

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は8件。(図2-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が4件(50.0%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が2件(25.0%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請は1件であった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

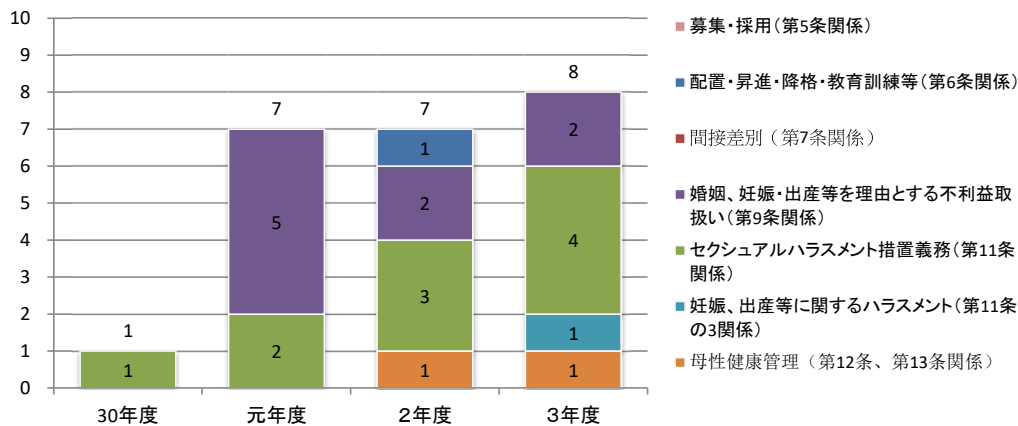


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
募集・採用(第5条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(14.3%)	0(0.0%)
間接差別(第7条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0(0.0%)	5(71.4%)	2(28.6%)	2(25.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	1(100%)	2(28.6%)	3(42.9%)	4(50.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(12.5%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(14.3%)	1(12.5%)
計	1(100%)	7(100%)	7(100%)	8(100%)

表2-4 調停申請受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	2	0	1

(注1)「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(注2)「調停申請」：紛争当事者(労働者と事業主)の間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は10件。(図2-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が5件(50.0%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が3件(30.0%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請はなかった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

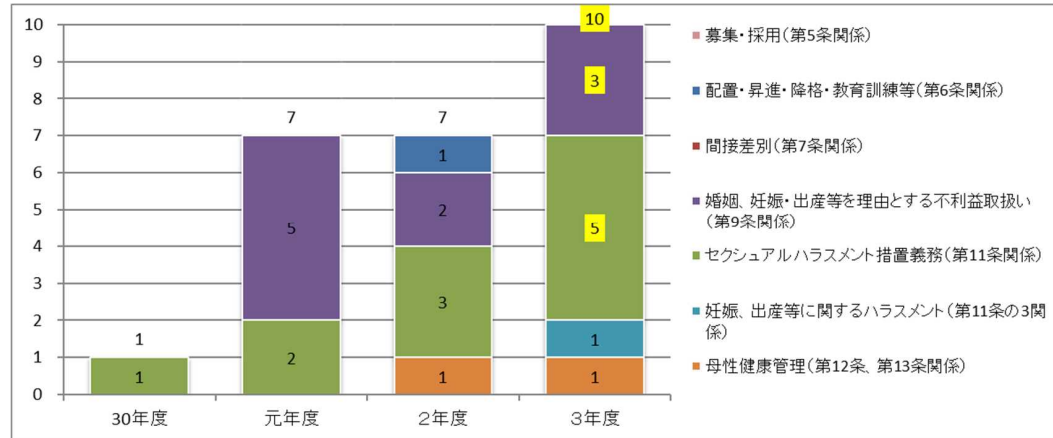


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
募集・採用(第5条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(14.3%)	0(0.0%)
間接差別(第7条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0(0.0%)	5(71.4%)	2(28.6%)	3(30.0%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	1(100%)	2(28.6%)	3(42.9%)	5(50.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(10.0%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(14.3%)	1(10.0%)
計	1(100%)	7(100%)	7(100%)	10(100%)

表2-4 調停申請受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	2	0	0

(注1)「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(注2)「調停申請」：紛争当事者(労働者と事業主)の間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

- ◆ 報告請求を11事業所に行い、そのうち4事業所に対し6件の是正指導を実施。（図3-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が4件（66.7%）パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）が2件（33.3%）となっている。（表3-2）

