



兵庫労働局発表  
平成29年7月27日(木)

担 当	兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課
	課長 中川 望
	課長補佐 山本 久恵
	(直通電話) 078-367-0820

## 平成28年度 均等関係法令相談状況等 —マタハラ<sup>(注)</sup>の相談依然として多く—

兵庫労働局（局長 小林 健）では、平成28年度の「均等関係法令」（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）の相談状況等を次のとおり取りまとめましたので、公表します。

### 《ポイント》

- ① 均等関係法令の相談件数は3,785件で前年度と比べ1,009件、率にして36.3%増加した。うち労働者からの相談は838件、前年度比86件、9.3%減少した。
- ② 労働者からの相談はマタニティハラスメントなどハラスメント関連の相談が多く、妊娠や出産、育児休業を理由に退職や正社員からパートへの身分変更などを迫られるマタニティハラスメントが182件（21.7%）で前年度より9.0%増加しており、セクシュアルハラスメント155件（18.5%）の相談と合わせると相談全体の4割に及んでいる。
- ③ 労働局長による紛争解決の援助実施件数は27件、調停会議による調停実施件数は1件となっている。

注「妊娠・出産したこと、つわり等妊娠が原因の体調不良で休んだり、医師等の指示で休業したこと、産前産後休業や育児休業を取得したこと（申し出たこと）、妊娠・育児や介護のための制度を利用したこと（あるいは申し出たこと）等を理由として、事業主が解雇、減給、降格、不利益配置転換等の不利益取扱いをすることや、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とした嫌がらせをすること」を『いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）』と言います。

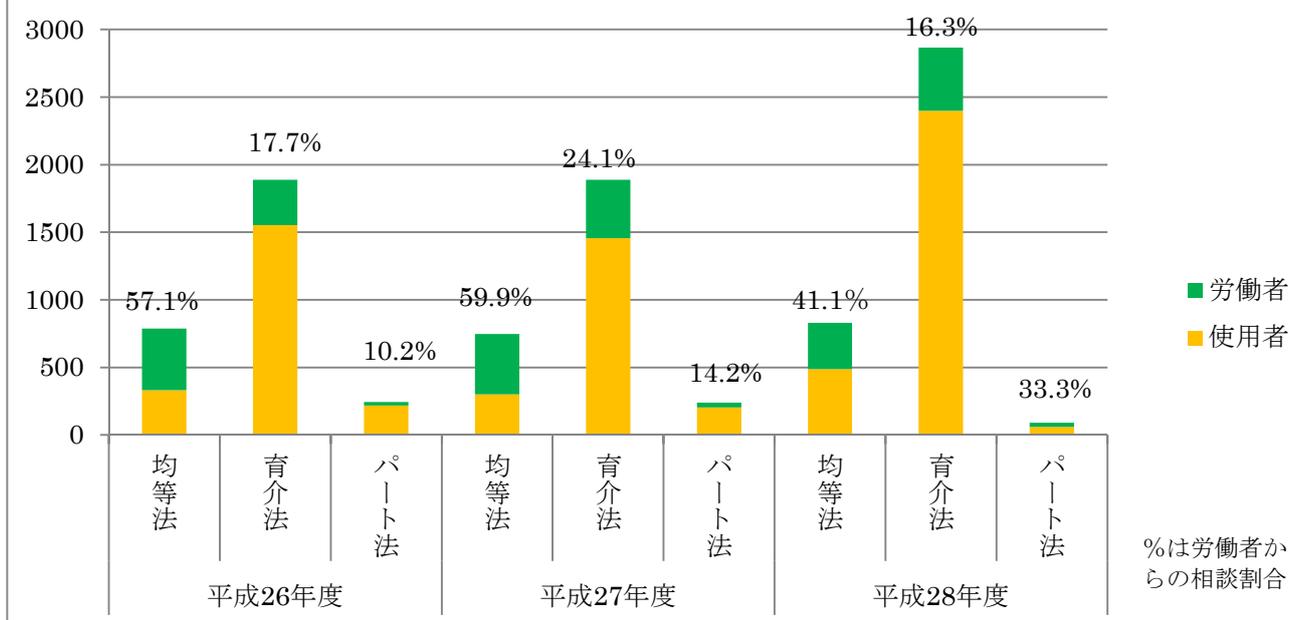
# I 均等関係法令の相談状況

## 1 相談件数の推移（過去3年間）

(件)

