

【全国一斉労働相談キャンペーン 集計結果】

働く女性の労働相談

5月27日（月）～28日（火）に全国の地方連合会において実施した「働く女性の労働相談」について、下記の通り集約概要を報告する。

今回は、6月が「男女平等月間」（連合）であることや、労働政策審議会において男女雇用機会均等法の見直し議論が進んでいることを踏まえ、「働く女性の労働相談」をテーマに設定した。セクハラやマタハラなどの相談に対応するため、女性の相談員を多く配置した。また、今回の相談キャンペーンに合わせて、「マタニティハラスメント（マタハラ）」に関する意識調査を実施し、公表している。

		2013年				参考		
集計対象期間		2013年5月27日～5月28日				2012年6月18日～6月19日		
受付件数 (受付件数のみ報告分含)		677				657		
報告(本部・地方)数		48				48		
項目	全体	件数	割合	女性	割合	内容	割合	
性別 (未報告除く)	男性	148	22.1%	男性		男性	53.0%	
	女性	522	77.9%	女性	100.0%	女性	47.0%	
年代 (不明除く)	10代	0	0.0%	10代	0.0%	10代	1.9%	
	20代	53	11.8%	20代	15.2%	20代	23.5%	
	30代	118	26.3%	30代	28.1%	30代	23.1%	
	40代	166	37.1%	40代	41.1%	40代	28.7%	
	50代	65	14.5%	50代	9.1%	50代	16.3%	
	60代	41	9.2%	60代	6.1%	60代	5.6%	
	70代	5	1.1%	70代	0.4%	70代	0.8%	
雇用形態 (不明除く)	正社員	287	52.4%	正社員	49.8%	正社員	55.5%	
	パート	122	22.3%	パート	23.9%	パート	13.9%	
	アルバイト	10	1.8%	アルバイト	1.4%	アルバイト	4.7%	
	派遣社員	28	5.1%	派遣社員	6.7%	派遣社員	5.5%	
	契約社員	40	7.3%	契約社員	8.1%	契約社員	6.1%	
	嘱託社員	6	1.1%	嘱託社員	1.7%	嘱託社員	1.1%	
	その他	55	10.0%	その他	8.4%	その他	13.2%	
業種(上位) (不明除く)	1位	医療・福祉	82	20.3%	1位 医療・福祉	28.7%	1位 製造業	18.8%
	2位	卸売・小売業	74	18.3%	2位 卸売・小売業	22.6%	2位 卸売・小売業	13.5%
	3位	サービス業	63	15.6%	3位 サービス業	13.3%	3位 サービス業	13.1%
	4位	製造業	46	11.4%	4位 製造業	8.2%	// 医療・福祉	13.1%
	5位	金融・保険業	18	4.5%	5位 金融・保険業	6.7%	5位 飲食店、宿泊業	6.3%
						// 運輸業	6.3%	
相談内容 (上位) (未報告除く)	1位	嫌がらせ・セクハラ	107	15.9%	嫌がらせ・セクハラ	19.2%	解雇・退職強要・契約打切	12.8%
	2位	解雇・退職強要・契約打切	64	9.5%	女性保護	13.5%	セクハラ・嫌がらせ	10.0%
	3位	就業規則・雇用契約	52	7.7%	解雇・退職強要・契約打切	10.4%	年次有給休暇	9.3%
	4位	不払い残業、休日手当・割増賃金未払い	51	7.6%	就業規則・雇用契約	5.4%	不払い残業、休日手当、割増賃金未払い	7.4%
	5位	女性保護	48	7.1%	不払い残業、休日手当・割増賃金未払い	4.4%	就業規則・雇用契約	6.6%

※働く女性の妊娠・出産にかかるハラスメント「マタニティハラスメント（マタハラ）」は、各集計項目にまたがる問題となっている。

【全体の特徴】

■2012年6月18～19日に実施した「新社会人のための、全国一斉労働相談キャンペーン - その「モヤモヤ」、相談してみよう - 」との比較では、相談件数は20件増加し、677件となった。今回と同様に2日間の集中期間を設けて行ったキャンペーンの中では、過去最多の相談件数である。

■TV、新聞、インターネット等の働く女性を対象としたPR効果が影響し、相談者の性別割合は、女性が8割弱（77.9%）を占めた。女性の相談内容では「嫌がらせ・セクハラ」が19.2%と最も多く、次いで「女性保護」13.5%、「解雇・退職強要・契約打切」10.4%と続く。

■女性からの相談内容は、「産休・育休復帰後から嫌がらせを受ける」「妊娠を告げたら退職するよう求められた」「過酷な労働により流産。現在妊娠中だが今後が不安」など、妊娠・出産に関する相談が多く寄せられた。自分の置かれている状況が「マタニティハラスメント」にあたりと気付き電話をした方も目立つ。連合は、引き続き女性労働者が出産・育児を経ながら就業継続できる職場環境や制度の整備を進めていく。

【相談事例】

〈セクシュアルハラスメント／パワーハラスメント〉

○施設長から「将来は施設の運営を君に任せたい」「信頼関係が大切に隠し事があるてはならない」などと言われた後、その事について「時間を取って欲しい」と言われ足を触られた。今年に入り、仕事の報告という名目で行動内容を頻繁に施設長に電話報告するよう求められ、夕方に電話がかかるようになった。どうすればいいのか。（30代/正社員/医療・福祉/東海）

○専務の言葉の暴力や責任転嫁等を受け耐えられず退職を考えている。有給休暇も1年6か月後に5日しかもらえない。有給を取るとボーナスをカットされる。（正社員/女性/サービス業/四国）

○妊娠を職場に伝えたところ、産後休業後すぐに復職するか、仕事を辞めるかの選択を求められた。現在1年契約（更新あり）のパート勤務で3年働いている。従業員は1000人ほどいるが、「前例がないため育児休業は取れない」と言われた。せめて半年間育児休業を取りたいと考えている。（20代/パート/医療・福祉/中国）

〈マタニティハラスメント〉

○切迫流産のため仕事を休んだが、結局、流産となった。会社から、「現在の課長の役職を降格する」と聞かされた。就業規則上の降格の理由には該当しない。精神的にかなりまいっている。どのように対応すればよいか。（30代/正社員/金融・保険/関東）

○契約社員として働いている。妊娠が判明したために上司に産休・育休の話をしたら「契約社員は適用外」と言われた。（30代/正社員/情報通信業/関東）

○過去、介護施設で働いていたが、妊娠を告げると「仕事柄、身体に負担がかかるので辞めて下さい」と言われ、当時何も知識がなく「辞めないといけない」と思い、辞めてしまった。今回ニュースを見て「辞めなくても良かったな」と思った。（30代/正社員/医療・福祉/中国）

〈その他〉

○産休中の女性に、それを理由にやめてもらうのは違法か。職場の女性が産休をとったため、同僚の私達の仕事量が増えている。それは逆差別ではないか。私達が泣き寝入りしないといけないのか。（正社員/男性/近畿）