了時点で雇い止めする。その時点で仕事があれば再雇用するが、時給は下げるし、仕事が無ければ来なくてよい。」といわれた。復職したいという援助の申立があった。

会社に確認したところ、更新手続きは厳格ではなく、概ねほとんどの者が更新されている実情にあること、妊娠・出産を理由に女性労働者は退職する傾向にあったので話し合い時等に退職させるかのような誤解を招く発言があったことなどを把握。

雇い止めをせず、復職させる方向で検討するよう助言したところ、妊娠を理由とする雇い止めは行わず、次期契約更新時に他の労働者と同じ条件にて判断することとなった。

結果、契約が更新され、継続勤務することができた。

【妊娠を理由とする解雇】

業務請負で働く女性労働者の妊娠が判明したところ、明日から来なくてよいと言われたが、交渉の結果、2か月程度延長された。産前休業に入る前頃まで働きたいという援助の申立があった。

会社に確認したところ、以前流産した女性がいたため、会社の方針として妊婦を雇用するリスクを避けるため解雇していることを把握。

妊娠を理由とする解雇は均等法に違反するため、雇用の継続を図るよう助言。会社は、解雇を撤回し、従来どおりの仕事をさせることとしたが、結果として、女性労働者が希望していた期間分の賃金を支払い、退職することとなった。

旧男女雇用機会均等法第25条に基づく行政指導

【教育訓練に関する事項】

新入社員教育の工場実習において、総合職事務系の男性は対象となるが、総合職事務系女性は対象にならないとする事業場に対し、均等法第6条に違反する旨、助言・指導し、是正された。

【セクシュアルハラスメントに関する事項】

派遣社員から勤務時間後の歓迎会の席でセクハラを受け、派遣元は対処してくれたが、派遣先の対応に不満があるという相談を受け、派遣先事業場より事情確認。

- ・ 当該派遣社員等の歓迎会であり、チームの全員が参加するものであるなど、職場の延長線上と考えられること。
- ・ セクハラ防止方針を本会社が示しているが、その場で性的な話が横行しても誰も制する者がいない。
- ・ 相談窓口も派遣社員等には周知されていない
- ・ 事後の再発防止対策が不十分である。

