



報道関係者 各位

平成 27 年 5 月 28 日 (木)

【照会先】

愛知労働局雇用均等室

室 長 白髭かすみ (内 700)

地方機会均等指導官 肥後ルミ子 (内 723)

地方機会均等指導官 杉浦アキコ (内 713)

地方育児・介護休業指導官 矢島 信子 (内 712)

(電 話) 052-219-5509

平成 26 年度男女雇用機会均等法・育児・介護休業法・ パートタイム労働法に関する相談等の状況

愛知労働局(局長 藤澤勝博)では、平成26年度に雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談と紛争解決の援助申立等の受理状況を取りまとめました(資料1)。

1. 妊娠・出産・育児休業等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する相談は、前年度に引き続き高い水準で推移
2. パートタイム労働法の改正、男女雇用機会均等法施行規則等の改正により、相談件数全体も大幅に増加
3. 県内初(全国で6件目)のパートタイム労働法に基づく調停を実施、円満解決

今後も、相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図る(資料2(事例))とともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行います。

また、6月は男女雇用機会均等月間であり、特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや母性健康管理措置について、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行います(資料3, 4, 5, 6)。

○三法に関する相談等の状況の概要

1 相談の状況

○相談件数：6,221件（前年度比1,463件、30.7%増） 【資料1 P1～4参照】

- ・法改正に対応するため、パートタイム労働法に関する事業主からの相談が951件で、前年度に比べ6.5倍と大幅に増加した。
- ・労働者からの相談は1,791件で前年度に引き続き増加（前年度比137件、8.3%増）した。
- ・妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は329件で前年度に比べ19件増加（前年度比6.1%増）した。

○相談内容

〈男女雇用機会均等法関係〉（1,870件、三法の相談全体の30.1%） 【資料1 P1・2・4・5参照】

- ・指針の改正に対応する事業主等のセクシュアルハラスメントに関する相談（800件）が多く、4割以上を占めている。
- ・妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱いに関する相談は242件で、前年度に引き続き高い水準で推移している。

〈育児・介護休業法関係〉（3,032件、同48.7%） 【資料1 P2・4・6参照】

- ・育児休業等申出・取得を理由とする不利益取扱いに関する相談（87件）は、前年度に比べ64.2%増となった。
- ・育児休業に関する相談（1,005件）と育児短時間勤務制度に関する相談（604件）で、5割以上を占めている。

〈パートタイム労働法関係〉（1,319件、同21.2%） 【資料1 P7参照】

- ・改正法の内容等に関する相談（1,038件）が約8割と最も多く、関連して、正社員と同視すべきパートタイム労働者への差別的取扱いの禁止に関する相談（59件）も増加した。

2 紛争解決援助の状況【資料1 P8、資料2参照】

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数：10件（前年度比2件、16.7%減）

- ・男女雇用機会均等法関係が6件、育児・介護休業法関係が4件。うち、妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する申立は8件。
- ・平成26年度中に援助を終了した事案（9件）のうち約8割が助言の結果、解決に至った。

○調停申請受理件数：1件

- ・パートタイム労働法（差別的取扱いの禁止）に関する申請。調停を開始し、調停案の受諾勧告を行った結果、双方受諾し、解決に至った。

<添付資料>

- 1 相談件数等の推移及び相談内容内訳（P. 1～8）
- 2 労働局長による紛争解決の援助事例（P. 9～11）
- 3 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？（リーフレット）
- 4 例えば・・・「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です（リーフレット）
- 5 パートタイム労働法の概要と見直しのポイント
- 6 紛争解決援助制度のご案内（リーフレット）

