



厚生労働省群馬労働局発表
平成27年5月28日

【照会先】

群馬労働局雇用均等室
室長 宮村 雅江
地方機会均等指導官 庭山 たくみ
電話番号 027(210)5009

6月は「男女雇用機会均等月間」です

～テーマは **ストップ! マタハラ**～

セクハラ及びマタハラに対する指導を強化します

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ます。

「男女雇用機会均等月間」第30回の本年は、妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱い（マタニティハラスメントいわゆる『マタハラ』）の禁止を周知徹底の主なテーマとしています。（別添要綱）

このため、群馬労働局（局長 内田 昭宏）においては、本月間に当たり、従来より相談件数の多いセクシュアルハラスメント（いわゆる『セクハラ』）の防止に加え、この『マタハラ』の禁止に係る取組に重点をおいて、周知及び行政指導を強力に推進します。

<具体的な取組>

- 1 女性が多く働いている業種に対する行政指導の実施
- 2 事業主、各種団体等に対するセクハラ・マタハラ禁止措置の周知
- 3 女性労働者に対するセクハラ・マタハラ禁止措置及び相談窓口の周知
- 4 事業主、産婦人科医・助産師、女性労働者に対する母性健康管理措置の周知

本月間に合わせ、平成26年度における男女雇用機会均等法の相談・指導状況を公表します

～相談件数は約3割増加 セクハラ相談5割超える～

平成26年度における男女雇用機会均等法の施行状況は次のとおりです。

<施行状況のポイント>

1 相談の状況

相談件数は399件で前年度310件より28.7%増加した。相談内容別ではセクハラが205件と最も多く、初めて5割を超えた。次いで、マタハラが72件となっている。

〔相談者の内訳〕 労働者218件、事業主82件、その他99件

〔相談内容の内訳〕 労働者からの相談
1位 セクシュアルハラスメント 153件
2位 妊娠等不利益取扱い 38件

2 紛争解決援助の状況

労働局長による援助申立（注）は7件（前年度9件）であった。

〔援助の内容〕 妊娠等不利益取扱い 4件 セクシュアルハラスメント 3件

（注）「労働局長による援助」とは、労働者と事業主との間の紛争について、当事者双方の意見を聴き、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

3 行政指導の状況

156事業所に対し、のべ280件（前年度276件）の行政指導を行った。

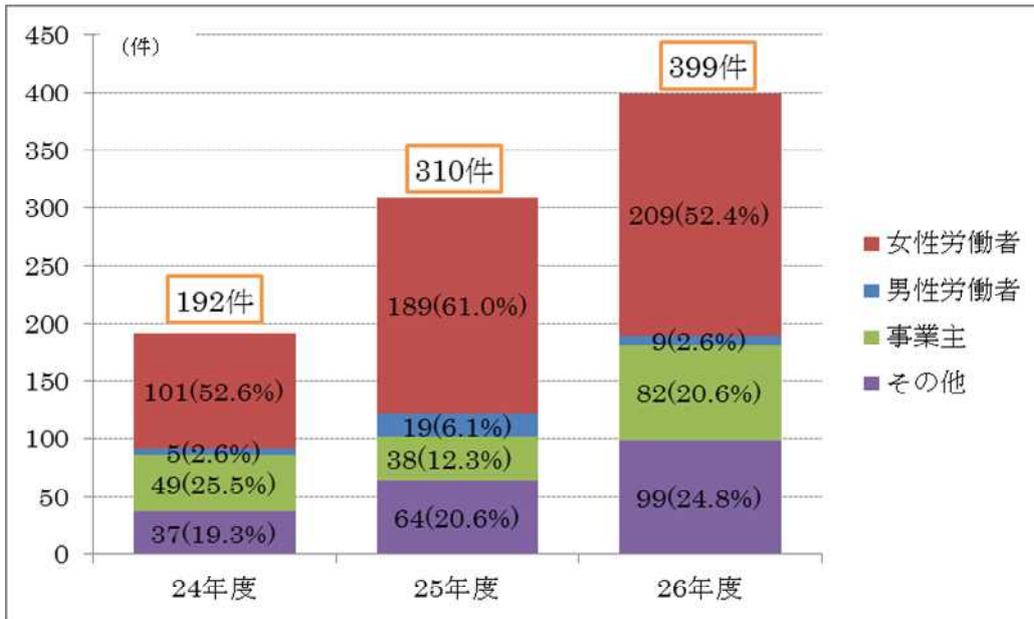
内容別では、母性健康管理措置が145件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメントが129件であった。

