



厚生労働省福島労働局発表  
平成27年5月29日

担当

福島労働局雇用均等室

室長 鈴木千賀子  
室長補佐 山村千華

TEL 024-536-4609

平成26年度 福島労働局雇用均等室における相談・指導状況

## 妊娠等不利益取扱い(マタハラ)相談が増加 ～6月の均等月間を中心に、集中的に広報啓発～

福島労働局(局長 引地睦夫)ではこのほど、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導等の状況について取りまとめましたので、公表します(参考資料1)。

### 1 相談状況

ポイント1 雇用均等室に寄せられる相談総数が増加。

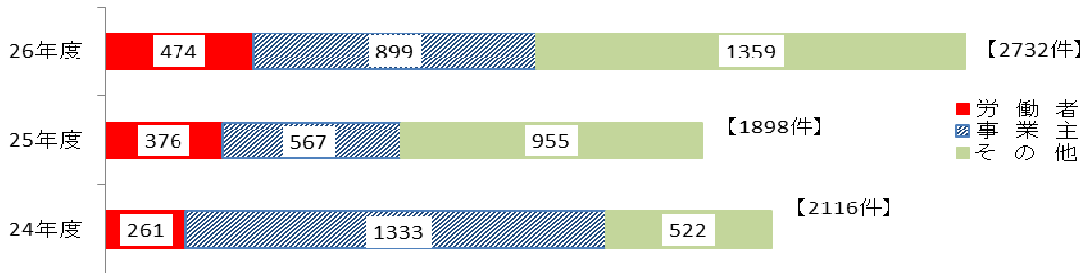
うち労働者からの相談では

ポイント2 妊娠等の不利益取扱い(マタハラ)が前年比約4割増加。

ポイント3 セクシュアルハラスメントの相談が依然として多い。

○ 平成26年度に雇用均等室で受理した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関係の相談総数は2,732件で、前年度(1,898件)に比べて43.9%増加しました。

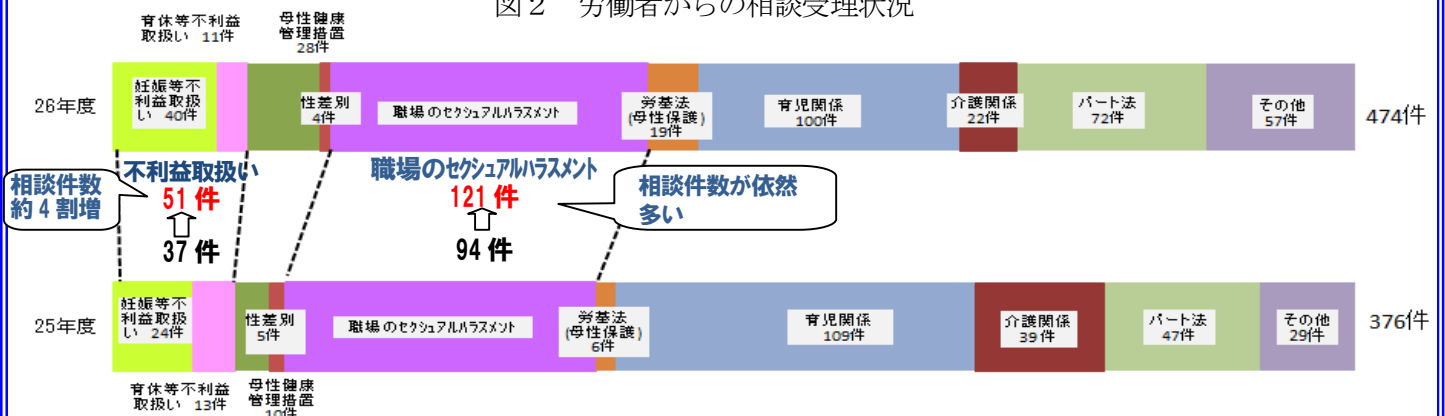
図1 雇用均等室に寄せられた相談総数の推移



○ 労働者からの相談のうち、妊娠・出産、育休等の不利益取扱い関係が51件と、前年度(37件)に比べ約4割増加しました。

○ 職場のセクシュアルハラスメントは相談の1/4を占め、引き続き多くなっています。

図2 労働者からの相談受理状況



## 2 第30回男女雇用機会均等月間の実施

### ポイント4 6月は均等月間 妊娠等不利益取扱いの禁止などを重点的広報

厚生労働省では、毎年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の認識と理解を深める機会としています（参考資料2参照）。

