

厚 総 第 1 0 9 3 号
平成 27 年 10 月 6 日

各医療機関の長 殿

茨城県保健福祉部長
(公印省略)

男女雇用機会均等法の遵守（妊娠・出産・育休等を理由とした不利益な
取扱いの禁止）について（通知）

本県の保健医療福祉行政の推進につきましては、日頃より御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 27 年 9 月 4 日の厚生労働省報道発表資料において、男女雇用機会均等法（以下「法」という。）第 9 条第 3 項違反（妊娠を理由とした女性労働者の解雇）事案として、法 30 条に基づく公表が行われました。

県では、初の公表に至った事案が本県内の診療所であった点を重く受け止め、県内の医療機関に対し、改めて法の趣旨について別添のとおり周知を図ることといたしましたので、対応に遺漏なきようお願い申し上げます。

特に医療法人につきましては、その業務が法令（医療関連に限らない）に違反し、又はその運営が著しく適正を欠くと認めるときは、医療法第 64 条第 1 項に基づき、知事は当該医療法人に対し必要な措置をとるべき旨を命ずることができますことを申し添えます。

なお、妊娠・出産・育休などを理由とする不利益取り扱いの禁止に関する詳細な問い合わせにつきましては、茨城労働局雇用均等室（電話 029-224-6288）へお願い申し上げます。

(添付資料) 厚生労働省報道発表

男女雇用機会均等法第 30 条に基づく公表について

～ 初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇 ～

(厚生労働省ホームページよりダウンロード可能)

茨城県保健福祉部厚生総務課 医事・情報G 係長 小川 悟 TEL 029-301-3124 FAX 029-301-3139

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（抄）

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 （略）

（公表）

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

医療法（抄）

（医療法人の責務）

第四十条の二 医療法人は、自主的にその運営基盤の強化を図るとともに、その提供する医療の質の向上及びその運営の透明性の確保を図り、その地域における医療の重要な担い手としての役割を積極的に果たすよう努めなければならない。

（報告及び検査）

第六十三条 都道府県知事は、医療法人の業務若しくは会計が法令、法令に基づく都道府県知事の処分、定款若しくは寄附行為に違反している疑いがあり、又はその運営が著しく適正を欠く疑いがあると認めるときは、当該医療法人に対し、その業務若しくは会計の状況に関し報告を求め、又は当該職員に、その事務所に立ち入り、業務若しくは会計の状況を検査させることができる。

2 （略）

（法令等の違反に対する措置）

第六十四条 都道府県知事は、医療法人の業務若しくは会計が法令、法令に基づく都道府県知事の処分、定款若しくは寄附行為に違反し、又はその運営が著しく適正を欠くと認めるときは、当該医療法人に対し、期限を定めて、必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。

2 医療法人が前項の命令に従わないときは、都道府県知事は、当該医療法人に対し、期間を定めて業務の全部若しくは一部の停止を命じ、又は役員解任を勧告することができる。

3 （略）

（設立認可の取消）

第六十六条 都道府県知事は、医療法人が法令の規定に違反し、又は法令の規定に基づく都道府県知事の命令に違反した場合においては、他の方法により監督の目的を達することができな

2 （略）

報道関係者 各位

平成 27 年 9 月 4 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 7842)
(夜間直通) 03(3595)3272

男女雇用機会均等法第 30 条に基づく公表について ～ 初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇 ～

男女雇用機会均等法（以下「法」という）第 30 条において、法第 29 条第 1 項に基づく厚生労働大臣による勧告に従わない場合、その旨を公表できる制度が設けられていますが、このほど、初の事案が生じたので、下記のとおり公表します。

事業所名：医療法人医心会 牛久皮膚科医院
代表者：理事長 安良岡 勇
所在地：茨城県牛久市牛久280 エスカード牛久4階
違反条項：法第9条第3項
法違反に係る事実：妊娠を理由に女性労働者を解雇し、解雇を撤回しない。
指導経緯：平成27年3月19日 茨城労働局長による助言
平成27年3月25日 茨城労働局長による指導
平成27年5月13日 茨城労働局長による勧告
平成27年7月9日 厚生労働大臣による勧告