1 平成26年度男女雇用機会均等法施行状況

(1) 相談の状況

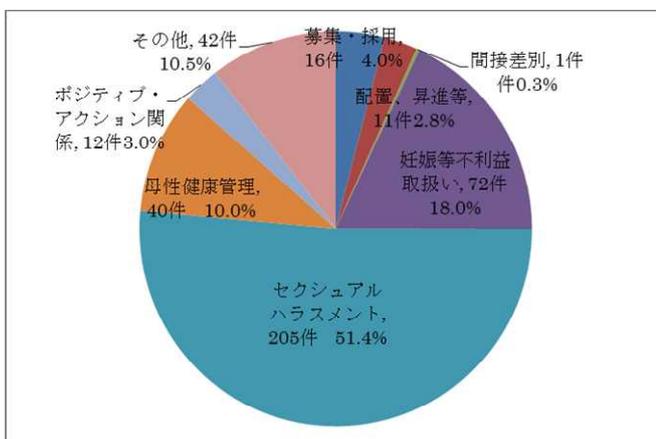
- ◆相談件数は399件と、前年度（310件）より28.7%増加した（図1）。
- ◆相談者の内訳をみると、労働者からの相談が218件（女性労働者209件、男性労働者9件）と全体の54.6%を占めている（図1）。

【図1】 相談件数の推移



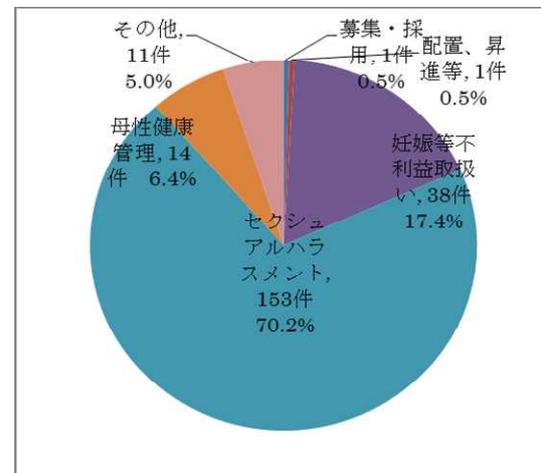
- ◆相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」が205件（51.4%）で最も多く、次いで妊娠等不利益取扱いが72件（18.0%）、母性健康管理に相談が40件（10.0%）であった（図2）。
- ◆うち労働者からの相談内容をみると、「セクシュアルハラスメント」が153件（女性146件、男性7件）と、労働者の約7割を占めている。次いで、マタハラ38件（17.4%）であった（図3）。

