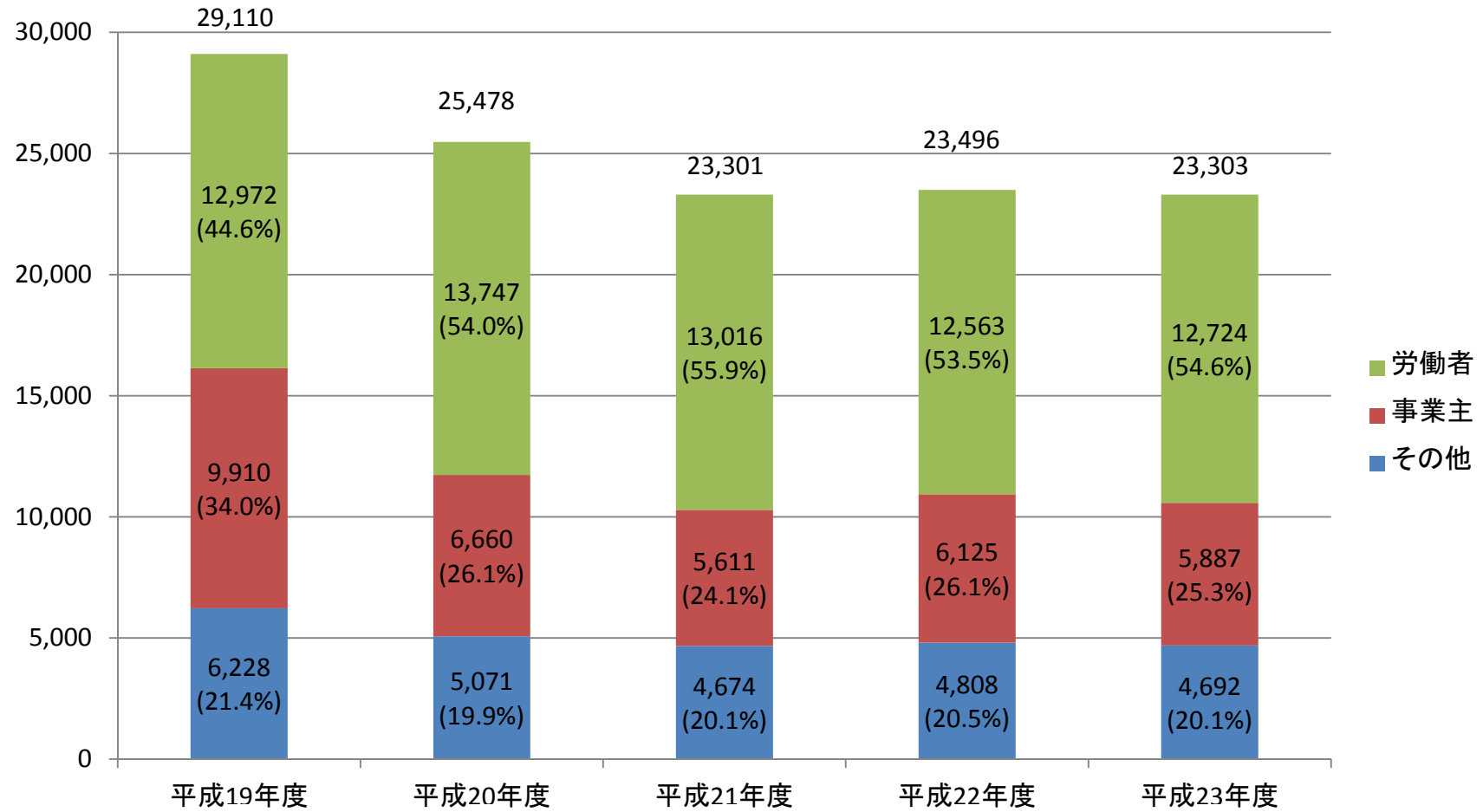


雇用均等室における行政指導等の状況

男女雇用機会均等法に係る行政指導等の状況に関する資料（目次）

1. 相談件数の推移	2
2. 内容別相談件数の推移	3
3. 相談者別相談事項の内訳（平成 23 年度）	4
4. 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移	5
5. 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	6
6. 労働局長による紛争解決援助の結果	7
7. 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移	8
8. 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	9
9. 調停実施の状況	10
10. 是正指導件数の推移	11
11. 具体事例の紹介	
① 助言、指導の事例	13
② 紛争解決援助の事例	15
③ 調停の事例	18

