

岩手労働局発表
平成27年5月29日

【照会先】
岩手労働局雇用均等室
雇用均等室長 渡辺 安子
室長補佐 升川 禎子
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する 相談、指導等の状況

～ マタニティハラスメントに関する相談件数は横ばい ～

岩手労働局（局長 弓 信幸）は、平成26年度に岩手労働局雇用均等室で取り扱った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談、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。

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

- ・男女雇用機会均等法に関する相談は211件で前年度（225件）より減少し、「セクシュアルハラスメント」が119件で最多、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が35件。
- ・労働者と事業主との間のトラブル解決を図る紛争解決の援助の申立件数は3件。申立内容は「妊娠を理由とする不利益取扱い」と「セクシュアルハラスメント」。
- ・行政指導は113事業所を対象に373件実施。

2. 育児・介護休業法の施行状況

- ・育児・介護休業法に関する相談は560件で、事業主からの規定整備に関する相談が減少したことから前年度（906件）より大幅に減少。相談内容別では、育児休業に関する相談が102件で最多。
- ・行政指導は142事業所を対象に689件実施。

3. マタニティハラスメントに関する相談状況

- ・「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は35件（前年度32件）。うち労働者からの相談は20件で、主な相談内容は、産前産後休業の請求や妊娠を理由とする解雇・退職強要。
- ・育児休業等の不利益取扱いに関する相談は16件（前年度19件）。うち労働者からの相談は11件で、主な相談内容は、育児休業を理由とした退職・身分変更等の強要。

1. 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

○平成26年度に、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、211件であった。

(図1-1、表1-1)

○相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が114件であり、全体の5割を占めている(図1-1)。

○相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(法第11条)」が最も多く119件、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)」が35件、母性健康管理(法第12,13条)」が25件となっている。(表1-1)。

○労働者からの「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談は20件で、相談内容は、「産前産後休業の請求を理由に解雇・退職強要を受けた」が7件、「妊娠を理由に解雇・退職強要を受けた」が5件、「妊娠による体調不良で休業したことを理由に雇止め・嫌がらせを受けた」が5件となっている。(図1-2)

図1-1 相談件数の推移 (件)

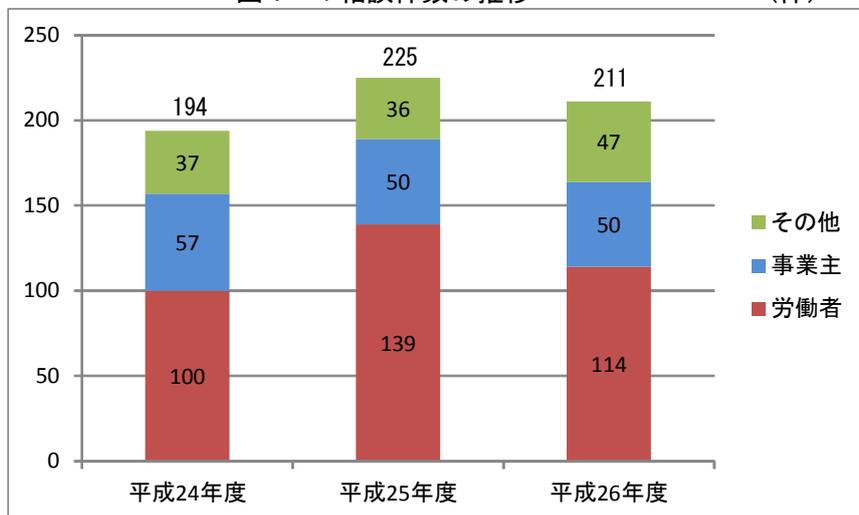


表1-1 相談内容の内訳の推移 (件)

