



報道関係者各位

平成 28 年 5 月 31 日

新潟労働局雇用環境・均等室

室長 松本 春美

室長補佐 八子 理子

TEL 025-288-3511 (夜間) 025-288-3549

**平成 27 年度男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の施行状況について
—相談・紛争解決援助件数は増加、特にマタハラに関する相談は前年度比で 5 割増加!!—**

新潟労働局（局長 梅澤眞一）では、平成 27 年度に新潟労働局雇用均等室（現、雇用環境・均等室）で取り扱った男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する相談・紛争解決援助利用、行政指導の状況について取りまとめました。

<ポイント>

1 男女雇用機会均等法の施行状況

- 相談件数は 561 件（前年度 499 件）で、前年度比で 12.4%増加した。
セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く 263 件（前年度 271 件）、次いで、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント、マタハラ）に関する相談が 111 件（前年度 71 件）となった。
- 労働局長の紛争解決援助は 12 件（前年度 7 件）で、前年度比で 71.4%増加した。

2 育児・介護休業法の施行状況

- 相談件数は 1,689 件（前年度 1,086 件）で、前年度比で 55.5%増加した。
育児休業制度に関する相談が最も多く 496 件（前年度 360 件）、次いで、育児のための所定労働時間の短縮等に関する相談が 306 件（前年度 199 件）、育児休業等を取得したこと等による不利益取扱い（マタハラ）に関する相談が 135 件（前年度 88 件）となった。
- 労働局長の紛争解決援助は 27 件（前年度 3 件）で、前年度比で 9 倍に増加した。

なお、マタハラ（男女雇用機会均等法関係と育児・介護休業法関係）について、相談件数は 246 件（前年度 159 件）で、前年度比で 54.7%増加した。

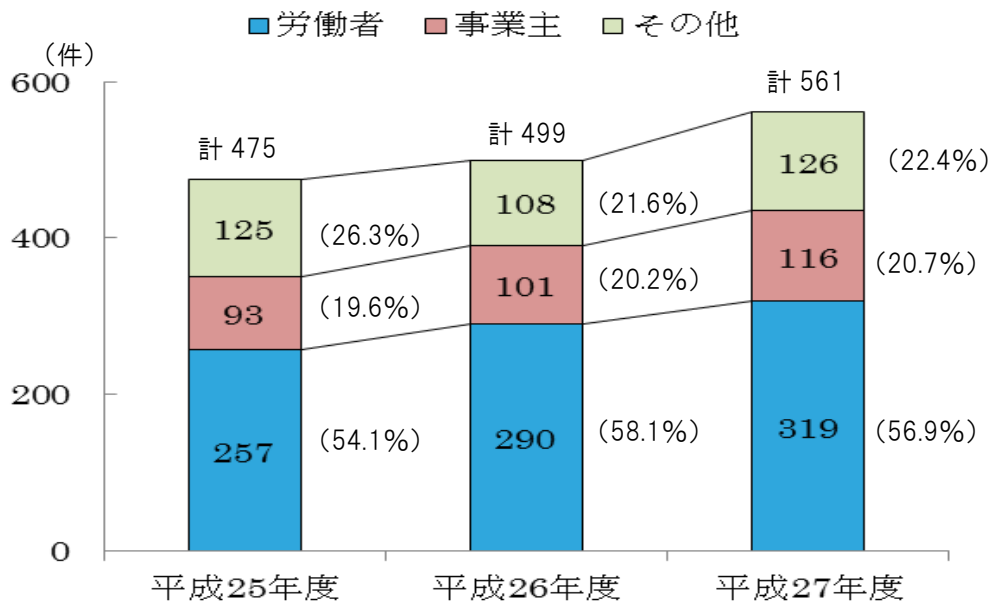
I 男女雇用機会均等法関係施行状況

1 相談

相談件数は561件（前年度499件）と前年度より12.4%増加し、労働者からの相談が319件（同290件 対前年比10.0%増）、事業主からの相談が116件（同101件 対前年比14.9%）となっている。【図1】