【参考：男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項について】

法第 9 条第 3 項では、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

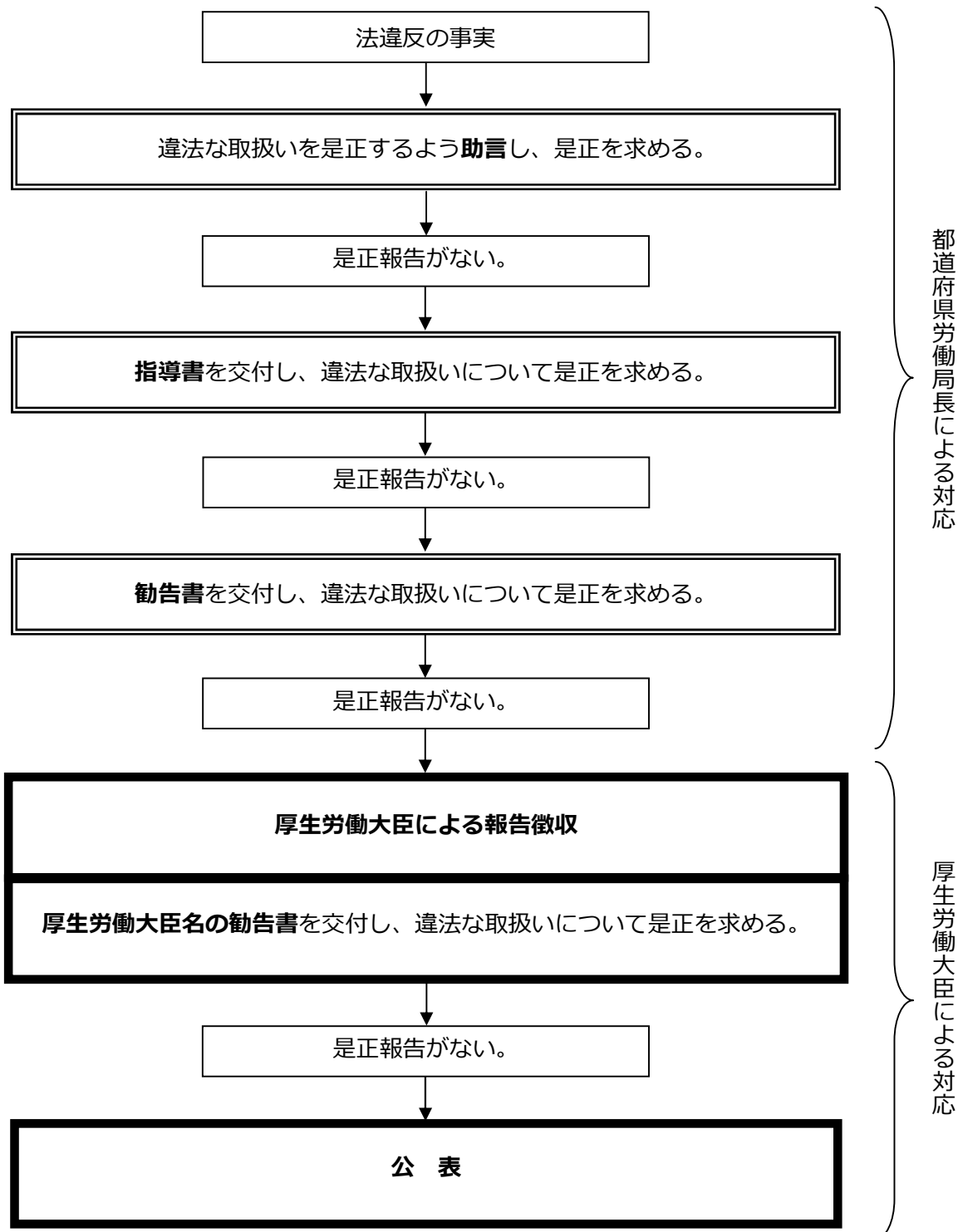
○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

参考資料（次ページ）：男女雇用機会均等法違反事案の指導の流れ

添付資料：リーフレット「STOP マタハラ 例えば・・・『妊娠したから解雇』『育児休業取得者はとりあえず降格』は違法です。」

【男女雇用機会均等法違反事案の指導の流れ】





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ば大丈夫だろう。

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

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・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、労働能力が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・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