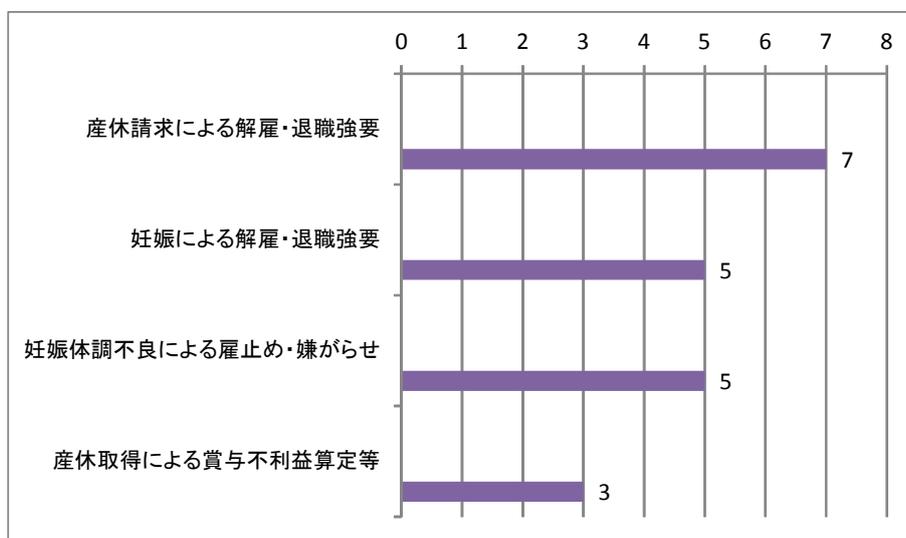
| | 24年度 | 25年度 | 26年度 |
|-----------------------------|------|------|------|
| 募集・採用(法第5条) | 17 | 17 | 14 |
| 配置・昇進・降格・教育訓練等(法第6条) | 10 | 2 | 0 |
| 間接差別(法第7条) | 0 | 1 | 4 |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条) | 28 | 32 | 35 |
| セクシュアルハラスメント(法第11条) | 86 | 131 | 119 |
| 母性健康管理(法第12,13条) | 29 | 24 | 25 |
| ポジティブ・アクション(法第14条) | 2 | 2 | 2 |
| その他 | 22 | 16 | 12 |
| 合計 | 194 | 225 | 211 |

表 1-2 うち労働者からの相談内容の内訳の推移

(件)

| | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| 募集・採用(法第5条) | 0 | 0 | 2 |
| 配置・昇進・降格・教育訓練等(法第6条) | 6 | 1 | 0 |
| 間接差別(法第7条) | 0 | 0 | 0 |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条) | 12 | 22 | 20 |
| セクシュアルハラスメント(法第 11 条) | 62 | 97 | 80 |
| 母性健康管理(法第 12,13 条) | 11 | 13 | 10 |
| ポジティブ・アクション(法第 14 条) | 0 | 0 | 0 |
| その他 | 9 | 6 | 2 |
| 合計 | 100 | 139 | 114 |

図 1-2 労働者からの妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの相談内容の内訳 (件)



(2) 紛争解決の援助 (法第 17 条)

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件であった。
- 申立の内容は「妊娠を理由とする不利益取扱い」が2件、「セクシュアルハラスメント」が1件となっている。

表 1-3 労働局長による紛争解決の援助申立件数の推移

(件)

| | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (法第 9 条) | 0 | 3 | 2 |
| セクシュアルハラスメント (法第 11 条) | 3 | 3 | 1 |

(3) 行政指導の状況

- 雇用管理の実態把握を行った事業所は131事業所(うち労働者からの相談等を端緒に10事業所実施)で、このうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された113事業所(86.3%)に対し、373件の是正指導を実施している。(表1-4)
- 指導事項について、最も多いのは「セクシュアルハラスメント(法第11条)」の250件で、次いで「母性健康管理(法第12,13条)」が122件となっている(表1-4)。

表 1 - 4 指導件数の推移

(件)

| | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | うち労働者 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 相談端緒 |
| 募集・採用(法第 5 条) | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 配置・昇進・降格・教育訓練等(法第 6 条) | 6 | 0 | 0 | 0 |
| 間接差別(法第 7 条) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第 9 条) | 0 | 2 | 0 | 0 |
| セクシュアルハラスメント(法第 11 条) | 45 | 221 | 250 | 12 |
| 母性健康管理(法第 12,13 条) | 22 | 100 | 122 | 6 |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 75 | 325 | 373 | 19 |

