

報道関係者各位

平成 27 年 6 月 26 日

【照会先】

秋田労働局雇用均等室

室 長 富塚 リエ

地方短時間労働指導官 大友 夕子

(電話) 018-862-6684

## <平成 26 年度 秋田労働局雇用均等室における相談・指導状況>

### 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（マタハラ）相談が増加 ～「マタハラ」相談強化週間（7月6日～10日）を実施～

秋田労働局（局長 小林泰樹）は、平成 26 年度に雇用均等室で取り扱った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談、行政指導及び紛争解決援助の状況について取りまとめましたので、公表します。

#### (1)平成 26 年度男女雇用機会均等法(均等法)、育児・介護休業法(育・介法)の施行状況(資料1)

##### ○相談

- ・平成26年度に受理した相談は1396件(均等法305件、育・介法1091件)(前年度1805件)。事業主からの相談は減少したが、労働者からの相談が増加。
- ・労働者からの相談(292件)は、セクシュアルハラスメントに関する相談が68件と依然最も多いものの、妊娠・出産、産休、育休等の不利益取扱い(マタハラ)に関する相談が59件と、前年度(40件)の約1.5倍に増加。

##### ○行政指導

- ・セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置、育児休業・介護休業等両立支援制度の利用促進のための規定整備等に関する行政指導633件(均等法229件、育・介法404件)を実施。

##### ○紛争解決援助

- ・「労働局長による紛争解決援助」の申立件数は1件(「妊娠等不利益」に関する事案)
- ・「調停」の申立件数は1件(「セクシュアルハラスメント」に関する事案)

#### (2)ストップ！マタハラ マタハラ相談強化週間を実施

- ・雇用均等室では、マタハラに関する相談が増加していることを踏まえ、日中相談する時間のない女性労働者からの相談に対応するため、平成 27 年 7 月 6 日(月)～10 日(金)を「マタハラ相談強化週間」として、相談時間を 18:30 まで延長して対応します。

相談対応電話番号：秋田労働局雇用均等室 TEL:018-862-6684

(添付資料)

- 1 平成 26 年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況
- 2 ストップ！マタハラ 「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です
- 3 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？

## 平成 26 年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況

秋田労働局雇用均等室

## 1 相談の状況

## (1) 平成 26 年度の傾向

相談件数は 1,396 件で前年度 (1,805 件) に比べ減少した。

相談者の内訳をみると、事業主からの相談が 796 件 (前年度 1,261 件)、労働者からの相談は 292 件 (前年度 245 件) となっている。相談件数全体は減少したが、労働者からの相談は増加した。

労働者からの相談のうち、「マタハラ (妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い) に関する相談は 59 件と前年度 (40 件) に比べ約 1.5 倍となっており、年々増加傾向にある。

