

# 雇用均等室における行政指導等の状況 (改訂版)

## 雇用均等室における行政指導等の状況【改訂版】（目次）

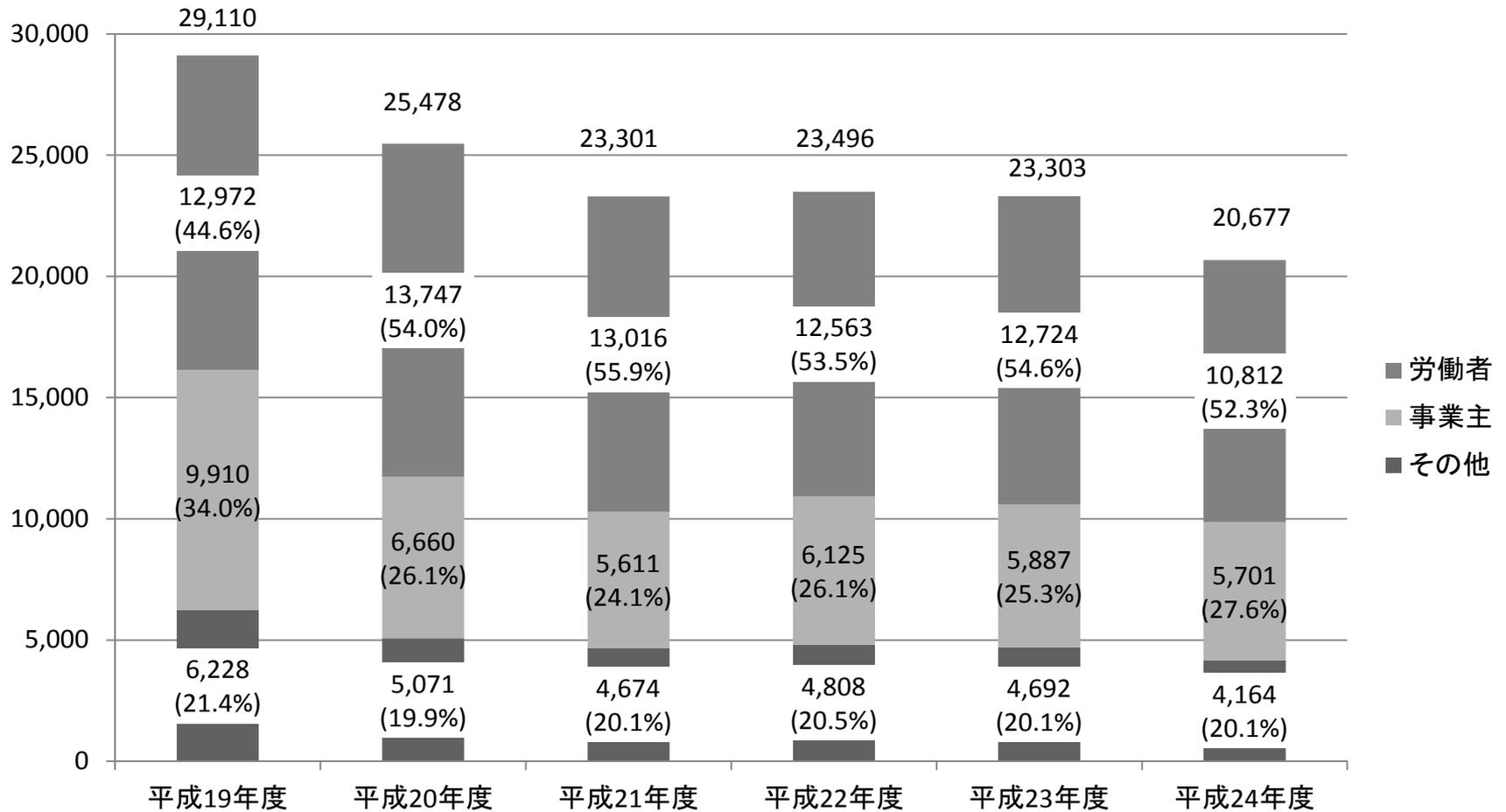
1. 雇用均等室における行政指導等の状況	2
（1）相談件数推移	3
（2）内容別相談件数の推移	4
（3）相談者別相談事項の内訳（平成24年度）	5
（4）是正指導件数の推移	6
（5）助言、指導、勧告の件数（平成24年度）	8
（6）労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移	9
（7）内容別労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移	10
（8）労働局長による紛争解決援助の結果（平成24年度）	11
（9）機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移	12
（10）内容別機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移	13
（11）機会均等調停会議による調停実施の状況（平成24年度）	14
2. 男女雇用機会均等法第5～7条関係（性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む））に係る相談、行政指導等の事例（平成23年度）	15
3. 男女雇用機会均等法第9条関係（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について）に係る相談、行政指導等の事例（平成23年度）	23
4. 男女雇用機会均等法第11条関係（セクシュアルハラスメントについて）に係る相談、行政指導等の事例（平成23年度）	27

（注）相談件数等については、平成24年度の件数を追加。

相談事案等の事案の内容については、第121回から第123回の労働政策審議会雇用均等分科会に提出したものと同一。また、P18からP21の「（2）厚生労働省令で定める間接差別に係る要件以外の相談事案等」については、第121回労働政策審議会雇用均等分科会で提出した資料では端緒ごとに整理していたものを、項目ごとに整理し直した。

