

奈良労働局発表  
平成26年11月27日

【照会先】  
奈良労働局雇用均等室  
室長 小田 江理子  
室長補佐 木村 直美  
(直通電話) 0742-32-0210

報道関係者 各位

## 近畿6局同時実施！

### 妊娠・出産・育児休業の取得などを巡る事業主との トラブルに関する「電話相談」—時間を延長して実施—

妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益取扱いに関する相談が、雇用均等室に多く寄せられています。

このため、12月17日(水)～19日(金)の3日間、通常の17時15分までの相談受付時間を19時までに延長して、妊娠・出産・育児休業の取得などを巡る事業主とのトラブルに関する「電話相談」を受け付けます。

#### 『妊娠・育休トラブル 電話相談』

日時 平成26年12月17日(水)～19日(金)  
午前8時30分～午後7時00分

電話番号 0742-32-0210

このようなご相談に対応します。

- 上司から、産休・育休はとれないと言われた。
- これまで1年契約を更新されてきたのに、妊娠を伝えたら契約更新しないと言われた。
- 育児休業を取りたいと申し出たら、復帰後はパートになるように言われた。
- 妊娠中体調不良で休んだら、退職を強要された。 など

※ 「電話相談」の時間延長は、滋賀労働局、京都労働局、大阪労働局、兵庫労働局、奈良労働局、和歌山労働局が同時に実施します。

※ 当該期間以外については、各労働局の雇用均等室において随時相談を受け付けています。

【受付時間8:30～17:15(土日祝、年末年始を除く)】

※ 当日取材をご希望の報道関係者の方は、奈良労働局雇用均等室までご連絡ください。

- (参考資料) I. 妊娠・育休トラブルに関する相談等の状況  
II. 奈良労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談  
III. 平成26年度(11月現在)の紛争解決援助事例について

# 妊娠・育休トラブル 電話相談

19時まで  
延長

1年契約で更新されてきたのに、  
妊娠を伝えたら、次の  
契約更新はしないと言われた。

上司から、産休・育休は取れない  
と言われた。

育休は取れたけど、  
「戻るときはパートに  
なってね」と言われた。



これって  
マタハラ???



妊娠・出産・産休・育休などを理由とする、  
解雇、不利益な異動、減給、降格などの  
不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

## 平成26年12月17日(水)～19日(金)

### 8時30分～19時00分

### 3日間は時間を延長してご相談をお受けします。

通常の受付時間 8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を除く)

会社の所在地の各労働局雇用均等室へご相談を！(匿名でも大丈夫です)

