

報道関係者各位

平成 28 年 7 月 1 日

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室
室 長 富塚 リエ
指導第一係長 大友 夕子
(電話) 018-862-6684

平成 27 年度 秋田労働局雇用均等室における法施行状況 ～労働者の相談のうちハラスメント関係が約 4 割～

秋田労働局（局長 松本安彦）は、平成 27 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たので、公表します。

(1)平成 27 年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況【資料 1】

○相談

- ・平成 27 年度に受理した相談は 1,191 件（男女雇用機会均等法関係 286 件、育児・介護休業法関係 905 件）。
- ・労働者からの相談（283 件）のうちハラスメント（セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメント等）に関する相談は 120 件と全体の約 4 割を占めている。

○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 542 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 2 件（「妊娠等不利益」に関する事案）
- ・「調停」の申立件数は 3 件（「妊娠等不利益」に関する事案 2 件、「セクシュアルハラスメント」に関する事案 1 件）

(2)平成 28 年度から「雇用均等室」が「雇用環境・均等室」になりました

平成 28 年度より、秋田労働局の「雇用均等室」は「雇用環境・均等室」に改組され、他部門が行っていたパワーハラスメントに関する相談や企業への啓発指導も担当することになりました。これにより、職場の各種ハラスメントの相談・指導・調停・あっせん等を一元的に実施する体制が整備されました。

(添付資料)

- 1 平成 27 年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況
- 2 職場でつらい思いしていませんか？－職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします－
- 3 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

平成 27 年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況

秋田労働局雇用環境・均等室

1 相談の状況 ※件数詳細は別添参考資料

平成 27 年度に受理した相談件数は男女雇用機会均等法関係 286 件、育児・介護休業法関係 905 件の合計 1,191 件（前年度 1,396 件）。

相談者の内訳をみると、事業主からの相談が 707 件、労働者からの相談が 283 件、その他からの相談が 201 件となっている。

労働者からの相談のうちハラスメントに関する相談は 120 件で全体の約 4 割を占めている。その内訳はセクシュアルハラスメントに関する相談が 64 件（前年度 68 件）、マタニティハラスメント等（妊娠・出産、産休、育休、介休等の不利益取扱い）に関する相談が 56 件（前年度 60 件）となっている。