2. 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- 平成 26 年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は 560 件で、事業主からの規定整備に関する相談が減少したことから大幅に減少した。(図 2 - 1、表 2 - 1)
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 404 件であり、全体の 7 割を占めている。また、労働者からの相談は 86 件で前年度に比べ増加した(図 2 - 1)。
- 相談内容別にみると、育児関係で「育児休業」が 102 件で最も多く、次いで「所定労働時間の短縮措置等」57 件、「子の看護休暇」47 件となっている。介護関係では、「介護休暇」が 40 件で最も多く、「介護休業」38 件、「所定労働時間の短縮措置等」34 件となっている(表 2 - 1)。
- 労働者からの相談のうち、育児休業等の個別の権利侵害に関する相談は 27 件で、相談内容は、「育児休業を理由に退職・身分変更等の強要があった」が 8 件、「育児休業が取得できない」が 6 件となっている(図 2 - 2)。

図 2 - 1 相談件数の推移 (件)

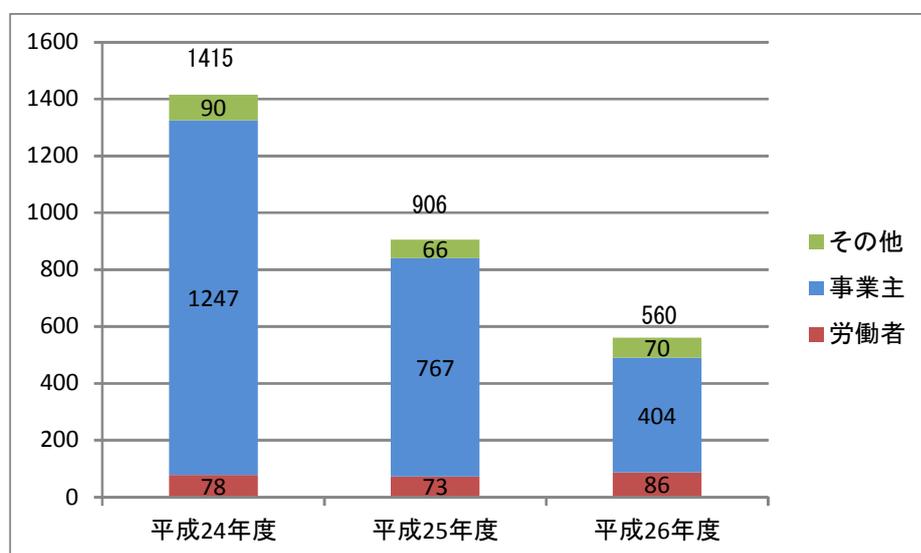


表 2—1 相談内容の内訳の推移

(件)

| | | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 |
|-----------|-------------------------|-------|-------|-------|
| 育児関係 | 休業制度 | 166 | 120 | 102 |
| | 子の看護休暇 | 126 | 85 | 47 |
| | 不利益取扱い | 13 | 19 | 16 |
| | 所定外労働の制限 | 107 | 73 | 40 |
| | 時間外労働の制限 | 102 | 71 | 36 |
| | 深夜業の制限 | 107 | 71 | 42 |
| | 所定労働時間の短縮措置等(法第 23 条)※1 | 135 | 103 | 57 |
| | 所定労働時間の短縮措置等(法第 24 条)※2 | 92 | 26 | 31 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 2 | 3 |
| | 休業期間等の通知 | 21 | 2 | 0 |
| | その他 | 33 | 6 | 13 |
| | 小計 | 902 | 578 | 387 |
| 介護関係 | 休業制度 | 112 | 72 | 38 |
| | 介護休暇 | 105 | 66 | 40 |
| | 不利益取扱い | 1 | 2 | 0 |
| | 時間外労働の制限 | 88 | 60 | 29 |
| | 深夜業の制限 | 89 | 60 | 29 |
| | 所定労働時間の短縮措置等(法第 23 条)※3 | 93 | 64 | 34 |
| | 所定労働時間の短縮措置等(法第 24 条)※4 | 3 | 1 | 0 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 1 | 0 |
| | 休業期間等の通知 | 10 | 0 | 0 |
| | その他 | 9 | 1 | 3 |
| | 小計 | 510 | 327 | 173 |
| 職業家庭両立推進者 | | 3 | 1 | 0 |
| 合計 | | 1415 | 906 | 560 |