【図2】 相談内容



平成26年度 相談件数 399件

【図3】 うち、労働者の相談内容



相談件数（うち労働者）218件

表1 相談内容の内訳の推移

事 項	合計		26年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	16	4.0%	0	0.0%	1	11.1%	7	8.5%	8	8.1%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	11	2.8%	1	0.5%	0	0.0%	5	6.1%	5	5.1%
間接差別(第7条)	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	72	18.0%	38	18.2%	0	0.0%	18	22.0%	16	16.2%
セクシュアルハラスメント(第11条)	205	51.4%	146	69.9%	7	77.8%	13	15.9%	39	39.4%
母性健康管理(第12条、13条)	40	10.0%	14	6.7%	0	0.0%	21	25.6%	5	5.1%
ポジティブ・アクション関係	12	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	4.9%	8	8.1%
その他	42	10.5%	10	4.8%	1	11.1%	13	15.9%	18	18.2%
合計	399	100.0%	209	100.0%	9	100.0%	82	100.0%	99	100.0%
事 項	合計		25年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	18	5.8%	2	1.1%	1	5.3%	3	7.9%	12	18.8%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	8	2.6%	1	0.5%	5	26.3%	0	0.0%	2	3.1%
間接差別(第7条)	1	0.3%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	64	20.6%	45	23.8%	0	0.0%	9	23.7%	10	15.6%
セクシュアルハラスメント(第11条)	145	46.8%	110	58.2%	12	63.2%	8	21.1%	15	23.4%
母性健康管理(第12条、13条)	36	11.6%	22	11.6%	0	0.0%	8	21.1%	6	9.4%
ポジティブ・アクション関係	10	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.3%	8	12.5%
その他	28	9.0%	9	4.8%	0	0.0%	8	21.1%	11	17.2%
合計	310	100.0%	189	100.0%	19	100.0%	38	100.0%	64	100.0%
事 項	合計		24年度							
			女性労働者		男性労働者		事業主		その他	
募集・採用(第5条)	7	3.6%	1	1.0%	1	20.0%	2	4.1%	3	8.1%
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新(第6条)	2	1.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%
間接差別(第7条)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠等不利益取扱い(第9条)	43	22.4%	28	27.7%	0	0.0%	5	10.2%	10	27.0%
セクシュアルハラスメント(第11条)	62	32.3%	29	28.7%	4	80.0%	17	34.7%	12	32.4%
母性健康管理(第12条、13条)	46	24.0%	28	27.7%	0	0.0%	14	28.6%	4	10.8%
ポジティブ・アクション関係	5	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.1%	2	5.4%
その他	27	14.1%	15	14.9%	0	0.0%	8	16.3%	4	10.8%
合計	192	100.0%	101	100.0%	5	100.0%	49	100.0%	37	100.0%

【主な相談事例】

◆セクシュアルハラスメントに関する相談事例

- ・職場の上司2名から性的関係の強要や、お尻、胸に触るなどのセクハラを受け会社に相談したところ、注意を受けたようだが、上司は会社に現在も平然と勤務していることに納得できない。
- ・上司から性的関係の強要等セクハラを継続的に受けていたため会社に相談したが、自分の方にスキがあるとされ十分な対応をしてもらえなかった。体調を崩し退職を考えている。
- ・上司からの言葉によるセクハラを社長に相談したが、「聞き流せ」と言われただけで対応してもらえないため、行政から会社に指導をしてもらいたい。
- ・職場の送別会の席で上司から胸をつかまれ、その場で抵抗できなかったが、翌日同僚が上司に抗議したところ、「酔っていて覚えていない」としらを切られ、仕事をするのが苦痛になっている。

◆母性健康管理に関する相談事例

- ・現在妊娠中だが、立ち仕事のため店長に休憩を増やしてほしいと伝えたが、「面倒だ」と断られた。どうすればよいか。
- ・介護の仕事をしており、身体に負担がかかるため業務を軽減してもらいたいと相談したが、人員の関係ですぐには対応できないと言われた。
- ・つわりの症状がひどく、業務を軽減してもらいたいのが職場の理解が得られるか不安である。

◆妊娠等を理由とした不利益取扱いに関する事例

- ・切迫流産のため、医師の指導により休職していたところ、就業規則の休職期間を超えるため退職するよう言われた。規則どおり退職しなくてはいけないのか。
- ・妊娠及び産休・育休取得希望であると伝えたところ、工場での勤務は重い物を持つこともあり危険なので退職するよう言われた。
- ・契約社員で介護の仕事をしているが、妊娠を会社に伝えたところ、今回の契約が終了した時点で次の契約は更新しないとされた。
- ・派遣で勤務しているが、妊娠を伝えたところ、勤務日数や勤務時間を減らされるなど一方的に労働契約の内容を変更された。承諾しなければいけないのか。
- ・パートで勤務しているが、妊娠したこと、産前産後休業を取得したいと伝えたところ、パートで雇用保険未加入のため産休は取得できないと言われ退職勧奨を受けた。退職しなければいけないのか。
- ・妊娠初期でつわりがひどい時に、直属の上司から「やる気がないなら辞めれば」と言われた。

