

雇用均等室における行政指導等の状況
男女雇用機会均等法第 9 条関係
婚姻、妊娠、出産等を理由とする
不利益取扱いの禁止について

1. 均等法第9条関係の相談件数の推移

【平成19年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	13	1	26	18	58
	〈婚姻解雇〉	47	0	28	47	122
	〈妊娠等解雇・不利益〉	1,711	5	1,072	632	3,420
合計		1,771	6	1,126	697	3,600

【平成20年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	9	0	5	16	30
	〈婚姻解雇〉	40	1	11	21	73
	〈妊娠等解雇・不利益〉	2,030	5	919	653	3,607
合計		2,079	6	935	690	3,710

【平成21年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	13	1	3	6	23
	〈婚姻解雇〉	49	0	9	20	78
	〈妊娠等解雇・不利益〉	1,994	1	870	688	3,553
合計		2,056	2	882	714	3,654

【平成22年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	11	1	11	14	37
	〈婚姻解雇〉	26	0	2	16	44
	〈妊娠等解雇・不利益〉	1,883	4	965	654	3,506
合計		1,920	5	978	684	3,587

【平成23年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	29	0	7	11	47
	〈婚姻解雇〉	34	1	8	15	58
	〈妊娠等解雇・不利益〉	1,921	5	830	568	3,324
合計		1,984	6	845	594	3,429

＜相談事案＞

平成23年度の全国の相談件数の総数23,303件のうち、第9条関係（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）の相談件数は3429件で全体の14.7%を占める。

* A局とB局における相談内容のうち、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の事案は以下のとおりである。

- ・ 妊娠を報告したところ退職勧奨を受けた。（女性労働者）
- ・ 現在妊娠中だが、同僚が妊娠を報告したら退職勧奨を受けて退職したため、自分も妊娠を報告したら退職勧奨を受けるのではないかと懸念している。（女性労働者）
- ・ 産休及び育休を取得したいが、「1年後の復帰が見込めない場合は、いかなる処分にも同意する」とする誓約書にサインしなければ取得を認めないと言われている。（女性労働者）
- ・ 派遣元と派遣先に妊娠を伝えたところ、次の契約期間満了をもって契約を終了すると言われた。（女性労働者）
- ・ 妊娠中で医師の診断により休んでいるが、上司から復帰時にはパートに変わるなど身の振り方を考えるよう言われてつらい。（女性労働者）
- ・ 派遣で働いたが妊娠し、育休給付金の対象外と思っていたので自分から退職すると言ったが、後から派遣でも対象となる場合があることを知った。派遣会社には説明する義務は無いのか。（女性労働者）
- ・ 産休・育休後に復職ポストがない場合も解雇してはいけないのか。（事業主）
- ・ 調理担当の有期契約労働者が妊娠したが、通常通り働けないこと等何かあるといけなないので雇い止め又は契約解除をしたいが問題あるか。（事業主）

- ・ 妻が妊娠2か月だが、妊娠を理由に辞めさせられそうであるが、どうしたらよいか。(その他)
- ・ 妊娠した期間雇用者がいるが、労働契約に契約更新に関する事項について明記されていなくても雇い止めできるか。(その他)

2. 報告徴収等の状況

平成23年度に全国で報告徴収をした事業所数は4,955事業所。助言件数総数10,008件のうち、第9条関係（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）の助言件数は23件で全体の0.2%を占める。

<報告徴収件数の推移>

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
報告徴収件数	4956	4973	4929	4530	4955

<内容別助言件数の推移>

		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
9条 (不利益 取扱い)	<退職の定め>	2	5	0	0	0
	<婚姻解雇>	0	1	0	1	0
	<妊娠等解雇・不利益>	26	26	19	28	23
合計		28	32	19	29	23

<内容別指導件数の推移>

		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
9条 (不利益 取扱い)	<退職の定め>	2	3	0	0	0
	<婚姻解雇>	0	1	0	1	0
	<妊娠等解雇・不利益>	22	20	16	17	14
合計		24	24	16	18	14

<内容別勧告件数の推移>

		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
9条 (不利益 取扱い)	<退職の定め>	0	0	0	0	0
	<婚姻解雇>	0	0	0	0	0
	<妊娠等解雇・不利益>	0	1	0	0	0
合計		0	1	0	0	0

<助言事案内容>

- ・ 妊娠した労働者に対して退職を勧奨するような言動があった。
- ・ 妊娠を前提に解雇を検討し、退職を強要していた。
- ・ 妊娠の報告を受けた後に、合理的な説明を行わずに契約更新をしないという取扱いをしていた。
- ・ 妊娠の報告と産休等の利用の申出をした際に次の契約の更新を行わないこととしていた。
- ・ 妊娠を伝えた労働者に対し遠方への配置転換を命じ、これを拒否するとパートへの身分変更を強要していた。
- ・ 妊娠したことを理由として、正社員から準社員への労働契約の変更や退職を強要していた。
- ・ 妊娠に起因する症状を理由としてパート・アルバイトになるよう強要していた。
- ・ 女性労働者が妊娠した場合には退職する慣行があり、採用面接において妊娠予定の有無を確認し、さらに経営悪化に伴う労働条件の変更にあたって、妊娠・出産した女性労働者の労働条件を必要以上の大幅な切り下げを実施しようとしていた。
- ・ 産休からの復職に当たって、事務から単純業務である工場での品質管理の業務に配置転換を行っていた。

