



報道関係者 各位

平成27年5月29日

【照会先】

千葉労働局雇用均等室

室長 加藤 孝子

室長補佐 辺田 幸子

(電話) 043-221-2307

(FAX) 043-221-2308

6月は『男女雇用機会均等月間』です

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が増加

～平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の相談・指導等の状況～

男女雇用機会均等法が施行されて30年を迎えますが、法制度上は男女均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるものの、依然として、第一子出産を機に約6割の女性が退職している状況にあります。

千葉労働局(局長 小澤 真一)では、第30回男女雇用機会均等月間にあたり、平成26年度の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の相談・指導等の状況を取りまとめましたので、今後の取組も含めて公表します。

ポイント

1 平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談・指導等の状況

(1) 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が増加

○雇用均等室に寄せられた労働者からの相談は728件であり、前年度(763件)より減少しているものの、それらの相談のうち、「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134件(均等法関係61件、育児・介護休業法関係73件)と、前年度の相談118件(均等法関係57件、育児・介護休業法関係61件)より増加している。

(2) 男女雇用機会均等法に関する相談は、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多い

○労働者からの男女雇用機会均等法に関する相談420件のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が289件、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が61件(14.5%)となっている。

(3) 育児・介護休業法に関する相談は、育児休業に関する相談が最も多い

○労働者からの育児・介護休業法に関する相談308件のうち、「育児休業」に関する相談が112件(36.2%)、次いで「育児休業等を理由とする不利益取扱い」が73件(23.6%)となっている。

2 第30回男女雇用機会均等月間

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使をはじめ社会一般の認識と理解を深めることとしている。

千葉労働局では、依然として雇用均等室に寄せられている相談件数が多い「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」について、周知・広報活動を実施する。特に、妊娠中の女性労働者に対し、法律の内容や雇用均等室が相談窓口であること及び早期解決のための紛争解決援助制度等の周知を行う。

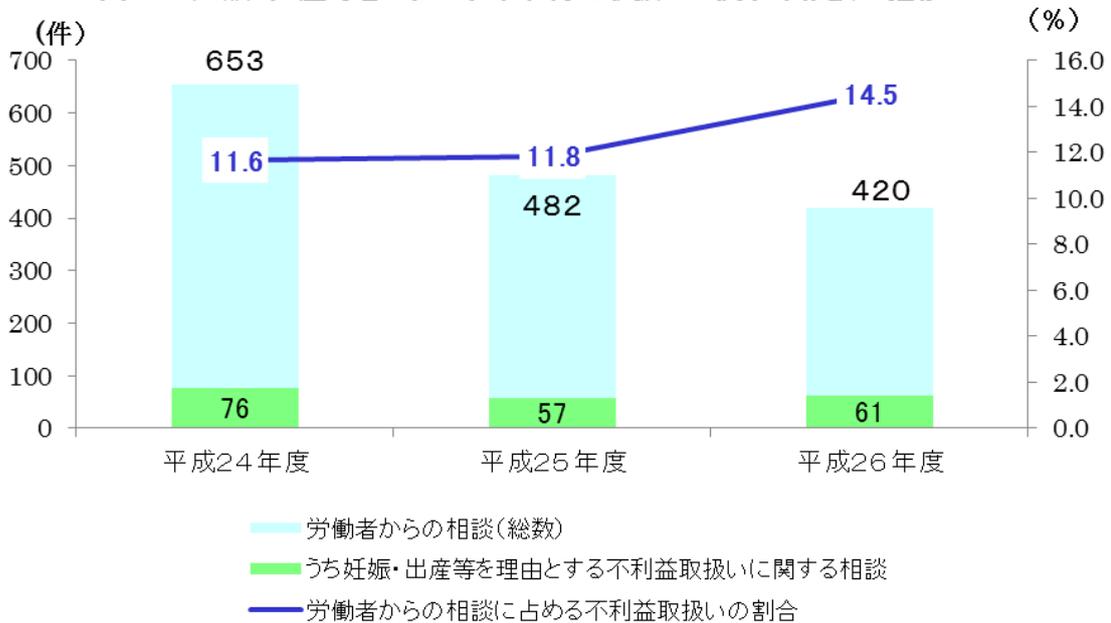
1 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談の状況

◆ 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134件(男女雇用機会均等法関係61件、育児・介護休業法関係73件)と、前年度(118件)より増加している。