(2) 紛争解決の援助（労働局長による紛争解決の援助）

- ◆労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は7件であった。
- ◆妊娠等解雇・不利益取扱いに関する事案が4件、次いでセクシュアルハラスメントに関する事案が3件であった。
- ◆申立事案のうち4件で解決が図られた。

表2 労働局長による紛争解決援助申立受理件数

	24年度	25年度	26年度
妊娠・出産等不利益取扱い	2	5	4
セクシュアルハラスメント	1	3	3
母性健康管理	0	1	0
合 計	3	9	7

(3) 行政指導の状況

- ◆156事業所を対象に男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施し、このうち違反が確認された149事業所（95.5%）に対して280件の行政指導を行った。
- ◆指導事項としては、「母性健康管理」に関する規定整備が145件（51.8%）、「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するものが129件（461件）であった。
- ◆報告徴収を実施した156事業所のうち12事業所は労働者等からの相談を端緒に実施し、行政指導を行った。
（行政指導件数：「募集・採用」3件、「セクシュアルハラスメント」対策不備9件）
- ◆実施した行政指導については、年度内に全て是正された。

表3 行政指導件数の内訳

事 項	行政指導件数
募集・採用（第5条）	4
配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新（第6条）	1
間接差別（第7条）	0
妊娠等不利益取扱い（第9条）	0
セクシュアルハラスメント（第11条）	129
母性健康管理措置（第12条、13条）	145
均等則第13条	1
合 計	280

【相談を端緒とした行政指導の例】

募集・採用

◆男性求職者からの相談内容

パソコンのインストラクターの求人に応募したところ、女性が対象であると言われ応募を断られた。会社に対する行政指導を希望する。

◆事業主からの事情聴取

女性向きの仕事で、女性の優しい対応が望ましいと考えており、男性の応募は想定していなかった。

◆行政指導

男女雇用機会均等法により、合理的理由なく募集の対象を女性のみとすることは禁止されていることを説明し、指導した。

◆結果

会社は求人の対象を女性のみとする方針を改め、今後男性からの応募があった際は男女均等な取扱いを行うこととなった。

セクシュアルハラスメント

◆女性労働者からの相談内容

社長から胸を触る等のセクハラを受け拒否しているが止めようとしめない。セクハラがなければ勤務を続けたい。会社はセクハラ防止の対策をとっていないため、会社に対する行政指導を希望する。

◆事業主からの事情聴取

セクハラつもりはなかった。セクハラ対策は何も講じていない。

◆行政指導

事業主に対し、今後セクハラを行わないよう注意喚起を行うとともに、労働者が快適に勤務できるよう早急にセクハラ防止対策を講じるよう指導した。

◆結果

事業主自ら行動を改め、セクハラ防止対策を講じ、相談者を含む全労働者に対して周知徹底が図られた。

添付資料

- 1 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱
- 2 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。(事業主向け)
- 3 職場でつらい思いしていませんか(労働者向け)
- 4 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!(パンフレット表紙)
- 5 悩んでいませんか?職場でのセクシュアルハラスメント(労働者向け)
- 6 女性労働者の母性健康管理のために(パンフレット表紙)
- 7 働きながらお母さんになるあなたへ

労働局長による紛争解決援助事例

【事例 1】

●妊娠を理由とする不利益取扱い（パート労働者）

産前産後休業、育児休業の申出を理由に雇い止めされそうだが、産前産後休業及び育児休業を取得し継続就業を求めたいとした事例

◆ 女性労働者からの申立内容・主張

- ・3ヶ月毎の契約でパートとして勤務しているが、第2子を妊娠したため、産前産後休業及び育児休業を取得し働きたいことを会社に伝えた。
- ・会社からは、産前産後休業は取得できるかもしれないが、育児休業は前例がないため取得できないと言われたため、再度休業取得を要請したところ、現在の契約期間終了により、次の契約更新はしないと言われた。
- ・当初希望していたとおり、産前産後休業及び育児休業を取得し働きたい。

