

厚生労働省
東京労働局発表
平成25年5月31日

担当 東京労働局 雇用均等室
室長 荒川あや子
育児・介護休業指導官 大村 玲子
電話 03 (3512) 1611

平成24年度「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」施行状況 ～ポジティブ・アクションの取組への助言が増加～

東京労働局（局長 伊岐典子）は、雇用均等室を中心に、女性の活躍を促進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境づくりを進めています。

平成24年度の相談、紛争解決の援助、是正指導の状況について取りまとめたところ、以下のような結果となりました。

1 相談件数 11,569件（前年度 12,170件）

[関連ページ](#)
2・4・6・8

<相談の内訳> 労働者からの相談 2,862件、事業主からの相談 7,298件
<労働者からの相談内容> セクシュアルハラスメント 1,100件 育児休業 535件
妊娠・出産 347件

2 紛争解決援助の申立等受理件数 114件（前年度 183件） うち、助言等件数 102件 うち、約7割が年度内に解決

[関連ページ](#)
3・4・6・7

<内訳：受理> 労働局長による援助申立 104件・調停申請 10件
<内訳：助言等> 労働局長による助言・指導・勧告 98件・調停案受諾勧告 4件

3 是正指導件数 2,120件（前年度 2,571件） うち、9割超が年度内に是正

[関連ページ](#)
3・5・7・8

<指導の内訳>①育児・介護休業法関係 1,463件 男女雇用機会均等法関係 283件
パートタイム労働法関係 374件

4 ポジティブ・アクション^(注)の取組への助言件数 414件（前年度 378件） 企業の取組状況（総取組件数） 612件

[関連ページ](#)
5

<助言内訳>（助言対象企業 134社）
①体制整備（企業割合 85.5%） ②管理職登用（同 76.1%） ③採用拡大（同 62.7%）
<主な取組内容>①担当責任者の選任 ②研修への参加奨励 ③会社案内に活躍女性紹介

（注） 男女雇用機会均等法第14条に沿った取組。固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の事実上の差の解消を目指した企業の自主的かつ積極的な取組のこと。

今後の対応◆

今後とも、相談者のニーズに沿った紛争解決の援助等を実施するとともに、企業に対しては厳正な是正指導や、ポジティブ・アクションの取組を積極的に促進していきます。

目次

I 雇用均等室で扱った相談、紛争解決の援助、是正指導の状況… P 2, 3
 II 男女雇用機会均等法の施行状況… P 4, 5
 III 育児・介護休業法の施行状況… P 6, 7
 IV パートタイム労働法の施行状況… P 8
 資料1-1 東京労働局における男女雇用機会均等法の施行状況… P 9
 資料1-2 東京労働局における育児・介護休業法の施行状況… P 10, 11
 資料1-3 東京労働局におけるパートタイム労働法の施行状況… P 12
 参考資料1 ポジティブ・アクションの取組&例示一覧… P 13, 14
 参考資料2 雇用均等室で取り扱った紛争解決援助事例… P 15



ポジティブ・アクション普及促進
のためのシンボルマーク「きらら」



次世代認定マーク「くるみん」



短時間正社員制度キャラクター
「ハーモ」と「モニ」

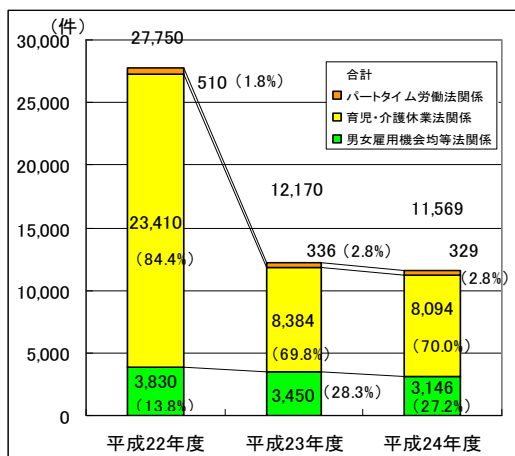
雇用均等室で扱った相談、紛争解決の援助、是正指導の状況

1 相談の状況

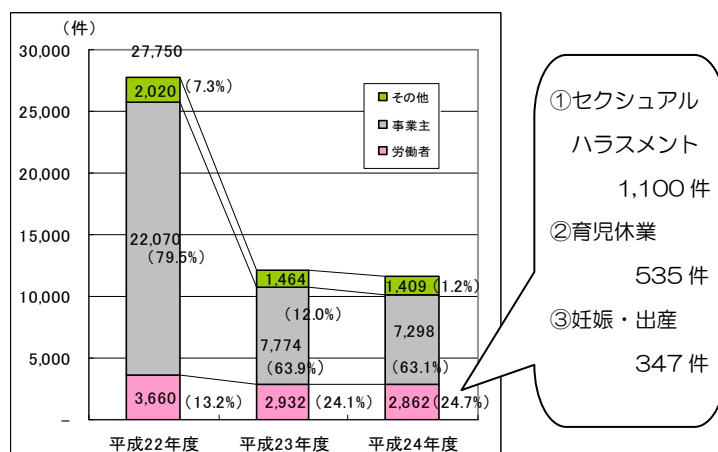
(資料1-1、1-2、1-3 参照)

- ・ 平成24年度に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談は、11,569件(図-1)。
- ・ 事業主からの相談が63.1%、労働者からの相談が24.7%(図-2)

【図 I -1】 相談状況 (男女雇用機会均等、
育児・介護休業、パートタイム労働)



【図 I -2】 相談状況 (労働者、事業主、その他)

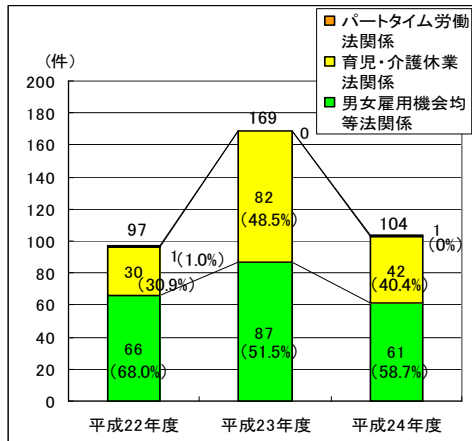


2 紛争解決援助状況(注1)

