

担 当	富山労働局雇用均等室
	室長 金井陽子 地方機会均等指導官 荒木亨之
	電 話 076-432-2740

男女雇用機会均等法の施行状況について

～ 労働者からの相談件数が増加、相談内容はセクシュアルハラスメントがトップ～

富山労働局（局長 堀江雅和）では、平成22年度の男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）に係る相談・指導等の状況を取りまとめた。

1 富山労働局雇用均等室への相談 〔資料1の①〕

平成22年度に、雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は185件。このうち労働者からの相談が94件（50.8％）で、前年度に比べて3割増加となった。事業主からの相談は43件（23.2％）であった。

相談内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが53.0％（98件）と最も多く、次いで婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものが19.5％、母性健康管理に関するものが11.4％であった。

労働者からの相談では、セクシュアルハラスメントに関する相談や、妊娠・出産等を理由とした退職勧奨や雇い止めなどの不利益取扱いに関する相談の件数及び割合が前年度より増加した。

2 富山労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助 〔資料1の②、資料2〕

労働局長による紛争解決援助の申立は6件で、セクシュアルハラスメントに関する事案が3件、妊娠・出産等による不利益取扱いに関する事案が3件であった。

3 富山労働局雇用均等室における行政指導 〔資料1の③〕

雇用均等室では、相談等を端緒とする報告徴収のほか、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理制度や運用の実態についての報告徴収を行っている。

平成22年度は、73事業場を対象に均等法に基づく報告徴収を実施し、このうち均等法違反のあった63事業場に対し、216件の是正指導を行った。

指導事項としては、セクシュアルハラスメントの防止対策に係る指導が60.6％と最も多く、次いで母性健康管理関係が38.9％であった。

4 今後の対応

[資料3、4]

東日本大震災の影響もあり企業の経営環境が厳しい中、性別による差別的取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等を未然に防止することが重要となっている。また、企業内での実効性のあるセクシュアルハラスメント防止対策の取組の推進が重要であることから、富山労働局では、あらゆる機会を通じて事業主に対し、均等法の趣旨・内容の周知徹底に取り組むとともに、法違反に対しては厳正かつ粘り強く指導を行うこととしている。

さらに、相談への迅速・的確な対応を行うとともに、労働者と事業主と間のトラブルの早期解決に向けて、紛争解決援助制度が気軽に利用でき、役に立つ制度であることを広く周知し活用を促していくこととしている。

《添付資料》

- 資料1 平成22年度 男女雇用機会均等法の施行状況
- 資料2 平成22年度 個別紛争解決の援助事例
- 資料3 リーフレット「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度のご案内」
- 資料4 リーフレット「悩んでいませんか？職場でのセクシュアルハラスメント」