

雇用均等特別相談窓口の設置について

(妊娠、出産、産休、育休中に被災された労働者の方へ)

宮城労働局(局長 小山 浩一)では、今般の東日本大震災に伴い、妊娠、出産、産休、育休中に被災された労働者の方々からの相談(職場における男女差別問題含む)を、「雇用均等特別相談窓口」にて受け付けております。

なお、ご相談は事業主や労働者のご家族からも受け付けています。

1 「雇用均等特別相談窓口」

設置:宮城労働局雇用均等室

(〒983-8585 宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎)

2 相談例

(次頁Q&A参照)

事業主から、事業を縮小したいので、産前産後休業中、育児休業中の者から解雇したいと言われたが問題ないか

既婚の女性や、同じ会社に配偶者が勤めている女性労働者から優先的に退職勧奨が行われているが、応じる必要はあるか

会社が休業しているが、育児休業を続けていてよいか

子どもがケガをして世話が必要だが、年次有給休暇以外で仕事を休むことはできるか

妊娠による体調不良で仕事を休んでいる。事業主より出勤するように言われたが応じなくてはならないか 等

3 開設時間

午前8時30分から午後5時15分まで

4 電話番号

0 2 2 - 2 9 9 - 8 8 4 4

なお、仕事応援ダイヤル(<http://www.shakaihokenroumushi.jp/2010/ouen-dial/>)
(0120-07-4864、0570-07-4864)においても、月~金曜日の午後5時00分~午後8時00分、土曜日の午前10時00分~午後6時00分まで相談を承っております。

以下のQ&Aを参考に、ご不明な点は「雇用均等特別相談窓口」(022-299-8844)にご相談ください。

Q1 事業主から、震災の影響により事業を縮小したいので、産前産後休業中、育児休業中の者から解雇したいと言われたが問題ありませんか。

A1 労働者が妊娠していること、産前産後休業中であること、育児休業中であることを理由に、解雇することはできません。

また、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。さらに、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。

法律で禁止されている妊娠、出産、産休、育休と因果関係のある不利益取り扱いは以下のとおりです。

(禁止されている解雇その他不利益取扱いの例)

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

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

降格させること

就業環境を害すること

不利益な自宅待機を命ずること

減給をし、又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

派遣労働者として就業する者について、派遣先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

なお、震災による派遣先の事業縮小等の場合でも、派遣元は、派遣労働者に対して産前産後休業、育児休業等と因果関係のある上記 ~ の不利益取扱いをすることはできません。

Q2 震災により、事業主が人員整理をすることになりました。既婚の女性や、同じ会社に配偶者が勤めている女性労働者から優先的に退職勧奨が行われていますが、応じる必要はありますか。

A2 退職勧奨に当たって、男女のいずれかを優先することはできません。よって、既婚の女性労働者や、同じ会社に配偶者が勤めている女性労働者に対し、優先的に退職勧奨をすることはできないので、これに応じる必要はありません。

Q3 現在、育児休業中ですが、震災により会社が休業しています。育児休業を続けていてもよいですか。

A3 会社が休業していても、存続していれば育児休業の取得は可能です。育児休業終了後の職場復帰については、会社の状態にもよりますので、会社の人事労務担当者に相談してください。

Q4 子どもがケガをして世話がが必要です。年次有給休暇以外で仕事を休むことはできますか。

A4 子の看護休暇を取得できます。期間は1年につき、小学校就学前の子1人につき1年に5日まで、2人以上であれば10日まで（1人の子の看護のために10日間取得することも可）、子の病気やケガ、予防接種や健康診断のために休むことができます。

また、2週間以上常時介護が必要な場合は、子の年齢に関係なく介護休業（対象家族1人につき通算93日）等の申し出により休むことができます。

Q5 妊娠による体調不良で仕事を休んでいましたが、事業主より、震災後忙しいので出勤するように言われました。応じなければなりませんか。

A5 休業が医師の指導に基づくものである場合、応じる必要はありません。なお、医師の指導に基づき休業していることを理由とした不利益取り扱い（Q1参照）は禁止されています。