滋賀 ☎077-523-1190

大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル

京都 ☎075-241-0504

京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

大阪 ☎06-6941-8940

大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館

兵庫 ☎078-367-0820

神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クロスタワー15階

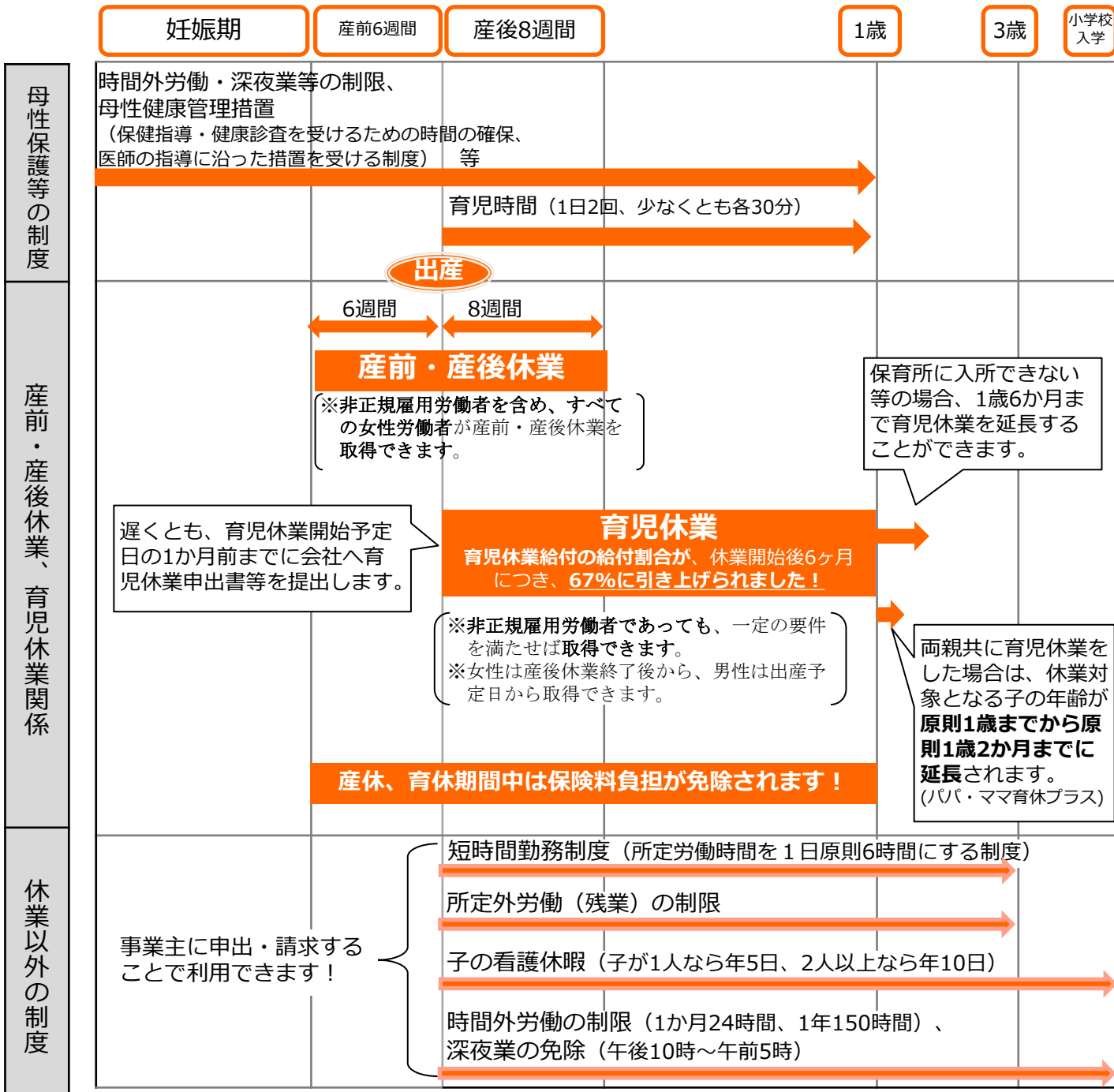
奈良 ☎0742-32-0210

奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎

和歌山 ☎073-488-1170

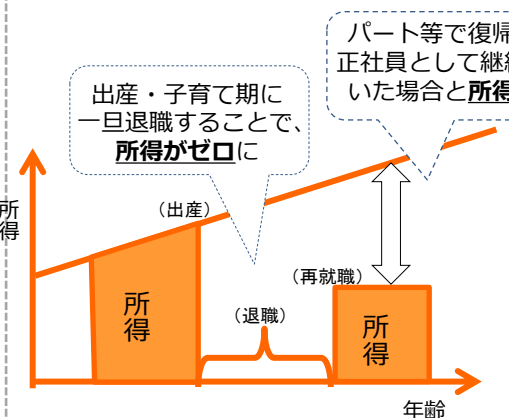
和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階

# ～妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度～



## 豆知識

～いちど退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出ます～



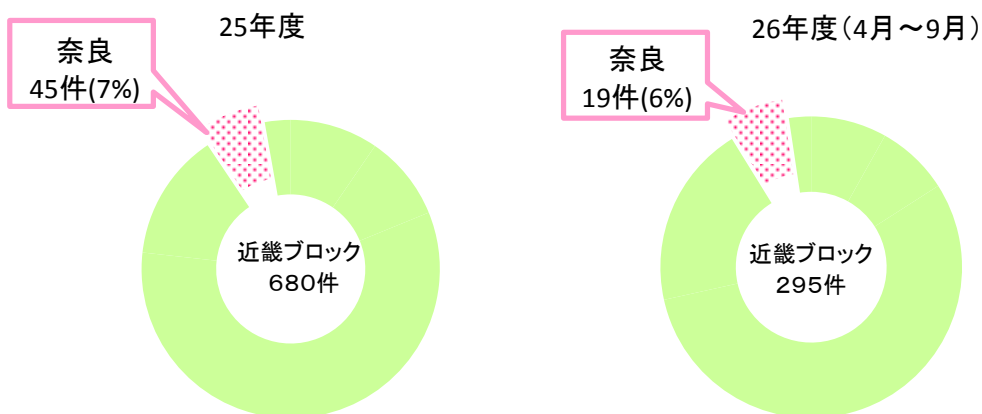
●大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産した女性の場合。

	大卒 生涯所得 (退職金含む)
育児休業を1年間利用して仕事を続けた場合 (従前の給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円
出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円

