

岐阜労働局発表  
平成27年6月1日（月）

|        |            |                          |
|--------|------------|--------------------------|
| 担<br>当 | 岐阜労働局雇用均等室 |                          |
|        | 室 長        | 木村久美子                    |
|        | 地方機会均等指導官  | 祝迫 智子<br>電話 058-245-1550 |

## 【6月は男女雇用機会均等月間です】



## 職場のマタハラでつらい思い、していませんか？

## ～「妊娠したから解雇」は違法です！～

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める期間としています。本年度においては、妊娠・出産、育休等を理由に解雇や退職の強要など不利益取扱い（いわゆる「マタハラ」）の禁止及び母性健康管理の措置の周知徹底等を目標に掲げ、月間を実施いたします。

岐阜労働局（局長 本間 之輝）では、第30回男女雇用機会均等月間を迎える当たり、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に関する相談、紛争解決の援助の申立・調停申請、是正指導等の状況について取りまとめましたので、公表します。

### 【ポイント】

#### 1 相談件数

相談件数は490件（昨年度417件）と17.5%増

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等の不利益取扱いに係る相談は高止まり

#### 2 紛争解決の援助

妊娠・出産等の不利益取扱いに係る局長による援助は7件（昨年度4件）と急増

うち、6件は派遣労働者、契約社員、パートタイマーなどの非正規労働者からの申立

#### 3 行政指導

セクシュアルハラスメントの指導は206件（昨年度95件）と倍増

母性健康管理の措置に係る指導は96件（昨年度77件）と24.7%増

### 【添付資料】別紙1 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

別紙2 岐阜労働局における男女雇用機会均等法の施行状況

別紙3 当局管内の相談及び紛争解決援助事例

別紙4 STOP! マタハラ（リーフレット）

## 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

### 1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて30年を迎えるが、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、第一子出産を機に約6割の女性が退職しており、管理職比率も低い水準にとどまる状況にある。

現内閣は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とすることを目標に、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置づけているが、女性が、キャリアをいかして様々な職域・職階で活躍できるようにするためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、妊娠・出産等を理由に退職することなく、子供を産み育てながら、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備していくことが不可欠である。

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の相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底を図る必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

### 2 目標・主たる広報テーマ

- (1) 均等法及び省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保、とりわけ妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止及び母性健康管理措置の周知徹底
- (2) 性別役割分担意識を払拭し、男女がともに豊かな生活と職業能力向上を両立できる職場環境整備が社会にとってきわめて重要であることについての社会一般への定着

### 3 期 間

平成27年6月1日から30日までの1か月

### 4 主 唱

厚生労働省

### 5 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

### 6 実施事項

#### (1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが均等法上禁止されていること、及び事業主は妊娠中または出産後の働く女性が妊産婦健診を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるための措置を講じる義務があることの周知や相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

#### (2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

特に、市町村の母子手帳交付窓口に対し、母子手帳交付時に働きながら出産しようとする女性に対するリーフレットの配布（昨年7月に依頼）を再度依頼する。

#### (3) 均等法に基づく指導の集中的実施

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。

# 岐阜労働局における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成26年度)

## 1 相談の状況

- 昨年度1年間の相談件数は490件で、過去5年間で最も多くなっている。  
平成26年7月1日に男女雇用機会均等法施行規則、指針等が改正されたことから相談が増加したと推測される。
- 相談者の属性は、「女性労働者」47.8%、「男性労働者」4.3%、「事業主」24.3%、「その他」23.7%であり、労働者からの相談が過半数を占める。  
なお、相談者属性の「その他」には、労働者の家族、関係機関などが含まれる。
- 労働者からの相談は「セクシュアルハラスメント」が最も多く57.4%、次に「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」が17.1%と多い。

