

報道関係者 各位

平成27年6月25日

【照会先】

神奈川県労働局雇用均等室

室長 池田 真澄

室長補佐 佐々木 晃子

電話 045-211-7380

— 神奈川県労働局雇用均等室における法施行状況 —

## 妊娠・出産、子育て期の労使トラブル後を絶たず

神奈川県労働局（局長 若生正之）では、平成26年度に雇用均等室が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、労働局長による紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導の状況についてとりまとめましたので、公表します。

1 男女雇用機会均等法関係では、女性労働者からの相談においては、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談」が131件、次いで「セクシュアルハラスメントに関する相談」が116件、「母性健康管理に関する相談」が52件で、妊娠・出産に係る相談が約6割を占めている。

育児・介護休業法関係では、労働者からの相談476件のうち、「育児休業が取れない」など個別の権利侵害等に関する相談は278件と減少したものの、その内訳は、「育児休業に係る不利益取扱いに関する相談」が90件、「短時間勤務など育児休業以外に係る不利益取扱いに関する相談」が17件と、育児関連制度利用に係る不利益取扱いに関するものだけで、4割近くに及んでいる。

2 男女雇用機会均等法関係の労働局長による紛争解決の援助申立を受理した29件のうち、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案」が17件、「セクシュアルハラスメントに関する事案」が12件。

育児・介護休業法関係の労働局長による紛争解決援助の申立を受理した33件のうち、「育児休業に関する事案」が29件、「育児短時間勤務に関する事案」が4件。

3 男女雇用機会均等法関係で、調停申請を受理した3件については、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案」が2件、「母性健康管理措置に関する事案」が1件。

育児・介護休業法関係で、調停申請を受理した3件は、いずれも「育児休業に関する事案」であった。

※「労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が労働者と事業主との間のトラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度です。

※「調停」とは、調停委員（弁護士等）が当事者である労働者と事業主双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

## 1 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談

- ◆ 相談件数は 782 件で、前年度と比べ横ばい。
- ◆ 相談内容別にみると、  
「第 11 条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が最も多く 236 件、  
「第 9 条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が 197 件、  
「第 12 条、13 条（母性健康管理）」に関する相談が 158 件  
となっている。（表 1-1）
- ◆ 女性労働者からの相談を内容別にみると、  
「第 9 条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が 131 件（対前年  
比 8.3%増）と最も多く、次いで「第 11 条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が 116  
件、「第 12 条、第 13 条（母性健康管理）」が 52 件となっている。（表 1-2）

表 1-1 相談内容の内訳 (件)

事 項	26 年度				25 年度			
	合 計	労働者	事業主	その他	合 計	労働者	事業主	その他
第 5 条関係(募集・採用)	74	18	24	32	67	20	25	22
第 6 条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	12	8	2	2	28	14	5	9
第 7 条関係(間接差別)	30	1	23	6	22	1	11	10
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い)	197	131	38	28	189	121	36	32
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	236	130	55	51	214	143	24	47
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	158	52	71	35	173	61	86	26
第 14 条関係(ポジティブ・アクション)	43	1	25	17	14	1	10	3
その他	32	2	14	16	73	21	31	21
合 計	782	343	252	187	780	382	228	170

表 1-2 うち女性労働者からの相談内容の内訳 (件)

事 項	26 年度	25 年度
第 5 条関係(募集・採用)	1	2
第 6 条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	5	12
第 7 条関係(間接差別)	0	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)	131	121
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	116	130
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	52	61
その他	2	20
合 計	307	347

## (2) 紛争解決の援助

### ① 労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は、29件。（表1-3）
- ◆ 申立の内容をみると、「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が17件、「第11条（セクシュアルハラスメント）」が12件、となっている。（表1-3）

表1-3 神奈川労働局長による紛争解決の援助申立受理件数（件）

事 項	26年度	25年度
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	0	1
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	17	23
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	12	34
第12条、第13条関係(母性健康管理)	0	2
合 計	29	60

### ② 機会均等調停会議による調停

- ◆ 機会均等調停会議による調停の申請を受理した件数は、3件。申請の内容は、「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が2件、「第12条、13条（母性健康管理）」が1件である。（表1-4）
- ◆ 調停の申請を受理した3件のうち、調停を開始したのは2件で、2件とも、受諾勧告を行い、調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。

表1-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数（件）

事 項	26年度	25年度
第9条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	1
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	0	3
第12条、第13条関係(母性健康管理)	1	0
合 計	3	4

## (3) 是正指導

- ◆ 法違反に対して是正指導を行った件数は、母性健康管理措置に関する事項が96件、セクシュアルハラスメントに関する事項が88件である。（表1-5）
- ◆ 是正指導を行ったもののうち、96.0%が年度内に是正された。

表1-5 是正指導件数（件）

事 項	26年度	25年度
第5条関係(募集・採用)	8	6
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	5	7
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	88	113
第12条、第13条関係(母性健康管理)	96	82
合 計	197	208

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

- ◆ 相談件数は、1,653件で、事業主からの相談は893件、労働者からの相談は476件である。(表2-1)
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では、「第5条(育児休業)」が156件(32.8%)。
- ◆ 労働者からの相談476件のうち、「育児休業が取れない」など育児に関する個別の労働者の権利侵害等に関する相談は243件。その相談内容をみると、「第10条(育児休業に係る不利益取扱い)」が90件、「第5条(育児休業)」が41件となっている。(表2-2)
- ◆ 男性労働者からの個別権利侵害等に関する相談は、育児関係が7件、介護関係が12件であった。

表2-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	26 年度						25 年度			
	合計	労働者			事業主	その他	合計	労働者	事業主	その他
		女性	男性							
第5条(育児休業)	521	156	141	15	263	102	612	205	305	102
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	71	12	10	2	49	10	120	39	73	8
第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第23条の2、第52条の4(不利益取扱い)	186	108	105	3	50	28	207	126	47	34
第16条の8関係(所定外労働の制限)	56	12	11	1	32	12	82	21	50	11
第17条関係(時間外労働の制限)	37	3	3	0	26	8	65	14	42	9
第19条関係(深夜業の制限)	48	10	10	0	28	10	68	16	42	10
第23条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	247	55	52	3	152	40	403	109	232	62
第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	22	3	2	1	14	5	16	1	11	4
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	24	23	23	0	1	0	35	27	7	1
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	14	2	2	0	11	1	17	0	13	4
その他	63	8	7	1	41	15	77	18	41	18
小計	1290	392	366	26	667	231	1,702	576	863	263
第11条(介護休業)	167	44	27	17	101	22	203	36	142	25
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	68	20	9	11	40	8	94	17	69	8
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(不利益取扱い)	5	2	2	0	1	2	10	4	4	3
第18条関係(時間外労働の制限)	18	3	2	1	12	3	35	1	29	5
第20条(深夜業の制限の制度)	19	2	1	1	14	3	38	3	27	8
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置)	48	6	5	1	35	7	88	13	62	13
第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置)	8	0	0	0	6	2	6	1	5	0
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	6	5	5	0	0	1	6	4	1	1
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	8	0	0	0	6	2	13	0	10	3
その他	15	2	1	1	10	3	20	3	14	3
小計	362	84	52	32	225	53	514	82	363	69
職業家庭両立推進者	1	0	0	0	1	0	4	0	4	0
合 計	1,653	476	418	58	893	284	2,220	658	1,230	332