(1) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数の推移(男女雇用機会均等法関係)

- 平成26年度に労働者から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は420件で、前年度(482件)より減少している(図1-1)。
- 労働者からの相談のうち、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は61件で、前年度(57件)よりも増加している(図1-1)。
- 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談について、労働者からの相談全体に占める割合の推移をみると、増加している(平成24年度11.6%、平成25年度11.8%、平成26年度14.5%)(図1-1)。
- 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」の具体的な相談内容としては、「妊娠による体調不良のため休みがちになったところ、退職してほしいと言われた」「妊娠を伝えたところ、次の契約は更新しないと言われた」「妊娠中は残業を免除してほしいと申し出たところ、パートになるようにと言われた」などの相談があった。

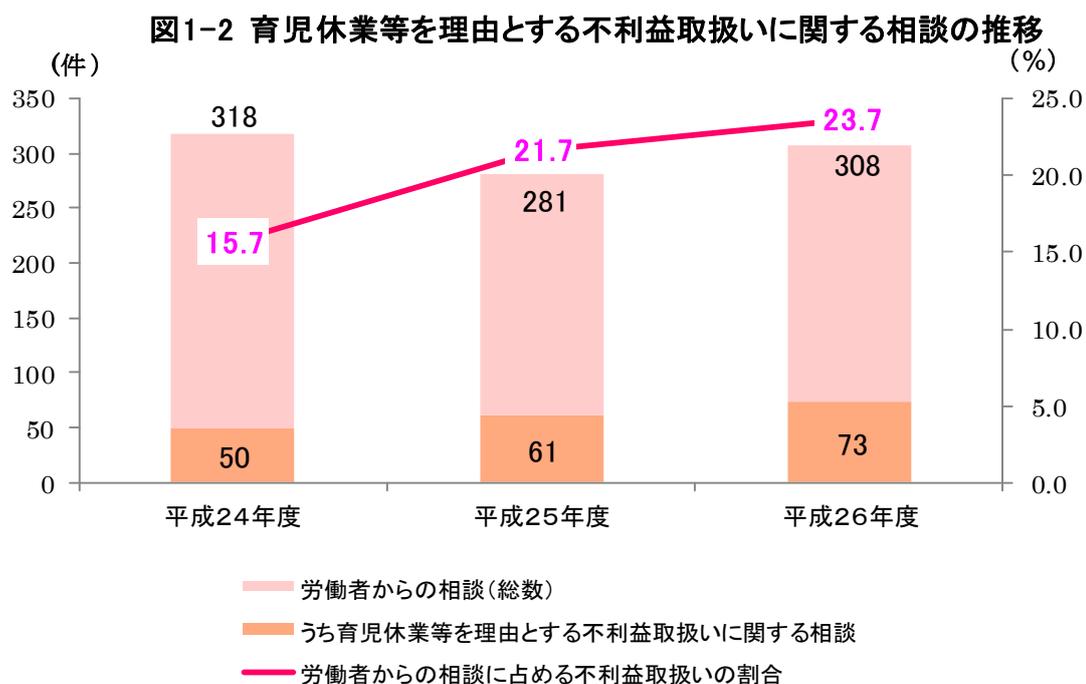
図1-1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談の推移



(2) 育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数の推移(育児・介護休業法関係)

- 平成26年度に労働者から寄せられた育児・介護休業法に関する相談は308件で、前年度(281件)より増加している(図1-2)。
- 労働者からの相談のうち、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は73件で、前年度(61件)よりも増加している(図1-2)。

- 「育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談について、労働者からの相談全体に占める割合の推移をみると、増加している（平成24年度15.7%、平成25年度21.7%、平成26年度23.7%）（図1-2）。
- 「育児休業等を理由とする不利益取扱い」の具体的な相談内容としては、「育児休業後に育児短時間勤務の利用を希望したところ、パートになると言われた」「育児休業取得後、復職先がないので自己都合で退職するように言われた」「育児短時間勤務を利用しているが、県外の事業所に異動を命じられた」「育児休業を取得したところ、復職後は昇給はないと言われた」などの相談があった。



