

大阪労働局発表
平成 27年5月28日

【照会先】
大阪労働局雇用均等室

電 話 (06) 6941-8940

報道関係者 各位

**事業主からの
妊娠・出産、育児休業等を理由とした
不利益取扱いに関する相談が増加
—平成26年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の施行状況等—**

大阪労働局（局長 中沖 剛）では、平成26年度の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の施行状況を取りまとめた。（資料1）

今後も、相談に対しては、相談者の意向を尊重し、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしている。

【ポイント】

**1 事業主からの、妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いに関する相談が増加！！
セクシュアルハラスメントに関する相談は、労働者、事業主ともに増加！**

- ・「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」（解雇、契約打ち切り、退職の強要等）に関する労働者からの相談は182件で、前年度（197件）より減少したのに対し、事業主からの相談は134件で、前年度（107件）よりも約2割超増加。
- ・「育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い」に関する労働者からの相談は161件で、前年度（198件）よりも減少したのに対し、事業主からの相談は190件で、前年度（138件）よりも約4割増加。
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談は労働者、事業主とも前年度より増加し、引き続き高水準で推移。

2 労働局長による紛争解決援助の申立は減少

- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助の申立は23件で、前年度の42件から約4割減少。最も多いのは「セクシュアルハラスメント」に関する申立で13件（前年度17件）。「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い」に関する申立が次に多く10件（前年度19件）。

（申立事例）○産休・育休を申し出たところ、自宅待機を強要され、退職勧奨も受けているので、産休・育休の取得及び継続勤務を求めたい。

○職場でセクシュアルハラスメントについて事業主に相談したが、誠実に対応されていないとは思えないので、書面に対応状況の説明及び謝罪を求めたい。

- ・育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助の申立は9件で、前年度の14件より減少。内訳は「育児休業の取得等を理由とした不利益取扱い」に関する申立件数が7件（前年度11件）と最も多く全体の9割。

（申立事例）○育児休業後、復職させてもらえず、退職の強要や不利益な配置転換・減給を受けたので、原職又は原職相当職での復職を求めたい。

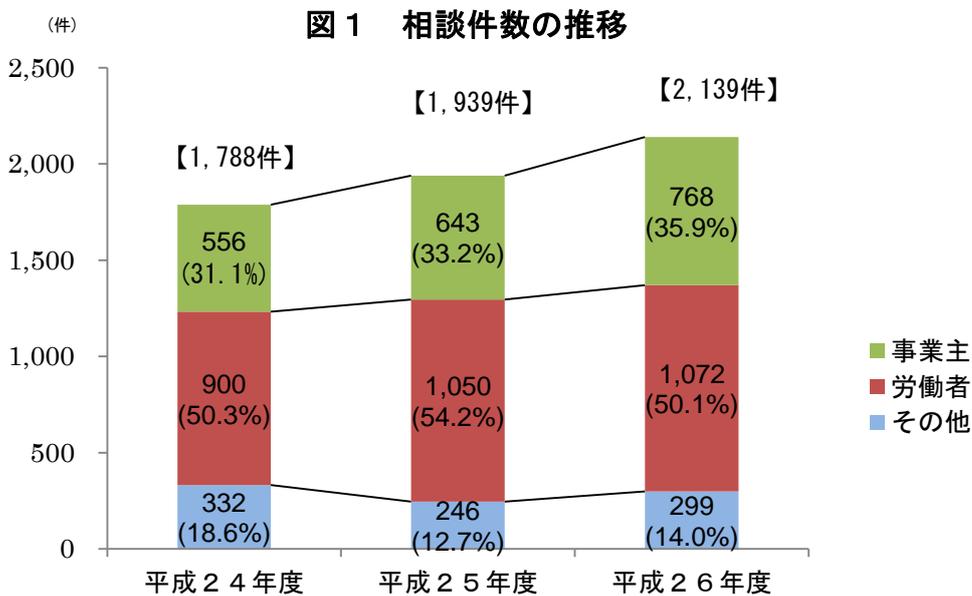
1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

① 概要

◆ 均等法に関する相談は 2,139 件。労働者からの相談が全体の約半数。

- 平成 26 年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談は 2,139 件で、前年度 (1,939 件) より増加。相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が 50.1% (前年度 54.2%) と約半数を占めている。(図 1)