相談内容については、セクシュアルハラスメント関係が最も多く263件（同271件）で全体の46.9%を占めており、次いで、婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い関係が111件（同71件）で19.8%となっている。【表1】

相談件数の推移【図1】



相談内容の内訳【表1】

(件)

事項	25年度	26年度	27年度
募集・採用	17 (3.6%)	19 (3.8%)	27 (4.8%)
配置・昇進・降格・教育訓練等	15 (3.2%)	9 (1.8%)	12 (2.1%)
間接差別	1 (0.2%)	6 (1.2%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	64 (13.5%)	71 (14.2%)	111 (19.8%)
セクシュアルハラスメント	246 (51.8%)	271 (54.3%)	263 (46.9%)
母性健康管理	47 (9.9%)	50 (10.0%)	51 (9.1%)
ポジティブ・アクション	14 (2.9%)	29 (5.8%)	16 (2.9%)
その他	71 (14.9%)	44 (8.8%)	81 (14.4%)
計	475 (100.0%)	499 (100.0%)	561 (100.0%)

2 紛争解決援助

労働局長の援助申立てについては、12件（前年度7件 対前年度比71.4%増）と増加した。

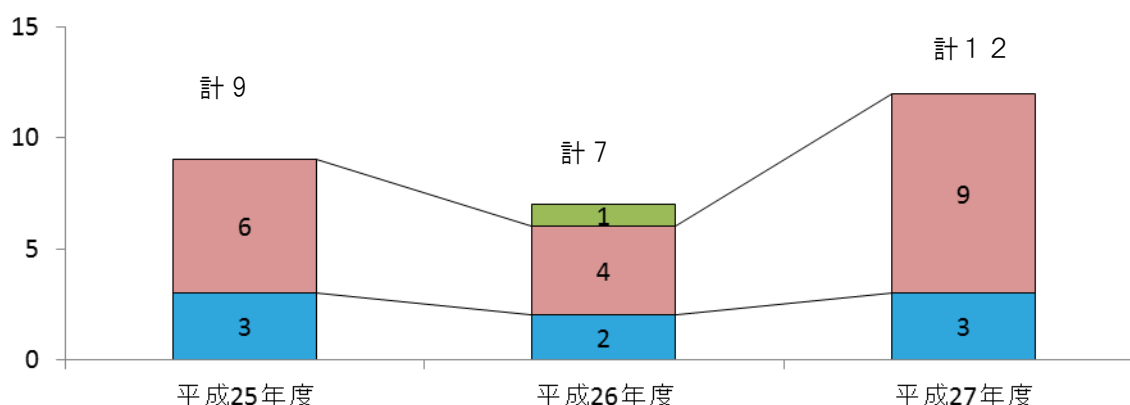
内容は、セクシュアルハラスメント関係が9件（同4件）、婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い関係が3件（同2件）となっている。【図2】

すべて労働者からの申立てにより援助を開始している。

なお、調停申請はなかった。

労働局長による紛争解決援助の状況【図2】

(件) ■ 婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い ■ セクシュアルハラスメント ■ 母性健康管理措置



3 行政指導（同法第29条に基づく助言等）

男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収を実施したうち、何らかの違反があった事業所に対して行った助言件数は、253件（前年度226件 対前年度比11.9%増）と増加した。

内容については、「セクシュアルハラスメント」の防止対策(144件 全体の56.9%)、「母性健康管理」に関する規定整備(98件 同38.7%)に関するものが多数を占めている。【表2】

指導（均等法第29条に基づく助言等）の状況【表2】

(件)