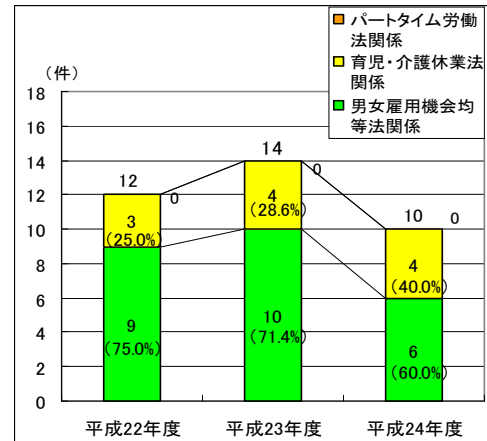
(資料 1-1、1-2、1-3 参照)

- ・ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 104 件、調停の申請受理件数は 10 件、合わせて 114 件で前年度より大幅に減少。(図 I-3、I-4)
- ・ 申立等受理内容は、妊娠・出産・育児に関する件数が 74 件(妊娠・出産 33 件、育児関係 41 件)と全体の 64.9%を占めた。
- ・ 受理後、労働局長による助言・指導・勧告は 98 件、調停案受諾勧告は 4 件実施。うち、68.6%が解決した。

【図 I-3】紛争解決援助申立件数



【図 I-4】調停申請受理件数



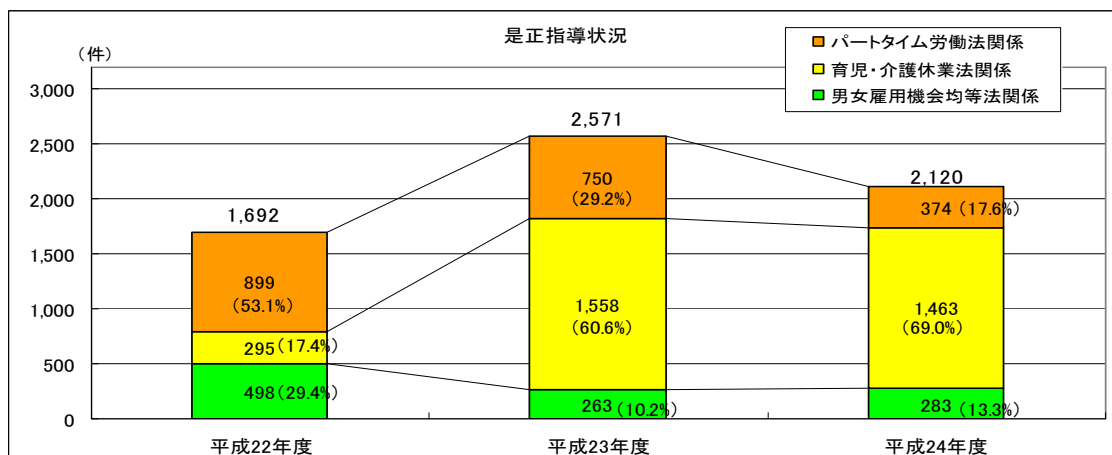
(注1)「紛争解決援助」:労働者と事業主の間の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に係るトラブルについて、公平な第三者として(1)労働局長、(2)労働局内の調停委員(弁護士や大学教授等で構成)が双方の意見を尊重して解決策を提示し、紛争の解決を図る行政サービス。

3 是正指導状況(注2)

(資料 1-1、1-2、1-3 参照)

- ・ 657 事業場を対象に雇用管理の実態を把握(報告徴収)し、このうち何らかの違反のあった 544 事業場に対して 2,120 件の是正指導を実施。(図 I-5)
- ・ 是正指導を受けた事業場のうち、9 割超が年度内に是正。

【図 I-5】



(注2)「是正指導」:男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づき、労働局長は法の施行に必要な雇用管理の状況について実態を把握(報告徴収)し、事業主に対して、助言、指導、勧告を行うことができる旨が定められている。

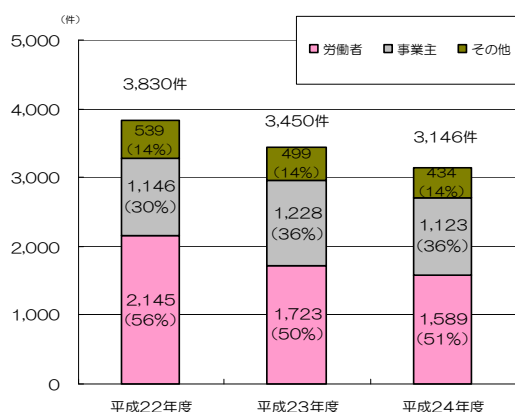
男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談の状況（資料 1-1【表 1】【表 2】）

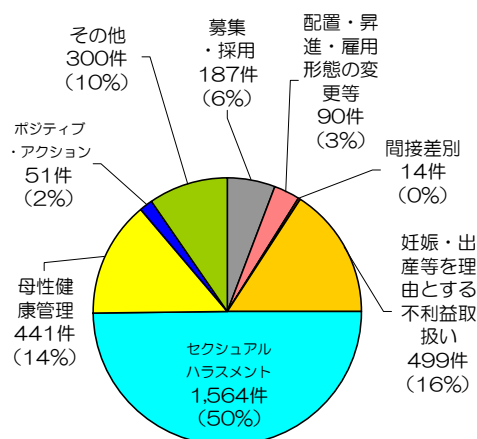
相談件数は 3,146 件（前年度は 3,450 件）で、相談者の内訳をみると、労働者からの相談割合が全体の 51%を占めた。（図 -1）