2 男女雇用機会均等法に関する相談・指導状況

- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談(847件)のうち労働者からの相談は420件であり全体の半数。
- ◆ 労働者からの相談内容をみると、依然として「セクシュアルハラスメント」に関する相談が289件(68.8%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が61件(14.5%)となっている。
- ◆ 雇用均等室が行った是正指導は232件、「セクシュアルハラスメント」と「母性健康管理」の指導が多い。

(1) 相談状況

- 平成26年度に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は847件で、前年度(874件)より減少している(図2-1)。
- 相談者の内訳をみると、労働者からの相談が420件(49.6%)と半数を占め、うち男性からの相談も31件あった(図2-1、資料1)。
- 労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が最も多く289件(68.8%)、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が61件(14.5%)、「母性健康管理」が34件(8.1%)となっており、これらの相談で全体の約9割を占めている(図2-2)。

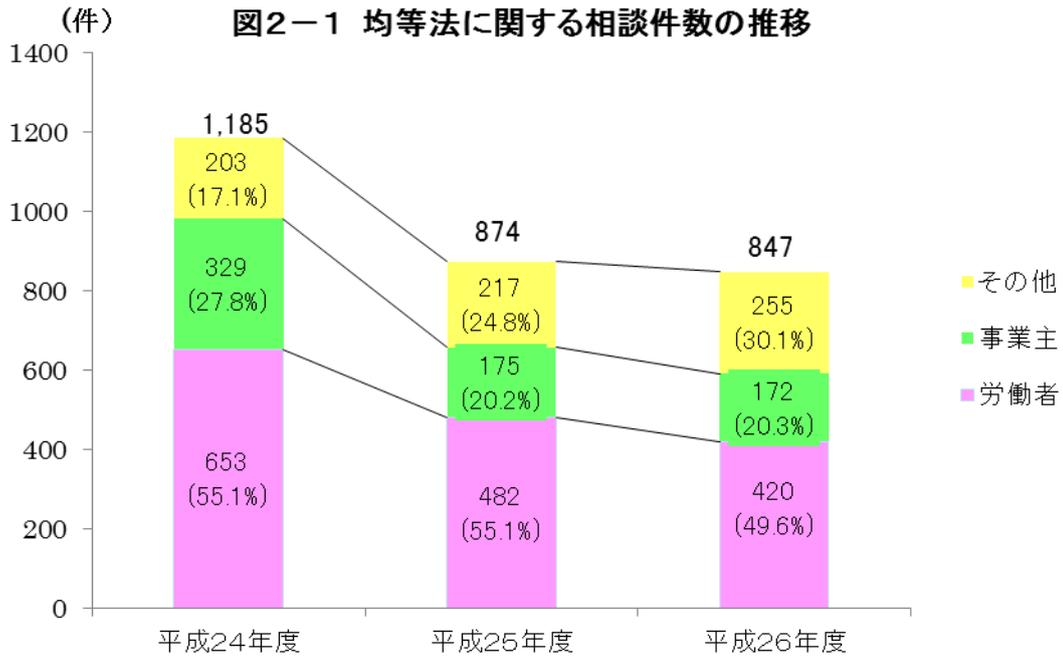
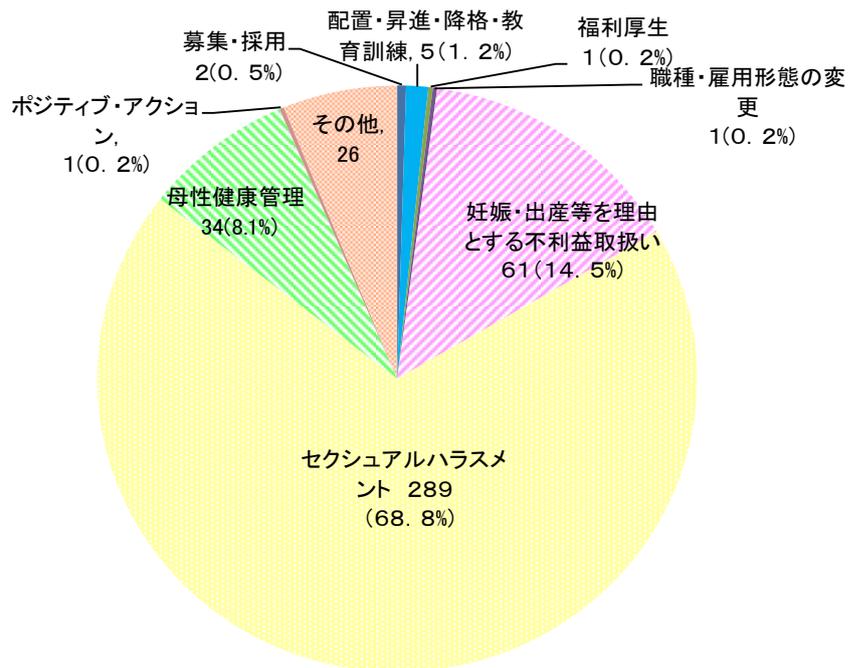