図1 相談件数の推移

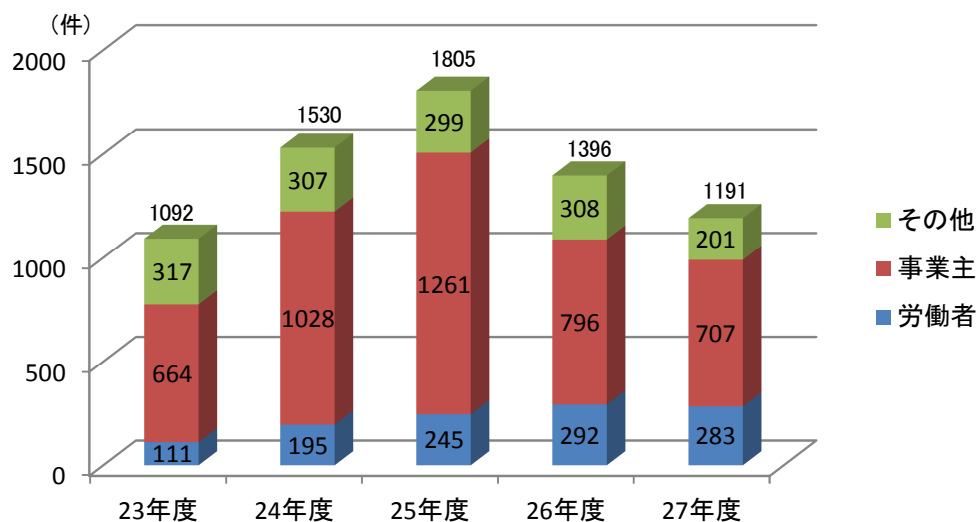
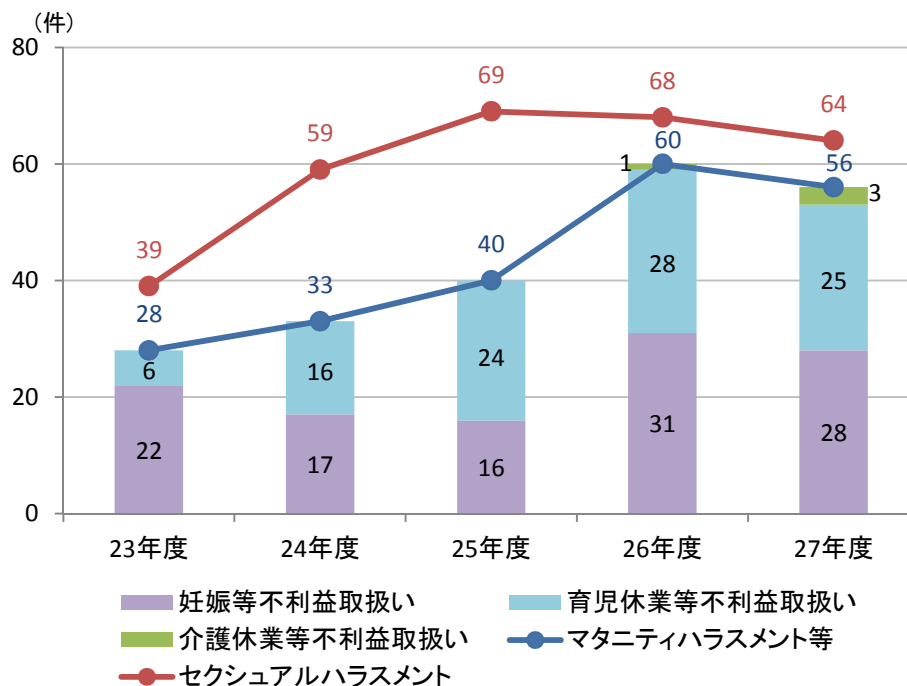


図2 労働者からのハラスメント(セクハラ・マタハラ)に関する相談件数の推移



※マタニティハラスメント等の件数＝妊娠等不利益取扱い＋育児休業等不利益取扱い＋介護休業等不利益取扱い

※「男女雇用機会均等法」：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
 ※「育児・介護休業法」：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

2 行政指導の状況

(1) 男女雇用機会均等法関係

166 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 104 事業場に対し 285 件の行政指導を行った。

事 項	件 数	(構成比)	
性差別	6	(2.1)	
間接差別	0	(0.0)	
セクシュアルハラスメント	158	(55.4)	
妊娠等不利益取扱い	5	(1.8)	
母性健康管理	116	(40.7)	
合 計	285	(100.0)	

(2) 育児・介護休業法関係

88 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 257 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	27	(13.6)	
	子の看護休暇	21	(10.6)	
	育児休業等不利益取扱い	14	(7.0)	
	所定外労働の制限	2	(1.0)	
	時間外労働の制限	23	(11.6)	
	深夜業の制限	2	(1.0)	
	所定労働時間の短縮措置	39	(19.6)	
	所定労働時間の短縮措置等(努力義務)	59	(29.6)	
	休業期間等の通知	12	(6.0)	
	計	199	(100.0)	
介 護 関 係	介護休業	16	(27.6)	
	介護休暇の制度	3	(5.2)	
	介護休業等に係る不利益取扱い	9	(15.5)	
	時間外労働の制限の制度	2	(3.4)	
	介護深夜業の制限	0	(0.0)	
	所定労働時間の短縮措置	28	(48.3)	
	休業期間等の通知	0	(0.0)	
	計	58	(100.0)	
合 計		257		

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2件(助言により解決)。

「調停」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2件(打ち切り)、セクシュアルハラスメントに関するものが1件(双方が調停案を受諾し解決)。

4 雇用均等室に寄せられた相談、解決事例

事例1 職場のセクシュアルハラスメント

◆相談内容

同僚から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、会社の対応が不十分であり、継続勤務に不安がある。安心して継続勤務ができるよう、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（行政指導）

