



担	平成27年5月28日 三重労働局 雇用均等室長 平井千恵子
当	室長補佐 矢田 有 電話 059-226-2318

6月は第30回男女雇用機会均等月間です！  
平成26年度 三重労働局雇用均等室における  
法施行状況について

～妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談が高止まりの傾向～

三重労働局では、このほど平成26年度に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、パートタイム労働法に関する相談、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ましたので、公表します。

【全体の状況】

- 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3法あわせた全体の相談件数は1,828件で、平成25年度(1,814件)に比べほぼ横ばいの状況であった。事業主からの相談が737件(40.3%)と最も多く、労働者からの相談は468件(25.6%)と前年度より7.3ポイント減少した。
- 労働者からの相談件数は減少したものの、「セクシュアルハラスメント」や「妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱い」の相談は、前年度に比べ約2割増加した。
- 労使間の紛争を解決するための労働局長による紛争解決援助の申立受理した件数は、全体で9件(均等法関係事案7件、育児・介護休業法関係事案が2件)で前年度より3件増加した。援助の結果、2件は打ち切りとなったが、7件は解決した。

【男女雇用機会均等法】

- 平成26年度の男女雇用機会均等法に関する相談は、565件で、前年度(524件)より7.8ポイント増加した。相談者の内訳をみると、女性労働者からの相談が34.5%と全体の3分の1以上を占めている。
- 相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が218件で、全体の38.6%を占め最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が75件、13.3%と、いずれも前年度より増加した。
- 均等法第29条に基づき県内の87事業所の雇用管理の実態を調査し、法違反のあった50事業所に対し、135件の助言を行った。助言内容は、「セクシュアルハラスメント防止対策に関するもの」が74.1%、次いで「母性健康管理措置に関するもの」が21.5%となっており、傾向はこれまでと変わっていない。

## 【育児・介護休業法】

- 平成26年度の育児・介護休業法に関する相談は823件で、前年度(1,053件)より2割減少した。相談内容別では、育児休業制度関係が72.4%、介護休業制度関係が26.7%となっている。事業主からの相談が全体の50.5%を占め最も多い。
- 事業主からの相談は、規定の整備に関するものが多い。労働者からの相談のうち、育児休業制度の取得や不利益取扱いに関する相談が増加している。
- 育児・介護休業法第56条に基づき、県内の141事業所に制度内容や利用状況等に関する調査を行い、法違反のあった138事業所に対し658件の助言を行った。助言内容は、育児関係に関するものが51.8%、介護関係に関するものが32.8%で、いずれも「休業制度」より「短時間勤務制度」に関するものが多くなっている。

## 【パートタイム労働法】

- 平成26年度のパートタイム労働法に関する相談は440件であり、前年度(237件)のほぼ2倍となった。事業主からの相談が全体の53.9%を占めており、平成26年度に改正されたパートタイム労働法に関する内容が多かった。
- パートタイム労働法第16条に基づき県内の62事業所に対し、パートタイム労働者の雇用管理の実態を調査し、法違反のあった60事業所に対し、169件の助言を行った。助言内容は、「通常労働者への転換制度」が25.4%、次いで「短時間雇用管理者の選任」が23.1%となっており、本年3月末までにはほぼすべて是正された。

## 【今後の取組】

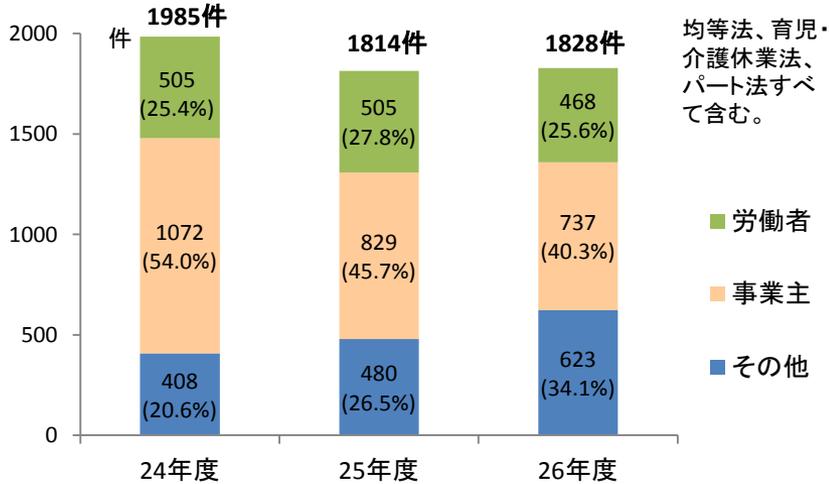
- 三重労働局では、事業主に対し男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の周知徹底を図り、法に基づいた雇用管理が行われるよう積極的に行政指導を展開する。
- 特に、近年「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が高止まりで推移していることから、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に照らし違反が認められる場合は厳正に対処するとともに、労使間の紛争については、円滑かつ迅速な解決を図っていくこととする。