◆ 事業主からの事情聴取

女性労働者が働きたい希望があることは把握していたが、産前産後休業及び育児休業中に代替要員を雇用すると、女性労働者が復職できないと考え契約更新しないことを決めたものであり、産前産後休業及び育児休業の申出が雇い止めの直接的な理由ではない。

◆ 労働局長による助言

代替要員の雇用を理由に産前産後休業及び育児休業取得後に労働者を復職させないことは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の不利益取扱いに該当することを説明し、女性労働者については産前産後休業及び育児休業を取得できる労働者であるため、契約を更新し、女性労働者の希望どおり産前産後休業及び育児休業の取得を認めるよう助言した。

◆ 結果

事業主は、法律の扱いについて認識がなかったことを認め、女性労働者の契約を更新し、女性労働者は産前産後休業及び育児休業を取得できることとなった。

【事例 2】

●妊娠を理由とする不利益取扱い（派遣労働者）

妊娠を伝えたところ、解雇を言い渡されたため解雇の撤回を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容・主張

- ・妊娠したことを派遣先の会社に伝えたところ、派遣元の会社からしばらく休むよう言われた。いつまで休む必要があるのか不安になり、派遣元会社に出勤したい旨伝えたところ、「妊娠しているのでクビです」と言われた。
- ・体調にも問題はないため、現在の派遣先で勤務を続けたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・本人の勤務態度に問題があったため自宅待機を命じたが、解雇はしていない。
- ・ただし、当社の電話対応した者が、妊娠していると仕事が困難である趣旨の話をしたと聞いており、そのため本人が妊娠理由の解雇と誤解したのだと思う。

◆ 労働局長による助言

「妊娠理由の解雇」の扱いがあったことについて、双方の主張は異なるものの、妊娠報告のタイミングで「自宅待機」としたこと、会社側担当者の対応により申立者が妊娠理由の不利益取扱いと認識した可能性が高いと考えられる。

「妊娠理由の解雇」は男女雇用機会均等法により禁止されていることを説明の上、申立者を勤務させるよう助言した。

◆ 結果

事業主が解雇ではない旨申立者に説明し、女性労働者は元の派遣先に勤務できることとなった。

【事例3】

●セクシュアルハラスメント（パート労働者）

会社のセクシュアルハラスメントの対応に納得できないとして会社からの謝罪と金銭補償を求めた事例

◆女性労働者からの申立内容

- ・職場の男性から作業中に肘で胸をつつかれたためセクハラだと抗議したが、その後も同じような行動が続いたため、会社に相談したいと持ちかけた。しかし、会社は忙しいことを理由に話を聞いてくれなかった。
- ・パワハラを受けていたこともあり、体調を崩し出勤できなくなったため、会社の対応に不満がある趣旨の手紙を送ったところ解雇された。
- ・本来であれば継続勤務したかったため、会社からの謝罪と金銭の支払いを求めたい。

◆事業主の主張

- ・女性労働者は試用期間中であったが、会社には合わない人物であると判断し契約を終了したものであり、セクハラの問題とは関係ない。
- ・在職中に、セクハラとパワハラの話が会社に挙がってきたため早急に行為者と名指しされた者に事実確認をしたがそのような事実はなく、申立者に事実確認をしようとしたところ無断欠勤が続き、電話連絡を入れたが応答がない状態で対応のしようがなかった。

◆労働局長の助言

均等法第11条に基づくセクシュアルハラスメント対策及び試用期間中の者も含め、すべての労働者に措置を講じる義務が課されていることを説明した。

事業主側は早急に事実確認を行うなど一定の対応はしているが、相談窓口が設けられていない等、同法の措置義務が不十分であるため、女性労働者がスムーズに相談できなかったことも考えられる。

均等法の措置が一部とられていないことを踏まえ、女性労働者と話し合いをするなど、事業主側として対応可能な方法を検討するよう助言した。

◆結果

事業主側が女性労働者の要望には一切応じられないとし、紛争解決援助は打ち切りとなった。

そのため、当局は、均等法第11条に基づく事業主のセクシュアルハラスメント防止措置が一部講じられていないこと、再発防止策がとられていないことについて、速やかに同法第29条に基づく行政指導を行い、是正された。

