

雇用均等室における行政指導等の状況

雇用均等室における行政指導等の状況（目次）

| | |
|--------------------------------|----|
| 1. 相談件数の推移 | 2 |
| 2. 報告徴収等の件数の推移 | 3 |
| 3. 労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移 | 5 |
| 4. 機会均等調停会議による調停申請件数の推移 | 6 |
| 5. 退職後に都道府県労働局雇用均等室への相談等を行った事案 | 7 |
| 6. 調停打ち切りの理由 | 9 |
| 7. 過料制度、公表制度関係 | 10 |

1. 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 | 25,478 | 23,301 | 23,496 | 23,303 |

資料出所：厚生労働省調べ

2. 報告徴収等の件数の推移

○ 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 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 報告徴収件数 | 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%) | 255(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 |

3. 労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移

| | 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

4. 機会均等調停会議による調停申請件数の推移

| | 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 |

5. 退職後に都道府県労働局雇用均等室への相談等を行った事案

<相談における事案>

- 妊娠を報告したところ退職勧奨を受け、辞めざるを得ず、何も言わずに退職した。納得できない気持ちがある。
- 派遣で働いていたが妊娠し、育休給付金の対象外と思っていたので自分から退職した。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。
- セクハラを受けたが行為者はセクハラを認めなかった。被害を受けた自分が退職したにもかかわらず、行為者はそのまま何もなしというのが納得できない。

<労働局長による紛争解決の援助における事案>

- 妊娠、出産等を理由に退職を強要された。何度も仕事を続けられるようお願いしたが聞き入れられず、退職を余儀なくされた。離職理由すら会社都合としてもらえず、なんとかしてほしい。
- 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。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。
- 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かかわらず、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たい。

<機会均等調停会議による調停における事案>

- 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、解雇された。解雇の撤回や謝罪を求めたい。
- 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。これは妊娠を理由とする不利益取扱いであり、金銭解決を求めたい。
- 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、これを断ったところ、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ものであり、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。

※ 第122回分科会資料2「雇用均等室における行政指導等の状況」及び
第123回分科会資料2「雇用均等室における行政指導等の状況」に記載した事案をもとに作成。

※ 平成23年度の調停申請件数（78件）のうち、調停申請時に既に労働者が退職していた事案は49件。

6. 調停打ち切りの理由

平成22年度

打ち切り(合計23件)

事業主理由:14件

〔出席しない:11件

出席したが、調停での解決に消極的:3件

労働者理由:0件

その他:9件

〔事実の有無について歩み寄り困難:4件

解決策について歩み寄り困難 :4件

調停外で和解 :1件

平成23年度

打ち切り(合計26件)

事業主理由:19件

〔出席しない:14件

出席したが、調停での解決に消極的:5件

労働者理由:1件

〔出席したが、調停での解決に消極的:1件

その他6件

〔事実の有無について歩み寄り困難 :1件

解決策について歩み寄り困難 :2件

〔不明 :3件

7. 過料制度、公表制度関係

(件)

| | 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 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 過料 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 公表 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

【過料制度があることにより、関係資料が得ることができ、是正指導につながった事例】

○事業主は、当初、つまらない調査に応じている暇はないと報告徴収を拒否していた。そこで、報告徴収に応じない場合は過料の制裁があることなどを丁寧に雇用均等室が説明した結果、報告徴収に応じることになった。報告徴収では就業規則等を閲覧することができ、セクハラをした場合の懲罰規定等がないことなどが判明した。雇用均等室はセクハラ対策を適切に行うように指導し、事業主が従った。

【公表制度があることにより、是正指導に繋がった事例】

○募集・採用において男性を排除し、セクハラ対策をしていない事業所に対して雇用均等室が是正するように勧告をしたが、事業主は業務多忙を理由に郵送された勧告書の封筒を開封すらしなかった。そこで、勧告に応じない場合は事業所名が公表されることを説明した結果、雇用均等室の行政指導に従った。