- 添付資料
- ① 平成26年度三重労働局雇用均等室における法施行状況
  - ② STOP! マタハラ ポスター
  - ③ 職場のマタハラでつらい思い、していませんか? リーフレット
  - ④ 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

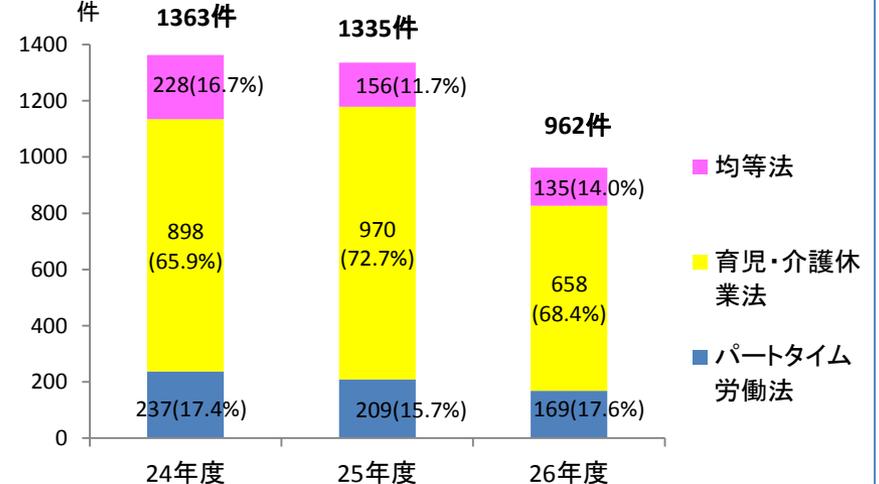


# 平成26年度 三重労働局雇用均等室における法施行状況

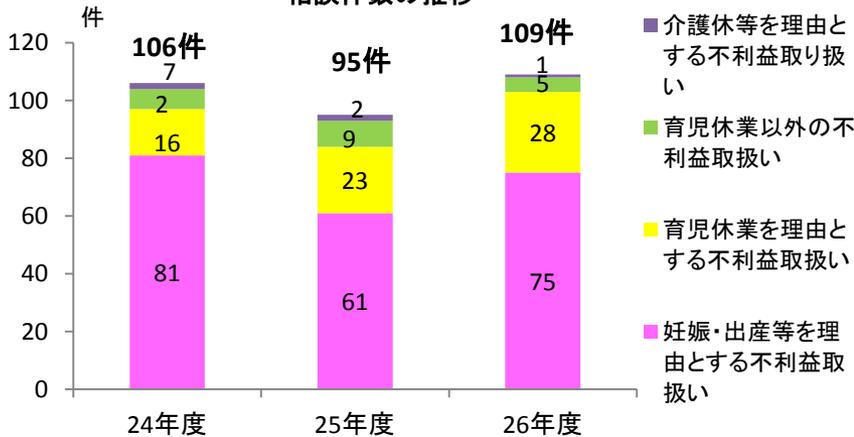