表 2-2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する主な相談内容の内訳 (件)

	事 項	26 年度		25 年度			
		女性	男性	女性	男性		
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	41	39	2	88	85	3
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	35	35	0	50	49	1
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	90	88	2	105	98	7
	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)	22	22	0	64	61	3
	上記以外	55	52	3	122	107	15
	小計	243	236	7	429	400	29
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業(期間雇用者の休業関係を除く))	12	8	4	18	11	7
	第 11 条関係(期間雇用者の介護休業)	3	2	1	0	0	0
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	6	2	4	10	5	5
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係(不利益取扱い)	2	2	0	4	4	0
	上記以外	12	9	3	14	9	5
	小計	35	23	12	46	29	17
合 計		278	259	19	475	429	46

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第 52 条の 4)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は 33 件。
- ◆ 申立の内容をみると、「第 10 条(育児休業に係る不利益取扱い)」の事案が 19 件、「第 5 条(育児休業)」の事案が 10 件(うち 7 件は期間雇用者の育児休業に関する事案)となっている。(表 2-3)

表 2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	事 項	26 年度	25 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	3	10
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	7	3
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	0	1
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	19	17
	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 関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	3	2
	第 23 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1	0
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	6
	小計	33	39
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業)	0	0
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	1
	小計	0	1
合 計		33	40

②両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第52条の5)

- ◆ 両立支援調停会議による調停の申請を受理した件数は3件。
- ◆ 申請の内容をみると、「第10条(育児休業に係る不利益取扱い)」が2件、「第5条(育児休業)」が1件。(表2-4)

表2-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		26年度	25年度
育 児 関 係	第5条関係(育児休業)	1	0
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	2	0
	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関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0	1
合 計		3	1

(3) 是正指導

- ◆ 育児・介護休業法違反が確認された事業所に対し、808件の是正指導を行った。指導事項としては、「第23条(育児の所定労働時間の短縮措置)」が148件、「第5条(育児休業)」が81件である。(表2-5)
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、90.0%が年度内に是正された。

表2-5 是正指導件数 (件)

事 項		26年度	25年度
育 児 関 係	第5条関係(育児休業)	81	155
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	51	101
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	0	0
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	52	69
	第17条関係(時間外労働の制限)	57	100
	第19条関係(深夜業の制限)	14	36
	第23条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	148	215
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	1	0
	小計	404	676
介 護 関 係	第11条関係(介護休業)	53	109
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	33	67
	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
	第18条関係(時間外労働の制限)	26	50
	第20条関係(深夜業の制限)	13	34
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	103	166
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	0	0
小計	228	426	
職業家庭両立推進者		176	257
合 計		808	1,359

### 3 パートタイム労働法の施行状況

#### (1) 相談

- ◆ 相談件数は710件で、短時間労働者からの相談が80件、事業主からの相談は542件である。
- ◆ 相談内容別にみると、「その他」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「第12条（通常の労働者への転換）」が44件、次いで「第8条（差別的取扱いの禁止）」39件、「第6条（労働条件の文書交付等）」34件となっている。（表3-1）

表3-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	26年度				25年度			
	合計	短時間労働者	事業主	その他	合計	短時間労働者	事業主	その他
第6条関係(労働条件の文書交付等)	34	5	27	2	19	8	9	2
第7条関係(就業規則の作成手続き)	6	1	4	1	5	2	3	0
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	39	10	25	4	11	3	1	7
第9条関係(賃金の均衡待遇)	27	10	15	2	11	5	3	3
第10条関係(教育訓練)	3	1	2	0	0	0	0	0
第11条関係(福利厚生施設)	6	1	5	0	1	0	0	1
第12条関係(通常の労働者への転換)	44	6	34	4	24	4	20	0
第13条関係(待遇に関する説明)	25	16	9	0	19	13	3	3
第14条関係(指針)	14	1	12	1	6	1	2	3
第15条関係(短時間雇用管理者)	15	0	14	1	9	0	8	1
その他(年休、解雇、社会保険等)	213	29	395	73	76	34	26	17
合計	710	80	542	88	181	69	75	37

#### (2) 是正指導

- ◆ パートタイム労働法違反が確認された事業所に対し、1,298件の是正指導を行った。指導事項としては、「第12条（通常の労働者への転換）」が237件、「第6条（労働条件の文書交付等）」が215件となっている。（表3-2）
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、96.6%が年度内に是正された。

表3-2 是正指導件数

(件)

事 項	26年度	25年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	215	177
第7条関係(有業規則の作成手続き)	174	191
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	0	0
第9条関係(賃金の均衡待遇)	32	128
第10条関係(教育訓練)	39	50
第11条関係(福利厚生施設)	0	1
第12条関係(通常の労働者への転換)	237	242
第13条関係(待遇に関する説明)	0	0
第15条関係(短時間雇用管理者)	229	219
その他(指針等)	372	205
合 計	1,298	1,213

#### 4 今後の対応のポイント

- 均等室に寄せられる相談の中でも、妊娠・出産、子育て期にある労働者と事業主との間で、小さなすれ違いから労使トラブルに発展するケースが後を絶ちません。

昨年10月には、妊娠中の軽易業務への転換を契機として行った降格処分は男女雇用機会均等法違反との最高裁判決が出されました。

また、本年1月には、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達の中で

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解される

旨が示されました。

- いわゆる「マタハラ」の背景には、以下のような状況が窺われます。

- ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を始めとする関係法令、諸制度について、労使とも十分に理解していない

- ②妊娠・出産、子育てにより会社への貢献度が一時的に下がる労働者をどのように処遇すべきか会社にノウハウがない

正社員に限らず、パート社員や派遣社員など近年増加している非正規で働く人についても、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されることの浸透を図るため、神奈川労働局では、別添の広報用資料を作成配布するとともに、労使からのご相談を受け付けています。男女雇用機会均等法など法の趣旨が広く浸透し、トラブル防止につながるよう、より一層の周知に取り組んでまいります。

#### (参考資料)

別添1 平成26年度紛争解決援助事例

別添2 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

別添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？

別添4 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！／神奈川労働局雇用均等室にご相談ください

別添5 妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説！

別添6 ご存じですか？派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます



## 平成26年度紛争解決援助事例

### 【援助事例1】

派遣労働者が産休・育休を取得したいと申し出たところ、雇用契約を更新しないと言われたケース

(女性労働者からの申立内容)

・派遣労働者として勤務しているが、派遣元の事業主に妊娠を報告するとともに産休・育休を取得したいと伝えたところ、「今まで派遣労働者に産休を取らせただけではないので雇用契約を更新しない。出産後に働けるようになってから仕事を紹介する」と言われたが、納得できない。