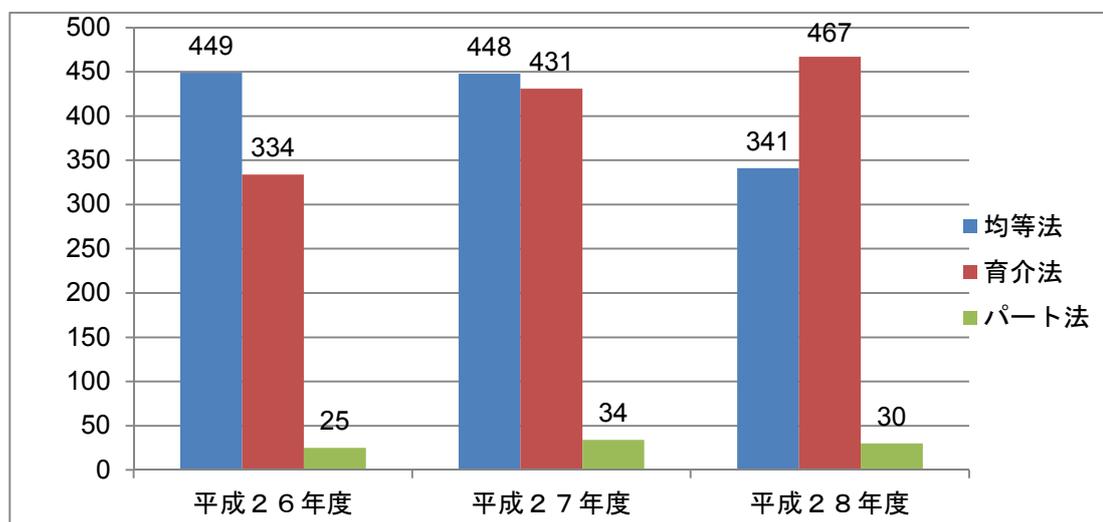
	平成26年度		平成27年度		平成28年度	
		うち労働者からの相談		うち労働者からの相談		うち労働者からの相談
男女雇用機会均等法相談件数	787	449	748	448	829	341
育児・介護休業法相談件数	1,888	334	1,788	431	2,866	467
パートタイム労働法相談件数	244	25	240	34	90	30
計	2,919	808	2,776	913	3,785	838