今年は、特に社会的な問題にもなっている、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」について集中的に周知・啓発を行います。

福島労働局では、本月間を中心に、事業主に対し各種会合等での説明や資料配布を行うとともに、女性労働者に対しても資料配布等による周知を集中的に実施します（参考資料3、4）。

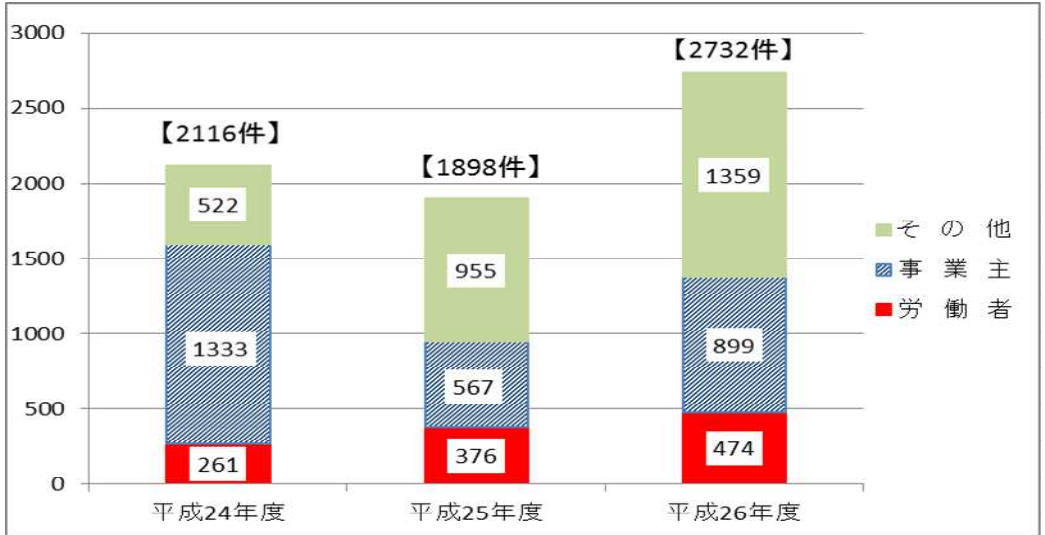
- 参考資料
- 1 平成26年度 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況
  - 2 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
  - 3 リーフレット「たとえば・・・『妊娠したから解雇』『育休取得者はとりあえず降格』は違法です」
  - 4 ちらし「働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？」