1. 相談件数の推移



資料出所: 厚生労働省調べ

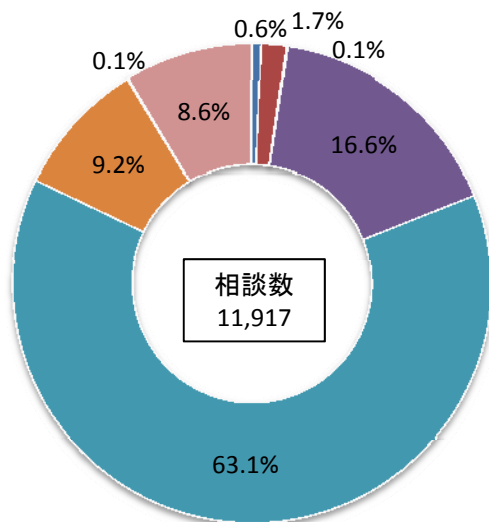
2. 内容別相談件数の推移

	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
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%)
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%)
第7条関係（間接差別）	462(1.6%)	100(0.4%)	73(0.3%)	82(0.3%)	67(0.3%)
〈身長・体重・体力〉	〈115(0.4%)〉	〈23(0.1%)〉	〈17(0.1%)〉	〈22(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%)〉
〈昇進の転勤経験要件〉	〈114(0.4%)〉	〈23(0.1%)〉	〈12(0.1%)〉	〈11(0.0%)〉	〈10(0.0%)〉
〈その他〉	〈72(0.2%)〉	〈19(0.1%)〉	〈18(0.1%)〉	〈18(0.1%)〉	〈8(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%)
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%)
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%)
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%)
その他	2,538(8.7%)	2,149(8.5%)	2,237(9.6%)	2,496(10.6%)	2,592(11.1%)
合計	29,110(100.0%)	25,478(100.0%)	23,301(100.0%)	23,496(100.0%)	23,303(100.0%)

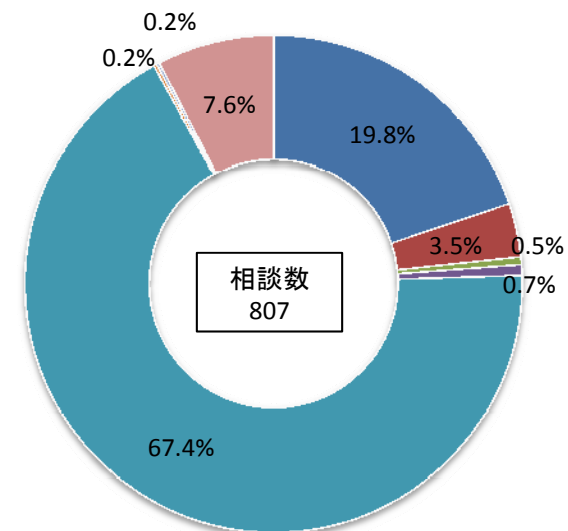
資料出所：厚生労働省調べ

3. 相談者別相談事項の内訳(平成23年度)

