



厚生労働省
埼玉県労働局発表
平成27年5月29日

担当

埼玉県労働局 雇用均等室
室長 布川 裕子
室長補佐 石原 房子
電話 048-600-6210

平成26年度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

埼玉県労働局（局長 阿部 充）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に関する相談、紛争解決援助及び行政指導の法の施行状況をまとめた。

[ポイント]

- ・妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱いに関する相談が依然として多い
- ・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ついての事業主への指導等実施率は約9割

[概要]

1 雇用均等室への相談状況

○男女雇用機会均等法に係る相談

- ・労働者からの相談のうち、セクシュアルハラスメントに関する相談の占める割合が62.7%
- ・労働者からの相談のうち、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談及び母性健康管理に関する相談が31.4%と前年に引き続き高い割合

○育児・介護休業法に係る相談

- ・制度利用に関する労働者からの相談のうち、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談が26.8%と前年度に引き続き高い割合

2 紛争解決援助の状況

○労働局長による援助申立 30 件 調停会議の申請 3 件

○妊娠・出産・育休等を理由とした不利益取扱いに関する紛争が14件でほぼ半数を占める

3 雇用均等室の事業主に対する行政指導状況

○男女雇用機会均等法に基づく雇用管理に関する聴取を行った225事業所のうち、202事業所に対し指導等を実施（指導等実施率89.8%）

- ・セクシュアルハラスメント対策に対する指導が最も多く179件
- ・ポジティブアクション（事実上の男女格差解消のための積極的な是正改善措置）の助言を行った事業所数は103事業所

○育児・介護休業法に基づく雇用管理に関する聴取を行った242事業所のうち、237事業所に対し指導等を実施（指導等実施率97.9%）

- ・所定労働時間短縮措置等に関する違反が最も多く、育児関係150件、介護関係124件
- ・幼稚園・保育園への集団指導61事業所のうち53事業所に違反あり

○パートタイム労働法に基づく雇用管理に関する聴取を行った 327 事業所のうち、281 事業所で指導等を実施(指導等実施率 85.9%)

- ・正社員への転換措置に対する指導が最も多く 194 件、労働条件の文書交付等に対する指導が 153 件と 2 番目に多い

- 埼玉労働局では法の履行確保を図るため、事業所に対する行政指導、相談を端緒とした紛争解決援助等を引き続き実施していく。
- また、妊娠・出産・育休等の不利益取扱いに関する相談が多いことを踏まえ、行政指導や紛争解決援助により解決を図るとともに、次のことを実施する。
 - ① 母子手帳を交付する際に妊産婦に対する制度や育児休業等の制度のお知らせ及び雇用均等室への相談案内を記載した「母子手帳挟み込みカード」を配布する等あらゆる機会をとらえて、労働者に対する法の周知を図る。
 - ② 男女雇用機会均等月間（6 月）において、労使を始め社会一般に対して、妊娠・出産・育児を理由とする不利益取扱いの禁止等の法の周知徹底を図る。

資料

- 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の施行状況（表）
- 2 平成 26 年度男女雇用機会均等法等の指導等の状況（図）
- 3 平成 26 年度男女雇用機会均等法等に関する労働者からの相談内訳（図）
- 4 平成 26 年度育児・介護休業法に関する幼稚園・保育園の集団指導の結果
- 5 平成 26 年度男女雇用機会均等法等の相談・紛争解決事例
- 6 働きながら妊娠・出産・育児をされる方のために（母子手帳交付時に配布するカード）
- 7 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？
- 8 そうだ！埼玉労働局雇用均等室に相談しよう！
- 9 第 30 回男女雇用機会均等月間要綱

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の施行状況

表1 男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	24年度					25年度					26年度				
	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
募集・採用	25	0	6	11	8	21	1	7	7	6	30	0	5	18	7
配置・昇進、降格、教育訓練	12	3	3	0	6	3	3	0	0	0	5	2	1	0	2
福利厚生	2	0	0	2	0	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0
職種・雇用形態の変更	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	1	1	0	0	0	3	3	0	0	0	2	1	0	1	0
間接差別	0	0	0	0	0	4	1	0	3	0	8	0	0	8	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	140	102	0	26	12	154	122	0	19	13	162	107	0	33	22
母性健康管理	120	56	0	47	17	104	50	0	39	15	97	52	0	35	10
セクシュアルハラスメント	388	243	47	37	61	315	239	8	16	52	406	301	17	42	46
ポジティブ・アクション	6	0	1	4	1	5	0	0	5	0	20	0	0	14	6
その他(注)	41	18	4	14	5	53	34	1	12	6	40	19	1	14	6
合 計	735	423	61	141	110	666	455	16	103	92	772	483	24	166	99

