

平成 27 年 5 月 29 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課 長 小林 洋子

均等業務指導室長 高橋 弘子

均等業務指導室長補佐 中込 左和

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7843)

(夜間直通) 03(3595)3272

報道関係者 各位



6 月は「第 30 回男女雇用機会均等月間」です

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下さい！～

厚生労働省では、毎年 6 月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場において男女がともに能力を発揮できる社会の実現を目指して、男女雇用機会均等法や「ポジティブ・アクション」への社会一般の認識を深める機会としています。

特に男女雇用機会均等法が施行されてから 30 年を迎える本年は、依然として都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談件数が多く、社会的な問題となっている**妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い**（マタニティハラスメント、通称マタハラ）の**禁止**について『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下さい！～』を月間のテーマとして、均等法令などのより一層の周知徹底に取り組んでまいります。

【テーマ】 **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下さい！～

【取組】

1. 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止に関する周知徹底のための広報活動の実施。
2. 事業主に対する妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止の徹底・指導の集中的実施。

[資料 1] 第30回男女雇用機会均等月間実施要綱

[資料 2] 第30回男女雇用機会均等月間ポスター

[資料 3] 職場でつらい思い、していませんか？（リーフレット）

[参考 1] データで見る働く女性の変化

[参考 2] 男女雇用機会均等法の変遷

【第 30 回男女雇用機会均等月間の取組】

1 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止に関する周知徹底のための広報活動の実施

第 30 回男女雇用機会均等月間は、『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下さい！～』をテーマに掲げ、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止の周知徹底を図ります。

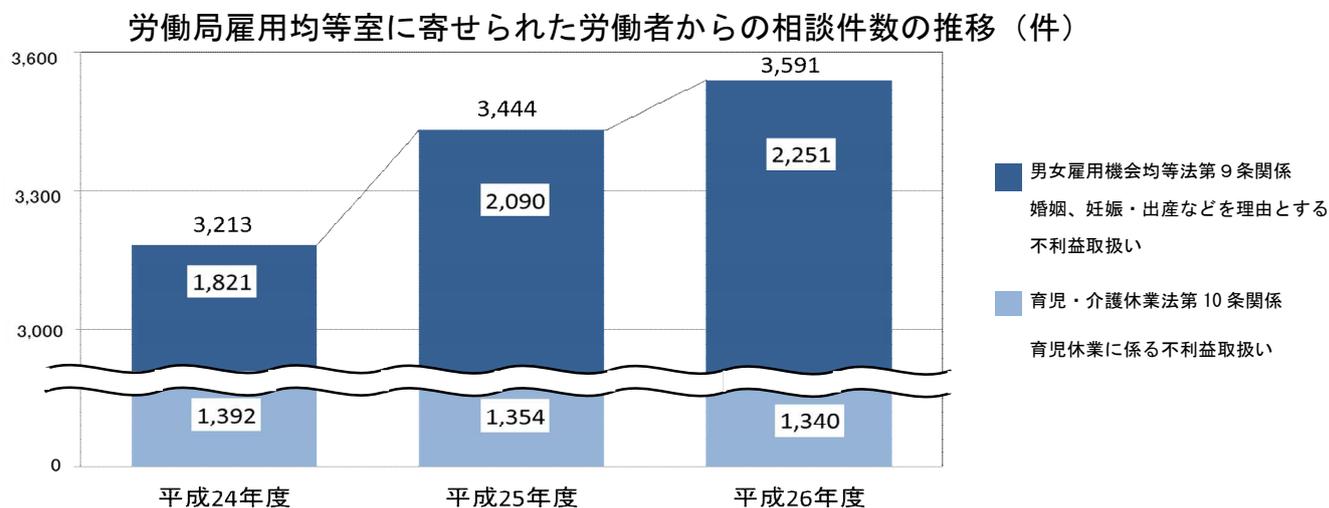
具体的には、「STOP！マタハラ」のロゴを掲載した月間周知用ポスター（資料 2）、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの具体的な内容と相談窓口である都道府県労働局雇用均等室を紹介するリーフレットを作成しました。（資料 3）

これらの周知資料について、特に、妊娠が分かった女性労働者に対して効果的に啓発するため、積極的に周知、啓発を行います。

2 事業主に対する妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い禁止の徹底・指導の集中的実施

(1) 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い相談件数

都道府県労働局雇用均等室に寄せられる妊娠・出産、育児休業などを理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談件数については、平成 24 年度は 3,213 件、平成 25 年度は 3,444 件となっており、平成 26 年度については、前年度に比べ 147 件増加の 3,591 件となりました。



	24 年度	25 年度	26 年度
男女雇用機会均等法第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い)	1,821	2,090	2,251
育児・介護休業法第 10 条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	1,392	1,354	1,340
計	3,213	3,444	3,591

【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いの例】

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です
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産 ・産前・産後休業、育児休業 ・妊婦健診やつわり、切迫流産などで仕事を休んだ ・残業、深夜業の免除を申し出たなど 	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・退職の強要 ・雇止め ・正社員からパートへの契約変更の強要など

