

厚生労働省和歌山労働局発表  
平成 27 年 6 月 3 日

担 当	厚生労働省 和歌山労働局 雇用均等室
	雇用均等室長 小田 江理子 地方育児・介護休業指導官 松永 雅子 電 話 073-488-1170

## 「STOP! マタハラ」

### -妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは法違反です-

昭和60（1985）年6月に男女雇用機会均等法（均等法）が成立後、わが国の働く女性をめぐる環境は大きく変わりましたが、依然として「妊娠を報告すると、出産前に退職するように言われた」「育児休業を取るならやめてもらうと言われた」等のいわゆる「マタハラ」に関する女性労働者からの相談は全国の労働局雇用均等室に多く寄せられています。

昨年10月の「妊娠中の軽易業務転換を契機とした降格は均等法違反」とした最高裁判決を受けて、雇用均等・児童家庭局長名による不利益取扱いに対する厳正な対応について指示があり、6月には全国的に政府広報を実施します。

和歌山労働局（局長 中原 正裕）では、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを防止するとともに、不利益取扱いに対しては事業主に対して厳正に行政指導を行うため、事業主団体等に向けた周知の取組みを行います。

また、県内の働く女性が仕事と子育て等を両立しつつ、いきいきと能力発揮できるよう、女性の活躍推進施策を連携して実施するため、5月21日（水）和歌山県・和歌山市と「和歌山県女性活躍促進連絡会議」を開催し、あらゆる機会を通じて、「妊娠・出産、育児休業等への不利益取扱い禁止」について周知啓発を強化することについて連携していくことになりました。

#### ■和歌山労働局雇用均等室へのご相談等の状況

事案		24年度	25年度	26年度
妊娠・ 出産等 不利益	相談	8	11	11
	紛争解 決援助	2	1	3
育児休 業等不 利益	相談	7	8	9
	紛争解 決援助	1	0	2

- (参考資料) 1 リーフレット、指示通達概要  
2 相談事例（和歌山労働局雇用均等室）  
3 平成26年10月最高裁判決概要

STOP!  
マタハラ

事業主の皆さん、  
マタニティ・ハラスメントは違法です！！

1年契約で更新されてきたが、  
妊娠を伝えたところ、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。

妊娠を伝えたところ、  
遠隔地への異動を命じられた。

これって  
マタハラ???

妊娠・出産・産休・育休などを  
理由とする、不利益な取扱いは、  
法律で禁止されています。

以下のような事由を理由に

不利益取扱いを行うことは違法

妊娠中・産後の女性労働者の

妊娠、出産／母性健康管理の措置  
産前・産後休業／軽易な業務への転換  
つわり等で労働能率が低下したこと  
時間外労働の制限、深夜業の免除

子どもを持つ労働者の

育児休業／育児短時間勤務  
子の看護休暇  
時間外労働、深夜業の免除  
等の申出、制度利用

など

不利益取扱いの例

- ・解雇 ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職の強要
- ・契約内容変更（正社員→パート等）の強要
- ・降格 ・減給
- ・賞与等における不利益取扱い
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・人事考課で不利益な評価を行う
- ・就業環境を害する（いやがらせ）