3. 労働局長による紛争解決の援助申立

平成23年度の全国の労働局長による紛争解決の援助申立件数610件のうち、第9条関係（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い）の申立件数は、251件で41.1%を占める。

<内容別労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移>

		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	0	0	1	0	1
	〈婚姻解雇〉	2	0	4	2	3
	〈妊娠等解雇・不利益〉	208	257	259	236	247
合計		210	257	264	238	251

<事案内容>（労働者から申立てられた内容）

※ A局とB局における労働局長による紛争解決の援助申立のうち、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの事案は以下のとおりである。

- ・ 体を動かす仕事をしていたが、妊娠を報告したところ、事業主より無給の休業を命じられ、社会保険料を負担することになるので体の負担の少ない事務職で働かせてほしいと主張したが、認められなかったとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ つわりにより休んだ後に体調への配慮と業績不振を理由にアルバイトになって配偶者の扶養に入るように命じられ、健康保険等の資格を喪失すると出産手当金等がもらえなくなるため正社員のままでいたいと主張したが、認められなかったとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠3ヵ月で妊娠を報告したところ、当初は産休・育休の取得が認められていたが、その2ヵ月後、産休・育休の取得が難しく、自己都合で退職するよう伝えられたとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 直属の上司から産休後復職先はないとする等の嫌がらせを受けたとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 派遣労働者が妊娠を理由に労働契約の更新がなされなかったとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠したため、重量物の運搬について配慮をお願いしたところ、契約更新をしないと云われ、育休の取得もできないと言われたとする事案。（第9条3項 妊娠等を理由とする

不利益取扱い)

- ・ 妊娠、出産等を理由に退職を強要されたとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- ・ 医者の指示に従って母性健康管理措置として必要な休業をしたが、復職が認められず、契約更新されなかったとする事案。(第9条3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い)

4. 機会均等調停会議による調停開始の状況

平成23年度の全国の調停開始件数72件のうち、第9条関係（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い）の調停開始件数は、21件で29.2%を占める。

<内容別機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移>

		平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
9条 (不利益 取扱い)	〈退職の定め〉	0	0	0	0	0
	〈婚姻解雇〉	0	0	0	1	1
	〈妊娠等解雇・不利益〉	4	13	10	19	20
合計		4	13	10	20	21

