



## 報道発表資料

山形労働局発表  
平成26年6月9日

担 当	山形労働局雇用均等室	
	室長	宮村 雅江
	地方機会均等指導官	長島 純
電話 023-624-8228		

～6月は「男女雇用機会均等月間」です～

### 平成25年度男女雇用機会均等法の施行状況について

相談件数は前年度の1.4倍と増加 依然セクシュアルハラスメントが最多

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としてしているところです。(別添要綱)

本月間に際し、山形労働局(局長 <sup>もりたひろし</sup> 森田啓司)における平成25年度の男女雇用機会均等法の施行状況をとりとまとめましたので、次のおり公表します。

#### 《施行状況のポイント》

##### 1 相談の状況

- ・相談件数は222件で、前年度(160件)より増加している。そのうち、労働者からの相談は130件(58.6%)と前年度(90件)の約1.4倍、事業主からの相談も54件(24.3%)と前年度(31件)の約1.7倍と増加し、相談内容別では、依然としてセクシュアルハラスメントの相談が102件(45.9%)と最も多くなっている。

##### 2 紛争解決の援助の状況

- ・紛争解決の援助の申立件数は1件で、募集・採用に関する事案であった。

##### 3 行政指導の状況

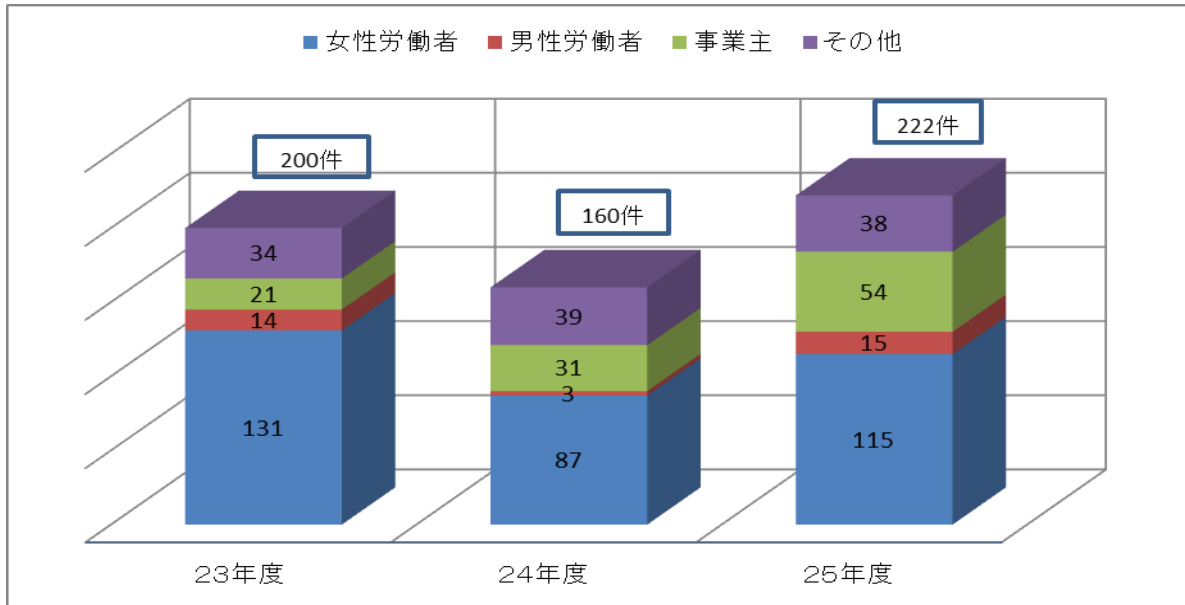
- ・130事業所に対し、延べ350件の行政指導を行った。相談の多いセクシュアルハラスメントに係る対策への指導を積極的に実施し、指導件数は前年度より増加した。

# 1 平成25年度男女雇用機会均等法の施行状況

## (1) 相談の状況

- 平成25年度の相談件数は222件と、前年度（160件）より38.8%増加した。
- 相談者からの内訳をみると、労働者からの相談は130件（女性労働者115件、男性労働者15件）（58.6%）と前年度（90件）より44.4%増加し、全体の6割近くを占めている他、事業主からは54件（24.3%）、その他で38件（17.1%）の相談が寄せられた。

図1 相談件数の推移



- 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が102件（45.9%）と半数近くを占めて最も多く、次いで、「母性健康管理」が33件（14.9%）、「妊娠等不利益取扱い」が29件（13.1%）、であった。
- うち労働者からの相談内容を見ると、「セクシュアルハラスメント」が75件（57.7%）と労働者の約6割を占めている。

