

地発第 0316001 号
雇児発第 0316004 号
平成 21 年 3 月 16 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公 印 省 略)
厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公 印 省 略)

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厳正な対応等について

世界的な金融危機の影響等により雇用情勢は急速に悪化しつつある。こうした中で、妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業、介護休業等（以下「育児休業等」という。）の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱い（以下「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」という。）の増加が懸念される。

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については、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（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 9 条第 3 項及び育児休業、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（平成 3 年法律第 76 号。以下「育介法」という。）第 10 条等の規定により禁止されているところであるが、以上のような現状を踏まえ、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に対し、下記に留意の上、迅速かつ厳正な対応を図り、適切な行政運営に万全を期されたい。

記

1 労働者からの相談への適切な対応

(1) 労働者からの相談への丁寧な対応

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に係る労働者からの相談があった場合には、「男女雇用機会均等関係業務取扱要領」（平成 19 年 4 月）中「第 2 編 相談の業務」及び「育児・介護休業関係業務取扱要領」（平成 17 年 12 月）中「相談」に基づく相談対応を徹底するとともに、相談者の置かれている立場に意を払い、懇切丁寧に対応すること。

(2) 均等法又は育介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

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

取扱いに係る相談であって、均等法又は育介法違反の疑いのある相談事案については、以下に留意の上、迅速かつ厳正な対応を図ること。

均等法第9条第3項に関する事案については、均等法第17条に基づく都道府県労働局長の紛争解決、同法第18条に基づく調停又は同法第29条に基づく報告徴収並びに助言、指導及び勧告を行うことが適当と考えられる場合には、相談者に対してこれらの措置についての説明を行い、意向を確認した上で、当該相談者にとって最も適切な方法により円滑かつ迅速な解決を図ること。また、紛争解決援助終了後も法に違反する疑いが残る場合は、速やかに法第29条に基づく指導を行う等適切に対応すること。

育介法第10条等に関する事案については、同法第56条に基づく報告の徴収を速やかに行った上で、法違反が認められるものについては、助言、指導及び勧告等により厳正に対応すること。また、相談に関わらない部分についても、法違反又は法に照らして望ましくない点を把握した場合は、あわせて助言、指導等を行うこと。

2 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の未然防止のための周知徹底

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については、均等法及び育介法その他の関係法令を周知し、その基準を遵守させることにより未然防止を図ることが重要である。このため、事業主等に対し、新たに作成するリーフレット等を活用し、集団指導や窓口における相談対応時などあらゆる機会を利用して、適切な取扱いについて周知徹底すること。

特に、周知に当たっては、「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」(平成18年厚生労働省告示第614号)及び「子の養育又家族の介護を行い、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」(平成16年厚生労働省告示第460号)を遵守するよう周知すること。

また、当該周知に当たっては、雇用均等室のみならず、総合労働相談コーナー、労働基準監督署及び公共職業安定所においても、リーフレットを備え付ける等により効果的・効率的な周知を行うこと。

あわせて、当該リーフレットについては、マスコミからの取材等に対しても積極的に活用することにより、法の周知に努めること。

3 相談窓口の一般への周知

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等に関する労使間の紛争については、都道府県労働局雇用均等室がその相談窓口となることについて、均等法に基づく紛争解決援助制度に関するパンフレット等の活用やマスコミ等を通じた広報により、広く一般への周知に努めること。

4 個別労働紛争解決制度の活用

上記1の(2)の育児休業関係の事案について報告徴収を行っても、育介法上の問題が

認められなかった事案については、必要に応じて、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号。以下「個紛法」という。）第5条の規定に基づくあっせん制度等の情報提供を行うとともに、総合労働相談コーナー等を紹介すること。

相談者が個紛法第5条の規定に基づくあっせんの申請を希望する場合には、総務部企画室及び雇用均等室は適切に連携して対応すること。