# 1. 雇用均等室における行政指導等の状況

# (1) 相談件数推移



## (2) 内容別相談件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第5条関係（募集・採用）	1,591(5.5%)	1,392(5.5%)	1,287(5.5%)	1,244(5.3%)	1,100(4.7%)	1,088(5.3%)
第6条関係 （配置・昇進・降格・教育訓練等）	1,074(3.7%)	759(3.0%)	567(2.4%)	561(2.4%)	493(2.1%)	475(2.3%)
第7条関係（間接差別）	462(1.6%)	100(0.4%)	73(0.3%)	82(0.3%)	67(0.3%)	47(0.2%)
〈身長・体重・体力〉	〈115(0.4%)〉	〈23(0.1%)〉	〈17(0.1%)〉	〈22(0.1%)〉	〈17(0.1%)〉	〈17(0.1%)〉
〈総合職の転勤要件〉	〈161(0.6%)〉	〈35(0.1%)〉	〈26(0.1%)〉	〈31(0.1%)〉	〈32(0.1%)〉	〈18(0.1%)〉
〈昇進の転勤経験要件〉	〈114(0.4%)〉	〈23(0.1%)〉	〈12(0.1%)〉	〈11(0.0%)〉	〈10(0.0%)〉	〈6(0.0%)〉
〈その他〉	〈72(0.2%)〉	〈19(0.1%)〉	〈18(0.1%)〉	〈18(0.1%)〉	〈8(0.0%)〉	〈6(0.0%)〉
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	3,600(12.4%)	3,710(14.6%)	3,654(15.7%)	3,587(15.3%)	3,429(14.7%)	3,186(15.4%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	15,799(54.3%)	13,529(53.1%)	11,898(51.1%)	11,749(50.0%)	12,228(52.5%)	9,981(48.3%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	3,708(12.7%)	3,600(14.2%)	3,312(14.2%)	3,477(14.8%)	3,169(13.6%)	2,950(14.3%)
第14条関係（ポジティブ・アクション）	338(1.2%)	239(0.9%)	273(1.2%)	300(1.3%)	225(1.0%)	403(1.9%)
その他	2,538(8.7%)	2,149(8.5%)	2,237(9.6%)	2,496(10.6%)	2,592(11.1%)	2,547(12.3%)
合計	29,110(100.0%)	25,478(100.0%)	23,301(100.0%)	23,496(100.0%)	23,303(100.0%)	20,677(100.0%)

### (3)相談者別相談事項の内訳(平成24年度)

		女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計
第5条(募集・採用)		58	122	408	500	1,088
第6条	1号 配置	71	32	52	69	224
	昇進	34	5	9	9	57
	降格	6	2	0	1	9
	教育訓練	3	3	9	5	20
	2号 福利厚生	13	1	24	28	66
	3号 職種・雇用形態の変更	17	1	9	6	33
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働 契約の更新	32	5	13	16	66
第7条(間接差別)	身長・体重・体力	1	0	7	9	17
	総合職の転勤要件	2	0	10	6	18
	昇進の転勤要件	1	0	2	3	6
	その他	0	1	3	2	6
第9条(不利益取り扱い)	退職の定め	8	0	11	9	28
	婚姻解雇	29	0	4	17	50
	妊娠等解雇・不利益	1,782	2	782	542	3,108
第11条(セクシュアルハラスメント)		5,838	549	1,812	1,782	9,981
第12条、13条(母性健康管理)		1,079	2	1,393	476	2,950
第14条(ポジティブ・アクション)		4	4	253	142	403
その他		1,038	67	900	542	2,547
合計		10,016	796	5,701	4,164	20,677

## (4) 是正指導等件数の推移

### ○ 報告徴収件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
報告徴収件数	4,956	4,973	4,929	4,530	4,955	5,490

### ○ 内容別助言件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第5条関係（募集・採用）	257 (1.7%)	222 (1.6%)	208 (1.6%)	255 (2.3%)	221 (2.2%)	199 (2.6%)
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	207 (1.4%)	177 (1.3%)	116 (0.9%)	114 (1.0%)	126 (1.3%)	160 (2.1%)
第7条関係（間接差別）	5 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係 （婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	28 (0.2%)	32 (0.2%)	19 (0.1%)	29 (0.3%)	23 (0.2%)	19 (0.2%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	9,854 (65.4%)	9,238 (68.0%)	8,796 (66.1%)	7,207 (63.8%)	6,393 (63.9%)	5,359 (69.6%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	4,675 (31.0%)	3,871 (28.5%)	4,124 (31.0%)	3,652 (32.3%)	3,231 (32.3%)	1,957 (25.4%)
その他	43 (0.3%)	37 (0.3%)	37 (0.3%)	40 (0.4%)	13 (0.1%)	2 (0.0%)
合計	15,069	13,578	13,300	11,300	10,008	7,696