図2 相談内容

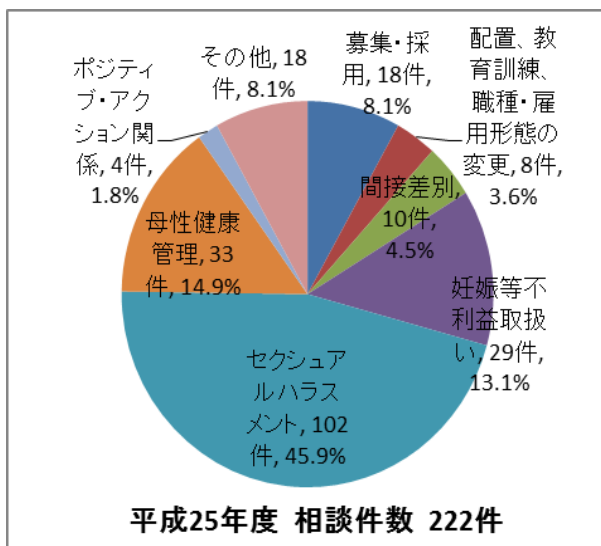


図3 うち労働者の相談内容

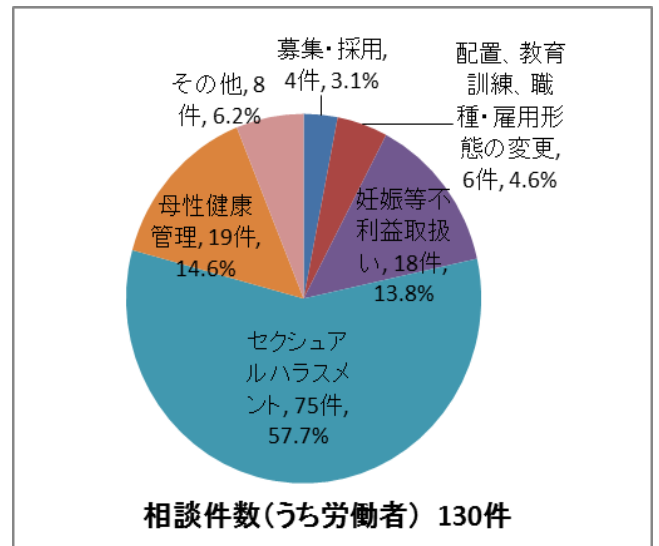


表1 相談内容の内訳の推移

事 項	合計		25 年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	18	8.1%	0	0.0%	4	26.7%	5	9.3%	9	23.7%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	8	3.6%	2	1.7%	4	26.7%	2	3.7%	0	0.0%
間接差別(第7条)	10	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	7	13.0%	3	7.9%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	29	13.1%	18	15.7%	0	0.0%	5	9.3%	6	15.8%
セクシュアルハラスメント(第11条)	102	45.9%	69	60.0%	6	40.0%	16	29.6%	11	28.9%
母性健康管理(第12条、13条)	33	14.9%	19	16.5%	0	0.0%	9	16.7%	5	13.2%
ポジティブ・アクション関係	4	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.7%	2	5.3%
その他	18	8.1%	7	6.1%	1	6.7%	8	14.8%	2	5.3%
合計	222	100.0%	115	100.0%	15	100.0%	54	100.0%	38	100.0%
事 項	合計		24 年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	10	6.3%	0	0.0%	2	66.7%	2	6.5%	6	15.4%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	3	1.9%	2	2.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
間接差別(第7条)	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.6%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	29	18.1%	19	21.8%	0	0.0%	6	19.4%	4	10.3%
セクシュアルハラスメント(第11条)	83	51.9%	54	62.1%	0	0.0%	12	38.7%	17	43.6%
母性健康管理(第12条、13条)	18	11.3%	10	11.5%	0	0.0%	3	9.7%	5	12.8%
ポジティブ・アクション関係	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%
その他	15	9.4%	2	2.3%	0	0.0%	7	22.6%	6	15.4%
合計	160	100.0%	87	100.0%	3	100.0%	31	100.0%	39	100.0%
事 項	合計		23 年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	25	12.5%	1	0.8%	9	64.3%	0	0.0%	15	44.1%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	5	2.5%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
間接差別(第7条)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	35	17.5%	28	21.4%	0	0.0%	3	14.3%	4	11.8%
セクシュアルハラスメント(第11条)	95	47.5%	77	58.8%	3	21.4%	7	33.3%	8	23.5%
母性健康管理(第12条、13条)	19	9.5%	11	8.4%	0	0.0%	6	28.6%	2	5.9%
ポジティブ・アクション関係	1	0.5%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	20	10.0%	9	6.9%	2	14.3%	5	23.8%	4	11.8%
合計	200	100.0%	131	100.0%	14	100.0%	21	100.0%	34	100.0%