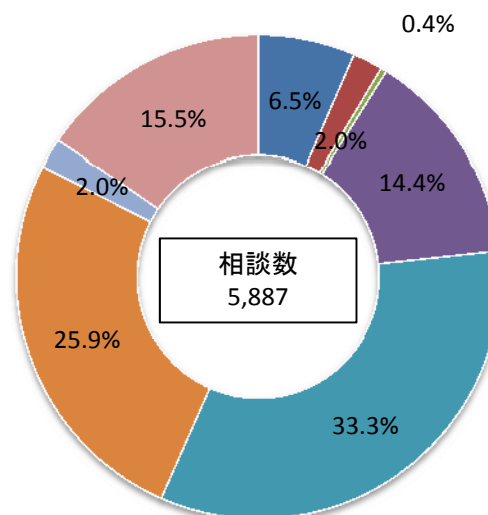
女性労働者



男性労働者



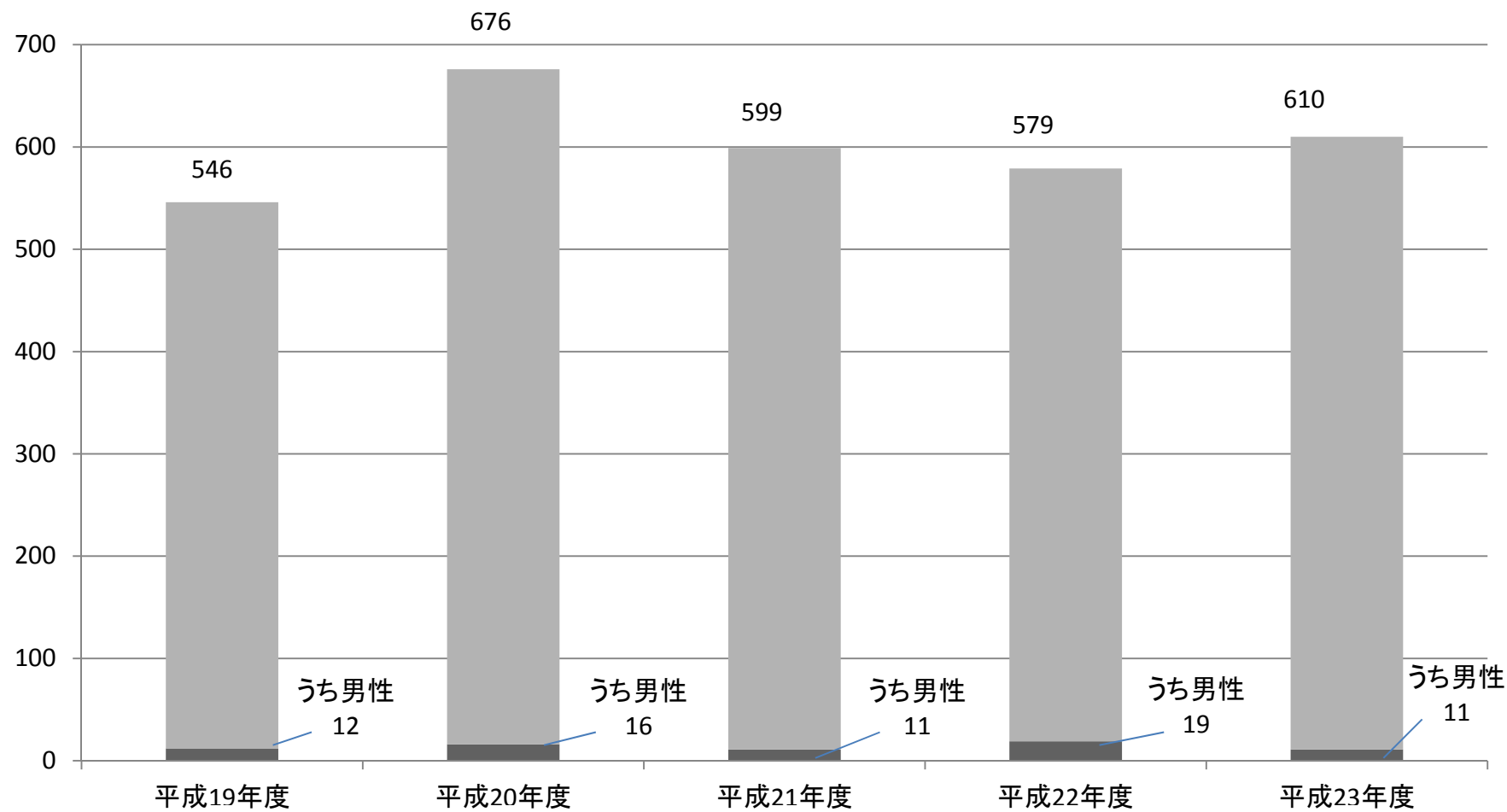
事業主



- 第5条関係(募集・採用)
- 第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)
- 第7条関係(間接差別)
- 第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)
- 第11条関係(セクシュアルハラスメント)
- 第12条、13条関係(母性健康管理)
- 第14条関係(ポジティブ・アクション)