相談件数に占める労働者からの相談の比率

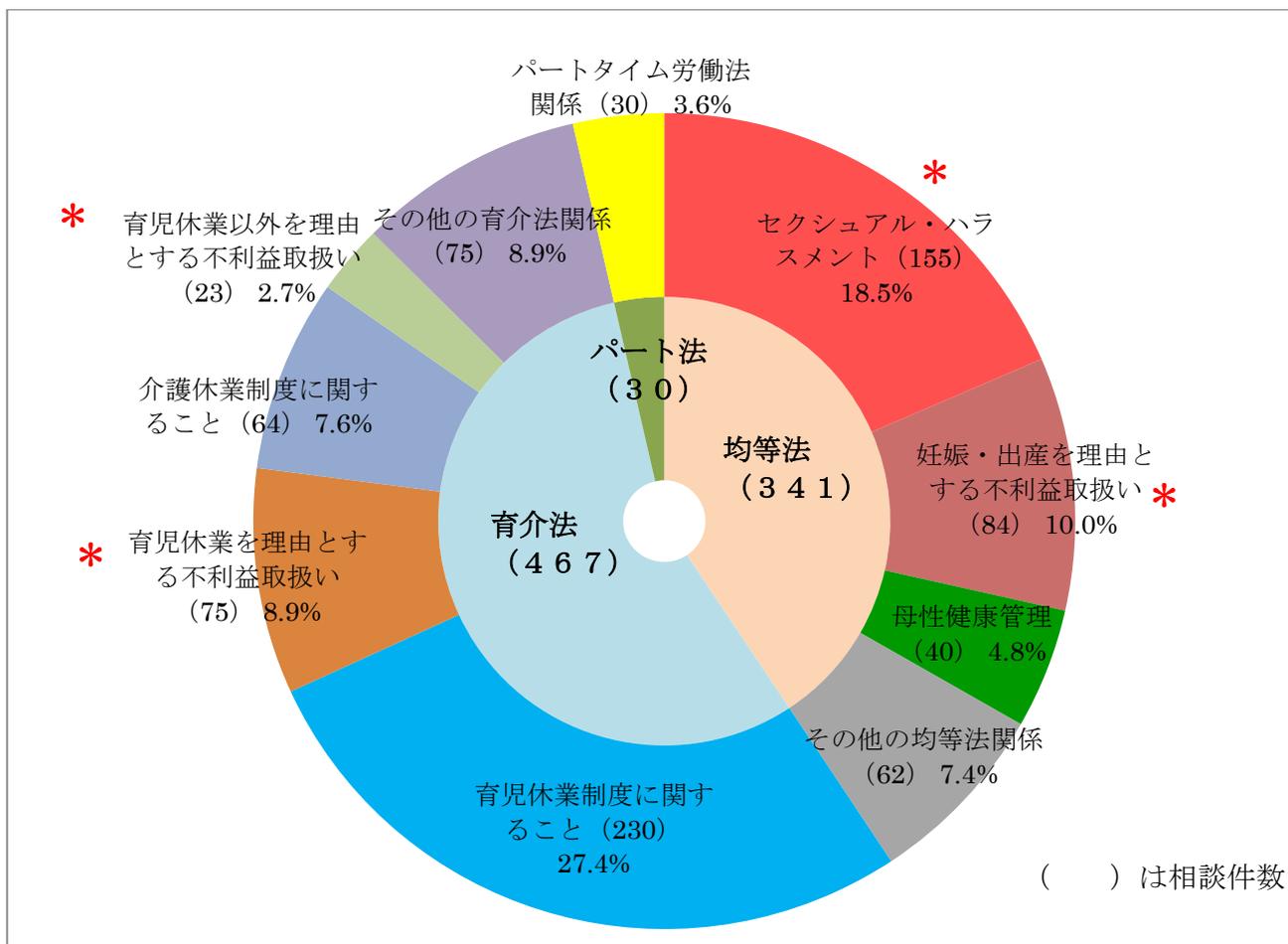


## 2 労働者からの相談件数の推移（過去3年間）

(件)



### 3 労働者からの相談内訳（平成28年度 総数838件）



ハラスメント関係は『\*』表示

H28年度【セクハラ・マタハラに係る相談】

- ・セクシュアルハラスメント
- ・妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い及びハラスメント

等

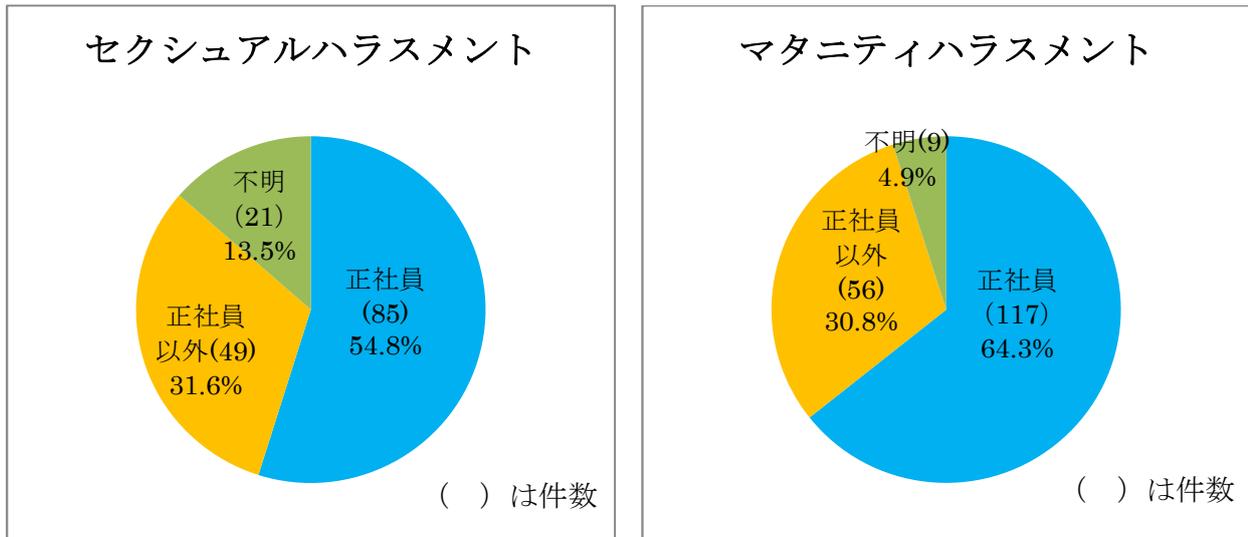
→計 40.2% (337件)

### 4 労働者からのハラスメントの相談件数の推移（過去3年間）

(件)

