

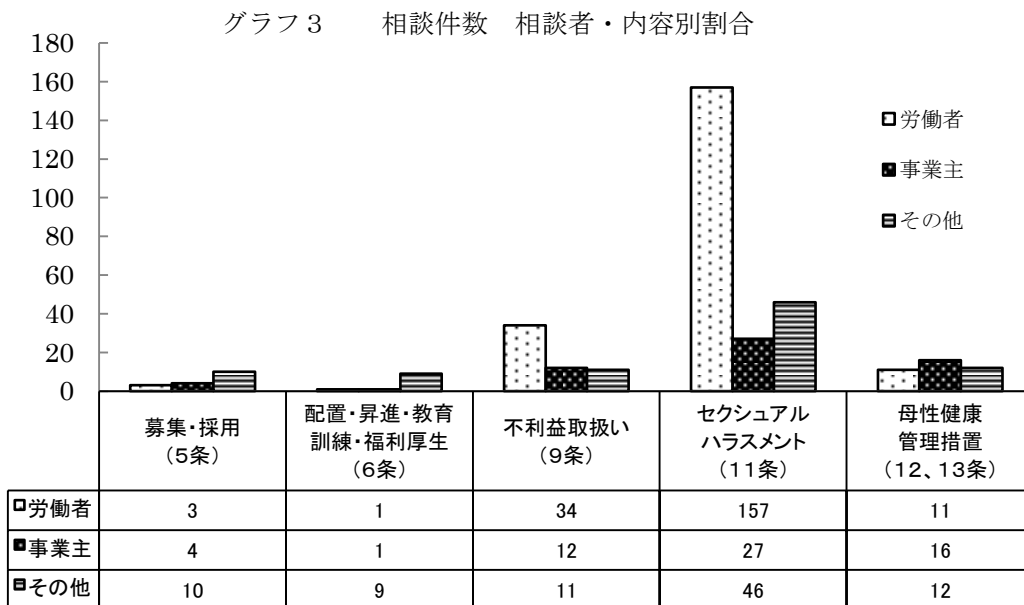
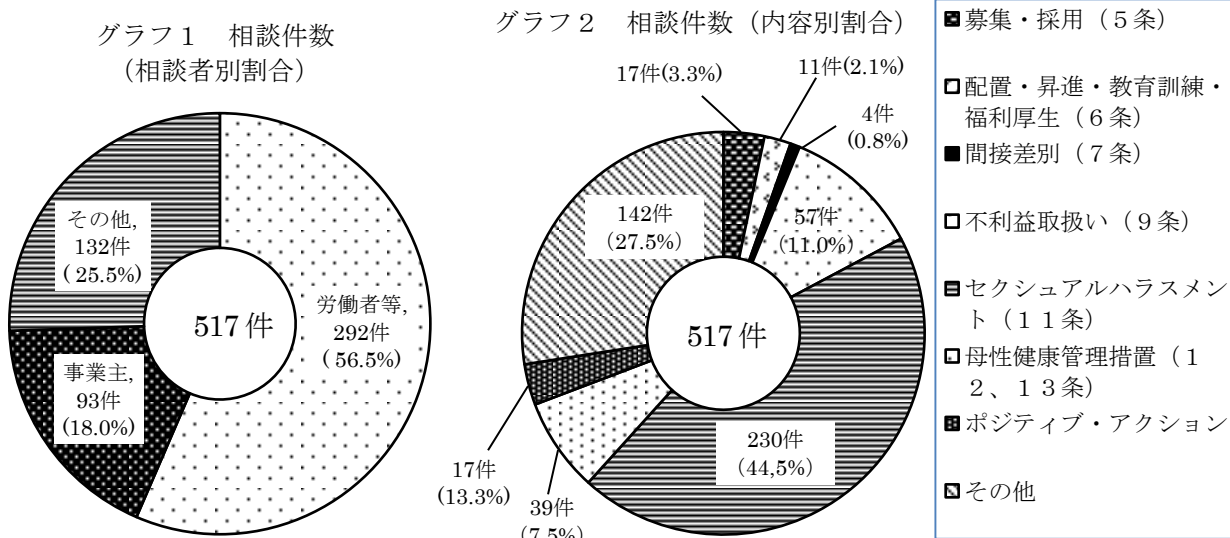
平成23年度三重労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法の施行状況について

1 雇用均等室への相談

相談総数は517件で、22年度(391件)より32.2%増加している。相談者の属性は、労働者が292件(56.5%)、事業主が93件(18.0%)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230件(44.5%)、次いで「妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱い」が57件(11.0%)、「母性健康管理の措置」が39件(7.5%)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157件で、事業主からの相談(27件)の約5.8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「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」の相談件数(191件)は、平成22年度(126件)より51.6%増加している。



(参考) 平成22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	38	88	24
事業主	11	24	17
その他	20	35	8

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23年度に実施した均等法第29条に基づく助言件数は174件である。

助言内容は、「セクシュアルハラスメント」が92件（52.9%）、「母性健康管理の措置」が75件（43.1%）である。

指導書を交付した件数は82件、そのうち95.1%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。

また、固定的な役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促すための助言を行った件数は82件であり、そのうち37件（45.1%）は「女性の管理職登用」について、19件が「女性の採用拡大」（23.2%）であった。

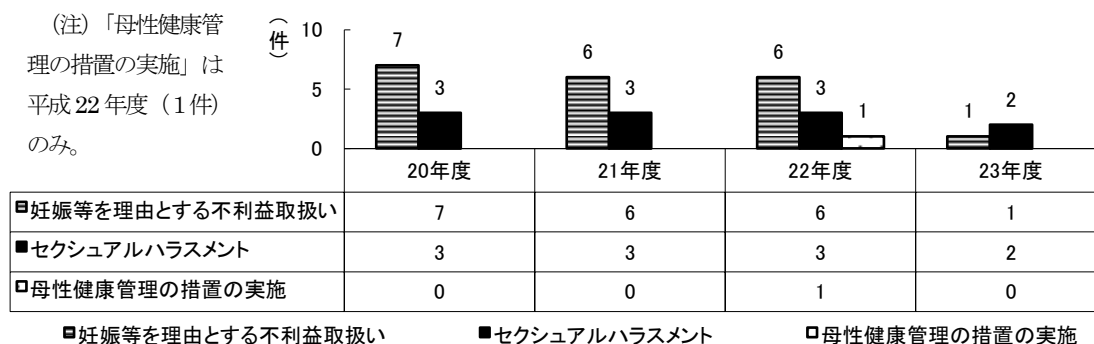
3 個別紛争解決の援助

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23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3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1件、「セクシュアルハラスメント」が2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0件であった。

グラフ4 17条に基づく紛争解決援助の内容別件数



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下において、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。

また、依然として職域、管理職割合等には大きな男女間格差があり、実質的な機会均等が確保されている状況となっていないことから、働く意欲を支える基本とも言える「配置・昇進の性別禁止」事案について厳正に対処するとともに、ポジティブ・アクションに関し、シンボルマーク「きらら」及びポジティブ・アクションの趣旨の理解や必要性について、労使をはじめとする県民一般に周知・指導していく。