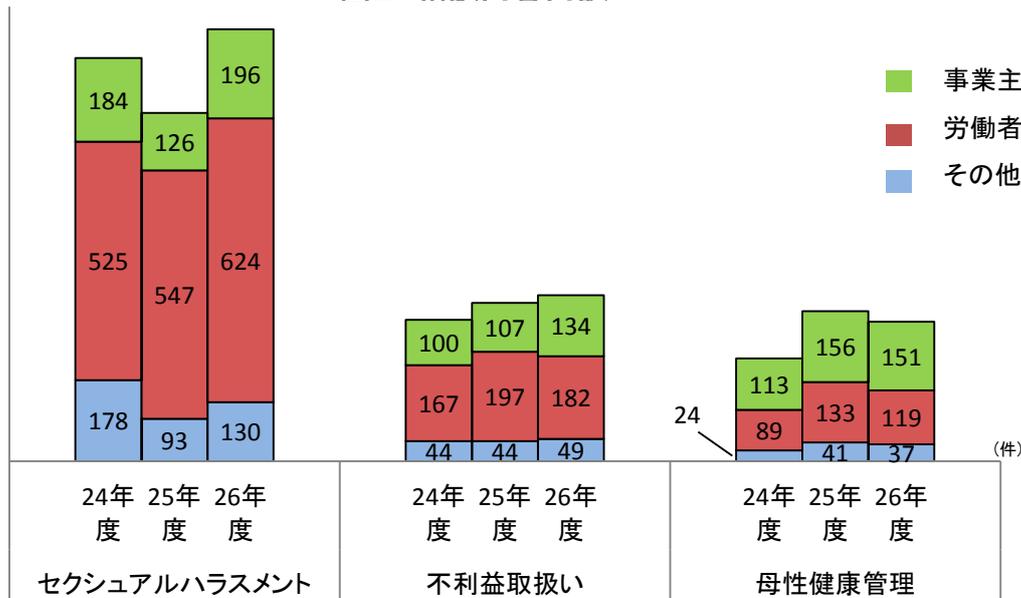
② 事項別相談の状況

◆ 「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する労働者からの相談は減少したが、事業主からの相談は増加。

◆ 「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、労働者、事業主ともに増加。

- 労働者からの「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数は 182 件で前年度 (197 件) より減少したが、事業主からの相談は 134 件で前年度 (107 件) より増加している。(図 2)
- 「セクシュアルハラスメント」に関する相談件数が、労働者、事業主いずれの相談の中でも最も多く、前年度と比べ約 25% 増加となった。労働者からの相談では、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」、「母性健康管理」が多く、事業主からの相談では、次いで「母性健康管理」、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が多くなっている。(資料 1)

図2 相談内容内訳



(2) 紛争解決援助等の状況

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立件数は23件で、前年度の42件より減少。
- ◆ 「セクシュアルハラスメント」に係る申立が最も多く13件。「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」は10件で、前年度19件より減少。

○ 平成26年度に新たに成された紛争解決の援助申立件数は23件。内容は「セクシュアルハラスメント」に係る申立が13件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に係る申立が10件となっている。

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、19件(82.6%)の事案が解決した。(資料1)

(3) 男女雇用機会均等法違反に関する是正指導等の状況

- ◆ 是正指導等件数は421件。
- ◆ 依然セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが多い。

○ 雇用均等室では、性別によらない雇用管理の履行確保等を目的として計画的に事業場を訪問し、報告徴収を行い、各企業における雇用管理制度の内容とその運用実態を把握している。また、均等法上問題がある場合は法に基づく助言・指導等を行い、その是正を図っている。

平成26年度は186事業場に対して報告徴収を実施し、421件の是正指導等を行った。

是正指導等の内容は、「セクシュアルハラスメント対策」に係るものが256件で半数以上を占め、次いで、「母性健康管理措置」に係るものが136件で5割強を占めている。(資料1)