資料出所:厚生労働省調べ

4. 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

5. 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
第5条関係（募集・採用）	5(0.9%)	15(2.2%)	7(1.2%)	4(0.7%)	2(0.3%)
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%)
第7条関係（間接差別）	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%)
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%)
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%)
合計	546	676	599	579	610

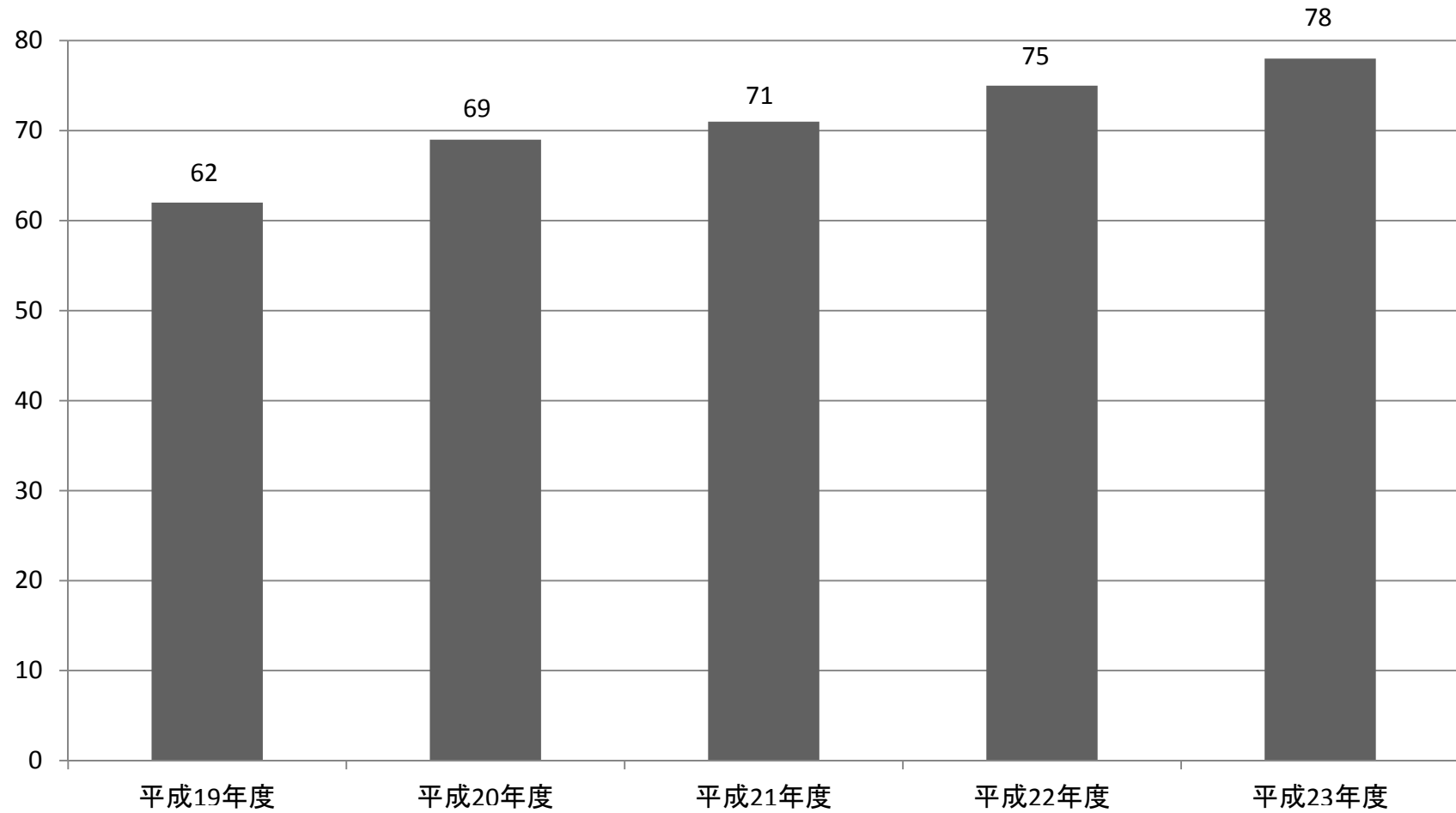
資料出所：厚生労働省調べ

6. 労働局長による紛争解決援助の結果

	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
援助 (継続を含む)	550	720	642	624	640
援助終了	507	676	591	593	607
(うち解決)	(394)	(496)	(425)	(434)	(449)
(打ち切り)	(113)	(180)	(166)	(159)	(158)
次年度へ繰り越し	43	44	51	31	33

資料出所:厚生労働省調べ

7. 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

8. 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
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%)
第7条関係（間接差別）	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%)
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%)
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%)
合計	62	69	71	75	78

資料出所：厚生労働省調べ

9. 調停実施の状況

	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
調停開始	56	66	73	79	72
申請取り下げ	2	2	1	1	5
打ち切り	16	26	32	23	26
調停案の受諾勧告	31	32	26	40	50
(うち受諾)	(27)	(31)	(22)	(34)	(40)
(うち打ち切り)	(4)	(1)	(4)	(6)	(9)
次年度へ繰り越し	7	6	14	15	2

資料出所：厚生労働省調べ

10. 是正指導等件数の推移

○ 報告徴收件数の推移

	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
報告徴收件数	4,956	4,973	4,929	4,530	4,955

