



島根労働局発表  
平成27年5月28日

担当	雇用均等室		
	室長	すどう	明美
	室長補佐	津森	美紀
	TEL 0852-31-1161		

## 妊娠～出産～育児期にかかる相談が増加

－平成26年度の「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」に関する相談・紛争解決の援助、是正指導の状況－

島根労働局(局長 ふるたこうしょう 古田宏昌)は、平成26年度に雇用均等室で取り扱った、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関する、相談、紛争解決援助、是正指導の状況について取りまとめましたので公表します。

- 1 雇用均等室に寄せられた相談は、1,108件、前年度より284件 34.5%増加。※詳細は資料編**  
本年4月1日からのパートタイム労働法の改正・施行をふまえた相談の増加を反映。(図I-1)
- 2 相談者の内訳は、労働者からの相談が228件、前年度より47件26.0%増加、**  
**事業主からの相談が630件、前年度より156件32.9%増加。** (図I-2)  
労働者からの相談内容で最も多かったのは、
  - ① 育児・介護休業法の「育児関係」 107件  
\*各種制度内容、権利侵害及び制度取得を理由とした不利益取扱いに関する相談
  - ② 均等法の「妊娠・出産関係」 51件  
\*母性健康管理及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談
  - ③ セクシュアルハラスメント(セクハラ) 16件 (図I-3)**このうち、特に増加したのが、**
  - ① 「マタニティハラスメント(マタハラ)」43件、前年度に比べ14件増  
\*妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い
  - ② 「育児休業取得の可否等権利侵害」25件、前年度に比べ7件増 (表I-1, 2, 3)
- 3 紛争解決援助は4件で、うち3件は「妊娠・出産・育児期」における紛争。**  
(図I-4、表I-5)
- 4 140事業所を対象に報告徴収を行い、128事業所(91.4%)に対して、632件の是正指導を実施。**  
632件のうち52.5%は、育児・介護休業法に基づく制度の就業規則等への整備に関するもの。  
(図I-5)

島根労働局雇用均等室では、妊娠・出産・育児期に係る相談が増加している状況、是正指導を行った事業所が報告徴収対象事業所の91.4%にのぼっている状況をふまえ、6月の男女雇用機会均等月間を中心に、妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱いの禁止等、関係法令のより一層の周知徹底、履行確保のための厳正な指導に取り組みます。(別添 1, 2, 3)

# I 雇用均等室で扱った相談、紛争解決の援助、是正指導の状況

## 1 相談の状況

- ◆ 雇用均等室に寄せられた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関する相談は 1,108 件。 (図 I-1)
- ◆ 前年度より 284 件、34.5%増加。
- ◆ 相談者の内訳をみると、事業主からの相談が 630 件 (56.9%)、労働者からの相談が 228 件 (20.6%)。 (図 I-2)
- ◆ 労働者からの相談は、前年度より 47 件、26.0%増加。労働者からの相談で最も多いのは育児関係 107 件。次に多いのが妊娠・出産関係 51 件 (母性健康管理及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談の合計)、セクハラ関係 16 件。 (図 I-3、表 I-1,4)
- ◆ いわゆるマタハラ (妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い) に関する相談は、43 件 (前年度より 14 件増)、育児休業取得の可否等権利侵害に関する相談も 25 件 (前年度より 7 件増) と徐々に増加。 (表 I-1, 2, 3)  
(相談事例は資料編 12P)

## 2 紛争解決援助状況 (注1)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 4 件。 (図 I-4)
- ◆ 申立受理内容は、妊娠・出産・育児に関する内容が 3 件、セクハラに関する内容が 1 件。 (表 I-4)
- ◆ いずれも年度内に解決。 (紛争解決援助事例は資料編 13P)

(注1)「紛争解決援助」：労働者と事業主の間の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係るトラブルについて、公平な第三者として労働局長、労働局内の調停委員 (弁護士や大学教授等で構成) が双方の意見を尊重して解決策を提示し、紛争の解決を図る行政サービス。

## 3 是正指導状況 (注2)

- ◆ 140 事業所を対象に報告徴収を実施。
- ◆ うち 128 事業所 (91.4%) に対して 632 件の是正指導を行った。 (図 I-5)
- ◆ そのうち 52.5%は、育児・介護休業法に基づく制度の就業規則等への整備に関するもの。
- ◆ 前年度から指導中のものも含めて、是正指導を受けた事業場のうち約 9 割が年度内に是正済み。

(注2)「是正指導」：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き、労働局長は法の施行に関して必要な雇用管理の状況について実態を把握 (報告徴収) し、事業主に対して、助言、指導、勧告を行うことができる旨が定められている。

## Ⅱ 男女雇用機会均等法の施行状況

### 1 相談の状況

- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談件数は 260 件で、相談者の内訳をみると事業主からの相談割合が全体の 36.5%を占めた。(図Ⅰ－1、図Ⅱ－1)
- ◆ 内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 53 件 (20.4%) で最多。次いで「母性健康管理」が 50 件 (19.2%)、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 49 件 (18.8%) の順となっている。(図Ⅱ－2)

### 2 是正指導状況

- ◆ 108 事業所を対象に男女雇用機会均等法第 29 条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった 81 事業所 (75.0%) に対して 161 件の是正指導を行った。(表Ⅱ－2)
- ◆ 指導事項としては「セクシュアルハラスメント」の対策不備に関するものが 114 件で 70.8%を占めている。

### ポジティブ・アクションの取組に関する助言

企業によっては固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職には女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった仕事上の格差が男女労働者間に生じていることがあり、労働局では、このような男女労働者間の差の解消を目指して「ポジティブ・アクション」に積極的に取り組むよう助言を行っている。

