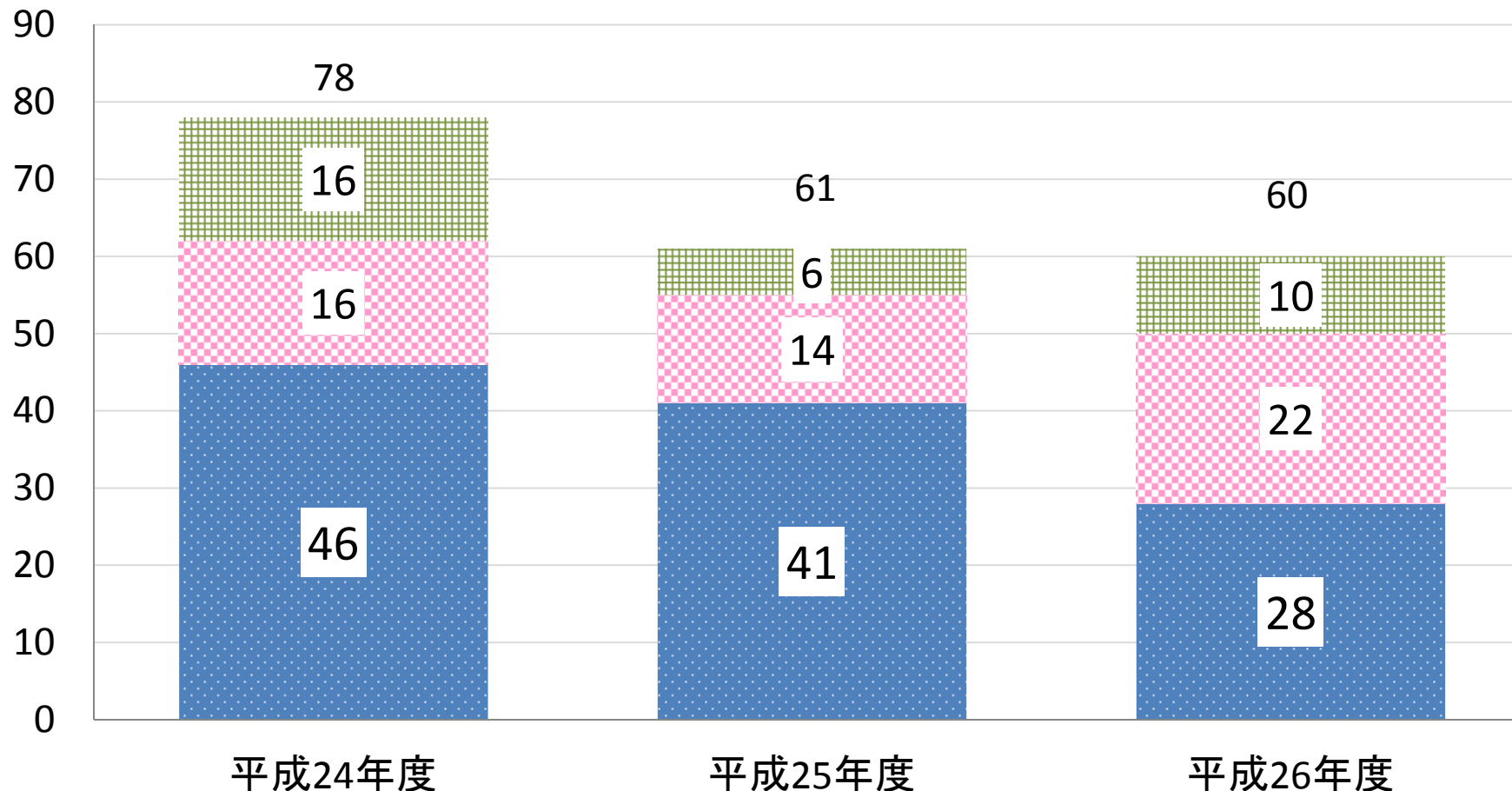


男性労働者に対する不利益取扱いの事例について

雇用均等室に寄せられた男性労働者からの相談件数の推移（件）

労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談内容（男性）



- 育児休業に係る不利益取扱い(育児・介護休業法第10条関係)
- 育児休業以外の育児関係に係る不利益取扱い(育児・介護休業法第16条の4, 第16条の9, 第18条の2, 第20条の2, 第23条の2関係)
- 介護関係に係る不利益取扱い(育児・介護休業法第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係)

男性からの育休・介休関係の不利益取扱い相談事例①

【育休からの復帰に当たり、退職勧奨、不利益な配置転換を提示された相談事例】

6ヶ月間の育休を取得し、復職直前に上司より、「パフォーマンスが悪い。育休中にチームの部下が退職したのはマネジメントが悪いからだ。戻ってきてほしくない。」「他のチームの男性は会社のことを考えて育休は取らなかった。」等、強い口調で言われたが、復職の意思を伝えたところ、「他のチームリーダーと相談して決める。」と言われた。

その後、「他のチームリーダーの反応が良くないから、もう一度退職することを考えるように。」と言われ、拒否したところ、転居を伴う転勤を命じられ、交渉の余地はないと言われた。

【育休を申し出たところ、退職を含め検討するように言われた相談事例】

妻が他県の学校に入学することとなったため、子が1歳になるまで育児休業を取得し、自分も妻と共に転居して子を養育しようと、育休開始予定日の1ヶ月以上前に所属長に申し出たところ、「本来なら半年くらい前から休業中の引継等を行って迷惑をかけないように休むのが筋だ、人間性、感性を疑う。」と言われ、①退職する、②妻に戻ってきてもらう③自分の両親に子を養育してもらう、のいずれかを選ぶように言われた。

男性からの育休・介休関係の不利益取扱い相談事例②

【育休復帰後に、不利益な配置転換を提示された相談事例】

約3ヶ月の育休を取得し復帰したところ、海外を含めた、転居を伴う転勤先3カ所を打診された。事業主に対して「転勤の対象となったのは、育休取得したからか。」と問うたところ「そのとおり。」との回答があった。

打診への回答は2日後とされたが、回答ができないと伝えたところ、辞令に従わない場合は解雇すると言われた。

【介護のための深夜業免除を機に、賃金を減額されたとする相談事例】

妻の介護のため深夜業の免除を申し出て、3ヶ月ほど利用したところで、会社全体の仕事量が減り、深夜業をする必要がなくなり、自動的に終了したが、自分だけが深夜業免除の申出を機に、日給を11,400円から10,000円へ減額されたままとなった。

【介護休業を取得したところ、人事評価で最低評価とされ、賞与額が大幅に減少した相談事例】

約3ヶ月の介護休業を取得したところ、復職後に支給される賞与2回について、人事評価が最低評価とされ、賞与額は年間で40万円の減額となった、会社に対して、不利益な算定を見直してほしいと申し立てたが「介護休業を取らせてあげたんだから。」という対応のみで納得がいかなかった。