



兵庫労働局発表  
平成27年5月28日

【照会先】

兵庫労働局雇用均等室

室長 四方 智美

地方育児・介護休業指導官 井上千絵子

(直接電話) 078-367-0820

報道関係者 各位

平成26年度 男女雇用機会均等法の施行状況等について  
～マタハラ相談が大幅に増加～

兵庫労働局（局長 中山明広）ではこのほど、平成26年度の男女雇用機会均等法に関する相談、紛争解決の援助申立、是正指導の状況について取りまとめた。

【ポイント】

- 全体の相談件数は、787件で、前年度（618件）に比べ大幅に増加。特に「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（マタハラ）」が前年に比べ約4割増加。
- 女性労働者からの相談は、「セクシュアルハラスメント」（61.9%）が最も多いものの年々その割合は減少傾向。一方、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（マタハラ）」（17.3%）についての相談が増加している。
- 事業主と労働者間での紛争を解決するための紛争解決援助制度のうち、労働局長の援助の申立は22件で、件数は前年度（13件）に比べ大幅に増加した。申立内容をみると、前年度まではセクシュアルハラスメントが一番多かったが、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（マタハラ）」が増加し（10件）、セクシュアルハラスメントの件数（10件）に並んだ。
- 兵庫労働局雇用均等室が雇用管理の実態把握を155事業所に対して行った結果、69事業所でなんらかの法違反が見られ、199件の是正指導を実施した。

<添付資料> ※3～5については添付略

- 1 平成26年度 男女雇用機会均等法施行状況
- 2 労働局長による紛争解決援助事例
- 3 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし
- 4 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？
- 5 雇用均等室はこんな仕事をしています

## 平成26年度 男女雇用機会均等法施行状況

## 1 均等法に関する相談

- 相談件数は787件で、前年度(618件)に比べ約3割増加している。・・・図1
- 労働者からの相談は449件(男性32件、女性417件)で全体の約6割、女性労働者からの相談は全体の5割強を占めている。・・・図1
- 相談内容は、セクシュアルハラスメント(408件 51.8%)が最も多く、次いで妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い(117件 14.9%)、母性健康管理(84件 10.7%)、となっている。・・・表1
- 女性労働者からの相談は前年度(342件)に比べ約2割増加しており、その内容はセクシュアルハラスメント(258件 61.9%)が最も多く、次いで妊娠、出産等を理由(72件 17.3%)、母性健康管理(28件 6.7%)となっている。過去3年を見ると、セクシュアルハラスメントに関する相談の割合は年々減少しているが、一方、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談の割合は年々増加している。・・・表2

図1 相談件数

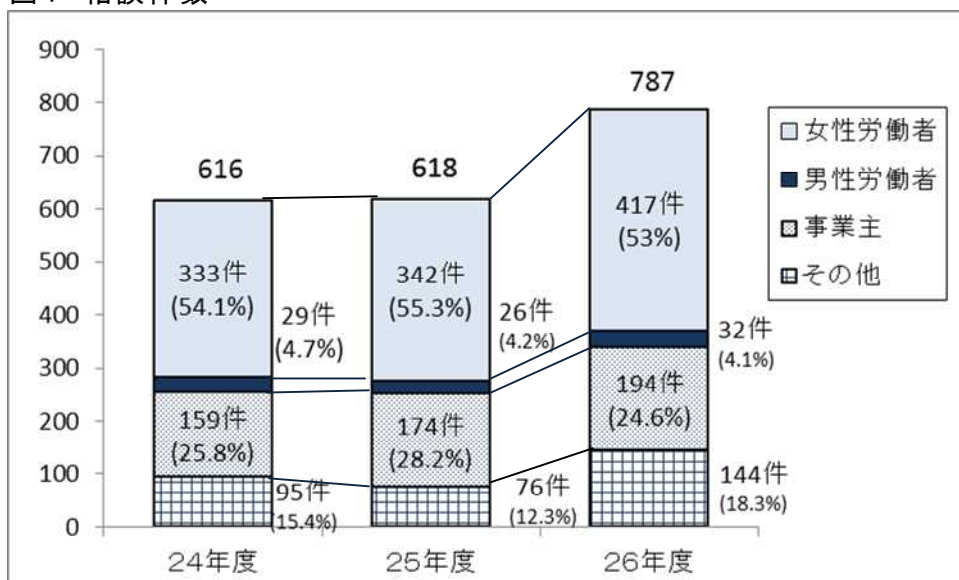


表1 相談内容

相談内容	24年度		25年度		26年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	15	2.4	17	2.8	33	4.2
6条(配置・昇進等)	17	2.8	9	1.5	26	3.3
7条(間接差別)	0	0	7	1.1	17	2.2
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	62	10.1	82	13.3	117	14.9
11条(セクシュアルハラスメント)	433	70.3	396	64.1	408	51.8
12,13条(母性健康管理)	69	11.2	59	9.5	84	10.7
14条(ポジティブ・アクション)	1	0.2	5	0.8	5	0.6
その他	19	3.1	43	7.0	97	12.3
合計	616	100	618	100	787	100

