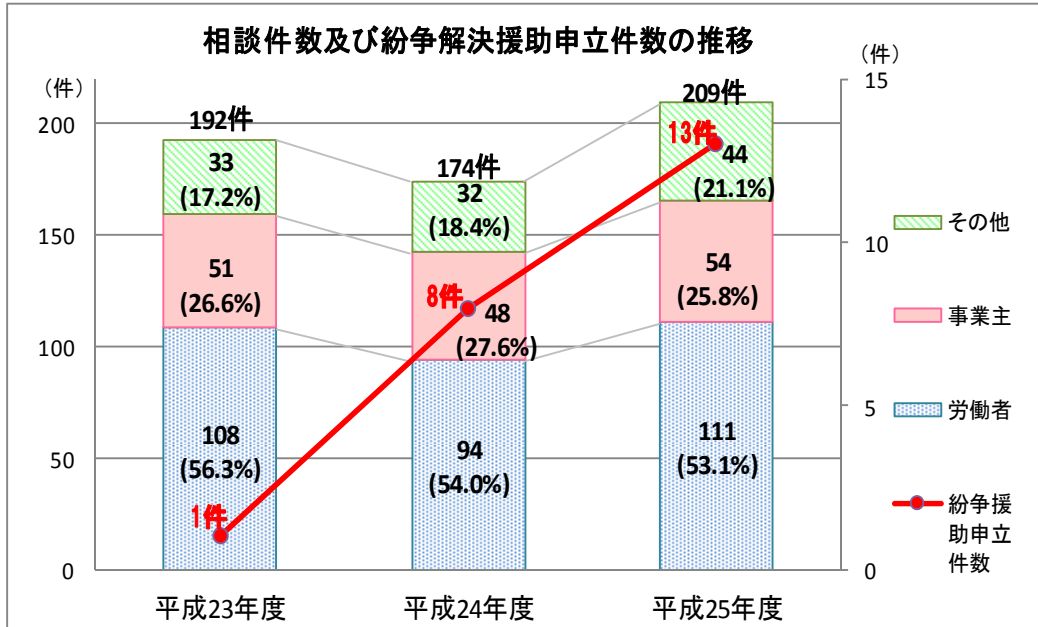


(資料 1)

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談受案件数及び紛争解決援助の申立件数

- ・平成 25 年度に、寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は 209 件（平成 24 年度 174 件）で、増加。
- ・労働者からの相談が過半数（53.1%）（平成 24 年度 54.0%）を占めている。