【事例4】

●セクシュアルハラスメント（派遣労働者）

◆女性労働者からの申立内容

派遣先事業場で派遣先の労働者から臀部に触られるセクハラを受けたため、派遣先の責任者に相談したところ事実確認は行われたが、行為者が否定したことで会社は処分を行わなかった。さらにセクハラ相談をしたことで契約を打ち切られ納得できないため、派遣先事業場から謝罪を求めたい。

◆事業主の主張

- ・女性労働者からの相談を受け、行為者に事実確認を行ったところ、他の労働者に対するセクハラは認めため処分を行ったが、女性労働者へのセクハラはないとの主張であったため、その旨申立者に伝えたものである。
- ・契約の解除については、減産により女性労働者以外の派遣労働者も現在の契約でもって終了することが以前から決まっており、セクハラ相談があったこととは関係がない。
- ・事業主側の落ち度はないため、謝罪はできない。

◆労働局長の助言

均等法第11条について説明し、自社の労働者だけでなく、派遣労働者に対しても同様の対応をする必要があることを踏まえ、女性労働者への対応を検討するよう助言をした。併せて、再発防止のための措置を講じるよう助言した。

◆結果

申立者が事業主からの謝罪以外は受け入れられないとして打ち切りとなった。

事業主側は謝罪は行わないが、局の助言を受け、改めて再発防止のための措置を実施した。

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

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

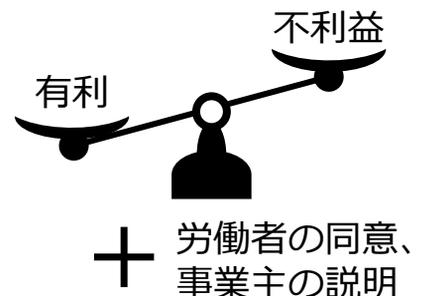
例外①

- 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

> 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		

働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ 職場でつらい思い、していませんか？

1年契約で更新されてきたが、
妊娠を伝えたところ、次の
契約更新はしないと言われた。

上司から、産休・育休は取れない
と言われた。

妊娠を伝えたところ、
遠隔地への異動を命じられた。



.....

妊娠・出産・産休・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「マタハラ」）
は、法律で禁止されています。