## 平成 26 年度 福島労働局雇用均等室における相談・指導状況

### 1 福島労働局雇用均等室における相談状況

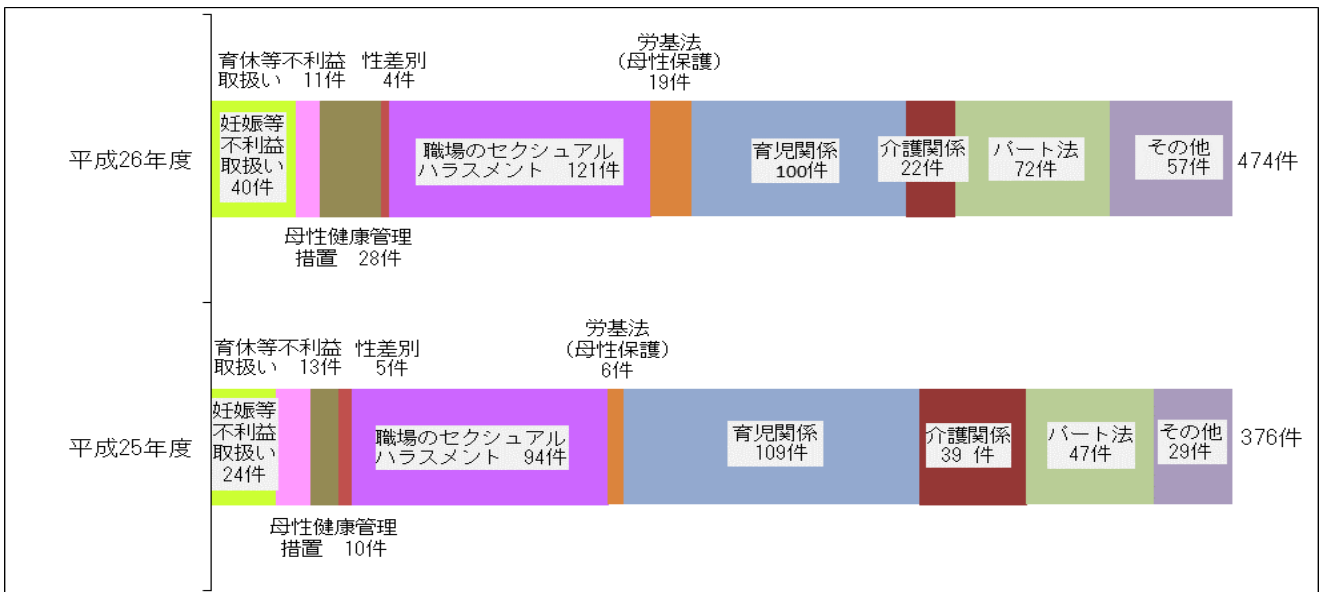
平成 26 年度に受理した男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法関係の相談の総数は 2732 件であった（図 1）。