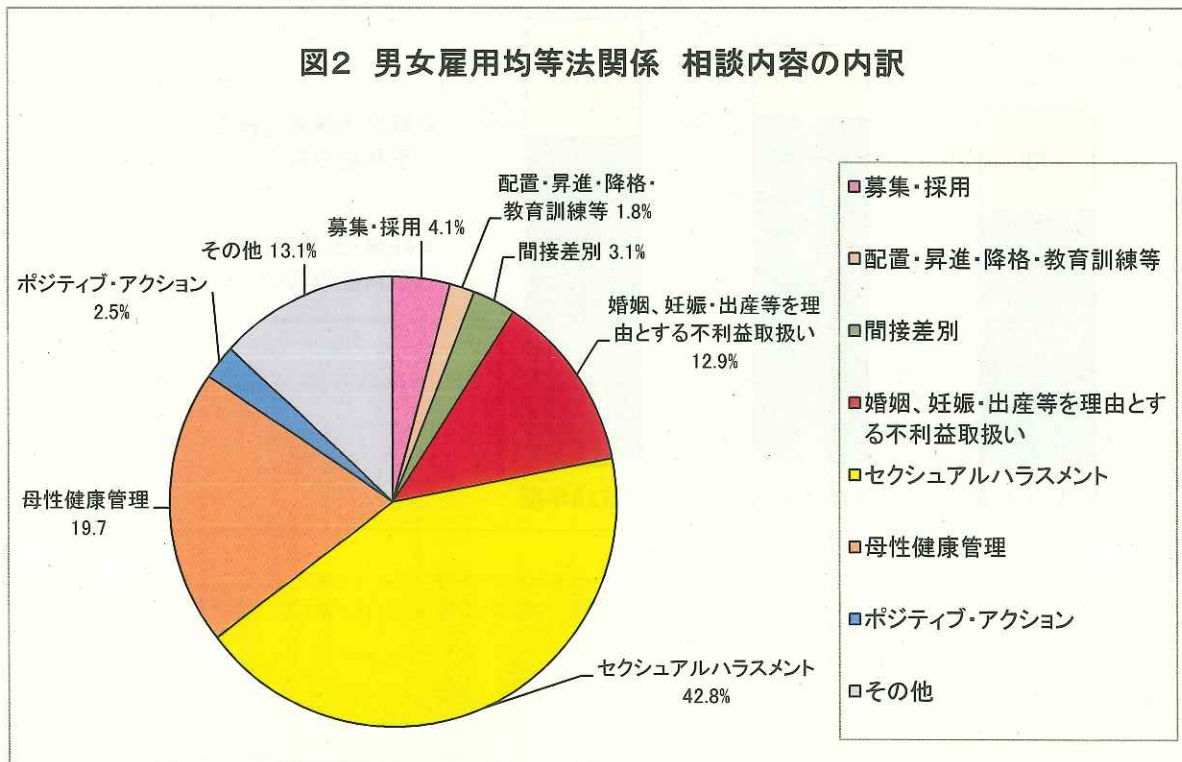
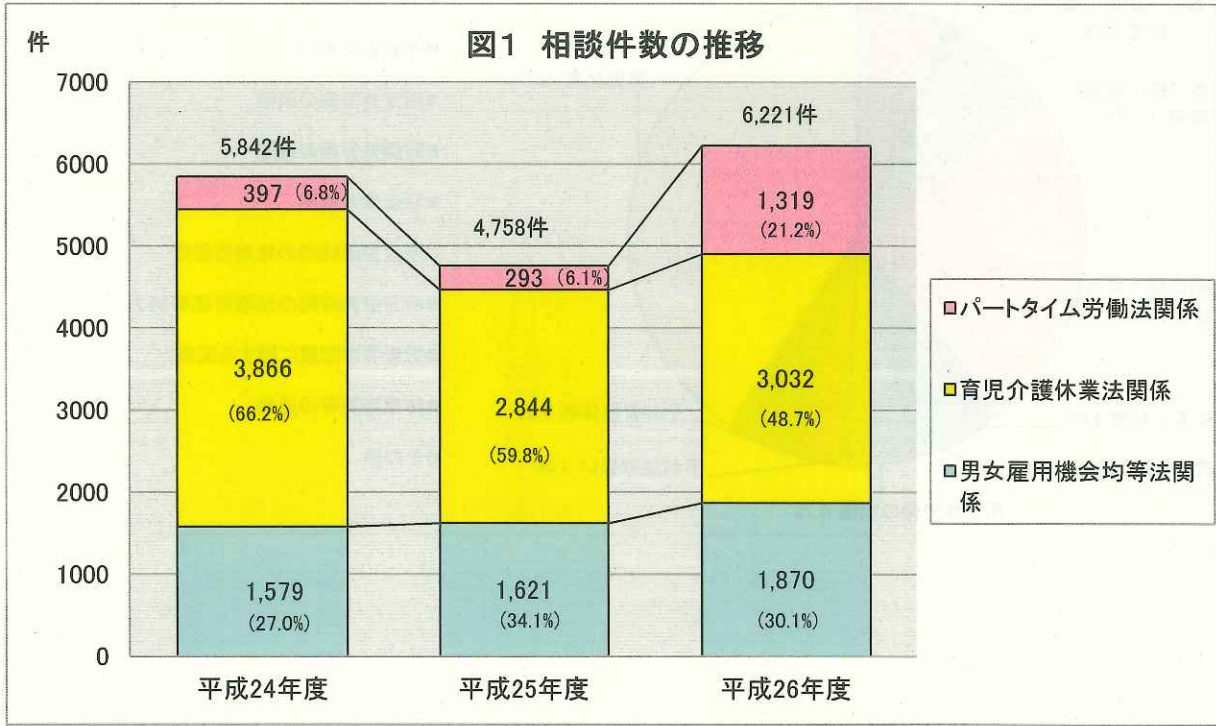