内容別にみると、最も多いのは「セクシュアルハラスメント」相談。次いで、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」、「母性健康管理」が多いが、募集・採用、配置・昇進に関する相談もあり、多様化が見られる。（図 II-2）

【図 -1】 相談件数の推移



【図 -2】 相談内容の内訳



2 労働局長による紛争解決援助の状況（資料 1-1【表 3】）

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 61 件（前年度は 87 件）で、内容は「セクシュアルハラスメント」（29 件）と「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」（29 件）が依然として多い。（図 -3）

「セクシュアルハラスメント」の状況をみると、男女雇用機会均等法第 11 条に定めるセクシュアルハラスメント対策が実施されていない或いは実効性あるものとなっていないことが確認された事案が 20 件と多数を占めていた。また、申立時点で申立者が既に就業継続を断念している事案が 24 件あり、就労を継続しながらの問題解決の困難さを示している。

「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」では、「解雇・退職強要」或いは「契約更新をしない」が 23 件と圧倒的に多く、その殆どが就業継続を希望していた。

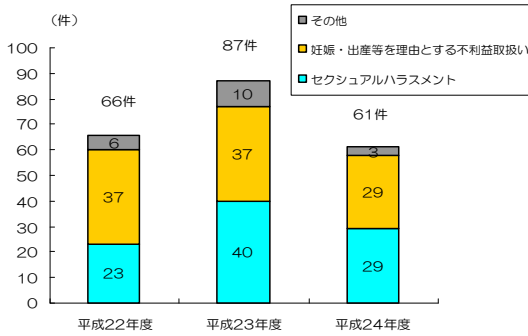
平成 24 年度に助言等を実施した 56 件のうち、39 件（69.6%）が解決した。

3 機会均等調停会議による調停の状況（資料 1-1【表 4】）

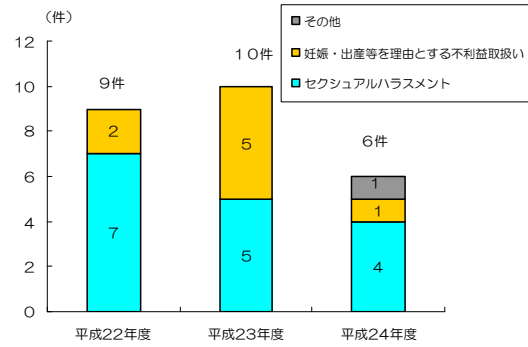
調停申請受理件数は 6 件（前年度は 10 件）で、内容は「セクシュアルハラスメント」が多い。（図 -4）

調停の実施結果をみると、調停申請を受理した 6 件のうち、調停案の受諾勧告を行った 2 件については双方受諾し、解決に至っている。

【図 -3】 紛争解決援助申立件数の推移



【図 -4】 調停申請受理件数の推移



4 是正指導の状況 (資料 1-1【表 5】)

247 事業所を対象に男女雇用機会均等法第 29 条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった 150 事業所に対して 283 件の是正指導を行った。

指導事項としては「母性健康管理」に関する規定整備、「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するものが多数を占めている。

前年度からの指導中のもも含め、全体の 94%が年度内には是正されている。

5 ポジティブ・アクションへの取組助言の状況 (参考資料 1)

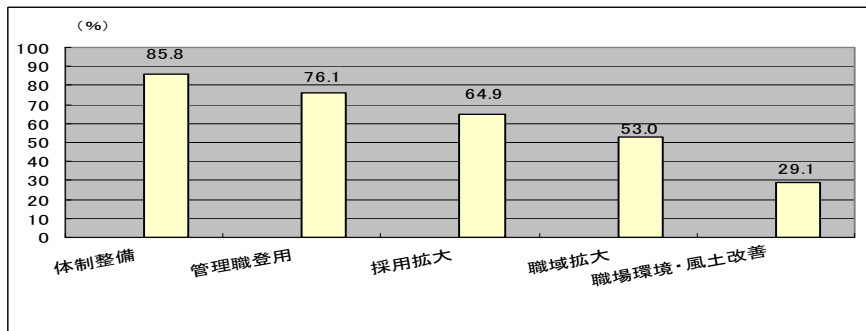
男女雇用機会均等法第 14 条に沿い、雇用管理全般を聴取し、男女労働者間の事実上の格差解消のための取組としてポジティブ・アクションの取組を助言した企業は 134 社で、体制整備、管理職登用等 414 件の助言を行った。(図 -5)

助言後、一定の期間を経て、企業から取組状況を把握したところ、主な取組は次のとおりであった。(把握した企業は 112 社・総取組件数は 612 件)

- <体制整備：機会均等推進責任者を選任 (37.0%) >
- <管理職登用：各種研修・教育機会への女性の参加を奨励 (21.6%) >
- <採用拡大：会社案内等に活躍女性を積極的に紹介 (17.9%) >

今後は、企業訪問を積極的に行い、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を活用した「取組宣言」や「女性管理職比率等の情報開示」を働きかけるとともに、すでに訪問した企業への継続的なフォローアップを行うこととする。

