



沖縄労働局発表  
平成27年5月29日

担 当	沖縄労働局	
	雇用均等室長	松野市子
	室長補佐	面高史代
	電話	(098) 868-4380

## 沖縄労働局へのセクハラ相談、過去5年間で最多 依然多い「妊娠不利益(マタニティハラスメント)」「母性健康管理」相談

— 平成26年度 男女雇用機会均等法の施行状況 —

沖縄労働局(局長 待鳥 浩二)は、6月の「男女雇用機会均等月間」を前に、男女雇用機会均等法の周知、定着を図るため、平成26年度「男女雇用機会均等法の施行状況」をとりまとめましたので公表いたします。 [資料1:第30回男女雇用機会均等月間実施要綱]

### 【ポイント】

- 平成26年度、沖縄労働局が受けた男女雇用機会均等法に関する相談は192件。
- 「セクシュアルハラスメント」に関する相談件数は107件で、過去5年間で最多となった。
- 相談件数192件のうち、労働者からの相談は130件で、過去5年間で最も多い。
- 相談内容は多い順に、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」、「母性健康管理(妊娠中の措置等)」となっている。
- 雇用均等室が行った是正指導件数は108件で、「セクシュアルハラスメント」が最も多い。

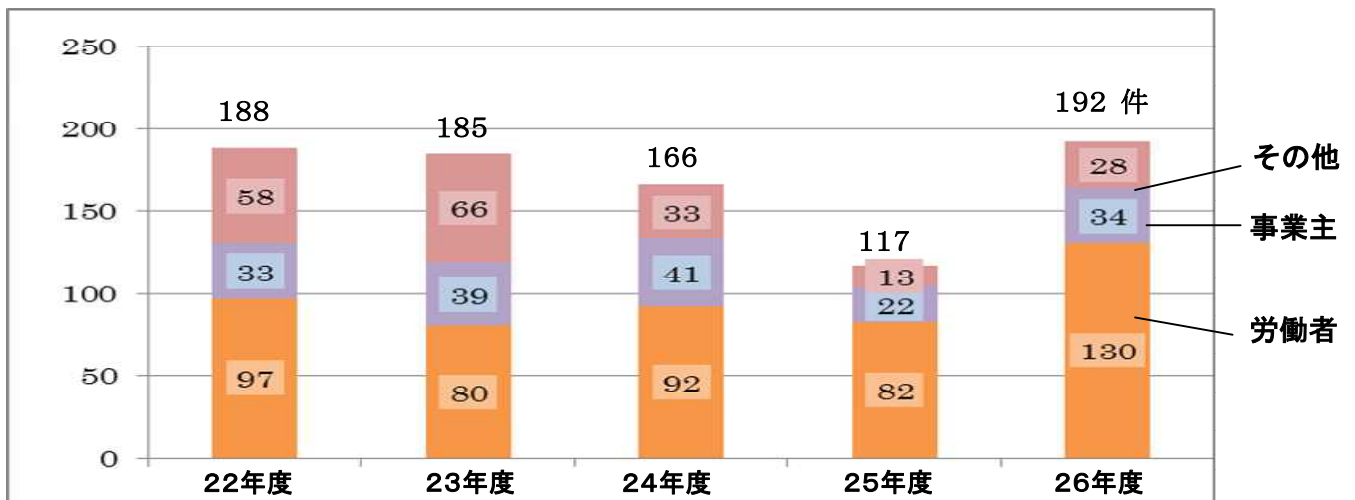
### 【沖縄労働局の取り組み】

- 「セクハラ」、「妊娠等を理由とする不利益取扱い(マタニティハラスメント、マタハラ)」は均等法令違反であることについて、県内企業に周知徹底するため、県及び市町村、経営団体等への広報・周知協力依頼を行う。また、妊娠中の女性労働者へ「母性健康管理」も含めて周知を図る。
- セクハラ相談の増加に対応するため、昨年度に引き続き、専門の指導員による週2回(月、火)の相談日を設置する。
- 男女雇用機会均等法の実効性の確保等を図るため、県内の事業所を雇用均等室職員が訪問し、均等法違反がある事業所に対しては、是正指導を実施する。

