



報道発表資料

山形労働局発表
平成27年6月8日

担当	山形労働局雇用均等室	
	室長	青山 雄一
	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26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1.3倍と増加 妊娠等不利益関係の相談が倍増

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いるところです。(別添要綱)

本月間に際し、山形労働局(局長 ^{もりたひろし} 森田啓司)における平成26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285件で、前年度(222件)より増加している。そのうち、労働者からの相談は147件(51.6%)、中でも女性労働者からの相談が136件と前年度(115件)の約1.2倍、事業主からの相談も69件(24.2%)と前年度(54件)の約1.3倍と増加した。
- ・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155件(54.4%)と最も多い。次に多い妊娠等不利益取扱い等の相談は56件(19.6%)と前年度(29件)の約1.9倍と倍増した。

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、セクシュアルハラスメントに関する事案であった。

3 行政指導の状況

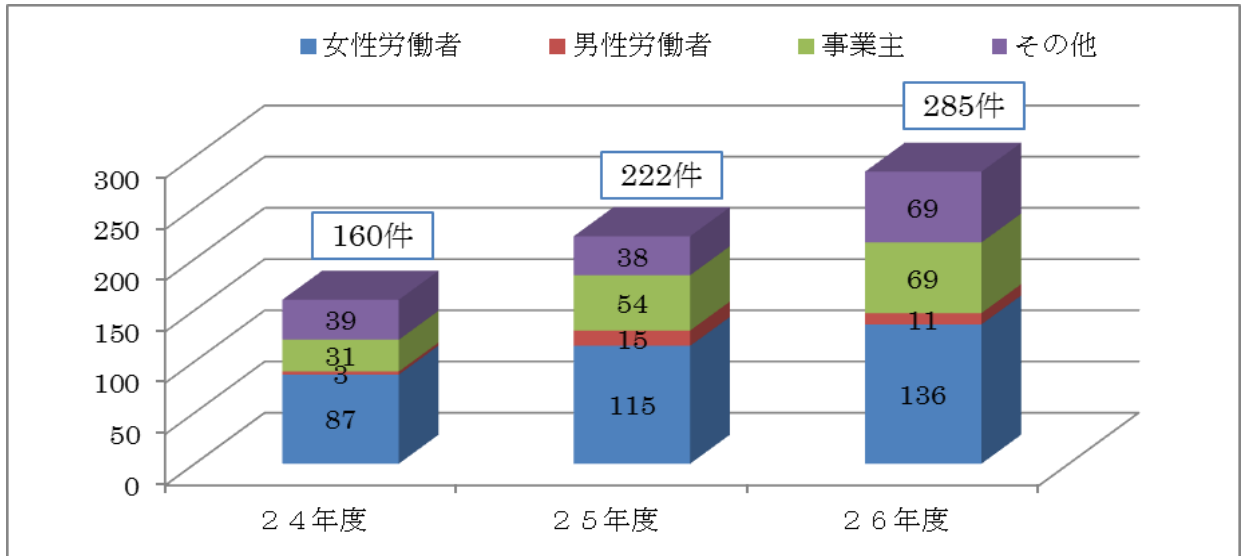
- ・157事業所に対して延べ309件の行政指導を行った。このうち、99.7%が年度内に是正されている。

1 平成26年度男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- 平成26年度の相談件数は285件と、前年度（222件）より28.4%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147件（女性労働者136件、男性労働者11件）（51.6%）と前年度（130件）より13.1%増加し、全体の過半数を占めている他、事業主からは69件（24.2%）、その他で69件（24.2%）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155件（54.4%）と過半数を占めて最も多く、次いで、「妊娠等不利益取扱い等」が56件（19.6%）、「母性健康管理」が41件（14.4%）であった。
- うち労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」85件（57.8%）及び「妊娠等不利益取扱い等」35件（23.8%）で労働者からの相談の8割以上を占めている。

