

平成22年度 三重労働局雇用均等室における 男女雇用機会均等法の施行状況について

- ◆男女雇用機会均等法関係の相談は、労働者からが半数を占め、セクシュアルハラスメントの相談件数は、事業主の3.5倍
- ◆労働者からの「職場でのセクハラ」及び「妊娠等を理由とする不利益取扱い」の相談件数は21年度より、16.7%増加

1 相 談

- 平成22年度の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）関係の相談は391件。このうち労働者からの相談が53.2%と半数以上を占めている。
- 相談内容別にみると、「職場でのセクシュアルハラスメント」に関する相談が37.6%、「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」が17.6%である。
- 労働者からのセクハラの相談件数は、事業主からの相談件数の3.5倍と大きく上回っている。また、労働者からのセクハラ及び不利益取扱いに関する相談件数は、21年度より16.7%増加している。

2 行政指導

- 平成22年度の均等法第29条に基づく行政指導（労働局長の助言）件数は、160件である。
- 指導（指導書交付）件数は、79件。指導内容は、「セクシュアルハラスメント」についてが92.4%であり、セクハラ防止措置が不十分・未実施の事業主がみられる。

3 個別紛争解決援助（22年度の援助事例は、添付資料②）

- 均等法第17条に基づく「労働局長による紛争解決の援助」の申立は10件。内訳は、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が6件、「セクシュアルハラスメント」が3件、「母性健康管理の措置の実施」が1件である。
- 均等法第18条に基づく「調停」の申請は1件。内容は「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」であり、解決に至っている。

4 今後の取組

三重労働局では、事業主に対し、均等法等の趣旨、内容について周知徹底を図るとともに、法に基づいた行政指導を積極的に展開する。

また、法にかかる労働者等からの相談について、個別紛争解決の援助、指導等により迅速に対処する。

特に最近の厳しい雇用環境化において、雇用調整等の名目で、均等法のみならず、育児・介護休業法に抵触すると疑われる「解雇等不利益取扱い」の事案については、厳正に対処する。

- 添付資料 ① 平成22年度三重労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法の施行状況について
② 三重労働局雇用均等室における相談・指導・紛争解決の援助事例
③ パンフレット「男女雇用機会均等法のあらまし」[添付略]
④ パンフレット「三重労働局雇用均等室のご案内」[添付略]

