

雇児発0123第1号  
平成27年1月23日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
(公 印 省 略)

「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」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の施行について」の一部改正について

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「男女雇用機会均等法」という。）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「育児・介護休業法」という。）については、それぞれ平成18年10月11日付け雇児発1011002号「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」（以下「男女雇用機会均等法解釈通達」という。）及び平成21年12月28日付け職発第1228第4号、雇児発第1228第2号「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の施行について」（以下「育児・介護休業法解釈通達」という。）により、その趣旨、内容及び取扱いを示し、それに基づく行政指導等を指示してきたところである。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していること、平成26年10月23日には、男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法解釈通達を下記の通り改正するとともに、同様に育児・介護休業法解釈通達についても下記の通り改正し、それぞれ本日から適用することとしたので、その円滑な実施を図るとともに、労働者からの相談、第三者からの情報、計画的事業場訪問等その端緒を問わず、男女雇用機会均等法違反、育児・介護休業法違反や当該事業場の雇用管理に問題があると考えられる場合は、男女雇用機会均等法第二十九条又は育児・介護休業法第五十六条に基づき、積極的に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実施されたい。

記

## 1. 男女雇用機会均等法解釈通達の一部改正

第2の4の(9)を(10)とし、同4の(5)から同(8)までを一号ずつ繰り下げ、同4の(4)の次に次のように加える。

(5) 指針第4の3(1)柱書きの「法第九条第三項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他の不利益な取扱いの間に因果関係があることをいう。」につき、妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ ①円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

②その業務上の必要性の内容や程度が、法第九条第三項の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ ①契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

②当該事由及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

についてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児時間を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児時間の取得満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第4の3(2)リの不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

## 2. 育児・介護休業法解釈通達の一部改正

第2の22の(3)に後段として次のように加える。

また、「因果関係がある」については、育児休業の申出又は取得をしたことを契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ (イ)円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

(ロ)その業務上の必要性の内容や程度が、法第十条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ (イ)当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

(ロ)当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

についてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第二の十一の(二)リの不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

## ○ 参考資料一覧

- (参考資料1) 平成18年10月11日付け雇児発第1011002号「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」新旧対照表
- (参考資料2) 平成18年10月11日付け雇児発第1011002号「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」溶け込み版
- (参考資料3) 平成21年12月28日付け職発第1228第4号、雇児発第1228第2号「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の施行について」新旧対照表
- (参考資料4) 平成21年12月28日付け職発第1228第4号、雇児発第1228第2号「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の施行について」溶け込み版