【図 -5】 ポジティブ・アクションへの取組助言内容



(注) 助言企業を 100 とした時の取組割合

育児・介護休業法の施行状況

1 相談の状況（資料 1-2【表 1】【表 2】）

相談件数は、8,094 件であった。（図 -1）

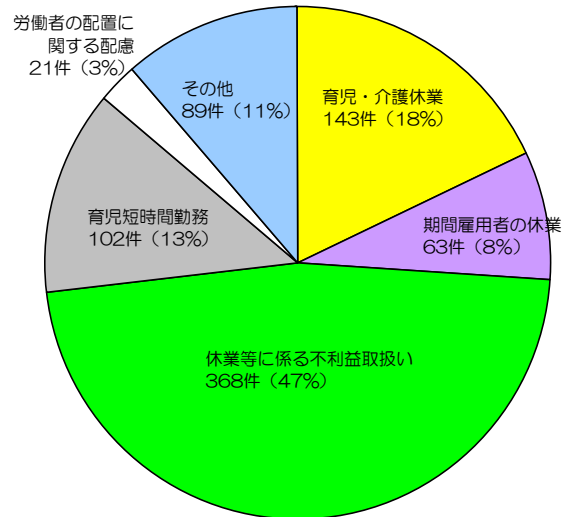
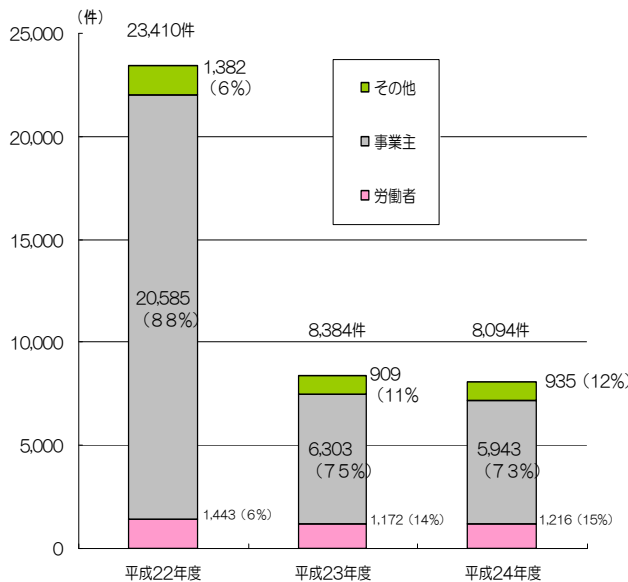
平成 24 年度は、事業主からの制度に関わる相談が減少する一方、労働者からの相談は増加し、法の周知は一定進んだものと考えられる。

労働者からの自らの権利行使に関わる相談について、相談内容別にみると、「育児・介護休業やその他の制度の利用を申し出たり取得したことに関わって不利益取扱いを受けた」という相談が最も多く全体の 47%となっている。

次いで「育児・介護休業を取得させてもらえない」という相談が多いが、全体に占める割合は 18%と前年度（27%）より低下している。（図Ⅲ-2）

【図 -1】 相談件数の推移

【図Ⅲ-2】 労働者からの自らの権利行使に関わる相談内容の内訳



2 労働局長による紛争解決援助の状況（資料 1-2【表 3】）

労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 42 件であった。（図 -3）

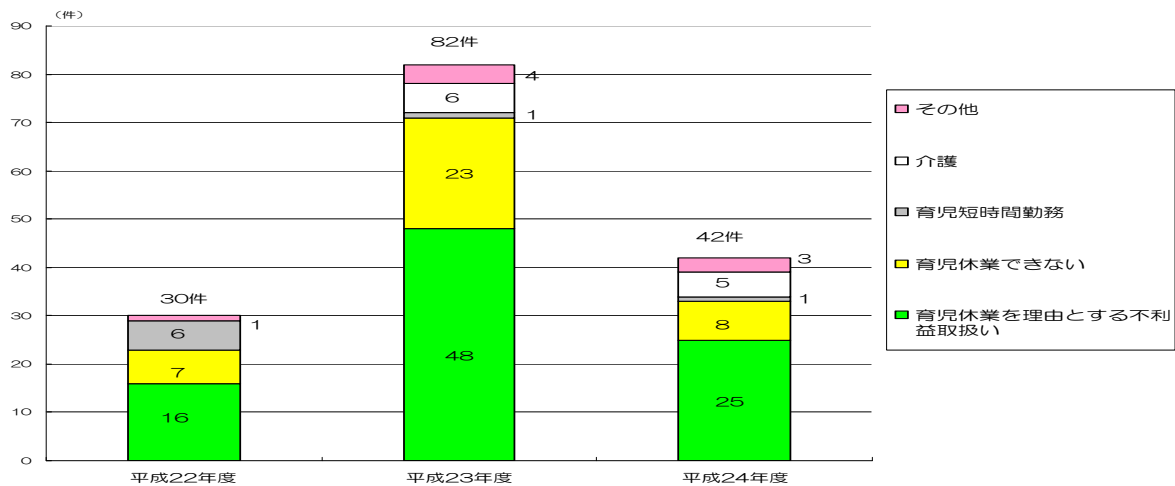
申立の内容をみると、「育児休業等に係る不利益取扱い」が最も多く、25 件。次いで、「育児休業できない」が 8 件となっている。

正規・非正規の別でみると、正規労働者からの申立は 22 件、非正規労働者からの申立は 20 件であった。

申立の内容をみると、正規については、「育児休業を理由とする不利益取扱い」が約 7 割（15 件）と最も多く、「育児休業できない」申立では寄せられなかった。一方、非正規については、「育児休業できない」が 4 割（8 件）を占めており、正規は育児休業からの復帰時に、非正規は育児休業の取得時にトラブルが多い傾向がうかがわれる。