(事業主からの事情聴取)

・これまで派遣労働者には産休・育休を取得した者はおらず、雇用契約をいったん終了し、働けるようになったら再度契約していた。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、派遣労働者についても妊娠や産休取得等を理由として雇止めをすることは男女雇用機会均等法で禁止されていること、入社後1年以上経過している等一定の要件を満たせば派遣労働者も育休が取得できることを説明し、雇用契約を更新し、産休・育休の申出について検討するよう助言した。

(援助の結果)

・労働者の雇用契約が更新され、産休・育休の取得が認められた。

### 【援助事例2】

育児短時間勤務制度を利用したところ、賞与が支払われなかったケース

(女性労働者からの申立内容)

・育児休業を取得後職場に復帰し、育児短時間勤務制度を利用しているが、賞与が支給されなかった。短時間勤務をしている期間であっても、就業した時間分は賞与の対象としてほしい。

(事業主からの事情聴取)

・就業規則において、育児短時間勤務制度を利用した場合は「1か月につき賞与の25%を減額する」と規定している。労働者は4か月以上利用していたため、全額控除となり賞与を支給しなかった。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、育児短時間勤務制度を4か月以上利用していることを理由として全額不支給にすることは、育児・介護休業法で禁止する不利益取扱いに当たるので、育児短時間勤務制度利用中も、所定労働時間に応じた賞与を支払うよう助言した。

(援助の結果)

・労働者には、育児短時間勤務制度利用中も、所定労働時間に応じた賞与が支給されることとなった。

・援助終了後に、事業主は、育児短時間勤務制度を利用した労働者に対し、実働時間に応じた賞与を支給するよう規定を改正した。



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。

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…

契約更新する気はなかったと言えば大丈夫だろう。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…



## 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、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3 / 育児・介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一

### 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、労働能力が低下した
- ・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

※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。

※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

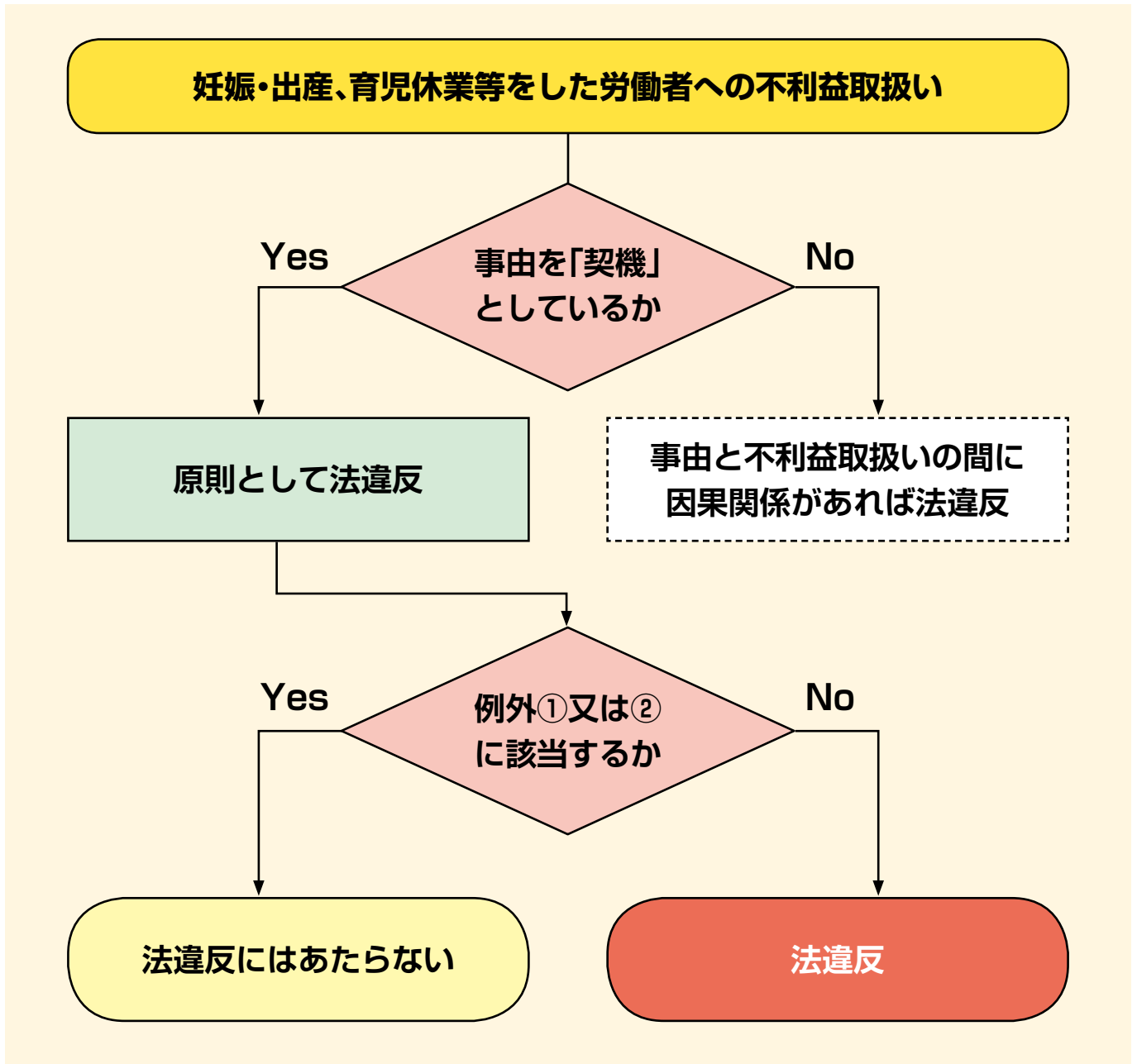
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

**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

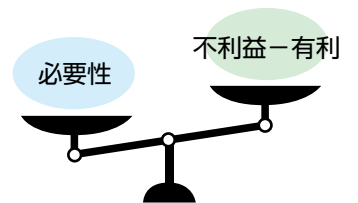
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



## 例外 1

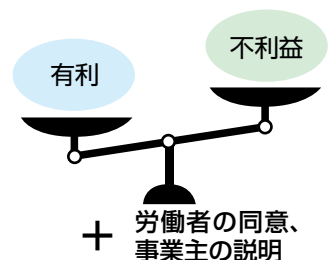
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※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

