

職場の男女差別や
妊産婦への不利益な取扱い

育児休業
の取得

職場のセクシュアル
ハラスメント

働くみなさん **岩手労働局雇用均等室は**
安心して働くためのお手伝いをします！



- **臨時社員**です。会社に妊娠を報告したら、退職してほしいといわれました。
- **パート**や**契約社員**は育児休業を取れないといわれました。
- 上司から体に触られ出勤するのが苦痛です。

このようなことでお困りのことがあれば、
お気軽にご相談ください。



あなたの疑問やトラブルの解決に向けて

- *法律や制度の内容、利用方法などをご紹介します。
- *事業主とのトラブルの解決を援助します。
- *法違反の疑いがある場合、事業所を調査し、必要な指導を行います。

秘密厳守 相談無料



厚生労働省 岩手労働局雇用均等室

TEL 019-604-3010

ケース1

妊娠・出産の不利益な取扱い

- **臨時社員**です。会社に**妊娠**を報告したら、退職してほしいといわれました。出産後も働きたいのですが。

ポイント

- 臨時社員やパートなど非正規の労働者でも、産前産後休業を取得できます。
- 妊娠・出産したこと、産前産後休業を利用したこと、母性健康管理措置を取得したことなどを理由として、解雇、雇止め、正社員からパートへの身分変更などの不利益な取扱いをすることは禁止されています。
- [母性健康管理]：妊娠により具合が悪い場合は、医師の指導により休業等の措置を受けることができます。また、妊産婦検診のための休暇を請求できます。

アドバイス

まずは会社に、退職勧奨には応じないこと、産前産後休業を取得したいことを伝えましょう。

それでも会社が産前産後休業を認めず、退職を強要したり、期間満了での雇止めや解雇といわれたら、岩手労働局雇用均等室へ相談してください。

ケース2

育児休業の取得

- 会社に**育児休業**を取りたいと話したら、パートや契約社員は**育児休業**を取れないといわれました。

ポイント

- パートや契約社員で、期間雇用者であっても、一定の要件（次頁参照）を満たす場合は育児休業を取得できます。
- 育児休業を申出たことや取得したことなどを理由として、解雇、雇止め、正社員からパートへの身分変更などの不利益な取扱いをすることは禁止されています。
 - ◇ 育児休業〔原則1歳まで〕 → 両親ともに育児休業する場合〔1歳2か月まで〕
→ 保育所に入所できない場合等〔1歳6か月まで〕
 - ◇ 所定外労働の免除、育児短時間勤務制度〔3歳まで〕
 - ◇ 子の看護休暇制度、深夜業の制限などの制度〔小学校就学まで〕

アドバイス

会社の育児休業規定を確認してみましょう。規定がない場合でも、一定の要件（下の要件参照）を満たす場合は育児休業を取得できます。

育児休業を開始する1か月前までに書面で会社に申出する手続きが必要です（1か月に満たない場合は開始日を指定されることはありますが取得は可能です。）

それでも会社が育児休業を認めない場合や、雇止めや解雇といわれたら、岩手労働局雇用均等室へ相談してください。

法を下回る規定（対象者、期間など）は無効ですので、法の内容が適用されます。

期間雇用者の一定の要件

申出時点で次の1～3の全てを満たす方が育児休業をすることができます

- 1 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- 2 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- 3 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

2, 3に該当しない場合でも、実態を見て判断されることがあります



ケース3

職場のセクシュアルハラスメント

●上司から二人きりのときに体に触られ、出勤するのが苦痛です。

ポイント

- 会社は職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策を講じる義務があります。セクハラ相談に対応する窓口担当者を定めること、会社でセクハラ相談があった場合は、事実関係を確認し適切に対処することなどが求められています。また、相談者のプライバシーを保護し、相談したことを理由とした不利益取扱いは禁止されています。

アドバイス

不快と感じる性的な言葉や行為を受けたときは、その場でできるだけ拒絶の意思を示し、その行為がセクハラだということを相手に伝えましょう。

会社のセクハラ相談窓口、窓口担当者が不明の場合は人事労務の担当者へ相談しましょう。

会社へ相談したが我慢したらよいといわれたなど十分又は誠実な対応をしてもらえない場合や、行為者が社長で会社に相談することが困難な場合は岩手労働局雇用均等室へ是非ご相談ください。

相談への対応事例

会社に産前産後休業と育児休業を取りたいと伝えたところ、契約社員のため産前産後休業は取得できず、契約期間満了で雇止めにするといわれました。これまでと同様に契約更新してもらい産前産後休業と育児休業を取りたいのですが。



雇用均等室が事業主から事情を聞き、法の説明や助言を行った結果、相談者は契約が更新され、産前産後休業及び育児休業を取得することができました。

岩手労働局雇用均等室では

岩手労働局雇用均等室は厚生労働省の出先機関です。次の事項を担当し、ご相談に対応しています。

男女雇用機会均等法



ポジティブ・アクション普及促進マーク「きらら」

- ・ 募集・採用、配置、昇進等、職場での性別による差別の禁止
- ・ 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・ 職場のセクシュアルハラスメント防止対策
- ・ 妊産婦の母性健康管理措置
- ・ ポジティブ・アクションの取組への支援 など

育児・介護休業法



次世代認定マーク「くるみん」

- ・ 育児休業、介護休業
- ・ 子の看護休暇、介護休暇
- ・ 育児・介護の深夜業の制限
- ・ 所定外労働の免除、育児・介護短時間勤務等
- ・ 上記制度の利用を理由とする不利益取扱いの禁止 など

パートタイム労働法

- ・ 雇入れ時の昇給・退職手当・賞与の有無の明示
- ・ パートタイム労働者の均衡待遇や正社員への転換措置の推進
- ・ 待遇の決定にあたり考慮した事項の説明 など

岩手労働局雇用均等室 TEL019-604-3010

受付時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5階

岩手労働局ホームページ <http://iwate-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/