平成 24 年度に助言等を実施した 41 件のうち、27 件（65.9%）が解決した。

【図 -3】 紛争解決援助申立件数の推移

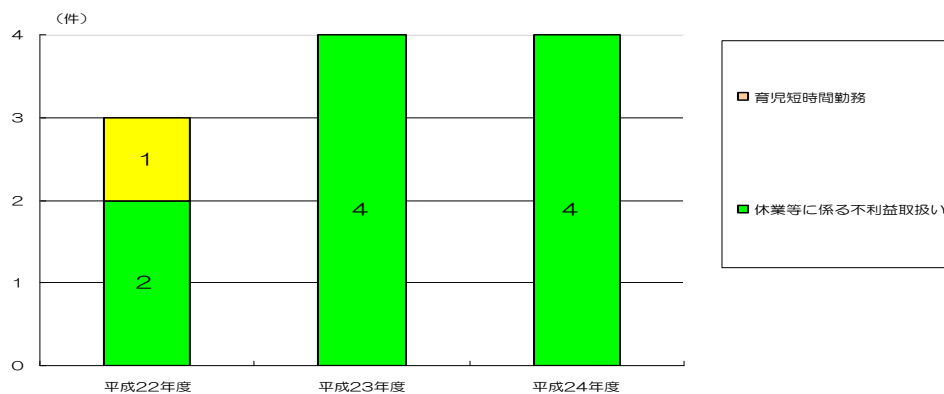


3 両立支援調停会議による調停の状況（資料 1-2【表 4】）

調停申請受理件数は4件で、申請の内容はいずれも「育児休業に係る不利益取扱い」であった。（図 -4）

平成 24 年度中に調停申請を受理した4件のうち調停案の受諾勧告を行った事案が2件で、いずれも双方が調停案を受諾し解決に至っている。

【図 -4】 調停申請受理件数の推移



4 是正指導の状況（資料 1-2【表 5】）

264 事業所を対象に報告徴収を実施し、このうち何らかの育児・介護休業法上問題のあった 258 事業所に対し、1,463 件の是正指導を行った。

指導事項としては「育児休業」が最も多く、次いで「子の看護休暇」、「育児のための時間外労働の制限」が多くなっている。

前年度から指導中のもも含め、全体の 92.9%が平成 24 年度中に是正されている。

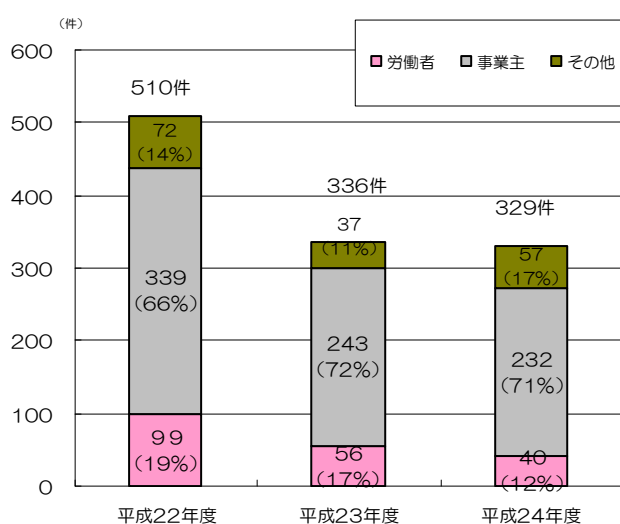
パートタイム労働法の施行状況

1 相談の状況（資料 1-3【表 1】【表 2】）

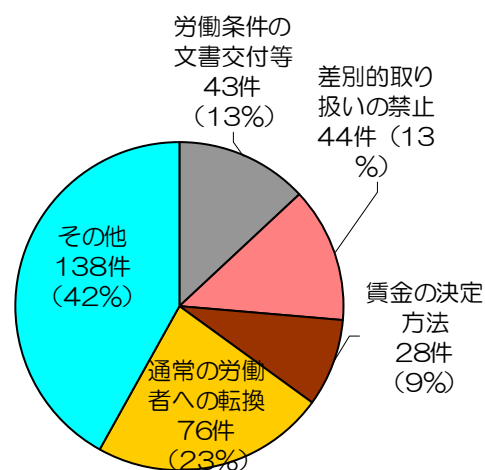
相談件数は 329 件で、相談者の内訳をみると、事業主からの相談が全体の 71%を占めた。
（図 -1）

内容別にみると、その他（指針、年休、解雇、社会保険等）を除いて最も多いのは「通常の労働者への転換」に関する相談。次いで、「差別的取り扱いの禁止」、「労働条件の文書交付等」となっている。（図 -2）

【図 -1】 相談件数の推移



【図 -2】 相談内容の内訳



2 是正指導の状況（資料 1-3【表 5】）

146 事業所を対象にパートタイム労働法第 16 条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった 136 事業所に対して 374 件の是正指導を行った。

指導事項としては「通常の労働者への転換」に関する規定整備に関するもの、「労働条件の文書交付等」に関するものが多数を占めている。

前年度からの指導中のものも含め、全体の 98%が年度内には是正されている。

東京労働局における男女雇用機会均等法の施行状況（H24年度）

資料1-1

【表1】 相談 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度
募集・採用	192	169	187
配置・昇進・雇用形態の変更等	88	78	90
間接差別	21	12	14
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	564	612	499
セクシュアルハラスメント	2,285	1,882	1,564
母性健康管理	478	458	441
ポジティブ・アクション	58	29	51
その他(※)	144	210	300
合 計	3,830	3,450	3,146

※ その他は深夜業に従事する女性労働者への措置（均等則第13条）、各労働条件関係等を含む。

【表2】 (表1のうち)労働者からの相談 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度
募集・採用	25	24	22
配置・昇進・雇用形態の変更等	36	33	31
間接差別	2	0	2
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	248	288	246
セクシュアルハラスメント	1,724	1,238	1,100
母性健康管理	74	91	101
ポジティブ・アクション	1	2	1
その他(※)	35	47	86
合 計	2,145	1,723	1,589

※ その他は深夜業に従事する女性労働者への措置（均等則第13条）、各労働条件関係等を含む。

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成24年度	
				今年度助言件数(A)	うち、解決件数(B)
募集・採用	0	1	0	0	0
配置・昇進・雇用形態の変更等	5	9	1	1	1
間接差別	0	0	0	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	37	37	29	26	21
セクシュアルハラスメント	23	40	29	27	16
母性健康管理	1	0	2	2	1
合 計	66	87	61	56	39

*解決率= (B) ÷ (A) × 100

【表4】 機会均等調停会議による調停申請受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成24年度	
				今年度調停案受諾勧告件数(C)	うち、受諾件数(D)
配置・昇進・雇用形態の変更等	0	0	0	0	0
間接差別	0	0	0	0	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	5	1	0	0
セクシュアルハラスメント	7	5	4	2	2
母性健康管理	0	0	1	0	0
合 計	9	10	6	2	2