図3 育児・介護休業法(育児)関係 相談内容の内訳

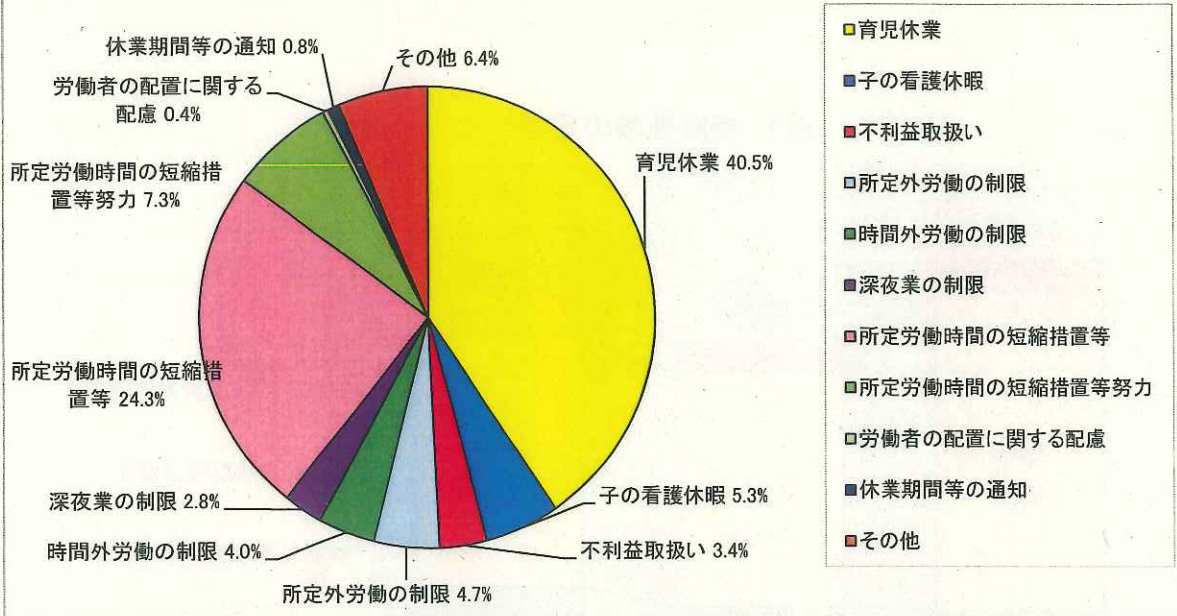
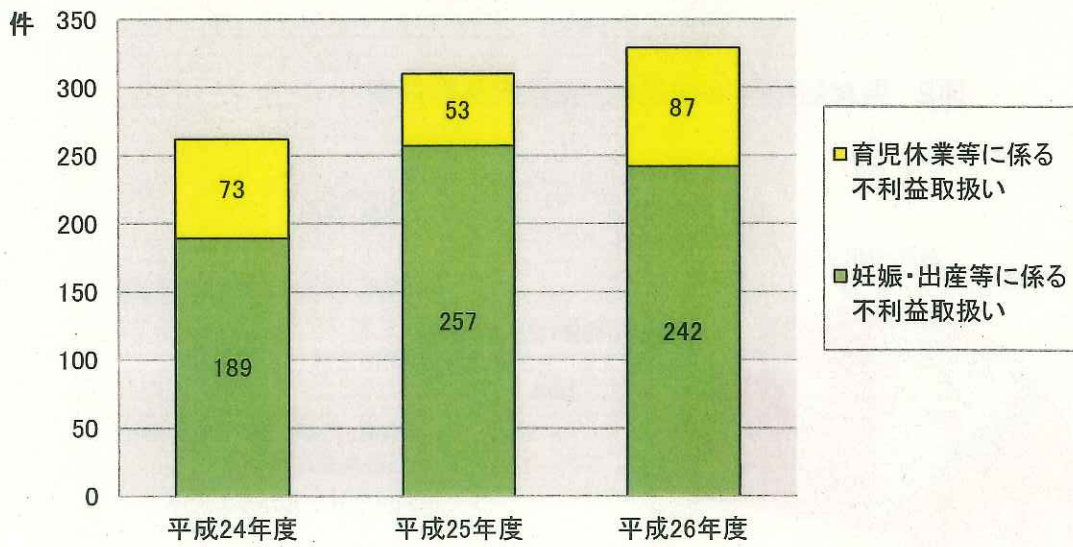


図4 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い相談状況推移



相談件数等の推移及び相談内容内訳

1 相談件数の推移

		(件)			
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成26年度 割合(%)
男女雇用機会均等法関係		1,579	1,621	1,870	30.1% (100.0)
	労働者	842	881	970	(51.9)
	事業主	402	396	497	(26.6)
	その他	335	344	403	(21.6)
育児・介護休業法関係		3,866	2,844	3,032	48.7% (100.0)
	労働者	691	682	718	(23.7)
	事業主	2,191	1,397	1,436	(47.4)
	その他	984	765	878	(29.0)
パートタイム労働法関係		397	293	1,319	21.2% (100.0)
	短時間労働者	52	91	103	(7.8)
	事業主	221	146	951	(72.1)
	その他	124	56	265	(20.1)
合 計		5,842	4,758	6,221	100.0
	労働者	1,585	1,654	1,791	28.8
	事業主	2,814	1,939	2,884	46.3
	その他	1,443	1,165	1,546	24.9

2 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い相談件数の推移

(件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成26年度 割合(%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法関係)	189	257	242	73.6 (100.0)
労働者	102	130	122	(50.4)
事業主	50	75	65	(26.9)
その他	37	52	55	(22.7)
育児休業等に係る不利益取扱い(育児・介護休業法関係)	73	53	87	26.4 (100.0)
労働者	55	36	61	(70.1)
事業主	12	9	13	(14.9)
その他	6	8	13	(14.9)
合 計	262	310	329	100.0
労働者	157	166	183	55.6
事業主	62	84	78	23.7
その他	43	60	68	20.7