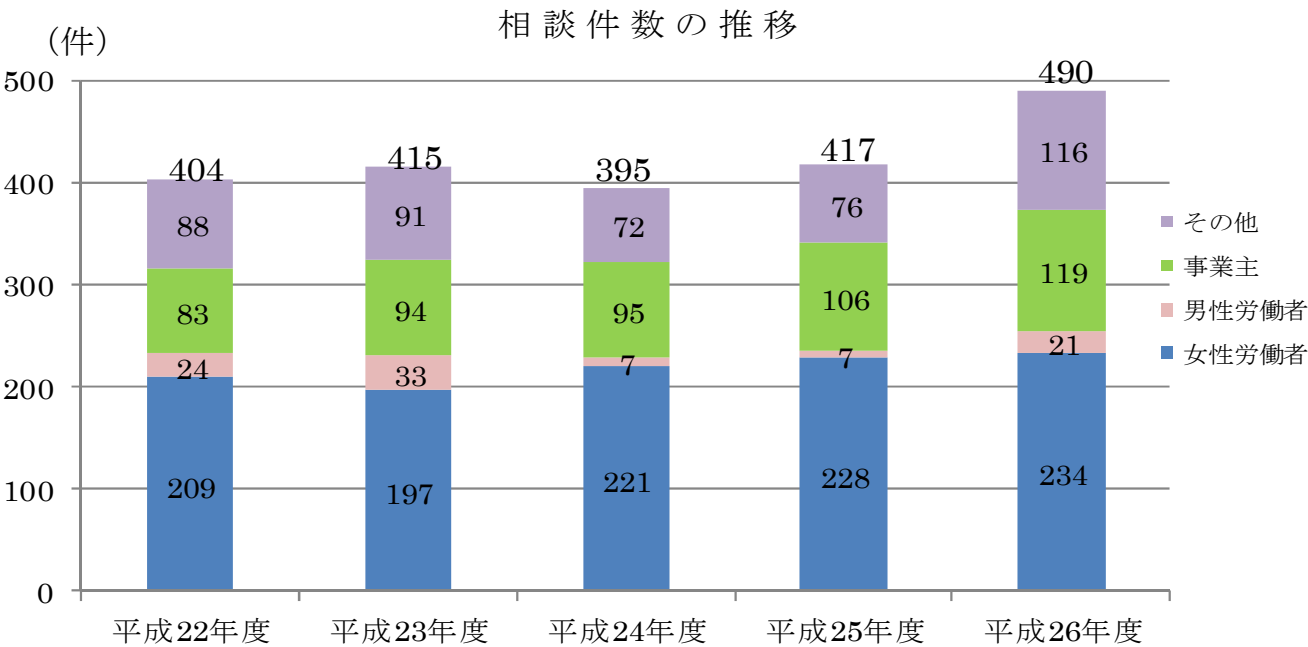


表1 相談内容の内訳

|                    | 岐阜管内 |     |     |             | 全国                |
|--------------------|------|-----|-----|-------------|-------------------|
|                    | 労働者  | 事業主 | その他 | 計           |                   |
| 募集・採用              | 2    | 9   | 9   | 20 ( 11 )   | 1165 ( 1,119 )    |
| 配置・昇進・退職勧奨・解雇等     | 13   | 1   | 2   | 16 ( 10 )   | 562 ( 566 )       |
| 間接差別               | 1    | 1   | 1   | 3 ( 3 )     | 479 ( 314 )       |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 43   | 21  | 20  | 84 ( 91 )   | 4,028 ( 3,663 )   |
| セクシュアルハラスメント       | 146  | 33  | 45  | 224 ( 155 ) | 11,289 ( 9,230 )  |
| 母性健康管理             | 19   | 20  | 7   | 46 ( 68 )   | 3,468 ( 3,416 )   |
| ポジティブ・アクション関係      | 0    | 5   | 12  | 17 ( 11 )   | 878 ( 579 )       |
| その他                | 31   | 29  | 20  | 80 ( 68 )   | 3,024 ( 2,531 )   |
| 計                  | 255  | 119 | 116 | 490 ( 417 ) | 24,893 ( 21,418 ) |

※ ( )内は、平成25年度の件数

## 2 個別紛争解決の援助

- 局長による紛争解決の援助の申立件数は12件。

「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」の申立が7件で、昨年より増加、うち6件が派遣労働者、契約社員、パートタイマー等非正規労働者の割合が高くなっている。

表2 紛争解決の援助申立受理件数

|                    | 岐阜管内     |       | 全国          |
|--------------------|----------|-------|-------------|
|                    |          | うち非正規 |             |
| 募集・採用              | 0 ( 0 )  | 0     | 3 ( 4 )     |
| 配置・昇進・退職勧奨・解雇等     | 1 ( 0 )  | 0     | 6 ( 6 )     |
| 間接差別               | 0 ( 0 )  | 0     | 0 ( 0 )     |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 7 ( 4 )  | 6     | 191 ( 213 ) |
| セクシュアルハラスメント       | 3 ( 1 )  | 1     | 182 ( 248 ) |
| 母性健康管理             | 1 ( 0 )  | 0     | 14 ( 31 )   |
| 計                  | 12 ( 5 ) | 8     | 396 ( 502 ) |

