

厚生労働省神奈川労働局発表
平成26年3月27日

担 当	神奈川労働局雇用均等室
	室長 白髭かすみ
	地方短時間労働指導官 大塚 利佳
	電話 045-211-7380

育児休業取得等による労使トラブルを防止

～不利益取扱いの禁止に関する周知リーフレットを作成～

- 神奈川労働局（局長 久保村日出男）では、労働者が育児休業を取得したり、妊娠したことによる退職強要等の不利益取扱い等に関するトラブルを未然に防止することを目的に、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の不利益取扱いに関する規定について労使等に周知するためのリーフレットを作成しました（別紙）。
- 新年度を前に、例年、育児休業からの職場復帰に関して労働者から相談が多く寄せられます。不利益取扱いに関する主な相談例は以下のとおりです。

- ・ 育児休業からの復帰時期が近づいたため会社に連絡したところ、後任を採用したこと（又は事業縮小）を理由に、「復帰場所がない」と言われた
- ・ 復帰後は保育園の送り迎えのために勤務時間を短縮したいが、会社に相談したところ「フルタイムで働けないなら、正社員からパートになってほしい」と言われた
- ・ 育児休業中に第2子を妊娠したことが判明し、会社に報告したところ、「復職しなくてよい」と言われた
- ・ 切迫流産のため医師の指示により休業していたところ、会社から「復職しなくてよい」と言われた

- 神奈川労働局雇用均等室では、相談に対し、法律に規定された制度等について説明し、労使間での自主的な解決に向けたアドバイスを行っています。
また、実際に生じているトラブルを解決するために労使双方の話を聞いた上で法に沿って解決案を提示する「紛争解決援助制度」の利用を勧奨し、トラブル解決に向けた働きかけを行っています。本リーフレットの活用により、このような雇用均等室の役割についても周知を図ります。

【別紙】

「妊娠・出産、産前産後休業又は育児休業の申出や取得等を理由とした不利益な取扱いは禁止されています！」

不利益な取扱いは禁止されています！

妊娠等の理由（※下記1・2）により労働者に不利益な取扱い（※下記3）をすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています！

1 男女雇用機会均等法で禁止されている「理由」（第9条第3項）

- 妊娠又は出産したこと。
- 妊娠中や出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置※）を求め、または受けたこと。
※妊娠中又は産後1年以内の労働者が、医師等から休業等の指示を受けた場合は、事業主は指導事項を守ることができるよう適切な措置を講ずる必要があります
- 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、就かないことを申出、または就かなかったこと。
- 産前休業を請求または休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- 妊娠中の女性が軽易業務への転換を請求、または転換したこと。
- 妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求、または労働しなかったこと。
- 育児時間を請求、または取得したこと。
- 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかつたこと、または労働能率が低下したこと。

2 育児・介護休業法で禁止されている「理由」

（第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置について、申出または取得等したこと

3 不利益取扱いの例

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 降格させること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。（均等法）
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用すること。（育介法） 等

■産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。（労働基準法第19条）

■妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。（男女雇用機会均等法第9条第4項）

神奈川県労働局雇用均等室にご相談ください

雇用均等室ってどんなところ？

- 厚生労働省の出先機関です。
- 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等に関するご相談をお受けし、法制度のご説明をするほか、ご希望により労使間のトラブルを解決するためのお手伝いをしています。また、事業主に対する行政指導も行っています。
- ご相談があったことや相談内容を、相談者の了解なく事業主等の第三者に伝えることはありません。



働く妊婦さんからの相談例

??切迫流産で会社を休んだら退職??

妊婦検診で「切迫流産のため、自宅療養が必要」と診断され、会社の了解を得て休んでいたのに、会社から「これ以上休むなら退職してほしい」と言われました。退職しなければならないのでしょうか？

労働者が妊娠したことや、医師等の指導により休業等をしたこと等を理由とする不利益な取扱いは禁止されています！（※詳しくは裏面へ）

??派遣スタッフは妊娠したら雇止め??

派遣会社の営業担当者に妊娠を報告したら、「派遣先と当社の派遣契約が今後も更新されるかわからないので、産休・育休は取れません」と言われ、次回の雇用契約も更新してもらえないように困っています。

派遣スタッフでも、派遣元に1年以上雇用されている等の一定の要件を満たす場合については、派遣元と派遣先の派遣契約が存続するか否かに関わらず、産休に引き続いて育児休業も取得することができます！また、妊娠等を理由として雇用契約を更新しないことは禁止されています！

事業主さんからの相談例

??正社員なのに育児のために短時間勤務??

育児休業中の正社員から、「復帰した後は、勤務時間を6時間にしてほしい」と相談がありました。当社の就業規則には育児のために短時間勤務ができるという制度の規定はないので、労働者にパートになるか退職するよう求めてもよいでしょうか・・・

3歳に達するまで（3歳の誕生日の前日まで）の子を養育する労働者が申出により所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を就業規則に規定し、申出があれば利用させる必要があります！また、申出により正社員をパートにすることや退職を強要すること等は禁止されています！

神奈川県労働局雇用均等室 ☎045-211-7380

●みなとみらい線[馬車道]駅4番出口すぐ ●JR[桜木町]駅徒歩約10分
〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階