



愛媛労働局発表  
平成27年5月28日

【担当】  
愛媛労働局雇用均等室  
室長 藤田 恭子  
地方機会均等指導官 渡辺 園子  
(電話)089(935)5222

報道関係者 各位

平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び  
パートタイム労働法の施行状況  
—妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いや育児休業の取得を巡る相談が増加—

【ポイント】

1 男女雇用機会均等法の相談状況

- ◆ 相談件数は232件。うち、労働者からの相談は95件(40.9%)。

(均等法施行状況の図1)

- 内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが90件と約4割を占め、また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものは41件(17.7%)となっている。(均等法施行状況の図2)
- 平成24年度以降、相談件数が減少している中で、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが増加している。(均等法施行状況の表1)

2 育児・介護休業法の相談状況

- ◆ 相談件数は638件。育児休業に関するものが446件、介護休業に関するものが192件。

(育児・介護休業法施行状況の図1)

- 事業主からの相談が438件と約7割を占める。(育児・介護休業法施行状況の図2)
- 労働者からの相談内容は、育児休業制度に関するものが増加している。(育児・介護休業法施行状況の図3)

3 労働局長による紛争解決の援助の状況

- ◆ 申立件数は5件。うち、2件は妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いと育児休業取得を理由とする不利益取扱いの複合事案。(均等法施行状況の表2)

6月は「第30回男女雇用機会均等月間」です!!(裏面参照)

依然として、妊娠・出産などを理由とする解雇・雇止めなどの不利益取扱いに関する相談が多く、本月間は、『職場のマタハラでつらい思い、していませんか?～「妊娠したら解雇」は違法です。雇用均等室にご相談下さい!～』をテーマとして実施します。愛媛労働局雇用均等室では、労働者からの相談に適切に対応するとともに、事業主に対し法の周知徹底を図ることとしています。

(参 考)

6月は第30回 男女雇用機会均等月間です



**STOP!  
マタハラ**

**職場のマタハラで  
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!

この様なことを理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
<ul style="list-style-type: none"><li>・妊娠、出産</li><li>・産休、育休</li><li>・妊婦健診やつわり、切迫流産で仕事を休んだなど</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・解雇</li><li>・退職の強要</li><li>・正社員からパートへの契約変更の強要など</li></ul>

**ご相談・お問い合わせは労働局雇用均等室へ**

※相談は無料です。秘密は守られます。

雇用均等室  検索 

### 第30回男女雇用機会均等月間について

厚生労働省では、昭和61年から男女雇用機会均等法が公布された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取扱いについて社会一般の認識と理解を深めています。

第30回に当たる本年は、『職場のマタハラでつらい思い、していませんか?～「妊娠したら解雇」は違法です。雇用均等室にご相談下さい!～』を月間のテーマと決めました。

男女雇用機会均等法では、事業主が、女性の妊娠・出産等を理由に解雇、雇止め、降格などの不利益を行なうことを禁止しています。

男女雇用機会均等法のより一層の周知徹底に取り組むこととしています。

(参考資料)

- 平成26年度愛媛労働局における均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法施行状況

(添付資料)

- 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?(リーフNo.7)