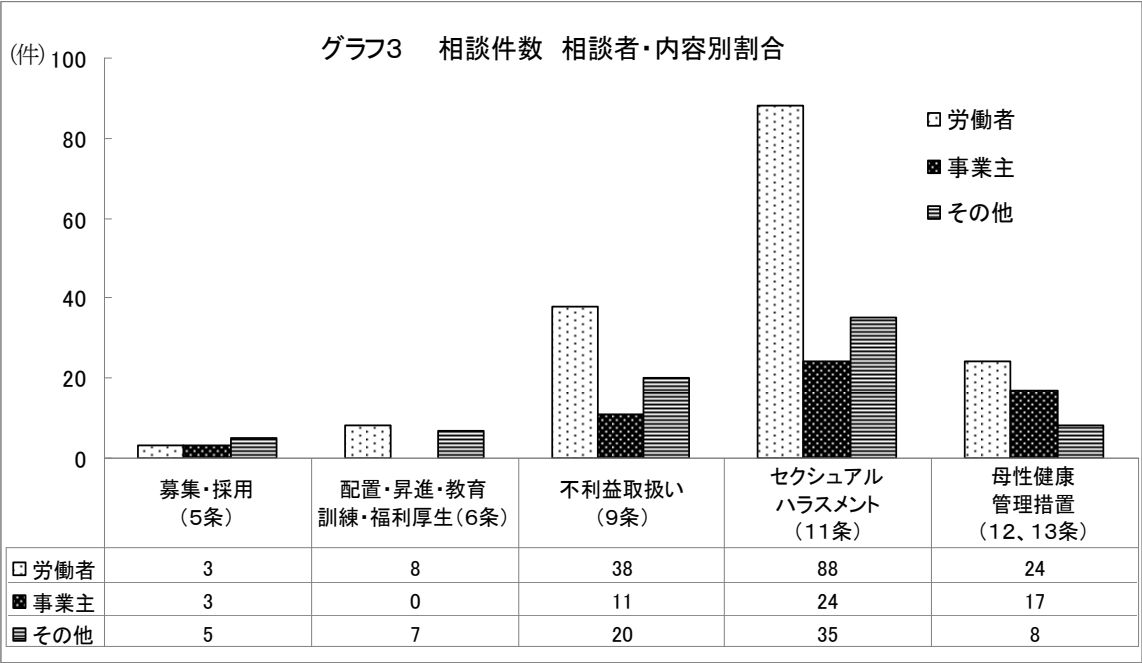
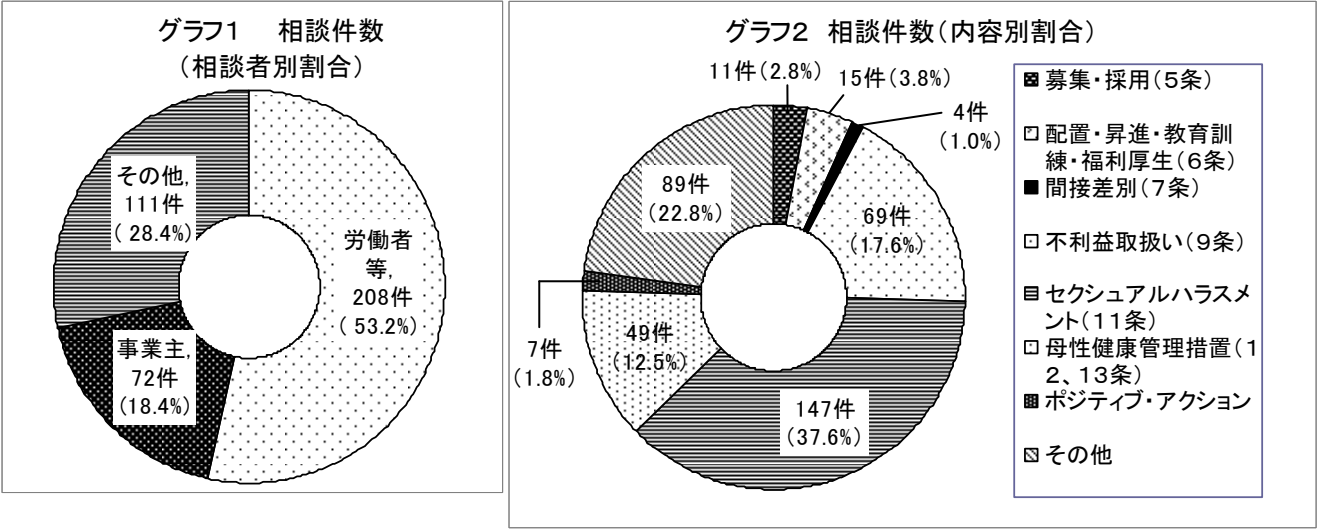
平成22年度三重労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法の施行状況について

1 雇用均等室への相談

相談総数は391件である。相談者の属性は、労働者が208件（53.2%）、事業主が72件（18.4%）であり、労働者からの相談が半数以上を占めている（グラフ1）。相談を内容別にみると、「職場でのセクシュアルハラスメント」が147件（37.6%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱い」が69件（17.6%）、「母性健康管理の措置」が49件（12.5%）となっている（グラフ2）。

「職場でのセクシュアルハラスメント」にかかる労働者からの相談は88件で、事業主からの相談（24件）の約3.5倍と大きく上回っている（グラフ3）。

また、労働者からの「職場でのセクシュアルハラスメント」及び「不利益取扱い」の相談件数（126件）は、平成21年度（108件）より16.7%増加している。



(参考) 平成21年度 相談者・内容別件数 (抜粋)			
	不利益取扱い(9条)	セクシュアルハラスメント(11条)	母性健康管理(12、13条)
労働者	27	81	5
事業主	15	21	24
その他	14	37	12

2 行政指導の実施状況

雇用均等室では、労働者等からの相談を端緒とするほか、計画的に事業場を訪問し、均等法第29条に基づく報告徴収を実施している。法違反等を把握した場合は助言・指導を行い、是正・改善を図っている。

平成22年度に実施した均等法第29条に基づく助言件数は160件である。

助言内容は、「セクシュアルハラスメント」が99件（61.9%）、「母性健康管理の措置」が55件（34.4%）である。

指導書を交付した件数は79件、そのうち92.4%が「セクシュアルハラスメント」についてであり、均等法上事業主が講じなければならないセクシュアルハラスメントの防止措置が不十分又は未実施のケースが多い。