雇用均等室が事業主から報告徴収を行ったところ、セクハラ対策の一部に不備があり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おらず、従業員に対する周知・啓発も不十分であった。また、事業主は行為者に事実関係の確認を行っていたが、行為者が性的な意図はなくコミュニケーションの一環と主張したため、行為者に対して簡単な注意を行って、被害者に対する措置及び再発防止措置等は特に講じていなかった。

事業主に対し、被害者及び行為者に対する措置を適正に行うこと、また、法に沿ったセクハラ対策を講ずるとともに、再発防止措置を行うことについて助言、指導を行った。

◆結果

雇用均等室の指導を受け、事業主は再度当事者双方へ事実確認を行い、行為者に対して職場のセクハラについての個別指導及び厳重注意を行った。また、被害者に対しては、会社の対応についてよく説明するとともに、継続勤務に向け職場環境の改善（被害者と行為者を引き離すための措置）を実施した。併せて法に沿ったセクシュアルハラスメント規定の整備等を行った上で、再発防止のため全従業員に対して会社のセクハラ対策について周知・啓発を行った。

事例2 マタニティハラスメント（妊娠等を理由とする不利益取扱い）

◆相談内容

つわりによる体調不良が原因で労働能率が低下したことを理由に、契約更新にあたり労働条件を不利益に変更（降格及び減給）された。撤回を求めて紛争解決援助を希望する。

◆雇用均等室の対応（紛争解決の援助）

雇用均等室が事業主から事情聴取を行ったところ、事業主はつわりによる体調不良が続いており現に労働能率が低下しており、契約更新後も通常どおりの勤務は難しいと判断したこと、また更新後の契約期間の大部分が産休取得により不就労期間となることから、契約更新を機に相談者を降格、職務に係る手当の減給を行うこととしたと主張した。

事業主に対し、妊娠に起因する体調不良による労働能率の低下や産休の取得を理由として労働条件の不利益変更を行うことは、原則として男女雇用機会均等法違反に該当することを説明。

当該取扱いについては、法違反に当たらない特段の事情があるとは認められず、法違反に該当することから、当該取扱いを撤回するよう助言を行った。

◆結果

事業主は労働条件の不利益変更を撤回、相談者は前回と同じ労働条件で労働契約を締結し、継続勤務することができた。

相談者別相談内容の内訳

1 男女雇用機会均等法関係

相談者別相談内容の内訳(平成27年度)

	27年度					(件)
	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	26年度 合計
第5条関係 (募集・採用)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	15 (22.4%)	16 (5.6%)	5 (1.6%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (4.4%)	1 (1.5%)	4 (1.4%)	10 (3.3%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)
第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	28 (18.5%)	0 (0.0%)	12 (17.6%)	9 (13.4%)	49 (17.1%)	52 (17.0%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	64 (42.4%)	0 (0.0%)	7 (10.3%)	15 (22.4%)	86 (30.1%)	116 (38.0%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	44 (29.1%)	0 (0.0%)	25 (36.8%)	10 (14.9%)	79 (27.6%)	79 (25.9%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (8.8%)	2 (3.0%)	8 (2.8%)	0 (0.0%)
その他	15 (9.9%)	0 (0.0%)	14 (20.6%)	15 (22.4%)	44 (15.4%)	40 (13.1%)
合計	151 (100.0%)	0 (0.0%)	68 (100.0%)	67 (100.0%)	286 (100.0%)	305 (455.2%)

労働者からの相談内容内訳の推移

(平成27年度は、上表の女性労働者と男性労働者の合計)

	(件)		
	25年度	26年度	27年度
第5条関係 (募集・採用)	1 (0.7%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	0 (0.0%)	3 (1.8%)	0 (0.0%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	16 (11.9%)	31 (18.7%)	28 (18.5%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	69 (51.5%)	68 (41.0%)	64 (42.4%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	27 (20.1%)	47 (28.3%)	44 (29.1%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	21 (15.7%)	16 (9.6%)	15 (9.9%)
合計	134 (88.7%)	166 (244.1%)	151 (225.4%)