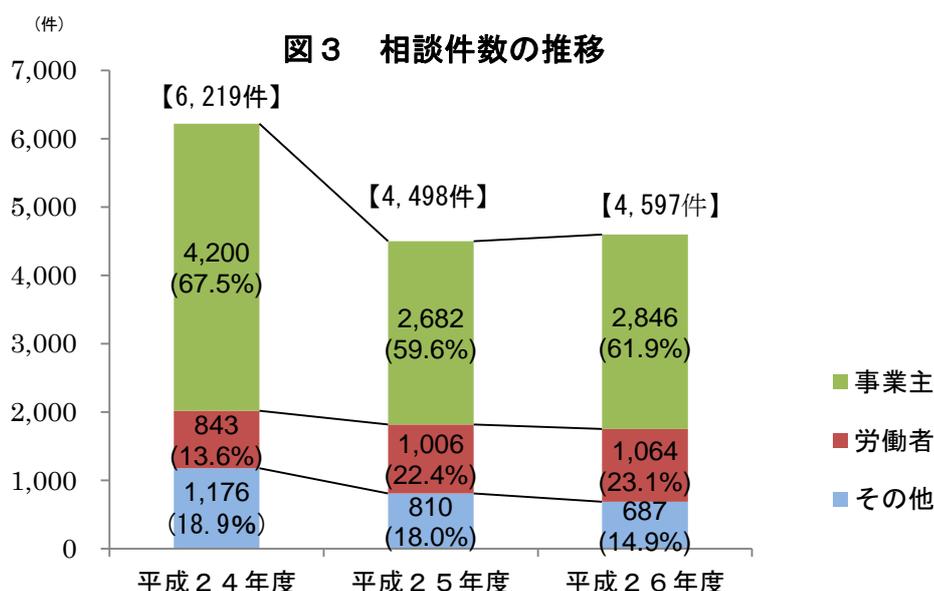
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

① 概要

◆ 育児・介護休業法に関する相談は4,597件。労働者からの相談が全体の2割を超える。

○ 平成26年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は4,597件で、前年度(4,498件)より増加。労働者からの相談は前年度より58件増の1,064件と、全体の23.1%を占めている。(図3)



② 事項別相談の状況

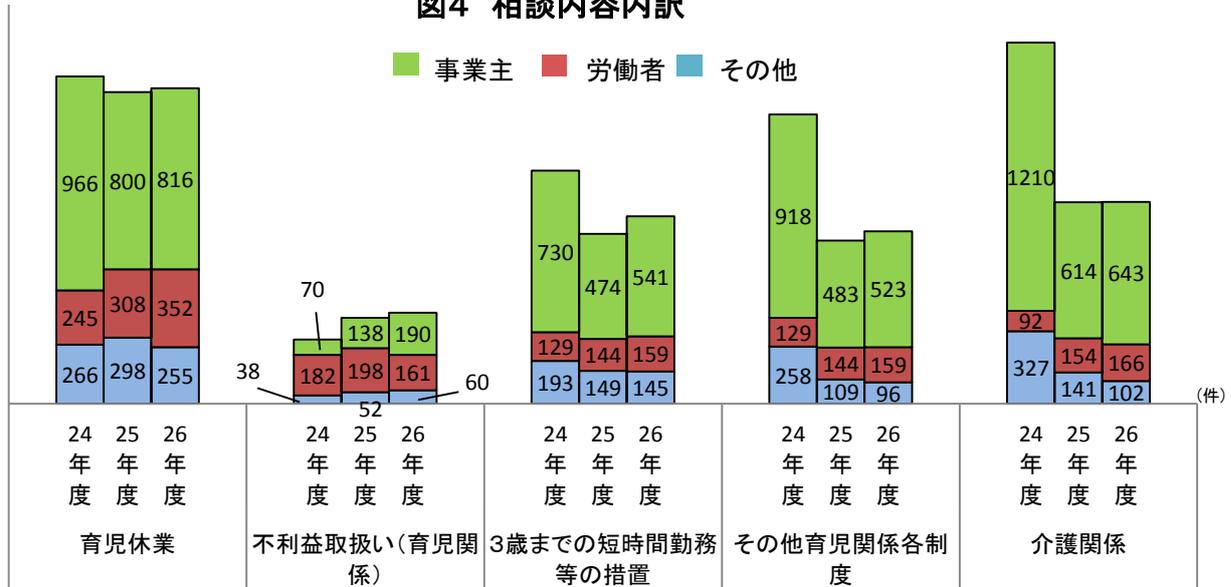
◆ 労働者からの「育児休業」、「3歳までの短時間勤務等の措置」に関する相談は引き続き増加。

◆ 「不利益取扱い」に関する、労働者からの相談は減少したが、事業主からの相談は増加。

○ 労働者からの相談内容の内訳は、「育児休業」に関する相談が352件(39.2%)と最も多く、次いで、育児休業制度の取得等を理由とした「不利益取扱い」に関する相談が161件(17.9%)、「3歳までの短時間勤務等の措置」に関する相談が159件(17.7%)となっており、「不利益取扱い」に関する相談は前年度(198件)より減少。(図4)