など

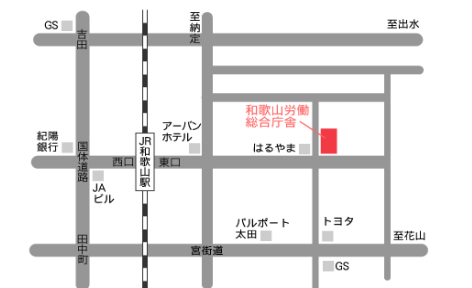
ご相談は・・・

**和歌山労働局雇用均等室**

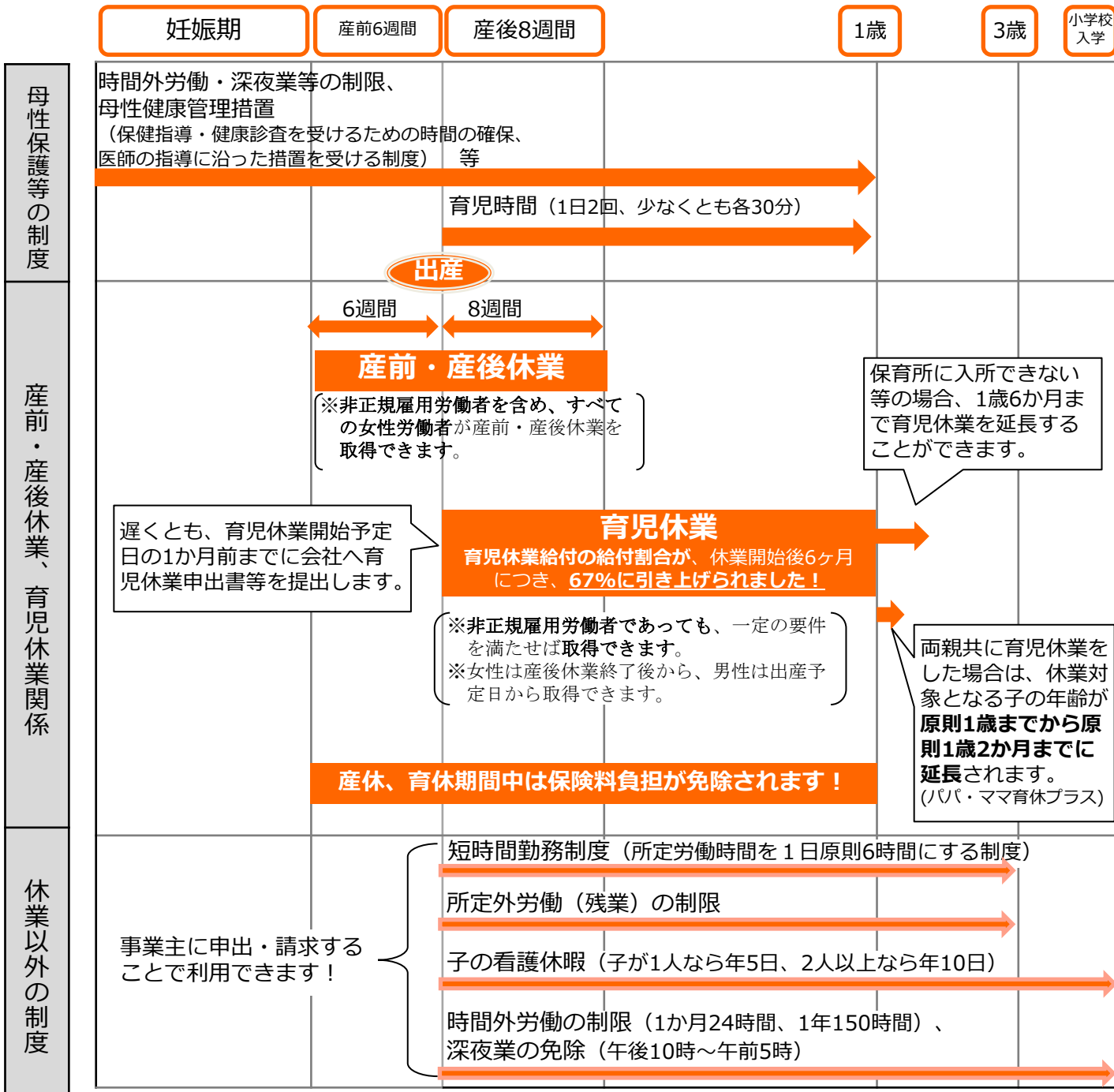
〒640-8581

和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階

TEL. 073-488-1170 FAX. 073-475-0114

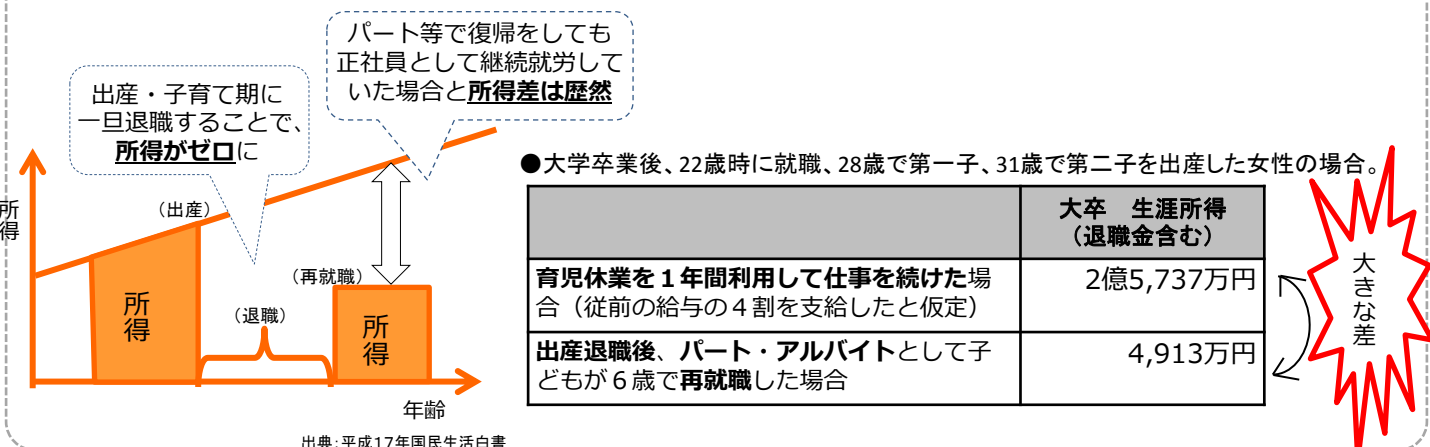


# ～妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度～



## 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～



# 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第9条第3項や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止している。

## 【平成26年10月23日の最高裁判所判決のポイント】

妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合

**原則** → 男女雇用機会均等法に**違反** (妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したと解される)

**例外①** → ○降格することなく軽易業務に転換させることに業務上の必要性から支障がある場合であって、  
○その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる**特段の事情が存在するとき**

**例外②** → ○軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、**労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

## 【平成27年1月23日発出の解釈通達(雇用均等・児童家庭局長)のポイント】

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合 ※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

**原則** → 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に**違反**  
(妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される)

**例外①** → ○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、  
○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するとき**