（図 1）相談件数の推移（過去 3 年間）



このうち、労働者からの相談は、職場のセクシュアルハラスメントが最も多く、次いで育児関係となっている（図 2）。

（図 2）労働者からの相談受理状況



## 2 男女雇用機会均等法施行状況

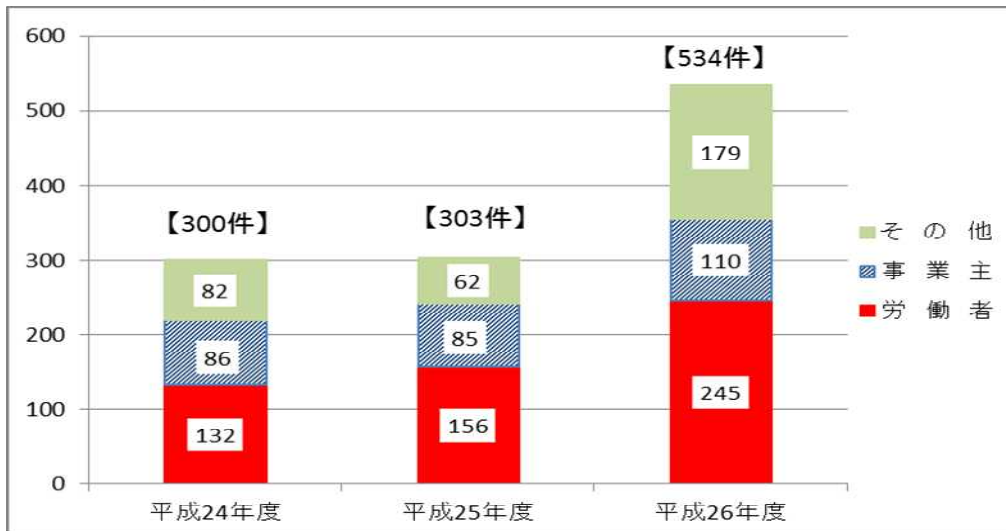
### (1) 相談状況

平成26年度の相談件数は **534件（前年度303件）** であった。

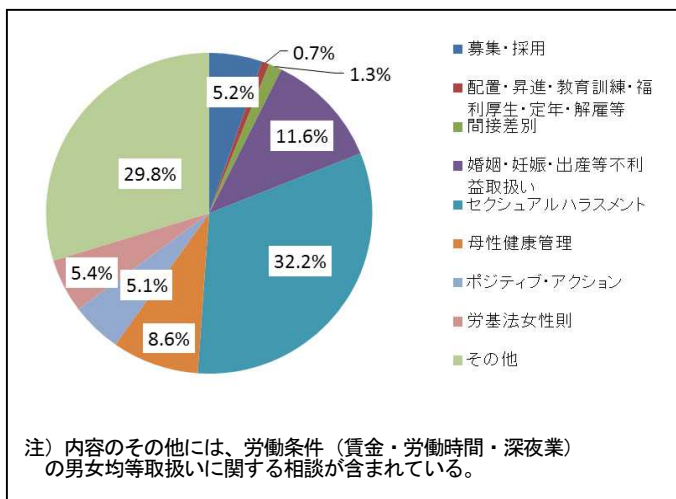
相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が245件（前年度156件）、事業主からの相談が110件（同85件）、その他（労働者の親族、同僚等）からの相談が179件（同62件）であり、労働者からの相談が全体の45.9%となっている。労働者のうち女性労働者からの相談は95.1%と大部分を占めている。（図3）

相談の内容別では、**セクシュアルハラスメントに関する相談が172件（32.2%）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62件（11.6%）であった（図4）。

(図3) 相談件数の推移（過去3年間）



(図4) 相談内容別割合



主な相談内容としては、「会社で事業主からセクハラを受け、怖くて出勤できなくなった」「切迫流産で休業後、体調が回復したのに復職させてもらえない」等があった。また、「派遣先でセクハラを受け、会社に相談したが対応してくれない」「妊娠を報告したら派遣元から派遣を拒まれた」等、派遣労働者からの相談も見られた。

## (2) 紛争解決援助の状況

男女雇用機会均等法では、労働者と事業主との間に男女均等取扱い等に関する紛争（トラブル）が生じた場合、その紛争の解決のための助言や調停案を示す「労働局長による紛争解決の援助制度（17条）」や、「調停会議による調停（18条）」を設けている。

26年度においては、17条及び18条併せて4件の申立があった（表1）。

(表1) 17条、18条の件数、事項 (件)

事項	17条	18条
婚姻・妊娠・出産等不利益取扱い	2	0
職場のセクシュアルハラスメント	1	1

### 《紛争解決事例 経営悪化のため妊娠を理由に退職勧奨を受けたとする事例》

#### 【女性労働者からの申立内容】

事務員として勤務。妊娠報告後、経営悪化を理由に退職勧奨されたので拒んだところ、パートに身分変更すると言われた。正社員のまま勤め続けたい。

#### 【事業主の主張】

女性労働者の妊娠報告前から、会社の経営状態悪化のため人員削減が必要と考えていた。事務員が余剰と考え、当該女性労働者に辞めてもらうつもりだったが、本人が断ったので、パートとして雇用は継続する。

#### 【労働局長の援助】

女性労働者の退職勧奨や身分変更は妊娠を契機としてなされており、経営悪化のため人員削減を回避する努力が全くなされておらず、人員選定も妥当と言えないことから、法で禁止される妊娠を理由とする不利益取扱いであるため、パートへの身分変更を撤回し、まずは人員削減回避の努力をするよう助言。

#### 【結果】

事業主は女性労働者を正社員のまま雇用継続することとし、紛争は解決した。

## (3) 是正指導等の状況

雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、男女雇用機会均等法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成26年度は、114事業場を訪問し、延べ321件の是正指導を行った。

内容別では、セクシュアルハラスメント対策が190件と最も多く、次いで、母性健康管理の措置が125件となっている（表2）。

(表2) 是正指導件数の推移

事項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用	0	2	2
配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・定年・解雇等	7	3	2
間接差別	0	0	0
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0	2
セクシュアルハラスメント防止対策	64	112	190
母性健康管理措置	49	125	125
合計	120	242	321