○ 事業主からの相談においては、育児休業制度の取得等を理由とした「不利益取扱い」に関する相談が190件(8.6%)と前年度(138件)より増加している。(資料1)

図4 相談内容内訳



(2) 紛争解決援助の状況

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立件数は9件であり、前年度の14件に比べ減少。
- ◆ 育児休業の取得等を理由とした「不利益取扱い」に関する援助申立件数は7件で、全体の9割を占める。

○ 平成26年度に新たになされた紛争解決の援助申立件数は9件。内容は、育児休業の取得等を理由とした「不利益取扱い」に係る申立てが7件と全体の9割を占めている。

いずれも雇用均等室が労働者・事業主双方から事情聴取し、紛争解決の援助を行った結果、年度内に8件(88.9%)の事案が解決した。(資料1)

(3) 育児・介護休業法違反に関する是正指導等の状況

- ◆ 是正指導等件数は716件。
- ◆ 所定外労働免除、時間外労働の制限(育児関係)、介護休暇に関するものが多い。

○ 雇用均等室では、企業での育児・介護休業制度等の定着を目的として計画的に事業場を訪問し、各企業における育児・介護休業制度等に係る規定の整備状況及びその運用状況を把握している。また、法に沿った規定が整備されていない又は法に違反する運用等がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正・改善を図っている。

平成26年度は216事業場に対して報告徴収を実施し、716件の是正指導を行った。是正指導等の内容は、育児関係では「所定外労働免除」「時間外労働の制限」に関するものが各59件で最も多く、介護関係では「介護休暇」に関するものが52件と最も多い。(資料1)

3 パートタイム労働法施行状況

(1) 相談

- ◆ 平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法の内容に関する事業者からの相談(※)が多数を占める。
- ◆ 改正法以外の相談内容としては、「通常の労働者への転換」に関するものが最も多く、次いで「差別的取扱いの禁止」、「労働条件の文書交付等」に関するものが多い。

- 平成26年度に、大阪労働局雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は992件で、前年度(174件)に比べ増加した。(図5)
相談内容は、改正法の内容に関する事項(746件)を除くと、「通常の労働者への転換」に関するものが多かった。(図6)

図5 相談件数の推移

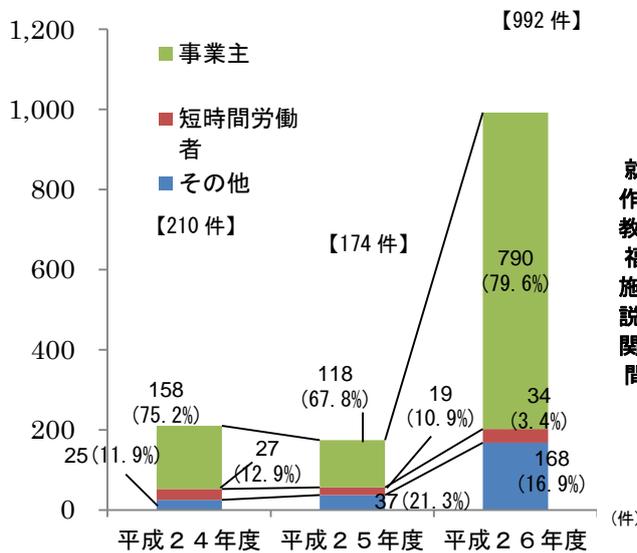
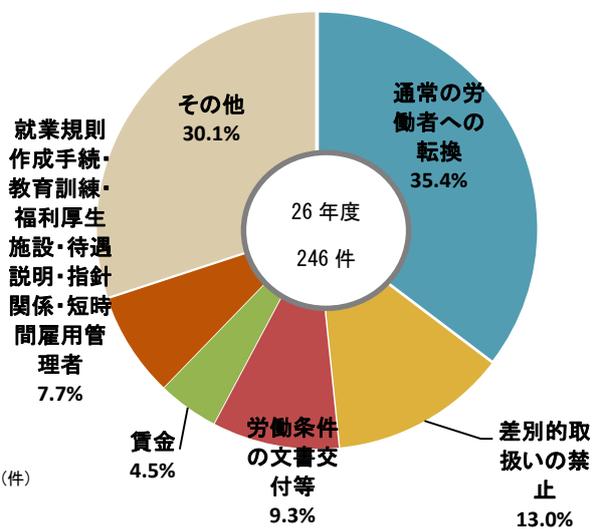