○ 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
第5条関係（募集・採用）	257(1.7%)	222(1.6%)	208(1.6%)	225(2.3%)	221(2.2%)
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%)
第7条関係（間接差別）	5(0.0%)	1(0.0%)	0(0.0%)	3(0.0%)	1(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%)
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%)
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%)
その他	43(0.3%)	37(0.3%)	37(0.3%)	40(0.4%)	13(0.1%)
合計	15,069	13,578	13,300	11,300	10,008

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		
	助言	指導	勧告	助言	指導	勧告	助言	指導	勧告	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
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
第7条関係 (間接差別)	5	5	0	1	1	0	0	0	0	3	3	0	1	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
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	3,235	44
第12条、13条関係 (母性健康管理)	4,675	77	0	3,871	45	0	4,124	4	0	3,652	1	0	3,231	175	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
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
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	-	-
合計	15,069	8,349	23	13,578	6,620	32	13,300	5,547	3	11,300	4,078	11	10,008	3,626	46

資料出所:厚生労働省調べ

11. 具体事例の概要

①助言、指導の事例

(1)助言の事例

<募集・採用に関するもの>

求人票は性別不問としているが、新規学卒の事務職には男性を、中途採用の集配作業を行う非正規職員には女性を優先して採用する方針がとられていた。

これに対して、求人票で性別不問としても、募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先することは均等法第5条違反になるため、今後はそのような採用方針をとらない旨の助言を行った。

<セクシュアルハラスメントに関するもの>

セクシュアルハラスメントについて、相談窓口担当者が配置換えされており、実質的に相談窓口が設置されているとは言えない状況にあった。また、相談者等のプライバシー保護、相談を理由とする不利益取扱禁止について平成19年以降周知が行われていなかった。