不利益取扱いを行うことは違法です

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

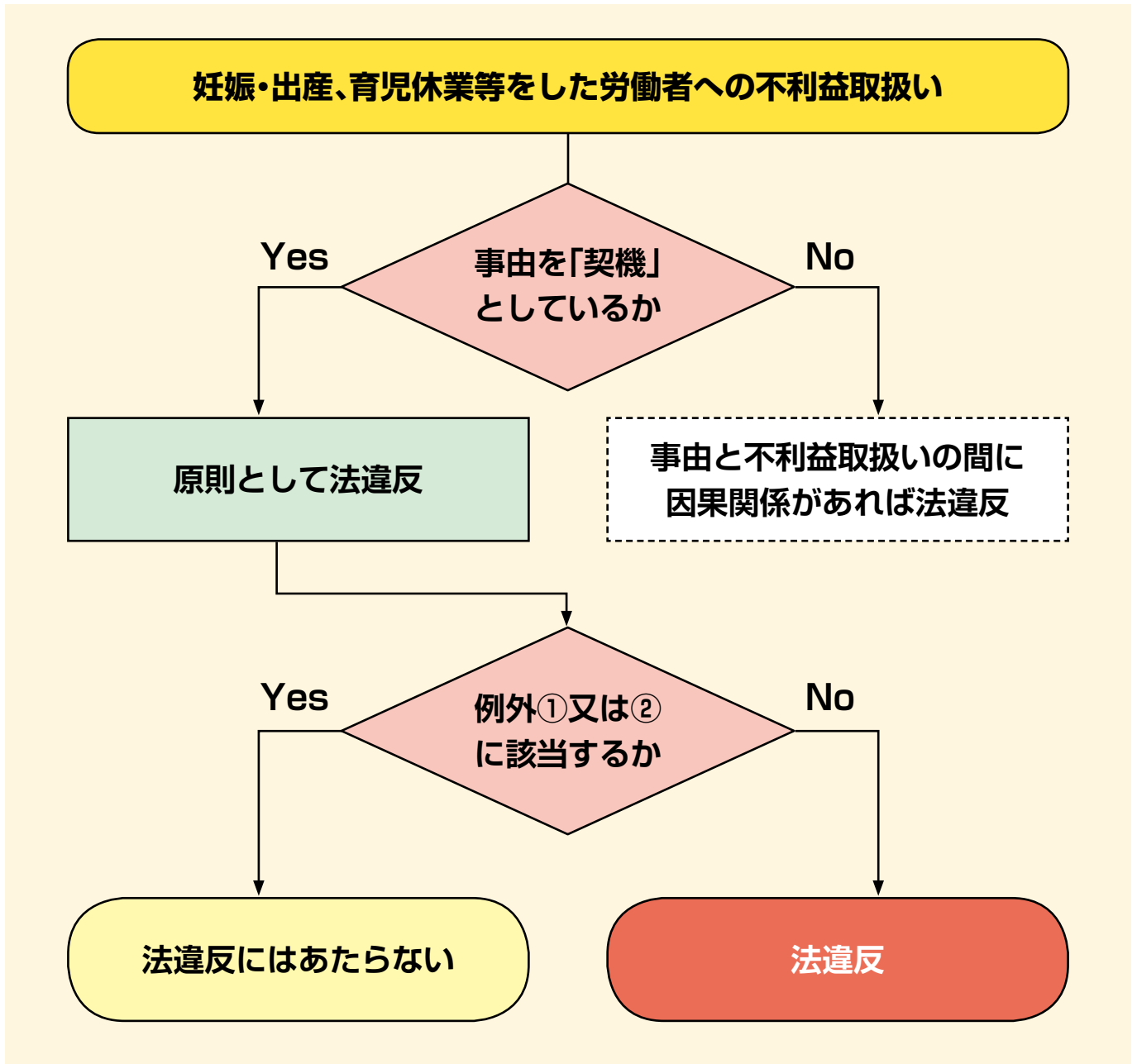
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

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」いると判断します。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」いると判断します。

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

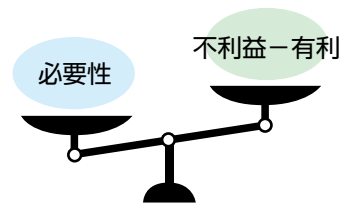
妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



例外 1

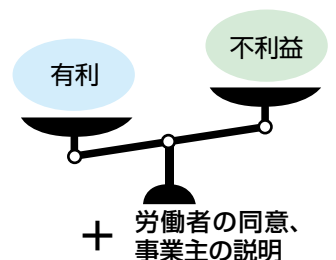
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※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

(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)

例外
1

- 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		