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法関係)	255	219	189	257	242
育児休業等に係る不利益取扱い(育児・介護休業法関係)	146	63	73	53	87
合 計	401	282	262	310	329

3 相談者別相談内容の内訳

(1) 男女雇用機会均等法関係

相談者別相談内容の内訳(平成26年度)

(件)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
第5条関係 (募集・採用)	2 (0.2%)	28 (28.9%)	24 (4.8%)	23 (5.7%)	77 (4.1%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	13 (1.5%)	5 (5.2%)	8 (1.6%)	8 (2.0%)	34 (1.8%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	41 (8.2%)	17 (4.2%)	58 (3.1%)
第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	120 (13.7%)	2 (2.1%)	65 (13.1%)	55 (13.6%)	242 (12.9%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	455 (52.1%)	56 (57.7%)	119 (23.9%)	170 (42.2%)	800 (42.8%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	178 (20.4%)	0 (0.0%)	114 (22.9%)	76 (18.9%)	368 (19.7%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	2 (0.2%)	1 (1.0%)	30 (6.0%)	13 (3.2%)	46 (2.5%)
その他	103 (11.8%)	5 (5.2%)	96 (19.3%)	41 (10.2%)	245 (13.1%)
合計	873 (100.0%)	97 (100.0%)	497 (100.0%)	403 (100.0%)	1,870 (100.0%)

(2) 育児・介護休業法関係

相談者別相談内容の内訳(平成26年度)

(件)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	
育児関係	第5条関係(育児休業)	249 (45.6%)	39 (52.7%)	427 (38.1%)	290 (39.2%)	1,005 (40.5%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	30 (5.5%)	4 (5.4%)	68 (6.1%)	29 (3.9%)	131 (5.3%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、 第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	57 (10.4%)	4 (5.4%)	11 (1.0%)	13 (1.8%)	85 (3.4%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	26 (4.8%)	4 (5.4%)	59 (5.3%)	28 (3.8%)	117 (4.7%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	18 (3.3%)	4 (5.4%)	49 (4.4%)	27 (3.7%)	98 (4.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	12 (2.2%)	2 (2.7%)	38 (3.4%)	18 (2.4%)	70 (2.8%)
	第23条第1項、第23条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	105 (19.2%)	9 (12.2%)	283 (25.2%)	207 (28.0%)	604 (24.3%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	10 (1.8%)	0 (0.0%)	96 (8.6%)	76 (10.3%)	182 (7.3%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	6 (1.1%)	1 (1.4%)	2 (0.2%)	2 (0.3%)	11 (0.4%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	2 (0.4%)	1 (1.4%)	12 (1.1%)	4 (0.5%)	19 (0.8%)
	その他	31 (5.7%)	6 (8.1%)	77 (6.9%)	45 (6.1%)	159 (6.4%)
	小計	546 (100.0%)	74 (100.0%)	1,122 (100.0%)	739 (100.0%)	2,481 (100.0%)
	介護関係	第11条関係(介護休業)	23 (42.6%)	19 (43.2%)	125 (40.3%)	48 (34.8%)
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)		18 (33.3%)	13 (29.5%)	53 (17.1%)	23 (16.7%)	107 (19.6%)
第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、 第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (0.4%)
第18条関係(時間外労働の制限)		2 (3.7%)	2 (4.5%)	24 (7.7%)	11 (8.0%)	39 (7.1%)
第20条関係(深夜業の制限)		2 (3.7%)	1 (2.3%)	21 (6.8%)	10 (7.2%)	34 (6.2%)
第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)		8 (14.8%)	5 (11.4%)	55 (17.7%)	27 (19.6%)	95 (17.4%)
第24条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)	5 (3.6%)	8 (1.5%)
第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)		0 (0.0%)	2 (4.5%)	1 (0.3%)	2 (1.4%)	5 (0.9%)
則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)		1 (1.9%)	0 (0.0%)	2 (0.6%)	2 (1.4%)	5 (0.9%)
その他		0 (0.0%)	2 (4.5%)	24 (7.7%)	10 (7.2%)	36 (6.6%)
小計		54 (100.0%)	44 (100.0%)	310 (100.0%)	138 (100.0%)	546 (100.0%)
職業家庭両立推進者関係	0	0	4	1	5	
合計	600	118	1,436	878	3,032	

(3) パートタイム労働法関係

相談者別相談内容の内訳(平成26年度)

(件)

	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	11 (10.7%)	13 (1.4%)	9 (3.4%)	33 (2.5%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	4 (3.9%)	6 (0.6%)	1 (0.4%)	11 (0.8%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	14 (13.6%)	27 (2.8%)	18 (6.8%)	59 (4.5%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	5 (4.9%)	14 (1.5%)	7 (2.6%)	26 (2.0%)
第10条関係 (教育訓練)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	3 (1.1%)	4 (0.3%)
第11条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	3 (0.3%)	2 (0.8%)	5 (0.4%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	4 (3.9%)	21 (2.2%)	19 (7.2%)	44 (3.3%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	6 (5.8%)	5 (0.5%)	2 (0.8%)	13 (1.0%)
第14条関係 (指針)	33 (32.0%)	29 (3.0%)	15 (5.7%)	77 (5.8%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	0 (0.0%)	8 (0.8%)	1 (0.4%)	9 (0.7%)
その他 (改正法の内容等)	26 (25.2%)	824 (86.6%)	188 (70.9%)	1,038 (78.7%)
合計	103 (100.0%)	951 (100.0%)	265 (100.0%)	1,319 (100.0%)

