

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い難い複雑な案件も増えている。

〈平成30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373件で、29年度より34件(8.4%)減少した(第23表)。
- (2) 男女別では、女性287件(76.9%)、男性86件(23.1%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者307件(82.3%)、使用者36件(9.7%)、その他30件(8.0%)となっている。
- (4) 産業別では、「医療、福祉」で52件(13.9%)と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」51件(13.7%)、「その他」40件(10.7%)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」242件、「不利益取扱い」112件、「人事管理」54件、「言動」6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	平成30年度
労働相談総計		53,019件 <i>2.0%</i>	51,294件 <i>△3.3%</i>	50,137件 <i>△2.3%</i>
マタニティハラスメント 労働相談件数		382件 - 0.7%	407件 <i>6.5%</i> 0.8%	373件 <i>△8.4%</i> 0.7%
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	112件
	言動によるマタニティハラスメントの相談	29件	70件	6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	54件
	その他・不明	166件	220件	242件

斜体文字は対前年度比(%) 欄下段は構成比(%)

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	50,137件	8,798件 17.5%	3,971件 7.9%	2,769件 5.5%	7,454件 14.9%	27,145件 54.1%
マタニティ ハラスメント 相談件数	373件	46件 12.3%	50件 13.4%	36件 9.7%	65件 17.4%	176件 47.2%

各欄下段は構成比 (%)

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
50,137件	1,245件 2.5%	3,678件 7.3%	3,052件 6.1%	1,532件 3.1%	4,622件 9.2%	1,378件 2.7%	812件 1.6%
マタニティ ハラスメント 相談件数	8件 2.1%	17件 4.6%	24件 6.4%	16件 4.3%	51件 13.7%	12件 3.2%	1件 0.3%
	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	
373件	1,765件 3.5%	2,297件 4.6%	5,641件 11.3%	7,838件 15.6%	1,785件 3.6%	14,492件 28.9%	
	8件 2.1%	21件 5.6%	52件 13.9%	33件 8.8%	40件 10.7%	90件 24.1%	

各欄下段は構成比 (%)

<マタニティハラスメント関連のあっせん事例>

【事例1】 育児休業中の雇止め

相談者は、専門サービス業の会社でパートタイム労働者として1年契約を更新して約5年間勤務していた。育児休業を取得し、半年経過した時点で、会社から契約期間満了での雇止めを通告された。雇止め理由通知書に、業務閑散期が到来したためと記載されていたため、相談者は納得がいかず来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、業績不振で相談者と同種の業務に従事する他の従業員全員を他の業務に配置転換したとのことであった。センターは、会社に対し、育児介護休業法の内容を説明しつつ、現在の会社の雇止めの理由は、社会通念上相当な理由とは認められない可能性が高いと考えられること、また、育休中の雇止めは不利益取扱いにあたることを助言した。

その結果、相談者と会社との間で再度話し合いがもたれ、雇用契約が更新された。