

中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

労働相談 Q&A



Q 以前から正社員として勤務し、現在は育児休業を取得しています。

会社から「育児休業から復帰した後は、正社員ではなくパート契約でないと雇えない」と言われました。

これは違法ではありませんか。私はどうしたらいいのでしょうか。

A いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）に該当する行為は次のとおりで、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法により禁止されています。

- 1 妊娠・出産、育児に関する制度を利用したこと等を理由とした、解雇、減給、不利益な配置転換、契約更新しない（契約社員の場合）等の不利益取扱い

【具体例】

- ・ 妊娠を報告したら、会社を辞めさせられた（＝解雇）。
- ・ 産休・育休をとらせてくれない。
- ・ 妊娠したら正社員ではなくパートになるよう一方的に言われた。
- ・ 妊娠を報告したら、減給された。

- 2 妊娠・出産、育児に関する制度を利用したこと等に関して、上司や同僚が就業環境を害する言動を行うこと

【具体例】

- ・ 育児短時間勤務をしていると、上司や同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、嫌な思いをした。

「育児休業から復帰したらパートでないと雇えない」と言われたということですが、これは上記1の「妊娠・出産、育児に関する制度を利用したこと等を理由とした不利益取扱い」に該当すると考えられます。

妊娠・出産、育児などに関して解雇や減給などの不利益取扱いや上司や同僚から嫌がらせを受けた場合、行政機関に相談することで解決に向かいやすくなります。

相談窓口として、宮崎県中小企業労働相談所や都道府県労働局の雇用環境・均等室などがありますが、特に都道府県労働局の雇用環境・均等室では、相談内容に応じて会社に事実確認して会社に働きかけを行ったり、当事者同士で解決できないときは、助言や調停など解決のための援助を行います。

なお、事業主はマタニティハラスメントを防止するため、次の措置を講ずるよう義務づけられています。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ マタニティハラスメントの相談に関する事後の迅速かつ適切な対応
- ④ マタニティハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤ 相談者・行為者等のプライバシー保護を定め、周知すること
- ⑥ 相談したこと等を理由とした不利益な取扱いを禁止することを定め、周知・啓発すること

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

■所在地 宮崎/都城/日南/延岡 詳細は、宮崎県中小企業労働相談

■お問合せ先 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL：0985-26-7106