平成 26 年度は、男女雇用機会均等法 29 条に基づく報告徴収を行った 108 事業所のうち、77 事業所 (71.3%) に対し、ポジティブ・アクションの取組を行うよう助言したところ、59 事業所 (76.6%) から、「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用」及び「職場環境・風土の改善」のうち何らかの取組を行ったという報告があった。(表Ⅱ－3)

ポジティブ・アクション普及  
促進のためのシンボルマー  
ク「きらら」



### Ⅲ 育児・介護休業法の施行状況

#### 1 相談の状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する相談件数は477件で、相談者の内訳をみると事業主からの相談が全体の55.1%を占めているものの相談件数は減少していた。(図Ⅲ-1)
- ◆ 労働者からの相談件数は前年度とほぼ同水準。
- ◆ 内容別にみると、育児関係が355件(74.4%)を占めている。  
そのうち「育児休業」が131件(36.9%)、「3歳未満育児短時間勤務」が66件(18.6%)、「子の看護休暇」が28件(7.9%)となっている。  
介護関係では「介護休業」が31件(25.6%)、「介護短時間勤務制度等の措置」が26件(21.5%)、「介護休暇」が22件(18.2%)となっている。(図Ⅲ-2)

#### 2 是正指導状況

- ◆ 81事業所を対象に育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施し、このうち育児・介護休業法上何らかの問題のあった79事業所(97.5%)に対し、332件の是正指導を行った。
- ◆ 是正指導の内容としては「3歳未満育児短時間勤務制度」が27件(8.1%)と最も多く、次いで「育児休業」、「子の看護休暇」、「育児のための所定外労働の制限」、「介護休暇」がそれぞれ22件(6.6%)と多くなっている。(表Ⅲ-2)

### Ⅳ パートタイム労働法の施行状況

#### 1 相談の状況

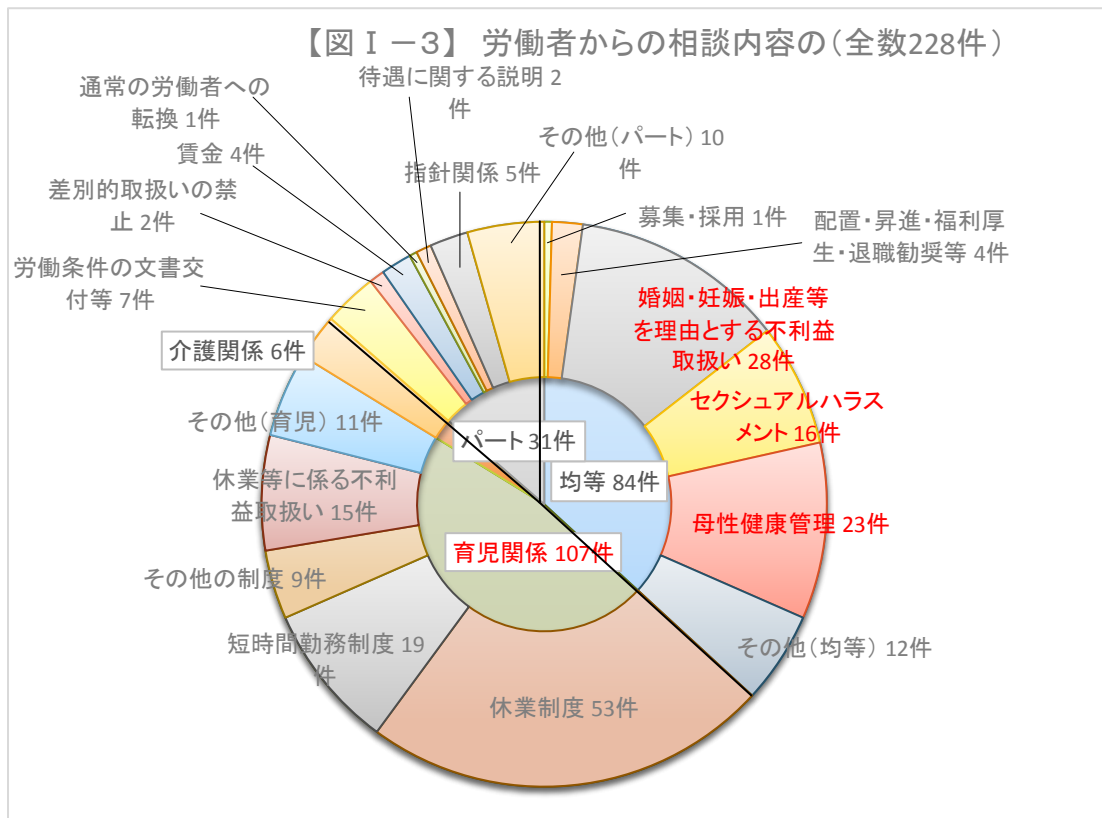
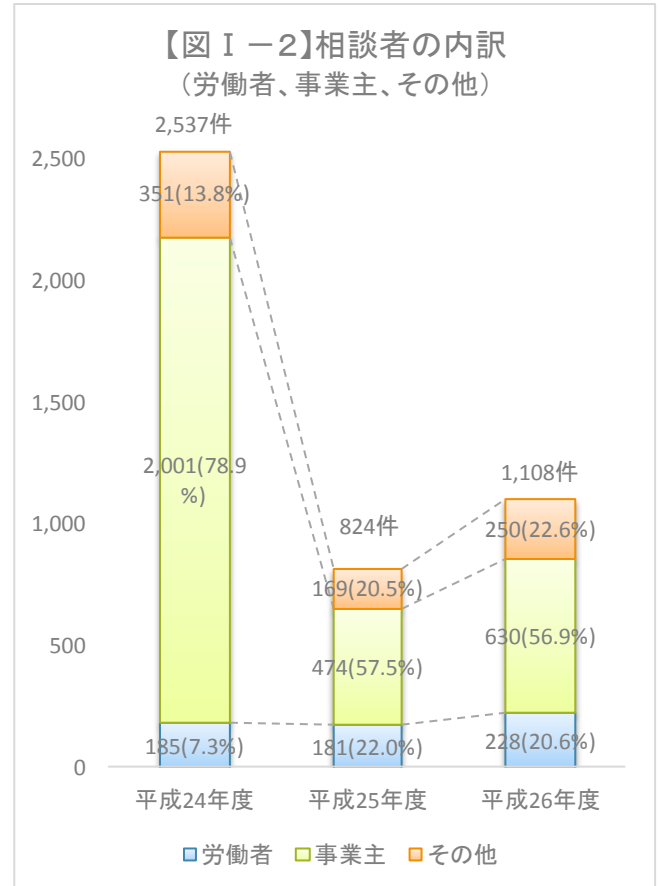
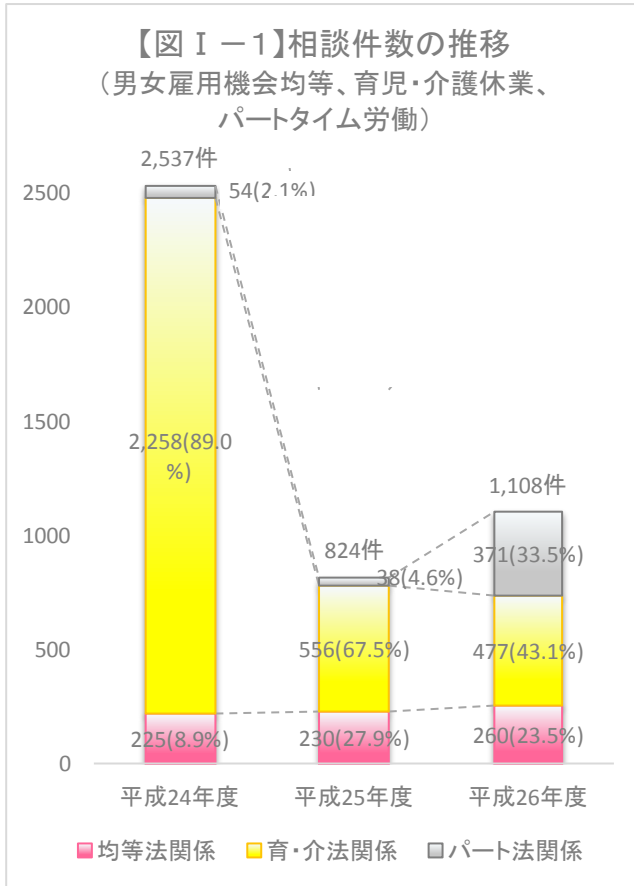
- ◆ パートタイム労働法に関する相談件数は371件で、相談者の内訳をみると事業主からの相談件数が272件と全体の73.3%を占めた。(図Ⅳ-1)
- ◆ 内容別にみると、「賃金の決定方法」に関する相談が43件(11.6%)と最も多く、次いで、「労働条件の文書交付等」31件(8.4%)、「差別的取扱いの禁止」27件(7.3%)となっている。  
\* 「その他」とは、改正法に関すること等である。(図Ⅳ-2)