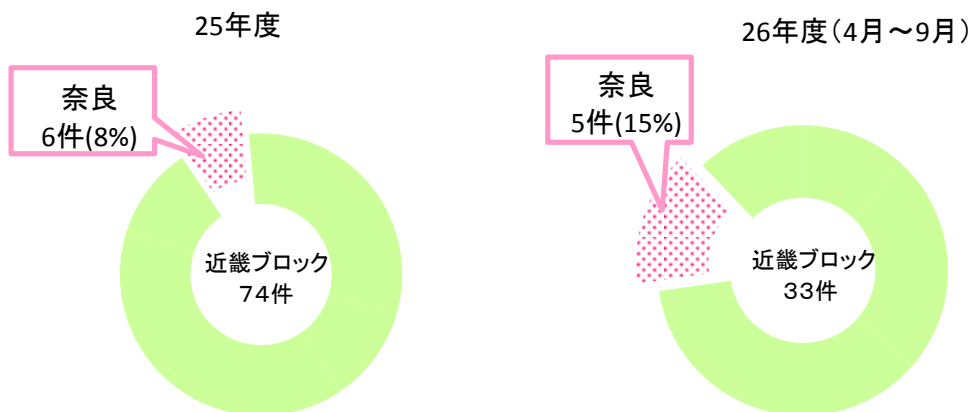
大きな差

## I. 妊娠・育休トラブルに関する相談等の状況

### 1. 労働者からの妊娠・出産・育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱いの相談

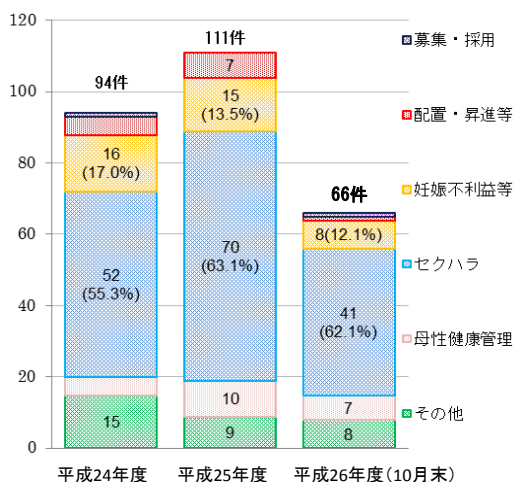


### 2. 妊娠・出産・育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱いに関する紛争解決援助

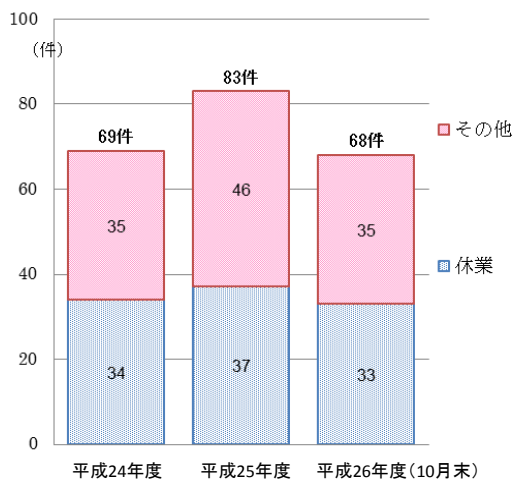


## II. 奈良労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談

### 1. 男女雇用機会均等法関係



### 2. 育児・介護休業法関係(育児休業等)



### Ⅲ. 平成26年度（11月現在）の紛争解決援助事例について

#### 事例1（妊娠中の体調不良を理由とする退職勧奨）

##### 申立の内容

切迫早産とその他の合併症により2週間入院し休んでいたことを理由に、事業主から「いったん辞めて、出産後に落ち着いてから改めて勤務した方がよいのではないか」と言われた。

今は退院したので勤務を継続し、産前・産後休業及び育児休業を取得したい。

##### 援助の内容

事業主に対し、切迫早産による休業は、男女雇用機会均等法第13条（母性健康管理の措置）により事業主に措置義務があること、また、妊娠を起因とする退職勧奨は、同法第9条3項に違反することを指摘し、産前・産後休業及び育児休業を取得させるよう助言。

##### 結果

事業主は、申立者の体調に配慮してのことだったと主張していたが、法に不知であったため、退職勧奨を認めた。申立者は、産前・産後休業に引き続いて、育児休業を取得できることとなった。

※男女雇用機会均等法第9条第3項（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）

#### 事例2（期間雇用者の産休・育休申出を理由とする雇い止め）

##### 申立の内容

3か月の契約期間で複数回労働契約の更新が行われた勤続4年目の女性労働者が、妊娠したこと及び産休・育休を取得したいことを申し出たところ、事業主から「次の契約更新はできないため、産後休業や育児休業の取得はできない。」と言われた。

契約更新をしないとされたのは今回が初めてであり、他の同様の労働契約の者は繰り返し契約更新がされており、5年以上勤続している者もいる。

##### 援助の内容

通常は更新されていた雇用契約について、妊娠したことを理由として契約更新を行わないことは、男女雇用機会均等法第9条第3項に該当する法違反であることを指摘し、契約更新をした上で、産前・産後休業を取得させるよう助言。

また、育児・介護休業法の指針に照らして、育児休業を取得できる可能性が高い期間雇用者であることを助言。

##### 結果

事業主は契約更新を行い、女性労働者は産前・産後休業に引き続いて、希望する期間どおりの育児休業を取得できることとなった。

※育児・介護休業法指針（期間雇用者の育児休業）

労働契約の更新可能性が明示されていないときは、①雇用の継続の見込みに関する事業主の言動②同様の地位にある他の労働者の状況③当該労働者の過去の契約の更新状況などの実態を見て判断されます。