※ ( )内は、平成25年度の件数

- 調停の申請受理件数は3件。

表3 調停申請受理件数

|                    | 岐阜管内    |       | 全国        |
|--------------------|---------|-------|-----------|
|                    |         | うち非正規 |           |
| 配置・昇進・退職勧奨・解雇等     | 1 ( 0 ) | 1     | 3 ( 1 )   |
| 間接差別               | 0 ( 0 ) | 0     | 0 ( 0 )   |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 1 ( 0 ) | 0     | 18 ( 11 ) |
| セクシュアルハラスメント       | 1 ( 1 ) | 0     | 44 ( 37 ) |
| 母性健康管理             | 0 ( 0 ) | 0     | 3 ( 2 )   |
| 計                  | 3 ( 1 ) | 1     | 68 ( 51 ) |

※ ( )内は、平成25年度の件数

## 3 行政指導

- 111事業場を対象に均等法第29条に基づく雇用管理の実態把握を行った。

うち何らかの行政指導を行った事業場は100事業場(90.1%)、指導等件数は325件である。

- 内容別には「セクシュアルハラスメント」が206件(63.4%)と最多であり、次いで「母性健康管理」96件(29.5%)となっている。
- 「間接差別」2件(全国5件)は、改正省令に基づき労働者の募集、採用、昇進、職種の変更を行う場合に合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることが禁止されたことに抵触したものであった。
- 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」については、「結婚を理由の退職勧奨」、「妊娠を理由の解雇」に対する指導を実施しており、全国30件のうち4件が岐阜県内事業場の案件である。

表4 是正指導件数

|                    | 岐阜管内        | 全国                |
|--------------------|-------------|-------------------|
| 募集・採用              | 10 ( 10 )   | 191 ( 195 )       |
| 配置・昇進・退職勧奨等        | 7 ( 10 )    | 93 ( 112 )        |
| 間接差別               | 2 ( 0 )     | 5 ( 2 )           |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 4 ( 2 )     | 30 ( 28 )         |
| セクシュアルハラスメント       | 206 ( 95 )  | 8,021 ( 6,559 )   |
| 母性健康管理             | 96 ( 77 )   | 4,908 ( 4,101 )   |
| 均等則第13条            | 0 ( 0 )     | 5 ( 6 )           |
| 計                  | 325 ( 194 ) | 13,253 ( 11,003 ) |

※ ( )内は、平成25年度の件数

## 4 平成26年度の特徴と今後の取組

### 相談

労働者からの相談は、依然として「セクシュアルハラスメント」が146件(昨年119件)と最も多く、また、増加している。「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が43件(昨年度53件)と減少しているが、紛争解決援助（男女雇用機会均等法第17、18条）の申出件数は8件(昨年4件)と倍増している。

また、事業主からの相談については、「セクシュアルハラスメント」33件(昨年度15件)、「母性健康管理」20件(昨年度27件)及び「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」21件(昨年度25件)となっている。

男性労働者からはセクシュアルハラスメントに関する相談が多く、相談内容は職場で相談者が受けている言動がセクシュアルハラスメントではないかというもので、関心の高まりを伺わせる。

当局としては、事業主の男女雇用機会均等法違反となる取扱いにより労働者の就業環境が悪化し、離職に追い込まれることのないように相談者のニーズに応じて労働局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停又は行政指導を行い、円滑かつ迅速な解決を目指す。

また、妊娠・出産、育休等を理由に解雇や退職の強要など不利益取扱い（いわゆる「マタハラ」）を行うことは違法であること、マタハラを受けた際の相談窓口は労働局雇用均等室であることを、働く女性はもとより、事業主を始めとする職場や社会全体に周知啓発を行っていく。

### 行政指導

セクシュアルハラスメントの指導は206件(昨年度95件)と倍増している。昨年改正された「セクシュアルハラスメント指針」に基づき、事後の適切な対応や再発防止に向けた事業主の対応について重点的に指導を行う。