資料出所：厚生労働省調べ

# ○ 助言、指導、勧告の件数の推移

※助言件数については再掲

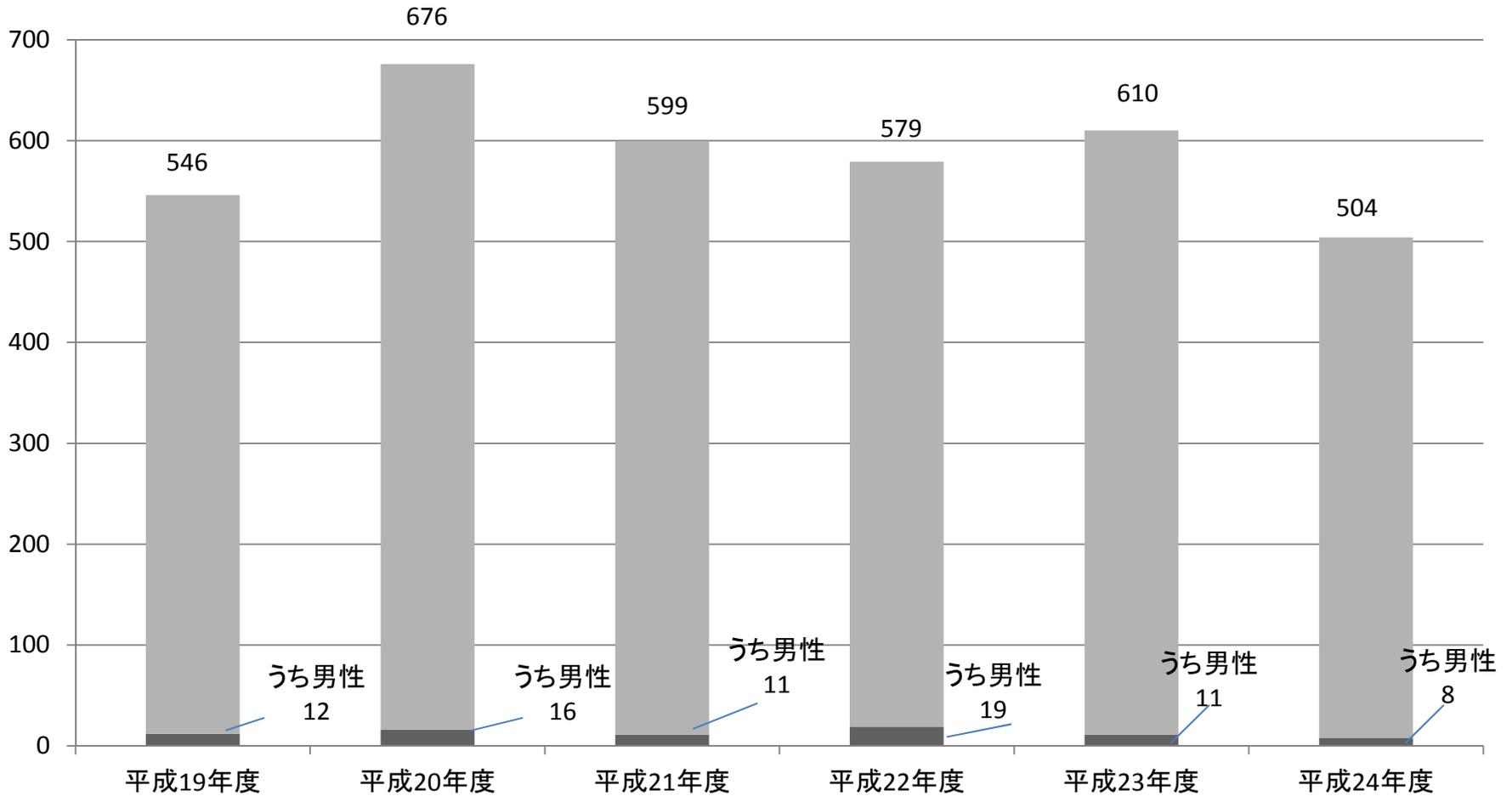
事項	19年度			20年度			21年度			22年度			23年度			24年度		
	助言	指導	勧告	助言	指導	勧告												
第5条関係 (募集・採用)	257	200	0	222	137	4	208	109	1	255	132	0	221	127	1	199	121	1
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	207	182	1	177	134	1	116	88	0	114	82	0	126	75	1	160	124	0
第7条関係 (間接差別)	5	5	0	1	1	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	0	0
第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益 取扱い)	28	24	0	32	24	1	19	16	0	29	18	0	23	14	0	19	12	1
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	9,854	7,861	22	9,238	6,279	26	8,796	5,330	2	7,207	3,842	11	6,393	3,234	44	5,359	2,110	9
第12条、13条関係 (母性健康管理)	4,675	0	0	3,871	2	0	4,124	4	0	3,652	1	0	3,231	0	0	1,957	1	0
17条2項(援助申立を理由とする不利益 取扱いの禁止)										0	0	0	1	0	0	0	0	0
18条2項(調停申請を理由とする不利益 取扱いの禁止)										0	0	0	0	0	0	0	0	0
則第13条関係(深夜業に従事する女性労 働者に対する措置)	43	-	-	37	-	-	37	-	-	40	-	-	12	-	-	2	-	-
合計	15,069	8,272	23	13,578	6,577	32	13,300	5,547	3	11,300	4,078	11	10,008	3,450	46	7,696	2,368	11

資料出所:厚生労働省調べ

## (5) 助言、指導、勧告の件数(平成24年度)

		助言	指導	勧告
第5条(募集・採用)		199	121	1
第6条	1号 配置	112	90	0
	昇進	9	6	0
	降格	0	0	0
	教育訓練	23	17	0
	2号 福利厚生	11	8	0
	3号 職種・雇用形態の変更	2	2	0
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	3	1	0
第7条(間接差別)	身長・体重・体力	0	0	0
	総合職の転勤要件	0	0	0
	昇進の転勤要件	0	0	0
第9条(不利益取り扱い)	退職の定め	0	0	0
	婚姻解雇	0	0	0
	妊娠等解雇・不利益	19	12	1
第11条(セクシュアルハラスメント)		5,359	2,110	9
第12条、13条(母性健康管理)		1,957	1	0
第17条2項(援助申立を理由とする不利益取扱いの禁止)		0	0	0
第18条2項(調停申請を理由とする不利益取扱いの禁止)		0	0	0
則第13条関係(深夜業に従事する女性労働者に対する措置)		2	-	-
合計		7,696	2,368	11