*解決率= (D) ÷ (C) × 100

【表5】 是正指導 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成24年度	
				前年度からの継続件数(E)	今年度は正件数(F)
募集・採用	64	48	38	1	37
配置・昇進・雇用形態の変更等	2	1	6	0	3
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント	302	75	119	1	109
母性健康管理	129	139	120	0	120
合 計	498	263	283	2	269

*是正率= (F) ÷ [(E) + (平成24年度)] × 100

東京労働局における育児・介護休業法の施行状況（H24年度）

資料1-2

【表1】 相談 (件)

事 項		平成22年度	平成23年度	平成24年度
育児関係	育児休業関係	7,388	3,358	3,067
	子の看護休暇関係	1,425	361	378
	所定外労働の制限関係	557	229	323
	時間外労働の制限関係	975	179	185
	深夜業の制限関係	688	205	133
	勤務時間の短縮等の措置関係	3,984	1,413	1,565
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	522	87	66
	その他	2,460	902	654
	小 計	17,999	6,734	6,371
介護関係	介護休業関係	1,948	794	848
	介護休暇制度関係	575	314	383
	時間外労働の制限関係	398	65	48
	深夜業の制限関係	385	55	49
	勤務時間の短縮等の措置関係	852	160	183
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	456	136	132
	その他	678	126	71
	小 計	5,292	1,650	1,714
職業家庭両立推進者		119	0	9
合 計		23,410	8,384	8,094

※1 所定外労働の制限、介護休暇については、改正育児・介護休業法が施行された平成22年6月30日より集計。

※2 その他は労働者の配置に関する配慮関係、休業期間等の通知関係を含む。

【表2】 (表1のうち) 労働者からの権利等に関する相談 (件)

事 項		平成22年度	平成23年度	平成24年度
育児関係	育児休業関係（期間雇用者又は不利益取扱い関係を除く）	92	193	114
	期間雇用者の休業関係	29	51	61
	子の看護休暇関係	4	10	15
	休業等に係る不利益取扱い関係	292	293	360
	所定外労働の制限関係（※1）	5	14	14
	時間外労働の制限関係	3	10	2
	深夜業の制限関係	1	11	14
	勤務時間の短縮等の措置関係	82	88	102
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	5	8	8
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	28	18	21
	その他（※2）	32	42	29
小 計	573	738	740	
介護関係	介護休業関係（期間雇用者又は不利益取扱い関係を除く）	10	18	29
	期間雇用者の休業関係	0	1	2
	介護休暇関係（※1）	3	6	4
	休業等に係る不利益取扱い関係	3	6	8
	時間外労働の制限関係	1	0	0
	深夜業の制限関係	1	0	2
	勤務時間の短縮等の措置関係	2	4	0
	勤務時間の短縮等に準ずる措置関係	0	1	1
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	2	1	0
	その他（※2）	1	2	0
小 計	23	39	46	
合 計		596	777	786

※1 所定外労働の制限、介護休暇については、改正育児・介護休業法が施行された平成22年6月30日より集計。

※2 その他は労働者の配置に関する配慮関係、休業期間等の通知関係を含む。

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度助言件数 (A)	
				うち、解決件数 (B)	
休業に関する事案	7	23	8	8	6
看護休暇に関する事案	0	1	0	0	0
休業等に係る不利益取扱いに関する事案	16	48	25	24	13
深夜業に関する事案	0	1	0	0	0
所定労働時間の短縮措置等に関する事案	6	1	1	1	0
労働者の配置に関する配慮に関する事案	0	2	3	3	3
小 計	29	76	37	36	22
介護に関する事案	0	1	1	1	1
休業等に係る不利益取扱いに関する事案	0	2	3	3	3
労働者の配置に関する配慮に関する事案	1	3	1	1	1
小 計	1	6	5	5	5
合 計	30	82	42	41	27

*解決率= (B) ÷ (A) ×100

【表4】 両立支援調停会議による調停申請受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度調停案受諾勧告件数 (C)	
				うち、受諾件数 (D)	
休業等に係る不利益取扱いに関する事案	2	4	4	2	2
所定労働時間の短縮措置等に関する事案	1	0	0	0	0
合 計	3	4	4	2	2

*解決率= (D) ÷ (C) ×100

【表5】 是正指導 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度は正件数 (F)	
				前年度からの継続件数 (E)	
休業制度	29	171	156	15	160
子の看護休暇	16	146	133	9	133
所定外労働の制限	15	112	107	8	105
時間外労働の制限の制度	22	118	116	9	115
深夜業の制限の制度	14	65	79	6	77
所定労働時間の短縮措置 (法に基づくものに限る)	23	110	96	8	94
小 計	119	722	687	55	684
介護に関する事案	19	112	108	9	107
看護休暇	11	102	106	8	104
時間外労働の制限の制度	15	85	93	7	89
深夜業の制限の制度	8	63	83	6	82
所定労働時間の短縮措置 (法に基づくものに限る)	18	81	88	7	84
小 計	71	443	478	37	466
その他	105	393	298	9	303
合 計	295	1,558	1,463	101	1,453

※ その他については、休業期間等の通知等を含む。

*是正率= (F) ÷ [(E) + (平成24年度)] ×100

東京労働局におけるパートタイム労働法の施行状況（H24年度）

資料1-3

【表1】 相談 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働条件の文書交付等	56	37	43
差別的取り扱いの禁止	55	43	44
賃金の決定方法	18	16	28
通常の労働者への転換	121	80	76
その他	260	160	138
合 計	510	336	329

※ その他はパートタイム労働指針、年休、解雇、社会保険等を含む。

【表2】 (表1のうち)労働者からの相談 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働条件の文書交付等	2	7	5
差別的取り扱いの禁止	6	4	12
賃金の決定方法	4	5	12
通常の労働者への転換	9	4	3
その他	51	17	25
合 計	72	37	57