これに対して、相談窓口担当者を設置しなおすこと及び相談者等のプライバシー保護等について再度周知する旨の助言を行った。

事業主は、相談窓口を新たに設置し、セクシュアルハラスメントに係る通達を作成し、各事業所に送付、ポスターの掲示等により全従業員に周知した。

(2) 指導の事例

<採用に関するもの>

2012年3月入社の新規学卒者の採用計画において、職種ごとに男女別採用予定数が設定されていた。

これに対して、採用予定人数を男女別に設定しないこととする旨の指導を行った。
事業主は採用計画を修正した。

<配置に関するもの>

夜勤のある職務への配置に当たり、その対象から女性が排除されていた。

これに対して、特定の職務の対象から女性を排除しないこととする旨の指導を行った。
事業主は夜勤のある職務の対象から女性を排除しないことについて、全従業員に周知・啓発を行った。

<教育訓練に関するもの>

接遇訓練として女性社員を対象とした「女子社員マナー研修」を行っていた。

これに対して、訓練について女子のみを対象とする取扱いを改める旨の指導を行った。
事業主は訓練の対象者の見直しを行った。

<セクシュアルハラスメントに関するもの>

セクハラの対象方針及び対処内容、相談窓口について正社員には周知していたが、非正規社員と派遣社員については周知されていなかった。

これに対して、派遣労働者・非正規労働者を含む全労働者に周知・啓発する旨指導を行った。

事業主は周知文を作成し、全従業員への回覧及び掲示を行った。

②紛争解決援助の事例

＜昇格における差別的取扱いに関するもの：平成23年度＞

○ 女性であるため昇格で差別を受けているとする事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 同じ大卒の男性と比べて等級が低いまま据え置かれているが、会社に理由を尋ねても説明してもらえない。
- ・ 昇格できない理由を説明してほしい。また、昇格させてほしい。

◆事業主からの事情聴取

成績、能力、経過年数の要件を満たす者を候補者とし、昇格後の等級に見合う職務及び職務能力の有無等を判断した上で昇格を決定している。女性であることを理由に昇格させないといった取扱いは行っていない。

◆労働局長による援助

会社の雇用管理状況を確認し、女性については昇格を遅らせるといった差別的取扱いがあるとまでは言えないが、実態として男女間に生じている格差は否めないため、申立者に対し、昇格していない理由及び今後昇格するために必要な事項等について具体的に説明するよう助言した。



◆結果

事業主は、申立者を昇格させることとし、あわせて今後の仕事の進め方や将来のキャリアアップのための研修への受講を勧めていくことで合意し、紛争は解決した。

<妊娠を理由とする不利益取扱いに関するもの>

○ 震災後、妊娠していることを理由として自宅待機させられている事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ 店長に妊娠を報告したところ、「流産したら会社の責任と言われる」などと退職を勧められた。その後、震災により店舗が一時休業し、再開したものの自分だけ自宅待機とされ、1ヶ月勤務しなかった時点で自動的に退職となる旨を告げられた。
- ・ 復職し、短時間勤務で働きたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 震災の影響で大きな余震等のおそれがあるなど通常の状態でないことや、立ち仕事であることから、妊婦を出勤させるのは問題があると考えて自宅待機させた。
- ・ 退職勧奨はしておらず、今後、本人の状況に応じて勤務条件を話し合う予定であった。

◆ 労働局長による援助

妊娠していることを理由として申立者を自宅待機させるなど不利益な取扱いをすることは均等法で禁止されていることを説明。申立者の意向を踏まえ具体的な職場復帰の話し合いを行うよう助言した。



◆ 結果

事業主は申立者と話し合い、雇用契約を更新するとともに、申立者の意向に沿って繁忙する時間帯を中心とした短時間勤務で復職することで合意し、紛争は解決した。

<配置における差別的取扱いに関するもの>

○ 所定外労働時間の上限が異なることによる配置(業務の配分)における差別的取扱い。

◆女性労働者からの申立内容

- ・ 同一の専門業務に就いていながら、1か月の所定外労働時間の上限が男女で異なっており、そのために時間を超過しそうになると、仕事を与えられなかったり、取り上げられたりしている。
- ・ 業務の中には時差がある海外とのやりとりや、相手方に時間をあわせる必要がある業務もあるが、時間的制約があることで、そうした業務が与えられず、男性と差がついている。男性と同じ所定外労働時間とし、同じように業務が遂行できるようにしてほしい。