## (6)労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移



資料出所:厚生労働省調べ

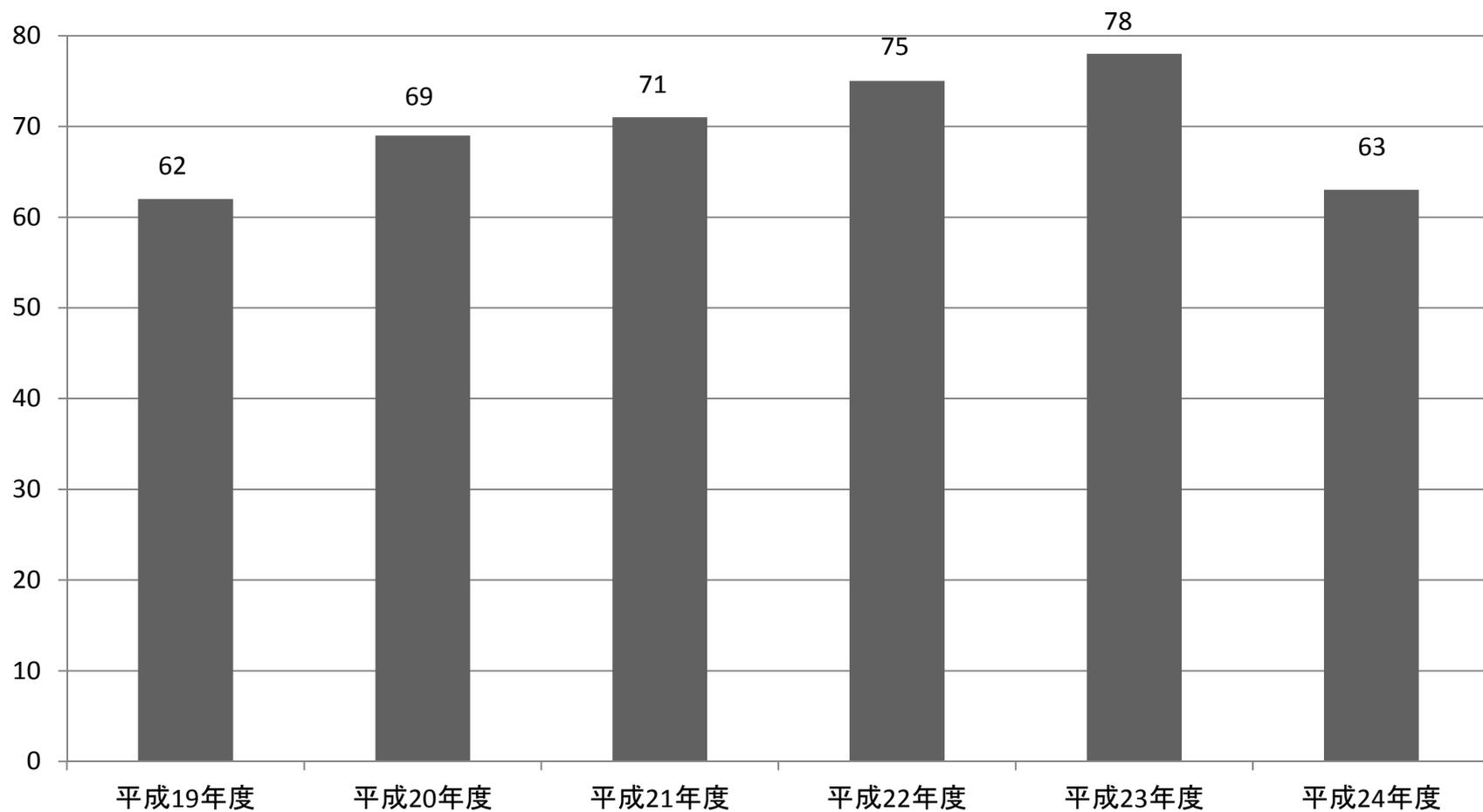
## (7) 内容別労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第5条関係（募集・採用）	5(0.9%)	15(2.2%)	7(1.2%)	4(0.7%)	2(0.3%)	6(1.2%)
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	17(3.1%)	25(3.7%)	27(4.5%)	20(3.5%)	15(2.5%)	22(4.4%)
第7条関係（間接差別）	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	210(38.5%)	257(38.0%)	264(44.1%)	238(41.1%)	251(41.1%)	232(46.0%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	300(54.9%)	364(53.8%)	282(47.1%)	302(52.2%)	326(53.4%)	231(45.8%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	14(2.6%)	15(2.2%)	19(3.2%)	15(2.6%)	16(2.6%)	13(2.6%)
合計	546	676	599	579	610	504

## (8) 労働局長による紛争解決援助の結果(平成24年度)

		申立受理	前年度からの繰り越し	援助終了	援助終了	
					(うち解決)	(うち打ち切り)
第5条(募集・採用)		6	0	6	5	1
第6条	1号 配置	7	0	7	7	0
	昇進	7	0	7	7	0
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	0	0	0	0	0
	2号 福利厚生	1	0	1	1	0
	3号 職種・雇用形態の変更	3	0	3	2	1
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	4	0	4	4	0
第7条(間接差別)	身長・体重・体力	0	0	0	0	0
	総合職の転勤要件	0	0	0	0	0
	昇進の転勤要件	0	0	0	0	0
第9条(不利益取り扱い)	退職の定め	1	0	1	1	0
	婚姻解雇	0	0	0	0	0
	妊娠等解雇・不利益	231	11	229	197	32
第11条(セクシュアルハラスメント)		231	22	223	148	75
第12条、13条(母性健康管理)		13	0	13	9	4
合計		504	33	494	381	113

## (9) 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移



資料出所:厚生労働省調べ

## (10)内容別機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	5(8.1%)	2(2.9%)	3(4.2%)	4(5.3%)	3(3.8%)	2(3.2%)
第7条関係（間接差別）	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
第9条関係 （婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	4(6.5%)	13(18.8%)	10(14.1%)	20(26.7%)	21(26.9%)	15(23.8%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	53(85.5%)	54(78.3%)	58(81.7%)	51(68.0%)	53(67.9%)	45(71.4%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(1.3%)	1(1.6%)
合計	62	69	71	75	78	63

# (11)機会均等調停会議による調停実施の状況(平成24年度)

	調停開始	前年度からの繰り越し	申請取り下げ	打ち切り	調停案の受諾勧告	調停案の受諾勧告		
						(うち受諾)	(うち打ち切り)	
第6条	1号 配置	1	0	0	0	1	0	1
	昇進	0	0	0	0	0	0	0
	降格	0	0	0	0	0	0	0
	教育訓練	0	0	0	0	0	0	0
	2号 福利厚生	0	0	0	0	0	0	0
	3号 職種・雇用形態の変更	1	0	0	0	0	0	0
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	0	0	0	0	0	0	0
第7条 (間接差別)	身長・体重・体力	0	0	0	0	0	0	0
	総合職の転勤要件	0	0	0	0	0	0	0
	昇進の転勤要件	0	0	0	0	0	0	0
第9条 (不利益取り扱い)	退職の定め	0	0	0	0	0	0	0
	婚姻解雇	0	0	0	0	0	0	0
	妊娠等解雇・不利益	15	3	0	6	11	8	2
第11条 (セクシュアルハラスメント)	41	7	1	15	20	20	1	
第12条、13条 (母性健康管理)	1	0	0	1	0	0	0	
合計	59	10	1	22	32	28	4	