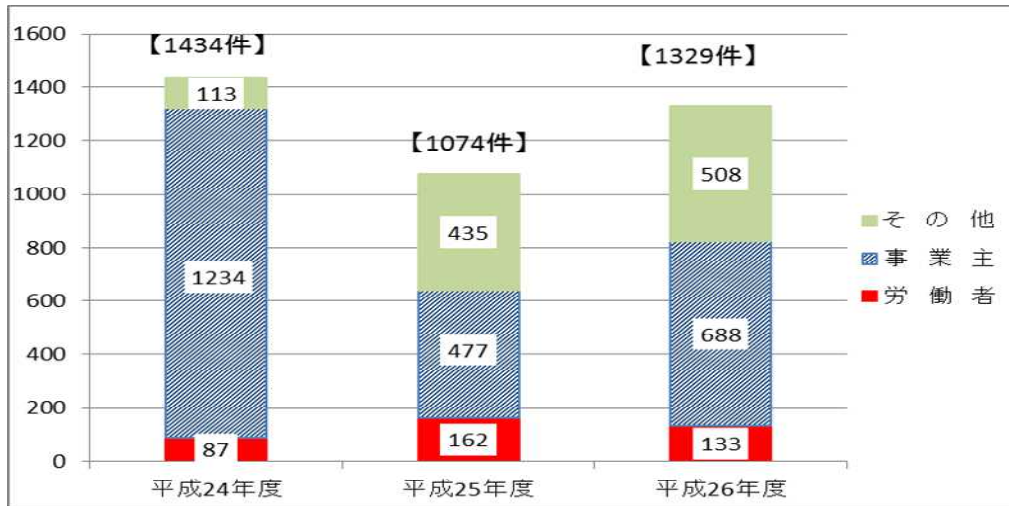
### 3 育児・介護休業法施行状況

#### (1) 相談状況

平成26年度の相談件数は 1,329件（前年度1,074件） であった。

相談者の内訳で見ると、労働者からの相談が133件（前年度162件）、事業主からの相談が688件（同477件）、その他からの相談が508件（同435件）であり、特に事業主からの相談が増加している（図5）。

（図5）相談件数の推移（過去3年間）



労働者から寄せられた、主な相談内容としては、法制度の問い合わせの他、「育児休業から復職したらパートになるよう言われた」「育児短時間勤務を取得したら賞与がこれまでよりも大幅に減額された」などがあつた（図4）。

#### (2) 紛争解決援助の状況

育児・介護休業法に関する労働者と事業主との間の紛争解決援助制度の利用はなかつた。

#### (3) 是正指導等の状況

雇用均等室では、育児・介護休業法の円滑な施行のため、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成26年度は、133事業場を訪問し、延べ480件の是正指導を行った。

内容別では、育児のための所定労働時間の短縮措置等に関する指導が144件と最も多く、次いで、介護のための所定労働時間の短縮措置等が61件、育児休業制度が51件となっている（表3）。

(表3) 是正指導件数の推移

事 項		平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
育児関係	育児休業制度	121	54	51
	子の看護休暇制度の措置	121	45	29
	所定外労働の制限	103	20	24
	時間外労働の制限	94	43	23
	深夜業の制限	32	8	7
	所定労働時間の短縮措置等	81	90	144
	休業期間等の通知	0	0	18
	小 計	552	260	296
介護関係	介護休業制度	45	29	41
	介護休暇	109	20	11
	時間外労働の制限	37	14	8
	深夜業の制限	31	8	10
	所定労働時間の短縮措置等	53	26	61
	休業期間等の通知	0	0	1
	小 計	275	97	132
職業家庭両立推進者		54	23	52
計		881	380	480

## 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

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「マタニティハラースメント」、「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**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

契約更新する気はなかったと言えは大丈夫だろう。

### ▶ 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

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法では、以下のような「**事由**」を**理由**として「**不利益取扱い**」を行うことは**違法**となります。

## 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
- ・輕易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・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

注: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。なお、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。