(注)条項は、平成27年4月1日改正法施行前のものである。

4 紛争解決の援助件数の推移

(1) 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

		平成24年度	平成25年度	平成26年度
男女雇用機会均等法	福利厚生	1	0	0
	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	7	5	5
	セクシュアルハラスメント	2	1	1
	母性健康管理措置(措置の実施)	2	0	0
	計	12	6	6
育児・介護休業法	育児休業	2	0	0
	育児休業等に係る不利益取扱い	5	2	3
	所定労働時間の短時間措置等	1	1	0
	労働者の配置に関する配慮		2	1
	計	8	5	4
パートタイム労働法	差別的取扱いの禁止	0	1	0
	計	0	1	0
合計		20	12	10

(2) 調停申請受理件数

(件)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男女雇用機会均等法	0	0	0
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム労働法 (差別的取扱いの禁止)	0	0	1
合計	0	0	1

労働局長による紛争解決の援助事例

○男女雇用機会均等法に基づく援助

妊娠したことを理由とする不利益取扱いの事例

(サービス業、従業員数 100 人未満)

<労働者からの申立内容>

有期労働契約で働く妊娠中の女性労働者から、「次期雇用契約の締結にあたり、業務量の減少が見込まれることを理由に、契約更新なしとする契約内容の変更を求められている。女性労働者が産前産後休業を取得する間の代替要員を採用していることもあり、当面業務量が減少する可能性は考えられず、妊娠を理由とする不利益取扱いであるため、これまでと同じ更新可能性ありとする契約内容での契約更新を希望しているが応じてもらえない。」として援助申立。

<事業主からの事情聴取>

契約更新なしとする理由は現状の業務量の減少と今後の業務量の見込みによるものであり、妊娠したことや切迫流産で就業できないことが理由ではない。

<労働局長による援助の内容>

男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項では、妊娠・出産を理由とする雇止めなど不利益取扱いを禁止していることを説明。事業主より労働者の希望に沿って対応する意向が示されたため、次期雇用契約における更新可能性の明示はありとして手続きするよう助言した。

<結果>

これまでと同じ契約内容で更新可能性ありとして契約更新し、紛争は解決した。

労働局長による紛争解決の援助事例

○育児・介護休業法に基づく援助

**育児休業を取得したこと、育児短時間勤務の申出をしたことを理由とする
不利益取扱いの事例** (不動産業、従業員数 100 人未満)

<労働者からの申立内容>

正社員として働く女性労働者から、「育児休業から復帰後、育児短時間勤務を利用したい旨申し出たところ、会社から『育児休業を取ることで会社に迷惑をかけたので、パートとして復帰してほしい。本当だったら辞めてもらうこともできる。』などと言われ、パートへの雇用形態の変更を求められているが、正社員のまま育児短時間勤務を利用したい。」として援助申立。

<事業主からの事情聴取>

法律を正しく理解しておらず、フルタイム勤務が出来ないのであれば、正社員として復帰させなくていいと考えた。

<労働局長による援助の内容>

事業主に対し、育児休業取得・育児短時間勤務の申出を理由とした不利益な取扱いは禁止されていること、育児短時間勤務は雇用形態を変更することなく申出のあった期間について利用できる制度であることを説明。申立者から、職場復帰後は育児短時間勤務を利用したい旨申出がなされた場合は正社員のまま利用させるよう助言した。

<結果>

正社員として育児短時間勤務を利用して復帰できることとなり、紛争は解決した。

調停事例

○パートタイム労働法に基づく調停

正社員と職務内容、人材活用の仕組み・運用が同じで、実質上無期労働契約であるにもかかわらず差別があったとする事例

(不動産業、従業員数 300 人以上)

◆ 短時間労働者からの申請内容

- ・退職までの約 12 年間、正社員と同じ職務内容（業務と責任の程度）で、正社員と同等以上の仕事をしていた。
- ・入社時点で労働契約書はなく、期間の定めもなかった。数年後に 1 年契約の契約書を交わすようになったが、手続きは形式的で反復更新しており実質無期労働契約である。
- ・事業所の正社員に転勤はなく、職務内容と配置の変更は正社員も短時間労働者もあり、人材活用の仕組み・運用は同じであった。
- ・正社員と同視すべき短時間労働者に該当していたにもかかわらず賃金、賞与、退職金、福利厚生など正社員との間で差別取扱いがあった。退職金などについて格差の是正を求めたい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・申請人は、正社員の業務の一部を担当しており、責任の程度も異なり職務内容は正社員と異なる。正社員と同じ仕事をしていた事実は確認できない。
- ・入社の頃の労働契約は書類が残っておらず確認できない。近年は、1 年毎に労働契約書を交わしており、厳密に手続きしており無期労働契約ではない。
- ・人材活用の仕組みも正社員は転勤があり、短時間労働者とは異なる。
- ・事業所の人員削減により申請人の業務負担が増加していった事実はある。また、短時間労働者としての仕事は優秀であり、会社に貢献したことは認める。