## 2. 男女雇用機会均等法第5～7条関係(性別を理由とする差別の禁止(間接差別を含む)) に係る相談、行政指導等の事例(平成23年度)

### <相談事案>

- \* A局とB局における相談内容のうち、性別を理由とする差別の禁止(間接差別を含む)の事案は以下のとおりである。
- ・ ハローワークの求人票を見て応募したところ男性を理由に面接を断られた。(第5条、男性労働者)
- ・ 男性のみ、女性のみ求人は可能か。(営業職、介護職、イメージモデル 等)(第5条、事業主)
- ・ 社内で「〇〇レディ」と呼んでいる職種(実際は男性も配置)について、この呼称で求人を出すと法違反にあたるか。(第5条、事業主)
- ・ 男性のみ、女性のみ求人は可能か(医療職、介護職、女子寮の清掃 等)(第5条、その他)
- ・ 「女性大活躍」といううたい文句で求人を出して法違反になるのか。(第5条、その他)
- ・ 女性労働者は電話対応、お茶くみ、日報書きを担当しており、それ以外の業務はやらせてもらえない。(第6条第1号 配置、女性労働者)
- ・ 時間外労働する部署に女性労働者を配置しないことは違法か。(第6条第1号 配置、事業主)
- ・ 結婚を理由に他県の本社への転勤を希望したが、「総合職から一般職に変更する(給与が下がる)なら差し支えない」という返答だった。(第6条第1号 降格、女性労働者)
- ・ 勸奨退職を募集した部署では一般職の女性が多く、結果として女性労働者のみに退職勸奨してしまう可能性があるが違法にならないか。(第6条第4号 退職勸奨等、その他)

- ・ コース別雇用管理(総合職＝転勤あり、一般職＝転勤なし)をしているが、今後、一般職で役職に就く場合は転勤ありとしたい。こうした変更は可能か。(第7条 総合職の転勤要件、事業主)
- ・ 転勤の実績がない会社で面接時に「転勤できるか」を確認しているが、女性に確認すると間接差別になるが、男性に確認する分には法違反とならないのはおかしい。(第7条 総合職の転勤要件、その他)
- ・ 「役職者になるには転勤ができること」という要件を付けることは間接差別にあたるか。(第7条 昇進の転勤経験要件、事業主)

### <報告徴収の事案>

- \* A局とB局における報告徴収の内容のうち、性別を理由とする差別の禁止の事案は以下のとおりである。
- ・ 求人票では男女別としていないものの、募集又は採用に当たって、職種によって男女のいずれかを優先していた。(第5条)
- ・ 男性労働者からの相談を端緒とするもので、アロマセラピストの求人について女性のみ募集を行っていた。(第5条)
- ・ 新卒者の募集に当たって、求人申込書の求人数に男女の区別があった。(第5条)
- ・ 労働局HPに寄せられた情報を端緒とするもので、テレフォンアポインターの求人において①男女別の年齢制限及び②男性のみ長髪禁止の条件を付けていた。(第5条)
- ・ 男性労働者のみを一律に深夜業に従事させるという方針があった。(第6条第1号 配置)

### ＜労働局長による紛争解決の援助事案＞(労働者から申し立てられた内容)

- ・ 女性であることを理由に就職内定が取り消されたとする事案(第5条 募集・採用)
- ・ 女性であることを理由に配置の転換を強要されているとする事案(第6条第1号 配置)
- ・ 女性であることを理由に同期入社平均より昇進が遅れているとする事案(第6条第1号 昇進)
- ・ 一般職として働く女性が、同じような仕事をしている同期男性のみならず、内勤業務をしている後輩男性総合職よりも賃金が低いことは納得できず、総合職への転換を希望しているが女性であることを理由に認められないとする事案(第6条第3号 職種の変更)
- ・ 正社員への転換基準が性別で異なっているとする事案(第6条第3号 職種の変更)
- ・ 女性であることを理由として解雇されたとする事案(第6条第4号 解雇)
- ・ 女性で子どものいることや子の養育を行う労働者の時間外労働の制限を請求したこと等を理由として契約更新されなかったとする事案(第6条第4号 労働契約の更新)

### ＜機会均等調停会議による調停事案＞(労働者から申し立てられた内容)

- ・ 総務課長は男性社員がよいとの理由により、それまで総務課長であった女性社員を他課の課長に異動させたとする事案(第6条第1号 配置)
- ・ コース別雇用管理制度を設けている事業所で、男性は総合職、女性は一般職として配置しているとする事案(第6条第1号 配置)

## 間接差別についての補足

※ 都道府県労働局雇用均等室で受け付けた間接差別に関する相談、報告徴収等の事例につき、省令に規定されていない事項も含めて、相談内容等把握した情報を収集し、掲載した。

### (1)間接差別に係る助言・指導事案

※ 都道府県労働局雇用均等室が平成19～23年度の5年間で助言(10件)、指導(9件)した事案は以下のとおりである。

#### **【身長・体重・体力要件に関するもの】**

- ① 高校生の採用に当たり、体力を要しない設備工事に関する職種についても、その他の職種と同様に握力、背筋力、垂直跳び、反復横跳びを測定し、一定程度の体力を要件としていた。

#### **【総合職の募集・採用に当たっての転勤要件に関するもの】**

- ① 事業所は1カ所で、今後建設が予定されている事業所も同じ市内であるにもかかわらず、基幹職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。
- ② 基幹職(企画系・営業系)のうち企画系については、転勤の実態がないにもかかわらず、基幹職の募集に当たり、一律に転勤を要件としていた。
- ③ 営業を担当する総合職については、近年、各営業所で採用しており、転勤の実績がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり、一律に転勤を要件としていた。
- ④ 事業所は1カ所で、グループ内転勤の実績もほとんどないにもかかわらず、総合職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。
- ⑤ 事業所は市内2カ所にしかなく、転勤の実態がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり国内及び海外への転勤を要件としていた。

- ⑥ コース別雇用管理を適用している工場採用社員について、工場間等での異動は現在行われておらず、また、各工場において地元採用の人材が育成されてきたため、今後も工場間等での異動が見込まれないにもかかわらず、総合職の採用に当たり転勤を要件としていた。
- ⑦ 事業所は県内3カ所で、これまで転居を伴う転勤の実績がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。