図2-2 労働者からの相談内容の内訳(均等法関係)



※「その他」には、産後休業等の労働基準法に関するもの、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱いに関する相談が含まれる。

(2) 雇用均等室が行った是正指導の状況

○雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、各企業における雇用管理制度の内容と運用実態の調査を行い、均等法上問題がある場合は、法に基づく助言・指導等を行い、その是正を図っている。

○平成26年度は105事業所に調査を実施し232件の是正指導を行い、全て是正されている。是正指導の内容は、「セクシュアルハラスメント対策」に関するもの(129件)、「母性健康管理」に関するものが(98件)が多い(資料1)。

3 育児・介護休業法に関する相談・指導状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談(1,317件)のうち労働者からの相談は308件であり全体の23.4%
- ◆ 労働者からの相談内容をみると、「育児休業」に関する相談が最も多く112件(36.2%)、次いで、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」が73件(23.6%)となっている。
- ◆ 雇用均等室が行った是正指導は790件であった。

(1) 相談状況

○平成26年度に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は1,317件で、前年度(1,170件)より増加している(図3-1)。

○相談者の内訳をみると、事業主からの相談が746件(56.6%)と半数以上を占め、労働者からの相談は308件(23.4%)あった(図3-1)。

○労働者からの相談内容をみると、「育児休業」に関する相談が最も多く112件(36.2%)、次いで「育児休業等を理由とする不利益取扱い」が73件(23.6%)、「育児勤務時間勤務等」が48件(15.5%)、介護休業が26件(8.4%)となっている(図3-2)。

