

# 不利益取扱い禁止と防止措置の関係

資料5

	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	防止措置義務(新規)
禁止・義務 の対象	事業主(注)	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。

- (注) ①上司の行為についても事業主の行為と評価されるもの(例えば、当該上司に解雇等の決定権限がある場合)については対象となる。
- ②上司や同僚の行為であっても、事業主が嫌がらせ的な言動をさせるようし向ける場合が含まれる。

改正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の施行について  
(平成18年10月11日雇児発第1011002号)(抄)

第1 総則 (法第1章)

2 基本的理念 (法第2条)

(4) 「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主であること。また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有するものであること。

第2 性別を理由とする差別の禁止等(法第2章第1節)

4 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (法第9条)

(8) 指針第4の3(3)は、不利益取扱いに該当するか否かについての勘案事項を示したものであること。

イ 指針第4の3(3)ロの「等」には、例えば、事業主が、労働者の上司等に嫌がらせ的な言動をさせるようし向ける場合が含まれるものであること。

※参考 指針第4の3(3)ロ

業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

# 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの範囲①

## 理由となる事由

均等法9条3項、均等則2条2項(対象は妊産婦である女性労働者)

- イ 妊娠したこと(第1号)。
- ロ 出産したこと(第2号)。
- ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと(第3号)。
- ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと(第4号)。
- ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと(第5号)。
- ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと(第6号)。
- ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと(第7号)。
- チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと(第8号)。
- リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと(第9号)。なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

育介法10条等(対象は、育児又は介護をする男女労働者)

- イ 育児休業申出をし、又は育児休業をしたこと(第10条)
- ロ 介護休業申出をし、又は介護休業をしたこと(第16条)
- ハ 子の看護休暇の申出をし、又は子の看護休暇をしたこと(第16条の4)
- ニ 介護休暇の申出をし、又は介護休暇をしたこと(第16条の7)
- ホ 育児による所定外労働の制限の請求をし、又は同請求に基づき所定外労働をしなかったこと(16条の9)
- ヘ 育児／介護による時間外労働の制限の請求をし、又は同請求に基づき時間外労働をしなかったこと(第18条の2)
- ト 育児／介護による深夜業の制限の請求をし、又は同請求に基づき時間外労働をしなかったこと(第20条の2)
- チ 育児／介護短時間勤務措置等の申出をし、又は同申出に基づく措置が講じられたこと(第23条の2)

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの範囲②

### 行為類型(例)

#### 性差別指針

- イ 解雇すること。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- ホ 降格させること。
- ヘ 就業環境を害すること。
- ト 不利益な自宅待機を命ずること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 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。

#### 育介指針

- イ 解雇すること。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ト 降格させること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 就業環境を害すること。