### (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)

例外  
1

- 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		

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

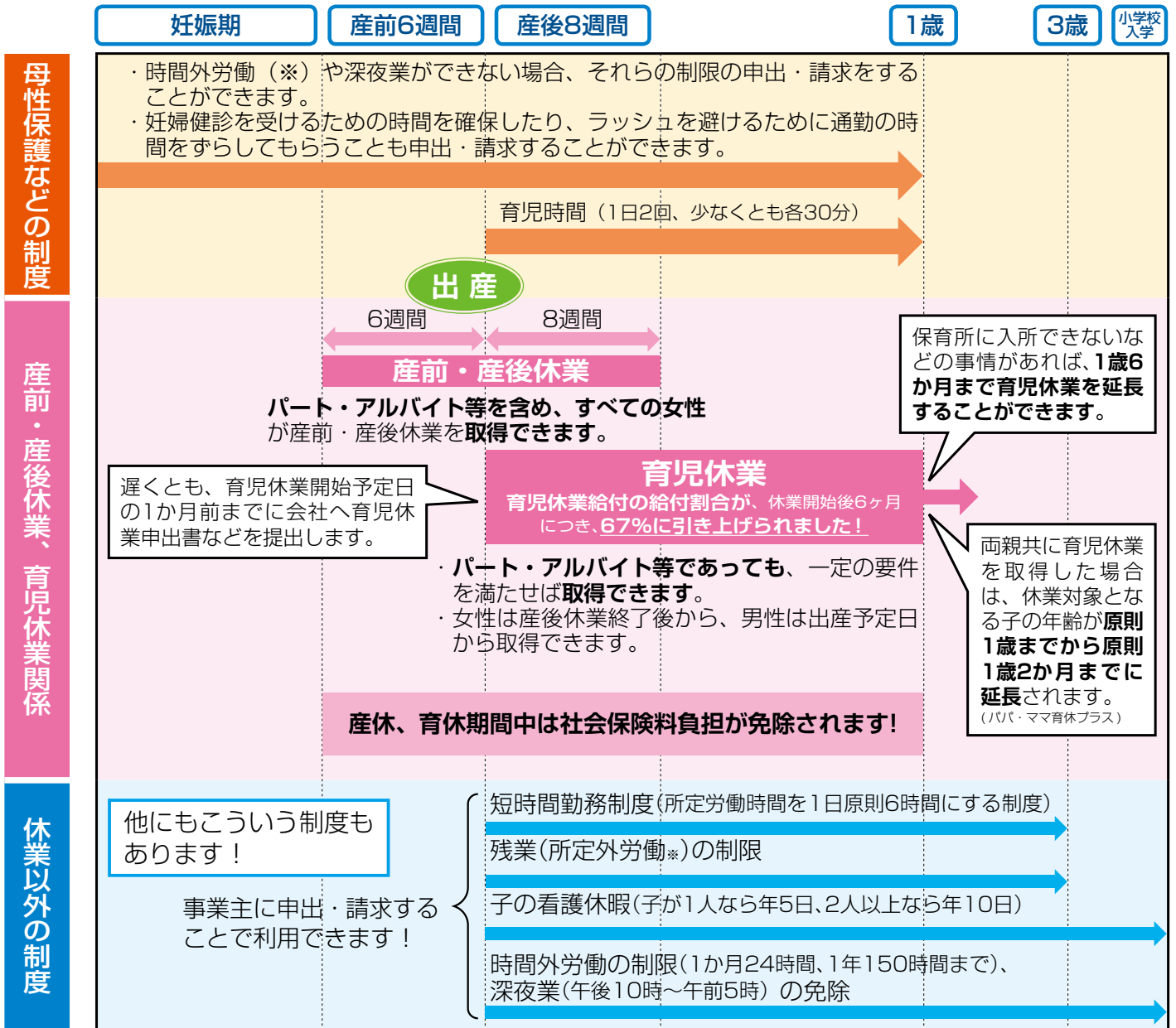
## 例えばこんなことを理由として

- 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。

## 都道府県労働局雇用均等室へご相談を! (匿名でも大丈夫・相談は無料です)

[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		

### ★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け、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。

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

# 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

## 相談機関のご案内

### ■神奈川県かながわ労働センターの労働相談

#### ●一般労働相談窓口

月～金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

かながわ労働センター ..... ☎045-662-6110

横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階

かながわ労働センター川崎支所 ..... ☎044-833-3141（代）

川崎市高津区溝口1-6-12 県高津合同庁舎4階

かながわ労働センター県央支所 ..... ☎046-296-7311

厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階

かながわ労働センター湘南支所 ..... ☎0463-22-2711（代）

平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館

#### ●日曜労働相談窓口

毎週日曜日（年末年始を除く）／9：00～17：00（12：00～13：00を除く）

かながわ労働センター ..... ☎045-633-6110（代）

#### ●夜間労働相談窓口

毎週火曜日（祝・休日、年末年始を除く）／17：15～19：30

かながわ労働センター ..... ☎045-662-6110

#### ●女性のための労働相談窓口

毎月第1・2・3・5金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

マザーズハローワーク横浜内・相談室 ..... ☎045-320-0335

### ■神奈川県労働局雇用均等室

月～金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8：30～17：15（12：00～13：00を除く）

雇用均等室 ..... ☎045-211-7380

横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

※ 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に関する相談

### ■参考文献

・公益法人 母子衛生研究会（<http://www.mcfh.or.jp/>）

「妊娠月別 胎児の様子とママのからだ」「赤ちゃん&子育てインフォ」

・神奈川県 「働くママ・ブレママのための両立応援ブック」

### ■発行

神奈川県産業労働局労働部労政福祉課

横浜市中区日本大通1

電話（045）210-5739

神奈川県労働局雇用均等室

横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

電話（045）211-7380

平成26年11月  
デザイン・イラスト・制作（株）シンソークリエイト

妊娠～出産～産休・育休～復職

パパも  
育休を！

まるっと  
解説！

イクボス  
便利帳？

人事担当者が  
知っておくべき  
基礎知識

これ1冊で  
OK！

パタハラ  
マタハラ  
のない  
職場を！



### 神奈川県

少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されるなか、多くの企業で、女性の活躍を促す取り組みが進められています。しかし、約6割の女性が、出産を機に仕事を辞めてしまうなど、女性の力を十分に活かしているとは言えない状況です。

妊娠・出産・育児など、さまざまなライフステージにあっても、社会で女性が活躍し続けるには、本人の努力だけでなく、会社の上司や同僚、家族の協力と理解が必要です。

このパンフレットは、特に妊娠期から復職にかけて、知っておいてほしい労働関係法規と、女性の体調の変化や子どもの様子を、時系列でわかりやすく解説したものです。

この法律や制度を、働く女性、企業どちらもが理解し、妊娠・出産後も働きやすい職場づくりに役立てていただければ幸いです。

労政福祉課から

### 神奈川県労働局

妊娠・出産・育児にあたっては、人事労務担当者を知っておいてほしい法律や制度がたくさんあります。1つ1つはインターネットなどで調べることができる時代ですが、「情報がばらばら」「抜け落ちが無いか心配」「知っていたら法律どおりにしたのに」という声をよく耳にします。

そこで、県と労働局が協力し、「この1冊に妊娠から復職まで必要な情報が全て時系列で書いてあります！」と胸を張れる神奈川県オリジナルのパンフレットを作りました。作成にあたっては、神奈川県労働局では、法律や制度の部分を担当しました。