など問題が見受けられたため、法第21条に違反する旨、助言・指導した。

事業場は、派遣社員等にもセクハラ防止方針や相談窓口について周知し、社員には順次セクハラ防止研修を実施し、当該宴会出席者に対して処分を行なった。

三重県の女性労働の現状

資料4

図1 女性の年齢階級別労働力率の推移

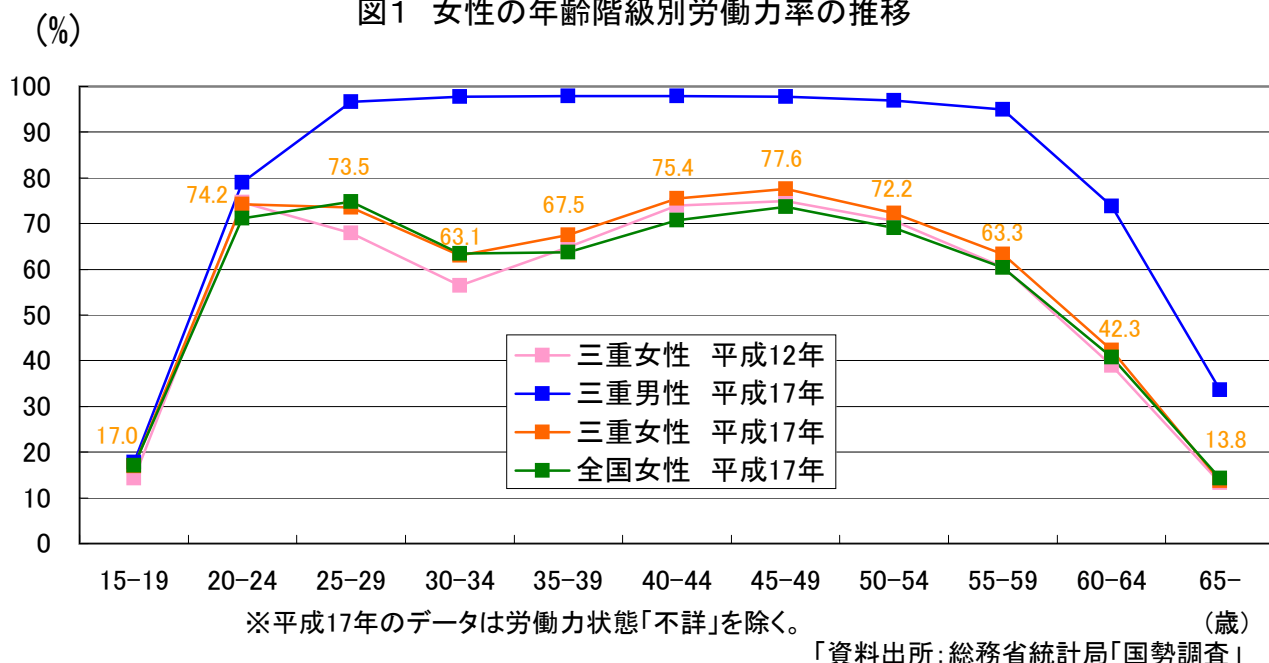


図2 女性雇用者数の推移

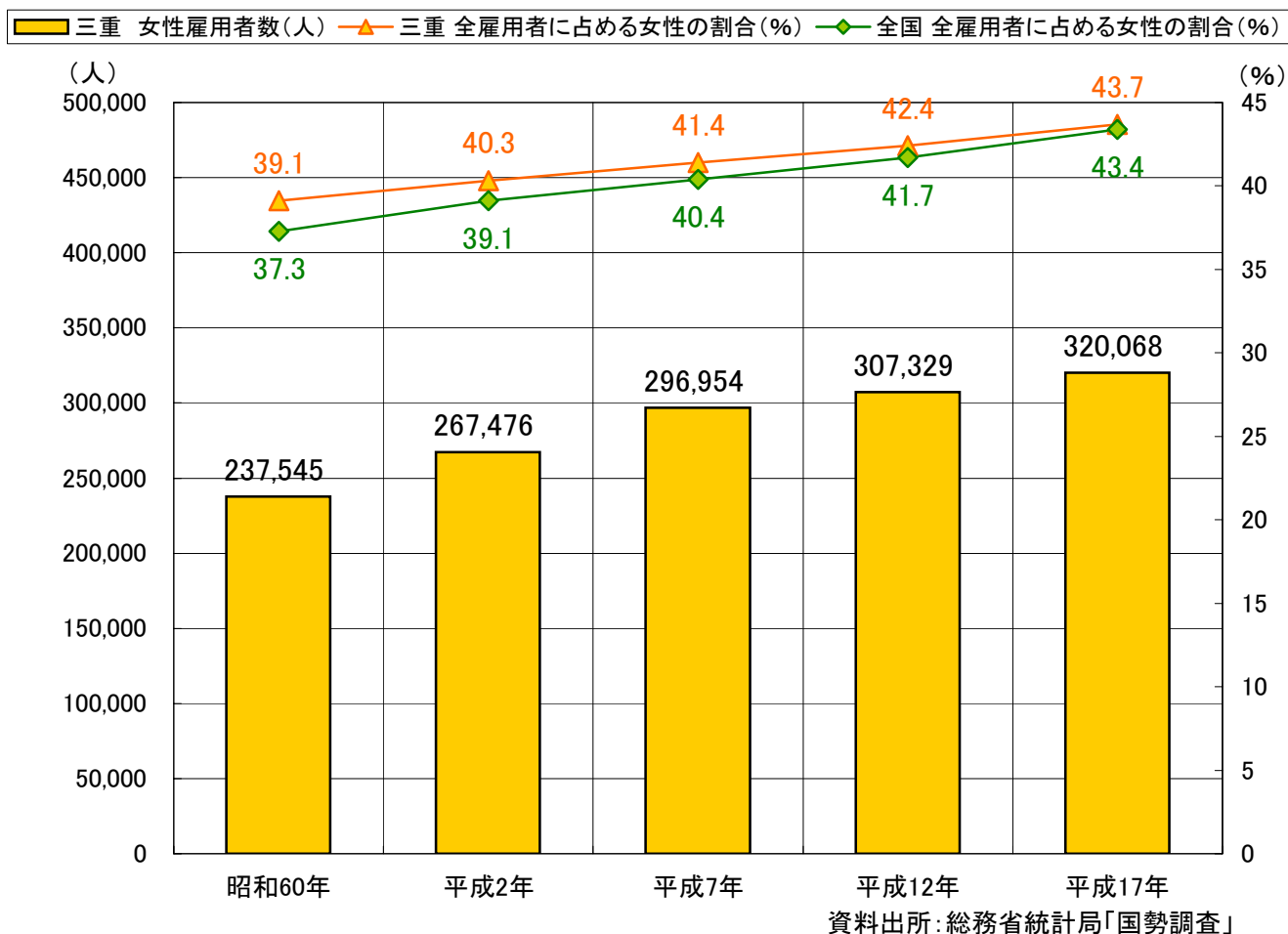
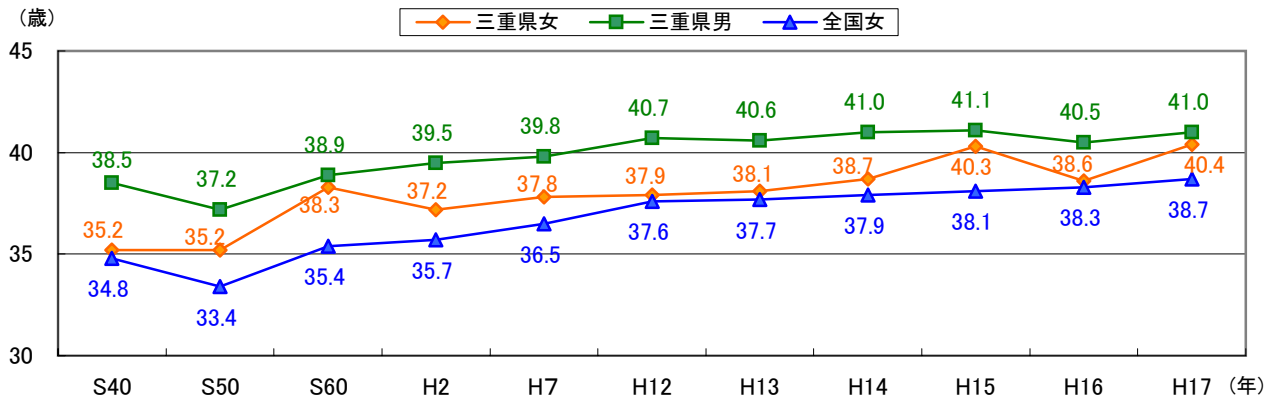
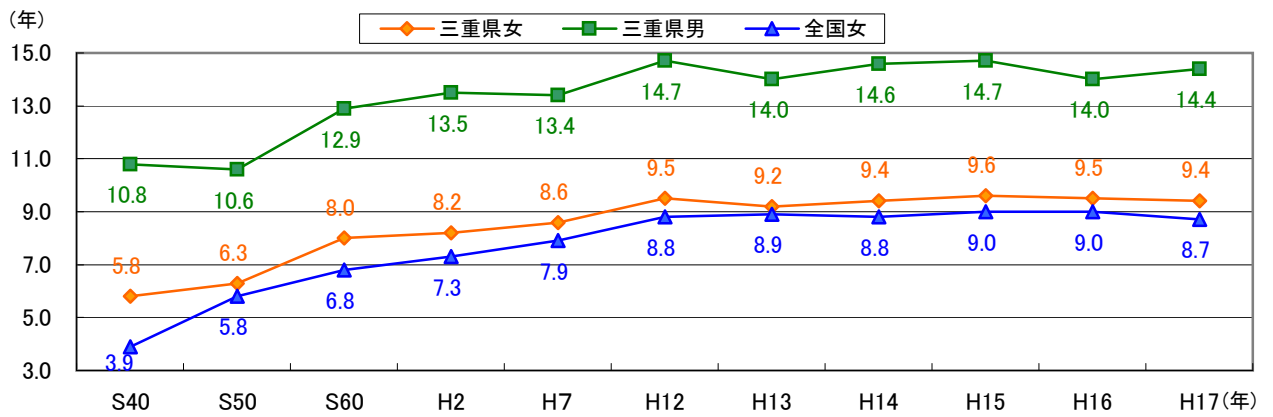