※ 1 3歳に満たない子を養育する労働者に関する措置

※ 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

※ 3 対象家族を介護する労働者に関する措置

※ 4 家族（対象家族及び一定の家族）を介護する労働者に関する措置

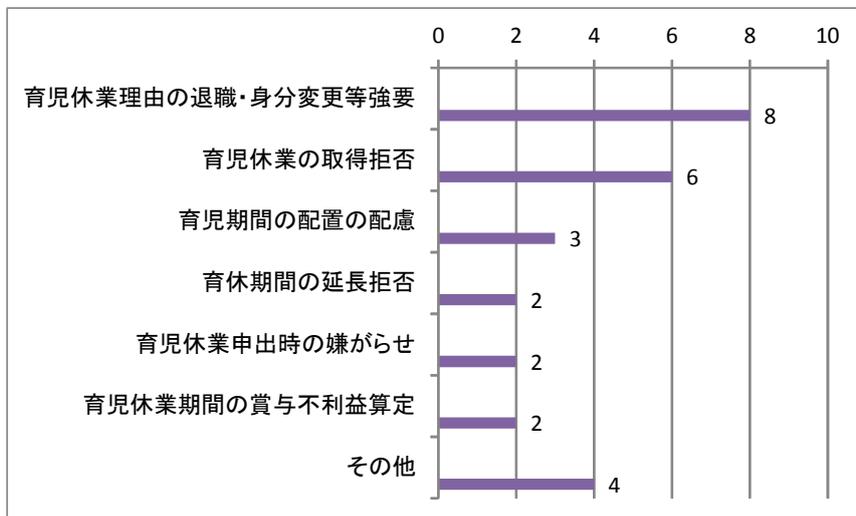
以下同じ

表 2-2 うち労働者からの相談内容の内訳の推移

(件)

| | | 24 年度 | 25 年度 | 26 年度 | うち権利 事案 |
|------|------------------------|-------|-------|-------|------------|
| 育児関係 | 休業制度 | 17 | 19 | 31 | 11 |
| | 子の看護休暇 | 6 | 10 | 9 | 0 |
| | 不利益取扱い | 9 | 13 | 11 | 11 |
| | 所定外労働の制限 | 3 | 5 | 2 | 0 |
| | 時間外労働の制限 | 3 | 1 | 2 | 0 |
| | 深夜業の制限 | 6 | 2 | 4 | 0 |
| | 所定労働時間の短縮の措置等(法第 23 条) | 9 | 10 | 10 | 1 |
| | 所定労働時間の短縮の措置等(法第 24 条) | 2 | 0 | 1 | 1 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| | 休業期間等の通知 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 7 | 1 | 4 | 0 |
| | 小計 | 67 | 63 | 77 | 27 |
| 介護関係 | 休業制度 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| | 介護休暇 | 6 | 2 | 4 | 0 |
| | 不利益取扱い | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 時間外労働の制限 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 深夜業の制限 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 所定労働時間の短縮の措置等(法第 23 条) | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 所定労働時間の短縮の措置等(法第 24 条) | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | 休業期間等の通知 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 小計 | 11 | 10 | 9 | 0 |
| 合計 | 78 | 73 | 86 | 27 | |

図 2-2 労働者からの育児休業等の権利事案に関する相談内容の内訳 (件)



(2) 紛争解決の援助

○労働局長による紛争解決の援助申立件数は1件、申立の内容は「育児休業の取得」であった。

(3) 行政指導の状況（法第56条）

○145事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された142事業所（97.9%）に対し、689件の是正・改善指導を実施した（表2-3）。

○指導内容としては、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等」が90件、「育児休業」が75件、介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等」が66件、「介護休暇」が54件となっている（表2-3）。

表2-3 指導件数の推移

(件)