(2) 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いに関する解釈について

厚生労働省では、平成26年10月23日に男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、平成27年1月23日に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の解釈通達を改正しました。

妊娠・出産、育児休業などを「契機として」不利益取扱いを行った場合

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、育児休業などを「理由として」不利益取扱いを行ったと解釈)

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場合や、②本人が同意し、一般的な労働者であっても同意する合理的な理由が客観的に存在する場合は、法違反にはならない。
※①又は②に該当するか否かの判断については、詳細な状況などを書類などで客観的に確認した上で行う。

(3) 事業主に対する妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの積極的な対応について

厚生労働省から各雇用均等室に対して、妊娠・出産、育児休業などを「契機として」不利益取扱いが行われた疑いがある場合には、事業主に対し速やかに報告徴収を行い、法違反に対しては厳正に助言、指導、勧告を行っていく方針を示しました。

勧告によっても是正が認められない場合には、男女雇用機会均等法等に規定された企業名の公表を実施するなど、事業主への指導等の徹底を図っていきます。

■参照条文

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などに関する法律（男女雇用機会均等法）

第9条 1項・2項及び4項（略）

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※介護休業、子の看護休暇、介護休暇、子供を養育する労働者の所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・所定労働時間の短縮措置など、育児休業以外の子の養育又は家族の介護を行う労働者に対する両立支援制度の申出、利用についても同様にこれらを理由とする不利益取扱いが禁止されている。

【雇用均等室に寄せられた妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い相談、解決事例】

相談事例① 会社に妊娠を報告したところ、退職を強要されたケース

会社に妊娠を報告し、産前・産後休業の取得の希望を申し出たところ「退職してほしい。」と退職を強要された。産前・産後休業を取得し、妊娠・出産後も働き続けたかったため、労働局雇用均等室に相談した。



雇用均等室において、妊娠をしたこと、産前・産後休業の取得を理由とする退職の強要は、男女雇用機会均等法で禁止している不利益取扱いに該当するため、事業主に対して助言、指導した結果、相談者は妊娠・出産後も働き続けられることとなった。

相談事例② 育児休業からの復帰に当たり不利益な配置転換等をされたケース

育児休業中に執拗に退職を強要され、これを拒否したところ、休業前と職務内容、労働時間も異なるポストに配置転換され、結果として減給、降格となった。原職又は原職相当職に復職したかったため、労働局雇用均等室に相談した。



雇用均等室が事業主から事情聴取を行ったところ、事業主は相談者の復職を前提とした雇用管理を行っておらず、退職強要とその後の配置転換についても、相談者と同様の地位にある他の労働者の状況等からみて、通常の人事異動ルールに基づく配置転換とはいえ、こうした一連の取扱いは育児・介護休業法で禁止される不利益取扱いに該当するため、原職又は原職相当職に就けるよう助言した結果、相談者は原職相当職に復職できることとなった。

相談事例③ 妊娠を報告したところ、次回の更新はしないとされたケース

6か月契約の契約社員として1年半勤続している。直属の上司に、次回の契約更新の有無について確認したところ「まだやってもらいたい業務があるから、あと1、2年はお願いすると思う」と言われた。

その後、妊娠が分かったため、産前・産後休業を事業主に申し出たところ、「現在の業務が年度末で終了するため、次回の契約の更新はしない。あくまでも業務の都合であり、妊娠が理由ではない」と数回説明された。

しかし、業務そのものは恒常的なものであるため、雇い止めされた理由はやはり妊娠したこと及び産前・産後休業の申出が原因ではないかと思った。産前・産後休業を取得し、働き続けたいと考えていたため、労働局雇用均等室に相談した。

雇用均等室が事業主から報告徴収を行ったところ、「相談者の担当している業務が年度末で終了するため、妊娠の報告を受ける前から、既に次回の契約更新をしない予定だった。」とのことだった。

しかし、会社が妊娠を把握した時期と、雇い止めを通告した時期が近接していることから、本件は「妊娠を契機とした不利益取扱い」に該当する可能性が高いと判断した。

このため、相談者の業務を終了する必要性が、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し、法違反にあたらぬかどうかを判断するため、事業主に対して、相談者が担当している業務が年度内で終了することが事実であることが分かる資料や就業規則、労働条件通知書などの提出を求めた。



事業主から提出された資料を確認すると、相談者に雇い入れ時に交付した労働条件通知書には「事務（資料整理、PC入力など）」と記載されており、相談者が行っていた業務が終了しても、他にも恒常的な業務は存在することが分かった。このため、相談者の「担当している業務が終了する」ことを理由に雇い止めすることには合理性はなく、この雇い止めは「妊娠を契機とした不利益取扱い」に該当する可能性が高いと判断した。

あわせて、有期契約労働者にとって契約の終了は大きな問題であり、業務の終了に伴って雇用継続の見込みがないことを説明しなかったこと、上司から雇用継続を期待させる言動があったことなど、雇用管理に不適切な点があったことを十分認識するよう求めたところ、事業主は、相談者の雇用契約を更新した。

相談者は、産前・産後休業を取得することができ、その後も働き続けられることとなった。