

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難しい複雑な案件も増えている。

〈令和元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、平成30年度と同数であった（第23表）。
- (2) 男女別では、女性252件（67.6%）、男性121件（32.4%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者258件（69.2%）、使用者100件（26.8%）、その他15件（4.0%）となっている。
- (4) 産業別では、「医療、福祉」で87件（23.3%）と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」76件（20.4%）、「その他」48件（12.9%）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」225件、「不利益取扱い」131件、「人事管理」18件、「言動」13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	令和元年度
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>	52,884件 <i>5.5%</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%	373件 <i>0.0%</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	131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	13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	18件
	その他	166件	220件	242件	225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	52,884件	8,896件 16.8%	4,144件 7.8%	3,239件 6.1%	7,348件 13.9%	29,257件 55.3%
マタニティ ハラスメント 相談件数	373件	81件 21.7%	46件 12.3%	18件 4.8%	72件 19.3%	156件 41.8%

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
52,884件	1,762件 3.3%	3,543件 6.7%	3,045件 5.8%	1,601件 3.0%	4,263件 8.1%	993件 1.9%	1,039件 2.0%
マタニティ ハラスメント 相談件数	4件 1.1%	3件 0.8%	31件 8.3%	14件 3.8%	76件 20.4%	6件 1.6%	0件 0.0%
	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	
373件	1,966件 3.7%	1,792件 3.4%	5,977件 11.3%	8,776件 16.6%	2,100件 4.0%	16,027件 30.3%	
	5件 1.3%	7件 1.9%	87件 23.3%	28件 7.5%	48件 12.9%	64件 17.2%	

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】 産前産後休業等の取得をめぐるトラブル

相談者は、製造業の会社で働く専門職。妊娠が判明したため、職場に出産予定日等を伝えるとともに、夫が転勤する可能性が高いため、産後休業取得後に年次有給休暇も消化し、その後退職するとの意向も明らかにした。ところが、所属長から、産休は取らせない、退職前の有休取得も認めない等と言われ、退職を勧奨された。相談者は、体調不良のため、自身での会社との交渉による解決は難しいと考え、来所した。

センターが会社本社の人事担当に事情を聞いたところ、所属長も専門職であるため人事関係の制度等の理解が不足しているところがあり誤解を招く対応となってしまった、産前産後休業及び年次有給休暇の取得は制度上問題ないので申請通りに手続きを行うとの回答があった。

その後、全て相談者の希望通りに所定の手続きが進められ、解決した。