(注)「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、法の改正内容全般に関する相談を含む。

2 紛争解決援助

(1)労働局長による紛争の解決援助

(件)

事 項	24年度	25年度	26年度
配置・昇進、降格、教育訓練	1	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	7	4	6
母性健康管理	1	1	0
セクシュアルハラスメント	10	11	12
合 計	19	16	18

(2) 機会均等調停会議による調停(受理件数)

(件)

事 項	24年度	25年度	26年度
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	1	0	1
セクシュアルハラスメント	3	2	2
合 計	4	2	3

3 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項	24年度	25年度	26年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数 (所)	210	246	225
うち、指導等を行った事業所数(所)	192	223	202
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数のうち指導等を行った事業所の割合 (%)	91.4%	90.7%	89.8%

(2) 指導等件数

(件)

事 項	24年度	25年度	26年度
募集・採用	5	2	7
配置・昇進、降格、教育訓練	2	4	1
福利厚生	0	0	0
退職勧奨・定年・解雇、労働契約の更新	0	0	0
不利益取扱い(退職の定め、婚姻解雇、妊娠等解雇、不利益)	1	1	1
母性健康管理	19	78	71
セクシュアルハラスメント	243	339	179
均等則第13条	0	0	0
合 計	270	424	259

(注) 1事業所に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている。

4 ポジティブ・アクション取組助言指導

(件)

事 項	24年度	25年度	26年度
女性の採用拡大	60	58	62
女性の職域拡大	42	38	39
女性の管理職登用	90	74	76
職場環境・職場風土の改善	17	76	68
合 計	209	246	245
何らかのポジティブ・アクションの助言を行った事業所数 (所)	136	102	103

表2 育児・介護休業法の施行状況

1 相談(法律、制度についての相談＋制度利用等についての相談) (件)

事 項		24年度					25年度					26年度				
		合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他	合計	女性 労働者	男性 労働者	事業主	その他
育児関係	育児休業関係	821	295	31	353	142	673	281	23	242	127	608	240	17	217	134
	子の看護休暇関係	234	32	5	156	41	113	27	5	68	13	87	21	6	41	19
	所定外労働の制限関係	196	18	2	130	46	87	16	5	53	13	68	26	2	24	16
	時間外労働の制限関係	163	13	2	108	40	73	11	3	42	17	45	17	2	14	12
	深夜業の制限関係	142	9	1	100	32	71	13	3	38	17	49	20	4	19	6
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	587	134	1	314	138	318	85	6	178	49	302	101	5	135	61
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	75	28	0	32	15	35	4	0	23	8	36	13	0	15	8
	その他	429	125	13	198	93	240	92	6	92	50	232	101	10	79	42
	小計	2,647	654	55	1,391	547	1,610	529	51	736	294	1,427	539	46	544	298
介護関係	介護休業関係	290	35	19	187	49	149	34	9	81	25	125	23	18	56	28
	介護休暇関係	236	15	13	156	52	77	11	8	49	9	55	10	10	25	10
	時間外労働の制限関係	107	5	0	81	21	33	2	1	26	4	17	3	1	7	6
	深夜業の制限関係	104	2	0	78	24	36	2	2	26	6	18	3	3	7	5
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	156	2	1	117	36	60	7	1	40	12	50	6	4	29	11
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	12	0	0	8	4	2	0	0	2	0	1	0	0	1	0
	その他	122	8	5	75	34	38	5	6	13	14	28	8	0	15	5
	小計	1,027	67	38	702	220	395	67	27	237	70	294	53	36	140	65
合 計		3,674	721	93	2,093	767	2,005	596	78	973	364	1,721	592	82	684	363

(注1) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

(注2) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条の義務以外の努力義務)

2 1のうち労働者からの制度利用等に関する相談 (件)

