

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況(平成20年4月～平成21年3月)

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)が施行されて20年以上経過し、制度上での男女均等取扱いは定着しつつある。一方で、差別事案は複雑化の傾向にあり、妊娠・出産等を理由とする解雇や解雇以外の不利益取扱い事案も近年増加し、セクシュアルハラスメントの事案に係る相談件数も増加傾向が続いている。これらを背景に、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備するため、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とする均等法及び労働基準法の改正法が、平成19年4月から施行されている。

(1) 男女雇用機会均等法の履行の確保

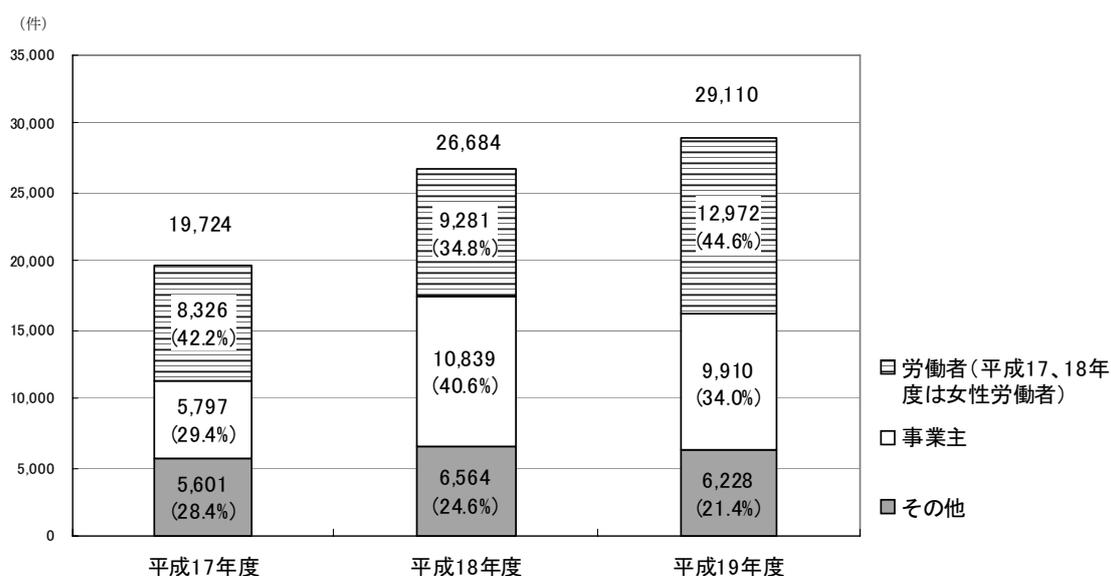
① 均等取扱いのための指導の実施

平成19年度に、都道府県労働局雇用均等室(以下「雇用均等室」という。)に寄せられた均等法に関する相談は、29,110件であり、平成19年4月の改正法施行を控え問い合わせが急増した前年度に引き続き増加している。

こうした中、雇用均等室では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業場を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いの事実が認められる企業及び妊娠等を理由とした不利益取扱いを行っている企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、改正された「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

【資料1】 相談件数の推移



【資料2】 雇用均等室における制度是正指導（均等法第29条に基づく助言等）

事 項	19年度（件）
均等法第5条関係（募集・採用）	257
均等法第6条関係（配置・昇進・教育訓練等）	207
均等法第7条関係（間接差別）	5
均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	28
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	9,854
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	4,675
その他	43
計	15,069

② 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策が講じられていない企業や、セクシュアルハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない企業に対し、指導を行っている。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に適切に対応するため、専門知識を有するセクシュアルハラスメント相談員を各雇用均等室に配置している。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント対策を効果的に実施できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

③ 均等取扱いに関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局や機会均等調停会議の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

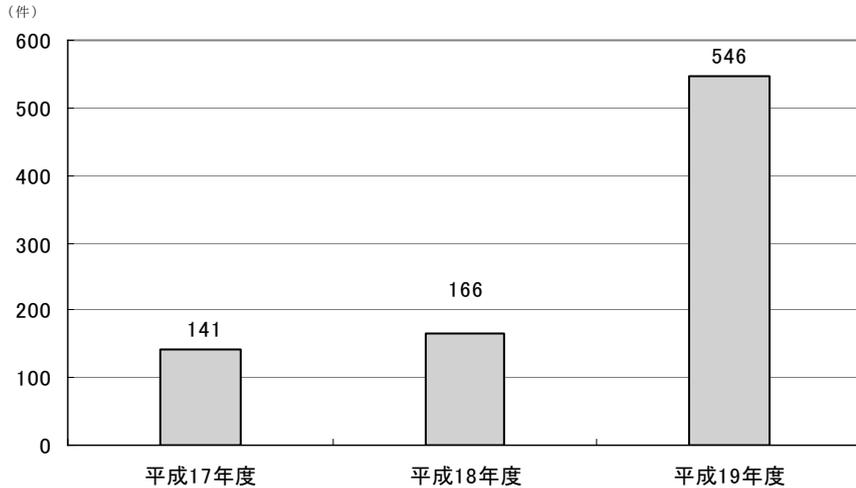
平成 19 年度に新たになされた法第 17 条に基づく個別紛争解決援助の申立件数は 546 件で、前年度の 166 件の 3.3 倍と大幅に増加したが、内容をみると、改正法により新しく援助の対象となったセクシュアルハラスメント（法第 11 条）と婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（法第 9 条関係）の 2 事項で 9 割以上を占めている。妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについては、妊娠・出産等を理由とした解雇のみを禁止していた前年度の 136 件と比較して約 1.5 倍に増加したが、これは、解雇に係る事案が引き続き増加しているのに加え、法改正により解雇以外の不利益取扱いが援助の対象となったことを反映しているものと考えられる。また、平成 19 年度中に援助を終了した事案 507 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、約 8 割に当たる 394 件が、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