図6 相談内容の内訳
(改正法関係を除いた246件中)



- (※) 主な改正内容は、雇入れ時の事業者による説明義務や、相談体制の整備の義務の新設など。事業者からは、相談窓口の具体的な明示の仕方や明示の時期に関する相談が多かった。

(2) パートタイム労働法違反に関する是正指導等の状況

- ◆ 是正指導等の件数は1,372件。
- ◆ 「労働条件の文書交付等」と「通常の労働者への転換」に係るものが多い。

- 雇用均等室では、短時間労働者の処遇改善を目的として計画的に事業所を訪問し、短時間労働者の雇用管理制度の内容やその運用実態の把握を行っている。
平成26年度は378事業所を訪問し、1,372件の是正指導等を行った。内容としては、「労働条件の文書交付等」に関するものが474件、次いで「通常の労働者への転換」に関するものが282件となっている。(資料1)

添付資料

- 資料1 大阪における男女雇用機会均等法等の施行状況(平成24年度～平成26年度)
- 資料2 紛争解決援助制度の概要
- 資料3 妊娠・出産、産休や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

大阪における男女雇用機会均等法の施行状況 (平成24年度～平成26年度)

【男女雇用機会均等法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成24年度			平成25年度			平成26年度					
	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主	うち 女性 労働者	うち 男性 労働者	うち 事業主			
募集・採用 (第5条関係)	87	4	4	40	105	5	29	48	84	8	14	41
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	50	17	5	17	43	11	1	22	38	21	1	13
間接差別 (第7条関係)	1	0	0	1	30	0	0	28	48	2	0	34
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	311	167	0	100	348	197	0	107	365	182	0	134
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	887	469	56	184	766	514	33	126	950	568	56	196
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	226	89	0	113	330	133	0	156	307	119	0	151
ポジティブ・アクション (第14条関係)	30	1	0	17	24	0	0	19	34	0	0	26
その他(注1)	196	83	5	84	293	121	6	137	313	98	3	173
合 計	1,788	830	70	556	1,939	981	69	643	2,139	998	74	768

(注1) 「その他」には、賃金・労働時間・深夜業についての男女均等取扱い等を含む

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成24年度(うち解決)	平成25年度(うち解決)	平成26年度(うち解決)
募集・採用 (第5条関係)	1(1)	0	0
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	6(6)	1(1)	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	22(17)	19(16)	10(9)
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	18(8)	17(9)	13(10)
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	0	5(5)	0
合 計	47(32)	42(31)	23(19)

3. 機会均等調停会議による調停

(件)

事 項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)	開始(うち受諾)
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	0	0	0
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	0	1(1)	0
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	0	0	0
合 計	0	1(1)	0

4. 是正指導等

(件)

事 項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用(第5条関係)	20	15	24
配置・昇進、降格、教育訓練等 (第6条関係)	12	3	5
間接差別(第7条関係)	0	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い(第9条関係)	1	2	0
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	251	132	256
母性健康管理 (第12条、第13条関係)	137	81	136
合 計	421	233	421

【育児・介護休業法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成24年度			平成25年度			平成26年度			
	うち労働者	うち事業主		うち労働者	うち事業主		うち労働者	うち事業主		
育児関係	育児休業 (第5条関係)	1,477	245	966	1,406	308	800	1,423	352	816
	子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係)	369	51	250	238	46	153	224	47	155
	所定外労働の免除 (第16条の8関係)	400	29	290	187	33	124	194	46	124
	時間外労働の制限 (第17条関係)	266	18	196	113	18	80	143	27	101
	深夜業の制限 (第19条関係)	226	20	159	105	27	64	115	24	76
	短時間勤務等の措置(3歳まで) (第23条第1項、第23条第2項関係)	1,052	129	730	767	144	474	845	159	541
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで) (第24条第1項関係)	44	11	23	93	18	62	102	23	67
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	37	28	7	22	14	7	26	10	14
	不利益取扱い (第10条他(注2)関係)	290	182	70	388	198	138	411	161	190
	その他	416	37	288	260	46	156	200	49	117
小 計	4,577	750	2,979	3,579	852	2,058	3,683	898	2,201	
介護関係	介護休業 (第11条関係)	544	36	414	350	69	235	354	68	255
	介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係)	393	31	294	191	35	129	188	45	127
	時間外労働の制限 (第18条関係)	145	4	109	50	5	38	54	5	44
	深夜業の制限 (第20条関係)	147	2	111	52	5	39	63	8	47
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	291	9	209	153	12	109	156	20	112
	短時間勤務等の措置(努力義務) (第24条第2項関係)	6	0	4	7	0	6	1	0	1
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	4	4	0	16	14	1	7	2	4
	不利益取扱い (第16条他(注3)関係)	5	5	0	16	8	8	30	12	10
	その他	94	1	69	74	6	49	58	6	43
小 計	1,629	92	1,210	909	154	614	911	166	643	
職業家庭両立推進者	13	1	11	10	0	10	3	0	2	
合 計	6,219	843	4,200	4,498	1,006	2,682	4,597	1,064	2,846	