母性健康管理の措置に係る指導が96件(昨年度77件)と増加している。

妊産婦に必要な措置や制度が整っていないことは、職場妊娠・出産後も働きたい女性労働者が雇用継続を諦める要因となりうるものであるため、中小企業等制度整備や措置が十分履行できていない事業主に対し、重点的に指導を行っていく。

当局としては、セクシュアルハラスメント対策及び母性健康管理の措置について、

また、母性健康管理の措置及びセクシュアルハラスメントの防止措置の徹底のみならず、性による差別的な取扱いが認められる事業場に対しては、迅速かつ厳正に法違反の是正を図っていく。

なお、「妊娠・出産を理由とする不利益取扱い」については、解釈通達の変更を踏まえ、就労継続を希望する労働者の救済を最優先とし、法違反に対する行政指導を積極的に行っていく。

雇用均等室では、月～金曜日(土日祝日を除く)8時30分～17時15分、職場での性別による差別、妊娠・出産にかかる不利益取扱い、職場でのセクシュアルハラスメント等について相談を受け付けている。

電話番号058-245-1550

## 当局管内の相談及び紛争解決援助事例

### 1 相談事例

#### ■ 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠している労働者の解雇について

#### ◆ 事業主からの相談

入社 6 か月の正社員である K から妊娠したと報告がありましたが、K は勤務不良で欠勤も多いことから産前休業に入る前に解雇したいと考えているが可能か。

また、K が妊娠していることで何かあっても会社は責任を取れないので会社には責任を求めないと K から一筆念書を取ってもよいか。

#### ◆ 労働局の解説

妊娠の事由が発生してから 1 年以内に解雇等不利益取扱いを行った場合は、原則として、事由と不利益取扱いの間に因果関係があると解され、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項違反となります。

勤怠不良を理由とした解雇も妊娠する前から指導を行い、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込がないなどの状況で初めて認められるものです。

会社での事故等については、事前に妊娠中の K が制限措置（産前・産後休業、軽易業務の転換、時間外労働・休日労働・深夜業の制限）を請求していた場合に、労働基準法第 6 4 条～第 6 5 条に基づき制限規定を遵守していたか、また、主治医等から受けた指導を守るための措置を男女雇用機会均等法第 1 3 条に基づき講じるなど必要な措置を行っていたかどうか问われます。

これら労働基準法第 6 4 条～第 6 5 条及び男女雇用機会均等法第 1 3 条は、正規労働者のみならず、試用期間、パートタイマー、契約社員、派遣労働者など雇用形態を問わず、労働者のすべてに適用されます。

なお、これらの制限規定や母性健康管理の措置を講じなかったことで問題が生じた場合、会社の責任を問わないと念書を K から取っていても、基本的に事業主としての責任は免責されません。

妊娠中の女性の解雇は、原則として無効となるなど厳しく制限されており、妊娠中も安心して健康に働くことができるよう事業主には様々な配慮が求められています。

## 2 局長による紛争解決援助事例

### ■ 妊娠を理由とする不利益取扱い

期間雇用者が妊娠を報告したところ、業績不振を理由に雇止めされた事例

#### ◆ 女性労働者からの申立内容

- ・ Gは、期間雇用者として食品工場に入社、雇用契約の期間は6か月となっていたが、入社時に会社から「よほどのことがない限り、雇止めをすることはない」と説明を受け、すでに3回の契約更新が行われていた。
- ・ 妊娠が判り、上司に妊娠の報告と産前・産後休業及び育児休業を取得したいと伝えたところ、それまでの立ち仕事の部署（C課）から、座って仕事のできる部署（T課）へ異動も行われ会社の配慮もうかがわれた。
- ・ 契約が満了となる直前に、上司から「会社の売り上げが急激に落ち、期間雇用者を人員整理することになったため、更新は行わず雇止めとなる。」と告げられた。
- ・ Gは、仕事にも慣れ、楽しく勤務していたため、突然の雇止めの告知に驚き、落胆したが、この雇止めは法律で禁止されている妊娠を理由とするもの（マタハラ）であると、解雇の撤回を求めた。

#### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 最近大口の取引先から注文がほとんどなく、業績回復の見込みがない状況で、定年退職者の補充をせず、雇止めを回避すべく会社として努力してきた。
- ・ T課は余剰人員が多く、Gは課の中でも一番仕事に慣れていないことから、雇止めの対象とするに至った。雇止めの理由は業績悪化であり、妊娠したことが理由ではない。
- ・ しかし、Gが出産後にもとの部署（C課）に復職してくれるのであれば、そこは人員不足でもあるので、Gの雇止めは撤回してもよい。