図3-2 是正指導件数の推移

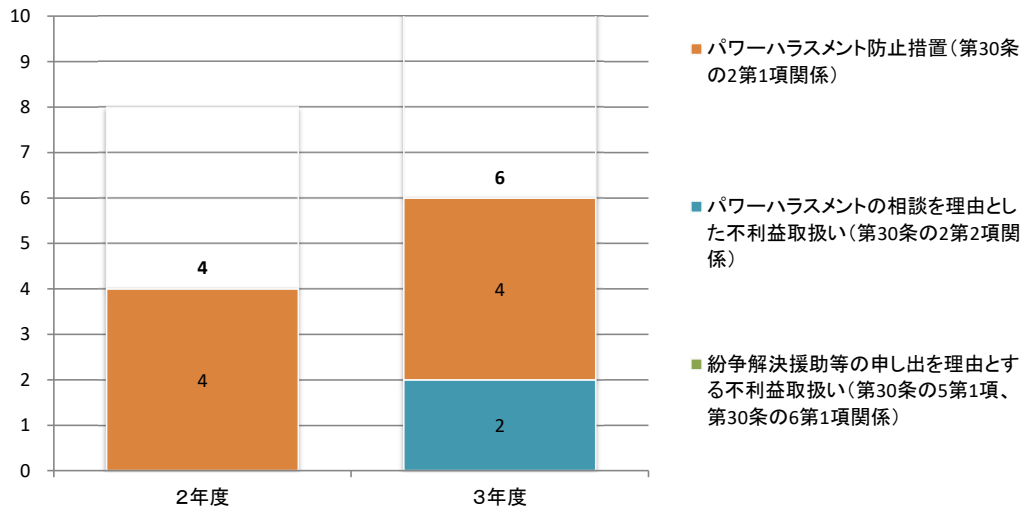


表3-2 是正指導件数

	2年度	3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4(100%)	4(66.7%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0(0.0%)	2(33.3%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0(0.0%)	0(0.0%)
計	4(100%)	6(100%)

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

- ◆ 報告請求を11事業所に行い、そのうち4事業所に対し6件の是正指導を実施。（図3-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が4件（66.7%）、**事業主の責務 研修の実施等・自ら言動（第30条の3関係）**が2件（33.3%）となっている。（表3-2）

図3-2 是正指導件数の推移

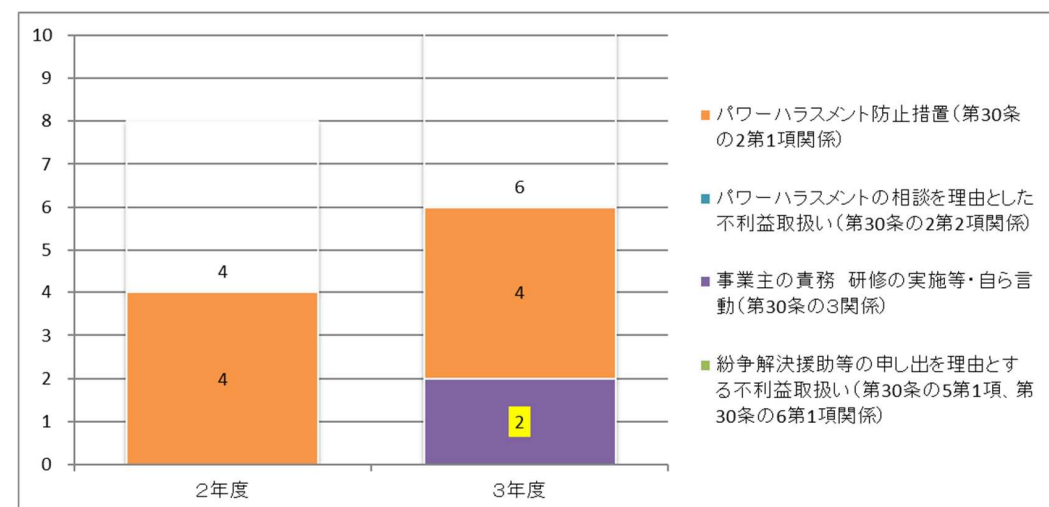


表3-2 是正指導件数

	2年度	3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4(100.0%)	4(66.7%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0(0.0%)	0(0.0%)
事業主の責務 研修の実施等・自ら言動（第30条の3関係）	0(0.0%)	2(33.3%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0(0.0%)	0(0.0%)
計	4(100%)	6(100%)