		平成26年度	平成27年度	平成28年度
セクシュアルハラスメント (均等法)		287	280	155
マタニティハラスメント	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (均等法)	72	67	84
	育児休業等を理由とする不利益取扱い (育介法)	42	74	75
	育休以外等を理由とする不利益取扱い (育介法)	10	26	23
計		411	447	337

## 5 労働者からのハラスメント相談についての労働者の属性（平成28年度）



\*正社員以外とは、パート、アルバイト、有期雇用労働者、派遣労働者等。

## II 紛争解決の援助状況

### 1 労働局長による助言・指導実施状況（過去3年間）

	26年度	27年度	28年度
男女雇用機会均等法	22	19	14
育児・介護休業法	10	22	13
パートタイム労働法	0	0	0
合計	32	41	27

### 2 調停会議の実施状況（過去3年間）

	26年度	27年度	28年度
男女雇用機会均等法	3	4	1
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム労働法	0	0	0
合計	3	4	1

\*28年度の1件はセクハラ事案

#### 【参 考】

◎「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に基づく紛争解決の援助制度」とは労働者と事業主の間で男女均等取扱い、育児・介護休業等、パートタイム労働者の差別的取扱い等でトラブル（紛争）になっている場合に、都道府県労働局長による紛争解決の援助、または機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停により、トラブルの早期解決を援助するシステム。☆詳しくは厚生労働省HP「職場のトラブル解決の援助を求める方へ」をご覧ください。  
[\(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/\)](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/)

### Ⅲ ハラスメント対応特別相談窓口の設置

当局では平成29年7月3日（月）～平成29年12月28日（木）まで、ハラスメント対応特別相談窓口を開設し、セクハラやマタハラ、またパワハラについての相談対応、解決への取組を一体的に進めるとともに、関係法令の周知等により、トラブルの発生防止を推進します。

#### ◎兵庫労働局ハラスメント対応特別相談窓口

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課内

☎078-367-0820

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3

神戸クリスタルタワー15F

受付時間 8時30分～17時15分 ※土日祝閉庁

別添1 【参考】紛争解決援助の事例

別添2 ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

## 【参考】

## 紛争解決の援助の事例

事例 1 : セクハラが原因で休職することとなったが、会社の事実確認が不十分とした事案	
事案の概要	不必要に体を触られるなどのセクハラを受け、会社に相談したが行為者から事情を聴いただけでセクハラ行為は確認できなかったとされた。セクハラが原因で体調を崩し休職を余儀なくされたため、再度の事実確認と再発防止措置を求めたいとして、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助を申し出たもの。
紛争解決の援助のポイント・結果	相談者と行為者とされる者との間で事実関係に関する主張に不一致がある場合は第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずる必要があるため、会社には再度の事実確認と再発防止措置を行うよう助言した。会社は再度の事実確認と再発防止措置を実施、労働者は退職を選択したため、会社は給与 1 か月分相当の解決金を支払い解決した。

事例 2 : 妊娠の報告をしたところ、契約の更新をしないといわれた事案	
事案の概要	6 か月契約を更新していたが、妊娠したことを上司に報告したところ、過去にパートで産休・育休を取った者がいないこと等を理由に契約を更新しないといわれた。産休・育休を取得し継続勤務したいとして、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助を申し出たもの。
紛争解決の援助のポイント・結果	有期契約労働者であっても産休は取得でき、育児休業についても一定の範囲の者は対象となる。産休・育休申出により契約更新をしないことは不利益取扱いとして禁止されているため、契約を更新するよう助言。会社は産休・育休の取得を認め、労働者は契約を更新し継続勤務できることとなった。

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

兵庫労働局 開設期間：平成29年7月3日（月）～平成29年12月28日（木）

**働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら  
「他の人を雇うので早めに  
辞めてもらうしかない」と  
言われた。

育児短時間勤務をしていたら  
同僚から  
「あなたが早く帰るせいで、  
まわりは迷惑している。」  
と何度も言われ、精神的に非  
常に苦痛を感じている。



妊娠・出産・育児休業等に関  
するハラスメントの相談  
を受けたが、会社として  
どうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護  
休業等に関するハラスメント  
の防止措置は、会社としてな  
にをすればよいのだろう。

## 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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)

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります  
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを  
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。**

相談して  
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

### 兵庫労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。  
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 TEL 078-367-0820

場所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F  
兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課内



#### 最寄り駅

- ・JR神戸駅から徒歩5分
- ・阪急・阪神・山陽電鉄  
高速神戸駅から徒歩10分
- ・神戸市営地下鉄  
ハーバーランド駅から5分