【表3】 労働局長による紛争解決援助申立受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度助言件数 (A)	
				うち、解決件数 (B)	
労働条件の文書交付等	0	0	0	0	0
差別的取り扱いの禁止	1	0	1	1	0
賃金の決定方法	0	0	0	0	0
通常の労働者への転換	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合 計	1	0	1	1	0

*解決率= (B) ÷ (A) ×100

【表4】 均衡待遇調停会議による調停申請受理 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度調停案受諾勧告件数 (C)	
				うち、受諾件数 (D)	
労働条件の文書交付等	0	0	0	0	0
差別的取り扱いの禁止	0	0	0	0	0
賃金の決定方法	0	0	0	0	0
通常の労働者への転換	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

*解決率= (D) ÷ (C) ×100

【表5】 是正指導 (件)

事 項	平成22年度	平成23年度	平成24年度	今年度は正件数 (F)	
				前年度からの継続件数 (E)	
労働条件の文書交付等	270	216	86	9	92
就業規則の作成手続	30	0	39	0	39
差別的取扱いの禁止	0	0	0	0	0
賃金	3	9	40	0	40
教育訓練	16	0	13	0	13
福利厚生施設	0	0	0	0	0
通常の労働者への転換	326	310	113	10	119
待遇に関する説明	0	0	1	0	1
その他	254	215	82	0	82
合 計	899	750	374	19	386

*是正率= (F) ÷ [(E) + (平成24年度)] ×100

ポジティブ・アクションの取組 & 例示一覧

<こんなことはありませんか？>

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていない・・・？

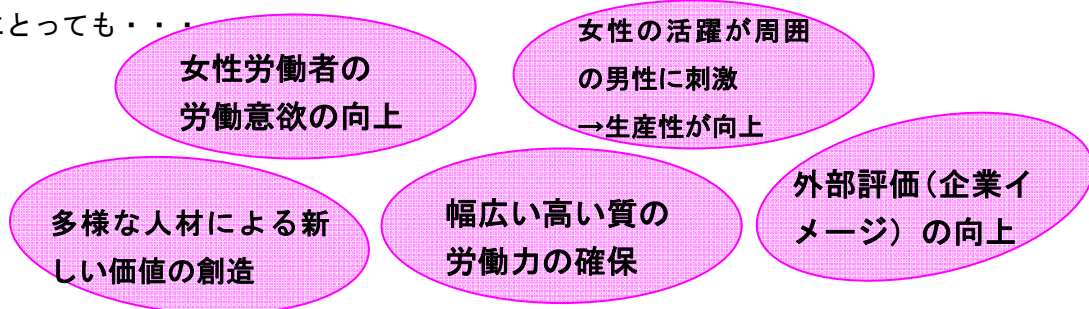


このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いの実現（格差解消）に向け取り組みましょう！！

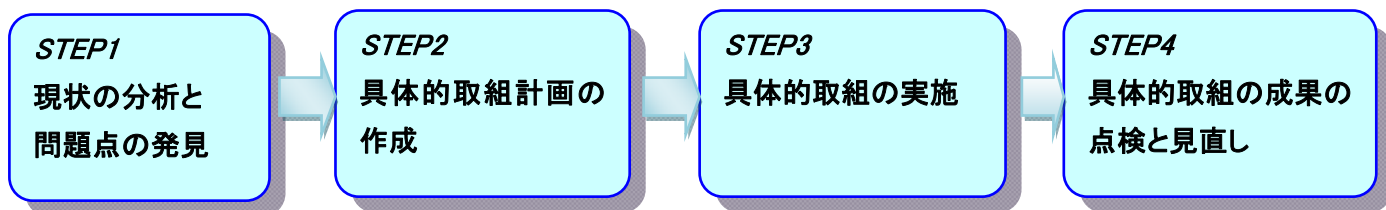
<ポジティブ・アクションの取組メリットは・・・？>

労働者にとって・・・個々の労働者の能力発揮を促進します！！

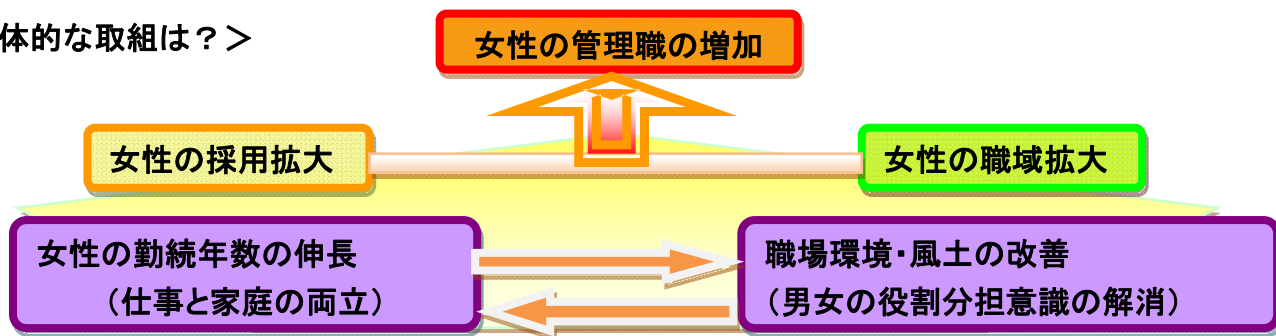
企業にとっても・・・



<具体的な進め方は・・・？>



<具体的な取組は？>



<具体的な取組事例一覧>

※ポジティブ・アクションとは、男女労働者間にみられる事実上の格差解消に向けた取組のことを言います。この取組は計画的に進めることが重要です。以下に取組事例を紹介します。

(太字は東京労働局管内で H24 年度に訪問した企業から把握した主な取組)

- 1. 体制整備・現状分析**
- ・ 経営トップが積極的にポジティブ・アクションに取り組む方針を明確化
 - ・ ポジティブ・アクション担当部署を設置
 - ・ 担当者・機会均等推進責任者を選任
 - ・ 女性の能力発揮の状況や能力発揮についての問題点の調査・分析を実施