#### 2 是正指導状況

- ◆ 70事業所を対象にパートタイム労働法第16条に基づく報告徴収を実施し、このうち何らかの違反があった57事業所(81.4%)に対して139件の是正指導を行った。
- ◆ 是正指導の内容としては「就業規則の作成手続き」が35件(25.2%)と最も多く、次いで「通常の労働者への転換」が29件(20.9%)となっており、規定整備等に関するものが多くなっている。(表Ⅳ-1)

## 【資料編】

### I 雇用均等室で扱った相談、紛争解決の援助、是正指導の状況



《労働者からのマタハラ・セクハラ相談について》

【表 I - 1】 労働者からの相談のうち、妊娠・出産に係る不利益取扱いの相談の推移

※赤字はマタハラ

		平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働者	妊娠・出産関係	33	32	51
	うち不利益関係	24	22	28

←9条不利益28件、12・13条母健23件 ①

【表 I - 2】 労働者からの相談のうち、育児期の個別の権利の侵害等に関する相談の推移

※赤字はマタハラ

		24年度	25年度	26年度		
					女性	男性
権利侵害	育児休業	14	12	17	17	0
	期間雇用者の育児休業	4	6	8	8	0
	3歳未満の短時間勤務制度	5	8	4	4	0
	その他の制度	0	5	1	1	0
小計		23	31	30	30	0
不利益	育児休業に係る不利益取扱い	11	7	13	13	0
	育児休業以外に係る不利益取扱い	0	0	2	2	0
	小計	11	7	15	15	0
合計		34	38	45	45	0

②

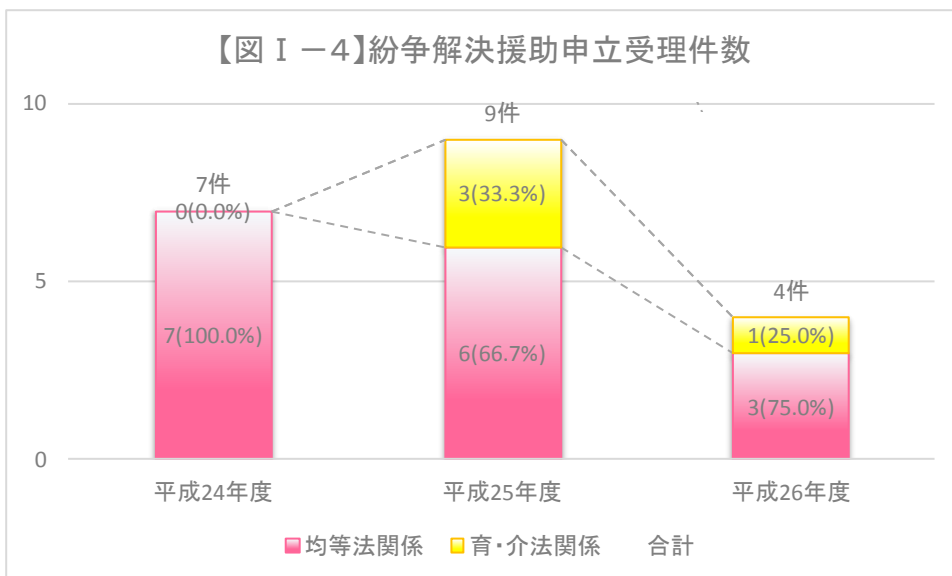
【表 I - 3】 マタニティハラスメント (①+②) に関する相談の推移

平成24年度	平成25年度	平成26年度
35	29	43

【表 I - 4】 セクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移 (労働者)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	14	15	14
男性	1	1	2
計	15	16	16