## (2)厚生労働省令で定める間接差別に係る要件以外の相談事案等

### 【転勤要件に関するもの】

#### <総合職以外の募集・採用>

#### ① 正社員の採用について全国転勤を要件とするもの

##### (相談内容)

全国的に新店舗開拓を行っている。新店舗への配置の必要上、正社員の採用に当たり全国転勤を条件としたいが、法律上の問題はないか。【事業主からの相談】

#### ② 特定の職種について全国転勤要件を設けるもの

##### (相談内容)

営業職の募集に際し、全国転勤型の営業職と地域限定型の営業職に分け、全国転勤型の営業職については転居を伴う異動に応じることを要件にして問題はないか。【事業主からの相談】

#### ③ 特定の職種(技術職・営業職)について全国転勤を要件とするもの

業務上、全国転勤をする必要があるわけではないにもかかわらず、技術職(施工管理を担当)と営業職の募集に当たって全国転勤可能なことを要件としていた。【報告徴収】

#### ④ 募集・採用に当たって全ての職種について海外転勤を要件とするもの

実態としては、一部の職種にしか海外勤務の実績がないにもかかわらず、営業職、技術職、経理職など全ての職種の募集・採用に当たって、一律に海外転勤を要件としていた。【報告徴収】

## <昇進>

### ⑤ 昇格に伴って転勤することを昇格時の要件とするもの

(相談内容(女性労働者から))

管理監督者となる○等級への昇格に当たり、転勤することが要件とされている。

労働組合の資料によれば、職員全体に占める女性比率は50%を超えているにもかかわらず、管理監督者となる○等級以上の職員の女性比率は10%程度となっている。昇格に必要な在職年数は満たしているのに、転勤できないことを理由に昇格させないのは不当であり、企業に対して指導を行ってほしい。【労働者からの相談】

### ⑥ 転勤できないことを理由に課長への昇進対象からはずされたもの

(相談内容(女性労働者から))

結婚しているため異動できないことを理由に課長補佐から課長への昇進対象から外された。【労働者からの相談】

### ⑦ 転居転勤ができることを管理監督者への昇進の要件とするもの

(相談内容)

幹部については、支店長を経験することが必要と考えており、将来の幹部候補となる管理監督者への昇進に当たって転居転勤ができることを要件としたいが間接差別にあたるのか。【事業主からの相談】

### ⑧ 昇格に当たって遠方地転勤ができることを要件とするもの

給与規程に「会社が特に認める場合を除き、遠方地転勤ができない者は○等級に昇格することはできない」との規定があるが、営業所が廃止になり、転居を伴う転勤はない状況であった。【報告徴収】

## <職種の変更>

### ⑨ 一定年齢以上になると転勤を命じられ応じられないと職種変更となるもの

(相談内容(女性労働者から))

雇入れ時に転勤に応じられることは要件となっていなかったが、今般、一定年齢以上で転勤をしたことのない者については転勤を行うとの会社の方針が出され、転勤に応じられない場合には地域限定社員扱いとなる。このような職種変更は法律上問題とならないのか。【労働者からの相談】

⑩ コース別雇用管理を新たに導入し、正社員をコース区分するに当たり、総合職には全国転勤を要件とするもの  
(相談内容)

コース別雇用管理を新たに導入し、全国異動を要件とし将来の幹部候補として昇進の上限のない総合職と、県内異動等地域限定異動のみとし課長までの昇進となる地域限定社員の2コースを設け、これまでの正社員も2コースに区分する予定である。導入に当たり、注意点等はないか。【事業主からの相談】

⑪ 入社後に総合職か一般職かを労働者本人が選択する制度において、転勤できることを総合職の要件とするもの

コース別雇用管理(総合職と一般職)を導入しており、関連会社(県外、海外もあり)への転勤ができることを総合職の要件としている。(募集・採用時ではなく)入社後に総合職か一般職か労働者本人が選択する制度となっていた。【報告徴収】

【世帯主要件に関するもの】

① 社宅入居に当たり世帯主であること等を要件とするもの

家族社宅の入居資格について、「自己の収入によって主たる生計を維持する世帯主で同居の家族を有する社員」であることが要件として設けられている。このため、入居者のほとんどが男性社員であった。【報告徴収】

② 住宅融資について、同居を必要とすると会社が認めた扶養親族がある場合を要件とするもの

住宅融資にあたって、同居を必要とすると会社が認めた扶養親族がある場合を申込み資格の要件としている。このため融資を受けた社員のほとんどが男性であった。【報告徴収】

【学歴・学部要件に関するもの】

① 技術職(牛の審査・登録等を担当)の募集・採用について畜産系大卒を要件とするもの

技術職(牛の審査・登録等を担当)は畜産系大卒を採用の要件としており、実態として、技術職の多くは男性となっていた。【報告徴収】

② 自動車整備士の募集・採用について、専門高校卒を要件とするもの

自動車整備士には国家資格が求められるため、募集・採用に当たって、一定の受験資格を有する専門高校卒を要件としている。このため、応募者、採用者はほとんどが男性であった。【報告徴収】

【その他の要件に関するもの】

① 契約社員の雇止め年齢について、職種によって差があるもの

就業規則において、契約社員の雇止め年齢が職種毎に異なっていた。

契約社員のうち、女性社員が多い営業所内の事務補助を担当する職種の雇止め年齢が50歳であるのに対し、男性社員が多い対外的な営業実務を担当する職種の雇止め年齢は60歳に設定されていた。【報告徴収】

### 3. 男女雇用機会均等法第9条関係(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について)に係る相談、行政指導等の事例(平成23年度)

#### <相談事案>

- \* A局とB局における相談内容のうち、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の事案は以下のとおりである。
- ・ 妊娠を報告したところ退職勧奨を受けた。(女性労働者)
- ・ 現在妊娠中だが、同僚が妊娠を報告したら退職勧奨を受けて退職したため、自分も妊娠を報告したら退職勧奨を受けるのではないかと懸念している。(女性労働者)
- ・ 産休及び育休を取得したいが、「1年後の復帰が見込めない場合は、いかなる処分にも同意する」とする誓約書にサインしなければ取得を認めないと言われている。(女性労働者)
- ・ 派遣元と派遣先に妊娠を伝えたところ、次の契約期間満了をもって契約を終了すると言われた。(女性労働者)
- ・ 妊娠中で医師の診断により休んでいるが、上司から復帰時にはパートに変わるなど身の振り方を考えるよう言われてつらい。(女性労働者)
- ・ 派遣で働いたが妊娠し、育休給付金の対象外と思っていたので自分から退職すると言ったが、後から派遣でも対象となる場合があることを知った。派遣会社には説明する義務は無いのか。(女性労働者)
- ・ 産休・育休後に復職ポストがない場合も解雇してはいけないのか。(事業主)
- ・ 調理担当の有期契約労働者が妊娠したが、通常通り働けないこと等何かあるといけないので雇い止め又は契約解除をしたいが問題あるか。(事業主)
- ・ 妻が妊娠2か月だが、妊娠を理由に辞めさせられそうであるが、どうしたらよいか。(その他)
- ・ 妊娠した期間雇用者がいるが、労働契約に契約更新に関する事項について明記されていなくても雇い止めできるか。(その他)