## 相談件数の推移



## 是正指導件数の推移



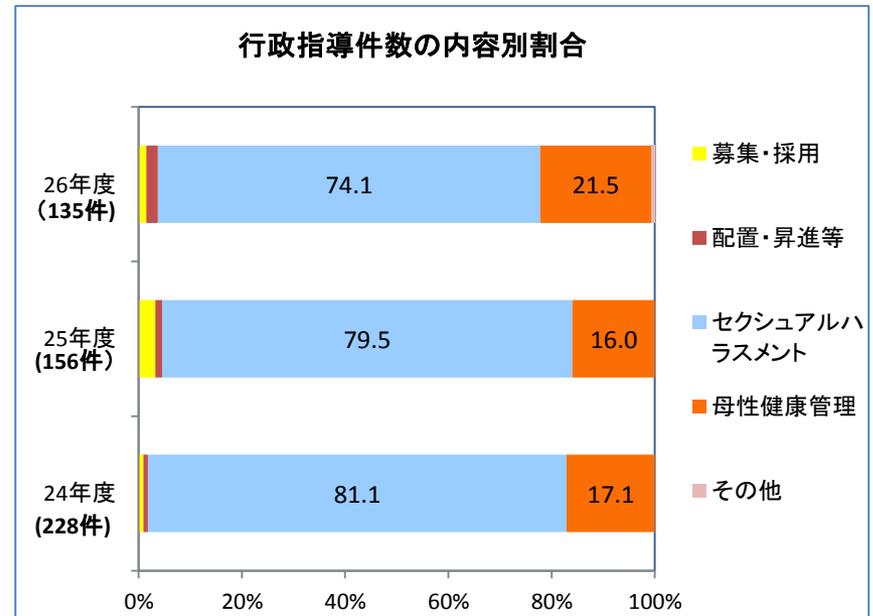
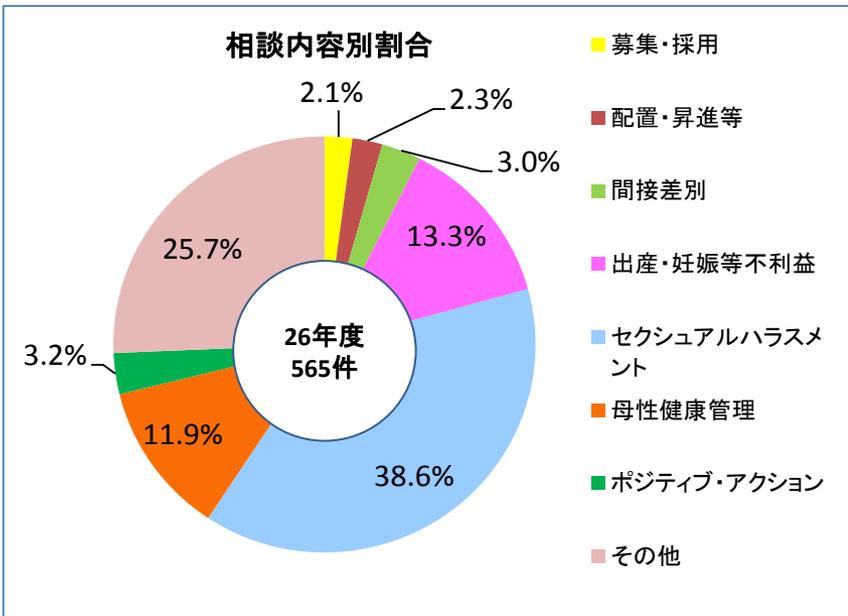
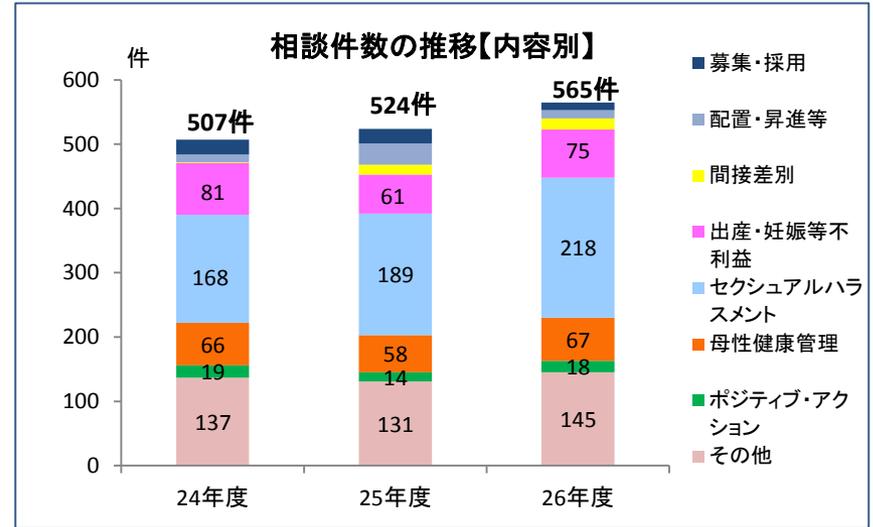
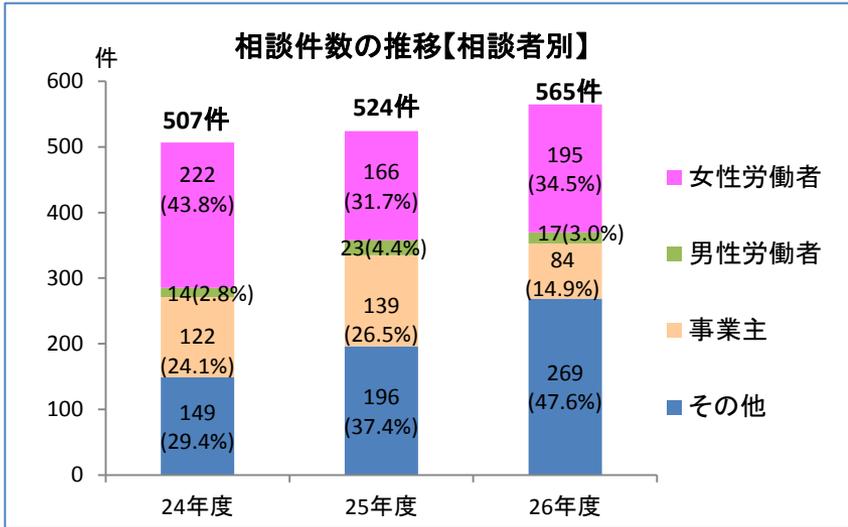
## 妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの相談件数の推移