図3-1 女性雇用者の平均年齢



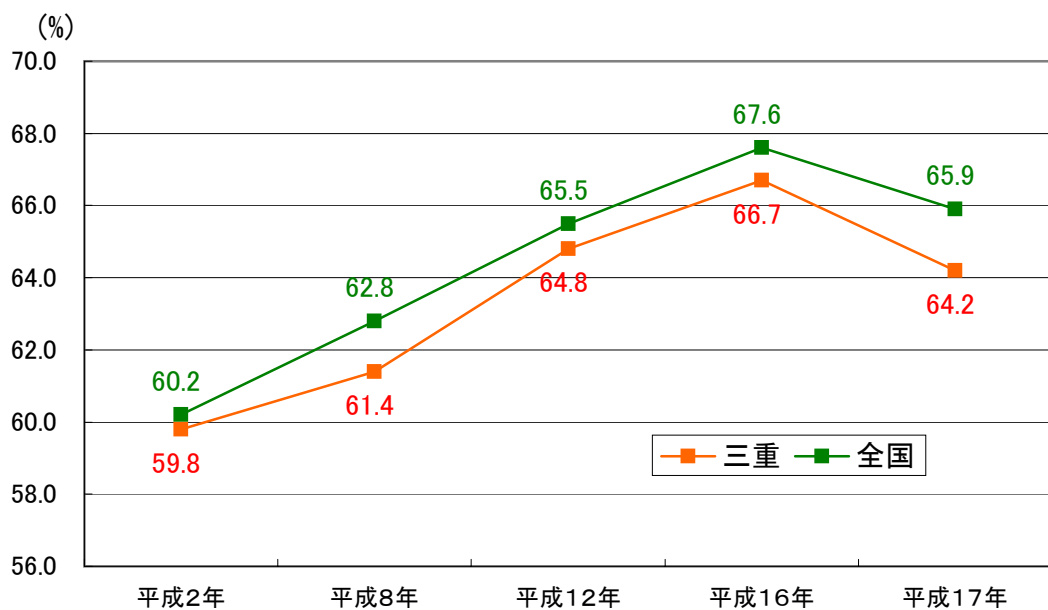
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図3-2 女性雇用者の平均勤続年数の推移



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図4 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(男性の所定内給与額を100とした場合の男女間格差の割合)