◆事業主からの事情聴取

- ・ 平成9年の労働基準法の改正により、女性の所定外労働時間の規制が撤廃されていることは認識している。
- ・ 事業所が山の上であり、女性が遅くまで勤務するのは好ましくないと考え、配慮として、所定外労働の時間の上限を男性より少なくしたものである。

◆労働局長による援助

1か月の所定外労働時間の上限が男女で異なることにより、結果として与えられる業務が異なることとなるのは、均等法第6条(性別を理由とする差別の禁止)に違反すると判断されることから、1か月の所定外労働時間の上限を男女で共通のものとし、男女均等な取扱いとするよう助言した。



◆結果

1か月の所定外労働時間の上限が男女同一とされたことから、紛争は解決した。

③調停の事例

<配置における差別的取扱い>

- 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事例

◆ 女性労働者からの申請内容・主張

・女性であることを理由に突然、総務課長から他の課長に異動となった。さらに異動先においては、自分と同じ課長職に別の男性社員が配置され、会社からは何の説明もない。

◆ 事業主の主張

・申請者の仕事ぶりに問題はなかったが、今後は新人事制度の確立や規定類の改定等を行うこととしており、申請者には対応できる能力がないと考えて新しい総務課長を採用した。女性であることが理由ではない。

・異動先については、申請者は当該部署の業務を手伝っていた経緯もあったので、この部署の課長に異動させるのが一番良いと考えた。

◆ 調停会議

女性であることを理由とする措置と受け取られうる運用を行っていることを指摘するとともに当該紛争解決のため、

- ① 事業主は申請者に対し、解決金を支払うこと、
- ② 事業主は男女雇用機会均等法に則った雇用管理を行うこと等を内容とする調停案の受諾を勧告。



◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

<セクシュアルハラスメント>

○ 社長からセクシュアルハラスメントを受け、退職に追い込まれたとする事例

◆ 女性労働者からの申請内容・主張

・社長から「愛している」等のメールや酒の誘いをたびたび受け、拒否をしていたが体調を崩し退職に追い込まれた。精神的な苦痛を受けたことに対して謝罪と慰謝料を求める。

◆ 事業主の主張

・メール等の内容については不適切であったかもしれないが、明確に拒否されておらず、逆に申請者からも誘われたことがありセクハラと認識していなかった。
・会社としてセクシュアルハラスメント防止措置は講じていなかった。

◆ 調停会議

調停委員が申請者及び事業主から事情や意見を聴き、検討した結果、

- ① 事業主は申請者に対し事業主の行為により不快な思いをさせたことについて責任を認め、謝罪すること。
- ② 事業主は申請者に対し解決金を支払うこと。
- ③ 事業主は男女雇用機会均等法に基づき職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための措置を講じること。

等を内容とする調停案の受諾を勧告した。



◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

<産前産後休業の申出を理由とする雇止め>

○ 派遣社員の女性が産前産後休業を申し出たところ、雇止めを通告された事例

◆ 女性労働者の申請内容・主張

- ・産前産後休業を申し出たところ、今まで自動更新であったのに、次回の契約更新はできないと言われた。
- ・妊娠しなければ更新されるはずなので、契約を更新し、産前産後休業を取得したい。

◆ 事業主の主張

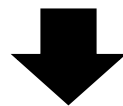
- ・本人の能力と勤務態度に問題はないが、産前産後休業を取得することにより次回契約期間のほとんどにおいて仕事(労務の提供)をすることができないので、契約を更新しなかった。
- ・妊娠したことを理由とした不利益取扱いではない。

◆ 調停会議

調停委員が労働者および事業主から事情や意見を聞き、検討した結果、産前産後休業の申出を理由とする不利益取扱いに該当すると認められることから、当該紛争の解決のため、事業主は

- ① 契約を更新し、産前産後休業を取得させること
- ② 産前産後休業明けの就業に当たっては、派遣先の確保に努めること
- ③ 今後、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行わないなど、均等法に沿った雇用管理を行うこと

等を内容とする調停案の受諾を勧告。



◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。