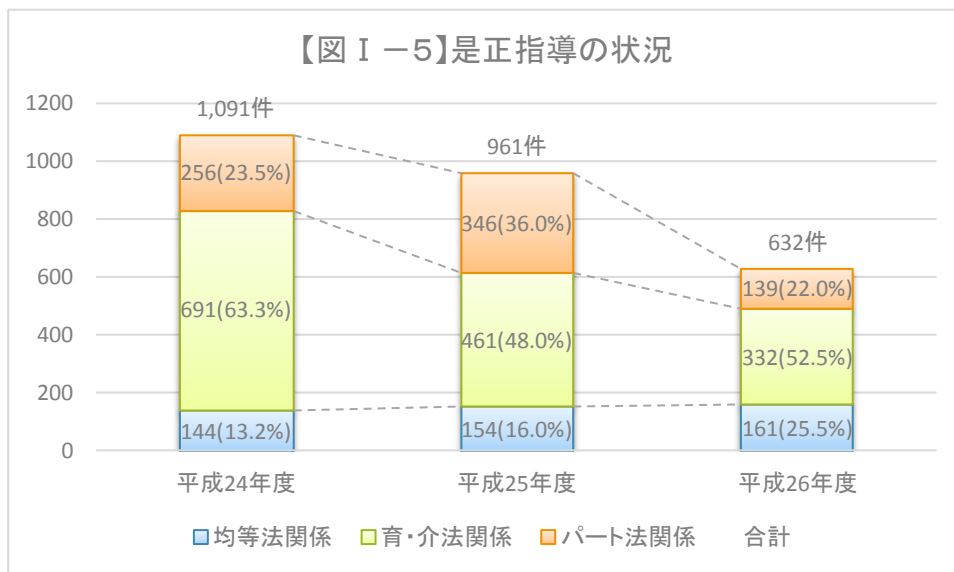
【図 I - 4】紛争解決援助申立受理件数



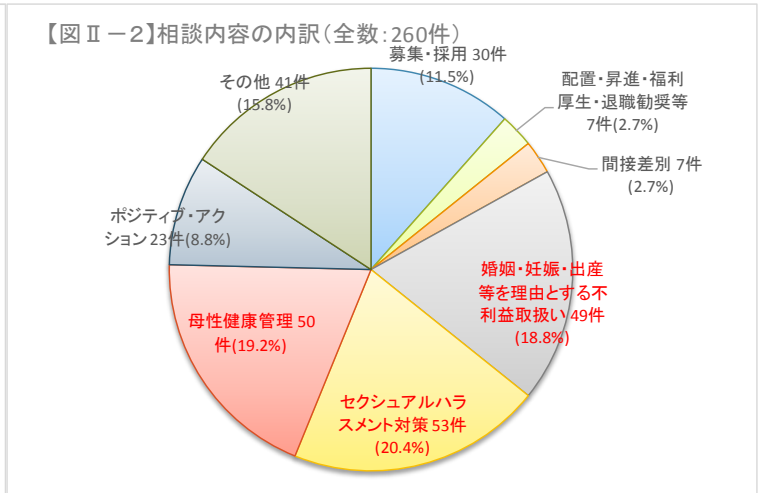
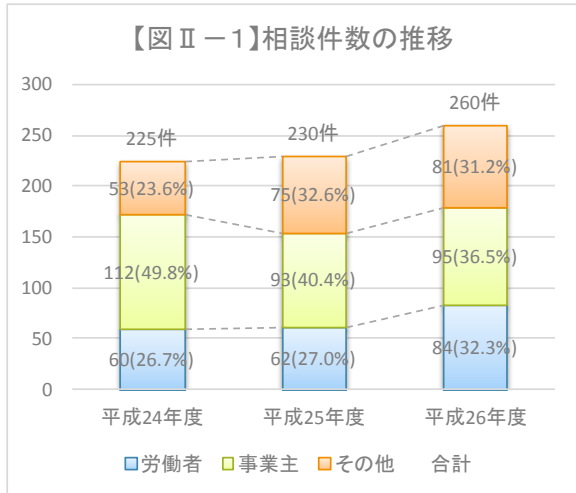
【表 I - 5】 紛争解決援助の内容別件数の推移

事項		平成24年度	平成25年度	平成26年度
均等関係	配置	1	0	0
	昇進	1	0	0
	婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	3	2
	セクシュアルハラスメント	3	2	1
	母性健康管理	0	1	0
合計		7	6	3
育児関係	労働者の配置	0	0	1
	期間雇用者の育児休業	0	1	0
	休業に係る不利益取扱い	0	1	0
	育児休業	0	1	0
	合計	0	3	1