ここに相談できる人がいます！

群馬労働局雇用均等室へご相談を！（匿名でも大丈夫・無料です）

〒371-8567

前橋市大渡町 1 丁目

10 番 7 号

群馬県公社総合ビル 9 階

 027-210-5009

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

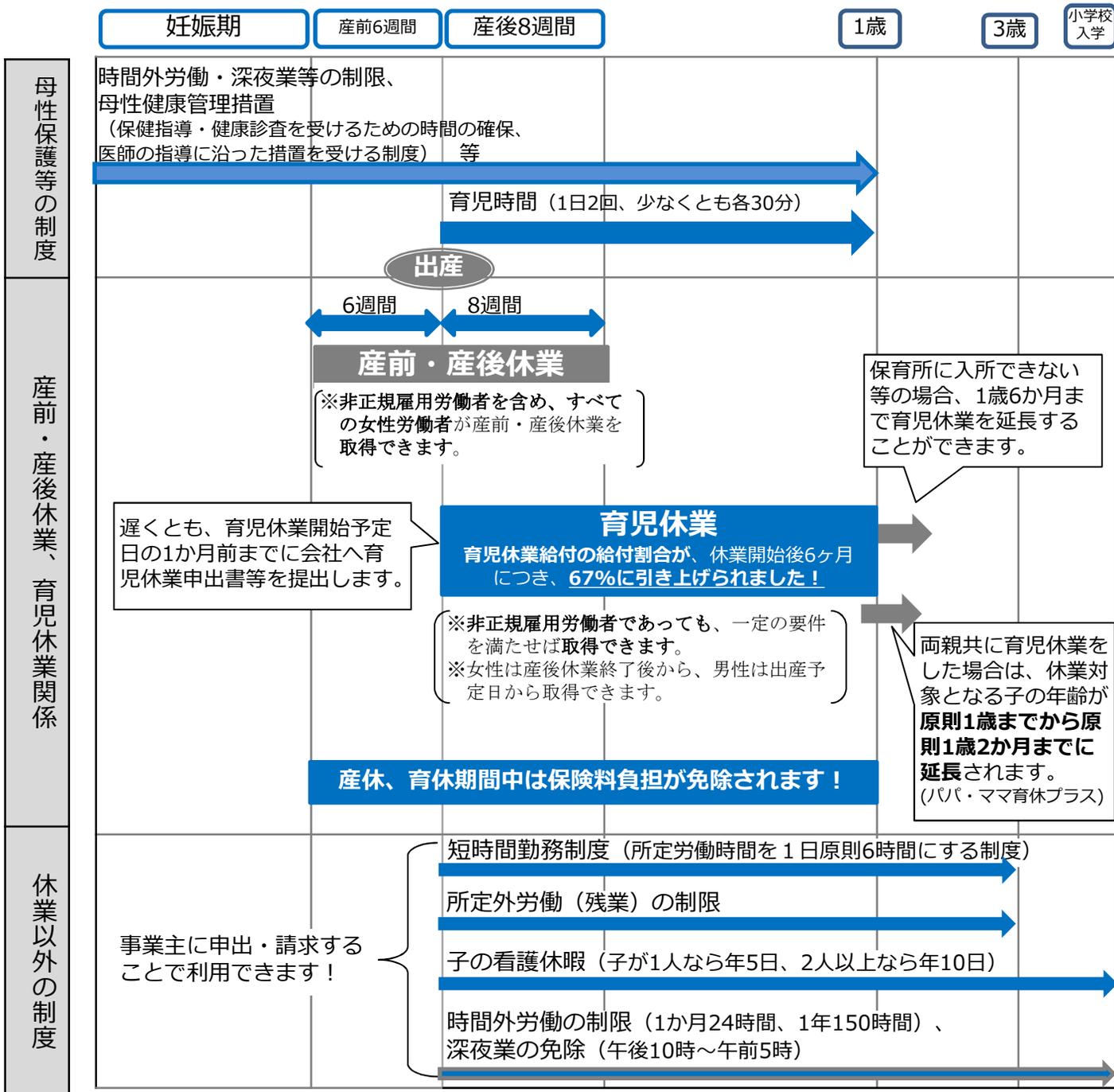
★都道府県労働局雇用均等室とは？

- ・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。



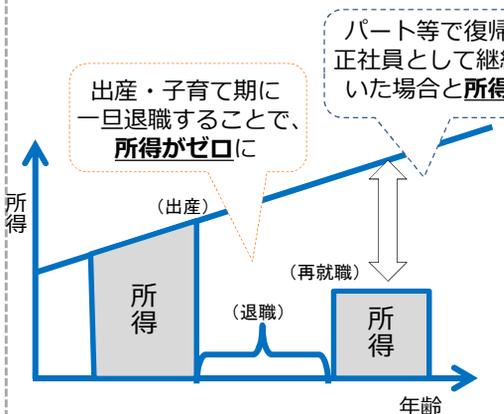
厚生労働省・群馬労働局

～妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度～



豆知識

～いちど退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出ます～



● 大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産した女性の場合。

	大卒 生涯所得 (退職金含む)
育児休業を1年間利用して仕事を続けた場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円
出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円

大きな差

事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です!!

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。必要な措置は **10項目**（※）あります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

（※）6頁参照

目次

I 均等法におけるセクシュアルハラスメント対策	3
II 均等法上の「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは	4
III 「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は	5
IV 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは	6
V 対応事例	16
VI セクシュアルハラスメント関連条文、指針	22
VII 自主点検	27



悩んでいませんか？

職場での セクシュアルハラスメント

会社には
相談しにくいなあ

セクシュアル
ハラスメントに
あった時は
どうすればいい？

**男女雇用機会均等法が
解決のお手伝いをします**

セクシュアルハラスメントを受けた時は

はっきりと拒絶しましょう

セクシュアルハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。不快と感じる性的な言動を受けたときは、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えましょう。

我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。セクシュアルハラスメントは会社全体の問題です。問題を解決していくことが、悩んでいる他人を救うことにも繋がります。