**例外②** → ○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、  
○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる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、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき**

違反には当たらない

# 妊娠・出産、育児休業等の取得をめぐる相談事例

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。

## ■ケース1 妊娠を理由とする退職勧奨■

～働いている女性は妊娠してはいけないの？～

A 子さんは、零細企業のB株式会社で勤務、パートから正社員になったばかりでした。妊娠がわかり社長に報告し「立ち仕事を免除して欲しい」と依頼したところ、「せっかく正社員にしてやったのに妊娠するなんて無責任」と怒鳴られ、「配置転換先はない、体がどうなっても会社は責任とらん、うちには産休もないし、辞めてもらう」とも言われました。妊娠したら辞めるしかないのでしょうか。

### ■この事例のポイント■

妊娠したことを理由に会社が**退職を促すことや、暴言を吐く等の就業環境を害することは、均等法第9条により禁止**されています。

妊娠をして体調を崩し、医師から休業するよう指導があった場合は、会社は医師の指導に沿って休業や軽易な業務への転換をさせるなど、均等法第13条に定められた母性健康管理措置を講ずる必要があります。

また、労働基準法第65条においても、妊娠中の女性が請求した場合は軽易業務に転換させる必要がありますが、母性健康管理の措置や労基法の措置を利用したことを理由に不利益取扱いを行うことは禁止されています。

また、小さい会社であっても関わりなく妊娠した労働者は産前・産後休業を取得できますし、一定の要件を満たせば育児休業も取得できます。

## ■ケース2 育児休業等取得を理由とする不利益取扱い■

～育児休業、育児短時間勤務中は労働条件が下がるの？～

C 子さんは、D株式会社で正社員で勤務、妊娠し、7月から産休、育休を取得しました。

D社では賞与は1月から6月までの支給対象期間の勤務率等を勘案して7月に支給されますが、C子さんは支給対象期間に問題なく働いていたにもかかわらず、7月に賞与が支給されませんでした。

育児休業から復職し、一日6時間の短時間勤務をはじめましたが、次の賞与も支給されませんでした。疑問に思いD社の担当者に聞くと、「賞与支給日に産休だったから払わない、また、短時間勤務中は賞与の算定期間に入れない」と言われました。短時間勤務中も正社員と同様に働いているのに、待遇が違うのは納得いきません。

### ■この事例のポイント■

育児休業や育児短時間勤務を取得したことを理由に**不利益な取扱いをすることは禁止**されています。給与、賞与等についても、働いていない期間を超えて不利益な取扱いをすることは禁止されます。

育児休業中で働かなかった期間についてまで賞与の算定に含める必要はありませんが、支給対象期間に勤務している場合は通常どおり賞与の算定をし、支給する必要があります。

また、育児短時間勤務中は勤務時間が短いとはいえ身分は正社員のままであるので、**正社員に賞与が支払われる場合、当然支払われるべき**です。但し、労働時間短縮に応じて賞与の減額を行うことは差し支えありません。