【図 I - 5】是正指導の状況



## Ⅱ 男女雇用機会均等法の施行状況



【表Ⅱ-1】相談内容別件数の推移

(件) ( )内は%

事項	平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	総数	うち労働者	総数	うち労働者	総数	うち労働者
募集・採用	32 (14.2)	2 (3.3)	40 (17.4)	0 (0)	30 (11.5)	1 (1.2)
配置・昇進・福利厚生・退職勧奨等	11 (4.9)	2 (3.3)	23 (10)	2 (3.2)	7 (2.7)	4 (4.8)
間接差別	0 (0)	0 (0)	6 (2.6)	0 (0)	7 (2.7)	0 (0)
婚姻・妊娠・出産等不利益取扱い	38 (16.9)	24 (40)	47 (20.4)	25 (40.3)	49 (18.8)	28 (33.3)
セクシュアルハラスメント	68 (30.2)	15 (25)	41 (17.8)	16 (25.8)	53 (20.4)	16 (19)
母性健康管理	30 (13.3)	9 (15)	25 (10.9)	10 (16.1)	50 (19.2)	23 (27.4)
ポジティブ・アクション	19 (8.4)	0 (0)	23 (10)	0 (0)	23 (8.8)	0 (0)
その他	27 (12)	8 (13.3)	25 (10.9)	9 (14.5)	41 (15.8)	12 (14.3)
合計	225 (100)	60 (100)	230 (100)	62 (100)	260 (100)	84 (100)

【表Ⅱ-2】是正指導の内訳

(件) ( )内は%

事項	平成24年度	平成25年度	平成26年度
募集・採用	0	1	1 (0.6)
配置・昇進・教育訓練等	0	0	0 (0)
間接差別	0	0	0 (0)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	2	0 (0)
セクシュアルハラスメント	104	116	114 (70.8)
母性健康管理	40	35	46 (28.6)
合計	144	154	161 (100)

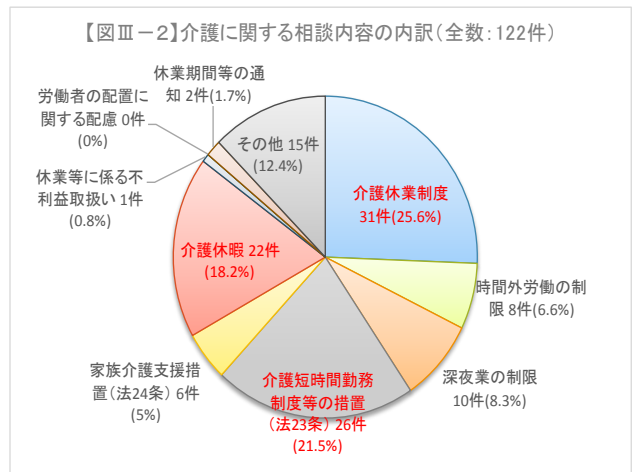
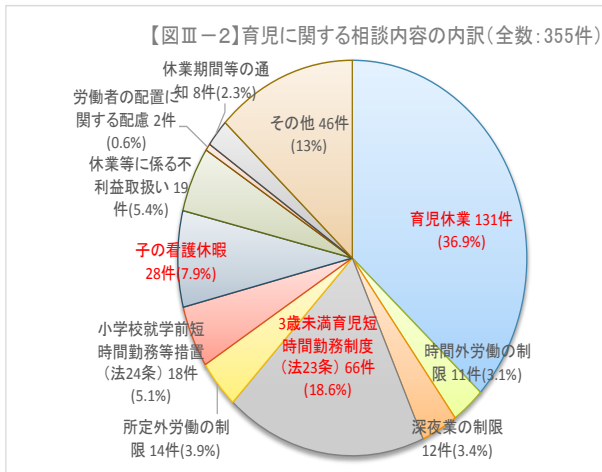
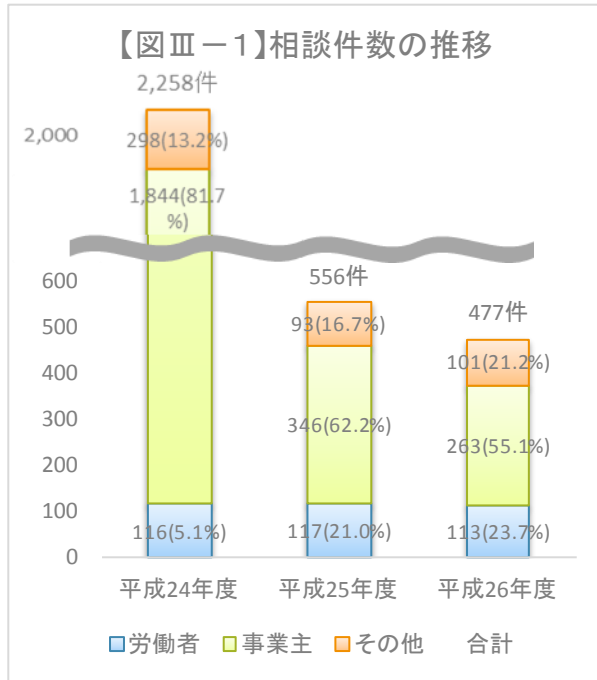
【表Ⅱ-3】ポジティブ・アクションの取り組みに関する助言と取組状況

取組事項	何らかの助言をした企業 77社	ポジティブ・アクションの内容			
		女性の採用 拡大	女性の職域 拡大	女性の管理 職登用	職場環境 土の改善
取組がなされた事業所数	59社	28	17	27	

(複数回答)



