

# 事業主の皆様へ



## 妊娠、出産、育児休業をする者への 雇止め、退職勧奨などの不利益措置 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。

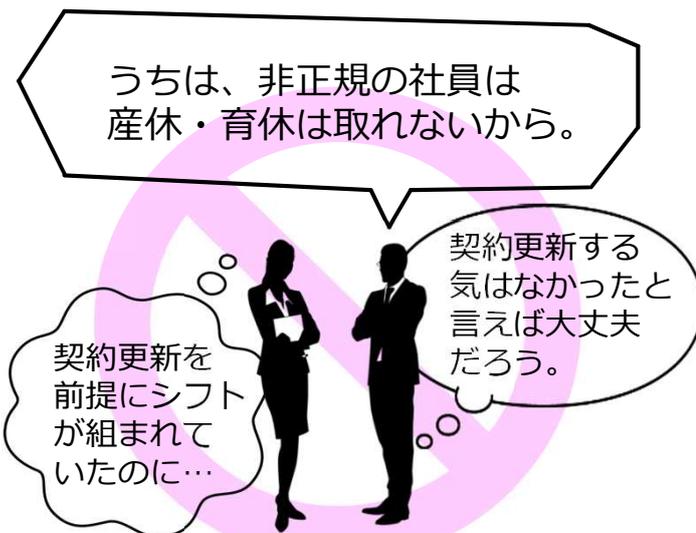
特に、**妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内**に不利益取扱いを行った場合は、**原則として妊娠・出産、育休等を「理由とする」と解され、違反**となります。

- ☑ 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**企業名の公表**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くなる可能性もあります。

### 例えば、こんなケース

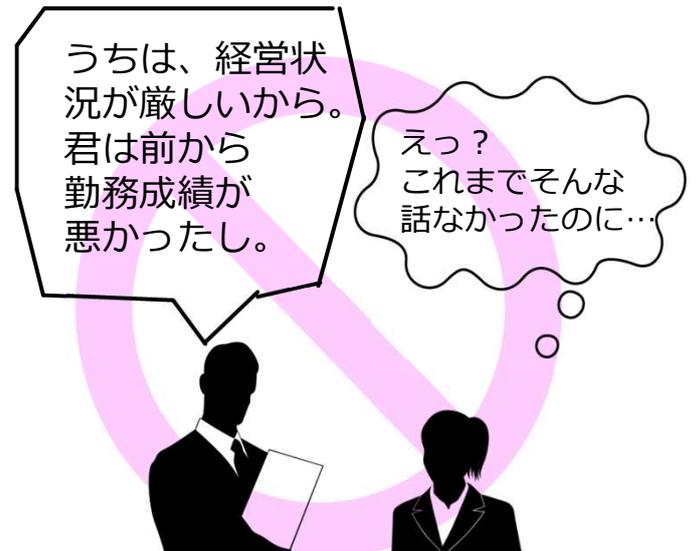
#### ▶ Case 1

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**



具体的な違法性の判断は個別の状況により異なる場合があります。詳しくは福井労働局雇用均等室にお問い合わせください。

☎0776-22-3947

## 違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

【根拠法令：男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条他】

### 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

産前・産後休業や母性保護に関する制度は、パート、アルバイト等を含め全ての女性が利用できます。

育児休業は、パート、アルバイト等の期間雇用者も一定の要件を満たせば取得できます。

## マタニティハラスメント防止対策

### ●社員への周知

人事労務担当者だけでなく、各部署、現場で実際に業務を管理する、店長、課長、係長などが法律を理解して適切に対応するとともに、社員全員の理解と協力が必要です。次頁の周知例を参考に、掲示、配布、研修等の方法により社内の理解を深めましょう。