### <報告徴収の事案>

- ・ 妊娠した労働者に対して退職を勧奨するような言動があった。
- ・ 妊娠を前提に解雇を検討し、退職を強要していた。
- ・ 妊娠の報告を受けた後に、合理的な説明を行わずに契約更新をしないという取扱いをしていた。
- ・ 妊娠の報告と産休等の利用の申出をした際に次の契約の更新を行わないこととしていた。
- ・ 妊娠を伝えた労働者に対し遠方への配置転換を命じ、これを拒否するとパートへの身分変更を強要していた。
- ・ 妊娠したことを理由として、正社員から準社員への労働契約の変更や退職を強要していた。
- ・ 妊娠に起因する症状を理由としてパート・アルバイトになるよう強要していた。
- ・ 女性労働者が妊娠した場合には退職する慣行があり、採用面接において妊娠予定の有無を確認し、さらに経営悪化に伴う労働条件の変更にあたって、妊娠・出産した女性労働者の労働条件を必要以上の大幅な切り下げを実施しようとしていた。
- ・ 産休からの復職に当たって、事務から単純業務である工場での品質管理の業務に配置転換を行っていた。

### ＜労働局長による紛争解決の援助事案＞(労働者から申し立てられた内容)

※ A局とB局における労働局長による紛争解決の援助申立のうち、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの事案は以下のとおりである。

- 体を動かす仕事をしていたが、妊娠を報告したところ、事業主より無給の休業を命じられ、社会保険料を負担することになるので体の負担の少ない事務職で働かせてほしいと主張したが、認められなかったとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- つわりにより休んだ後に体調への配慮と業績不振を理由にアルバイトになって配偶者の扶養に入るように命じられ、健康保険等の資格を喪失すると出産手当金等がもらえなくなるため正社員のままでいたいと主張したが、認められなかったとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠3カ月で妊娠を報告したところ、当初は産休・育休の取得が認められていたが、その2カ月後、産休・育休の取得が難しく、自己都合で退職するよう伝えられたとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 直属の上司から産休後復職先はないとする等の嫌がらせを受けたとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 派遣労働者が妊娠を理由に労働契約の更新がなされなかったとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠したため、重量物の運搬について配慮をお願いしたところ、契約更新をしないとわれ、育休の取得もできないと言われたとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠、出産等を理由に退職を強要されたとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 医者の指示に従って母性健康管理措置として必要な休業をしたが、復職が認められず、契約更新されなかったとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)

### ＜機会均等調停会議による調停事案＞(労働者から申し立てられた内容)

- 役職者同士の結婚、妊娠は部下に示しがつかないとの理由で退職を強要されたとする事案。(第9条第2項、第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠中の切迫流産による休み明け、産休取得直前、育児休業復職前及び復帰時に執拗な退職勧奨及び強要を受けた後、解雇を通告されたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠を報告したところ、産休取得前に退職手続を取らされたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠及び出産・産休取得予定を理由に、退職勧奨の後解雇を言い渡されたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 産前休業を希望開始日より前倒しで取得するよう命令された上、育児休業中に執拗に退職勧奨されたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠を理由として労働契約更新がされなかったとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)。
- 正社員への登用の道もあるということで契約社員になったが、妊娠の報告をしてから支店長の態度が変わり、契約更新を打ち切られたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- 妊娠したことを報告したところ、これまで言われたことのない「能力に問題がある」などの理由で退職強要を受けたとする事案。(第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)

## 4. 男女雇用機会均等法第11条関係(セクシュアルハラスメントについて)に係る相談、行政指導等の事例(平成23年度)

※以下の事案では、「セクシュアルハラスメント」を「セクハラ」と表記する。

### <相談事案>

- \* A局とB局における相談内容のうち、セクシュアルハラスメントの事案は以下のとおりである。(相談者からの相談の内容)
  - 社長から食事に誘われたり、プライベートなことを執拗に聞かれたりして、精神的にまいっている。どのように対処すればよいか。(女性労働者)
  - 派遣で勤務しているが、派遣先の男性社員が身体に触れようとしてくる。派遣元や派遣先に相談しようとも思うが、相談したら契約を更新してもらえないのではないかと心配である。(女性労働者)
  - 経営者からセクハラ行為(腰を触る)を受け、精神的ストレスにより体調を崩した。退職しようと思うが、その際には退職理由を明確に伝えて慰謝料を要求したいと思っている。(女性労働者)
  - セクハラを受けたが行為者はセクハラを認めず、被害を受けた自分が退職して行為者はそのまま何もなしというのが納得できない。(女性労働者)
  - 店長から言動によるセクハラなどを受けたため相談窓口で相談したら店長が退職届を出せと言ってきた。(女性労働者)
  - アルバイト先で店長からセクハラ(身体を触る等)を受け、社長に相談したが店長に注意してくれない。(女性労働者)
  - 女性の社長からセクハラ(事業所に2人で泊まるように言う等)を受け、体調を崩した。(男性労働者)

- 女性労働者から相談がなされていないのに、セクハラの実行者として処分を受けそうだ。会社の調査方法に疑問がある。（男性労働者）
- 社内の相談窓口を担当しているが、女性社員から同じ職場の人から身体に接触する等の行為を受けて困っているとの相談を受けた。二次的な被害が懸念されるので、相談を受けたことが行為者に判明しないように行方を止めたいが、対策を教えて欲しい。（事業主）
- セクハラ防止規程を作りたいので、ひな形はあるか、注意点があるか、教えて欲しい。（事業主）
- 娘がセクハラを受けて仕事を辞めたいと言っている。（その他）

