

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関連の職場トラブルの特徴】

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ふ難い複雑な案件も多い。

〈平成28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把握は今年度から開始し、382件であった（第23表）。
- (2) 男女別では、女性284件（74.3%）、男性98件（25.7%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者282件（73.8%）、使用者74件（19.4%）、その他26件（6.8%）となっている。
- (4) 産業別では、「情報通信業」で141件（36.9%）と最も高く、「医療・福祉」72件（18.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」28件（7.3%）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、「不利益取扱い」169件、「その他」166件、「言動」29件、「人事管理」26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
労働相談総計		53,019件 (2.0)
マタニティハラスメント 労働相談件数		382件 [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
	言動によるマタニティハラスメントの相談	29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
	その他・不明	166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	53,019件 [100.0]	10,166件 [19.2]	4,525件 [8.5]	2,996件 [5.7]	8,730件 [16.5]	26,602件 [50.2]
マタニティ ハラスメント 相談件数	382件 [100.0]	71件 [18.6]	29件 [7.6]	28件 [7.3]	123件 [32.2]	131件 [34.3]

[] 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
53,019件 [100.0]	1,773件 [3.3]	3,866件 [7.3]	3,804件 [7.2]	1,742件 [3.3]	4,802件 [9.1]	1,051件 [2.0]	1,115件 [2.1]
マタニティ ハラスメント 相談件数 382件 [100.0]	9件 [2.4]	4件 [1.0]	141件 [36.9]	0件 [0.0]	12件 [3.1]	8件 [2.1]	2件 [0.5]
	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
	2,610件 [4.9]	2,563件 [4.8]	5,725件 [10.8]	9,812件 [18.5]		2,674件 [5.0]	11,482件 [21.7]
	19件 [5.0]	6件 [1.6]	72件 [18.8]	28件 [7.3]		18件 [4.7]	63件 [16.5]

[] 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】 センターの仲介により産前産後休業の取得に至った事例

相談者は、病院に勤務する看護師。病院に妊娠の事実を告げるとともに、出産後も仕事を続けたいと申し出たところ、病院から産前産後休業や育児休業の取得を認めず、退職を勧められたと相談者は認識し、来所した。

センターが病院から事情を聞いたところ、相談者と様々な話し合いをしている中で、相談者が退職の意向を示していると認識していたとのことで、育児休業の希望があるならば産前産後休業・育児休業とも取得してもらうことに異論はないとの説明があった。

その後、相談者と病院との間で直接の話し合いが進展し、相談者は勤務を継続した後、産前休業に入ることができた。

【事例2】 妊娠の事実を告げたところ減給され休業を命じられた事例

相談者は、正社員の技術者として採用された。採用から約2か月が経過した時点で妊娠が判明し、社長にその事実を告げたところ、業務能力不足を理由に給料を約60%に減額する契約書の締結を強要され、また、当分の間の休業を命じられた。

相談者は、会社の一方的な態度に納得できず、来所に至った。

センターが会社に事情を聞いたところ、経験者として採用したにもかかわらず能力・適性に欠けるため、試用期間の延長または解雇を検討していたところ、妊娠の事実を知ったに過ぎず、給料の減額や休業は妊娠を理由とするものではないとの主張であった。これに対し、センターは、本人の同意がなく労働条件を不利益に変更することはできないこと、本人の希望や医師の診断によることなく休業を命じるのは妊娠出産等を理由とする不利益変更と受け取られかねないことを説明した。

会社が、相談者を技術職として復帰させる考えがないとの態度であったことから、相談者の意向も踏まえ、センターは退職を前提とした話し合いを進めることとした。調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行い、相談者は、合意退職した。