図1 相談件数の推移

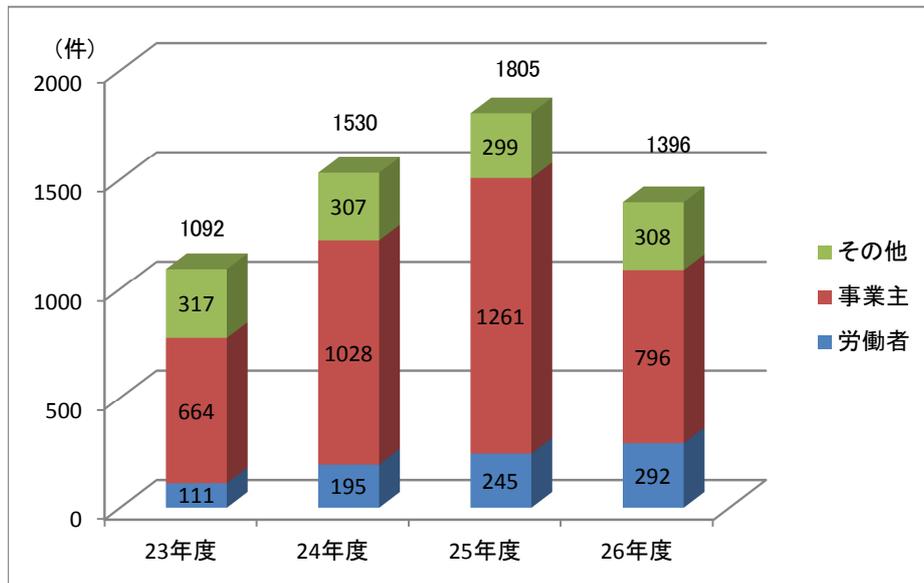
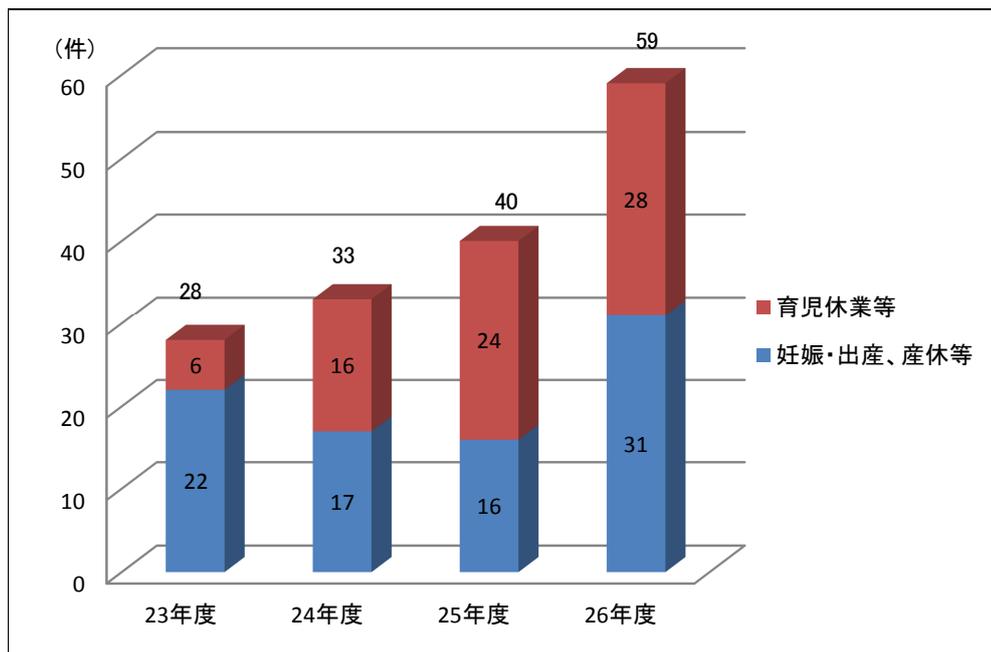