表2 女性労働者の相談内容

相談内容	24年度		25年度		26年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	0	0.0	0	0	1	0.2
6条(配置・昇進等)	10	3.0	6	1.8	14	3.4
7条(間接差別)	0	0.0	0	0	2	0.5
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	44	13.2	49	14.3	72	17.3
11条(セクシュアルハラスメント)	252	75.7	244	71.3	258	61.9
12,13条(母性健康管理)	20	6.0	26	7.6	28	6.7
14条(ポジティブ・アクション)	0	0.0	0	0	0	0.0
その他	7	2.1	17	5.0	42	10.1
合計	333	100	342	100	417	100

## 2 紛争解決の援助

### ①労働局長による紛争解決援助

- 紛争解決援助の申立ては **22 件**で、前年度(13 件)より **9 件(69.2%)**増加。・・・図2
- 内容は、**妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い(10 件)**、**セクシュアルハラスメント(10 件)**、**配置・昇進等(2 件)**であり、過去3年を見ると**セクシャルハラスメント**が占める割合が年々減少し、**妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い**の割合が増加しており、両者の件数が**並んだ**。・・・表3
- 援助を終了した20件の事案については、労働局長が助言等を行った結果、**13 件**が解決している。

図2 申立件数

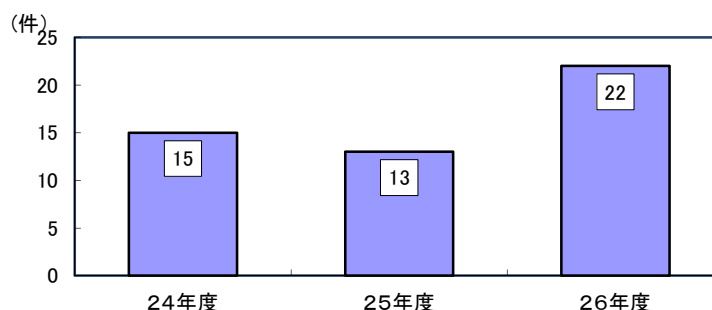


表3 申立の内容

	24年度		25年度		26年度	
	件数	%	件数	%	件数	%
5条(募集・採用)	0	0	0	0	0	0
6条(配置・昇進等)	0	0	1	7.7	2	9.1
7条(間接差別)	0	0	0	0	0	0
9条(妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い)	5	33.3	5	38.5	10	45.5
11条(セクシュアルハラスメント)	10	66.7	6	46.2	10	45.5
12,13条(母性健康管理)	0	0	1	7.7	0	0
合計	15	100	13	100	22	100

②機会均等調停会議による調停

- 調停申請受理件数は**3件**。
- 申請の内容は、**セクシュアルハラスメントが2件、配置・昇進等が1件**となっている。
- 調停を開始した2件（2件ともセクシュアルハラスメント事案）のうち**調停案の受諾勧告を行ったものは1件で、調停案を双方受諾し、解決に至った**。

3 法違反に係る是正指導等

- 男女雇用機会均等法に基づく雇用管理の実態把握を**155事業所**に対して実施したところ、**69事業所で法違反が確認され、199件の是正指導**を実施した。

是正指導の内容は、**セクシュアルハラスメント対策(119件 59.8%)**についてが最も多い。・・・**図3**

- 男女雇用機会均等法違反ではないものの管理職に女性が少ない等の男女労働者間格差が**119事業所**に見られ、**ポジティブ・アクションに取り組むよう206件の助言**を実施した。

助言の内容は、**女性の管理職登用(74件 35.9%)**が最も多く、次いで女性の採用拡大(61件 29.6%)、女性の職域拡大(40件 19.4%)、職場環境・職場風土の改善(31件 15.0%)である。・・・**図4**