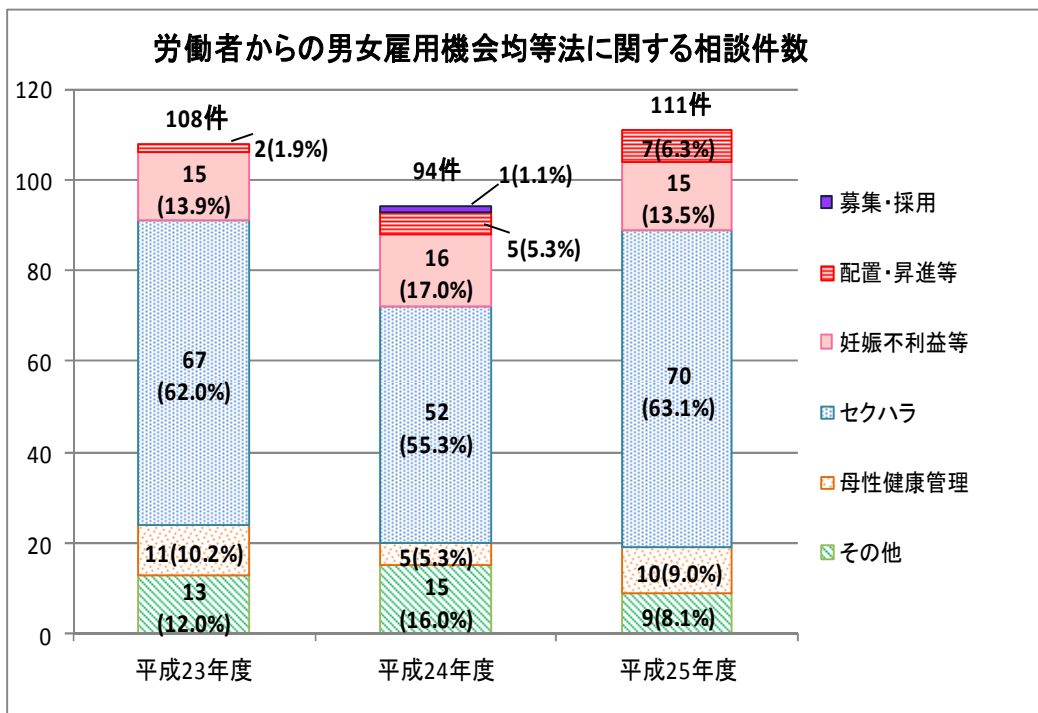


- ・紛争解決援助の申立受案件数は 13 件（前年度 8 件）で、増加。
- ・平成 25 年度に受理した 13 件のうち、10 件（84.6%）が年度内に円満に解決している。

(2) 労働者からの相談の内訳

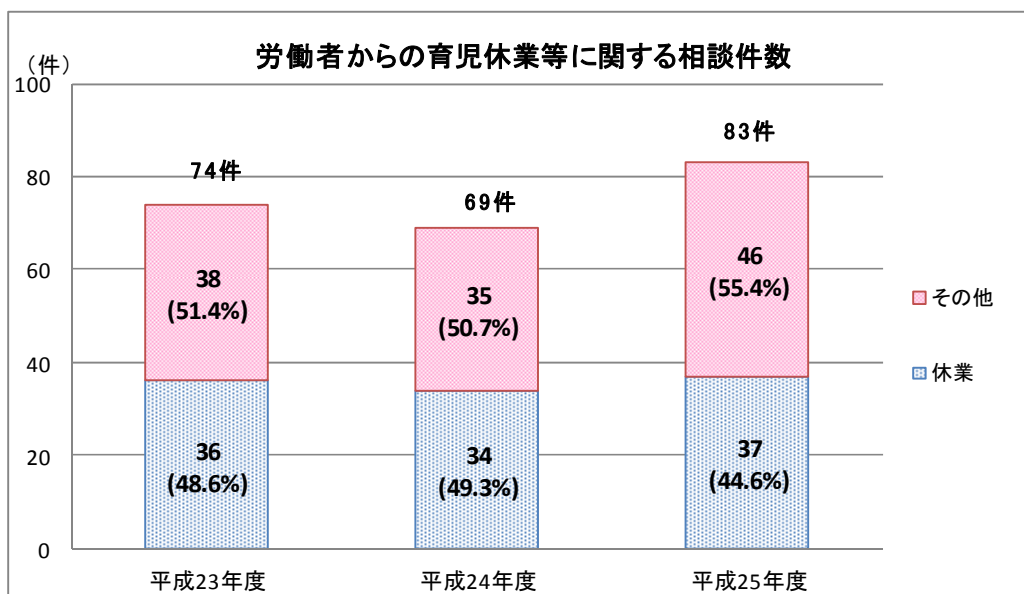
① 男女雇用機会均等法に関する相談

- ・労働者からの相談のうち、セクシュアルハラスメントの相談の割合が半数（63.1%）を占めている。続いて「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が多い（13.5%）。
- ・労働者からの相談を端緒とした行政指導については、すべて年度内に是正された。