2 育児・介護休業法関係

(1)相談者別相談内容の内訳(平成27年度)

		27年度					(件) 26年度
		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	合計
育児関係	第5条関係 (育児休業)	38 (34.2%)	4 (80.0%)	73 (18.8%)	30 (34.1%)	145 (24.5%)	149 (21.2%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	10 (9.0%)	0 (0.0%)	52 (13.4%)	10 (11.4%)	72 (12.2%)	84 (11.9%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	25 (22.5%)	0 (0.0%)	16 (4.1%)	3 (3.4%)	44 (7.4%)	60 (8.5%)
	第16条の8関係 (所定外労働の制限)	8 (7.2%)	0 (0.0%)	43 (11.1%)	9 (10.2%)	60 (10.1%)	72 (10.2%)
	第17条関係 (時間外労働の制限)	6 (5.4%)	0 (0.0%)	43 (11.1%)	7 (8.0%)	56 (9.5%)	75 (10.7%)
	第19条関係 (深夜業の制限)	3 (2.7%)	0 (0.0%)	43 (11.1%)	8 (9.1%)	54 (9.1%)	68 (9.7%)
	第23条第1項、第23条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	17 (15.3%)	0 (0.0%)	62 (16.0%)	11 (12.5%)	90 (15.2%)	105 (14.9%)
	第24条第1項 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (2.3%)	1 (1.1%)	10 (1.7%)	15 (2.1%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	3 (2.7%)	1 (20.0%)	44 (11.3%)	7 (8.0%)	55 (9.3%)	66 (9.4%)
	その他	1 (0.9%)	0 (0.0%)	3 (0.8%)	1 (1.1%)	5 (0.8%)	8 (1.1%)
小計		111 (100.0%)	5 (100.0%)	388 (100.0%)	88 (100.0%)	592 (100.0%)	704 (100.0%)
介護関係	第11条関係 (介護休業)	4 (30.8%)	0 (0.0%)	44 (17.5%)	14 (30.4%)	62 (19.8%)	73 (18.9%)
	第16条の5、第16条の6関係 (介護休暇)	3 (23.1%)	2 (66.7%)	44 (17.5%)	8 (17.4%)	57 (18.2%)	66 (17.1%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	2 (15.4%)	1 (33.3%)	2 (0.8%)	0 (0.0%)	5 (1.6%)	3 (0.8%)
	第18条関係 (時間外労働の制限)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	40 (15.9%)	7 (15.2%)	48 (15.3%)	61 (15.8%)
	第20条関係 (深夜業の制限)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	40 (15.9%)	5 (10.9%)	46 (14.7%)	59 (15.2%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	42 (16.7%)	7 (15.2%)	50 (16.0%)	63 (16.3%)
	第24条第2項 (所定労働時間の短縮措置等)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	38 (15.1%)	5 (10.9%)	43 (13.7%)	57 (14.7%)
	その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	4 (1.0%)
	小計	13 (100.0%)	3 (100.0%)	251 (100.0%)	46 (100.0%)	313 (100.0%)	387 (100.0%)
職業家庭両立責任者関係		0	0	0	0	0	0
合計		124	8	639	134	905	1091

(2)労働者からの相談内容内訳の推移

(平成27年度は、前ページ表の女性労働者と男性労働者の合計)

(件)