2.(1) 女性の採用拡大

- ・これまで女性の少なかった職種において、女性の採用拡大に関する数値目標を設定
- ・役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施
- ・男女に公正な選考を開発したマニュアル等を作成
- ・採用権限のあるものに女性を含め、選考の中立性を確保
- ・事実上女性が満たしにくい採用条件を見直し
- ・女性求職者を対象とした現場見学会を実施
- ・求人先に女性の多い学校、学科等を追加
- ・会社案内等において、社内で活躍している女性を積極的に紹介

2.(2) 女性の職域拡大

- ・これまで女性の少なかった職種において女性の職域拡大に関する数値目標を設定
- ・男女ともに使いやすい器具、設備等を導入
- ・通信教育の補助等新たな職域を目指すものに対し、知識、スキルの習得を支援
- ・対外的な業務に新たに女性を配置する際、取引先へ事前説明を行う等の配慮
- ・女性を新たな職域に配置する際に女性の受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等、受け入れ態勢を整える配慮

2.(3) 女性の管理職登用

- ・これまで女性の少なかった役職において、女性の登用に関する数値目標を設定
- ・これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化
- ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施
- ・出産や育児による休業がハンデにならない人事管理制度、能力評価制度を導入
- ・事実上女性が満たしにくい昇進・昇格条件を見直し
- ・キャリア形成についての相談体制を整備
- ・管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ・各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
- ・昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
- ・モデルとなる女性の育成及び提示

2.(4) 職場環境・職場風土の改善

- ・会議等で女性に発言や提案を求めるなど、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮
- ・労働時間の柔軟化、転勤に際しての家庭責任を負う労働者への配慮等、労働者の定着を促す配慮
- ・各種手当の支給基準等、実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直し
- ・男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料を作成
- ・交流フォーラムの開催、ホームページの開設等、女性労働者間のネットワーク作り

★ポジティブ・アクションの取組を公表しませんか

- ・女性の活躍推進宣言コーナー (<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)
- ・ポジティブ・アクション応援サイト (<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)

★お問合せ先・・・東京労働局雇用均等室 TEL 03-3512-1611

雇用均等室で取り扱った紛争解決援助事例

*男女雇用機会均等法関係

1 女性であることを理由に昇進が遅れているのではないか。

(紛争の概要)

■申立者：女性労働者A

自分が課長に昇進していない理由は、女性であることを理由とする差別であると考え、課長に昇進させるよう会社に要望したところ、納得のいく説明をしてもらえず、トラブルになっている。自分を「課長」に昇進させるべきである。

■被申立者：会社

Aには男女異なる取扱いは一切していないと説明したが、課長にしていない本当の理由は、A自身が協調性に欠けているからである。Aと同じ勤続年数で課長に昇進していない男性社員もいるので問題はないと思う。

(援助の結果)

■当該企業は、社員の評価基準が具体的に定められておらず、また、女性社員の割合が非常に少ないにも関わらずポジティブ・アクションの取組も特に行っていなかった。また、全体に女性の昇進が男性より遅い傾向がみられた。

しかしながら、専門性について、Aに対する会社の評価は高かったため、昇進するためには何を目標にすべきかAに説明することと併せ、この機会に昇進・昇格基準を明確にするよう助言。

■会社が昇進・昇格制度を見直した結果、Aは課長相当の新役職につくこととなり合意。

2 契約の打ち切りは妊娠したことが理由なのではないか。

(紛争の概要)

■申立者：女性労働者A

1年契約で働いていたが、入社後まもなく妊娠に気づき、上司に報告したところ、突然、「仕事にミスが多い。」と言われ、次回の契約更新は行わないと告げられた。採用時には、長く働いてもらいたい、期待していると言われていたため、産休・育休を取得できると思っていた。

妊娠していなければ契約更新されたはずであり、会社とトラブルになっている。次回の契約更新及び産休、育休の取得を希望する。

■被申立者：会社

我が社の期間雇用者に、産前産後休業・育児休業の制度はない。また、Aにミスが多いのは本当だ。さらに、まじめに仕事を覚えようと思ったら普通すぐに妊娠などしないのではないかと幹部の心象が悪い。契約更新をしないのは当然だ。

(援助の概要)

■会社に対して、産前産後休業については労働基準法の定めにより期間雇用者も取得できること、育児休業についても、会社の就業規則に規定がなかったとしても、育児・介護休業法の定める対象要件をクリアすれば取得できることを説明し、Aを更新しないほどのどのようなミスがあったのかも含め、再検討するよう助言。

■Aは1年契約で更新し、産休・育休を取得できることになった。

*育児・介護休業関係

3 契約内容の変更は育児休業したことが理由なのではないか。

(紛争の概要)

■申立者：女性労働者A

これまで会社とは1年契約を数回交わしていたが、育児休業途中に届いた次期の契約書を見ると、次の契約期間が育児休業終了予定日までの約3ヶ月となっていたため、会社とトラブルになっている。

育児休業を取得していることを理由として一方的に契約内容を変更されていると思う。これまでどおり1年契約としてほしい。

■被申立者：会社

Aの所属部門は経営難により、Aの育児休業中に縮小されることになったため、Aと同じ仕事をしているもう一人の期間雇用者Bも、次回の1年契約を最後とする予定である。業務縮小により、Aよりも優秀でいろいろな資格もあるB一人で仕事は十分こなせる。Aの仕事はないが、育児休業中は更新しないといけないものだと思っていたため、育児休業終了までの期間分を更新することにした。

(援助の概要)

■所属部門が縮小された時にAが通常どおり勤務していた場合との契約更新内容の違いなどについて、企業より合理的な説明が得られなかったため、育児休業との因果関係が疑われる事案であるとして、会社に再検討を助言。

■Aと会社はこれまでどおり1年間の契約更新（ただし更新なし）を行うこととなった。

※個人の特定を避け、よりわかりやすくするために、すべての事例に修正を加えています。