図2 労働者からのマタハラに関する相談件数の推移

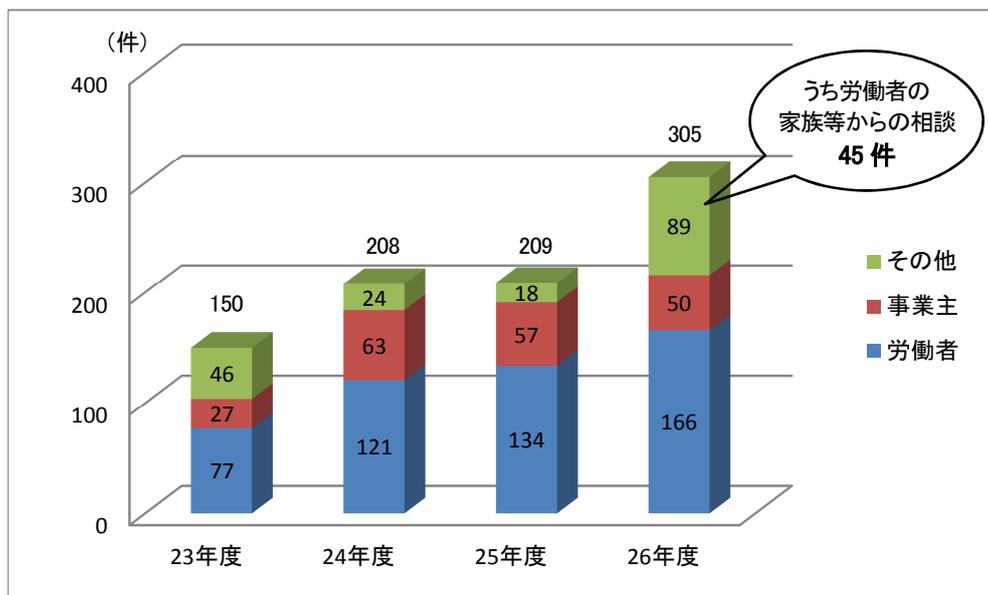


(2) 男女雇用機会均等法関係

相談件数は305件で前年度（209件）に比べ45.9%増加。

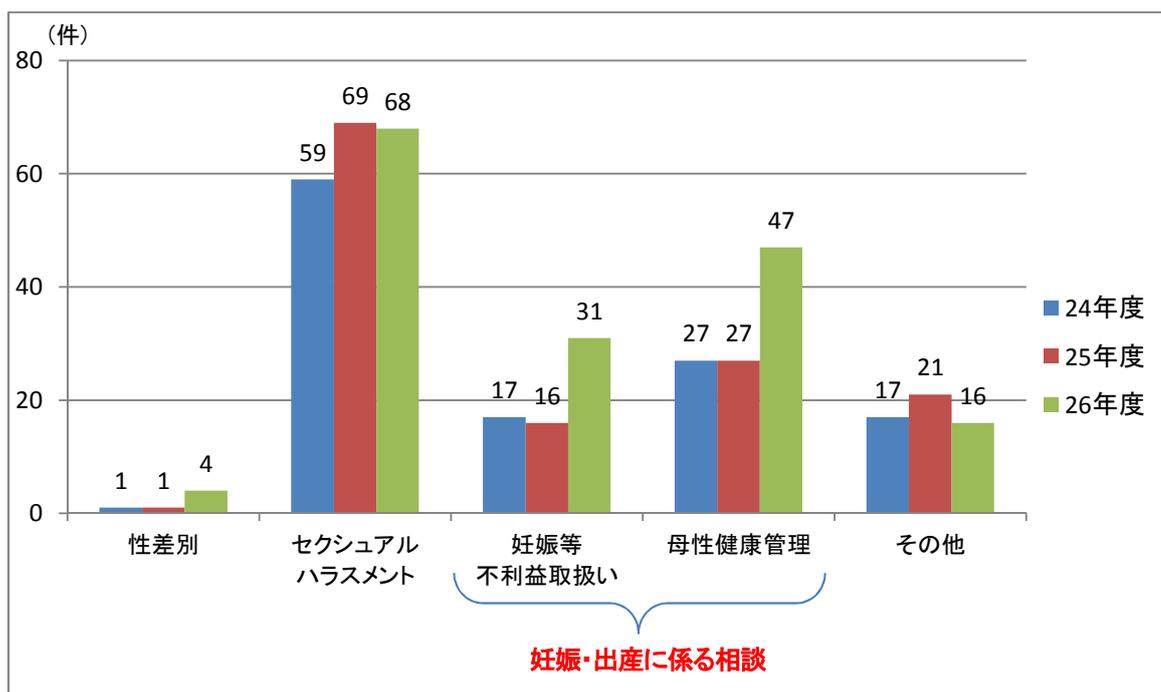
相談者の内訳をみると、労働者からの相談が166件（前年度134件）で全体の54.4%を占めている。事業主からの相談は50件（前年度57件）、その他（社会保険労務士、労働者の家族等）からの相談が89件（前年度18件）となっており、労働者からの相談とともに、労働者本人から相談を受けた家族や友人等からの相談（「その他からの相談」に含まれる）も前年度より増加している。