事項	25年度	26年度	27年度
募集・採用	2 (1.2%)	7 (3.1%)	1 (0.4%)
配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・解雇等	3 (1.9%)	10 (4.4%)	2 (0.8%)
間接差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
婚姻、妊娠・出産等不利益取扱い	1 (0.6%)	0 (0.0%)	6 (2.4%)
セクシュアルハラスメント	56 (34.8%)	123 (54.4%)	144 (56.9%)
母性健康管理	99 (61.5%)	84 (37.2%)	98 (38.7%)
深夜業のための措置	0 (0.0%)	2 (0.9%)	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
計	161 (100%)	226 (100%)	253 (100%)

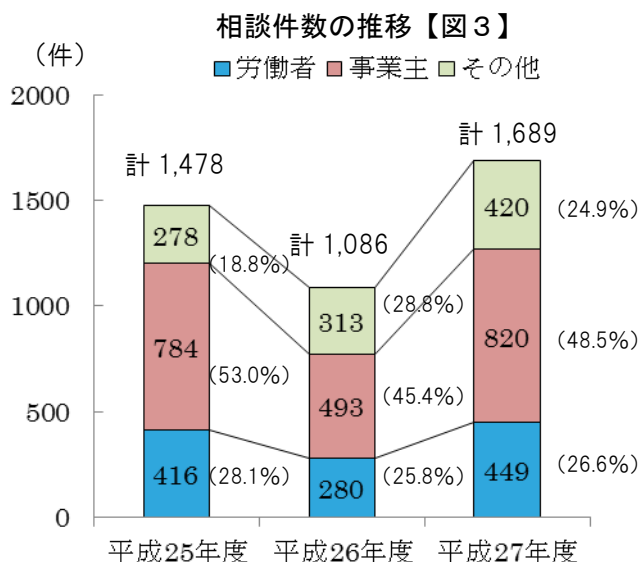
II 育児・介護休業法関係施行状況

1 相談

相談件数は1,689件（前年度1,086件）と前年度より55.5%増加した。うち労働者からの相談は449件（前年度280件 対前年比60.4%増）、事業主からの相談は820件（前年度493件 対前年比66.3%増）といずれも増加している。【図3】

主な相談内容は、育児休業制度について496件、育児のための所定労働時間の短縮措置等が306件、育児休業等による不利益取扱い（マタハラ）135件となっている。

【表3】



相談内容の内訳【表3】

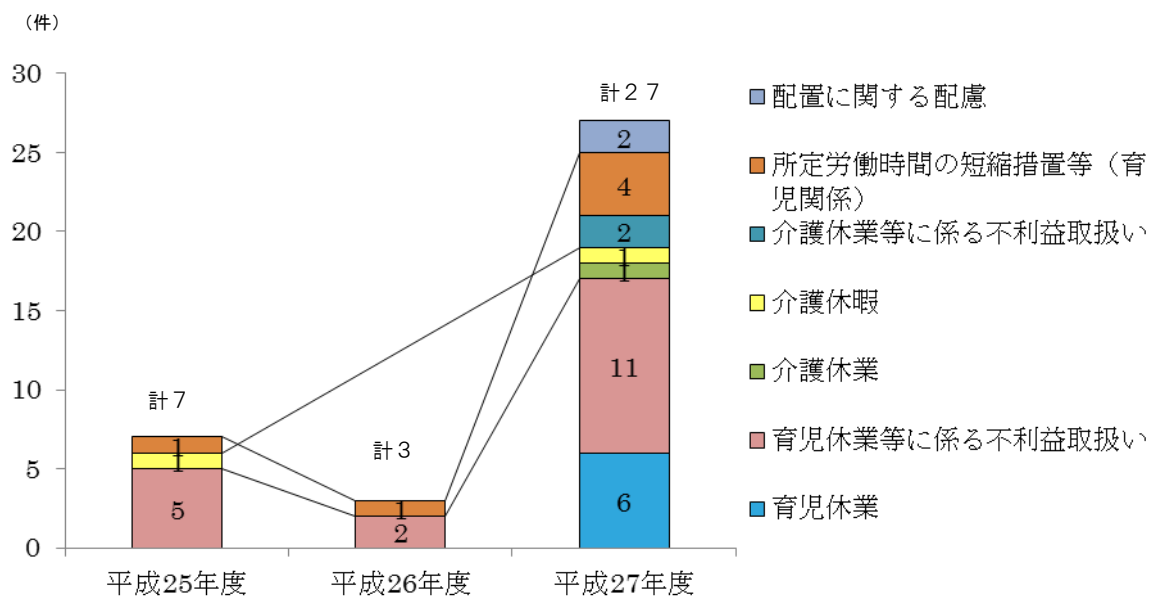
(件)