事 項		24年度	25年度	26年度
育児関係	育児休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	131	121	103
	期間雇用者の休業関係	22	14	20
	子の看護休暇関係	20	16	18
	休業等に係る不利益取扱い関係	77	94	79
	休業以外に係る不利益取扱い関係	36	37	46
	所定外労働の制限関係	10	12	16
	時間外労働の制限関係	8	9	10
	深夜業の制限関係	6	10	15
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	78	60	62
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注1)	11	3	7
	労働者の配置に関する配慮関係	12	14	9
	その他	38	30	28
	小計	449	420	413
介護関係	介護休業関係(期間雇用者に係る事案を除く)	25	22	20
	期間雇用者の休業関係	2	2	3
	介護休暇関係	13	12	11
	休業等に係る不利益取扱い関係	3	4	5
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1	4	5
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係 (注2)	0	0	0
	その他	8	10	8
	小計	52	54	52
合 計		501	474	465

(注1) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

(注2) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務)

3 労働局長による紛争の解決援助

(1) 労働局長による紛争の解決援助

(件)

事 項		24年度	25年度	26年度
育児関係	育児休業に係る事案	2	0	0
	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	6	3	3
	休業以外に係る不利益取扱い事案	1	1	4
	深夜業の制限に係る事案	1	0	1
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)に関する事案	2	0	2
	労働者の配置に関する配慮に関する事案	2	1	0
介護	介護休業に係る事案	0	0	1
	介護休暇に係る事案	0	0	1
	休業等に係る不利益取扱いに関する事案	0	0	0
合 計		14	5	12

(2) 両立支援調停会議による調停(受案件数)

(件)

事 項		24年度	25年度	26年度
育児休業に係る不利益取扱いに関する事案		0	0	0
子の看護休暇に係る不利益に関する事案		1	0	0
介護休業に係る不利益取扱いに関する事案		0	1	0
介護休暇に係る不利益に関する事案		1	0	0
合 計		2	1	0

4 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項		24年度	25年度	26年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数(所)		420	268	242
うち、指導等を行った事業所数(所)		352	256	237
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所のうち指導等を行った事業所の割合(%)		83.8%	95.5%	97.9%

(2) 指導等件数

(件)

事 項		24年度	25年度	26年度
育児関係	育児休業の制度	139	89	122
	子の看護休暇の制度	51	22	52
	所定外労働の制限の制度	48	25	58
	時間外労働の制限の制度	111	56	81
	深夜業の制限の制度	23	14	29
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	161	158	150
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)(注2)	2	0	1
	その他	16	0	0
	小計	551	364	493
介護関係	介護休業の制度	90	56	76
	介護休暇の制度	42	22	56
	時間外労働の制限の制度	42	27	43
	深夜業の制限の制度	26	19	30
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)	120	88	124
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)(注3)	0	6	0
	その他	7	1	0
	小計	327	219	329
職業家庭両立推進者専任		275	215	209
合 計		1,153	798	1,031

(注1) 1事業場に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている

(注2) 所定労働時間の短縮措置で法23条の義務以外の努力義務

(注3) 家族の介護を行う労働者に対する措置(法23条義務以外の努力義務)

表3 パートタイム労働法の施行状況

1 相談

(件)

事 項	24年度				25年度				26年度			
	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他	合計	パート タイム 労働 者	事業 主	その 他
労働条件の文書交付等	31	16	10	5	27	15	9	3	20	5	10	5
就業規則の作成手続き	1	0	1	0	2	1	1	0	4	0	3	1
差別的取扱いの禁止	10	3	3	4	7	4	1	2	25	4	12	9
賃金の決定方法	23	13	7	3	12	6	4	2	9	4	3	2
教育訓練	5	3	2	0	6	4	1	1	2	0	1	1
福利厚生施設	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	1	0
正社員への転換措置	122	14	94	14	24	7	14	3	31	1	23	7
待遇に関する説明	13	8	3	2	6	3	3	0	5	5	0	0
指針関係	4	2	1	1	3	1	1	1	7	2	4	1
短時間雇用管理者選任	13	0	12	1	7	0	6	1	4	0	4	0
その他	139	56	36	47	81	45	20	16	362	24	253	85
合 計	363	116	169	78	177	87	60	30	471	46	314	111

2 行政指導

(1) 法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数

(所、%)

事 項	24年度	25年度	26年度
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数(所)	336	410	327
うち、指導等を行った事業所数(所)	307	375	281
法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所のうち指導等を行った事業所の割合(%)	91.4%	91.5%	85.9%

(2) 指導等件数

(件)

事 項	24年度	25年度	26年度
労働条件の文書交付等	180	210	153
就業規則の作成手続き	19	106	102
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金の決定方法	75	77	17
教育訓練	0	6	1
福利厚生施設	0	0	0
正社員への転換措置	241	275	194
待遇に関する説明	0	0	0
指針関係	6	4	0
短時間雇用管理者選任	129	178	139
合 計	650	856	606