図2 相談内容

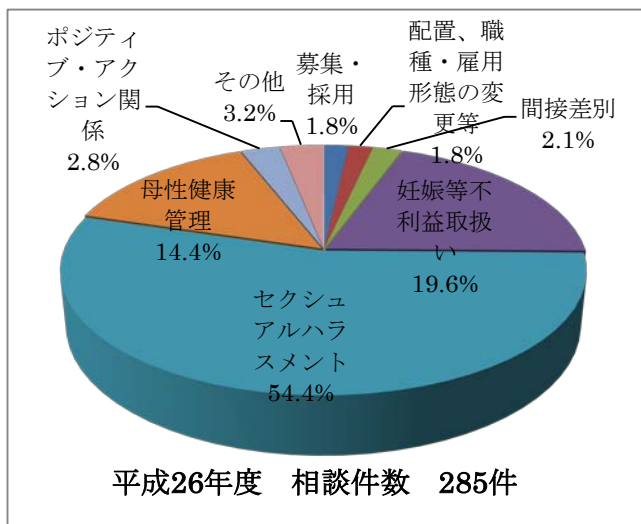


図3 うち労働者の相談内容

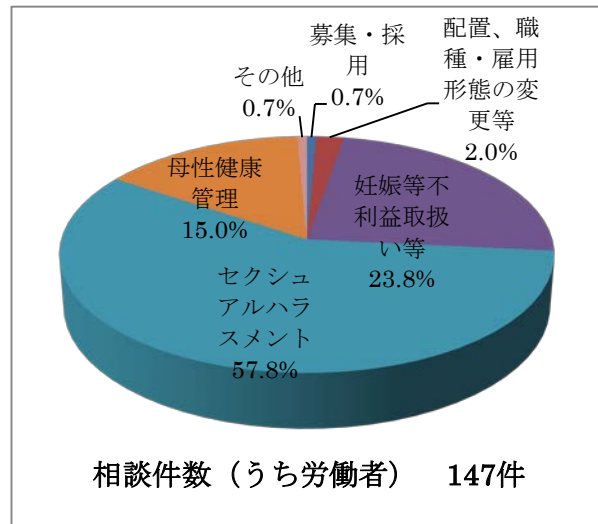


表1 相談内容の内訳の推移

事 項	合計		26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)	5	1.8%	1	0.7%	0	0.0%	1	1.4%	3	4.3%
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	1.8%	2	1.5%	1	9.1%	0	0.0%	2	2.9%
間接差別(第7条)	6	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	4.3%	3	4.3%
妊娠等不利益取扱い等(第9条)	56	19.6%	34	25.0%	1	9.1%	7	10.1%	14	20.3%
セクシュアルハラスメント(第11条)	155	54.4%	76	55.9%	9	81.8%	33	47.8%	37	53.6%
母性健康管理(第12条、13条)	41	14.4%	22	16.2%	0	0.0%	12	17.4%	7	10.1%
ポジティブ・アクション関係	8	2.8%	0	0.0%	0	0.0%	5	7.2%	3	4.3%
その他	9	3.2%	1	0.7%	0	0.0%	8	11.6%	0	0.0%
合計	285	100.0%	136	100.0%	11	100.0%	69	100.0%	69	100.0%
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%

【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

- ・派遣先事業所の正社員から胸を触られる等のセクハラが複数あり、派遣元に相談しても対応してもらえなかった。これまで他の派遣社員にも同様の行為があったが、自主的に派遣先を変えてもらっていたようだ。会社できちんと対応されるよう指導してほしい。
- ・請負元の社員から仕事にたびたび性的な話をされ、拒絶すると仕事を教えてもらえないため、上司に相談した。対応してもらった結果、加害者より謝罪はあったものの、会社に相談したことを非難され、退職せざるを得なくなった。
- ・会社の上司から2人きりになると性的な言葉をかけられる、背後から抱きつかれる等のセクハラがあり、拒否してもおさまらないため社長に相談したが、個人的な問題として取り合ってもらえなかった。

◆ 妊娠等を理由とした不利益取扱いに関する相談事例

- ・妊娠を報告した後、上司から退職するよう何度も強く勧められ、退職せざるを得なくなった。働き続ける気持ちがなくなり退職するが、今後そのようなことがないように働きかけてほしい。
- ・切迫流産の診断書により休業し復職したところ、退職するかパートになるよう言われた。
- ・妊娠後のつわりがひどく、医師の指導もあり勤務時間を短縮してもらっていたところ、フルタイムで働くか退職するよう言われ、結局退職せざるを得なくなった。
- ・妊娠を報告したところ、これまで通り働けないだろうからと基本給を減給された。また、何かあると困るからと産休より早く休業に入ることを強要された。
- ・産休中に支払日があった賞与が不支給であった。賞与の算定期間中は産休に入る前で勤務していた場合、これは法違反になるのではないか。

(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、セクシュアルハラスメントに関する事案であった。

※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】

セクシュアルハラスメントを受け退職を余儀なくされたとして申立のあった事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・事業主よりセクシュアルハラスメントを受け続け、無視すると仕事を教えてくれないといった嫌がらせがあり退職せざるを得なくなった。事業主に対し、慰謝料や職場の環境整備等を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・セクシュアルハラスメントと思われる行為をしたことは一度あったが、すぐに打ち消し、その後は行っていない。

◆ 労働局長による援助

- ・セクシュアルハラスメントが繰り返し行われた等の事実関係は労使で食い違いがあり、確認できず、均等法に基づくセクシュアルハラスメント対策が講じられていないため、講ずるよう助言。

◆ 結果

- ・事業主は、セクシュアルハラスメント対策を実施。

(3) 行政指導の状況

- 157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、111事業所(70.7%)に対し、309件の行政指導を行った。
- 実施した行政指導のうち、99.7%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)	2
間接差別(第7条)	0
妊娠等不利益取扱い(第9条)	0
セクシュアルハラスメント(第11条)	174
母性健康管理(第12条、13条)	133
合計	309

2 今後の対策

相談内容では、妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する事案が前年度と比較し倍増していることから、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) 妊娠・出産等を経て働き続けやすい職場づくりに向けた労使への一層の周知
- (2) 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いに係る行政指導の徹底
- (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> ※添付省略

- 1 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 職場でつらい思い、していませんか?リーフレット
- 3 STOP! マタハラ 例えば…「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法ですリーフレット
- 4 山形労働局雇用均等室リーフレット