| | | 24年度 | 25年度 | 26年度 | うち労働者 相談端緒 |
|-----------|---------------------|------|------|------|---------------|
| 育児関係 | 休業制度 | 51 | 64 | 75 | 1 |
| | 子の看護休暇 | 9 | 60 | 48 | 1 |
| | 不利益取扱い | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 所定外労働の制限 | 11 | 52 | 57 | 2 |
| | 時間外労働の制限 | 19 | 59 | 57 | 2 |
| | 深夜業の制限 | 9 | 25 | 14 | 1 |
| | 所定労働時間の短縮措置等（法第23条） | 48 | 87 | 90 | 1 |
| | 所定労働時間の短縮措置等（法第24条） | 95 | 65 | 67 | 0 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 休業期間等の通知 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 小計 | 245 | 412 | 408 | 8 |
| 介護関係 | 休業制度 | 41 | 41 | 36 | 2 |
| | 介護休暇 | 9 | 53 | 54 | 1 |
| | 不利益取扱い | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 時間外労働の制限 | 10 | 31 | 22 | 1 |
| | 深夜業の制限 | 9 | 24 | 14 | 1 |
| | 所定労働時間の短縮措置等（法第23条） | 43 | 63 | 66 | 2 |
| | 所定労働時間の短縮措置等（法第24条） | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 労働者の配置に関する配慮 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 休業期間等の通知 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 小計 | 112 | 212 | 192 | 7 |
| 職業家庭両立推進者 | 61 | 83 | 89 | 2 | |
| 合計 | 418 | 707 | 689 | 17 | |

3 マタニティハラスメントの防止のために

岩手労働局雇用均等室では、労働者と事業主のトラブル解決のため、法に沿った行政指導や紛争解決援助制度を実施しており、その利用を促進するため労働者等に対し相談窓口の周知を図っている（別添資料2，3）。

特に、社会的な問題にもなっているマタニティハラスメント（妊娠・出産、育児休業等を理由とする解雇その他不利益な取扱い）の防止に向け、事業主への法の周知と指導を徹底していくこととしている。

マタニティハラスメントの相談は

岩手労働局雇用均等室へ 電話019-604-3010

（受付時間：土曜、日曜、祝日を除く 8：30～17：15）

[添付資料]

資料1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の概要

資料2 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、してませんか？

資料3 男女差別・マタハラ・育児休業・職場のセクハラ ご相談は岩手労働局雇用均等室へ

労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法関係

● 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠を理由とする体調不良のため休業したことを理由に、退職の強要を受けたことに対して、安心して継続勤務できる職場環境の整備を求めた事例

◆ 女性労働者からの申立内容

- ・妊娠による体調不良で休業したところ、事業主から休業することについての理解のない発言を受けた。職場が少人数であるため事業主は休まれることが迷惑なのだと思う。また、仕事の中で重い物を持つ作業があるが事業主は配慮してくれない。
- ・事業主が妊婦の就労に理解がないため、働き続けることが難しくなっている。
- ・妊婦が継続して勤務できる職場環境を作ってもらいたい。

◆ 事業主から事情聴取

- ・休業の申出はすべて認めており、作業上の配慮も行っている。ただし、きちんとした手続きを踏まず休むことがある。
- ・休業した場合は、自分が代わって仕事を行っている。休業することはよいが、感謝の気持ちを持って欲しい。

◆ 労働局による援助

- ・事業主に対し、男女雇用機会均等法に基づき妊娠による体調不良で休業が必要との医師の指導があれば、休業を認める必要があること。また、休業の取得を理由に解雇や職場環境を悪化させるなど不利益な取扱いは禁止されていることを説明。
- ・医師の指導に基づき、引き続き作業制限や休業を取得させる必要があり、安心して働ける対応をとるよう助言。申立者に対しては、休業の手続きや勤務態度についてアドバイスした。

◆ 結果

- ・事業主は、申立者の作業制限や妊娠による体調不良に伴う休業を認め、継続して勤務できる職場環境を整えた。

育児・介護休業法関係

● 育児休業の申出

育児休業取得の申出を拒否されたが、休業を取得したい。

◆ 男性労働者からの申立内容

- ・ 育児休業申出書を提出しようとしたところ、事業主から拒否され申出書を提出できなかった。育児休業を取得したい。

◆ 事業主から事情聴取

- ・ 申立者は日頃から勤務態度が悪く、育児休業を認めるわけにはいかない。
法に沿って育児休業を与えなければならないことは理解している。申立者が勤務態度を改めるのであれば育児休業を認めてもよい。

◆ 労働局による援助

- ・ 事業主に対し、育児・介護休業法による対象者から申出があった場合は拒否できないことを説明、育児休業を取得させるよう助言を行った。

◆ 結果

- ・ 事業主は申立者の育児休業申出を受け入れ、育児休業を取得させた。