事項		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業制度	359 (24.3%)	360 (33.1%)	496 (29.4%)
	子の看護休暇制度	73 (4.9%)	55 (5.1%)	110 (6.5%)
	休業等による不利益取扱い	67 (4.5%)	88 (8.1%)	135 (8.0%)
	所定外労働の制限	45 (3.0%)	41 (3.8%)	89 (5.3%)
	時間外労働の制限	42 (2.8%)	34 (3.1%)	66 (3.9%)
	深夜業の制限	45 (3.0%)	45 (4.1%)	75 (4.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	322 (21.8%)	199 (18.3%)	306 (18.1%)
	配置に関する配慮	4 (0.3%)	3 (0.3%)	8 (0.5%)
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い	11 (0.7%)	10 (0.9%)	19 (1.1%)
	休業期間等の通知	21 (1.4%)	11 (1.0%)	13 (0.8%)
	その他	163 (11.0%)	49 (4.5%)	36 (2.1%)
	介護関係	介護休業制度	91 (6.2%)	71 (6.5%)
介護休暇		74 (5.0%)	35 (3.2%)	66 (3.9%)
休業等による不利益取扱い		1 (0.1%)	5 (0.5%)	6 (0.4%)
時間外労働の制限		32 (2.2%)	15 (1.4%)	33 (2.0%)
深夜業の制限		31 (2.1%)	17 (1.6%)	35 (2.1%)
所定労働時間の短縮措置等		51 (3.5%)	33 (3.0%)	72 (4.3%)
配置に関する配慮		0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.1%)
休業期間等の通知		9 (0.6%)	1 (0.1%)	2 (0.1%)
その他		35 (2.4%)	14 (1.3%)	14 (0.8%)
職業家庭両立推進者		2 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)
計	1,478 (100.0%)	1,086 (100.0%)	1,689 (100.0%)	

2 紛争解決援助

労働局長の援助申立てについては、27件（前年度3件、対前年度比9倍増）と増加した。主な内容は、育児休業等に関する不利益取扱いが11件、育児のための所定労働時間の短縮措置等が4件、いずれも労働者からの申立てにより援助を開始している。【図4】
 なお、調停申請はなかった。

労働局長の援助申立ての状況【図4】



3 行政指導（同法第56条に基づく助言等）

育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施したうち、何らかの法違反があった事業所に対して行った助言件数は、943件（前年度544件 対前年度比73.3%増）と増加している。

内容については、育児のための所定労働時間の短縮関係が最も多く（271件 全体の28.7%）、次いで職業家庭両立推進者の選任関係（119件 同12.6%）、育児休業制度（84件 同8.9%）となっている。【表4】

指導（育介法第 56 条に基づく助言等）の状況【表 4】

(件)