(注) 1事業所に対し、違反状況により複数件数の指導等を行っている。

平成26年度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雇用管理に関する聴取を行った事業所の指導等状況

図1 均等法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数(225件)

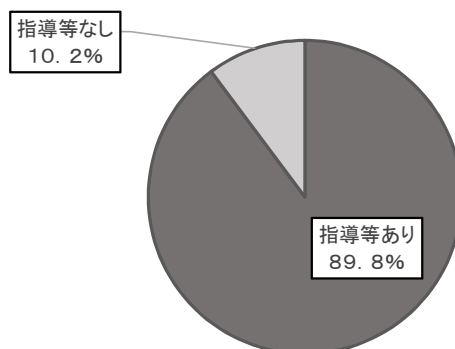


図2 育児・介護休業法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数(242件)

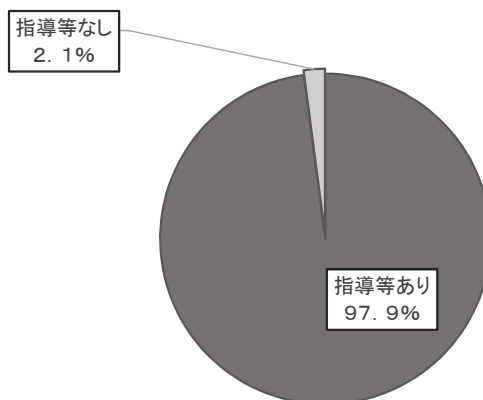
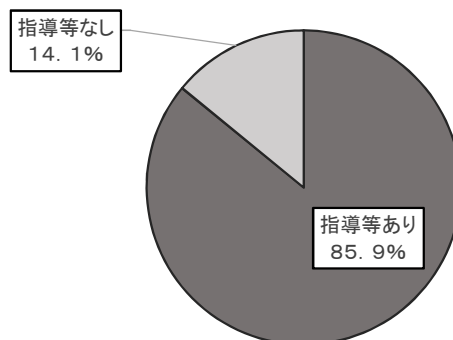


図3 パート法に基づく雇用管理に関する聴取を行った事業所数(327件)