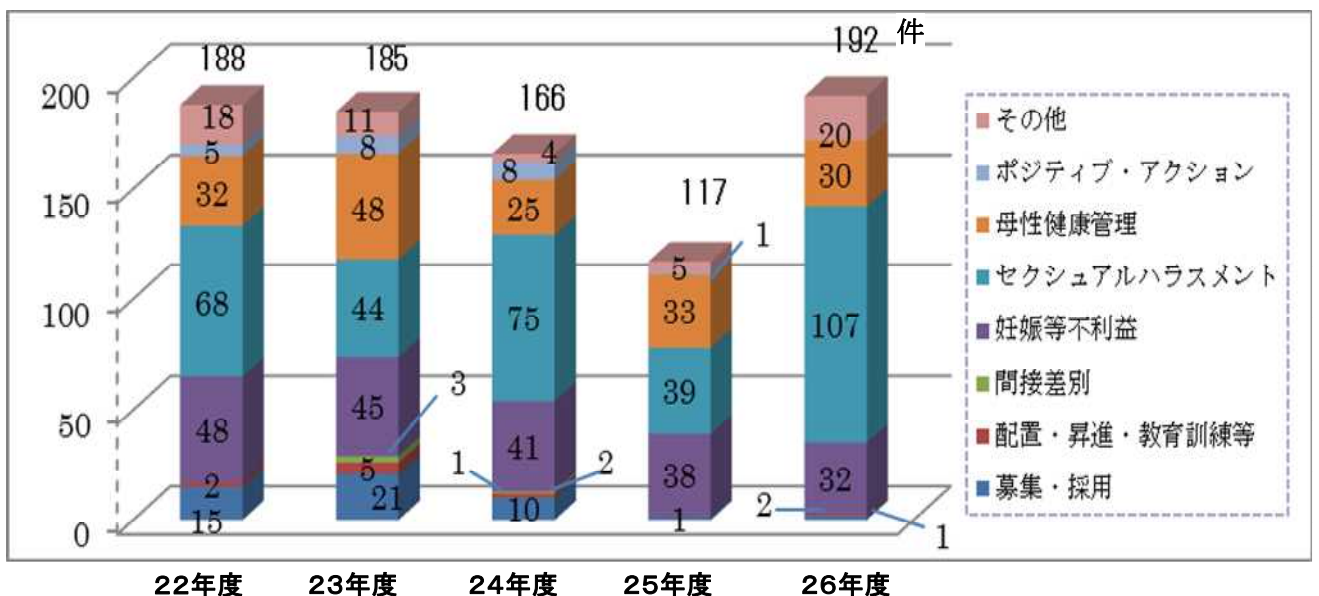
# 1. 沖縄労働局雇用均等室への相談

- 平成26年度、男女雇用機会均等法に関する相談は192件。
- 相談件数192件のうち、労働者からの相談は130件で全体の約7割を占めている。
- 相談件数は前年度より75件増加した。「セクシュアルハラスメント」に関する相談件数は107件で前年度の2.7倍となり、過去5年間で最多となった。
- 相談内容は、「セクシュアルハラスメント」に次いで、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」32件、「母性健康管理措置(妊娠中の措置等)」30件の順になっており、いわゆるマタニティハラスメント、マタハラに関する相談は依然として多い。