事項		25年度	26年度	27年度
育児関係	育児休業制度	49 (10.6%)	61 (11.2%)	84 (8.9%)
	子の看護休暇制度	34 (7.3%)	46 (8.5%)	63 (6.7%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0.0%)	2 (0.4%)	3 (0.3%)
	所定外労働の制限	21 (4.5%)	32 (5.9%)	59 (6.3%)
	時間外労働の制限	35 (7.6%)	51 (9.4%)	82 (8.7%)
	深夜業の制限	10 (2.2%)	8 (1.5%)	26 (2.8%)
	所定労働時間の短縮措置等	128 (27.6%)	155 (28.5%)	271 (28.7%)
	休業期間等の通知	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
介護関係	介護休業制度	34 (7.3%)	30 (5.5%)	54 (5.7%)
	介護休暇	22 (4.8%)	32 (5.9%)	56 (5.9%)
	休業等による不利益取扱い	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.2%)
	時間外労働の制限	15 (3.2%)	15 (2.8%)	32 (3.4%)
	深夜業の制限	11 (2.4%)	10 (1.8%)	23 (2.4%)
	所定労働時間の短縮措置等	39 (8.4%)	24 (4.4%)	69 (7.3%)
	休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	職業家庭両立推進者	64 (13.8%)	78 (14.3%)	119 (12.6%)
計	463 (100.0%)	544 (100.0%)	943 (100.0%)	

<添付資料>

資料 1 労働局による相談対応事例（平成 27 年度）

資料 2 制度の概要

資料 3 STOP！マタハラ 例えば…「妊娠したから解雇」、「育休取得者はとりあえず降格」は違法です

—労働局による相談対応事例（平成 27 年度）—

新潟労働局 雇用環境・均等室

○事例 A セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法第 11 条関係）

女性労働者が上司からセクハラを受け、退職せざるを得なくなった事例

（労働者（申立者）の主張）

- ・「正社員」として、「現場作業」に従事して、2 年近くになる。
- ・仕事については、職場の上司又は同僚と二人切りとなる。
- ・入社して数か月ほど経過した辺りから、上司又は同僚から勤務時間中に「胸を触られる」、「膝の上に座られる」、「性的な話をされる」、「自分に係る体型の話をされる」ということが度々あった。
- ・「セクハラ行為が収まるように」と思い、社長に相談したところ、社長は上司をかばい、自分に対しては怒ったような態度を取るようになり、また、上司からは、きつい態度を取られるようになった。
- ・以上の上までは働きづらいので辞めることにしたが、会社に対しては「退職理由」を「自己都合」ではなく、「セクハラ」とすること、また、「金銭補償」をすることを望む。

（事業主の事情聴取）

- ・女性労働者からの相談があった段階で、セクハラについての行為者とされる者に対して事実確認を行い、セクハラの実事を認めたため、既に行為者に対しては、注意をしていた。
- ・「金銭補償」については、もし裁判で会社が女性労働者に対して「〇〇万円を支払うように」との判決が出されれば、支払うことにする。
- ・「セクハラ防止対策」については、今まで特に実施してこなかった。

（労働局長の援助）

- ・会社がセクハラ防止対策を講じていなかったことは、男女雇用機会均等法第 11 条に違反する。
- ・女性労働者は、職場で起こったセクハラが原因で退職せざるを得なかった。会社でセクハラ防止対策が講じられてこなかったことも、その一因であると考えられ、事業主には雇用管理上の責任がある。
- ・以上のことから、申立者の要望について、前向きに検討するよう助言。

（結果）

事業主と女性労働者との間で、

- ・事業主が申立者に対し、金銭補償（おおよそ賃金の 2 ヶ月分）をする
 - ・女性労働者の離職理由を「自己都合」ではなく、「セクハラ」とすることで合意が成立し、紛争は解決した。
- また、
- ・事業主は、「セクハラ防止対策」を講じた。

○事例B 妊娠を理由とする不利益取扱い（男女雇用機会均等法第9条関係）

「妊娠」を伝えたところ、会社から一方的に「業務内容」等が変更された事例

（労働者の主張）

- ・「契約社員」として、「配達業務」に携わっている。
- ・「妊娠した」ため、会社はその旨の報告をしたところ、会社から一方的に「配達地域」を変更され、配達地域自体は近くなったが、逆に「業務内容」は身体に負担が掛かる上、「労働条件」も悪くなった。
- ・その後、体調を崩したこともあって、会社からの要求に基づき「退職願い」を書いてしまったが、「退職願いを撤回」した上で、「元の配達地域及び業務内容」で勤務したい。