### Ⅲ 育児・介護休業法の施行状況



【表Ⅲ－１】相談内容別件数の推移

(件) ( ) 内は%

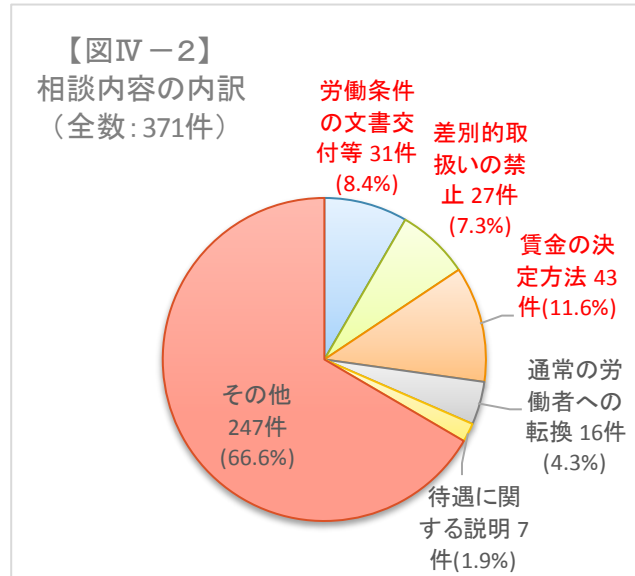
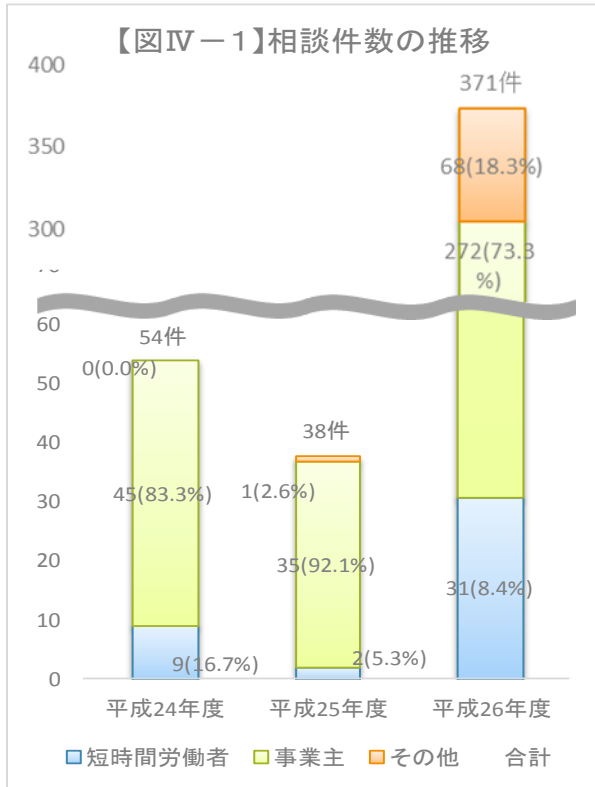
事項	平成24年度		平成25年度		平成26年度		
	総数	うち労働者	総数	うち労働者	総数	うち労働者	
育児関係	育児休業	210 (15.9)	34 (33.7)	116 (28.8)	41 (41.4)	131 (36.9)	53 (49.5)
	時間外労働の制限	124 (9.4)	3 (3)	20 (5)	2 (2)	11 (3.1)	0 (0)
	深夜業の制限	114 (8.6)	3 (3)	14 (3.5)	1 (1)	12 (3.4)	1 (0.9)
	3歳未満育児短時間勤務制度(法23条)	214 (16.2)	14 (13.9)	88 (21.8)	18 (18.2)	66 (18.6)	19 (17.8)
	所定外労働の制限	146 (11)	6 (5.9)	27 (6.7)	5 (5.1)	14 (3.9)	4 (3.7)
	小学校就学前短時間勤務等措置(法24条)	91 (6.9)	1 (1)	24 (6)	2 (2)	18 (5.1)	0 (0)
	子の看護休暇	151 (11.4)	10 (9.9)	48 (11.9)	13 (13.1)	28 (7.9)	4 (3.7)
	休業等に係る不利益取扱い	21 (1.6)	13 (12.9)	13 (3.2)	8 (8.1)	19 (5.4)	15 (14)
	労働者の配置に関する配慮	3 (0.2)	1 (1)	1 (0.2)	0 (0)	2 (0.6)	2 (1.9)
	休業期間等の通知	112 (8.5)	4 (4)	12 (3)	1 (1)	8 (2.3)	1 (0.9)
	その他	137 (10.4)	12 (11.9)	40 (9.9)	8 (8.1)	46 (13)	8 (7.5)
小計	1,323 (100)	101 (100)	403 (100)	99 (100)	355 (100)	107 (100)	
介護関係	介護休業	143 (15.3)	3 (20)	40 (26.1)	7 (38.9)	31 (25.6)	2 (33.3)
	時間外労働の制限	108 (11.6)	2 (13.3)	13 (8.5)	1 (5.6)	8 (6.6)	0 (0)
	深夜業の制限	110 (11.8)	2 (13.3)	10 (6.5)	1 (5.6)	10 (8.3)	1 (16.7)
	介護短時間勤務制度等の措置(法23条)	131 (14)	2 (13.3)	21 (13.7)	3 (16.7)	26 (21.5)	1 (16.7)
	家族介護支援措置(法24条)	80 (8.6)	1 (6.7)	7 (4.6)	0 (0)	6 (5)	0 (0)
	介護休暇	145 (15.5)	3 (20)	40 (26.1)	5 (27.8)	22 (18.2)	1 (16.7)
	休業等に係る不利益取扱い	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.8)	1 (16.7)
	労働者の配置に関する配慮	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	休業期間の通知	103 (11)	1 (6.7)	7 (4.6)	0 (0)	2 (1.7)	0 (0)
	その他	114 (12.2)	1 (6.7)	15 (9.8)	1 (5.6)	15 (12.4)	0 (0)
小計	934 (100)	15 (100)	153 (100)	18 (100)	121 (100)	6 (100)	
職業家庭	1		0		1		
合計	2,258	116	556	117	477	113	