図3 男女雇用機会均等法に係る相談件数の推移



労働者からの相談のうち、「セクシュアルハラスメント」が68件（前年度69件）と約4割を占めており、依然として多くなっている。ついで「母性健康管理」が47件（前年度27件）となっており、「妊娠等不利益取扱い」と併せて妊娠・出産に係る相談が増加している。

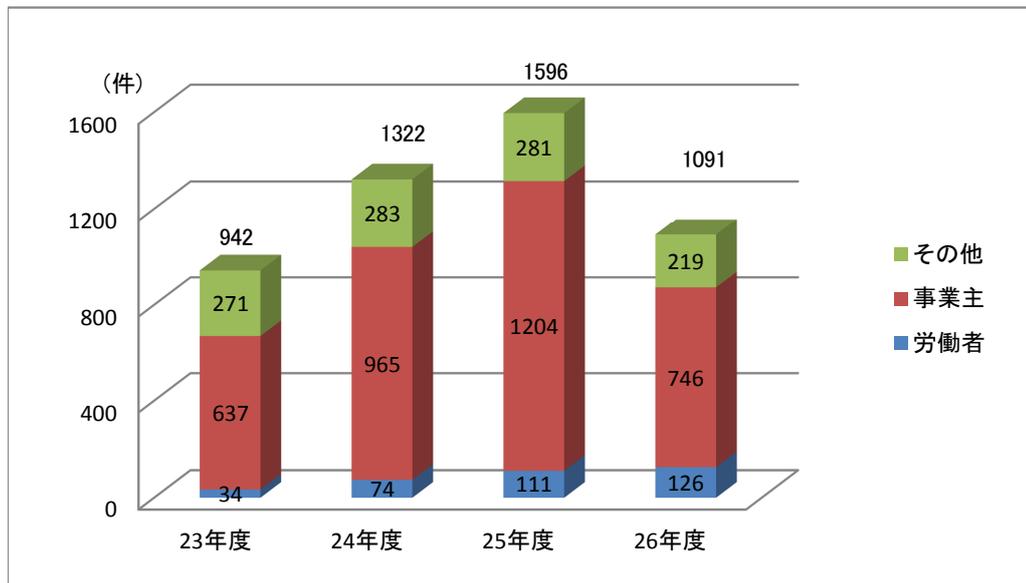
図4 労働者からの相談内容別件数の推移



### (3) 育児・介護休業法に係る相談

相談件数は1,091件で前年度(1596件)に比べ減少した。  
 相談者の内訳をみると、事業主からの相談が746件(前年度1,204件)で全体の約7割を占めている。労働者からの相談は126件(前年度111件)で、年々増加している。

図5 育児・介護休業法に係る相談件数の推移



労働者からの相談を内容別にみると、育児関係では「育児休業」が38件で最も多く、次いで「育児休業等に係る不利益取扱い」28件、「所定労働時間の短縮措置等」13件、「子の看護休暇」12件となっている。  
 ほとんどが女性労働者からの相談であるが、男性労働者からの相談も10件あった。

表1 労働者からの相談内容別件数の推移 (件)

	相談内容	23年度	24年度	25年度	26年度		
						女性	男性
育児	育児休業	10	23	31	38	36	2
	育児休業等に係る不利益取扱い	6	16	24	28	28	0
	子の看護休暇の制度	5	5	13	12	12	0
	育児のための所定外労働の制限	1	3	9	8	8	0
	育児時間外労働の制限	0	2	10	9	9	0
	育児深夜業の制限	0	4	5	3	3	0
	育児所定労働時間の短縮措置	6	8	15	13	13	0
	育児その他	4	1	2	7	7	0
介護	介護休業	2	7	1	2	0	2
	介護休業等に係る不利益取扱い	0	0	0	1	0	1
	介護その他	0	5	1	5	0	5
合計		34	74	111	126	116	10