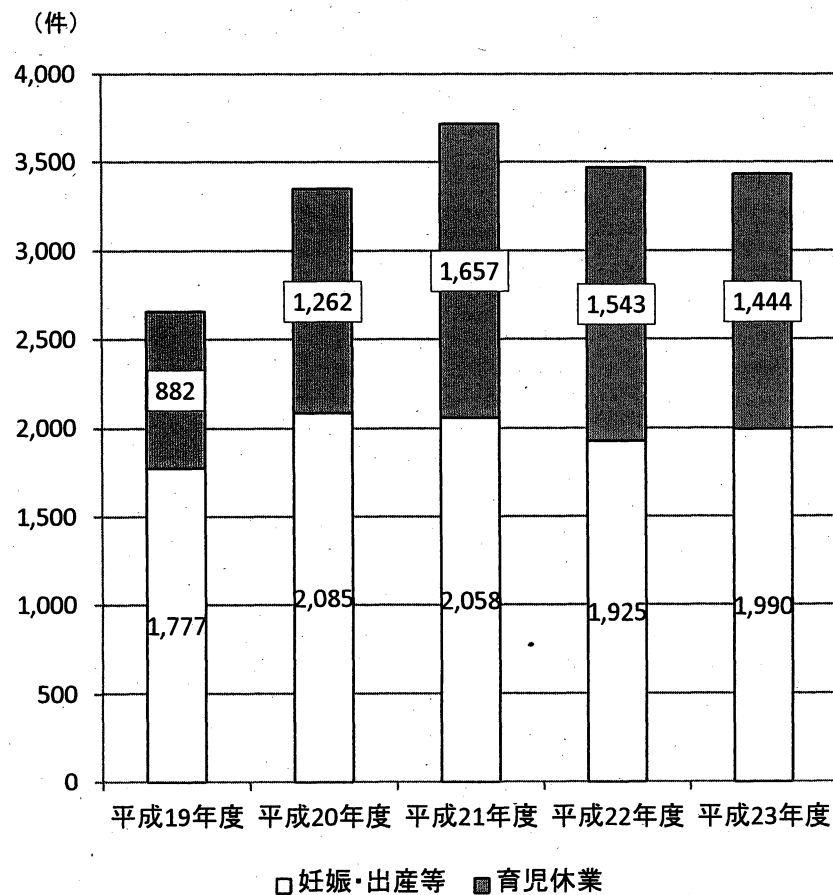
<事案内容>（労働者から申立てられた内容）

- ・ 役職者同士の結婚、妊娠は部下に示しがつかないとの理由で退職を強要されたとする事案。（第9条第2項、第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠中の切迫流産による休み明け、産休取得直前、育児休業復職前及び復帰時に執拗な退職勧奨及び強要を受けた後、解雇を通告されたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠を報告したところ、産休取得前に退職手続を取らされたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠及び出産・育児休業取得予定を理由に、退職勧奨の後解雇を言い渡されたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 産前休業を希望開始日より前倒しで取得するよう命令された上、育児休業中に執拗に退職勧奨されたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠を理由として労働契約更新がされなかったとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）。
- ・ 正社員への登用の道もあるということで契約社員になったが、妊娠の報告をしてから支店長の態度が変わり、契約更新を打ち切られたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）
- ・ 妊娠したことを報告したところ、これまで言われたことのない「能力に問題がある」などの理由で退職強要を受けたとする事案。（第9条第3項 妊娠等を理由とする不利益取扱い）

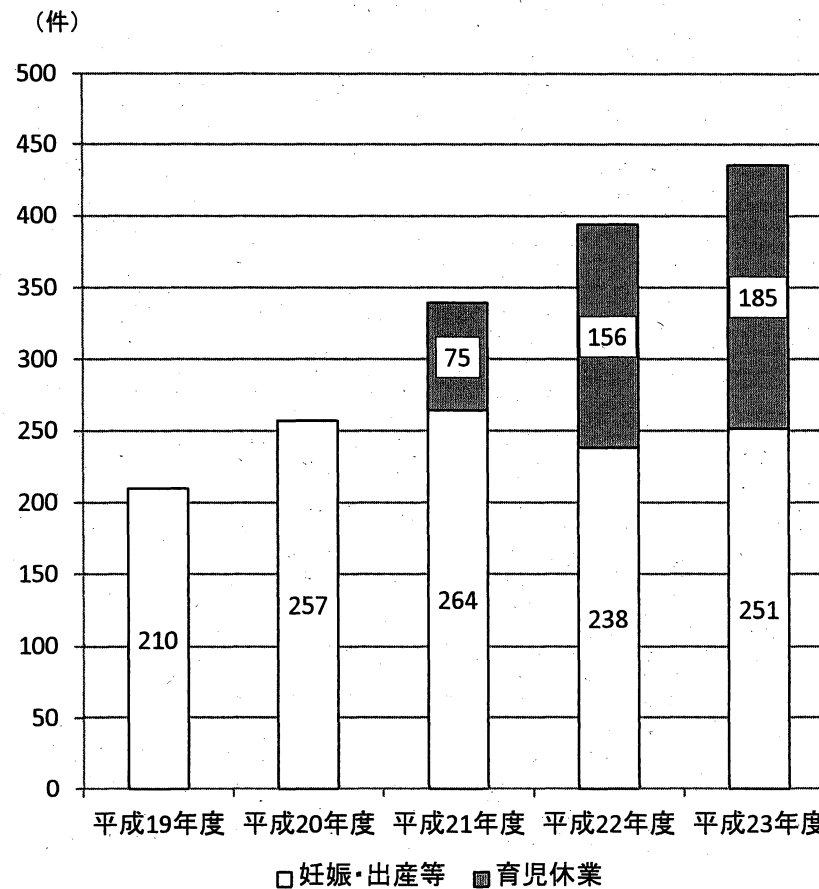
(参考)

妊娠・出産、産休及び育児休業の取得等を理由とした解雇その他不利益な取扱いに関する相談及び紛争解決援助の状況

不利益取扱いに関する労働者からの相談件数



紛争解決受案件数



注: 育児休業に関する労働局長による紛争解決援助制度は、平成21年9月30日施行。

資料出所: 厚生労働省調べ

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を 理由とする解雇その他不利益取扱い事案への対策

◇男女雇用機会均等法又は育児・介護休業法に基づき、不利益取扱い事案への厳正な対応等について、各都道府県労働局長に対し通達し、改めて適切な対応を徹底
(H21.3)

① 労働者からの相談への丁寧な対応、② 法違反の疑いのある事案についての迅速かつ厳正な対応、③法違反を未然に防止するための周知徹底、④相談窓口の周知徹底 など

◇男女雇用機会均等法の実効性の確保

- 解雇その他不利益取扱い等に係る苦情・紛争の解決の仕組み
(苦情の自主的解決、紛争解決の援助及び調停の仕組み)
- 行政指導(勧告)に従わない場合の公表制度及び過料制度

◇育児・介護休業法の実効性の確保

- 平成21年6月に改正育児・介護休業法が成立し、左記の均等法と同様の仕組みを導入
(施行日:調停を除き平成21年9月30日、
調停については平成22年4月1日)

◇育児・介護休業トラブル防止指導員の設置(平成21年度補正予算案(第2号))

- 育休中や復帰時に解雇、退職勧奨等の不利益取扱い等のトラブルを防止するための周知、指導
- 個別事案に関する相談対応