

三重労働局発表
平成25年6月3日

担	三重労働局 雇用均等室長 福原 正 室長補佐 矢田 有
当	電話 059-226-2318

平成24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

- ◆労働者からの「妊娠等を理由とする不利益取扱い」及び「母性健康管理措置」の相談件数は平成23年度より、46.7%増加
- ◆労働者からのセクシュアルハラスメントの相談件数は、事業主の2.3倍

1 相談

- 平成24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507件で平成23年度とほぼ同数で高止まりしている。このうち労働者からの相談が46.5%と約半数となっている。
- 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33.1%と最も高く、次いで「妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱い」及び「母性健康管理措置」の妊娠等に関する相談が29.0%である。
- 労働者からのセクハラ相談件数は、事業主からの相談件数の2.3倍と大きく上回っている。また、労働者からの「妊娠等を理由とする不利益取扱い」及び「母性健康管理措置」の妊娠等に関する相談件数は、平成23年度より46.7%増加している。

2 行政指導

- 平成24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、228件である。
- 指導（指導書交付）件数は、148件。指導内容は、「セクシュアルハラスメント」についてが多く、セクハラ防止措置が不十分・未実施の事業主がみられる。
- 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73件であった。

3 個別紛争解決援助（24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4件。内訳は、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が3件、「セクシュアルハラスメント」が1件である。

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、厳正に対処するとともに、ポジティブ・アクションを推進する。



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

- 添付資料 ① 平成24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 リーフレット「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」