## 労働局長による紛争解決援助件数の推移

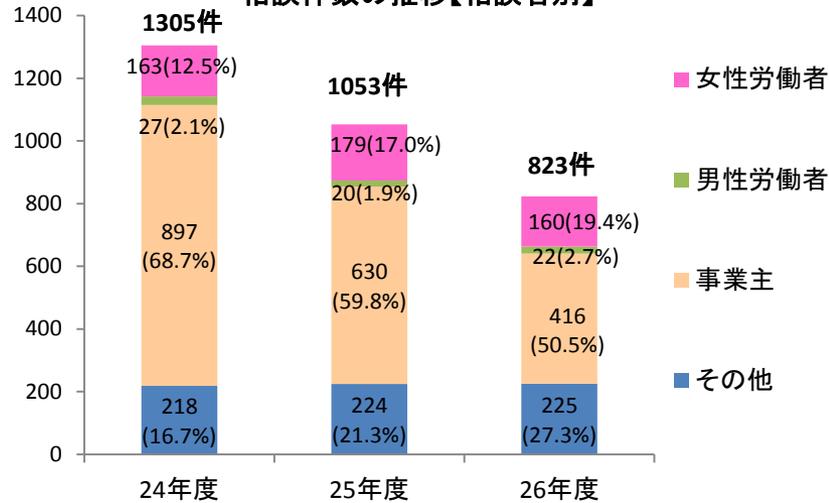
	均等法関係			育児・介護休業法関係			合計
	均等法関係 不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	母性健康管理措置	育児休業制度	期間雇用者の育児休業	休業等を理由とする不利益取扱い	
26年度	5	1	1	1	1	0	9
25年度	1	1	0	0	0	4	6
24年度	3	1	0	0	0	3	7