#### ◆ 労働局長による援助

- ・ 業績の悪化により人員削減を行う場合は、人員選定が妥当であるか慎重に判断すべきであり、そもそも妊娠を理由に配置転換したものを仕事に慣れていないこと（能力不足）を理由に雇止めの対象とすることは合理性に欠け、妊娠したことを理由とした雇止めであると推察される。
- ・ この取扱いは男女雇用機会均等法第9条3項に違反するため、Gの雇止めの撤回並びに産前・産後休業及び育児休業の取得も認めるよう助言した。
- ・ 併せて、事業主には産前・産後休業及び育児休業中の賃金支払いの義務はなく社会保険料の負担分も免除されること、復帰後に妊娠前の部署（C課）に配属させることは原職復帰と判断されるため何ら問題がない（不利益配転ではない）旨説明した。

#### ◆ 結果

会社は雇止めを撤回し、Gは産前・産後休業及び育児休業を取得し、C課に復職することとなった。

### 3 調停事例

#### ■ 妊娠を理由とする不利益取扱い

妊娠後、産前・産後休業の取得を拒否されたうえ、つわりにより休んだところ、無断欠勤、勤怠不良を理由に解雇された事例

#### ◆ 女性労働者からの申請内容

- ・ Aは正社員として入社した6か月経過後に妊娠が判り、社長に産前・産後休業と育児休業の取得を申し出たところ、社長からは「我が社は小規模な会社なので産前・産後休業や育児休業は規定として設けていない、取得させられない。」と言われた。
- ・ やむなく「産前・産後休業に入るまで仕事を続けたい。」と譲歩し、勤務を続けていたが、間もなく、つわりによる体調不良で10日間休んだ。復帰しようと会社に連絡したところ「出勤して来ないように」と言われ、その10日後に解雇を言い渡された。
- ・ 理不尽な取扱いを受けたと考え、復職の希望はないが産前休業に入るまで勤務を続けた場合に得られた賃金と賞与に見合う額を会社に求めた。

#### ◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 申請者は、妊娠前からその言動や同僚との関係に問題を抱えていた。今回妊娠後（社長が了知していない）無断欠勤が相次ぎ、直属の上司や同僚に著しい負担をかけるに至った。会社としてはこれらを重大なことととらえ勤怠不良による解雇としたもので、妊娠を理由とした解雇ではない。

#### ◆ 調停会議

調停委員がAと事業主の双方から事情や意見を聞き、検討した結果、事業主の主張する解雇理由は、つわりが理由の欠勤である以上、妊娠との因果関係がないと判断することは困難であり、男女雇用機会均等法第9条3項に抵触しているうえ、産前・産後休業・育児休業の取得を拒否するなど法に沿った雇用管理が行われていないことは明らである。

Aが退職を希望していることから、当該紛争解決のため

- ① 事業主は法違反である事実を認め、和解金としてAに対し金銭を支給すること
- ② 事業主は、男女雇用機会均等法、労働基準法に沿った雇用管理を行うこと等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、事業主は申請者に対し和解金を支払い、また、法に沿った雇用管理を行うこととなった。





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**

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ば大丈夫だろう。

#### ▶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、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
- ・輕易な業務への転換
- ・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」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」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

Yes

事由を「契機」  
としているか

No

原則として法違反

事由と不利益取扱いの間に  
因果関係があれば法違反

Yes

例外①又は②  
に該当するか

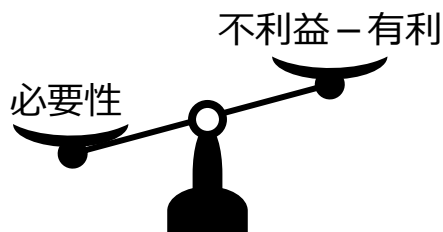
No

法違反にはあたらない

法違反

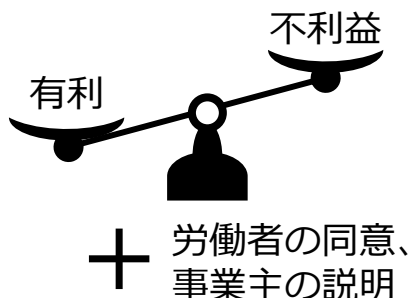
### 例外①

- 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](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](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 |     |              |