妊娠・出産、育児休業等をした労働者への不利益取扱い

Yes

事由を「契機」としているか

No

原則として法違反

事由と不利益取扱いの間に因果関係があれば法違反

Yes

例外①又は②に該当するか

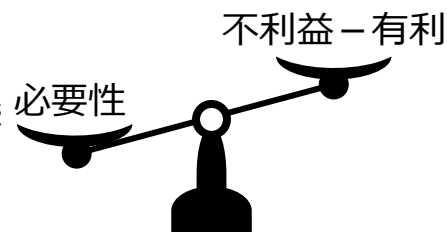
No

法違反にはあたらない

法違反

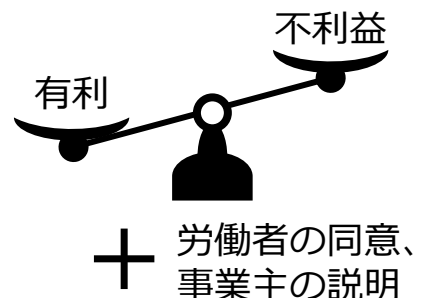
### 例外①

- 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

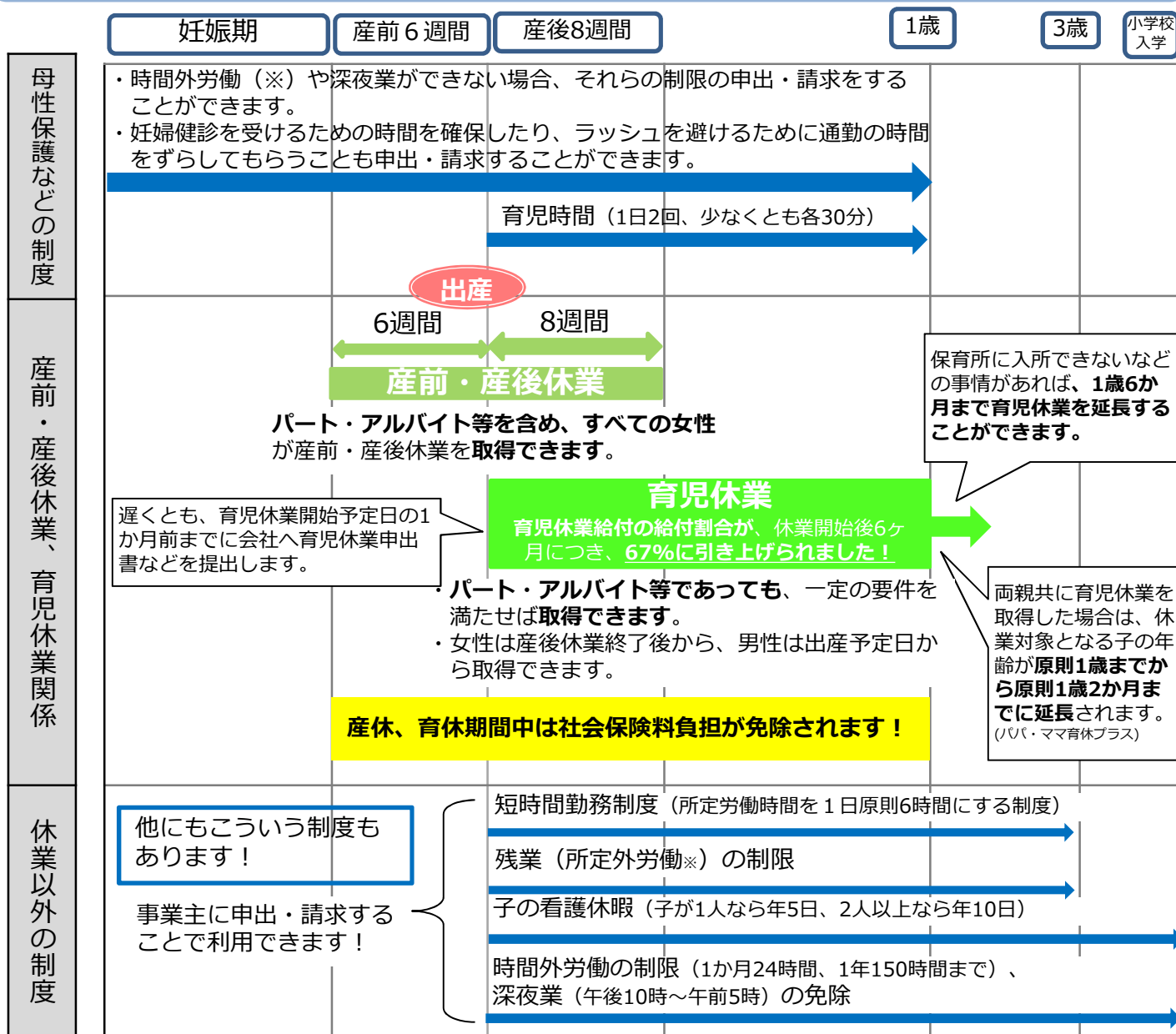
## 例えばこんなことを理由として

- ・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。