平成26年度 男女雇用機会均等法等に関する労働者からの相談内訳

図1 男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談内訳

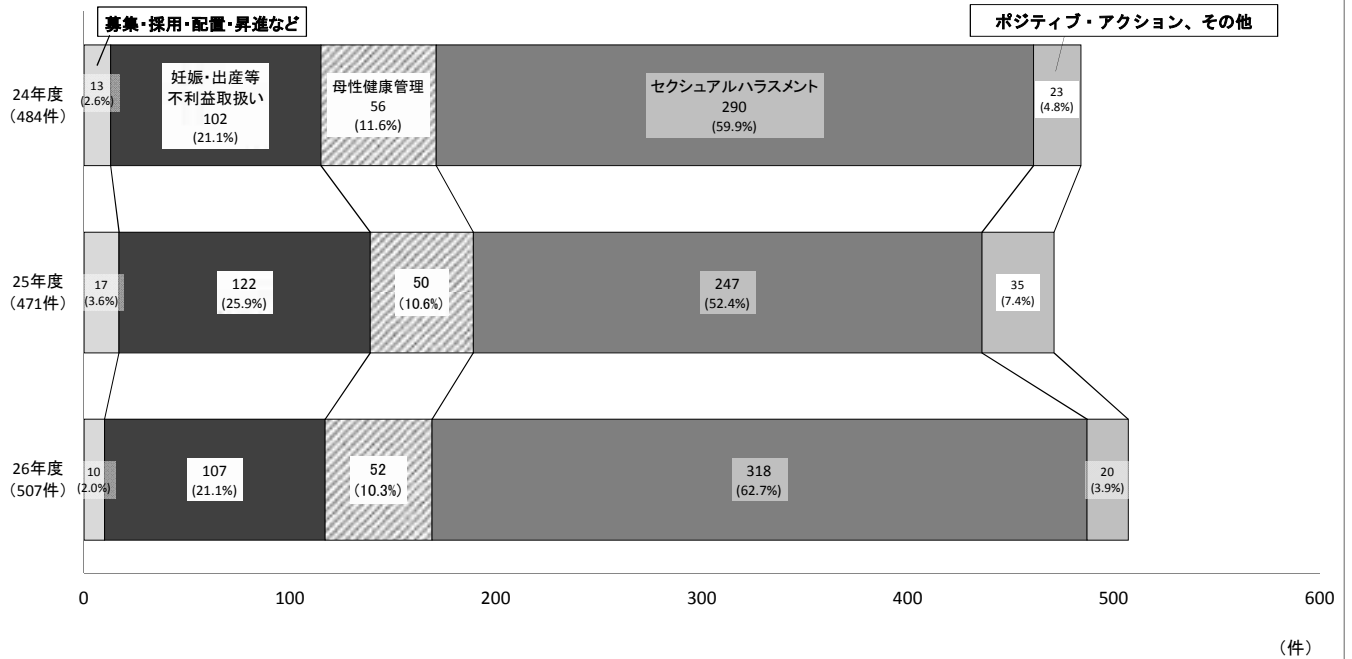
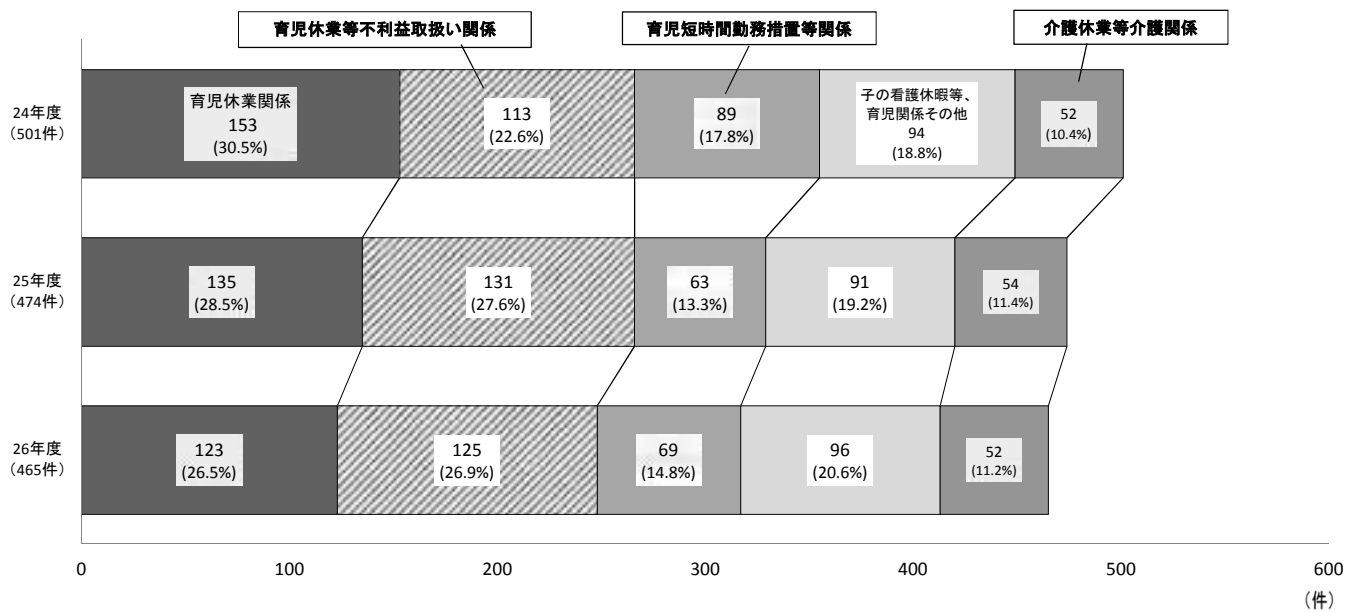


図2 育児・介護休業法関係の労働者からの制度利用等に関する相談内訳



平成26年度 育児・介護休業法に関する 幼稚園・保育園の集団指導の結果

埼玉労働局では、育児・介護休業法の履行確保のため、同法に基づく雇用管理に関する聴取（※）を実施し雇用管理の実態把握を行っており、平成26年度においては、妊娠・出産・育児休業等に関する労働者からの相談が比較的多い幼稚園・保育園を対象に集団指導を実施した。

<平成26年度集団指導の概要>

○ 対象法人(90法人)