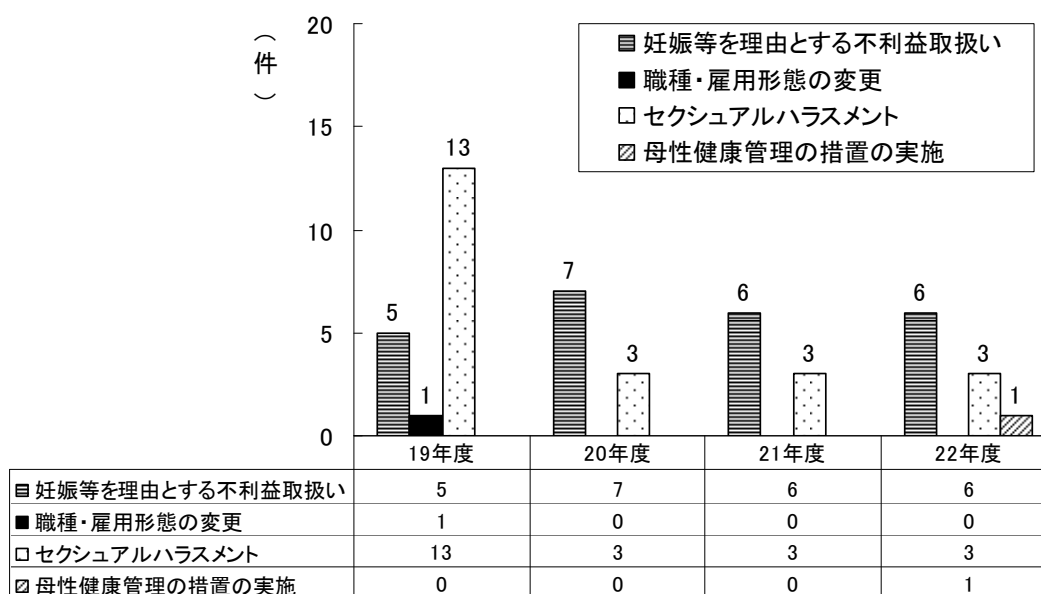
3 個別紛争解決の援助

雇用均等室では、労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する民事上の紛争が生じた場合、紛争の早期解決のための援助を行っている。

平成22年度の、均等法第17条に基づく「労働局長による紛争解決の援助」の申立は10件であった。その内訳は、「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」が6件、「セクシュアルハラスメント」が3件、「母性健康管理の措置の実施」が1件であった（グラフ4）。

また、均等法第18条に基づく「調停」の申請は1件で、「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」であり、労働者及び事業主双方が調停案を受託し解決に至っている。

グラフ4 17条に基づく紛争解決援助の内容別件数



(注)「職種・雇用形態の変更」は平成19年度（1件）のみ。「母性健康管理の措置の実施」は平成22年度（1件）のみ。

4 今後の取組

三重労働局では、事業主に対し、均等法のほか、育児・介護休業法及びパートタイム労働法の趣旨、内容について周知徹底を図るとともに、各法に基づいた行政指導を積極的に展開する。

また、これらの法にかかる労働者等からの相談について、個別紛争解決の援助、指導等により迅速に対処する。

特に最近の厳しい雇用環境化において、雇用調整等の名目で均等法や育児・介護休業法に抵触すると疑われる「解雇等不利益取扱い」の事案については、厳正に対処する。

三重労働局雇用均等室における相談・指導・紛争解決の援助事例

妊娠を理由とする雇止め・・・均等法第 17 条の紛争解決援助

【労働者の主張】 有期労働者が妊娠したことを上司に話したところ、「有期雇用契約の満了を迎えた後は雇止めとし更新はしない」(注 1)と言われ、「出産による労務不能により契約更新は行わない」と明記した「契約満了通知」を交付された。契約満了通知を撤回させ、産前産後休業を取得して働きたい。

【事業主の主張】 事業主は、妊娠出産による労務不能を理由に雇止めをするのが均等法違反となる旨を知らず、雇止めの合理的理由になると誤解していた。

【均等室の判断】 均等法第9条第3項を事業主に説明したうえで、契約満了通知を撤回し、雇用の継続をするよう求めた。

【解決内容】 会社はただちに当該「契約満了通知」を撤回。労働者は継続就労することができた。

先輩からのセクシュアルハラスメント・・・均等法 17 条の紛争解決援助

【労働者の主張】 支店勤務の女性労働者が、先輩から残業中に抱きつかれキスを迫られる等のセクハラを受け、精神的ショックで会社に出勤できなくなった。セクハラ相談窓口の周知はされていなかった。支店の直属の上司に相談したが、「会社は関知しない。早急に出勤するように」との回答であった。これ以上の勤務継続は困難となり退職するが、その際に解決金を要求するも会社からは支払い不可能との回答。