(注2) 他、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、第52条の4を含む

(注3) 他、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を含む

2. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項		平成24年度(うち解決)	平成25年度(うち解決)	平成26年度(うち解決)
育児関係	育児休業 (第5条関係)	3(3)	3(3)	2(2)
	短時間勤務等の措置(3歳まで)(第23条第1項、第23条第2項関係)	0	0	0
	不利益取扱い (第10条他(注4)関係)	12(8)	11(9)	7(6)
	その他	1(1)	0	0
	小 計	16(12)	14(12)	9(8)
介護関係	介護休業 (第11条関係)	0	0	0
	短時間勤務等の措置 (第23条第3項)	0	0	0
	不利益取扱い (第16条他(注5)関係)	0	0	0
	その他	0	0	0
	小 計	0	0	0
合 計		16(12)	14(12)	9(8)

(注4) 他、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を含む

(注5) 他、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2を含む

3. 是正指導等

(件)

事 項		平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児関係	育児休業 (第5条関係)	122	109	57
	子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係)	106	107	44
	所定外労働の免除 (第16条の8関係)	99	95	59
	時間外労働の制限 (第17条関係)	103	111	59
	深夜業の制限 (第19条関係)	52	27	35
	短時間勤務等の措置(3歳まで) (第23条第1項、第23条第2項関係)	96	97	57
	短時間勤務等の措置(3歳～小学校就学まで) (第24条第1項関係)	152	174	119
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	1	0	0
	その他	11	1	0
	小 計	742	721	430
介護関係	介護休業(第11条関係)	66	38	36
	介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係)	100	103	52
	時間外労働の制限 (第18条関係)	54	32	34
	深夜業の制限 (第20条関係)	49	27	29
	所定労働時間の短縮措置等 (第23条第3項関係)	61	38	41
	短時間勤務等の措置(努力義務) (第24条第2項関係)	3	0	0
	労働者の配置に関する配慮 (第26条関係)	0	0	0
	その他	10	1	2
	小 計	343	239	194
職業家庭両立推進者	168	117	92	
合 計	1,253	1,077	716	

【パートタイム労働法】

1. 相 談

(件)

事 項	平成24年度			平成25年度			平成26年度		
		うち短時間 労働者	うち事業主		うち短時間 労働者	うち事業主		うち短時間 労働者	事業主
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	26	7	18	17	0	14	23	0	15
就業規則の作成手続 (第7条関係)	9	1	8	3	0	2	3	0	3
差別的取扱いの禁止 (第8条関係)	16	3	10	20	3	13	32	1	25
賃金 (第9条関係)	18	4	12	13	3	6	11	2	5
教育訓練 (第10条関係)	5	0	4	3	0	1	2	0	1
福利厚生施設 (第11条関係)	5	0	5	6	1	2	2	1	0
通常の労働者への転換 (第12条関係)	50	4	40	45	5	29	87	2	73
待遇に関する説明 (第13条関係)	5	2	2	5	2	2	3	1	1
指針関係 (第14条関係)	14	2	9	15	0	13	6	0	3
短時間雇用管理者 (第15条関係)	18	0	17	6	0	5	3	0	2
法改正関係	—	—	—	—	—	—	746	17	615
その他 (年休、解雇、社会保険等)	44	4	33	41	5	31	74	10	47
合 計	210	27	158	174	19	118	992	34	790