子育て期の労働者の雇用管理にあたり、地図のように使っていただければ幸いです。詳しい内容は、神奈川県労働局のホームページ（アクセス方法は1ページに記載）でご確認ください。

雇用均等室から

**お母さんのからだ**

<注>個人差があります。医師の指示にしたがってください。

**赤ちゃんの様子**

<注>胎児の身長を妊娠中に測定するのは困難で、とくに妊娠初期には頭と臀部を結ぶ長さを胎児の大きさの指標とし身長よりは短くなります。

4～7週 (第2月)	8～11週 (第3月)	12～15週 (第4月)	16～19週 (第5月)	20～23週 (第6月)	24～27週 (第7月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・月経が止まり、妊娠に気づく。</li> <li>・子宮の大きさは鶏卵よりもう少し大きめ。</li> <li>・基礎体温は高温が続く。</li> <li>・つわりが始まる。</li> <li>・下腹が張り、腰が重くなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・つわりや便秘に悩み、流産しやすいところ。</li> <li>・つわりがひどく水分も取れない場合は、「妊娠悪阻」の可能性があるので受診する。</li> <li>・流産しやすいので気をつける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・胎盤ができて安定期に入る。</li> <li>・14週ごろから基礎体温が下がってくる。</li> <li>・流産の心配がほとんどなくなる。</li> <li>・つわりが治まる。</li> <li>・お腹が少しふくらんでくる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・胎動を感じ始める。</li> <li>・胎動が極端に弱くなった場合は、すぐ受診する。</li> <li>・子宮収縮が頻繁にあるときや強いときは横になり、安静にする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お腹のふくらみが目立ってくる。</li> <li>・膀胱が圧迫されるので、頻尿になりやすい。</li> <li>・妊娠中期から末期は貧血や妊娠高血圧症候群になりやすいので注意する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上腹部までふくれ、お腹が前にせり出し、姿勢が反りぎみになる。</li> <li>・2週に1回妊婦検診を受ける。</li> <li>・足にむくみや静脈瘤が出やすい。</li> <li>・痔、便秘になりやすい。</li> <li>・過労にならないようにする。</li> </ul>
身長約2～3cm 体重約4g	身長約8～9cm 体重約30g	身長約15cm 体重約120g	身長約25～26cm 体重約300g	身長約30cm 体重約600g	身長約35cm 体重約1,000g

お母さん	日	0...	7...	14...	21...	28...	35...	42...	49...	56...	63...	70...	77...	日	84...	91...	98...	105...	112...	119...	126...	133...	140...	147...	154...	161...	168...	175...	182...	189...
	週	0週	1週	2週	3週	4週	5週	6週	7週	8週	9週	10週	11週	週	12週	13週	14週	15週	16週	17週	18週	19週	20週	21週	22週	23週	24週	25週	26週	27週
	月	妊娠1か月			妊娠2か月			妊娠3か月			妊娠4か月			妊娠5か月			妊娠6か月			妊娠7か月										

**妊娠週数**は、最終月経日の第1日目より満で数えます。

① <妊産婦>母性健康管理の措置 (均等法)

② <女性>危険有害業務の就業制限 (労基法)

③ <妊産婦>時間外・休日労働、深夜業の制限 (労基法)

④ <妊婦>軽易業務への転換 (労基法)

## 1 最初に (目次・正式名称など)

### 1. 法令・制度

制度	期間	根拠法	掲載
①母性健康管理の措置	妊娠中+産後1年	均等法12・13条	P 2
②危険有害業務の就業制限	全ての女性	労基法64条の3	
③時間外・休日労働、深夜業の制限	妊娠中+産後1年	労基法66条2・3項	
④軽易業務への転換	妊娠中	労基法65条	
⑤産前休業	産前6週間 (多胎14週間)	労基法65条	P 3
⑥産後休業	産後8週間		
⑦育児時間	産後1年	労基法67条	P 5

制度	期間	根拠法	掲載
⑧育児休業	原則、1歳まで	育・介法5条～9条の2	P 3
⑨短時間勤務制度	3歳まで	育・介法23条	P 5
⑩所定外労働の制限	3歳まで	育・介法16条の8	
⑪時間外労働、深夜業の制限	小学校入学まで	育・介法17・19条	
⑫子の看護休暇	小学校入学まで	育・介法16条の2・3	

### 2. お金のこと

制度	期間	手続き	掲載
⑬出産手当金	産休中	協会けんぽ等	P 4
⑭出産育児一時金	出産時		
⑮育児休業給付	育休中	ハローワーク	
⑯社会保険料の免除	産休・育休中	年金事務所等	

### 3. 不利益な取扱いの禁止

禁止事項など	根拠法	掲載
⑰妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	均等法9条3項	P 6
⑱解雇の無効	均等法9条4項	
⑲解雇制限	労基法19条	

禁止事項など	根拠法	掲載
⑳育休等を理由とする不利益取扱いの禁止	育・介法10条等	P 6

**<法律の正式名称>**

均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (昭和47年法律第113号)
労基法	労働基準法 (昭和22年法律第49号)
育・介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号)

**神奈川県労働局(雇用均等室)より**

詳しくはホームページで!

本資料では、いろんな法律や制度について網羅的に掲載することを目的として、できるだけシンプルに解説を加えました。より詳しい内容は、神奈川県労働局のホームページの「特集コーナー」でご確認ください。

**<アクセス方法>**

- 1 神奈川県労働局のホームページへ <http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>
- 2 トップページ「雇用均等室」というバナーをクリック
- 3 「雇用均等室のページ」に来ていただいたら、下の方にある「妊娠→産休→育休 特集コーナー」というバナーをクリックしてください。

※特集コーナーには、「(産休&育休)開始日・終了日の早見表」なども掲載しています。ご利用ください!

## 2 妊娠前から → 妊娠中

**職場のポイント1**

**妊娠の前から!**

入社したばかりの従業員は、一生懸命に働く毎日を過ごしていて、10年先、20年先、30年先の将来については、まだ漠然としているかもしれません。しかし、早い時期から、自らのキャリアプランと併せてライフプランについても考える機会を与え、企業内の制度について周知することは、大切なことではないでしょうか。

妊娠・出産・育児は、女性だけのライフイベントではなく、配偶者を持つ男性従業員にも大切な時期となるでしょう。

企業にとっては、一時期欠員で人員確保などの対応が必要となります。しかし、こうしたことは、妊娠、出産に限らず、突然の怪我や病気、治療、親の介護なども考えられます。

企業は、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを推進するために、またリスクマネジメントの観点からも、誰がいつ休んでも対応できる人事管理が必要ではないでしょうか。

**「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう!**

**<カードの利用方法>**

- 1 女性労働者は健康診査等を受診します。
- 2 医師等から通勤緩和や休業などの指導を受けた場合には、医師等にカードに必要事項を記入してもらいます。
- 3 女性労働者は、カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。
- 4 女性労働者からカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

