

6 マタニティハラスメントに関する労働相談

【マタニティハラスメントに関する労働相談の状況】

いわゆるマタニティハラスメントの問題は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においては、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と、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと（ハラスメント）に大別される。

平成28年3月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、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たことに伴い、マタニティハラスメントに関する相談項目を平成28年度から新設した。

相談内容としては、不利益取扱いに当たるものが多いが、明確に不利益取扱いや嫌がらせといふ難い複雑な案件も増えている。

〈平成29年度のマタニティハラスメントに関する労働相談の傾向〉

- (1) マタニティハラスメントに関する労働相談の件数は407件で、28年度より25件（6.5%）増加した（第23表）。
- (2) 男女別では、女性318件（78.1%）、男性89件（21.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者316件（77.6%）、使用者36件（8.8%）、その他55件（13.5%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」で66件（16.2%）と最も高く、次いで「医療・福祉」43件（10.6%）、「運輸業、郵便業」41件（10.1%）となっている（第25表）。
- (5) マタニティハラスメントの相談内容をさらに細分類すると、「その他」220件、「不利益取扱い」123件、「言動」70件、「人事管理」49件の順となっている（第23表）。

第23表 年度別・マタニティハラスメント労働相談件数とその内容別件数

年 度		平成28年度	平成29年度
労働相談総計		53,019件 (2.0)	51,294件 (△3.3)
マタニティハラスメント 労働相談件数		382件 [0.7]	407件 (6.5) [0.8]
相 談 内 容 (重複あり)	不利益な取扱いによるマタニティハラスメントの相談	169件	123件
	言動によるマタニティハラスメントの相談	29件	70件
	マタニティハラスメントに関する人事管理上の相談	26件	49件
	その他・不明	166件	220件

() は対前年度比 (%) [] は構成比 (%)

第24表 規模別・マタニティハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：マタニティハラスメント労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	51,294件 [100.0]	7,825件 [15.3]	4,358件 [8.5]	2,593件 [5.1]	8,456件 [16.5]	28,062件 [54.7]
マタニティ ハラスメント 相談件数	407件 [100.0]	72件 [17.7]	62件 [15.2]	28件 [6.9]	69件 [17.0]	176件 [43.2]

[] は構成比 (%)

第25表 産業別・マタニティハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：マタニティハラスメント労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
51,294件 [100.0]	1,392件 [2.7]	3,936件 [7.7]	3,746件 [7.3]	2,037件 [4.0]	3,962件 [7.7]	974件 [1.9]	791件 [1.5]
マタニティ ハラスメント 相談件数	8件 [2.0]	6件 [1.5]	26件 [6.4]	41件 [10.1]	21件 [5.2]	9件 [2.2]	4件 [1.0]
407件 [100.0]	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）	その他	不明	
	2,937件 [5.7]	1,735件 [3.4]	5,873件 [11.4]	9,518件 [18.6]	2,221件 [4.3]	12,172件 [23.7]	
	3件 [0.7]	19件 [4.7]	43件 [10.6]	66件 [16.2]	26件 [6.4]	135件 [33.2]	

[] は構成比 (%)

<マタニティハラスメント関連のあっせん事例>

【事例1】 あっせんにより復職に向けた労使の話合いが進展した事例

相談者は、子供を連続して出産し、約3年半の間、産前産後休業、育児休業で会社を休んでいた。育休期間が満了するため、上司に復職の意思を告げたところ、業務のブランクが長いので与えられる業務が見つからない、このままだと自然退職となるとの回答があったため、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者は復職後に育児短時間勤務を希望しているが、これまで会社に前例がなく、業務の関係から原職復帰や配置転換も難しいため自然退職と告げたが、就業規則上はそのような取扱いは定めていないとのことであった。

センターは、原職ないし相当職での復職が原則であること、育児短時間勤務の申し出があれば会社は拒否できないこと、退職勧奨も育児・介護休業法の禁止する不利益取扱いに当たる可能性があることなどを説明した。

その後、法の趣旨を踏まえた上で、相談者と会社が交渉を再開することとなった。

【事例2】 育児の必要から退職した労働者の退職金をめぐるトラブル

相談者は、育児休業から復職する時点で会社から退職勧奨を受け、自身も復職は困難と考えたため、退職した。会社は、退職金共済制度に加入しており、相談者も退職金を受領したが、会社から育児休業期間を除外した期間から算定される金額と受領済みの金額との差額の返還を求められたため、その妥当性に疑問を持ち、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者自身が差額の返還に同意しているため、請求は妥当であるとの回答があった。

センターは、就業規則上、育児休業期間の共済制度の取扱いについて何ら定めがないこと、また、欠勤等の期間の掛金未納につき共済では制度が存在するにもかかわらず、その手続きを行っていなかったのは会社であるので、差額の返還請求には疑義があると助言し、類似の判例についても説明した。

その後、会社から相談者に対する請求は止んだ。