		25年度	26年度	27年度
育児関係	第5条関係 (育児休業)	31 (28.4%)	38 (32.2%)	42 (36.2%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	13 (11.9%)	12 (10.2%)	10 (8.6%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	24 (22.0%)	28 (23.7%)	25 (21.6%)
	第16条の8関係 (所定外労働の制限)	9 (8.3%)	8 (6.8%)	8 (6.9%)
	第17条関係 (時間外労働の制限)	10 (9.2%)	9 (7.6%)	6 (5.2%)
	第19条関係 (深夜業の制限)	5 (4.6%)	3 (2.5%)	3 (2.6%)
	第23条第1項、第23条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	15 (13.8%)	12 (10.2%)	17 (14.7%)
	第24条第1項 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	2 (1.8%)	5 (4.2%)	4 (3.4%)
	その他	0 (0.0%)	1 (0.8%)	1 (0.9%)
	小計	109 (100.0%)	118 (100.0%)	116 (100.0%)
介護関係	第11条関係 (介護休業)	1 (50.0%)	2 (25.0%)	4 (25.0%)
	第16条の5、第16条の6関係 (介護休暇)	1 (50.0%)	2 (25.0%)	5 (31.3%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	3 (18.8%)
	第18条関係 (時間外労働の制限)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	1 (6.3%)
	第20条関係 (深夜業の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	1 (6.3%)
	第24条第2項 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	小計	2 (100.0%)	8 (100.0%)	16 (100.0%)
	職業家庭両立責任者関係	0	0	0
合計		111	126	132

労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容の内訳

(件)

		25年度			26年度			27年度		
			女性	男性		女性	男性		女性	男性
育児関係	第5条関係 (育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	8 (19.5%)	8	0	6 (15.0%)	6	0	11 (25.6%)	9	2
	第5条関係 (期間雇用者の育児休業)	3 (7.3%)	3	0	5 (12.5%)	5	0	4 (9.3%)	4	0
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	1 (2.4%)	1	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	14 (34.1%)	14	0	18 (45.0%)	18	0	19 (44.2%)	19	0
	第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、 第23条の2関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	10 (24.4%)	9	1	10 (25.0%)	10	0	6 (14.0%)	6	0
	第16条の8関係 (所定外労働の制限)	1 (2.4%)	1	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第17条関係 (時間外労働の制限)	1 (2.4%)	1	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第19条関係 (深夜業の制限)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第23条第1項、第23条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	3 (7.3%)	3	0	0 (0.0%)	0	0	3 (7.0%)	3	0
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0	0	1 (2.5%)	1	0	0 (0.0%)	0	0
	その他	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	小計	41 (100.0%)	40	1	40 (100.0%)	40	0	43 (100.0%)	41	2
介護関係	第11条関係 (介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第11条関係 (期間雇用者の介護休業)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	1 (20.0%)	1	0
	第16条の5、第16条の6関係 (介護休暇)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	1 (20.0%)	0	1
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23 条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0	0	1 (100.0%)	0	1	3 (60.0%)	2	1
	第18条関係 (時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第20条関係 (深夜業の制限)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第24条第2項 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	その他	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0	0 (0.0%)	0	0
	小計	0 (0.0%)	0	0	1 (100.0%)	0	1	5 (100.0%)	3	2
職業家庭両立責任者関係		0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		41	40	1	41	40	1	48	44	4

職場でつらい思いしていませんか？

職場のハラスメントの解決を 労働局がお手伝いします



職場でのあらゆるハラスメントは 許されません！

職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。



「職場での優位性」とは

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど (いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）を含む) とは

妊娠・出産したこと、つわり等妊娠が原因の体調不良で休んだり、医師等の指示で休業したこと、産前産後休業や育児休業を取得したこと（あるいは申し出たこと）、妊娠・育児や介護のための制度を利用したこと（あるいは申し出たこと）等を理由として、事業主が解雇、減給、降格、不利益な配置転換、（契約社員の場合）契約を更新しないといった不利益な取扱いをすることは、法違反です。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ（いわゆるマタハラなど）を防止する措置を事業主に義務づける法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。



厚生労働省・都道府県労働局

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを**拒否したことで**解雇、降格、減給などの**不利益を受けること**

【対価型セクシュアルハラスメント】

例えば

○出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。

○事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

職場の**環境が不快なものとなったため**、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の**支障が生じること**

【環境型セクシュアルハラスメント】

例えば

○勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。

○同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

をいいます。

職場とは 例えば

- ・ふだん働いている場所で・・・
- ・出張先で・・・
- ・取引先の事務所で・・・
- ・顧客の自宅で・・・
- ・取材先で・・・
- ・業務で使用する車中で・・・
- ・アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）・・・

職場のセクシュアルハラスメントは、男性も女性も加害者にも被害者にもなりうる問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