◆ 調停会議

調停委員が申請人及び事業主から事情や意見を聴き、検討した結果、短時間労働者の職務内容、労働契約期間の定め及び、人材活用の仕組みについては、双方主張が異なり、当時の状況を確認することが困難であったが、事業所の人員削減による特殊事情もあり、正社員と同じ職務内容であったことは否定できない。

また、労働契約の手続きについても曖昧な点がありさらに、人材活用の運用についても、申請人が雇用されていた事業所の正社員については、実態として転勤や配置転換はなかったことから、当該紛争解決のため、

- ① 事業主は退職金とは別に申請人の功労を認めて退職功労金を支払うこと
 - ② 事業主はパートタイム労働法の趣旨に沿った雇用管理に努めること
- などを内容とする調停案の受諾を勧告した。

◆ 結果

関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

働きながらお母さんになるあなたへ

職場でつらい思い、していませんか？

「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい思いと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児という大きなイベントを迎える不安の両方を抱える大変なママさんたち。

会社の皆さんもあなたの妊娠・出産を祝福してくれていますか？

1年契約で更新されてきたが、妊娠を伝えたら、「次の契約更新はしない」と言われた。

妊娠を報告したら、「退職してもらおう」と言われた。

上司から、「産休・育休は認めない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。



.....

妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、法律※で禁止されています。お困りの方は**雇用均等室（連絡先：裏面）**までご相談下さい。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

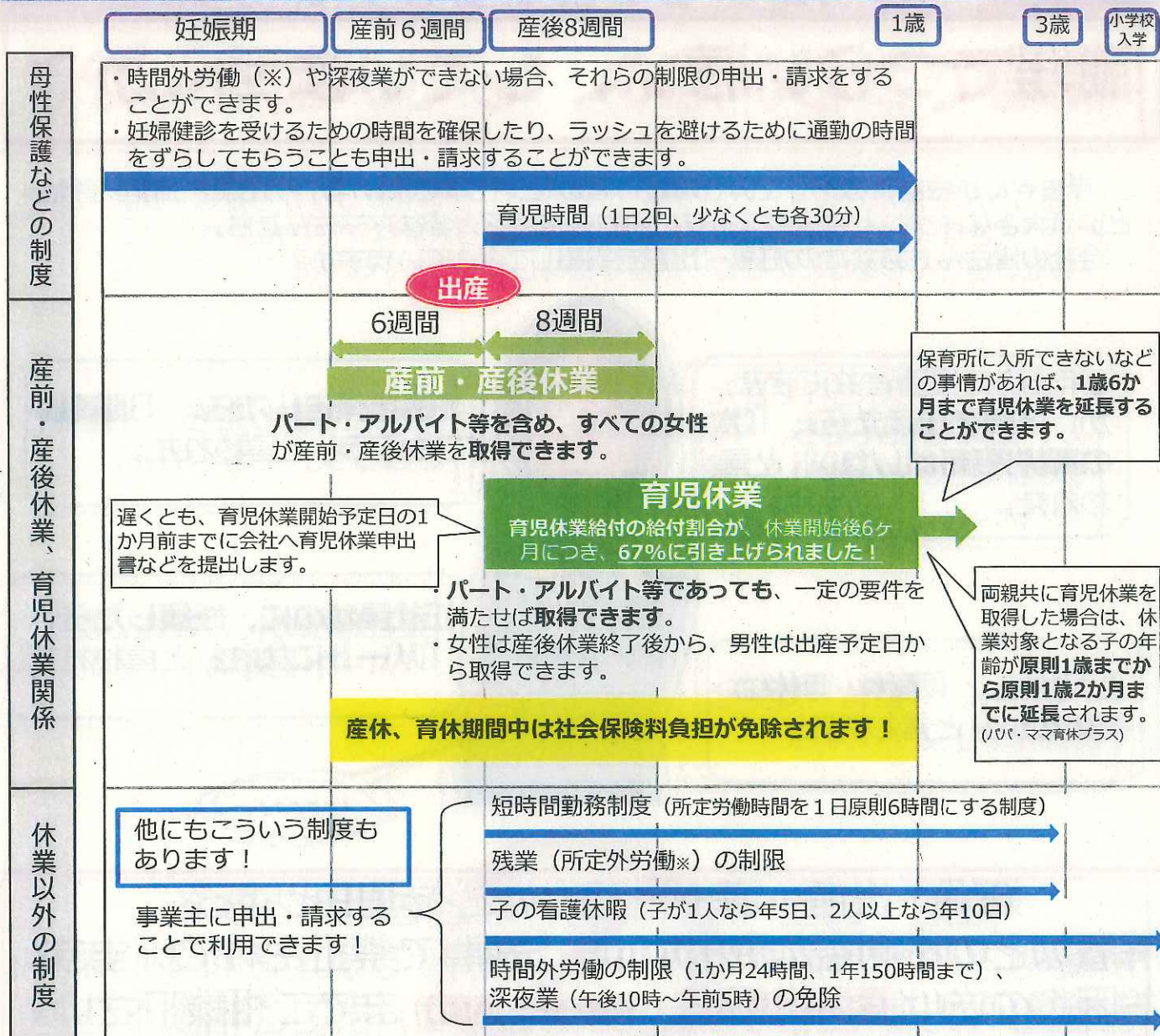
例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業をとった
- ・子どもが病気になり、看護休暇をとった
- ・育児のため残業や夜勤の免除を申し出たなど。

こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・解雇された
- ・退職を強要された
- ・契約更新がされなかった
- ・正社員からパートになれと強要された
- ・減給された
- ・普通ありえない様な配置転換をされたなど。

妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度はたくさんあります！



※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。
 残業(所定外労働)：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

愛知労働局雇用均等室へご相談を！(匿名でも大丈夫・無料です)

〒460-0008

名古屋市中区栄2丁目
 3番1号 名古屋広小路ビルディング11階

052-219-5509

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

★都道府県労働局雇用均等室とは？

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- 労働者や事業主の方々からの相談の受付、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- 労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っています。

STOP!
マタハラ例えば…「妊娠したから解雇」
「育休取得者はとりあえず降格」は**違法**です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ☑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

例えば、こんなケース

▶ Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

▶ Case 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した ⇒ **違法**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

契約更新する気はなかったと言えれば大丈夫だろう。

うちは、経営状況が厳しいから。君は前から勤務成績が悪かったし。

えっ？これまでそんな話なかったのに…

違法な不利益取扱い

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法では、以下のような「事由」を理由として「不利益取扱い」を行うことは**違法**となります。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

不利益取扱いを行うことは違法です

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

注：不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。なお、育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある) と解され、法違反となります。

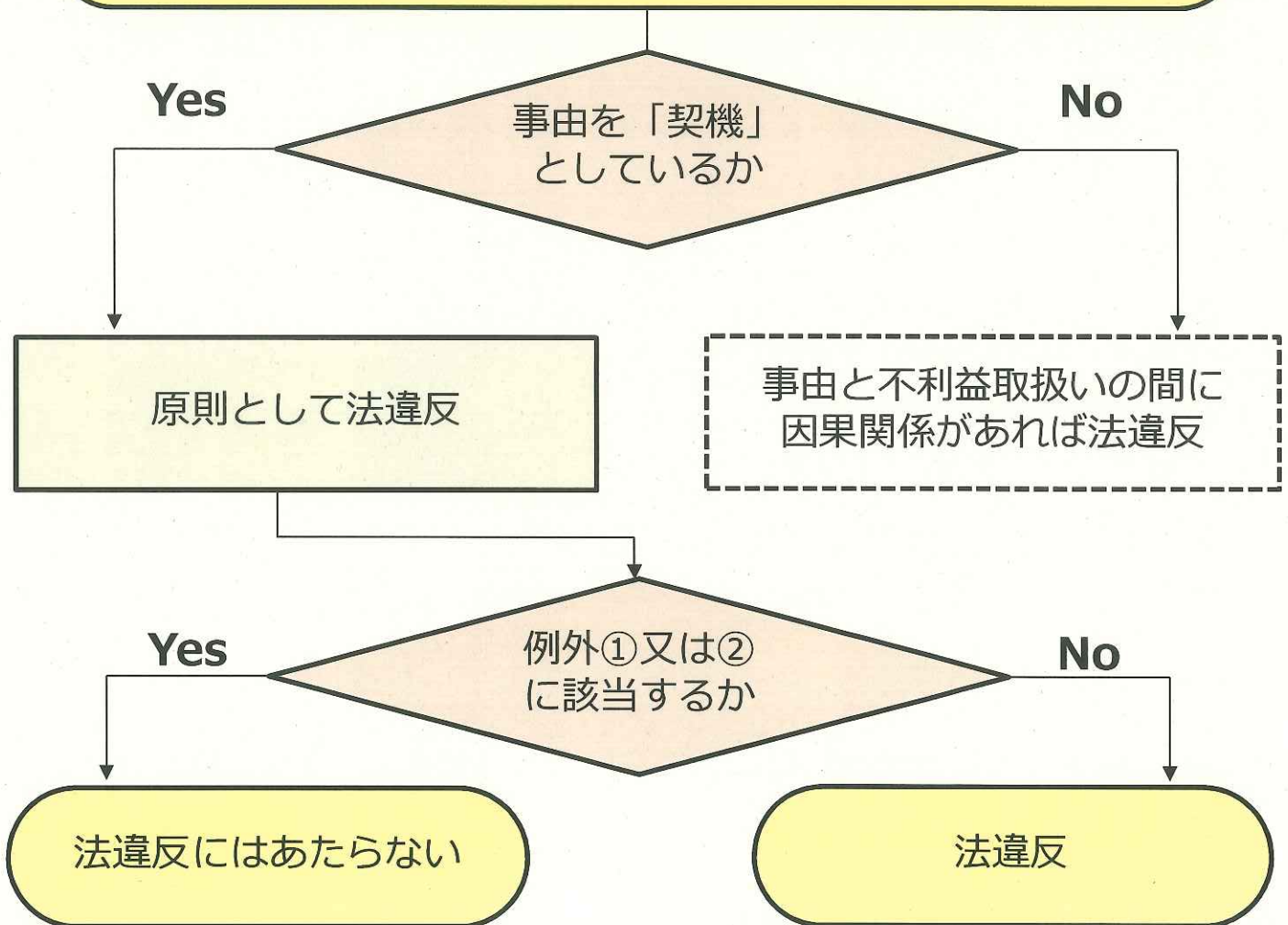
※ 原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは②