## 【主な相談事例】

### ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談事例

- ・事業所で社長と2人だけになると、抱きつかれたり、性的な話をされるようになり、精神的にダメージを受けている。他の従業員にも同様の行為をしているようである。
- ・上司から執拗に交際を迫られたため社長に相談したが、何も対応してくれないため、行政からの指導を希望したい。

### ◆ 母性健康管理に関する相談事例

- ・会社に妊産婦検診のための時間確保を申し出たが、診断書を提出するように、またシフト勤務のため、休みの日に行くようにと言われた。
- ・妊娠中の妻が介護の仕事をしている。力仕事もあり心配だが、妊婦について事業主にはどのような対応が求められているのか。

### ◆ 妊娠等を理由とした不利益取扱いに関する相談事例

- ・会社に妊娠を報告したところ、契約期間途中で退職するよう強要された。納得いかないため、行政からの指導を希望したい。
- ・妊娠後、つわりがひどいため診断書を提出して休業後、復帰したが、入浴介助等ができないことで上司から退職するよう言われた。
- ・賞与の算定対象期間内に産前休業期間が10日ほど含まれていただけで、その期の賞与が不支給であったが、問題ないのか。

## (2) 紛争解決の援助の状況

- 紛争解決の援助の申立件数は1件であった。  
募集・採用に関する事案であり、円満に解決した。

※男女雇用機会均等法第17条により、労働局長は紛争当事者（労働者・事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

## 【紛争解決援助事例】

### 応募に際し、事業所から女性のみ募集・採用との対応がされた事例

#### ◆ 男性求職者からの申立内容

- ・求人広告に対し、応募の連絡をしたところ、女性の採用を考えているため、別の機会に応募するよう対応された。男女の別なく応募できるようにしてほしい。

#### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・当該求人広告に対しては多くの問い合わせがあり、すでに採用見込みの者について目途がたっていたため、電話の初期対応者がそのような対応をしたものである。

#### ◆ 労働局長による援助

- ・応募者に女性のみ募集・採用の取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法で禁止されている旨説明。人事労務担当者のみならず、募集・採用活動に関わる労働者について同法を踏まえた取扱いを行うよう徹底すること、申立者から応募があった場合には、男女の別なく採用選考することを助言した。

#### ◆ 結果

- ・申立者は、男女の別なく応募できることになった。

### (3) 行政指導の状況

- 130事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの均等法の違反のあった、114事業所(87.7%)に対し、350件の行政指導を行った。
- 実施した行政指導のうち、97.4%が年度内に是正された。
- 行政指導と併せて、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)についても、その必要性や具体的な方策について説明の上、取組を促した。

表2 行政指導件数の内訳

事 項	行政指導件数
募集・採用(第5条)	0
配置・昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	0
間接差別(第7条)	0
妊娠等不利益取扱い(第9条)	1
セクシュアルハラスメント(第11条)	249
母性健康管理(第12条、13条)	100
合計	350

#### 【相談を端緒とした行政指導事例】

##### 妊娠報告後、退職強要を受けた事例

###### ◆ 女性労働者からの相談内容

- ・会社に妊娠を報告したところ、退職を強要された女性労働者が複数いる。会社に対する行政指導を希望する。

###### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・妊娠した女性労働者に対し、産前・産後休業による不在の期間を生じさせることはできないと対応したケースはあったが、本人も退職に合意したものと考えていた。

###### ◆ 行政指導

- ・男女雇用機会均等法により産前・産後休業取得を理由とした不利益取扱いは禁止されていることを説明し、指導。

###### ◆ 結果

- ・会社が、同法に基づき産前・産後休業を理由とした不利益取扱いは行わないことを確認し今回の複数の該当者に対して改めてその旨説明の上、本人の意向を踏まえた対応を行うこととなった。

## 2 今後の対策

相談内容では、セクシュアルハラスメントに関する事案が最も多く、次いで、母性健康管理に関する事案、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する事案が多いことから、企業におけるセクシュアルハラスメント対策や女性労働者が安心して妊娠・出産し継続勤務できる職場環境づくりが急務となっています。また、そのような事案への早期対応のための相談窓口として、雇用均等室の周知もより一層求められます。

そのため、当局では以下のとおりの対策を講ずる予定です。

- (1) 男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナーの開催
- (2) 小規模事業主に対する男女雇用機会均等法の周知徹底
- (3) 雇用均等室相談窓口を記載したカードの母子手帳への挟み込み
- (4) 各市町村相談窓口等における雇用均等室相談窓口リーフレットの配付
- (5) 事業主及び産婦人科医等に対する母性健康管理の措置の周知

添付資料（添付略）

- 1 第29回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 平成26年7月1日から改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます
- 3 男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー（改正均等則・指針等説明会）開催案内
- 4 山形労働局雇用均等室リーフレット