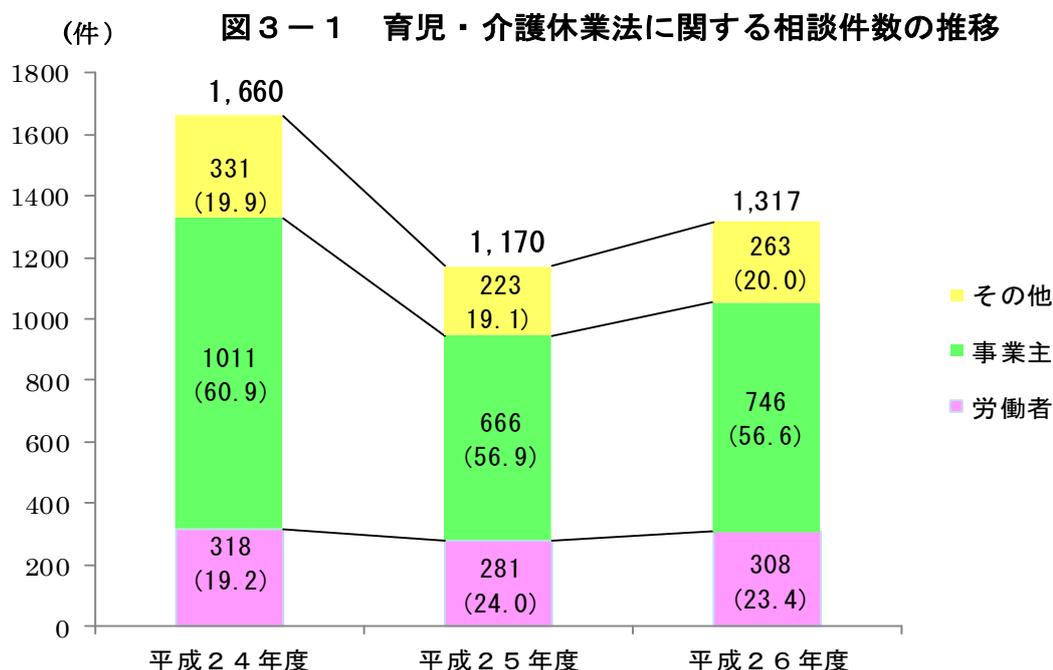
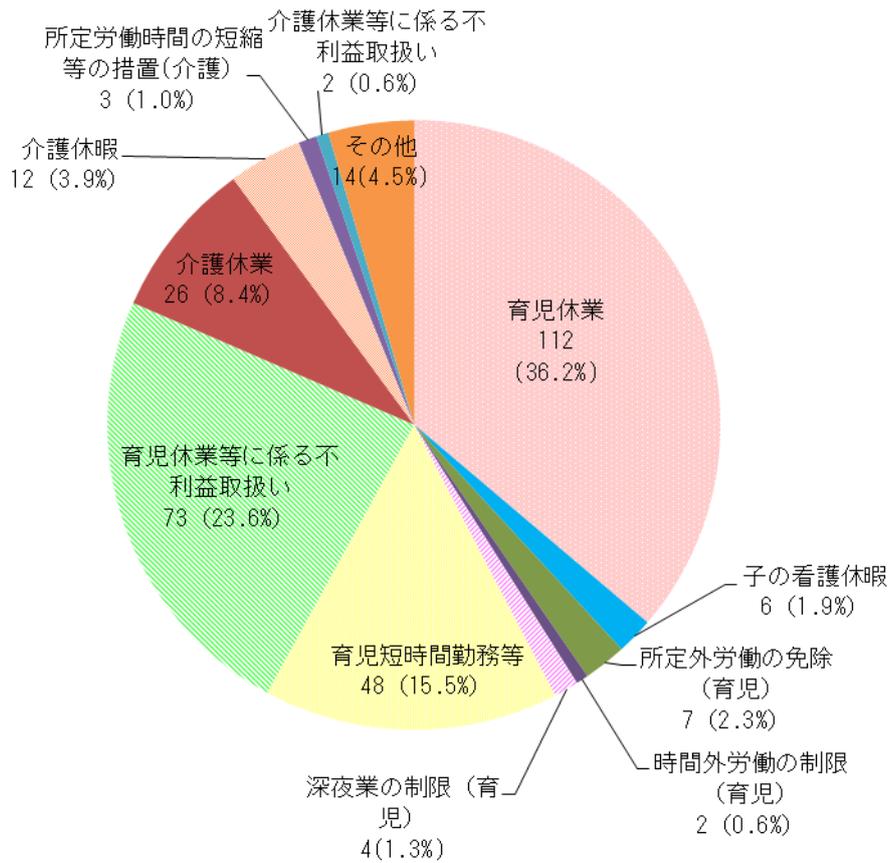


図3-2 労働者からの相談内容の内訳（育児・介護休業法関係）



(2) 雇用均等室が行った是正指導の状況

○平成26年度は172事業所に調査を実施し790件の是正指導を行い、そのほとんどが是正されている。

是正指導の内容は、育児関係の制度に関するものが449件、介護関係の制度に関するものが198件であった。

4 紛争解決援助の状況

雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する民事上のトラブルが生じた場合、これを迅速に解決するために労働局長による紛争解決援助や調停会議による調停を行っています。

◆ 紛争解決援助申請事案21件（労働局長による援助20件、調停1件）のうち、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する事案は10件であった。

○平成26年度における労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は20件（均等法14件、育児・介護休業法6件）であった。

また、労働局長による援助のうち、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」が8件、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」が1件となっている（資料1）。

○調停会議による調停申請の受理件数は、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」1件であった（資料1）。

5 第30回男女雇用機会均等月間における千葉労働局の取組

(1) 周知・広報活動の実施

- ・関係機関、使用者団体、労働団体等への協力依頼、各種媒体を通じ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが均等法上禁止されていること及び相談窓口が雇用均等室であることを周知する。

(2) 女性労働者に対する妊娠・出産・育児に係る関連制度・法令についての周知

- ・市町村の母子手帳交付窓口等に、女性労働者向けのリーフレットの配付を依頼する。

(3) 事業主に対する均等法の周知徹底

- ・求人説明会などの各種会合での説明及び事業主への資料送付等を行い、均等法に沿った雇用管理、特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について周知徹底を図る。

<男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等に関する相談窓口のご案内>

職場のモタハラでつらい思い、していませんか？
～「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談ください～