なお、事業主は育児休業や短時間勤務中の給与や賞与等の労働条件について、あらかじめ規定で定めておく必要があります。

# 最高裁判決(2014.10.23)の概要

(妊娠等を理由とする降格に関する訴訟)

## 1 事案の概要

● 平成19年7月

原告が、被告(広島市にある医療介護事業を営む協同組合)の訪問リハビリテーション業務を行う部署の「副主任」となる。

● 平成20年2月

原告は、第2子妊娠を機に、被告に対し、それまでの業務(訪問リハビリテーション業務)から、「軽易業務への転換」(労働基準法第65条第3項)を請求。

● 平成20年3月1日

請求を受け、被告は、原告に対し、異動を命ずる(病院内のリハビリテーション業務へ)とともに、副主任の地位を免じる。

● 平成20年9月1日～平成21年10月11日

被告が産前・産後休暇及び育児休暇を取得。

● 平成21年10月12日

原告が育児休業から復職。

被告は、原告に対し、妊娠前の業務(訪問リハビリテーション業務)への異動を命ずるとともに、副主任の地位を(引き続き)免じる。

## 2 争点

### (1) 原告の主張

● 「軽易業務への転換」に伴い、副主任の地位を免じた措置については、男女雇用機会均等法第9条第3項(妊娠等を理由とする不利益取扱の禁止)に違反する。

● また、育児休業からの復職時に、副主任の地位を(引き続き)免じた措置についても、男女雇用機会均等法第9条3項(妊娠等を理由とする不利益取扱の禁止)に違反するとともに、育児介護休業法第10条(育児休業を理由とする不利益取扱の禁止)に違反する。

### (2) 被告の主張

● 「軽易業務への転換」に伴い、原告に対し、副主任の地位を免じたのは、「軽易業務への転換」を理由とするものではなく、異動先の規模から副主任を置く必要がなかったため。

被告は、副主任の地位を免除されたまま、産前休暇までの間、勤務を異議なく続けており、黙示に合意していたと言える。また、副主任の地位は「職階」ではなく、「降格」には当たらない。

● 育児休業からの復職時に、副主任の地位を(引き続き)免じたのは、復職先の選択肢が限られていた中、結果として、配置された部署には、既に副主任がおり、原告をさらに副主任に任ずる必要性がなかったためである。



### 3 地裁・高裁の判決内容

#### ● 原告の請求を棄却する。

##### 【判決理由】

● 「軽易業務への転換」に伴い、原告に対し、副主任の地位を免じた措置については、原告の同意を得た上で、業務遂行・管理運営上、人事配置上の必要性に基づき、裁量権の範囲内で行ったものと認められ、男女雇用機会均等法という不利益取扱を行ったとは認め難い。

● 育児休業からの復職時に、副主任の地位を(引き続き)免じた措置についても、同様。(業務遂行・管理運営上、人事配置上の必要性に基づき、裁量権の範囲内で行ったものと認められ、男女雇用機会均等法や育児介護休業法という不利益取扱を行ったとは認め難い。)

### 4 最高裁の判決内容

#### ● 原判決を破棄し、高裁に差し戻す。

##### 【判決理由】

● 男女雇用機会均等法の趣旨・目的に照らせば、「軽易業務への転換」を契機として降格させる措置は、原則として、同法が禁止する不利益取扱に当たる。

禁止する取扱いに当たらないのは、労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するとき、又は、事業主において降格なく「軽易業務への転換」を行うことが業務上支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容・程度、及び、「軽易業務への転換」と降格の有利・不利の影響の内容・程度に照らし、法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するときである。

● 本件については、「軽易業務への転換」等により受けた有利な影響が明らかでない一方、不利な影響(管理職の地位・手当の喪失)は重大であり、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足りる合理的理由はない。

● 事業主において降格なく「軽易業務への転換」を行うことが業務上支障があったか否かは明らかでなく、特段の事情は認められない。

※なお、判決には、櫻井龍子裁判長の補足意見が付されている。

(本判決は、「軽易業務への転換」を契機として降格させる措置について判断を示したものであり、育児休業からの復職時の配置については判示していないが、同裁判官の意見として、育児休業からの復職時の配置について、男女雇用機会均等法等に違反するものでなく人事権の濫用に当たるものでもない旨判示した高裁判決は審理不十分と言わざるを得ないこと、また、復帰後の配置等が不利益取扱いといふべきか否かの判断に当たっては、「軽易業務への転換」後の職位等との比較ではなく、「軽易業務への転換」前の職位等との比較で行うべき旨等を示している。)