

厚生労働省和歌山労働局発表  
平成25年12月27日(金)

担当	厚生労働省和歌山労働局雇用均等室
	室長 藤田 恭子
	地方育児・介護休業指導官 松永 雅子
	電話：073-488-1170 FAX：073-475-0114

## 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「無料電話相談」を実施します

妊娠・出産・育児休業の取得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、妊娠・出産・育児休業などを巡り事業主との間にトラブルを抱えている働く方々（近畿2府4県在勤者）を対象に、フリーダイヤルによる「無料電話相談」を実施します。

### 『妊娠・育休トラブル 無料電話相談』

平成26年1月26日(日) 9:00 ~ 17:00

いくじ

フリーダイヤル 0120-008-192

※ 近畿2府4県どこからでもおかけいただけます。

次のようなご相談に対応します。

- 妊娠を会社に報告したら、辞めてくれないかと言われた。
- パートは育児休業を取れないと言われた。
- 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。
- 妊娠中に体調不良で休んだら、退職を強要された。 など

※ 「無料電話相談」は、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山の各労働局が合同で実施します。

※ 当日以外については、各労働局の雇用均等室において常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)】

※ 当日取材を御希望の報道関係者の方は、1月24日(金)12:00までにご連絡下さい。

【和歌山労働局雇用均等室 (担当) 松永 / 電話 073-488-1170】

#### 【添付資料】

- 1 妊娠・育休トラブル 無料電話相談 チラシ
- 2 妊娠・出産・育児休業の取得などをめぐる相談件数
- 3 妊娠等不利益取扱いや、育児休業等にかかる相談事例
- 4 [男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし](#)

# 妊娠や出産、育児休業をめぐる、 会社とトラブルになっていませんか？

「妊娠」を会社に  
報告したら、  
“じゃあ辞めてね”  
と言われました…

妊娠したら退職しなきゃ  
いけないのかな。

つわりがきつくて、  
思うように  
働くことができません。  
どうしたらいいの…

パートやアルバイト  
でも、産休や育休が  
取れるの？

育休は取れたけど、  
“戻る時には  
パートになってね”  
と言われました…

## 『 妊娠・育休トラブル 無料電話相談 』

**平成26年1月26日（日）**

**午前9時00分～午後5時00分**

いくじ

**0120-008-192**

(近畿各県からおかけいただけます)



近畿各労働局雇用均等室（滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山）

## 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。



平成26年1月27日(月)以降も、各労働局雇用均等室で、妊娠や出産等に関する不利益取扱いのご相談や、育児休業などの制度のご相談を受け付けています。(開庁時間 平日8:30~17:15)

	電話番号	所在地
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 神戸クリスタルタワー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・育児休業の取得などをめぐる相談件数

	近畿ブロック雇用均等室(※1)		和歌山労働局雇用均等室		(参考)全 国
	平成24年度	平成25年度上半期	平成24年度	平成25年度上半期	
男女雇用機会均等法に関する相談	3,323	1,890	276	96	20,677
うち妊娠等不利益に関する相談 (妊娠等不利益に関する相談の割合)	512 15.4%	305 16.1%	13 4.7%	15 15.6%	3,186 15.4%
育児・介護休業法に関する相談	13,840	4,695	962	195	87,334
うち育児休業取得等不利益に関する相談 (育児休業取得等不利益に関する相談の割合)	850 6.1%	407 8.7%	18 1.9%	10 5.1%	4,750 5.4%
男女雇用機会均等法に係る紛争解決援助の件数(※2)	98	44	10	1	567
うち妊娠等不利益に関する相談 (妊娠等不利益に関する援助申立の割合)	40 40.8%	22 50.0%	2 20.0%	0 0.0%	247 43.6%
育児・介護休業法に係る紛争解決援助の件数(※3)	37	22	3	2	242
うち育児休業取得等不利益に関する相談 (育児休業取得等不利益に関する援助申立の割合)	37 100.0%	22 100.0%	3 100.0%	2 100.0%	231 95.5%

(※1)近畿ブロック雇用均等室の件数は、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山各労働局において、それぞれに受けた相談