【表Ⅲ－２】是正指導の内訳

(件) ( ) 内は%

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	67	35	22 (6.6)
	子の看護休暇	57	41	22 (6.6)
	所定外労働の制限	26	31	22 (6.6)
	時間外労働の制限	60	37	21 (6.3)
	深夜業の制限	11	3	5 (1.5)
	3歳未満育児短時間勤務制度(法23条)	45	30	27 (8.1)
	小計	266	177	119
介護関係	介護休業	22	8	8 (2.4)
	介護休暇	24	33	22 (6.6)
	時間外労働の制限	10	10	9 (2.7)
	深夜業の制限	9	3	4 (1.2)
	介護短時間勤務制度等の措置(法23条)	19	9	17 (5.1)
小計	84	63	60	
その他(小学校就学前短時間勤務等措置、家族介護支援措置、休業期間等の通知、職業家庭両立推進者)	341	221	153 (46.1)	
合計	691	461	332 (100)	

## IV パートタイム労働法の施行状況



【表IV-1】是正指導の内訳

(件) ( ) 内は%

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	63	60	16	(11.5)
就業規則の作成手続	4	57	35	(25.2)
賃金	17	62	17	(12.2)
教育訓練	1	1	1	(0.7)
通常労働者への転換	78	84	29	(20.9)
指針関係	42	49	27	(19.4)
短時間雇用管理者	51	33	14	(10.1)
合計	256	346	139	(100)

## V 相談・紛争解決援助事例

### 1 雇用均等室に寄せられている相談事例

- 労働者が、上司からセクハラを受けたので退職すると言ってきた。会社として、労働者から事情をききたいが、どのような点に注意したらよいのか？
- 職場で社長よりセクハラを受けている。働き続けたいので、できるだけ穏便に解決するためのアドバイスが欲しい。
- 社長から日常的に性的な発言を受けたり、体を触られたので耐えられず退職した。このようなことがなければ働き続けられた。社長に謝罪をして欲しい。
  
- 妊娠中の労働者が、体調不良と言って長期に休んでいる。会社として、どのように対応をしたらよいか？
  
- 1年更新のパートで働いているが、事業主に妊娠を告げたら、今の契約で終了すると言われた。産前・産後休業と育児休業を取って継続勤務したい。
- 出産して休んだ後は復職できると言われていたのに、急に、人員が足りているため復職は無理と言われた。マタニティハラースメントではないか。
  
- 育児休業から復職後の勤務先について、産休前と違う事業所に復職するよう言われた。保育園に迎えに行く時間の確保が難しく、困っている。
- 育児休業明けに以前と同じ職場に戻れず、勤務場所が変更となった。更に業務内容も変更になりそうである。どうしたらよいか？
- 6月に復職希望だったが、会社から12月まで育児休業を延長するよう言われた。
- 1年更新の期間契約社員。子が1歳になるまで育児休業を取得したいと思っていたが、上司から、契約期間満了日(3/31)までは育児休業を取れるが、4月1日に復職しない場合は更新できないと言われた。
  
- パートタイマーで働いているが、仕事内容や仕事量の割に時給が低く、会社に説明をもとめているが、はっきりした回答がなく納得がいかない。
- パートタイマーであるが、正社員の上司より仕事が忙しく、給料など待遇について不満を持っている。

#### ⇒〔労働局の対応〕

これらの相談に対しては、法の内容の説明を行うとともに、円満解決のためのアドバイスを行っています。また、労働者と事業主の間で生じているトラブル解決の

ため、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定める「紛争解決援助制度」の利用をお勧めしています。

労働者のみならず、事業主も利用できます。

なお、法違反が把握された場合には事業主への厳正な是正指導を行っています。

## 2 労働局長による紛争解決の援助事例

### 男女雇用機会均等法関係

☆☆ 派遣労働者に対する妊娠を理由とした不利益取扱い ☆☆

#### 〔労働者からの申立内容〕

派遣労働者が、派遣先の会社に妊娠していることを知られ、派遣元会社から契約期間途中で派遣を打ち切られた。

妊娠を理由に解雇されたと思っており、働いていれば得られたはずの契約期間終了日までの賃金の支給を求めたい。また、派遣元会社から登録を解除されることなく、引き続き派遣業務が行えるようにしてほしい。

#### 〔事業主からの事情聴取により判明したこと〕

派遣元会社は、派遣先の業務が妊婦には危険だと判断し安全に配慮した結果だと主張したが、労働者が従事する業務は、関係法令に照らしたところ、妊娠していても配置できる業務であったことがわかった。

#### 〔労働局長の助言・指導の内容〕

派遣元会社に対し、妊娠中であっても契約を途中で解除できる業務ではなかったことを説明し、労働者の申立内容について検討するよう助言した。

#### 〔結果〕

派遣元会社は、助言内容を踏まえ契約解除を取り消し、当初の契約期間として離職手続きを変更した。また、契約を打ち切られ不就業となった期間の休業手当を支払うことで合意した。

労働者の派遣登録は継続し、今後も紹介が続けていかれることとなった。

### 育児・介護休業法関係

☆☆ 子を養育する労働者の配置に関し配慮が不十分であった事例 ☆☆

#### 〔労働者からの申立内容〕

会社の組織変えがあり、県外の事業所へ異動するよう転勤命令が出ているが、3歳の子どもがおり転勤できない。上司に対し状況を伝えているが、無理だと言われ解決できない。

#### 〔事業主からの事情聴取により判明したこと〕

会社は、労働者の意向をしんしゃくせず、子育ての状況について把握を十分に行わないまま転勤命令を出していたことがわかった。

#### 〔労働局長の助言・指導の内容〕

会社に対し、子を養育する労働者の配置に関し配慮が不十分であったことを説明し、転勤することなく継続勤務が続けられるような体制を検討するよう助言した。

#### 〔結果〕

会社は、労働者が転勤せず、現在勤務している事業所において継続勤務ができるよう体制を見直し、解決した。



**STOP!**  
**マタハラ**

# 職場のマタハラで つらい思い、していませんか？

「妊娠したから解雇」は違法です。雇用均等室にご相談ください！

この様なことを理由として

- ・妊娠、出産
- ・産休、育休
- ・妊婦健診やつわり、切迫流産で仕事を休んだなど

不利益取扱いを行うことは違法です

- ・解雇
- ・退職の強要
- ・正社員からパートへの契約変更の強要など

**ご相談・お問い合わせは労働局雇用均等室へ**

※相談は無料です。秘密は守られます。

雇用均等室

検索



厚生労働省 都道府県労働局

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

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**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