【来室及び電話相談】

千葉労働局雇用均等室

千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎

TEL 043-221-2307

【相談日時】

月曜日～金曜日（祝祭日除く） 午前8時30分～午後5時15分

※相談は無料です

(添付資料)

- 1 千葉労働局雇用均等室における相談・指導等の状況（添付省略）
- 2 千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例
- 3 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 4 STOP!モタハラ 妊娠中・産後の会社の対応で悩んでいませんか？

千葉労働局雇用均等室における紛争解決援助事例

—均等法第9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止)関係—

<妊娠で体調が悪く休業していたところ、退職を強要された事例> (均等法第17条事案)

◆女性労働者からの申立内容・主張

妊娠し体調が悪いため、休業が必要との医師の指導を受け、会社に申し出て休業をしていたところ、会社から出勤できなければ辞めるように言われた。就業継続できるようにしてほしい。

◆事業主の主張

本人は妊娠で体調が悪いと言っているが、妊娠していることを本人から確認できていない。仕事に復帰できないなら辞めるように言っただけである。

◆労働局長による援助

妊娠の証明が必要であれば本人から必要な書類等の提出を求めればよいこと、また、妊娠で体調が悪いため休業が必要との医師等の指導を受け、休業の申出があった場合は均等法第13条(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)に基づき措置する義務があり、妊娠による体調不良のため休業をしたことを理由に退職を強要することは均等法第9条に違反することを説明し、就業継続できるように求めた。

◆結果

妊娠に係る証明書類等の提出により、申立者の要望どおり就業継続できることになった。

<妊娠したこと理由に就業せずに自宅待機を命じられた事例> (均等法第17条事案)

◆女性労働者からの申立内容・主張

妊娠したことを会社に報告したところ、就業しないように言われた。体調に問題はないので、これまでどおり就業できるようにしてほしい。

◆事業主の主張

業務内容が妊娠中の者には負担がある。職場で十分な安全配慮ができないので、妊娠中は就業させないようにしている。

◆労働局長による援助

申立者本人から勤務の軽減等の配慮を求められておらず、通常どおり就業が可能な状況であるにもかかわらず、就業させないことは、不利益な自宅待機であり、均等法第9条に違反することを説明し、申立者がこれまでどおり就業できるようにすることを求めた。

また、女性労働者が妊娠により体調が悪いため医師等から何らかの指導を受けた場合は、医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置(勤務の軽減、休業等)が必要になることを併せて説明し、今後の留意を促した。

◆結果

申立者の要望どおり就業できることになった。

第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて30年を迎えるが、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、第一子出産を機に約6割の女性が退職しており、管理職比率も低い水準にとどまる状況にある。

現内閣は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とすることを目標に、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置づけているが、女性が、キャリアをいかして様々な職域・職階で活躍できるようにするためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、妊娠・出産等を理由に退職することなく、子供を産み育てながら、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備していくことが不可欠である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや母性健康管理措置についての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底を図る必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目標・主たる広報テーマ

- (1) 均等法及び省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保、とりわけ妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止及び母性健康管理措置の周知徹底
- (2) 性別役割分担意識を払拭し、男女がともに豊かな生活と職業能力向上を両立できる職場環境整備が社会にとってきわめて重要であることについての社会一般への定着

3 期 間

平成27年6月1日から30日までの1か月

4 主 唱

厚生労働省

5 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

6 実施事項

(1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが均等法上禁止されていること、及び事業主は妊娠中または出産後の働く女性が妊産婦健診を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるための措置を講じる義務があることの周知や相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

(2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

特に、市町村の母子手帳交付窓口に対し、母子手帳交付時に働きながら出産しようとする女性に対するリーフレットの配布（昨年7月に依頼）を再度依頼する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

STOP! マタハラ

妊娠中・産後の会社の対応で悩んでいませんか？

会社とトラブルになったら、ひとりで悩まずに、
お早目に雇用均等室(連絡先:裏面)までご相談ください

派遣社員で勤務しているが妊娠を報告したら
次回の契約を更新して
もらえなかった

妊娠を理由に夜勤を
断ったら正社員から
パートにされた

つわりがひどくお医者さん
からの指導もあって休ん
だら退職してほしいと言
われた・・・

育児休業から復帰した
ら自宅から遠い勤務地
へ異動になった

重労働なので軽易な
業務への転換を求め
たら、やめるように言
われた・・・

妊娠の報告をしたら、会
社から休業を命じられた



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（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）で禁止されています。