男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移【図1】



男女雇用機会均等法に関する相談件数の内訳【図2、別表】



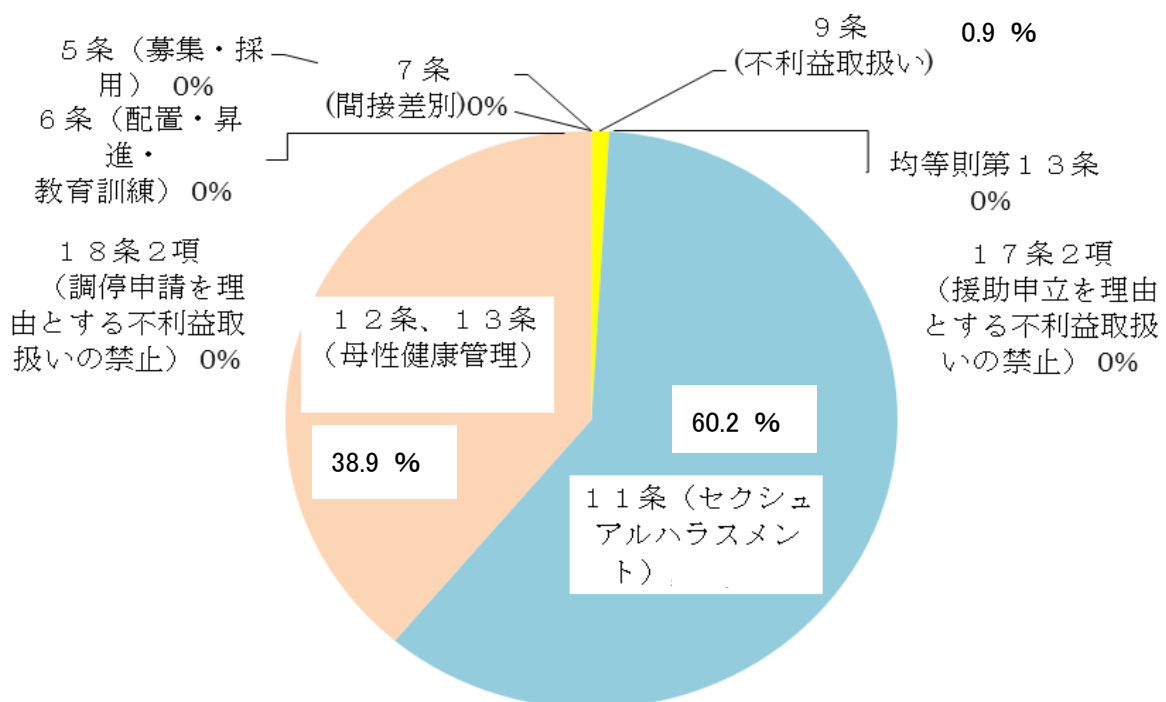
## 2. 紛争解決援助制度(「労働局長による紛争解決の援助」及び「調停」)

- 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)の申立て受理件数は5件で、申立ての内容は、「法第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」が4件、「法第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が1件となっている。平成26年度に受理した事案のうち4件については終了し、1件は次年度も継続して援助を行う。
- 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第18条)申請受理件数は2件で、申請の内容は「法第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」、「法第11条関係(セクシュアルハラスメント)」となっており、調停案の受諾により終了した。

## 3. 是正指導状況(男女雇用機会均等法第29条)

- 85事業所を対象に雇用均等室職員による訪問等により雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反が確認された75事業所に対し、108件の指導を実施した。年度内に102件是正した。
- 指導事項としては、セクシュアルハラスメントが65件と最も多く、次いで母性健康管理措置が42件となっている。

男女雇用機会均等法に関する指導件数の内訳(平成26年度)



男女雇用機会均等法に関する相談件数の内訳 【 別表 】

均 等 法 条 項 別	2 2 年 度	2 3 年 度	2 4 年 度	2 5 年 度	2 6 年 度
第 5 条 関 係 ( 募 集 ・ 採 用 )	15 ( 8.0%)	21 ( 11.4%)	10 ( 6.02%)	1 ( 0.9%)	2 ( 1.0%)
第 6 条 関 係 ( 配 置 ・ 昇 進 ・ 教 育 訓 練 等 )	2 ( 1.1%)	5 ( 2.7%)	2 ( 1.2%)	0 ( 0.0%)	1 ( 0.5%)
第 7 条 関 係 ( 間 接 差 別 )	0 ( 0.0%)	3 ( 1.6%)	1 ( 0.6%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
<b>第 9 条 関 係 ( 妊 娠 等 を 理 由 と し た 不 利 益 取 扱 い )</b>	<b>48 ( 25.5%)</b>	<b>45 ( 24.3%)</b>	<b>41 ( 24.7%)</b>	<b>38 ( 32.5%)</b>	<b>32 ( 16.7%)</b>
<b>第 1 1 条 関 係 ( セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト )</b>	<b>68 ( 36.2%)</b>	<b>44 ( 23.8%)</b>	<b>75 ( 45.2%)</b>	<b>39 ( 33.3%)</b>	<b>107 ( 55.7%)</b>
<b>第 1 2 、 1 3 条 関 係 ( 母 性 健 康 管 理 )</b>	<b>32 ( 17.0%)</b>	<b>48 ( 25.9%)</b>	<b>25 ( 15.1%)</b>	<b>33 ( 28.2%)</b>	<b>30 ( 15.6%)</b>
第 1 4 条 関 係 ( ポ ジ テ ィ ブ ・ ア ク シ ョ ン )	5 ( 2.7%)	8 ( 4.3%)	8 ( 4.8%)	1 ( 0.9%)	0 ( 0.0%)
そ の 他	18 ( 9.6%)	11 ( 5.9%)	4 ( 2.4%)	5 ( 4.3%)	20 ( 10.4%)
合 計 ( 件 )	188	185	166	117	192

## 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。