**① 母性健康管理の措置**

**<均等法第12条>**  
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保  
事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

**<均等法第13条>**  
指導事項を守ることができるようにするための措置  
事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

**② 危険有害業務の就業制限**

**<労基法第64条の3>**  
一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務については、妊娠・出産機能等に有害であることから、妊娠の有無、年齢等によらず全ての女性を就業させることは禁止されています。

**③ 時間外・休日労働、深夜業の制限**

**<労基法第66条>**  
事業主は、妊産婦から請求があった場合は、時間外労働・休日労働、深夜業をさせてはいけません。  
※変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦から請求があった場合には1日及び1週間の法定労働時間を超過して労働させてはいけません。

**④ 軽易業務への転換**

**<労基法第65条>**  
事業主は、妊娠中の女性労働者から請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

**<カードの入手方法>**

- ① 厚生労働省又は神奈川県労働局のホームページからダウンロードできます。
- ② ほとんどの母子手帳に掲載されているので、それをコピーして使うこともできます。

**28~31週 (第8月)**

- 子宮底がみぞおちのあたりまで高くなり、胃、心臓などを圧迫する。そのため、疲れやすく、動悸を感じることもある。

身長約 40cm  
体重約 1,700g

- 骨格がほぼ完成。
- 筋肉と聴覚が発達し、神経の動きも活発になる。
- 子宮の中で位置がほぼ決まる。

**32~35週 (第9月)**

- 肩で息をするようになる。
- 子宮が胃を圧迫するので、胃がかえた感じがする。
- 頻尿になりやすい。
- お腹の張りを感じやすい。

身長約 45cm  
体重約 2,400g

- 内臓、爪が完成する。
- 頭が骨盤内にあるため、赤ちゃんの動きが鈍くなる。

**36~39週 (第10月)**

- 子宮が下がり下腹のほうに出るので、圧迫感が薄れる。
- お腹の張りや、痛みを感じるようになる。
- 定期健診を1週に1回受ける。

身長約 50cm  
体重約 3,100g

- 外見上の発育は完成している。
- 予定日より早く生まれても十分育つ。

出産 誕生

出産(誕生)の日は、産前休業で、その翌日から産後休業です。

**1~2か月くらい**

**子どもの様子**  
(個人差があります)

- 眠っていることが多い新生児期に比べ、少しずつ起きている時間が長くなっていきます。
- 多くの赤ちゃんは夜にしょっちゅう目をさまし、昼夜が逆転してしまう子もいます。
- 起きているときは、動くものをじっとみつめたり、目で追ったりします。
- 首にも少しずつ力がついてきて、声のするほうに自分で顔を動かしたりします。
- 手足の動きも活発になってきて、機嫌のよいときは「アー、アー、」などの声を出すようになってきます。

**職場のポイント2**

出産の報告を受けたら、復職後の体制・業務などを確認しておくといでしょう。社内広報誌などを定期的に送るなどして、職場の状況の情報提供をしながら、連絡を取り合えるようにしておきたいものです。

**出産**

**3~4か月くらい**

- 体重は生まれたときの2倍くらいになり、赤ちゃんらしいふっくらした体形になってきます。
- 授乳の時間もだいたい決まってきて、夜も少しづつまとまって眠ってくれるようになっていきます。
- 機嫌がよいときは、おもちゃに手を伸ばしたり、自分の手指をじっとみつめたり、なめたりもします。
- 腹ばいにさせると、かなりしっかり頭を持ち上げていられる子も多くなります。
- 親の顔を覚え、声も聞き分け始めます。
- あやすとにっこり笑ったり、声をたてて笑ったりもします。

	← 出産予定日を含め6週間 (多胎14週間) →												→ 出産予定日			
日	196...	203...	210...	217...	224...	231...	238...	245...	252...	259...	266...	273...	280...	287...	294...	301...
週	28週	29週	30週	31週	32週	33週	34週	35週	36週	37週	38週	39週	40週	41週	42週	43週
月	妊娠8か月				妊娠9か月				妊娠10か月				妊娠11か月			

	← 出産の翌日から8週間 (56日間) →															
赤ちゃん	週	0週	1週	2週	3週	4週	5週	6週	7週	8週	9週	10週	11週	12週	13週	
	月	1か月				2か月				3か月						
	年															

⑤ 産前休業

⑥ 産後休業

⑧ 育児休業

⑨ 産前休業

⑩ 産後休業

⑪ 育児休業

⑫ 産前休業

⑬ 産後休業

⑭ 育児休業

⑮ 産前休業

⑯ 産後休業

⑰ 育児休業

⑱ 産前休業

⑲ 産後休業

⑳ 育児休業

㉑ 産前休業

㉒ 産後休業

㉓ 育児休業

㉔ 産前休業

㉕ 産後休業

㉖ 育児休業

㉗ 産前休業

㉘ 産後休業

㉙ 育児休業

㉚ 産前休業

㉛ 産後休業

㉜ 育児休業

㉝ 産前休業

㉞ 産後休業

㉟ 育児休業

㊱ 産前休業

㊲ 産後休業

㊳ 育児休業

㊴ 産前休業

㊵ 産後休業

㊶ 育児休業

㊷ 産前休業

㊸ 産後休業

㊹ 育児休業

㊺ 産前休業

㊻ 産後休業

㊼ 育児休業

㊽ 産前休業

㊾ 産後休業

㊿ 育児休業

出産予定日は、妊娠40週の開始日です。

出産まで

**<育児休業の開始日>**

○出産した女性が取得する場合、産後休業終了日の翌日(=出産の翌日から数えて57日目)から育児休業となります。

○男性が取得する場合は、出産(予定)日から取得することができます。

### 3 産休と育休のこと

**⑤ 産前休業**

**<労基法第65条>**  
出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、女性労働者の請求により取得できます。

**⑥ 産後休業**

**<労基法第65条>**  
出産日の翌日から8週間は、事業主は女性労働者を就労させることはできません。ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就労させることができます。

**⑧ 育児休業**

**<育・介法第5条~第9条の2>**  
1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。

パパ・ママ育休プラス	育休を取ることができる人
父母ともに育休を取得する場合は休業可能期間が延長され、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育休を取得できます。ただし、母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間です。	正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣など契約期間の定めのある労働者であっても、育休申出時点において①~③の要件を満たしていれば育休を取得することができます。
1歳6か月までの延長	<b>&lt;要件&gt;</b> ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。 ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。 ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

違いを表にしました!