# 1. 男女雇用機会均等法の施行状況

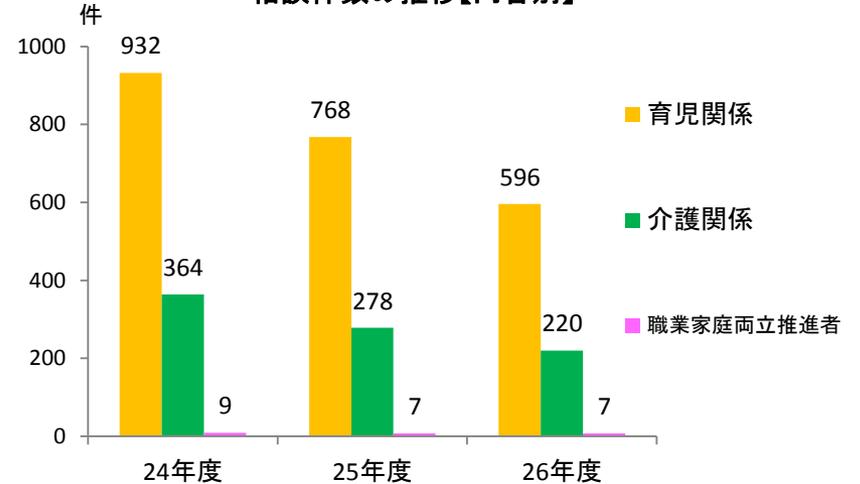


## 2. 育児・介護休業法の施行状況 No.1

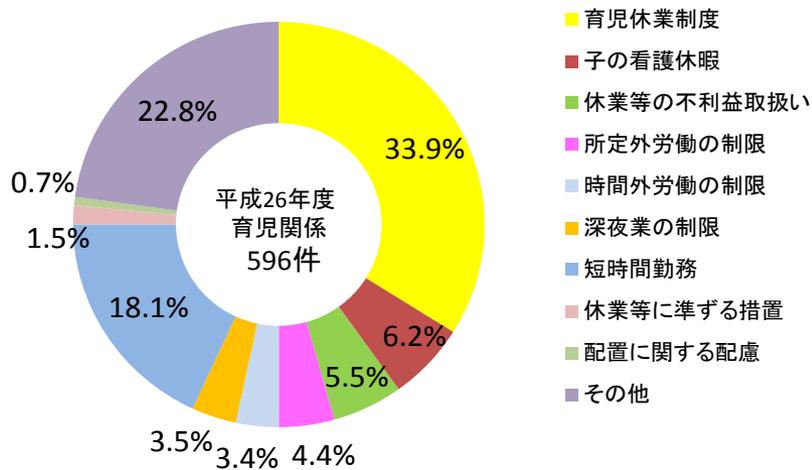
### 相談件数の推移【相談者別】



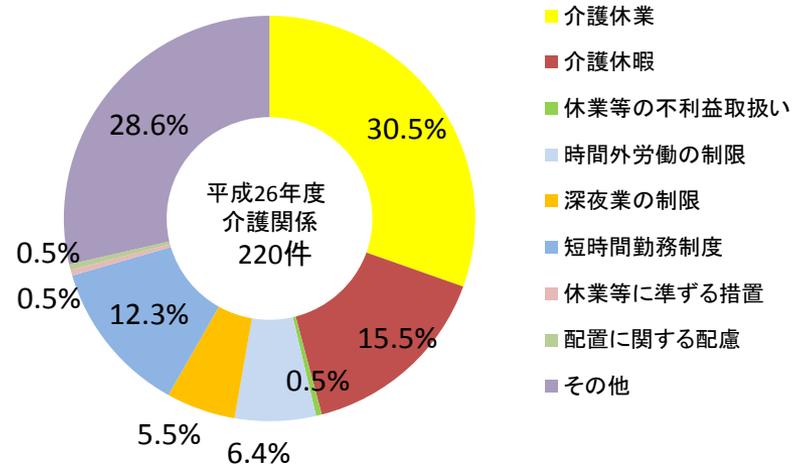
### 相談件数の推移【内容別】



### 育児関係相談内容別割合

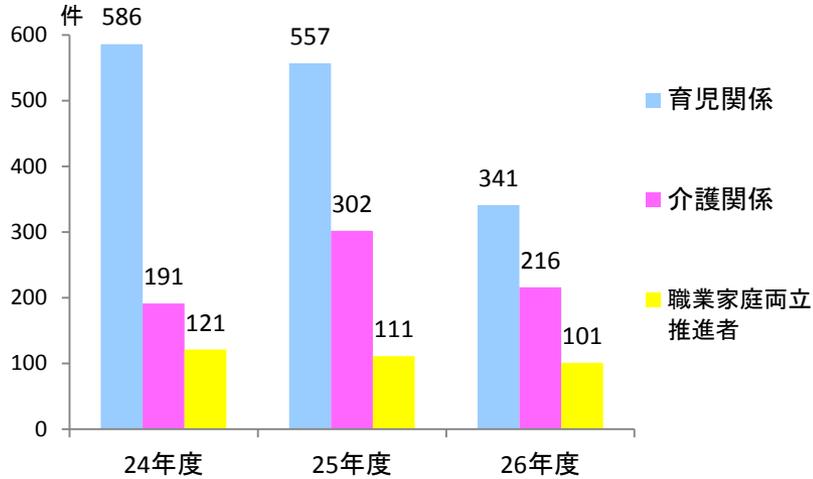


### 介護関係相談内容別割合

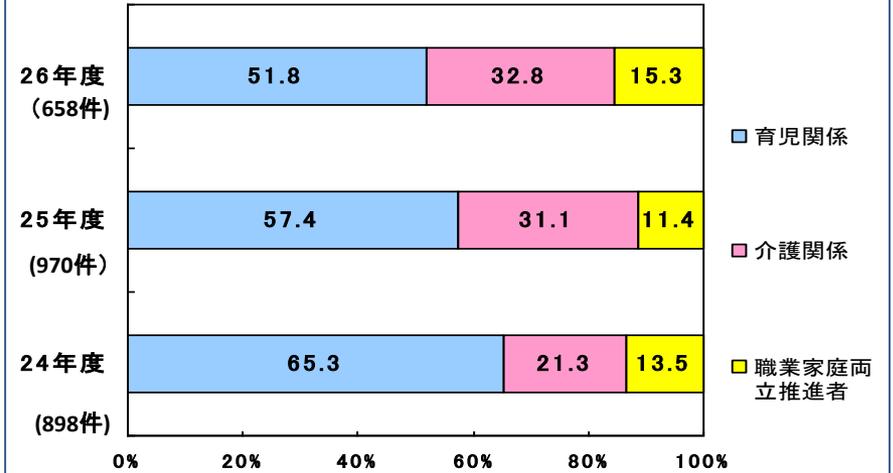