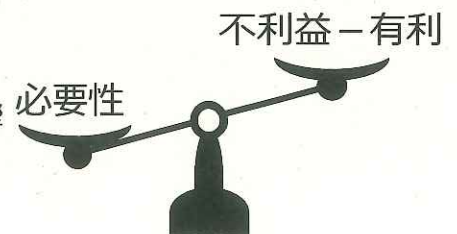
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。

妊娠・出産、育児休業等をした労働者への不利益取扱い



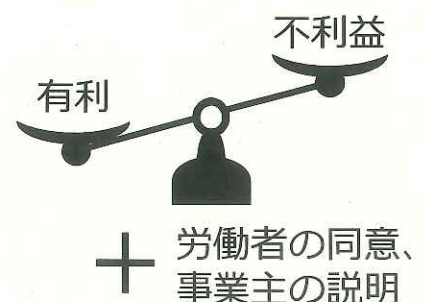
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「例外」に該当すると判断しうるケース

- ▶ **例外①（業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある）**
 - ・ **経営状況の悪化が理由である場合**：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等
 - ・ **本人の能力不足等が理由である場合**：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等
- ▶ **例外②（本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在）**
 - ・ 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

紛争の未然防止のために

- ☑ 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。
- ☑ 妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

> 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

パートタイム労働法の概要と見直しのポイント

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る法律 (前回改正平成19年)

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・昇給、賞与等の有無について、文書の交付等による明示義務
- ・パートタイム労働者からの求めがあった場合の待遇に関する説明義務

新設

- ・雇入れ時に雇用管理改善の措置について説明義務

新設

- ・相談窓口を設置し、周知する義務

3 通常の労働者への転換の促進

- ・正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務づけ

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めることを義務づけ
- ・都道府県労働局長による紛争解決援助、調停

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・正社員との待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない旨を規定

新設

- ・正社員と同視すべきパートタイム労働者(※)について差別的取扱禁止

※職務内容が同一、人材活用の仕組みが同一、無期労働契約、の3要件を満たす者

無期要件を削除＝有期契約労働者も対象に

拡充

- ・その他のパートタイム労働者にも、賃金の決定や教育訓練等について、就業実態に応じて正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを義務づけ

5 実効性の確保

- ・都道府県労働局で、助言、指導、勧告
- ・虚偽報告等に対する過料の創設
- ・勧告に従わない場合の企業名公表制度の創設

新設

新設

一人で悩まず

都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。
詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間 8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-362-3865
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928 025-288-3511 (午後24時5分より)	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
		鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

都道府県労働局所在地 一覧 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

都道府県労働局雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産の健康相談、育児・介護休業、パートタイム労働者の均等待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>



男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

パートタイム労働法

に基づき紛争解決援助制度のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法に基づき紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い
 - 募集・採用、配置(業務の配分および権限の付与を含む)、昇進・降格、教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 均等法で禁止される間接差別
 - 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
 - セクシュアルハラスメント
 - 母性健康管理措置(妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理)

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

育児・介護休業法に基づき紛争解決

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度
- 育児のための所定外労働の制限

(*) これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行(平成22年6月30日)時点で、常時雇用する労働者が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこちらが適用されます。

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

パートタイム労働法に基づき紛争解決

- 労働条件の文書交付など
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練

(*) 福利厚生施設の利用の機会の配慮
通常の労働者への転換を推進するための措置
待遇の決定についての説明

対象者

紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

* 当事者以外の方からの申し出は受けられません。
* 援助の対象となっていない場合でも、裁判や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。




厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください!

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員(弁護士や学識経験者などの専門家)による調停の2種類があります。
雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。

 簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

**都道府県労働局長
による援助
(助言・指導・勧告)**

 公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議(均等法)
両立支援調停会議(育介法)
均衡待遇調停会議(パート法)
による調停**

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決!!

雇用均等室に調停申請書(*)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

(*) 調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>
 また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。
<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です
 (当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

機会均等調停会議 による調停事例 ~妊娠を理由とする退職の強要~

労働者の主張
 妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

事業主の主張
 妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果
 調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

両立支援調停会議 による調停事例 ~会社の説明不足で育児休業が取得不能に~

労働者の主張
 本来であれば育児休業を取得できず、会社に知らず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張
 育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい。金銭的補償は受け入れたい。

結果
 調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対し謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議 による調停事例 ~パートを理由とする差別的取扱い~

パートタイム労働者の主張
 正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なる。賃金は労働契約と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張
 正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なる。賃金は労働契約と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

結果
 調停委員は、申請者は正社員と同程度の状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助の制度に関する Q & A

Q 雇用均等室の援助を受けるメリットは?

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早く簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。

Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です...

A 援助を申し出したことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