まず会社の窓口に相談しましょう

セクシュアルハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題でもあります。自分で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めるようにしましょう。

取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社に相談してください。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

都道府県労働局「雇用均等室」にも相談窓口があります

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、都道府県労働局「雇用均等室」にご相談ください。相談に応じ問題解決のお手伝いをします。あなたのプライバシーは守られます。匿名で相談することも可能です。相談はすべて無料です。

都道府県労働局「雇用均等室」の連絡先 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
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		



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、

- 1 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)
- 2 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)

をいいます。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントが発生する原因や背景になることがあります。

例えば

- 普段働いている場所で…
- 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(実質上業務の延長と考えられるもの)で…

セクハラの実態

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など



労働者とは

正社員、パートタイム労働者、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者、派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となります。

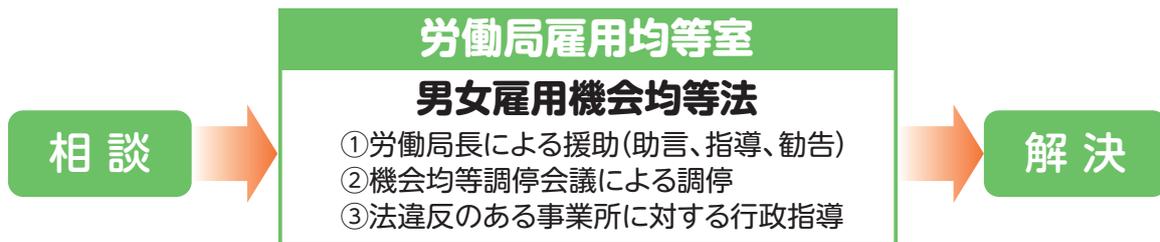
職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



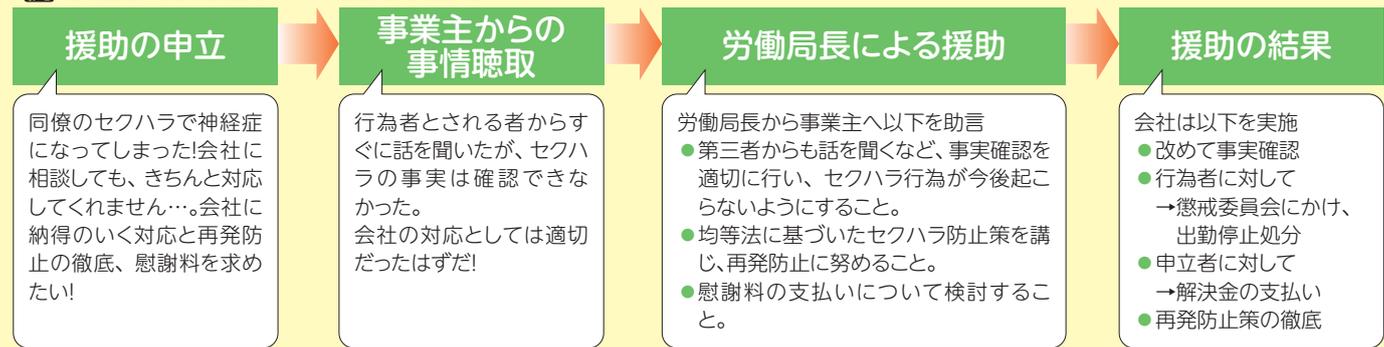
都道府県労働局「雇用均等室」では



男性がセクシュアルハラスメントの被害者となるケースもあります。

「男性ならこれくらい我慢しなければ」「男性がセクシュアルハラスメントの相談なんて」と思わずに相談してください。

例 都道府県労働局長による紛争解決援助



厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

女性労働者の 母性健康管理のために



平成26年12月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

働きながらお母さんになる あなたへ



「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい気持ちと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児を迎えることの不安とを抱えながら、毎日をすごしていらっしゃるいませんか。

このパンフレットは、働く女性の妊娠・出産・育児について法律で定めていることをまとめました。皆さんの参考にしていただければ幸いです。