## 2. 育児・介護休業法の施行状況 NO.2

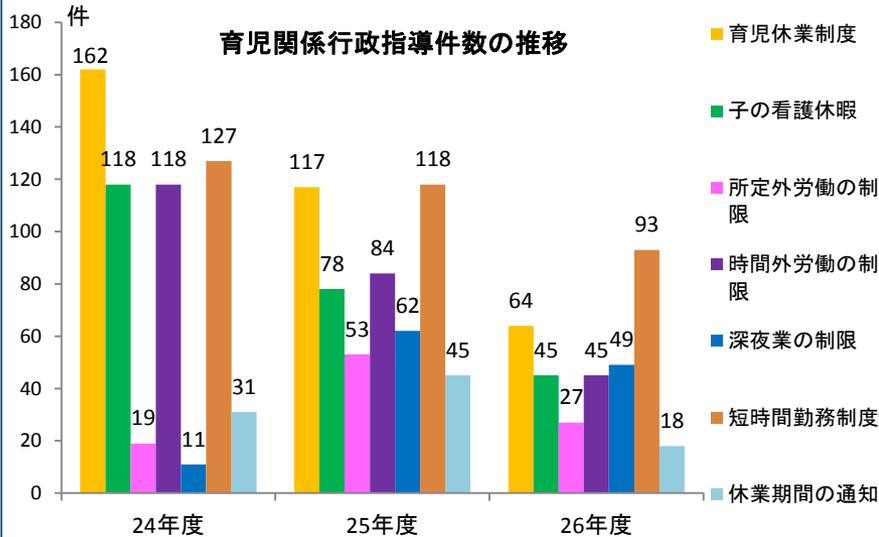
### 行政指導件数の推移



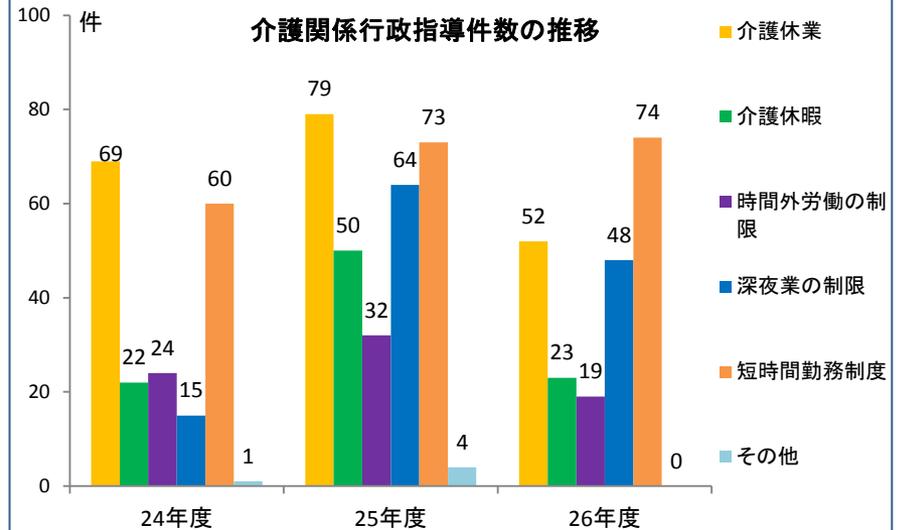
### 行政指導件数の割合の推移



### 育児関係行政指導件数の推移

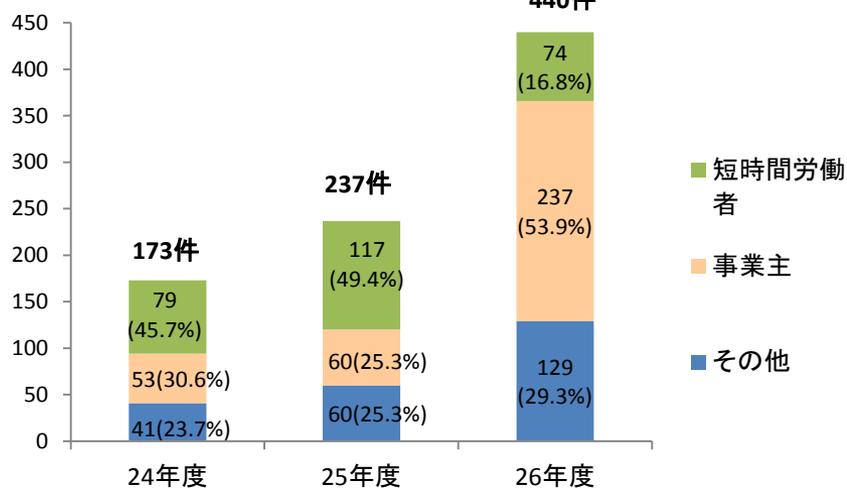


### 介護関係行政指導件数の推移

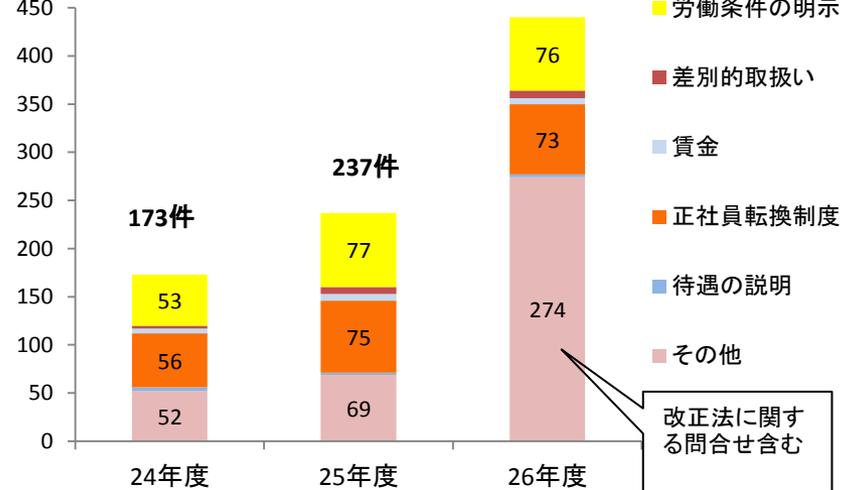


### 3. パートタイム労働法の施行状況

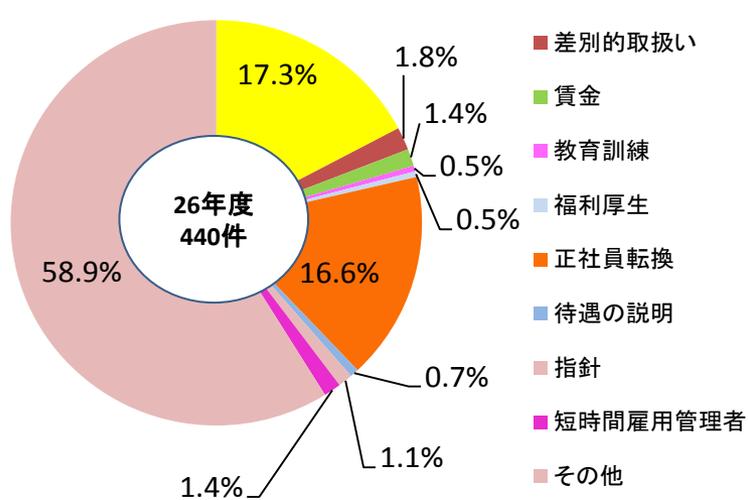