## 2 行政指導の状況

### (1) 男女雇用機会均等法関係

146 事業場を対象に雇用管理の実態把握(報告徴収)を行い、このうち何らかの違反のあった 88 事業場に対し 229 件の行政指導を行った。

事 項	件 数	(構成比)
性差別	5	(2.2)
間接差別	0	(0.0)
セクシュアルハラスメント	121	(52.8)
妊娠等不利益取扱い	1	(0.4)
母性健康管理	102	(44.5)
合計	229	(100.0)

### (2) 育児・介護休業法関係

122 事業場を対象に雇用管理の実態把握(報告徴収)を行い、規定整備等制度に関する指導を中心に 404 件の行政指導を行った。

事 項		件 数	(構成比)
育 児 関 係	育児休業	46	(15.1)
	子の看護休暇	42	(13.8)
	育児休業等不利益取扱い	8	(2.6)
	所定外労働の制限	7	(2.3)
	時間外労働の制限	41	(13.5)
	深夜業の制限	7	(2.3)
	所定労働時間の短縮措置	64	(21.1)
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	68	(22.4)
	休業期間等の通知	21	(6.9)
計	304	(100.0)	
介 護 関 係	介護休業	17	(17.0)
	介護休暇	8	(8.0)
	介護休業等不利益取扱い	6	(6.0)
	時間外労働の制限	14	(14.0)
	深夜業の制限	9	(9.0)
	所定労働時間の短縮措置	43	(43.0)
	休業期間等の通知	3	(3.0)
計	100	(100.0)	
合計	404		

## 3 紛争解決援助の状況

「労働局長による援助」は妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関するものが1件で、助言により解決した。

「調停」は「セクシュアルハラスメントに関するものが1件で、双方が調停案を受諾した。」

#### 4 雇用均等室に寄せられた相談、解決事例

##### 事例1 期間雇用者の育児休業取得

###### ◆相談内容

事業主に、産休に引き続き育児休業を取得したいと伝えたところ、「期間の定めのある労働者は育児休業の対象とならない。」と、育児休業の取得を拒否された。雇用契約期間のある労働者は育児休業を取得できないのか？雇用契約期間6か月、勤続4年。

###### ◆雇用均等室の対応

育児休業の対象となる期間雇用者の要件について説明。相談者は法の要件を満たし、育児休業の対象となること、事業主は法の要件を満たす労働者からの申出を拒むことはできないこと、育児休業の申出手続きについて説明。法的根拠を示し、事業主に育児休業の申出を行うようアドバイス。

###### ◆結果

相談者が雇用均等室の説明、アドバイスを踏まえ、育児休業の申出をしたところ、相談者の希望する期間育児休業を取得することができた。

##### 事例2 職場のセクシュアルハラスメント

###### ◆相談内容

日常的に上司から抱きつく、身体に触る等のセクシュアルハラスメントを受けた。会社に相談したが、行為者の態度は改善されず、その後もセクハラが続いた。そのため、体調を崩し退職せざるを得なくなった。二度とセクハラが起きないよう会社として必要なセクハラ対策を徹底して欲しい。

###### ◆雇用均等室の対応

雇用均等室が事業主から報告徴収を行ったところ、相談窓口を設置していない等男女雇用機会均等法に沿ったセクハラ対策が講じられていなかった。また、本件について行為者に事実関係の確認をしたが、行為者が否定したためセクハラがあったかどうか判断できないとのことだった。

事業主に対し、男女雇用機会均等法に沿ったセクハラ対策を講ずること、また相談への適切な対応及び再発防止措置の実施について助言、指導を行った。

###### ◆結果

雇用均等室の指導を受け、事業主は実態把握のため、全従業員を対象とした面談及び無記名アンケートを実施し、その結果に基づき行為者に対しては厳重注意を行った。また、セクシュアルハラスメント規定の整備、相談窓口の設置等必要な措置を講じた上で、全従業員に対し会社のセクハラ対策について周知・啓発を行った。

