

平成25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

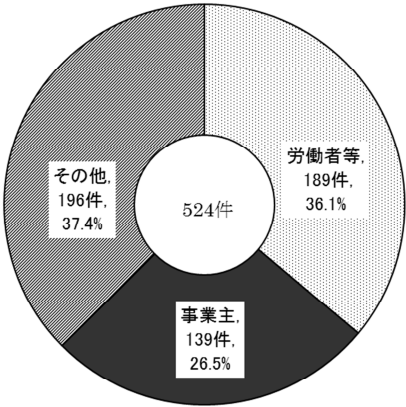
1 雇用均等室への相談

相談総数は524件で、24年度（507件）より17件増加している。相談者の属性は、労働者が189件（36.1%）、事業主が139件（26.5%）であり、労働者からの相談が3分の1以上を占めている（グラフ1）。相談を内容別にみると、その他以外では「職場でのセクシュアルハラスメント」が189件（36.1%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱い」が61件（11.6%）、「母性健康管理の措置」が58件（11.1%）となっている（グラフ2）。

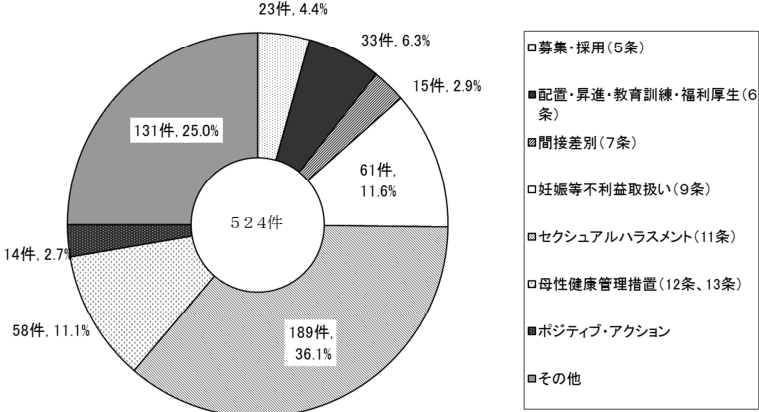
「職場でのセクシュアルハラスメント」にかかる労働者からの相談は86件で、事業主からの相談（51件）の約1.7倍と大きく上回っている（グラフ3）。

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（112件）は、平成24年度（132件）より減少しているものの、依然として高止まりの傾向にある。

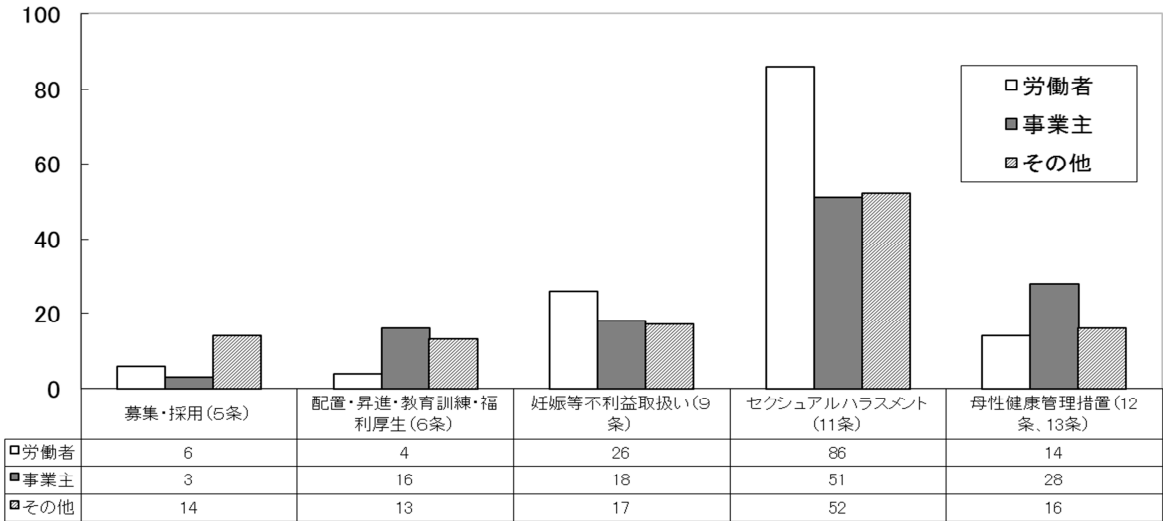
グラフ1 相談件数（相談者別割合）



グラフ2 相談件数（内容別割合）



グラフ3 相談件数 相談者・内容別割合



(参考) 平成24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	41	91	25
事業主	21	39	22
その他	19	38	19

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25年度に実施した均等法第29条に基づく助言件数は156件である。

助言内容は、「セクシュアルハラスメント」が124件（79.5%）、「母性健康管理の措置」が25件（16.0%）である。

指導書を交付した件数は94件、そのうち93.6%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格差があるとき、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101件であり、そのうち37件（36.6%）は「女性の管理職登用」について、26件が「女性の採用拡大」（25.7%）であった。

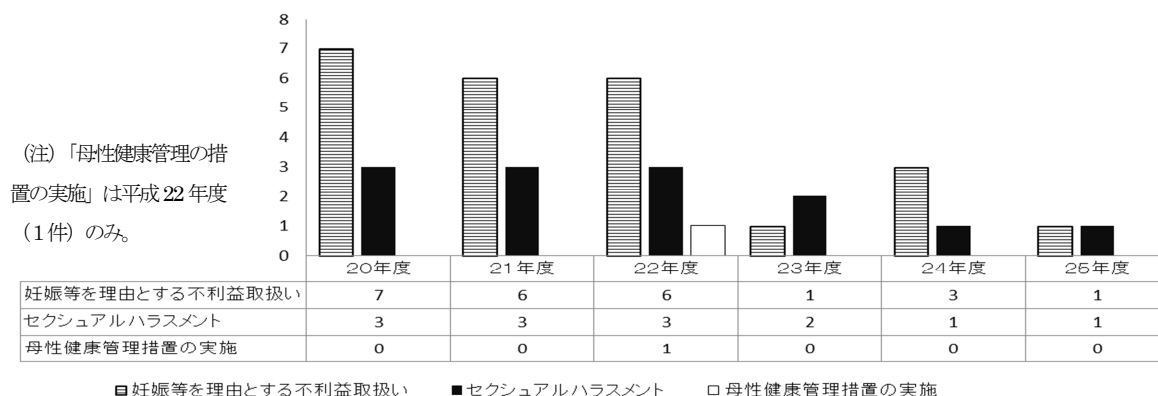
3 個別紛争解決の援助

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25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2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、特に本年7月1日から施行・適用される、改正男女雇用機会均等法令の周知徹底を図るほか、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が、特に、均等法や育児・介護休業法に抵触すると疑われる「妊娠、出産、育児休業の取得等を理由とす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。

なお、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・昇進の性差別禁止」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。