（事業主の事情聴取）

- ・会社としては、女性労働者の身体への負担及び不測の事態に配慮して、「配達地域」を近くへ変更、それに伴い業務内容の変更は、やむを得ない事情があった。
- ・以上の経緯から、会社としては均等法違反という認識はなかったが、女性労働者に対する説明不足はあったかもしれない。

（労働局長の指導）

- ・女性労働者が「妊娠した」ことを以って、会社が一方的に配達地域を含む「業務内容」を変更し、また、「労働条件の不利益変更」を行うことは、男女雇用機会均等法第9条第3項に違反する。
- ・また、その後体調を崩した女性労働者に対して、退職の強要を行ったことも、男女雇用機会均等法第9条第3項に違反する。
- ・以上のことから、女性労働者が「妊娠した」ことを理由として、労働条件の変更等不利益な取扱いを行わないように会社に指導。

（結果）

事業主は、女性労働者の退職を撤回し、女性労働者は、産休明け後に元の配達地域及び業務内容で復帰することになった。

○事例C 有期契約労働者の産休・育休事案について

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第5条第1項・第10条関係)
勤続1年以上の有期契約労働者が、産休・育休を取得できないと言われた事例

(労働者(申立者)の主張)

- ・製造業スタッフの有期契約労働者として勤続1年以上勤務。
- ・事業所の責任者に産休・育休を取得したいと伝えたところ、復職後の雇用を見込めないものでいずれも取得できないと言われたが、納得がいかない。

(事業主の事情聴取)

- ・申立者の勤務成績を理由に雇止めをする予定であったが、本人が妊娠中であったため、その理由を伝えていなかった。

(労働局長の援助)

- ・申立者は、産休・育休の適用対象者である。また、妊娠中の今、改めて本人の勤務成績を理由に雇止めとした場合、産休・育休の申出を契機とした不利益取扱いとして、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反になる。
- ・以上のことから、本人の要望どおり産休・育休を取得させるよう助言。

(結果)

事業主は申立者の主張を受入れ、申立者は要望どおり産休・育休を取得できるようになった。

○事例D 育児休業復職後の配転について(育児・介護休業法第10条関係)

育児休業復職後に遠方の事業所へ配置転換を命じられたため、事業主に会社都合扱いの退職と金銭の支払いを求めた事例

(労働者(申立者)の主張)

- ・事務職(正社員)として勤務。
- ・育児休業復職後、原職復帰したかったが、居住地と同一市内の事業所から片道2時間以上かかる事業所へ配置転換を命じられた。通勤できないので退職するが、事業主に、会社都合扱いの退職と本来支給されたであろう賞与相当額の金銭の支払いを求めたい。

(事業主の事情聴取)

- ・申立者の配置転換については、経営上の事由からやむをえない措置であり、本人の原職復帰は不可能である。

(労働局長の援助)

- ・本件は、申立者が育児休業を取得したことを契機とした不利益な配転として育児・介護休業法違反となること。
- ・以上のことから、申立者の要望どおり会社都合扱いの退職と、金銭の支払いに応じるよう助言。

(結果)

事業主は申立者の主張を受入れ、申立者の要望どおり、会社都合扱いの退職とし、賞与相当額の金銭を支払った。

<制度の概要>

○男女雇用機会均等法 …昭和61年4月1日施行

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました。

【ポイント】

- ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止
※全ての場面…募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生(一部の制度)、雇用形態の変更、退職・定年・解雇・契約の更新 など
- ②間接差別の禁止
- ③女性労働者に係る措置に関する特例
- ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤セクシュアルハラスメント対策
- ⑥妊産婦への母性健康管理措置
- ⑦ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助