### ●十分なコミュニケーション

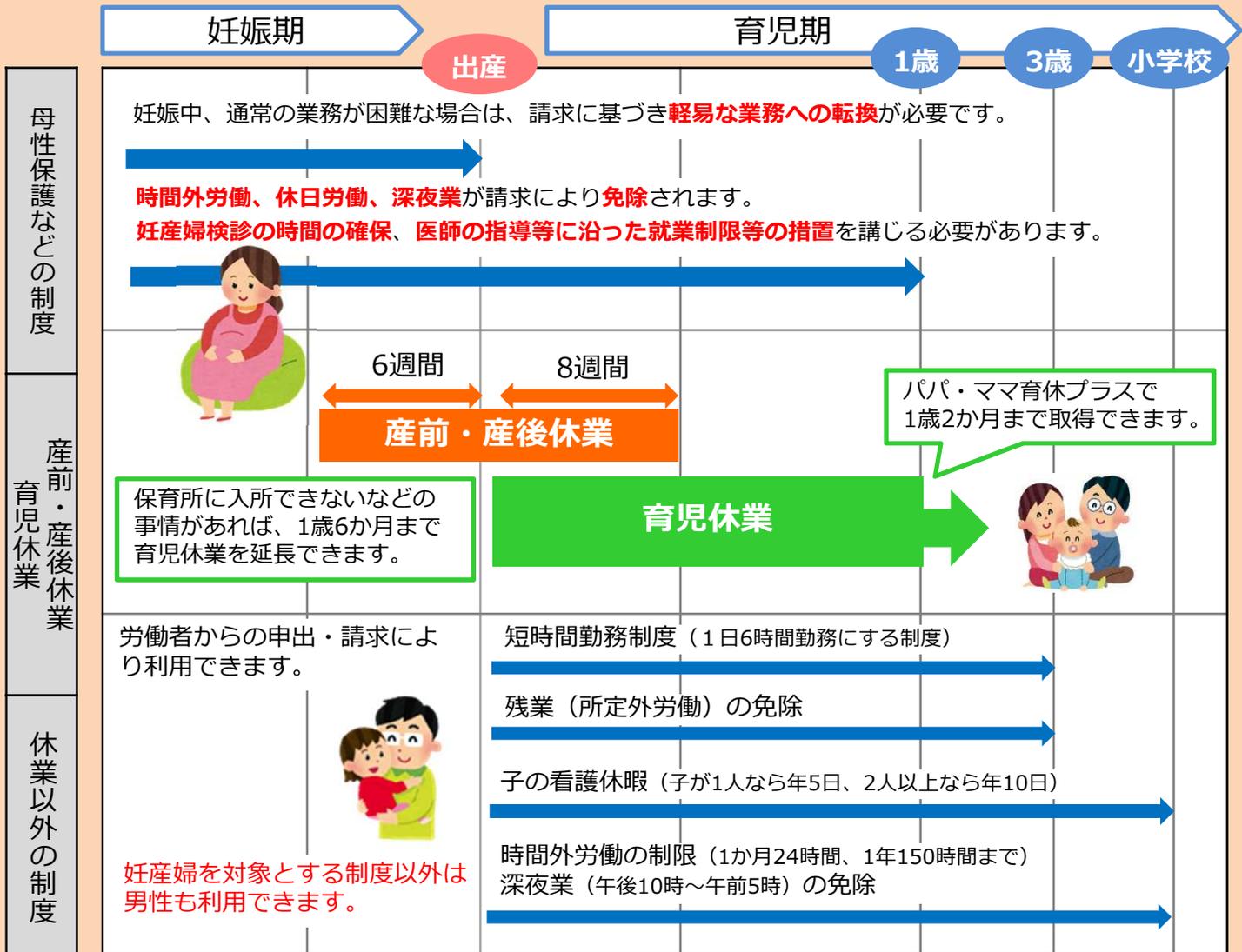
会社と労働者間でのコミュニケーション不足、誤解が原因となってトラブルが生じる場合も少なくありません。

妊産婦の体調、業務上配慮すべき事項が不明確な場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード（最終頁参照）」を活用し、医師の指導事項を確認してください。

## マタニティハラスメントを防止するために

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由とする解雇、雇い止め、降格や職場内でのいやがらせなど、いわゆる「マタニティハラスメント」が社会問題になっています。

企業規模や雇用形態に関わらず、労働者が妊娠、出産、育児しながら働き続けるために、法律で次のような制度が定められています。管理職の皆さんは適切に対応してください。



- 妊産婦の働き方についての医師からの指導事項は、「母性健康管理指導事項連絡カード」を使うと便利です。
- 上司、同僚が業務を分担することが必要になる場合もあるため、管理職は適切にマネジメントを行う必要があります。妊産婦などに不満が向かうのは問題です。
- 妊娠、出産や育児休業などの制度利用を理由として、解雇、雇い止め、減給、降格などの不利益な取扱いを行いません。

詳しくは厚生労働省のホームページへ <http://www.mhlw.go.jp/>

# 妊娠・出産・育児期の経済的支援について

妊娠・出産・育児期の労働者、企業を支援するために、経済的支援制度が設けられています。

産前・産後休業～育児休業中は社会保険料が免除されるため、企業、労働者ともに保険料負担がなくなります。労働者は、社会保険料免除と育児休業給付金等により休業前の手取り額の約8割程度の収入が確保できます。

## 産前・産後休業～育児休業中

### <社会保険料の免除>

- 概要：健康保険、厚生年金保険の保険料を本人負担分、事業主負担分ともに免除
- 問合せ先：年金事務所

## 産前・産後休業中

### <出産手当金> (社会保険)

- 概要：休業期間中、賃金（標準報酬日額）の3分の2相当を支給
- 受給要件：健康保険の被保険者であること（退職後も受けられる場合があります。）
- 問合せ先：全国健康保険協会

## 出産時

### <出産育児一時金> (社会保険又は国民健康保険)

- 概要：出産費用として1児につき42万円を支給
- 受給要件：出産時に健康保険の被保険者であること(配偶者が加入する健康保険の被扶養者を含む)
- 問合せ先：全国健康保険協会又は市町村

## 育児休業中

### <育児休業給付> (雇用保険)

- 概要：休業期間中、賃金月額67%を支給（ただし、休業6カ月経過後は50%）
- 受給要件：雇用保険の被保険者であり、休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が12カ月以上あること
- 問合せ先：ハローワーク

## <収入のイメージ>



### 休業前

給与	230,000円
所得税	5,000円
社会保険料	30,000円
雇用保険料	1,200円
住民税	15,000円
手取り額	<b>178,800円</b>



### 育児休業中

育児休業給付	154,100円
所得税	0円
社会保険料	0円
雇用保険料	0円
住民税	15,000円
手取り額	<b>139,100円</b>

### 休業前の手取り額の約8割程度

※育児休業給付は休業開始から6カ月経過前までの支給率(67%)で計算。  
※産前産後休業中のお産手当金も、月当たりでほぼ同額が支給されます。