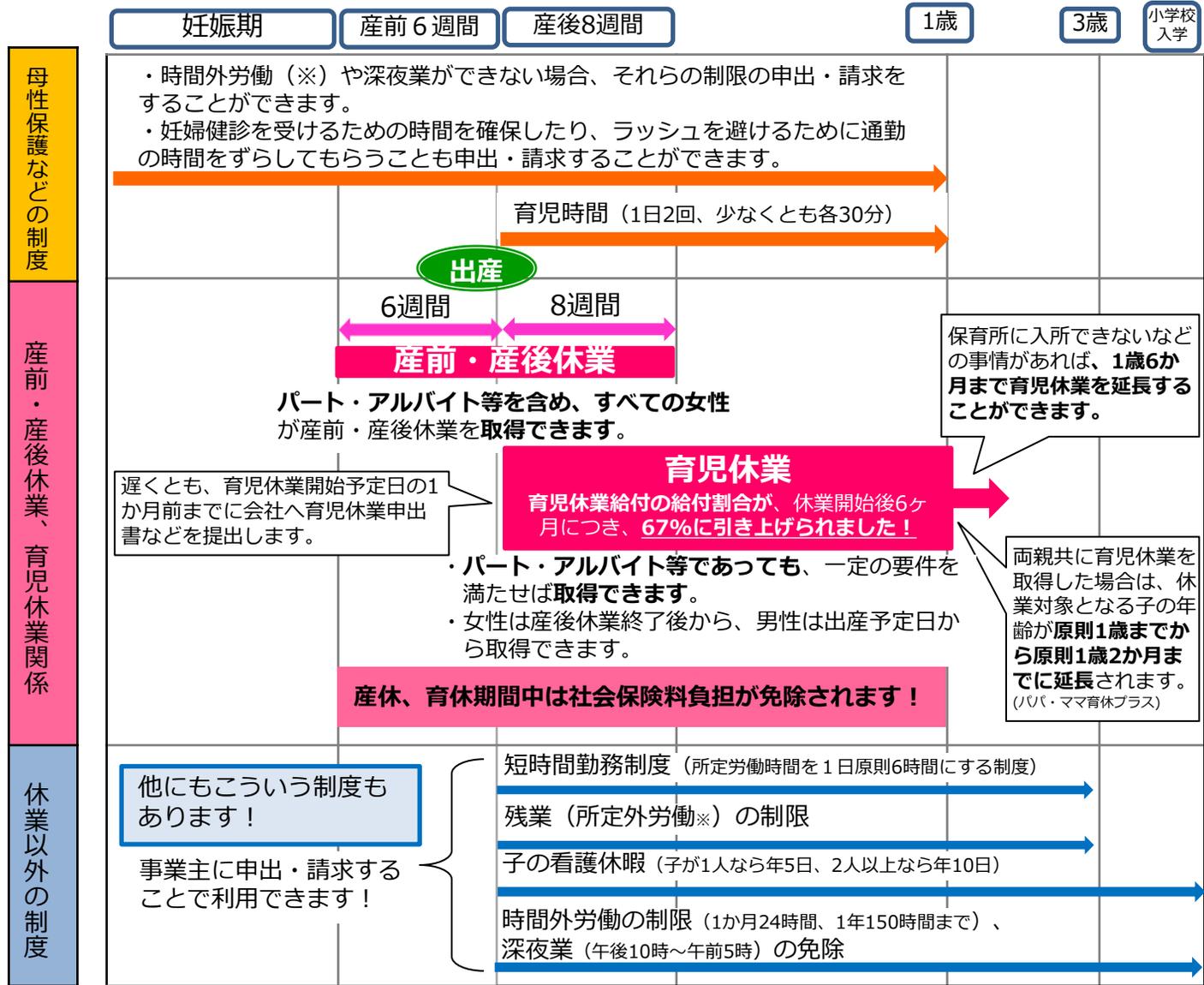
例えばこんなことを理由として

- ・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。

千葉労働局 雇用均等室

TEL : 043-221-2307

〒260-8612 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝・年末年始を除く)

相談は随時行っていますが、来局される場合は電話予約をお勧めします。

★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。