相談件数の推移【相談者別】



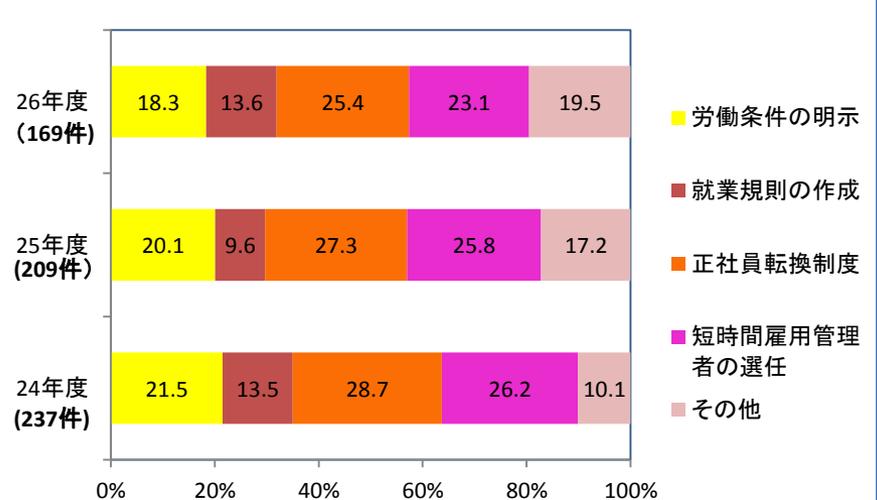
相談件数の推移【内容別】



相談内容別割合



行政指導件数の内容別割合





**STOP!**  
**マタハラ**

# 職場のマタハラで つらい思い、していませんか？

「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談ください！

この様なことを理由として

- ・妊娠、出産
- ・産休、育休
- ・妊婦健診やつわり、切迫流産で仕事を休んだなど

不利益取扱いを行うことは違法です

- ・解雇
- ・退職の強要