平成 19 年度に新たになされた調停申請受理件数は 62 件で、前年度の 5 件から大幅に増加し、このうち 56 件が調停を開始した。内容については、セクシュアルハラスメントに関するもの（法第 11 条）が最も多く、全体の約 8 割を占めているが、配置・昇進や退職・解雇等の差別に関する事案についても、昨年度の 5 件から 9 件に増加した。調停の実施結果をみると、調停が開始された 56 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 31 件で、その 9 割近い 27 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

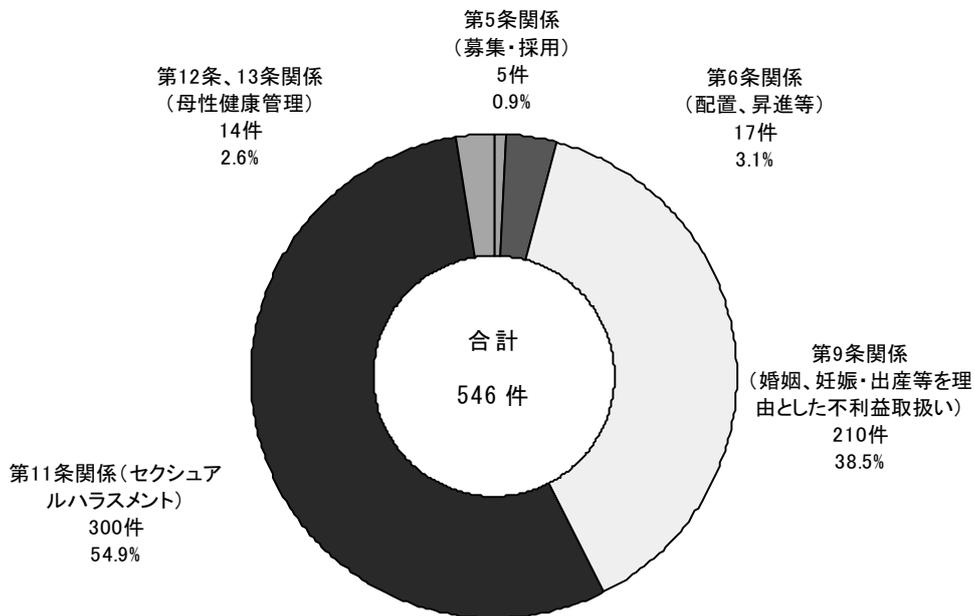
【資料3】紛争解決の援助

1 都道府県労働局長による紛争解決の援助

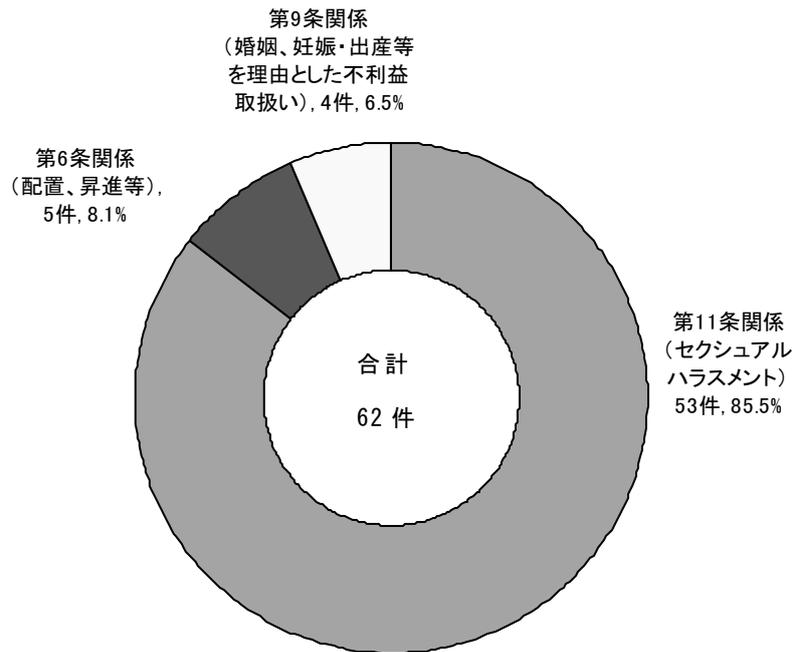
(1) 申立受理件数の推移



(2) 援助内容の内訳



2 機会均等調停会議による調停



④ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程において男女差別的取扱いが依然としてみられることから、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、採用実績に男女差が大きい企業に対し、実態を把握し、法違反企業に対しては指導等を実施している。

また、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

⑤ 均等法の周知

均等法を一層定着させ、男女の均等取扱い等の確保を図るため、男女雇用機会均等月間（6月）に、労使を始め関係者に対して、周知活動を実施している。第23回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「Do！ポジティブ・アクション！！－女性のプラスは企業のプラス－」と定め、均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションを促すための広報活動を展開した。

(2) ポジティブ・アクションの推進

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、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企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、平成 13 年 7 月より、経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催している。平成 20 年度は、活動方針である「自ら発信し、行動する」の下、ポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知するための活動を行った。また、平成 20 年 10 月には、「日本経済と企業にとってのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」を開催した。

また、各都道府県労働局においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勸奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施している。