ご存じですか？ 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があった時、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**

○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。

「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。

○「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りの時はすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？
それはパワハラかもしれません

身体的な攻撃

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 足で蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し



- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

- 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



個の侵害

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

予防するために

- ①トップのメッセージの発信
- ②社内ルール決定
- ③アンケートによる実態を把握
- ④教育・研修
- ⑤社内での周知・啓蒙

社内のパワハラ対策の取組

パワーハラスメント対策導入マニュアルより

解決するために

- ①相談窓口の設置
- ②再発防止

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



**妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど
(いわゆるマタニティハラスメント(マタハラ)を含む)とは**

「産休・育休は認めない」
と言われた。

妊娠を報告したら
「退職してもら」
と言われた。



切迫流産で入院したら
「もうこなくていいから
退職届を書け」
と言われた。



妊娠を伝えたら
「次の契約更新はしない」
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・育児休業・介護休業などを
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。**

※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
- ・ 妊婦健診のため、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・介護休業をとった
など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・ 解雇された
- ・ 契約が更新されなかった
- ・ パートになれと強要された
- ・ 減給された
- ・ 普通ありえないような配置転換をされた
など

○**妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります**
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○**育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます**
『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する』など制度を利用させてもらえなかった

そんなことはありませんか？ あきらめずに相談してください。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせ
(いわゆるマタニティハラスメントなど)の防止措置について**

近年、妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしながら働き続けようとする方に対する、上司・同僚等からの嫌がらせも問題となっています。

このため、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせを防止する措置を、事業主に義務付ける内容を盛り込んだ法案が成立し、平成29年1月1日に施行されます。詳細については、決定し次第、随時お知らせしますので、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと 意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口 に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいない時は、都道府県労働局など外部の機関に相談しましょう。

厚生労働省のホームページからも **パンフレットなどのダウンロード**ができます

◆ 職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 雇用均等>

職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

職場でのセクシュアルハラスメント



◆ あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団



◆ 「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ> 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> 「妊娠したから解雇」は違法です！

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇



相談して
ください！

秋田労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行うなど、
丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など個別紛争解決の援助を行います。

平成28年4月1日から、秋田労働局総務部企画室と雇用均等室は
新たに「**雇用環境・均等室**」に生まれ変わりました。

秋田労働局相談窓口

名 称	所 在 地	電 話 番 号
秋田労働局雇用環境・均等室	秋田市山王 7-1-4 秋田第二合同庁舎 2 階	018-862-6684
秋田総合労働相談コーナー	秋田市山王 7-1-4 秋田労働基準監督署内	018-865-3671
能代総合労働相談コーナー	能代市末広町 4-20 能代労働基準監督署内	0185-52-6151
大館総合労働相談コーナー	大館市字三の丸 6-2 大館労働基準監督署内	0186-42-4033
横手総合労働相談コーナー	横手市旭川一丁目 2-23 横手労働基準監督署内	0182-32-3111
大曲総合労働相談コーナー	大仙市大曲日の出町 1-3-4 大曲労働基準監督署内	0187-63-5151
本荘総合労働相談コーナー	由利本荘市水林 428 本荘労働基準監督署内	0184-22-4124



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があります。

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**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新する気はなかったと言えど大丈夫だろう。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

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、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…



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、妊娠婦の坑内業務・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