平成26年度

愛媛労働局における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

1 男女雇用機会均等法施行状況

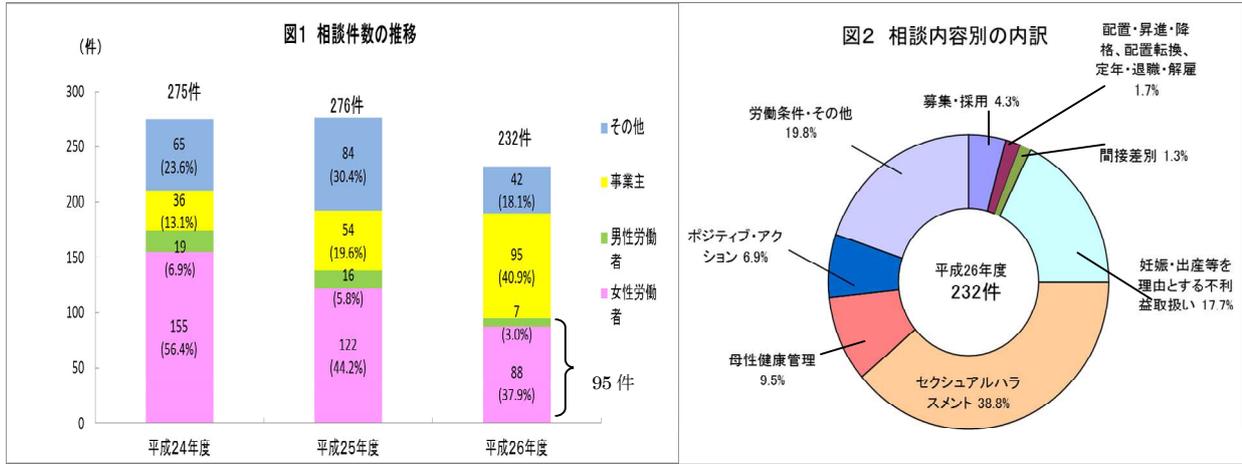


表1 相談内容の内訳の推移

相談内容	平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
募集・採用	9	3.3%	14	5.1%	10	4.3%
配置・昇進・降格、定年・退職・解雇等	4	1.5%	4	1.4%	4	1.7%
間接差別	0	0.0%	6	2.2%	3	1.3%
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	19	6.9%	27	9.8%	41	17.7%
セクシュアルハラスメント	199	72.4%	146	52.9%	90	38.8%
母性健康管理	14	5.1%	28	10.1%	22	9.5%
ポジティブ・アクション	4	1.5%	7	2.5%	16	6.9%
労働条件・その他	26	9.5%	44	15.9%	46	19.8%
合計	275	100.0%	276	100.0%	232	100.0%

表2 労働局長による紛争解決援助

相談内容	平成24年度 (件数)	平成25年度 (件数)	平成26年度 (件数)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	2	3
セクシュアルハラスメント	3	4	2
合計	5	6	5

表3 行政指導

助言内容	件数	構成比
募集・採用	3	1.6%
配置・昇進・降格、配置転換、定年・退職・解雇	1	0.5%
間接差別	0	0.0%
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0.0%
セクシュアルハラスメント	122	64.9%
母性健康管理	62	33.0%
その他	0	0.0%
合計	188	100.0%