2. 是正指導等

(件)

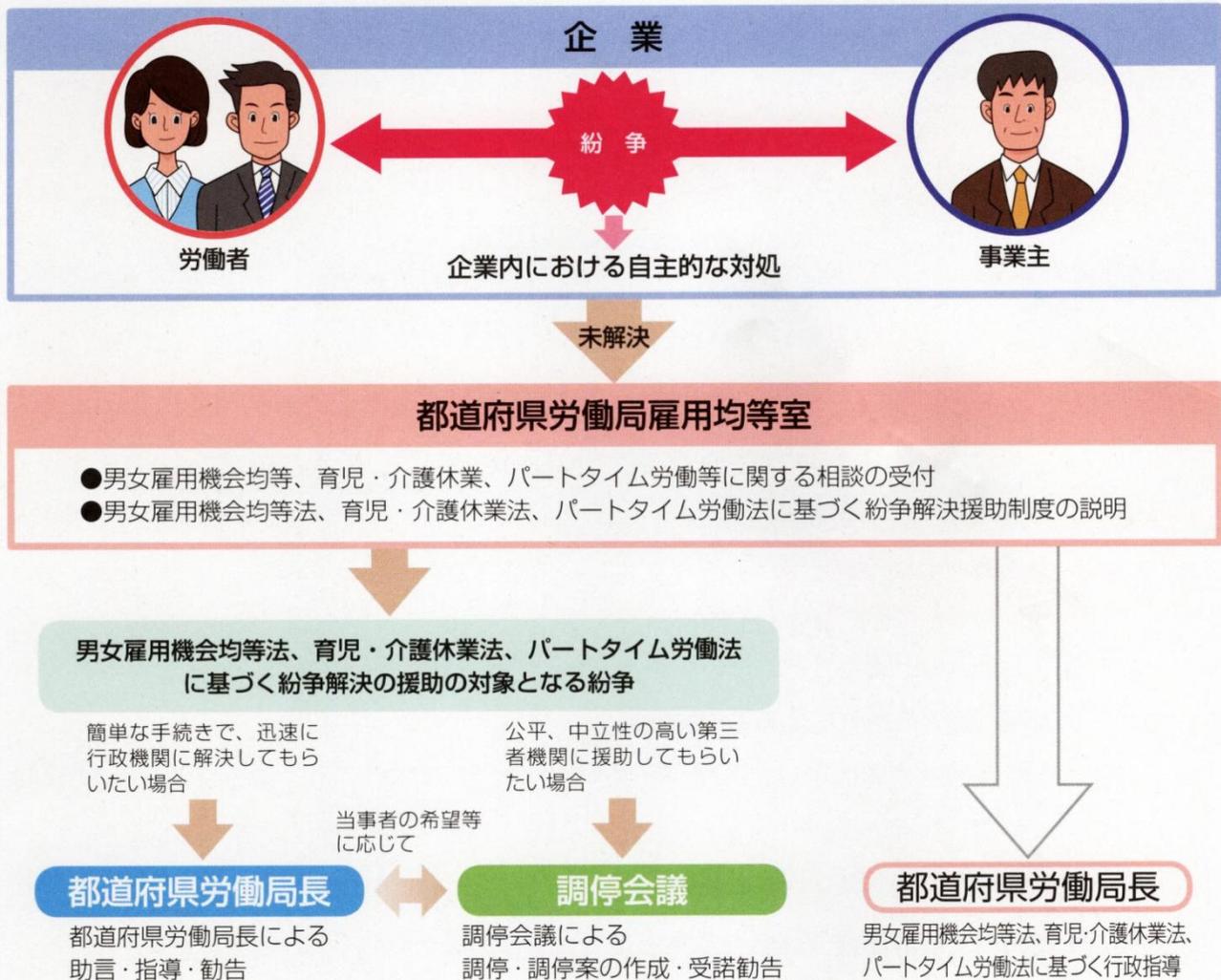
事 項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	346	490	474
就業規則の作成手続 (第7条関係)	125	184	132
差別的取扱いの禁止 (第8条関係)	0	0	0
賃金 (第9条関係)	10	52	25
教育訓練 (第10条関係)	0	0	0
福利厚生施設 (第11条関係)	0	0	0
通常の労働者への転換 (第12条関係)	167	292	282
待遇に関する説明 (第13条関係)	0	0	0
短時間雇用管理者の選任 (第15条関係)	110	151	202
その他 (指針等)	200	276	257
合 計	958	1,445	1,372