【事業主の主張】 本社ではセクハラ相談窓口は定めていたが、支店での周知をしておらず、正規のセクハラ相談窓口が相談を処理しなかったことから適切な事後処理が出来なかった。ただし、相談を受けた上司は本社と協議を行っており、本人には「協議の途中でありすぐに対応は難しいが善処したいので、処分が決まる間は出勤してきてほしい」という説明を行った。

【均等室の判断】 労使の主張が食い違う部分があるが、セクハラ被害者が嫌がっているのに出勤を促すのが適切な対応であったとはいいがたく、法の趣旨に沿った事後処置を行う必要がある。また、会社のセクハラ防止措置の状況について、労働者への周知が不十分であったことから、当該事業所で均等法に基づくセクハラ防止措置(注 2)を講じているとはいえない状態であった。この状態は法に抵触する状態であったと判断。

【解決内容】 事業主には、早急に事後の適切な処置を行い、申立者の求めている金銭解決の検討を行うことを助言した結果、事業主より解決金満額の支払いに応じる旨の回答があり、申立者はそれに同意した。

妊娠を理由とする不利益取扱い・・・均等法第 18 条の調停

【労働者の主張】 妊娠を報告したところ、妊娠中及び産後復帰後の勤務日数を減らされ(注 3)、産休明け 1 年後に退職するよう強要された。退職には応じるが、勤務日数を減らされた分の給与相当額に慰謝料を加算した金額を要求するも、支払を拒まれた。

【事業主の主張】 勤務日数を減らしたのは強要ではない。勤務負担軽減と通勤緩和のために提案したところ本人が合意した。また、産休明け 1 年後の退職を勧奨したのは、本人の勤務態度が悪く同僚との仲が険悪になり業務に支障が生じたため。ただし、本人にはそれが理由であることは明確に伝えていない。

【調停委員の判断】 勤務日数の減少については、その状況を申請者が容認し合意していたのであれば、遺失利益を主張する説得力に欠け、法違反が明確に存在するとは言いがたい。しかし、退職勧奨の理由が明確にされないまま、妊娠した時期に退職を勧奨するのは、本人に均等法 9 条違反を疑わせる余地を与えたことは事業主側の落ち度であり、責を負う部分はある。

【解決内容】 調停委員は事業主に対し、紛争の解決のため、慰謝料の一部支払いを求める調停案の受諾を勧告。事業主、申請者双方が受諾し、調停は終了した。

(注書きについては裏面を参照のこと)

(注1)

男女雇用機会均等法第9条では、事業主に対し、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後休業を取得したこと等を理由とした解雇その他の不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いの例を指針で示しています。

禁止される不利益取扱いとして、「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」があり、事業主は有期労働者が妊娠したことを理由に雇止めをすることはできません。

また、有期労働者が産前産後休業を取得することにより、契約期間の全てについて役務の提供ができない場合に契約の更新をしないことについても、当該労働者が妊娠していなければ契約が更新されたと考えられる場合には、当該雇止めは妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当します。

(注2)

男女雇用機会均等法第11条では、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけています。

講ずべき措置は指針で定められている9項目で、以下の項目全てを講じることが必要です。

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びあってはならない旨の方針の明確化と全労働者への周知
- ②セクシュアルハラスメントを行った者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容について就業規則等への規定（懲戒規定等）と全労働者への周知
- ③相談窓口の設置
- ④相談への適切な対応
- ⑤セクシュアルハラスメント事案が生じた場合、事実関係の迅速かつ正確な把握
- ⑥セクシュアルハラスメントが確認できた場合、行為者及び被害者への適正な対応
- ⑦再発防止措置の実施
- ⑧相談者及び行為者等のプライバシー保護措置及び全労働者への周知
- ⑨相談者及び事実関係の確認に協力した者に対する不利益取扱い禁止及び全労働者への周知

また、均等法第11条は派遣元事業主のみならず派遣労働者を受け入れている事業主にも適用があるため、派遣先事業主は派遣労働者についても上記①～⑨の必要な対応を行わなければなりません。

(注3)

男女雇用機会均等法第9条で禁止される妊娠等を理由とする不利益取扱いには、出勤日数を減らすなどの不利益な自宅待機を命ずることや、退職の強要も該当します。