##### 事例3 妊娠を理由とする不利益取扱い（マタハラ）

###### ◆相談内容

事業主に妊娠を報告したところ、「退職して欲しい。退職願を書くように。」と退職を強要された。産前・産後休業を取得し継続勤務をしたい。非正規社員、契約期間の定めなし。

###### ◆雇用均等室の対応

雇用均等室が事業主から事情聴取を行ったところ、つわりによる体調不良があったため、本人の体調を気遣ったこと、仕事に対するやる気が感じられず継続勤務の意思があるのか疑問だったことから退職を勧めたとのことだった。

事業主に対し、妊娠を理由とした退職強要は男女雇用機会均等法で禁止する不利益取扱いに該当するため、継続勤務をさせるよう助言。

###### ◆結果

相談者は妊娠・出産後も働き続けられることとなった。



例えば… 「妊娠したから解雇」  
「育休取得者はとりあえず降格」  
は**違法**です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ☑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

例えば、こんなケース

Case  
1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした  
⇒ **違法**

Case  
2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した  
⇒ **違法**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

うちは、経営状況が厳しいから。君は前から勤務成績が悪かったし。

えっ？  
これまでそんな話なかったのに…

契約更新する気はなかったと言えば大丈夫だろう。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…



## 違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

**根拠法令**：男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3／育児・介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一

### 以下のような事由を理由として

#### 妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能力が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

#### 子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

### 不利益取扱いを行うことは違法です

#### 不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

## 妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

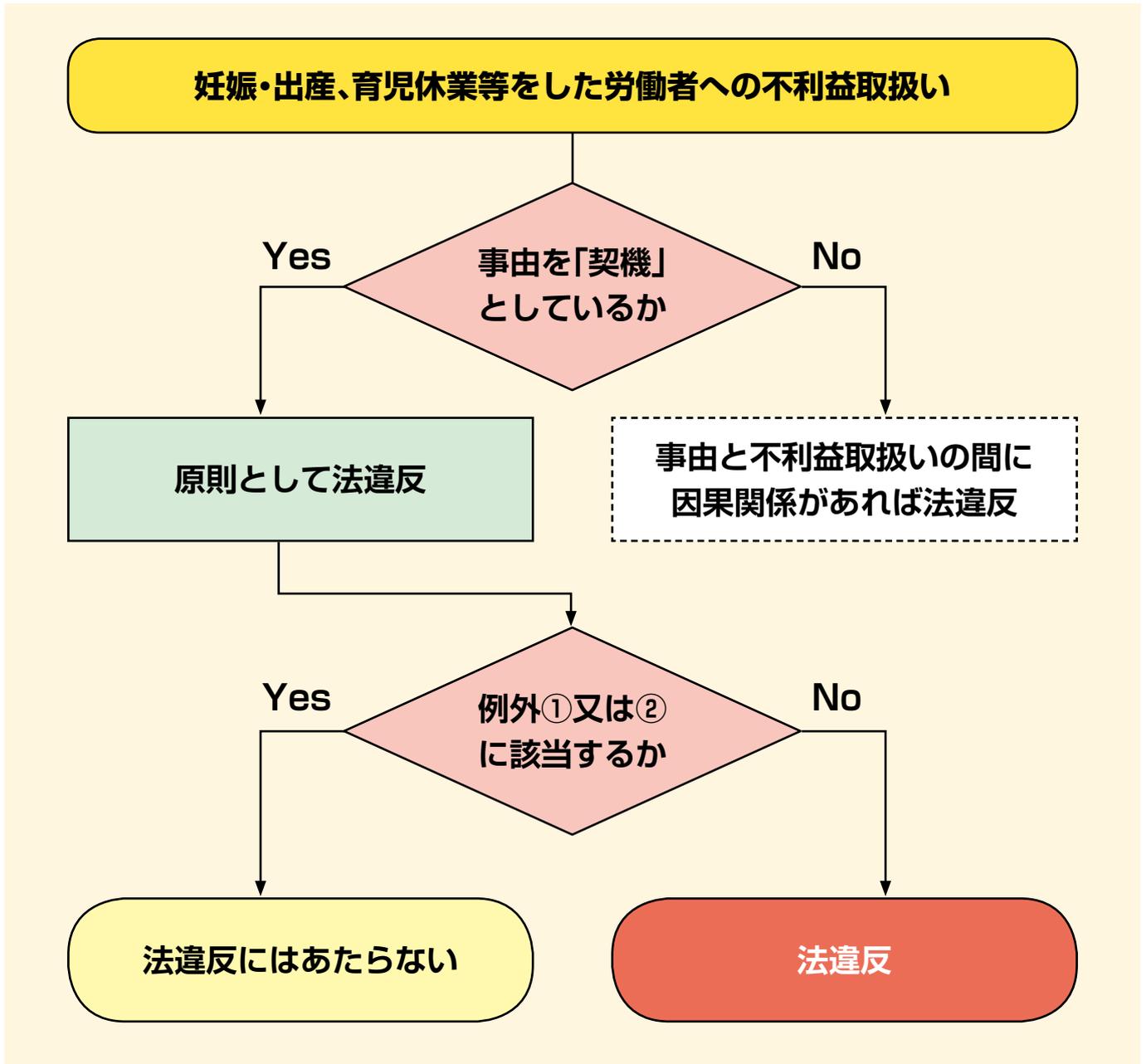
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

**妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(\*) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。**

※原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

# 妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは②

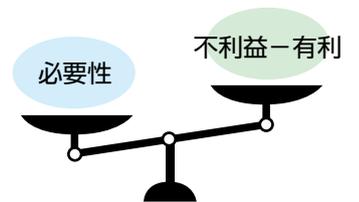
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



## 例外 1

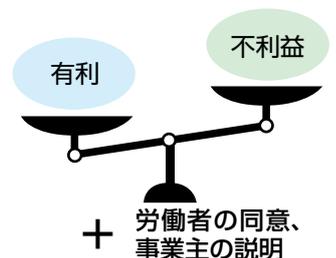
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



## 例外 2

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



## 「例外」に該当すると判断しうるケース

### 例外 1

#### (業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある)

- 経営状況の悪化が理由である場合：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等
- 本人の能力不足等が理由である場合：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等

### 例外 2

#### (本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在)

- 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

## 紛争の未然防止のために

- 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。
- 妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい

### 詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用均等

▶ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)

▶ 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/jigyou\\_ryouritsu/ryouritu.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html)

### お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

働きながらお母さんになるあなたへ

# 職場でつらい思い、 していませんか？

「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい思いと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児という大きなイベントを迎える不安の両方を抱える大変なママさんたち。会社の皆さんもあなたの妊娠・出産を祝福してくれていますか？



1年契約で更新されてきたが、**妊娠を伝えたら、「次の契約更新はしない」と**言われた。

**妊娠を報告したら、「退職してもらおう」と**言われた。

上司から、**「産休・育休は認めない」と**言われた。

**正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と**言われた。

妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、**法律※**で禁止されています。お困りの方は**雇用均等室（連絡先：裏面）**までご相談下さい。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