3. 労働局長による紛争解決援助

(件)

事 項	平成24年度(うち解決)	平成25年度(うち解決)	平成26年度(うち解決)
労働条件の文書交付等 (第6条関係)	0	0	0
差別的取扱いの禁止 (第8条関係)	0	0	0
教育訓練 (第10条関係)	0	0	0
福利厚生施設 (第11条関係)	0	0	0
通常の労働者への転換 (第12条関係)	0	0	1(1)
待遇に関する説明 (第13条関係)	0	0	0
合 計	0	0	1(1)

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に基づく 紛争解決援助制度の概要



紛争解決援助制度の特徴

1 公平・中立性

厳正中立を保ち、公正な立場から援助を実施します。

2 互譲性

当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。

3 簡易・迅速性

時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。

4 無料

5 プライバシーの保護

関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。

6 不利益取扱いの禁止

労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

援助の対象となる紛争

- **男女雇用機会均等法**に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする**不利益取扱い※**、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
- **育児・介護休業法**に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする**不利益取扱い※**についての労働者と事業主との間の紛争。
- **パートタイム労働法**に定める労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置についてのパートタイム労働者と事業主との間の紛争。

※不利益取扱いとは

不利益取扱いの禁止

妊娠・出産したこと、育児休業などの申出をしたこと等を理由として、**解雇その他の不利益な取扱いをすることは、法律で禁止**されています。

(男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条)

禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例 >>>>

- ①解雇すること。
- 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こと。
- 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
こと。
- ④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。
※ 退職勧奨や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
の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくもの
ではないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑥降格させること。
- ⑦減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑧昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑨不利益な配置の変更を行うこと。
※ 産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職につけないことを含みます。
- ⑩就業環境を害すること
- ⑪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。



(注) これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な
事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。



妊娠・出産、産休や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。

◆ 禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例

- ① 解雇すること。
- 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こと。
- 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こと。
- ④ 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。
※ 退職勧奨や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は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑥ 降格させること。
- ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑧ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑨ 不利益な配置の変更を行うこと。
※ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職につけないことを含みます。
- ⑩ 就業環境を害すること。
- ⑪ 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。

これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても、不利益取扱いに該当する場合があります。

これらの不利益な取扱いを行わないよう、ご注意ください。

法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導を行います。
是正されない場合は、企業名公表の対象となります。

お問い合わせ先



大阪労働局雇用均等室

大阪府中央区大手前4-1-67

大阪合同庁舎第2号館

☎ 06-6941-8940

FAX 06-6946-6465

大阪労働局HP <http://osaka-roudoukyokujsite.mhlw.go.jp/>

◆ **妊娠等、厚生労働省令で定められている事由を理由として、女性労働者に解雇等の不利益な扱いをすることは禁止されています。**（男女雇用機会均等法第9条第3項）

＜厚生労働省令で定められている理由＞

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 母性健康管理措置を求めたこと又は受けたこと
- ④ 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、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
- ⑤ 産前休業を請求し、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
- ⑥ 妊娠中の女性が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
- ⑦ 妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求し、又は労働しなかったこと
- ⑧ 育児時間を請求し、又は取得したこと
- ⑨ 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）

◆ **育児休業や介護休業等の制度の申出や取得を理由として、解雇等の不利益な取扱いをすることは、禁止されています。**（育児・介護休業法第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）

＜申出や取得を理由とする不利益な取扱いが禁止されている制度等＞

- ① 育児休業制度
- ② 介護休業制度
- ③ 子の看護休暇制度
- ④ 介護休暇制度
- ⑤ 3歳未満の子を養育する労働者の所定外労働の制限制度
- ⑥ 育児・介護を行う労働者の法定時間外労働の制限制度
- ⑦ 育児・介護を行う労働者の深夜業の制限制度
- ⑧ 育児や介護を行う労働者の所定労働時間短縮等の措置

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として(時間的に近接して)」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。 ※一部「例外」と判断されるケースもあります。

妊娠・出産をサポートする

女性にやさしい職場づくりナビ

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

職場と母性 検索

「社員が妊娠したけど…」、いつ、何をすればいい?と困ったことはありませんか?
女性労働者が妊娠してから出産に至るまで、事業主に必要とされる法に沿った取り組みや、役立つ情報を紹介したサイトです。