## 2 育児・介護休業法施行状況

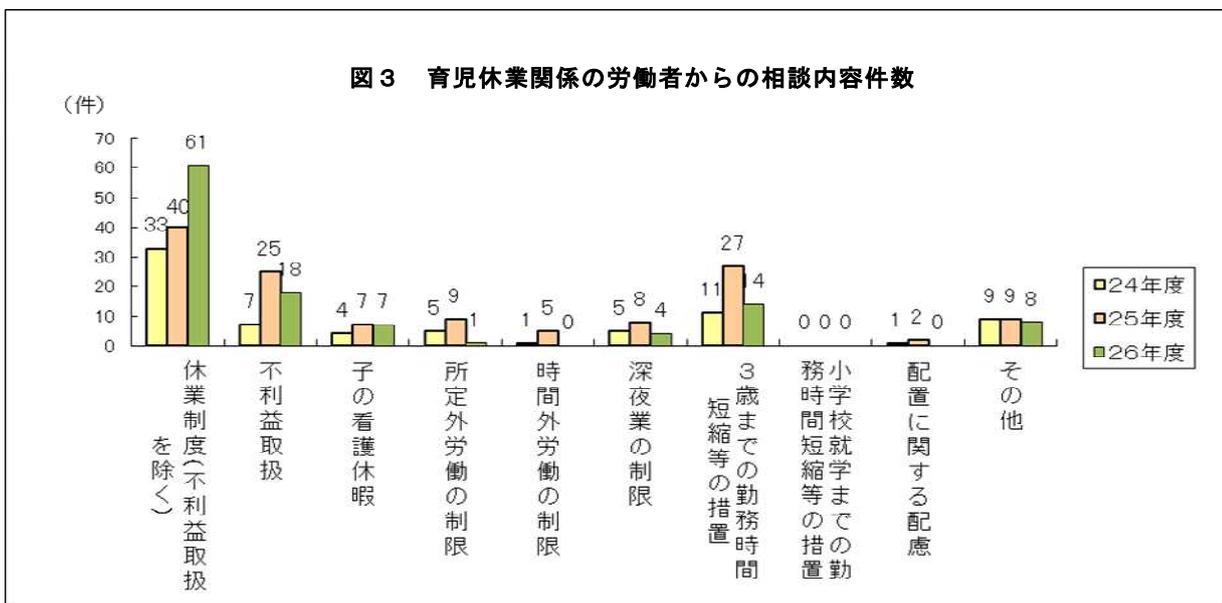
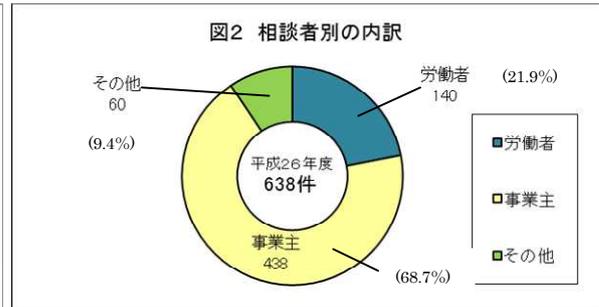
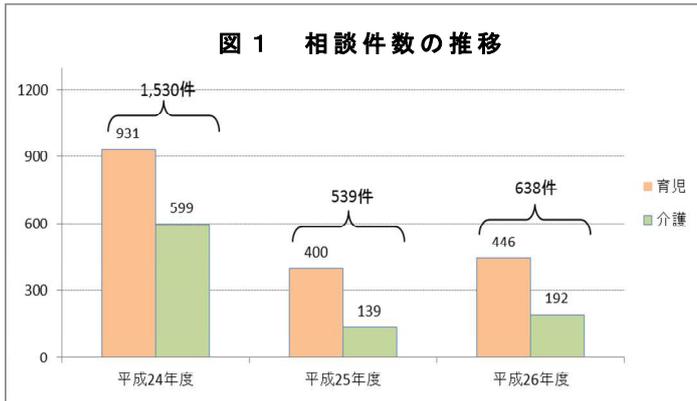


表1 行政指導

助言内容		件数	構成比
育児関係	育児休業	35	17.2%
	子の看護休暇	35	17.2%
	所定外労働の制限	30	14.8%
	時間外労働の制限	33	16.3%
	深夜業の制限	9	4.4%
	勤務時間短縮等の措置(措置義務)	49	24.1%
	勤務時間短縮等の措置(努力義務)	12	5.9%
	休業期間等の通知	0	0.0%
	計	203	100.0%
介護関係	介護休業	20	19.0%
	介護休暇	29	27.6%
	時間外労働の制限	12	11.4%
	深夜業の制限	8	7.6%
	勤務時間短縮等の措置(措置義務)	36	34.3%
	勤務時間短縮等の措置(努力義務)	0	0.0%
	休業期間等の通知	0	0.0%
	計	105	100.0%
職業家庭両立推進者の選任	49		
合計	357		