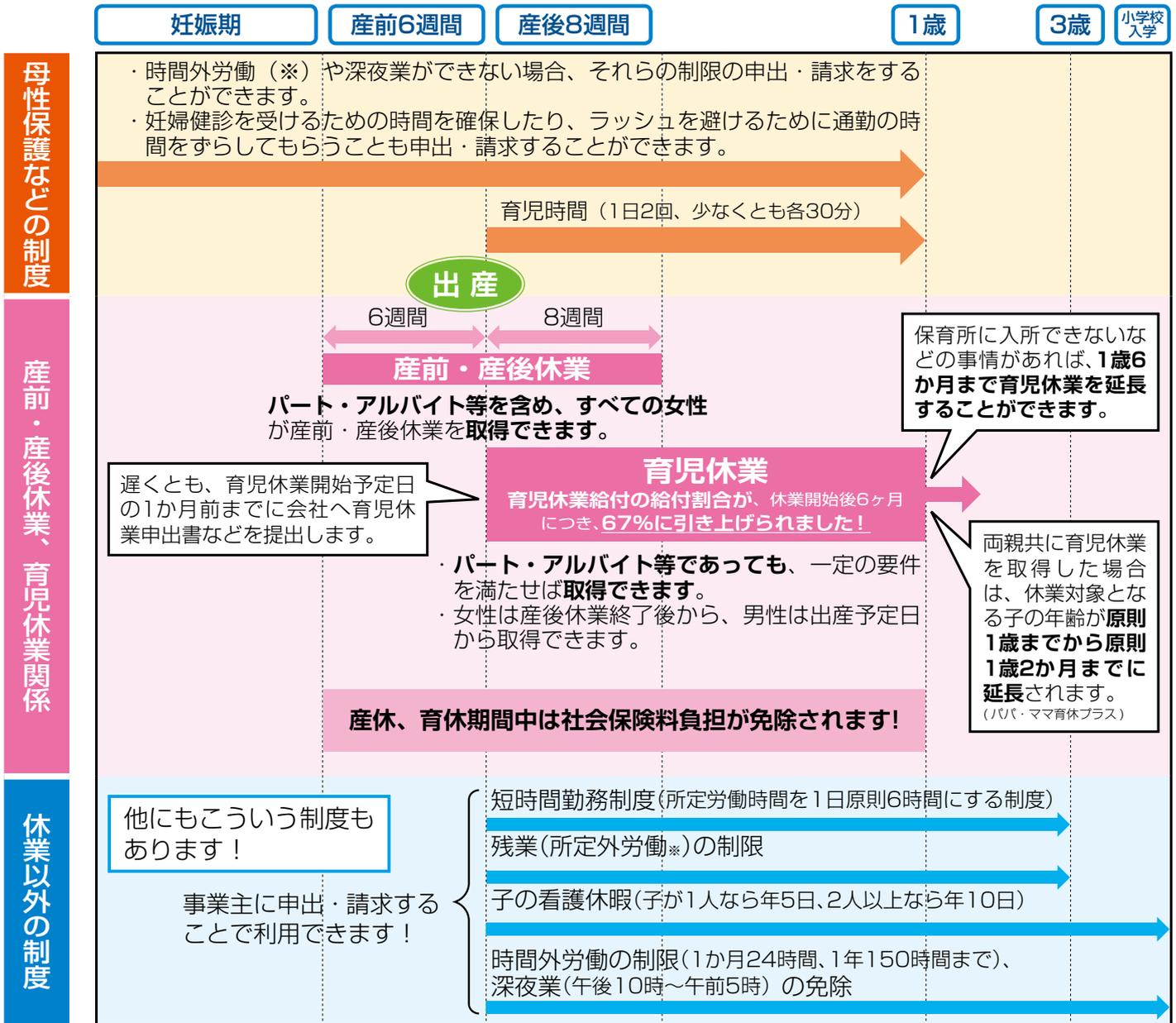
## 例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出たなど。

## こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえない様な配置転換をされたなど。

# 妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度はたくさんあります!



※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。  
 残業(所定外労働)：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

## 都道府県労働局雇用均等室へご相談を! (匿名でも大丈夫・相談は無料です)

[受付時間 8時30分~17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

### ★都道府県労働局雇用均等室とは?

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- ・労働者や事業主の方々からの相談の受け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- ・労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っています。