- ・正社員からパートへの契約変更の強要など

**ご相談・お問い合わせは労働局雇用均等室へ**

※相談は無料です。秘密は守られます。

雇用均等室

検索



厚生労働省 都道府県労働局

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

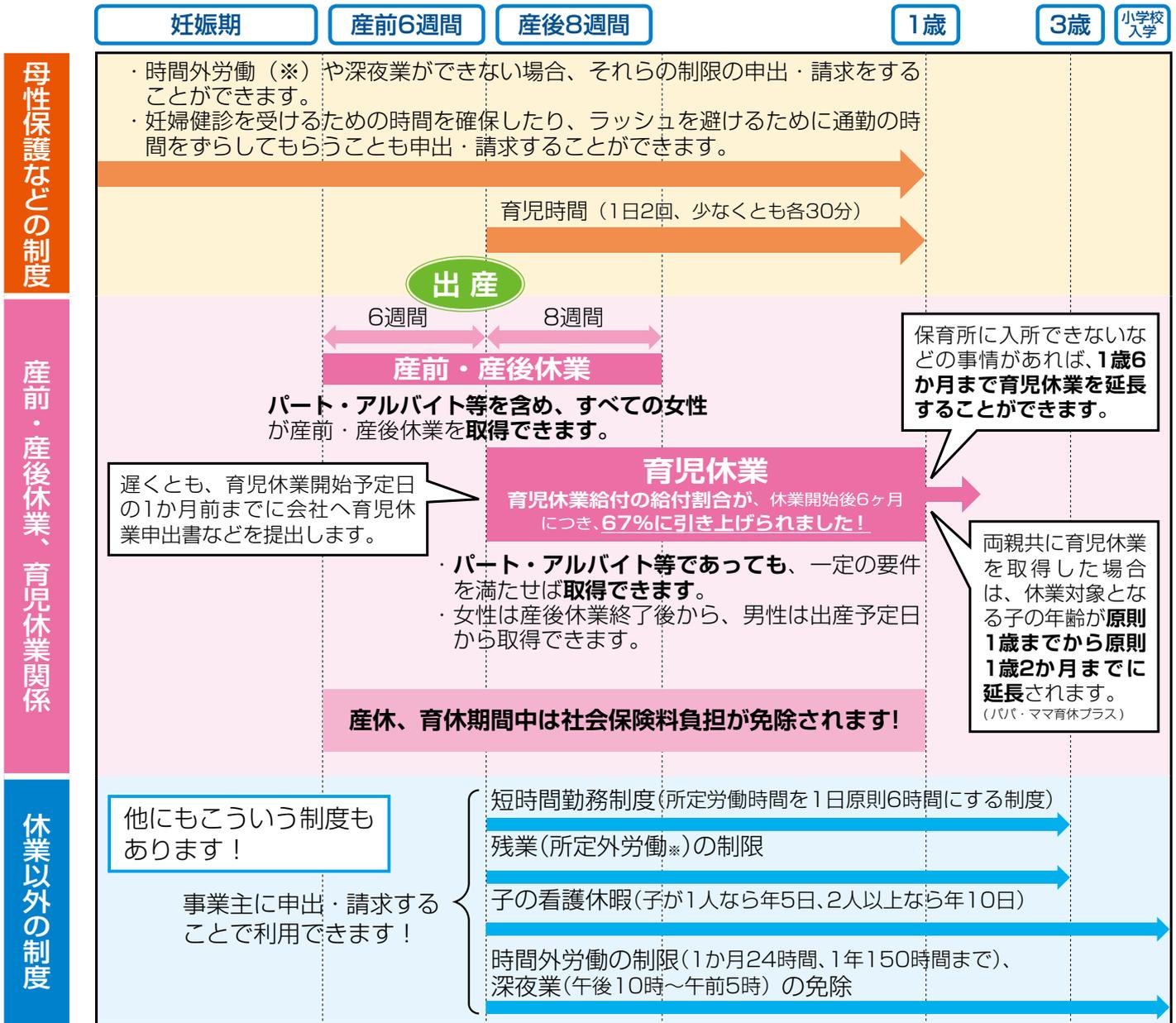
## 例えばこんなことを理由として

- 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。

## 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。