○育児・介護休業法 …平成4年4月1日施行

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

【ポイント】

育児のための両立支援制度

- ①育児休業
- ②所定労働時間の短縮
- ③所定外労働の制限
- ④子の看護休暇
- ⑤法定時間外労働の制限
- ⑥深夜業の制限
- ⑦その他の両立支援措置
- ⑧転勤の配慮
- ⑨不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度

- ①介護休業
- ②所定労働時間の短縮等
- ③介護休暇
- ④法定時間外労働の制限
- ⑤深夜業の制限
- ⑥転勤の配慮
- ⑦不利益取扱いの禁止

※マタニティハラスメントの禁止 (男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇止め、降格などの不利益な取扱い（いわゆるマタニティハラスメント、マタハラ）を行うことは、男女雇用機会均等法、育児介護休業法違反となります。

○個別紛争解決援助制度 (男女雇用機会均等法第17条・18条、育児・介護休業法第52条の4、5)

雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長の援助」及び「調停会議における調停」があります。

○行政指導 (男女雇用機会均等法第29条、育児・介護休業法第56条)

雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する雇用管理の実態について、事業所訪問、来局等により報告を徴収し、法違反が把握された場合は助言・指導を行い是正を求めます。

STOP!
マタハラ例えば…「妊娠したから解雇」
「育休取得者はとりあえず降格」は**違法**です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ☑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

例えば、こんなケース

▶Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした ⇒ **違法**

▶Case 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した ⇒ **違法**

うちは、非正規の社員は産休・育休は取れないから。

うちは、経営状況が厳しいから。君は前から勤務成績が悪かったし。

えっ？これまでそんな話なかったのに…

契約更新する気はなかったと言えは大丈夫だろう。

契約更新を前提にシフトが組まれていたのに…

違法な不利益取扱い

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は**違法**です。

【**根拠法令**： 男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」第4の3／ 育児介護休業法第10条等、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二の十一】

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
<p><u>妊娠中・産後の女性労働者の…</u></p> <ul style="list-style-type: none">・ 妊娠、出産・ 妊婦健診などの母性健康管理措置・ 産前・産後休業・ 軽易な業務への転換・ つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した・ 育児時間・ 時間外労働、休日労働、深夜業をしない <p><u>子どもを持つ労働者の…</u></p> <ul style="list-style-type: none">・ 育児休業・ 短時間勤務・ 子の看護休暇・ 時間外労働、深夜業をしない	<p><u>不利益取扱いの例</u></p> <ul style="list-style-type: none">・ 解雇・ 雇止め・ 契約更新回数の引き下げ・ 退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要・ 降格・ 減給・ 賞与等における不利益な算定・ 不利益な配置変更・ 不利益な自宅待機命令・ 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う・ 仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※ 不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※ 育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