### 3 パートタイム労働法施行状況

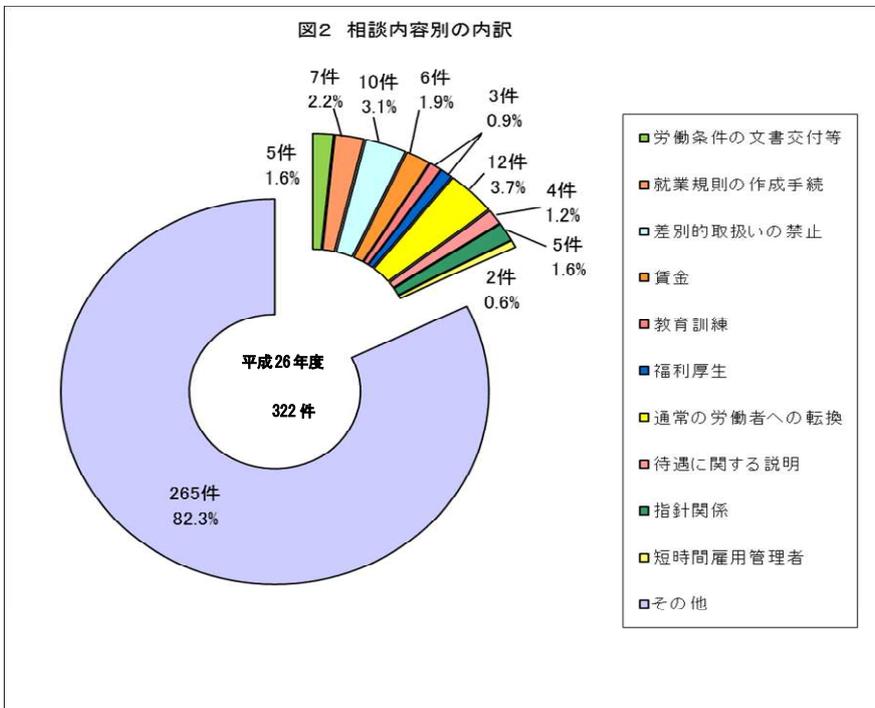
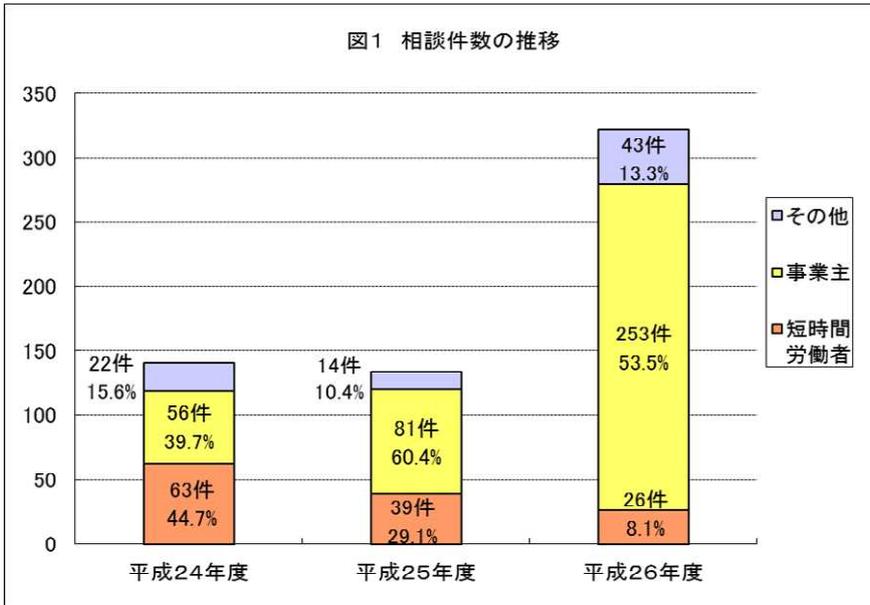


表1 行政指導

助言内容	件数	構成比
労働条件の文書交付等	63	22.3%
就業規則の作成手続	48	17.0%
差別的取扱いの禁止	0	0.0%
賃金の均衡待遇	2	0.7%
教育訓練	1	0.4%
福利厚生施設	0	0.0%
通常の労働者への転換	95	33.6%
待遇に関する説明	0	0.0%
短時間雇用管理者の選任	67	23.7%
その他(指針等)	7	2.5%
合計	283	100.0%