	産休	育休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間) 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは1歳6か月まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 (パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者)	男女労働者 (勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある)
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (男女雇用機会均等法第9条第3項)	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (育児・介護休業法第10条)

### 4 産休・育休中のお金のこと

**⑬ 出産手当金**

出産日以前42日から出産日後56日までの間、休業1日につき賃金の3分の2相当額が健康保険から支給されます。  
→ 詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

**⑮ 育児休業給付**

雇用保険の被保険者が1歳(保育園に入れない場合などは1歳6か月)に満たない子を養育するために育休を取得した場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けられます。  
**<支給額>**  
育休を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%(それ以降は50%)  
→ 詳しくはハローワークへ

**⑯ 社会保険料の免除**

**<産休中>**  
産休中の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらとも免除されます。(平成26年4月1日から)  
**<育休中>**  
育休中(子が3歳に達するまで)の社会保険料は、必要な手続きをすることにより、労働者負担分・事業主負担分のどちらとも免除されます。  
→ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

**事業主の収支**

	産休	育休
賃金	賃金の支払い義務はない(無給可・規定化が必要)	賃金の支払い義務はない(無給可・規定化が必要)
社会保険料	手続きをすれば免除 → ⑯	手続きをすれば免除 → ⑯
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
助成金	両立支援等助成金 育休中等に代替要員を雇ったり、復職後に短時間勤務を利用させたりした場合などに支給される助成金があります。 → 詳しくは、神奈川労働局雇用均等室へ	

**労働者の収支**

	産休	育休
社会保険料	手続きをすれば免除 → ⑯	手続きをすれば免除 → ⑯
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの
賃金	就業規則の定めによる(無給の場合もある)	就業規則の定めによる(無給の場合もある)
手当金・給付	出産手当金 → ⑬	育児休業給付 → ⑮

**6か月～1歳くらい**

- ・5～6か月を過ぎるとお母さんからもらった免疫は低下し、赤ちゃん自身も免疫力が未熟で、病気にかかることが多くなります。
- ・8～9か月になると「はいはい」が始まってきますが、姿勢はその子によっていろいろです。
- ・9～11か月は、離乳食も3回食になっていきます。

**1～2歳くらい**

- ・1歳のお誕生日を迎えると、身長は生まれたときの約1.5倍、体重は約3倍くらいになっていきます。からだつきも、ほっそりとスマートにみえてきます。
- ・「マンマ」「プー」といった簡単な単語も出てきますが、個人差が大きいです。

**2～3歳くらい**

- ・自分でできることが増え、自己主張も強く歩き方もしっかりして、走ったり、跳んだり、登ったりなど、活発に動き回るようになってきます。
- ・大人の言うことはかなり理解でき、自分が伝えたいことも、少しずつ言葉で表現できるようになっていきます。
- ・まだ言葉で自分の気持ちを上手く表現できないので、「いや!」「だめ!」の連発になってしまいうこともあります。

**3～4歳くらい**

- ・つき出していたおなかがへこみ、スマートな幼児体形になっていきます。
- ・3歳になると心身ともに赤ちゃん時代の名残が消え、幼児期に入ります。
- ・知りたいことがたくさん出て「なんで?」「どうして?」が多くなってきます。
- ・友だちと一緒に遊ぶのも楽しめるようになってきます。少しずつ相手の立場もわかり、友だちに譲ったり、がまんすることもできるようになり、子どもの世界は急速に広がっていきましょう。

**4～5歳くらい**

- ・4歳からほとんどの子が保育園や幼稚園などに入って、集団生活を体験します。
- ・自分の言ったことやしたことが、お母さん、お父さんを悲しませたり喜ばせたりすることも理解してきます。
- ・5歳ごろになるとトラブルも自分たちで解決しようとしますし、やさしさや思いやりも友だちとの関係の中で育まれていきます。

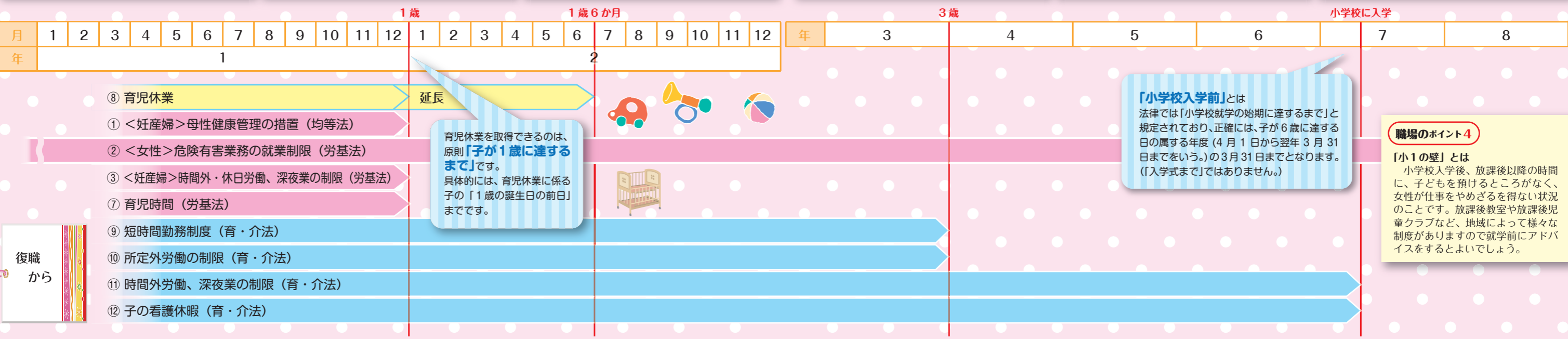
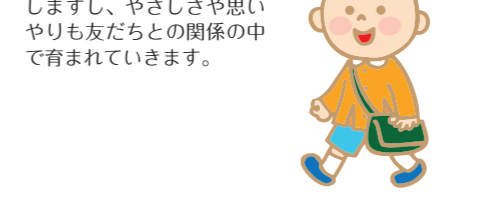
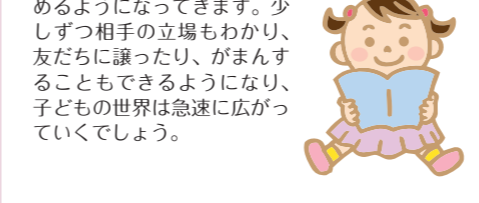
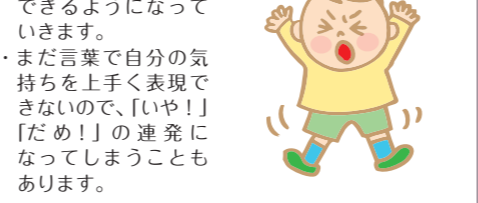
**小学校に入学**

- ・小学校に入れば、生きる世界も人間関係もどんどん広がっていきます。
- ・親を客観的に見る目も育っていきましょう。

**職場のポイント3**

復職してすぐは、仕事のリズムを取り戻すのが難しいと感じている労働者もいます。同じ経験を持つ先輩労働者に相談ができるようにしたり、相談窓口を設置している場合は、周知するのもよいでしょう。

子どもが小さいうちは、急な発熱など、突発的な休暇が多くなる場合があります。周りで仕事をフォローしてくれている労働者とのコミュニケーションが上手に取れるように支援することが大切です。



## 5 復職後のこと

**⑦ 育児時間**

<労基法第67条>  
生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

**⑪ 時間外労働、深夜業の制限**

<育・介法第17条、第19条>  
事業主は、小学校入学前の子を養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはけません。同様に、深夜(午後10時から午前5時まで)においても労働をさせてはけません。