②育児休業等に関する相談

・労働者からの育児休業等に関する相談は、増加傾向にある。平成25年度83件（前年度69件）。

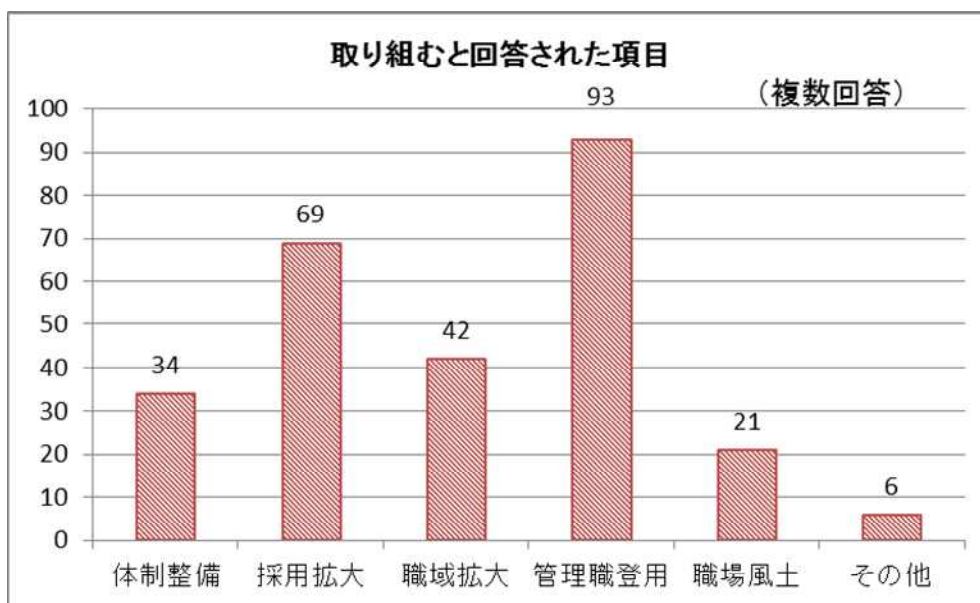


(3) ポジティブ・アクションの取組項目

・雇用管理全般について報告徴収を実施した121事業所のうち、男女労働者間の事実上の格差が生じている79事業所を対象に、格差の是正に向けてポジティブ・アクションの取組を行うよう助言を行った。

・助言後、一定期間ののちに具体的取組を行うとの回答を得た事業場数は、60社。今後取り組む項目については、「管理職登用」に関するものが多くなっている。(93件 (35.1%))。次に、「採用拡大」が続いている(69件 26.0%)。

※ポジティブ・アクションについて、次ページ参照



・ **ポジティブ・アクション**とは、

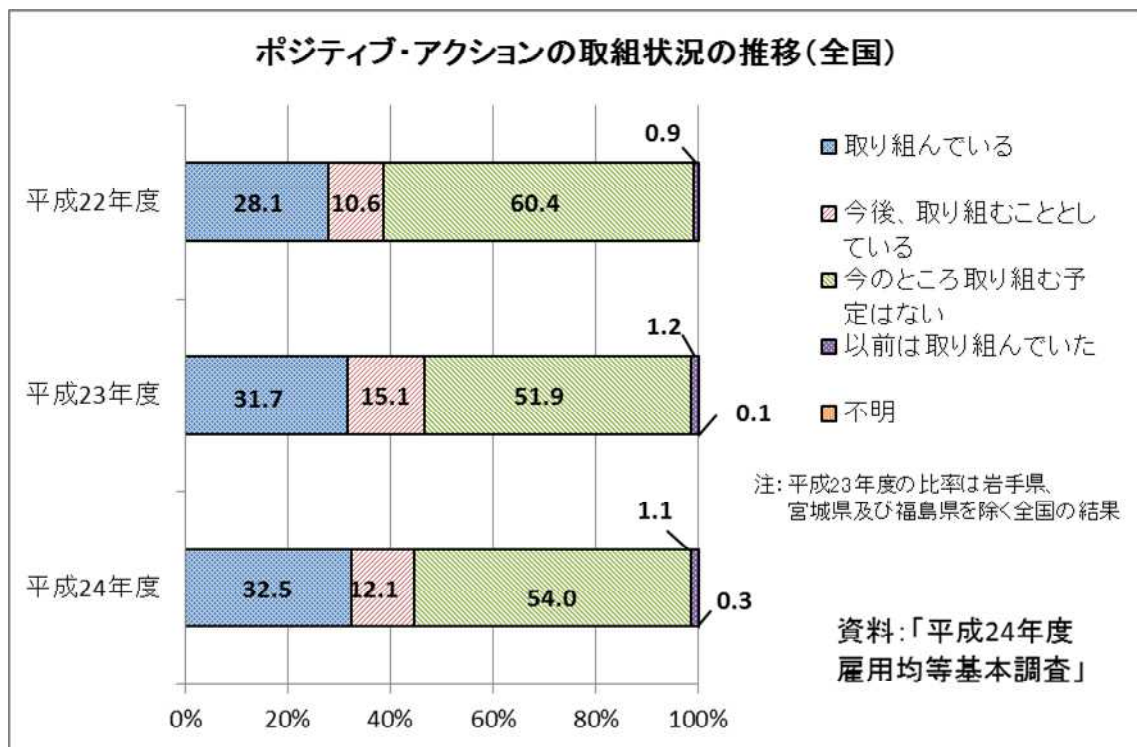
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- ・ 営業職に女性はほとんどいない、
- ・ 課長職以上の管理職は男性が大半を占めている 等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、**個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組**をいいます。