契約更新する気はなかったと言えば大丈夫だろう。

### ▶ 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、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…

# 違法な不利益取扱い

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法では、以下のような「**事由**」を**理由**として「**不利益取扱い**」を行うことは**違法**となります。

## 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
- ・輕易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・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

注: 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。なお、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。

妊娠・出産、育児休業等をした労働者への不利益取扱い

Yes

事由を「契機」としているか

No

原則として法違反

事由と不利益取扱いの間に因果関係があれば法違反

Yes

例外①又は②に該当するか

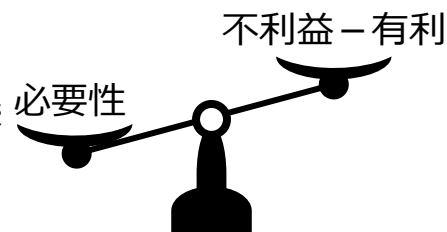
No

法違反にはあたらない

法違反

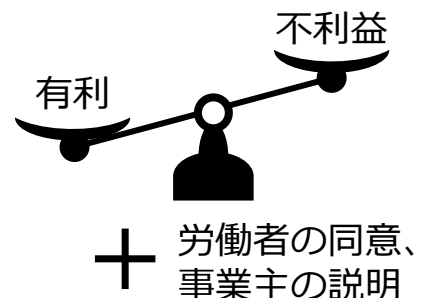
### 例外①

- 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

- ▶ **例外①（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）**
  - ・ **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

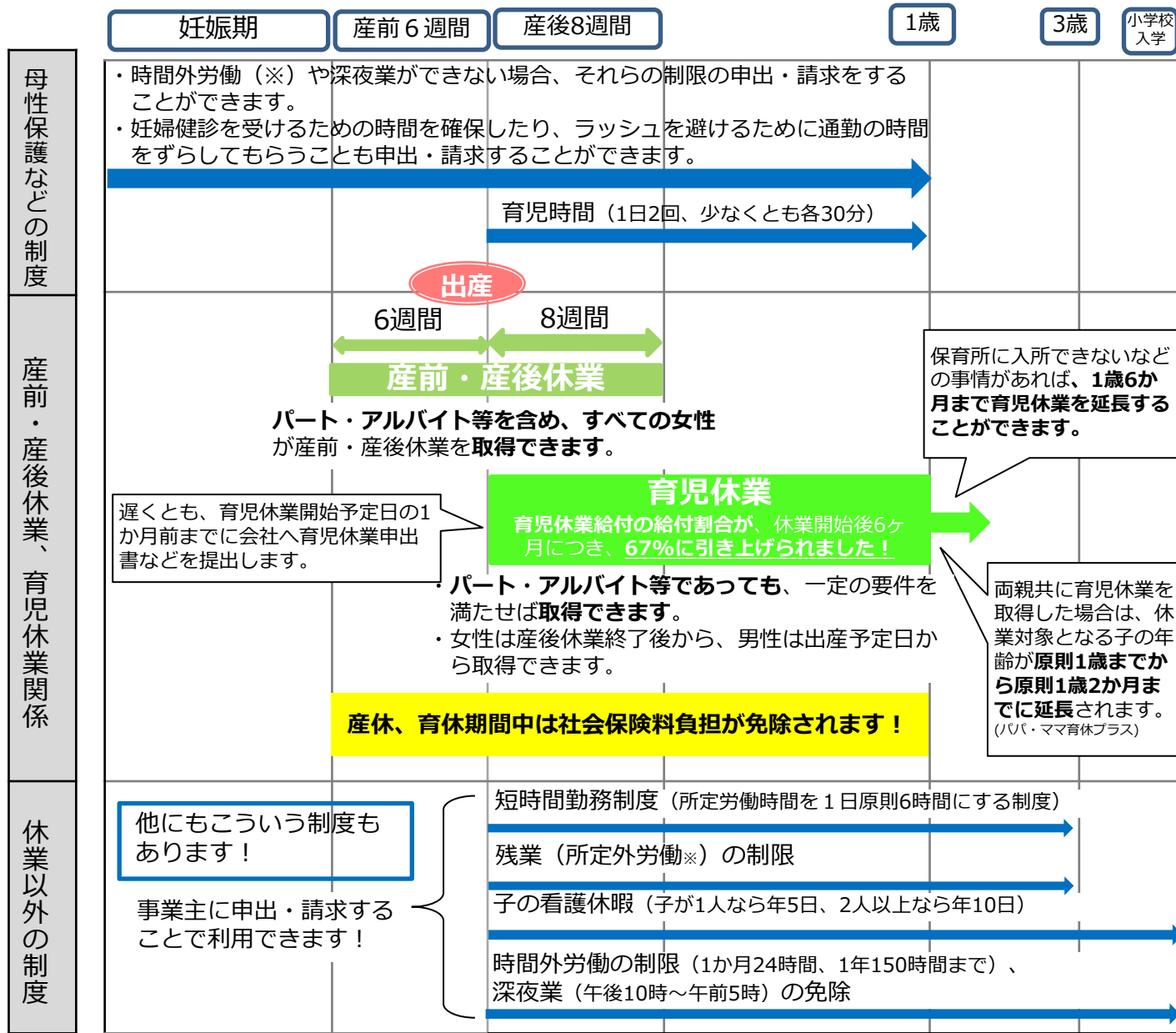
- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業をとった
- ・子どもが病気になり、看護休暇をとった
- ・育児のため残業や夜勤の免除を申し出たなど。

## 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。