**⑫ 子の看護休暇**

<育・介法第16条の2、第16条の3>  
小学校入学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出るにより、年次有給休暇とは別に1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。  
※ 有給か無給かは会社の定めによります。

**⑨ 短時間勤務制度**

<育・介法第23条>  
事業主は、3歳未満の子を養育する一定の労働者について、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければなりません。

**⑩ 所定外労働の制限**

<育・介法第16条の8>  
事業主は、3歳未満の子を養育する一定の労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはけません。

**パパとママが協力して育児をするために**

**男女とも対象です!**  
育児・介護休業法に基づく次の制度は、全て男女労働者が対象です!

- ⑧ 育児休業(P3)
- ⑨ 短時間勤務制度
- ⑩ 所定外労働の制限
- ⑪ 時間外労働、深夜業の制限
- ⑫ 子の看護休暇

**パパにも育児休業を!**

- **パパ・ママ育休プラス**  
父母がともに育休を取得する場合、1歳2か月までの間の1年間、育休を取得できます(P3)。
- **再度の育休**  
父親が子の出生後8週間以内に育休を取得した場合には、(一度復職した後に)再度の育休を取得することもできます。
- **ママが専業主婦でも育休は取れます!**  
専業主婦家庭の男性労働者であっても育休を取得できます。
- **育児休業給付が引き上げられました!**  
育休を開始してから180日目までは休業開始前の賃金の67%が支給されます。

## 6 解雇など不利益取扱いの禁止

**⑰ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止**

<均等法第9条第3項>  
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

**⑳ 育休等を理由とする不利益取扱いの禁止**

<育・介法第10条等>  
育休等の申出や取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

**⑱ 解雇の無効**

<均等法第9条第4項>  
妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産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。

**㉑ 解雇制限**

<労基法第19条>  
産前・産後休業の期間及びその後の30日間の解雇は禁止されています。

※ 具体的には **A** を理由として **B** ことは**全て禁止**です!

- A に入る「理由」**
- <男女雇用機会均等法>
- ① 妊娠又は出産したこと
  - ② 母性健康管理措置を求め、または受けたこと
  - ③ 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
  - ④ 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
  - ⑤ 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
  - ⑥ 妊娠中が時間外・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
  - ⑦ 育児時間を請求、または取得したこと
  - ⑧ 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、労働できなかったこと、または労働能率が低下したこと
- <育児・介護休業法>
- ⑨ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、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

- B に入る「不利益取扱い」の例**
- ① 解雇する
  - ② 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
  - ③ 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
  - ④ 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
  - ⑤ 降格させる
  - ⑥ 就業環境を害する
  - ⑦ 不利益な自宅待機を命ずる
  - ⑧ 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行う
  - ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う
  - ⑩ 不利益な配置の変更を行う
  - ⑪ 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(均等法)
  - ⑫ 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(育・介法)等

ご存じですか？

# 派遣先にも 男女雇用機会均等法が 適用されます

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、男女雇用機会均等法(以下「均等法」といいます。)における以下の3点が適用され、派遣労働者に対しても使用者としての責任を負うこととなります。

派遣先の事業主におかれましては、法に沿った雇用管理がなされているかこの資料を参考にご確認いただくとともに、派遣労働者が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる職場づくりに向けて、一層ご努力下さい。

## 1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

(均等法第9条第3項)

## 2 セクシュアルハラスメント対策

(均等法第11条第1項)

## 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(均等法第12条、第13条第1項)

さらに、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」により、派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています。もちろん職業安定法や均等法の趣旨からも、派遣労働者に対し性別を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません。



# I 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用

## 1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(均等法第9条第3項)

派遣先の事業主が、派遣労働者が妊娠・出産・産休取得等厚生労働省令で定められている事由を理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されます。

### ポイント① 【厚生労働省令で定められている事由とは?】

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)

- イ 妊娠したこと
- ロ 出産したこと
- ハ 妊娠中及び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、又は当該措置を受けたこと
- ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
- ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
- ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
- チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

### ポイント② 【不利益な取扱いとは?】

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成18年厚生労働省告示第614号)

- イ 派遣労働者として就業する者について、派遣先の事業主が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと
  - 例えば** 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先の事業主が派遣元の事業主に対し、派遣労働者の交替を求めたり、派遣労働者の派遣を拒むこと。
- ロ 就業環境を害すること
  - 例えば** 業務に従事させない、専ら雑務に従事させること など
- ハ 解雇すること
- ニ 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
- ホ 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
- ヘ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ト 降格させること
- チ 不利益な自宅待機を命ずること
- リ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ヌ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ル 不利益な配置の変更を行うこと

## 2 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置(均等法第11条第1項)

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上及び指揮命令上(※)必要な措置を講じなければなりません。また、男性に対するセクシュアルハラスメントや同性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります。

講じなければならない措置は次の10項目です。

(※)労働者派遣法第47条の2において、「均等法第11条第1項の『雇用管理上』とあるのは、『雇用管理上及び指揮命令上』とする」旨が明記されています。

### 事業主が講ずべき措置の内容

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針  
(平成18年厚生労働省告示第615号)

#### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

#### (2) 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。  
また、広く相談に対応すること。

#### (3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

#### (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

詳しくは、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyuu01.html>をご覧ください。

## 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(均等法第12条、第13条第1項)

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても妊娠中及び出産後の健康管理に関する必要な措置を講じなければなりません。

- (1) 妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
- (2) 妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく主治医等の指導事項を守ることができるようにするために講じなければならない措置  
(例)時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等

適切に措置を講じるため、派遣労働者についても「母性健康管理指導事項連絡カード」(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)の利用を促しましょう。



## Ⅱ 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

### 1 派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています。

労働者派遣法に基づく「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています(指針第二の三)。派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、「女性を(又は男性を)派遣すること」などと限定することも、この指針に違反します。

紹介予定派遣の場合は派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、派遣労働者の性別を理由とした差別を行うことは、原則として指針に違反します(指針第二の十八(四))。

また、派遣先の事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たって派遣労働者の性別を記載してはならないこととされています(指針第二の四)。

なお、均等法第6条第1号で性別による差別的取扱いが禁止されている「配置」には、当該労働者を労働者派遣することも含まれます。したがって、派遣元の事業主が派遣先の事業主からの男女いずれか一方の性別を指定した労働者派遣の要請に応じることは、原則として均等法に違反するものです。

## Ⅲ 育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣

以下の休業を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣については、役務の提供を受ける期間の制限(原則1年、最大3年)は適用されません(労働者派遣法第40条の2第1項)。

- (1)産前産後休業
- (2)育児休業・介護休業
- (3)産前休業に先行し、又は産後休業・育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするためのもの
- (4)介護休業に後続する休業であって、介護休業の対象家族を介護するためのもの

**適切な対応のために派遣元の事業主との連携体制を定めることが求められます!!**

詳しくはお近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
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		