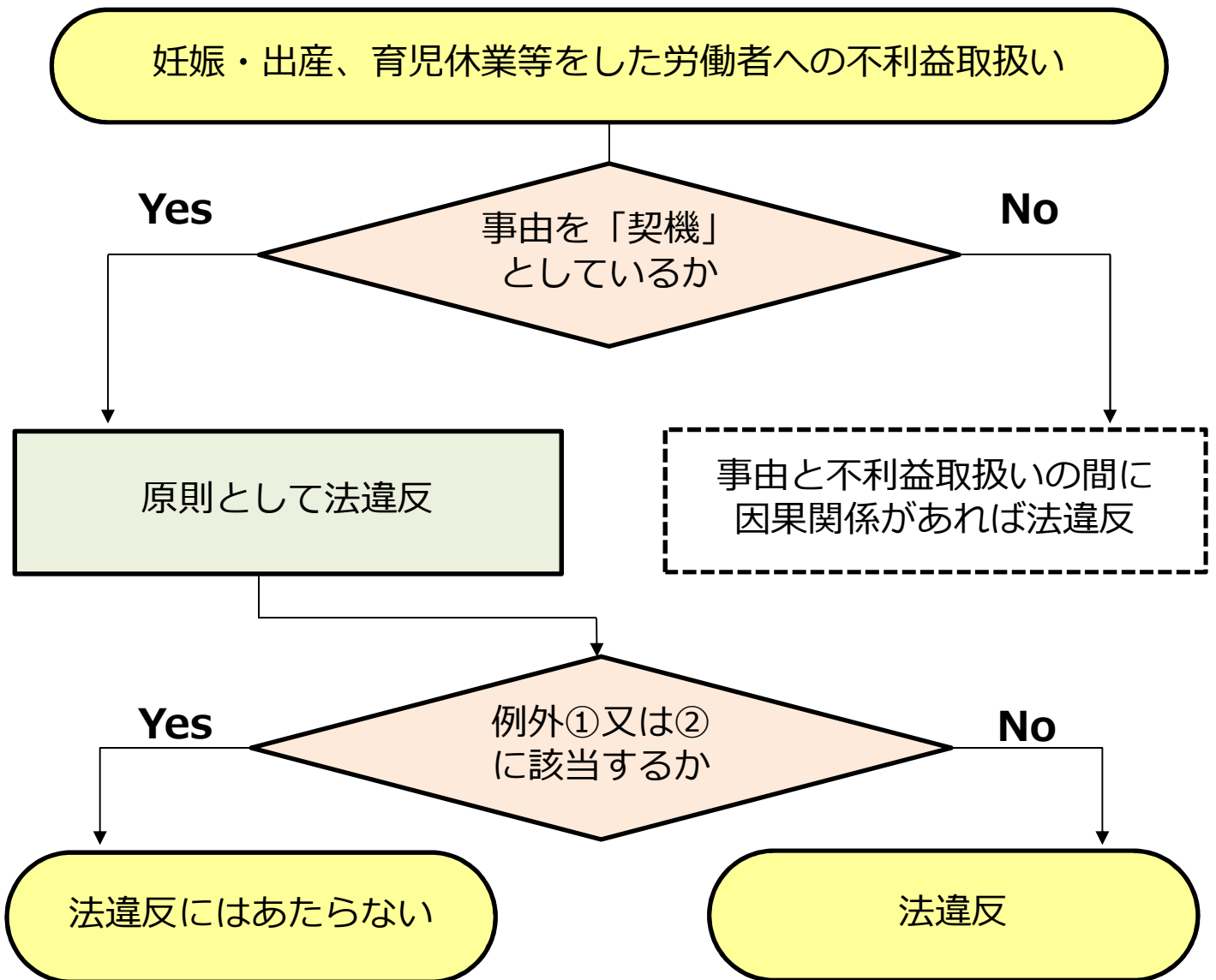
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※) 不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※ 原則として、**妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

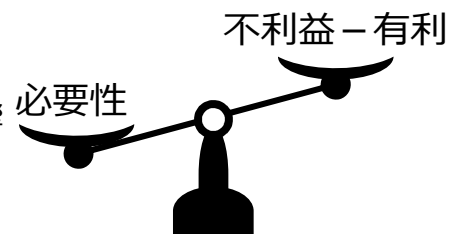
妊娠・出産、育児等を理由として不利益取扱いを行うとは②

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



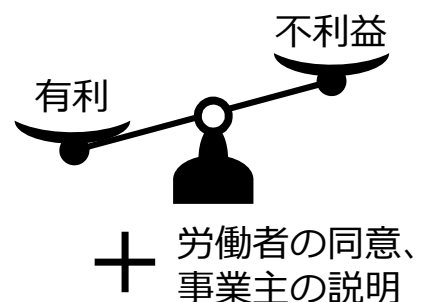
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該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するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が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、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「例外」に該当すると判断しうるケース

- ▶ **例外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）**
 - ・ **経営状況の悪化が理由である場合**：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等
 - ・ **本人の能力不足等が理由である場合**：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等
- ▶ **例外②（本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在）**
 - ・ 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があつて、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

紛争の未然防止のために

- ☐ 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。
- ☐ 妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html
> 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		