さいたま市北部を中心とした地域に本部を有する私立幼稚園・私立保育園

○ 実施方法

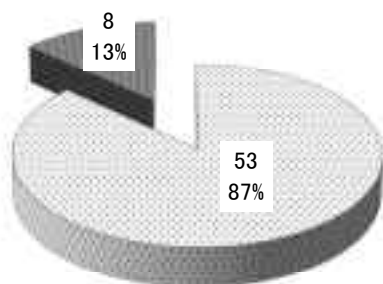
対象法人に対し自主点検のための説明会形式での集団指導を実施。

自主点検の結果に基づき、育児・介護休業法等規定に不備等があると思われる法人については、育児・介護休業法に基づく雇用管理に関する聴取（※）を実施。

※ 育児介護休業法 56 条において、厚生労働大臣は育児介護休業法の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告ができるとしたもの。

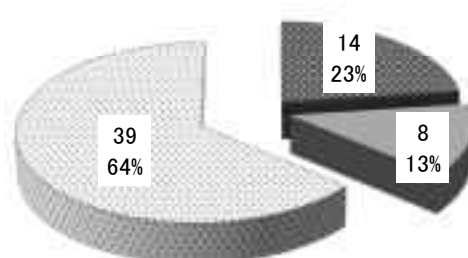
○ 法に基づく雇用管理に関する聴取を実施した法人の規定整備・制度利用の状況結果

①育児介護法関係の
規定整備の状況



□ 規程の不備があった法人
■ 規程の不備がなかった法人

②育児休業制度の利用状況



■ 過去1年に育児取得者がいた法人
■ 過去1年は育児取得者はいなかったが、それ以前にいた法人
□ 育児休業の取得者がいない法人

相談・紛争解決事例(26 年度)

相談事例

- 妊娠を報告したところ、上司から育児休業取得に難色を示されたケース

会社では産休・育休の前例がなく、労働者も関連制度がわからない中で、上司より「育児休業後に戻る場所はないかもしれない」と言われた。労働者が育児休業を取得することによる金銭的負担を危惧している様子が見られた。

労働者は、自分で会社に説明し、会社が対応をしてくれない場合に向けた準備をしておきたいとの希望があったため、男女雇用機会均等法や育児介護休業法の資料提供のほか育児休業中の経済的支援関係の情報提供を行ったところ、労使での話し合いを行い、希望どおり育児休業を取得できることとなり、自主解決した。

局長紛争解決援助事例

- 妊娠を報告したところ、契約期間を短縮されたケース

妊娠を報告したところ、通常雇用契約期間は1年なのに（過去2回、1年契約で更新）、会社から次回の雇用契約期間を産前休業開始前までに短縮し、その後雇止めするとの契約内容を提示されたとして、1年契約の締結及び産前産後休業の取得を求めるとの局長による紛争解決援助制度の申立があった。

労働局より、妊娠等を理由に、産前休業まで契約期間を短縮した後雇止めを行うことは違法であることを助言した結果、雇用契約期間は1年となり、また、産前産後休業も取得できることとなった。

局長紛争解決援助事例

○ 深夜業の免除と育児短時間勤務を希望したが制度を拒否されたケース

複数の日勤及び夜勤のシフトのある会社において勤務する労働者が、育児休業復帰後、夜勤のシフトを外すことと育児短時間勤務を希望したが、会社より、事業所の体制上夜勤を外すことは困難であるため深夜業の免除は使用できないと言われた。

労働局より、法律上、労働者から申出があった場合には深夜業免除、育児短時間勤務を取得させなければならないことを会社に助言し、双方に労働者が可能な勤務時間の調整を行った結果、固定の短時間勤務を取得し夜勤から外すことで双方が合意した。

局長紛争解決援助事例

○ 会社代表者にセクハラを止めるよう求めたが回答が得られなかったケース

会社代表者からのセクハラに抗議し、金銭解決を求めたが回答が得られなかったことから、局長による紛争解決援助制度により金銭解決を求めたいとの申立があった。

本来セクハラ防止対策を講じるべき事業主自身がセクハラを行うことはあってはならないことであり、重大な責任があることを労働局より会社に助言したところ、会社が金銭を支払うことで双方合意した。

働きながら妊娠・出産・育児される方のために

次のような取り扱いを受けていませんか？（*枠内をご覧ください）

会社の対応は法律に違反する可能性があります。「どうすればよいか分からない」などお困りのことがございましたら、埼玉労働局雇用均等室までご相談ください。

▼会社に妊娠を伝えたところ、嫌な顔をされて辞めてほしいと言われた

▼つわりがひどく、お医者さんからの指導があり、休憩の回数を増やしてほしいとお願ひしたが、会社が応じてくれない（何かあっても責任がとれないから辞めてほしいと言われた）