及び紛争解決援助の件数を合算している。

(※2)男女雇用機会均等法第17条の労働局長の援助及び同法第18条の調停の件数

(※3)育児・介護休業法第52条の4の労働局長の援助及び同法第52条の5の調停の件数

# 妊娠等不利益取扱いや、育児休業等にかかる相談事例

和歌山労働局雇用均等室

※実際の相談をベースに脚色しています。

## 均等法に係る相談事例（妊娠・出産等による不利益取扱い等）

### ■ケース1 妊娠したことを告げると、退職するよう促されたケース■

～妊娠したらやめないといけないの？～



A子さんは、B有限会社に入社し、事務職として働いていた。

妊娠が分かったので、妊娠したことを会社に伝えたところ、専務から、「あ、じゃあ代替わりの人を探すから、それまではいてくれる？」という話をされた。継続勤務をするつもりだったのだが、伝えられないうちに、代替わりの人が決まってしまう、退職することになってしまった。

妊娠したらすぐに辞めないといけないのか？と疑問に思い、雇用均等室に相談した。自己都合退職ということになったので、これにも納得がいかない。

### ■B有限会社の専務の話



○妊娠したので、普通は仕事を辞めるものだと思います、そのような発言をした。

○本人も否定しなかったため、辞めるつもりなのだと思っていた。

### ■この事例のポイント■

妊娠したら退職するもの、と決めつけてはいけません。

妊娠を理由とした解雇、退職勧奨等の不利益取扱いは禁止されています（男女雇用機会均等法第9条第3項）。

妊娠、出産をしても当然継続勤務させるという前提で、雇用管理を行うことが必要です。



### A子さんのその後は・・・？

雇用均等室から、B有限会社に話をし、妊娠を理由とした不利益取扱いに当たると説明。妊娠したら当然退職するもの、という前提で話をしないよう助言。

事業主から、今後はトラブル防止のために、女性から申し出があった場合は、話し合いをし、意思確認をしっかりと行う旨の回答と、会社都合退職について認める方向で話を進めるという回答を得て、トラブルは解決した。

## ■ケース2 妊娠中の勤務についてのトラブル■

～妊婦だから、いつも通りには働けないのに！！～



C子さんはD運送株式会社で、4トントラックのルート配送業務をしている。配送先で10キロ程度の荷物を下ろしたりする業務も行っている。

妊娠したので、産婦人科医に仕事内容を伝えたところ、ハードな仕事だから妊娠中はもっと楽な仕事にした方がよいと言われた。そのため社長に、妊娠したことと医師から言われたことを伝え、配置転換してもらえないか聞いたところ、「ほかの仕事はない、仕事ができないなら退職してもらわなければならない。」と言われた。事務職や、荷物の仕分けをしている軽作業の人もいるのに、納得がいけないので、雇用均等室に相談した。

### ■D運送の社長の話



- 事務や仕分け作業の人もいるが、その部署の人は足りており、配置転換先がない。
- 仕事中に流産されても困るし、会社は責任を持ってない。
- 配送は、妊婦には無理な仕事であると思い、退職を促してしまった。



### ■この事例のポイント■

妊娠した従業員に対しては、仕事をさせて何かあっても責任が取れないと、継続勤務させることに躊躇するかもしれませんが、事業主には母性健康管理の措置を適切に行う義務があります（男女雇用機会均等法第12条、第13条）。

具体的には、通院のための時間を確保し、妊産婦の主治医の産婦人科医等から、作業軽減や休業等が必要であるとの指導があった場合、指導事項を守る必要があります。

### ○C子さんのその後は・・・？

C子さんは体調が心配であると言って、退職してしまったが、事業主の対応が納得できないとのことで、事業主への指導を希望。

それを受けて雇用均等室は事業主に事情聴取、母性健康管理の措置について説明、助言を行った。

今回のケースでは、配置転換を行うか、荷物を下ろす作業を軽減するか、どうしても軽減ができない場合は合意を得た上で休業させる等の措置もやむを得ないが、従業員の体調を一番に考えつつ、妊娠中も雇用が継続できるようにするべきであると説明、事業主は了解した。

## 育児休業等に係る相談事例

### ■ケース3 期間雇用者の育児休業■

#### ～契約社員は、育児休業できないの？～



E さんは、F 株式会社に入社し、契約社員として勤務。雇用契約は1年で、これまでに2回更新され、現在3年目。営業事務に携わっている。

雇用契約は4月から翌年3月末までの1年契約だが、雇用契約書には次回の契約について「契約を更新する場合がある」と書かれている。

妊娠したので、妊娠したことと、産前・産後休業、および育児休業を取得したいと思っていることを会社の人事担当者に伝えた。予定では、出産は1月頃、育児休業を開始するのは3月頃で、契約更新の頃に当たる。