図3 法違反に係る是正指導の内訳

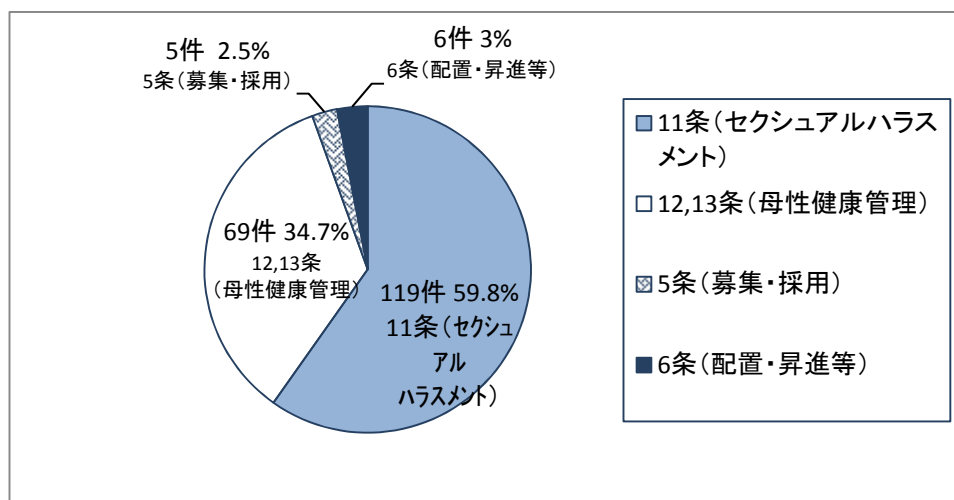
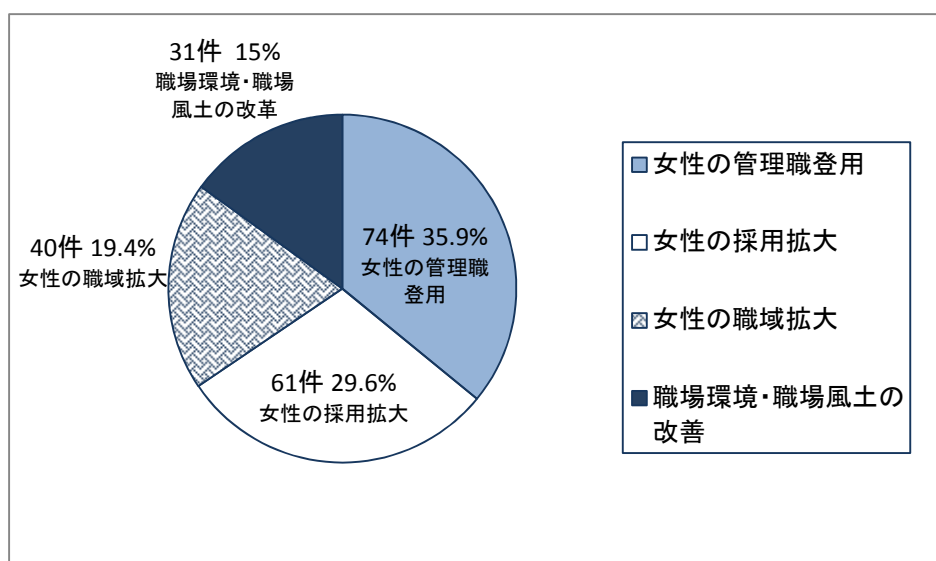


図4 ポジティブ・アクションに関する助言の内訳



## 労働局長による紛争解決援助事例

### 妊娠を理由とする不利益取扱い

#### ①妊娠し、夜勤の免除を事業主に申し出たところ、配置転換を行うと言われた事例

##### <女性労働者からの申立内容>

- ・ 夜勤を免除してほしい旨所属長に申し出をしたところ、夜勤ができないのであれば夜勤のない部署に異動してもらおうと言われた。
- ・ 妊娠している現在全く経験のない仕事をしなければならなくなるのは負担であり、異動は納得できない旨所属長に伝えたが、所属長は「夜勤がある部署で、夜勤免除を認めたら、妊娠した人が皆免除を申し出るようになり業務が滞る。」と言って、異動についての発言は撤回されない。
- ・ 異動は行わず現在のままの部署で、夜勤を行わず働き続けられるようにしてもらいたい。

##### <事業主からの事情聴取>

- ・ 申立者に対して異動の強要を行ったつもりはなく、夜勤のない部署の方が申立者にとって働きやすいと考え、異動してはどうかと提案した。

##### <労働局長による援助>

事業主が、女性労働者に対して、夜勤の免除の申し出をしたことを理由に不利益な配置転換を行うことは男女雇用機会均等法第9条で禁止されていることを説明した上で、申立者に対して部署の異動は行わず、また夜勤専従の者を配置する等により周りの社員の負担にも配慮しつつ申立者の夜勤の免除を認めるよう助言。

##### <結果>

事業主は、申立者の要望どおり申立者を現在の部署から異動させないで、夜勤を免除するとして、紛争は解決した。

#### ②妊娠を事業主に報告したところ、退職するよう言われた事例

##### <女性労働者からの申立内容>

- ・ 妊娠したことを事業主に報告したところ、「何かあったら責任がとれないため、今日付けでやめてください。」と言われた。
- ・ 働き続けたい旨主張したが、聞き入れられなかった。
- ・ 勤務を継続し、出産後も働き続けたい。

##### <事業主からの事情聴取>

- ・ 申立者の体調を気遣って退職を勧めたところ、申立者は納得した様子であったため手続きを進めていたものであり、退職強要を行ったつもりはなかった。

##### <労働局長による援助>

事業主が、女性労働者が妊娠したことを理由に退職を強要することは男女雇用機会均等法第9条で禁止されていることを説明した上で、申立者は勤務を継続し、出産後も働き続けることを希望しているため、継続勤務を認めるよう助言。

##### <結果>

事業主は、申立者の要望どおり継続勤務を認めるとして、紛争は解決した。