▼産前産後休業を申し出たところ、産休後はパートになってもらうと言われた

▼産前産後休業と育児休業を取りたいと会社に伝えたが、うちは小さい会社だからそんな休業はないと言われた

▼育児休業をとっても復職する場所はないと言われた



妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申し出をしたこと又は取得をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、禁止されています。また、妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、会社が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

▷▷▷ 埼玉労働局雇用均等室とは？

雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。

職場での性別による差別や妊産婦に対する不利益取扱い、母性健康管理措置、また、職場でのセクシュアルハラスメント、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談を受け付けています。

埼玉労働局雇用均等室

〒330-6016

さいたま市中央区新都心 11-2

ランド・アクス・ビル 16F

電話 048-600-6210

（*月～金 8:30～17:15）

お気軽にご相談ください



仕事を続ける？辞める？

「子供ができたなら仕事を辞め、子育てが一段落したら再就職」という人もいますが、育児休業を取って仕事を続けた場合と、出産後パートで再就職した場合では、**生涯所得が2億円以上違う**との試算があります。能力を発揮して**やりがいのある仕事**をするにも働き続けることは重要です。また、会社にとっても女性が活躍する企業の方が業績が良いとも言われています。

働き続けるための制度の一例を紹介します。



夫にも育児休業を取ってもらいたいけど男性は無理？



男性も育児休業がとれますし、あなたと同時に、あるいは交代で取得することもできます。両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間取得できます。



子供が病気になった時、会社を休めるか心配・・・。



子の看護休暇を取得することができます。

小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。（＊有給か無給かは会社の定めによります。）



育児休業後すぐにはフルタイム勤務ができそうにないけど、良い方法はない？



短時間勤務をすることができます（3歳になるまで）。また請求すれば残業を免除してもらうことも可能です。

まずは会社の就業規則、育児休業規定を確認してください。

参考

○育児休業給付（詳しくはハローワークへ）

雇用保険の被保険者の方が、育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

○社会保険料の免除（詳しくは年金事務所、健康保険組合又は厚生年金基金へ）

育児休業中の社会保険料は、事業主が年金事務所などに申し出ることによって、被保険者負担分・事業主負担分の免除が受けられます。（平成26年4月から産休中も免除予定）

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、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。



厚生労働省・都道府県労働局

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!

妊娠期

産前6週間

産後8週間

1歳

3歳

小学校入学

母性保護などの制度

産前・産後休業、育児休業関係

休業以外の制度

- ・時間外労働(※)や深夜業ができない場合、それらの制限の申出・請求をすることができます。
- ・妊婦健診を受けるための時間を確保したり、ラッシュを避けるために通勤の時間をずらしてもらうことも申出・請求することができます。

育児時間(1日2回、少なくとも各30分)

出産

6週間

8週間

産前・産後休業

パート・アルバイト等を含め、すべての女性が産前・産後休業を取得できます。

遅くとも、育児休業開始予定日の1か月前までに会社へ育児休業申出書などを提出します。

育児休業

育児休業給付の給付割合が、休業開始後6ヶ月につき、87%に引き上げられました!

- ・パート・アルバイト等であっても、一定の要件を満たせば取得できます。
- ・女性は産後休業終了後から、男性は出産予定日から取得できます。

保育所に入所できないなどの事情があれば、1歳6か月まで育児休業を延長することができます。

両親共に育児休業を取得した場合は、休業対象となる子の年齢が原則1歳までから原則1歳2か月までに延長されます。
(101・ママ育休プラス)

産休、育休期間中は社会保険料負担が免除されます!

他にもこういう制度もあります!

事業主に申出・請求することで利用できます!

- 短時間勤務制度(所定労働時間を1日原則6時間にする制度)
- 残業(所定外労働)の制限
- 子の看護休暇(子が1人なら年5日、2人以上なら年10日)
- 時間外労働の制限(1か月24時間、1年150時間まで)、深夜業(午後10時~午前5時)の免除

※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):会社で定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	019-804-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-8041
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	048-600-8210	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付は、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、労働局による調停や調停会も行っていきます。

リサイクル推進(A)

2022年度は、リサイクル推進(A)として、リサイクル推進します。

平成27年5月作成 リーフレットNo.7

そうだ！相談しよう！

職場での性別による差別、セクハラ、妊娠不利益、育児・介護と仕事の両立支援制度などについて相談を受け付けています。

※ご相談は無料です。

紛争解決のお手伝いをします

※事業主に自分の意向を伝えて紛争状態になった場合

迅速に、トラブル解決のお手伝いをします。

- 労働局長による助言・指導・勧告
雇用均等室が当事者双方の譲り合や歩み寄りを促します。
- 調停会議による調停
弁護士等の調停委員が解決に向けた調停案を作成します。