- ・ 政府の目標値（子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画）**ポジティブ・アクション取組企業の割合**
32.5%（平成24年度）⇒ 40%超（平成26年度）

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「きらら」



・ **ポジティブ・アクション情報ポータルサイト**（資料5）

ポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、女性活躍推進についてメッセージを宣言できる「女性の活躍推進宣言コーナー」、さらに女性の活躍推進状況を診断できる「女性の活躍推進状況判断」等各種コンテンツによりポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っています。

主なコンテンツ

- ・ ポジティブ・アクション応援サイト（個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツです。）
- ・ 女性の活躍推進宣言コーナー（女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツです。）
- ・ 女性の活躍推進状況診断（女性の活躍推進状況を診断できるコンテンツです。）



2. 平成 25 年度の紛争解決援助事例について

事例 1

申立の内容

男性の上司から、勤務時間中に体を触られる、また、口頭でのセクシュアルハラスメントを受けるなどが続いたために、女性労働者が苦痛により出勤できなくなった。退職せざるをえなくなったため、事業主に対して、今後セクシュアルハラスメント対策を講じることと、慰謝料等の金銭的補償を求めたい。

援助の内容

事業主がセクシュアルハラスメント対策を講じていないことは、男女雇用機会均等法第 11 条及び指針に違反することを指摘し、女性労働者の要望に応じるよう助言。

結果

事業主は、女性労働者が要望した慰謝料の支払いに応じ、また、職場のセクシュアルハラスメント対策を講じたことにより、紛争は解決した。

事例 2

申立の内容

1 年の契約期間で数回の更新を行い、勤続 5 年目。「長く勤続してもらいたい」と言われていたが、妊娠したことと育児休業を取得したいことを女性労働者が申し出たところ、事業主は「育児休業の取得はできない」と言い、現在の契約期間の満了以前に「次の契約更新はない」と言ったため、産休も取得できないこととなった。

産前・産後休業と、育児休業を取得できるのであれば取得して勤続したい。

援助の内容

妊娠・出産がなければ通常は更新されていた期間契約について、妊娠したことを理由として契約更新を行わないことは、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項に該当する法違反であることを指摘し、契約更新をした上で、産前・産後休業を取得させるよう助言。

また、期間雇用者の育児休業取得について要件を説明、該当する労働者と考えられるため、本人の申し出があれば取得させるよう助言。

結果

事業主は契約更新を行い、申立者は産前・産後休業に引き続いて育児休業を取得できることとなった。

事例 3

申立の内容

派遣先事業主に妊娠したことで契約に定められた役務の提供ができることを申し出たにも関わらず、派遣先が派遣元事業主に対して契約期間中に派遣労働者の交替を求め、派遣元事業主が派遣先の要望を受け入れて、途中で契約を打ち切った。

派遣先・元それぞれに対して、慰謝料等の金銭的補償を求めたい。

援助の内容

派遣先事業主に対し、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにも関わらず派遣元会社に対して派遣労働者の交替を求めることは、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項に該当する法違反であることを指摘し、派遣労働者の要望に応じるよう助言。

また、派遣元事業主に対し、上記の派遣先事業主の希望を受け入れて契約期間中に派遣労働者の交替に応じることは、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項に該当する法違反であることを指摘し、派遣労働者の要望に応じるよう助言。

結果

女性労働者が要望した慰謝料及び契約期間中の賃金の一部についての請求に、派遣先事業主及び派遣元事業主がそれぞれに応じ、紛争は解決した。

事例 4

申立の内容

女性労働者が、妊娠を報告したところ、事業主から「以前から、勤務態度等問題があったため、辞めてもらいたい」と言われた上、「勤務態度に問題があるため」と書かれた解雇通知書が送られてきた。

これまで、重大なミスもなく、事業主から厳しく注意されたこともないので、納得出来ない。謝罪し、金銭的補償をしてもらいたい。

援助の内容

男女雇用機会均等法第 9 条第 4 項により、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、妊娠が理由でないことを事業主が証明できない限り無効であることを助言。

申立者の希望について検討するよう助言した。

結果

事業主は、解雇の実際の理由が、申立者の妊娠が理由であることを認め謝罪、申立者が要望した慰謝料の支払いに応じた。