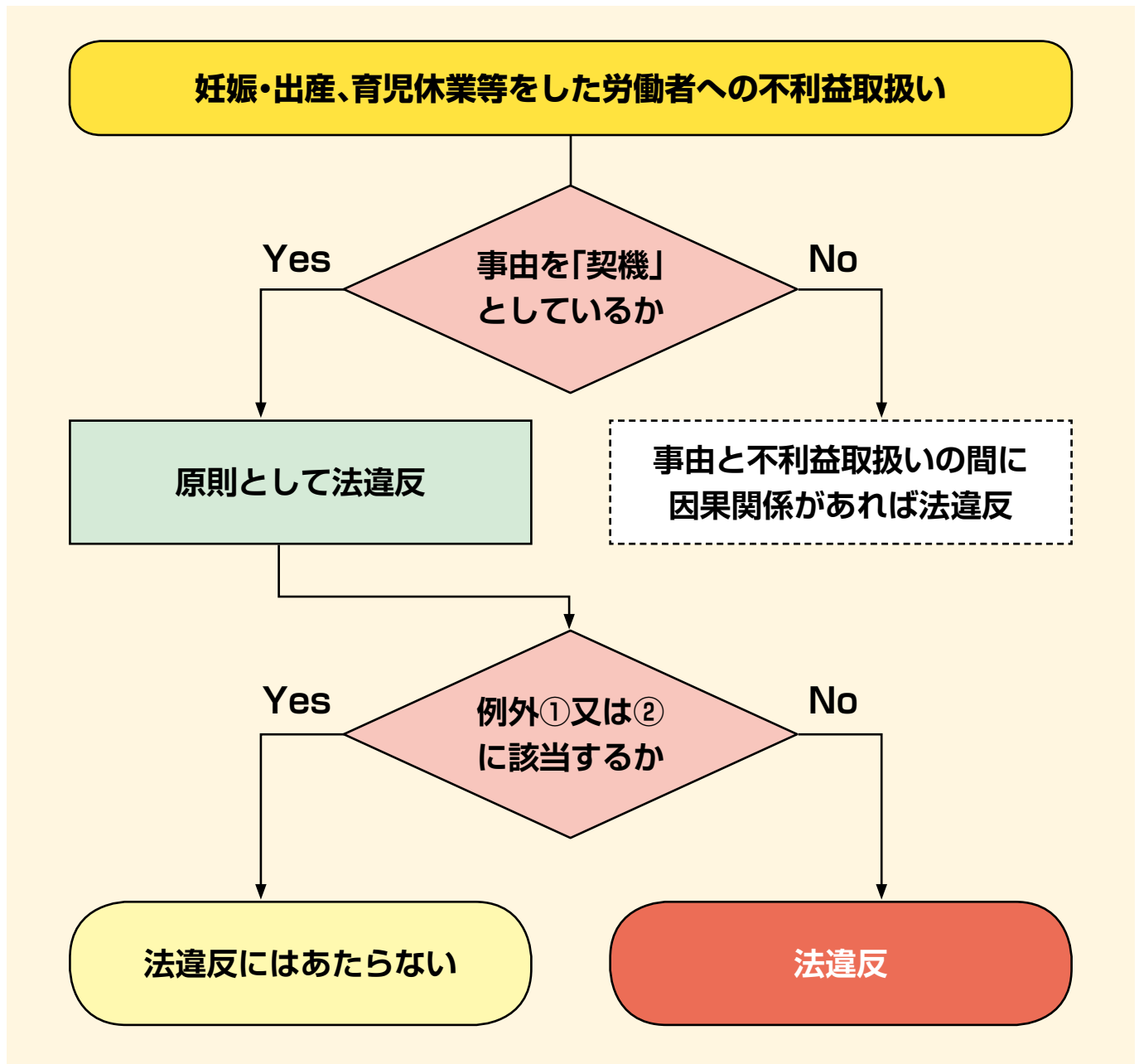
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

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」というと判断します。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」というと判断します。

妊娠・出産、育児等を理由として不利益取扱いを行うとは②

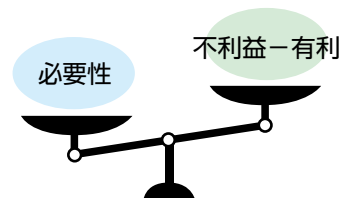
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



例外 1

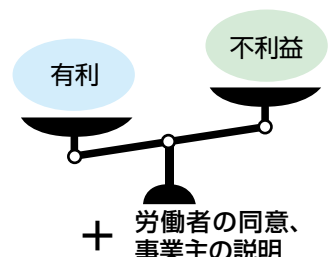
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※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、事業主から適切な説明がなされる等、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

(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)

例外 1

- 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

▶ 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

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		