すると、人事担当者から「産前産後休業は取得していいけど、育児休業は取れない。契約も切れるし、そのまま退職してもらいたい」と言われた。

E さんは、契約社員は育児休業が取れないのかと疑問に思い、雇用均等室に相談した。

### ■F 株式会社の人事担当者の話



○契約社員なので、育児休業は取れないと思っていたし、これまで取得した人はいない。

○育児休業中に雇用契約が切れる。1年程度休むのだから、契約更新の必要はない。

○E さんは優秀なので、いったん退職したとしても、子育てが落ち着いた頃に、再度応募してもらえば、いつでも再雇用するつもりであった。

○契約更新の見込みについて、契約書には「更新する場合がある」と記載しているが、妊娠をしたので見込みはなくなったと思った。

### ■この事例のポイント■

期間を定めて雇用される者でも、次の要件をすべて満たせば育児休業が取得できます。

- ① 入社1年以上の者
- ② 子の1歳の誕生日まで雇用の継続が見込まれる者
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに契約が更新されないことが明らかでない者

この場合、育児休業中に雇用契約が満了する時は、雇用契約を更新し、当該契約期間における育児休業を申し出てもらうことが必要です。

また、妊娠したこと、育児休業の申出をしたことを理由に、契約社員を雇い止めすることは、均等法や育児・介護休業法上の不利益取扱いに当たり、禁止されています。上記要件についても、妊娠や育児休業の申出をしたことではなく、通常の状態においてどうであるかを考えてください。



### E さんのその後は・・・？

■雇用均等室からF株式会社に対し、契約社員でも育児休業が取得できること等、法律の内容を説明したところ、事業主から、Eさんについては育児休業等を取得してもらい、継続勤務ができるようにするとの回答を得た。

## ■ケース4 育児休業後の復職についてのトラブル■

### ～育児休業後は、正社員では復職できないの？～



G子さんは、H病院で医療事務をしている。

子供が生まれたので育児休業を取得、子の1歳の誕生日に職場復帰、現職に復帰する予定であった。保育所への送迎も考えて、短時間勤務を取得したいと思っていた。

復職の1か月くらい前に、H病院の事務長に、復職後は6時間の短時間勤務を取得したいと希望を伝えたところ、「正社員は代わりの人を雇ったしなあ」と渋られ、「うちは半日勤務しか無理、パートにならうから」と言われた。さらに、医療事務の主任から、「子どもが病気になったらすぐ休むんやろ、迷惑やなあ、困るわあ」と言われ、G子さんは大変不安になった。

自分の子はよく熱を出すので、休むことも多くなると思い、病院に迷惑をかけないように、このままパートにならないと仕方がないのかと悩み、雇用均等室に相談した。

### ■H病院の事務長の話



○人手が足りないので、誰かが休業すると代わりの人を雇うことになる。しかし雇った人をすぐ辞めさせるわけにはいかない。

○育児休業等の制度については規定していないから短時間勤務の規定もない。時間を短くするならうちは病院だから、午前だけか午後だけかの勤務しかない。だからパートになると伝えた。

○子の看護で仕事を休むのは仕方がないと思うが、あんまり休まれると困る。



### ■この事例のポイント■

・育児休業からの復職は原職復帰が望ましく、パートでの復職を強要することは不利益な取扱いとなります。休業する者が原職に復帰することを前提とした雇用管理が必要です。

・3歳までの子を養育する労働者のための育児短時間勤務（一日の所定労働時間を6時間とする制度）を制度化することは、事業主の義務です（育児・介護休業法第23条）。当該制度は正社員の身分のままで利用できます。

・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、子の病気等のために子の看護休暇が取得できます。1年につき5日間、子が2人以上の場合は10日間です（育児・介護休業法第16条の2）。

休業等の制度を規定するだけでなく、各制度の内容を人事担当者や従業員に周知することにより、トラブルが防止できます。

長く勤務してくれる従業員は会社の財産。子育てしながら継続勤務ができるよう制度等を充実させ、一時的にフルに働けなくても、温かく見守ることが必要です。

### G子さんのその後は・・・？

雇用均等室からH病院に対し、法律の内容を説明し、企業の実情に応じた規定の制度化と、復職に当たり不利益取扱いを行わないよう助言。

また、子どもが小さいうちは病気等で休むことも多いため、人員体制や職務分担を見直すなど環境整備を行うことが必要であると説明をしたところ、事業主は理解を示し、今後、育児休業等規定について制度化を行い、G子さんに説明するとの回答。G子さんは復帰後、短時間勤務を取得できた。