※費用はかかりません。

事業主に対して行政指導を行います

- 相談をきっかけに
- 計画的訪問として

事業主に雇用管理の状況を聴取し、法律に違反している場合は、是正のための指導を実施します。

その他の相談に係るご案内

労働条件、解雇、長時間労働、いじめなど、労働問題に関する様々な相談については、「総合労働相談コーナー」へ
※無料

- ◆埼玉労働局総合労働相談コーナー
048-600-6262
- ◆埼玉労働局浦和駅西口総合労働相談コーナー
048-822-0717

埼玉労働局雇用均等室

※土日祝日を除く 8:30～17:15
電 話：048-600-6210
FAX：048-600-6230
住 所：埼玉県さいたま市中央区新都心
11-2
ランド・アクシス・タワー16階



◇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

に基づく職場でのトラブル解決事例

どうしよう？

- ・性差別やセクシュアルハラスメントを受けた
- ・妊娠を報告したら退職を強要された
- ・育児休業が取れない
- ・パートタイム労働者から正社員になりたい

◆ネットでも調べてみよう！◆

埼玉労働局ホームページ

<http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>



◆相談事例1◆ 会社にセクハラ相談をしたが、何も対応してもらえなかった。

上司による度重なる性的な冗談を苦痛に感じていた労働者が、人事部に相談したが何も対応してもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、会社は調査を行い、セクハラ行為の事実を認めた上司を厳重注意し労働者に謝罪させるとともに、社内のセクハラ対策を行いました。

◆相談事例2◆ 育児休業から復帰せず、退職してほしいと言われた。

育児休業をしていた労働者が、復帰する直前に上司から「復帰しても仕事がないので、このまま退職してほしい」と言われたため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者は無事職場復帰し、仕事を継続することができました。

◆相談事例3◆ パートタイム労働者が正社員に応募しようとしたが断られた。

パートとして働いていた労働者が、勤務先の会社が正社員を募集していたのを知り、応募しようとしたところ、パートタイム労働者を正社員に登用することはないと言われ、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者を含め、すべてのパートタイム労働者について正社員に応募できるようになりました。

◆相談事例4◆ 会社に妊娠を報告したところ、執拗に退職を強要された。

事業主に妊娠を報告し、産前産後休業等の取得の希望を申し出たところ、退職願の提出を強いられたため、働き続けていれば得られたはずの賃金相当額を要求をしたいとの調停の申請が雇用均等室にありました。

調停会議において、事業主は、退職時の一時金を支払うこと、今後均等法の趣旨に沿った雇用管理を行うことを内容とする調停案が示され、関係当事者双方がこれを受諾し、紛争は解決しました。

第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて30年を迎えるが、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、第一子出産を機に約6割の女性が退職しており、管理職比率も低い水準にとどまる状況にある。

現内閣は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とすることを目標に、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置づけているが、女性が、キャリアをいかして様々な職域・職階で活躍できるようにするためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、妊娠・出産等を理由に退職することなく、子供を産み育てながら、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備していくことが不可欠である。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや母性健康管理措置についての相談は引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底を図る必要がある。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目標・主たる広報テーマ

- (1) 均等法及び省令・指針の一層の周知徹底及び履行確保、とりわけ妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止及び母性健康管理措置の周知徹底
- (2) 性別役割分担意識を払拭し、男女がともに豊かな生活と職業能力向上を両立できる職場環境整備が社会にとってきわめて重要であることについての社会一般への定着

3 期 間

平成27年6月1日から30日までの1か月

4 主 唱

厚生労働省

5 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

6 実施事項

(1) 周知・広報活動の実施

月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが均等法上禁止されていること、及び事業主は妊娠中または出産後の働く女性が妊産婦健診を受けるための時間を確保し、その女性が医師等の指導事項を守ることができるための措置を講じる義務があることの周知や相談窓口が雇用均等室であることも含め広報活動を実施する。

(2) 協力依頼の実施

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。

特に、市町村の母子手帳交付窓口に対し、母子手帳交付時に働きながら出産しようとする女性に対するリーフレットの配布（昨年7月に依頼）を再度依頼する。

(3) 均等法に基づく指導の集中的実施

都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱いの実現及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の徹底のための事業主に対する指導を集中的に実施する。