### <報告徴収の事案>

- 事業主はセクハラ防止対策について何の措置も講じていなかったため、法に沿った措置を講ずるよう助言した。
- ①セクハラ防止の対象者を女性に限らず男女労働者とする事、②セクハラについて相談したこと、事実関係の確認への協力等を理由とした不利益取扱いを行わない定めを全ての労働者に周知することを助言した。
- セクハラ防止対策について、①事業主の方針やセクハラ行為ごとの対処方針を非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知・啓発すること、②相談窓口を非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知すること、③セクハラ再発防止のための措置を講じること、④セクハラに関し相談したこと等を理由とする不利益取扱い禁止や相談者・行為者等のプライバシー保護についても非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知することを助言した。
- ①セクハラ防止対策に関する周知用のチラシが女性のみがセクハラの対象となっているように見える部分があるので修正すること、②相談窓口の周知では役職だけでなく相談担当者の氏名、相談方法を明確にすること、③チラシを掲示して再度、対策や窓口を周知すること、④相談は幅広に対応できるよう周知することをアドバイスした。

- 派遣労働者にもセクハラ防止対策について周知することを助言するとともに、望ましい対応として、①事業主が配布している苦情相談窓口についてのチラシにセクハラの相談にも応じることを明記すること、②セクハラ行為者のプライバシー保護に留意する定めは規定されているが、近年はセクハラに関する相談は寄せられていないということであり、今後実際に人事担当者がセクハラの事案に対応することになった場合には行為者のプライバシーも守らなければならないことに留意し、対応するようアドバイスした。

### <労働局長による紛争解決の援助事案>(労働者から申し立てられた内容)

- ※ A局とB局における労働局長による紛争解決の援助申立のうち、セクシュアルハラスメントの事案は以下のとおりである
  - 社長が専制的に運営しており、社長から言動によるセクハラを受けて不快に感じているが、社長が怖くて拒否もできない。大変傷ついたため退職したいと思っているが、社長には言動を止めて欲しい。
  - 朝礼の場でセクハラ発言があった。現在も継続して就業しており、①行為者に対して研修し反省お詫び文を提出させること、②取締役からの謝罪書面の提出と直接の謝罪等を求める。
  - 同僚からセクハラ（手を組もうとする等）を受けて、退職を余儀なくされた。退職条件について事業主と話し合っているが、離職票の退職理由を「職場内での重大な人間関係」とされることに納得いかない。離職票にセクハラがあったと明記するか、行為者の一方的な行為によって退職を余儀なくされたことがわかる表現にして欲しい。
  - 飲み会の帰りに社長からセクハラ（キスをする）を受け、出勤できなくなったため退職せざるを得なくなった。急に職を失い生活できなくなったので、金銭補償を求める。
  - 研修中に担当マネージャーから言葉によるセクハラ（服を脱げ等と言う）を受けたが、相談できる窓口がなかった。セクハラがあったことと会社に十分な体制がなかったことから不快な思いをし、会社に相談したところ解雇の話を持ち出されている。会社の謝罪、慰謝料、調査をする等のセクハラ防止対策を講じることを求めたい。
  - セクハラについて派遣元営業担当者に相談した。報復が怖いので派遣先には言わないでほしいとお願いしたにも関わらず、派遣先に情報が漏洩し、雇止めされた。金銭による補償を求める。

- 上司からセクハラ（しつこく食事に誘う、胸を触る等）にあっているが、他の上司に相談しても対応してもらえない。こうした対応により体調を崩した。退職はしたくないので、休職の手続きをして欲しい。
- 先輩社員からのセクハラ（身体に触れる等）について事業主の相談窓口（コンプライアンス室）に相談したが、事業主は事実確認をしても行為者が「覚えていない」と主張していることを理由に何も対応しなかった。現在も出勤しているが謝罪すらないことに納得できない。謝罪等を求める。
- 職場の責任者からセクハラ発言（自分と同僚の女性に性的関係があったと事実無根の話をする）があり、女性の方には謝罪があったが自分には謝罪がない。①セクハラのない職場環境にすること、②行為者からの謝罪と行為者の配置転換か退職、③継続就業、④ショックで休んだ日数を有給とすることを求めたい。
- セクハラ（同僚から手紙での告白を受けた）について事業主に相談したところ、自分だけが片道2時間かかる事業所に配置転換された。現在も出勤しており何とかしてほしいと事業主にお願いしたが聞き入れられないため、より近隣の事業所への配置等の配慮を求めたい。
- 元役員からのセクハラ（身体に触れる等）を含む労働問題について市の労働相談等に相談したことが理由で雇い止めの通告を受けた。雇い止めを撤回し、契約を更新して欲しい。

### <機会均等調停会議による調停事案>(労働者から申し立てられた内容)

- 事業主からセクハラ（太ももを触られる等）を受けており、もう耐えられず退職するので金銭補償を求めたい。
- 在職中に事業主自らによるセクハラ（胸を触られる等）を受けていたが、業務に支障をきたすと考えて拒否できず我慢していた。その後解雇されたが、在職中に受けたセクハラにより精神的苦痛を受けたことに対し慰謝料を求めたい。
- 事業主からセクハラ（抱きつかれる等）を受け、出勤すると気持ちが悪くなるようになって退職した。その後もセクハラ対策は取られていない。慰謝料を求める。
- 同性の社長からセクハラ（身体を触られる等）を受け、気持ち悪くて退職せざるを得ない状況となった。謝罪と金銭を求めたい。
- 職場でのセクハラ（胸を触られる等）について会社に相談したら賃金が下がる部署への異動を打診され、これを断ると一方的に退職したことにされていた。会社でのセクハラ防止対策が適切に行われていなかったために退職を余儀なくされた。精神的ダメージを受けたことに対する慰謝料を求めたい。
- 職場での言動でのセクハラについて会社に相談したが、会社は行為者の事情聴取も行わず、処分もしなかった。こうした一連の会社の対応により体調を崩し退職せざるを得なくなったことに対し、慰謝料を請求したい。