

3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条関係）

事業主は、女性従業員が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、厚生労働省令で定める妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。

妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは

男女雇用機会均等法違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産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」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」と判断します。

イ 厚生労働省令で定める事項

- (イ) 妊娠したこと
- (ロ) 出産したこと
- (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
- (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
- (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
- (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
- (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
- (チ) 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- (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

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、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います。

□ 不利益な取扱いと考えられる例

- (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

妊娠中・出産後１年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

平成29年1月1日に、改正男女雇用機会均等法が施行されました！

4 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置(法第11条の2関係)

近年、事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚による妊娠・出産に関するハラスメントが問題となっています。

このため、事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置を講じなければなりません。

イ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (イ) ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (ロ) 妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

□ 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

- (イ) 相談窓口をあらかじめ定めること。

- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- ハ) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

ハ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- イ) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ハ) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ロ) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

ニ 職場における妊娠、出産等に関する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

- イ) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

ホ イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

- イ) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

5 紛争の解決（法第15条～第27条関係）

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と従業員の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

6 行政指導の実施及び企業名の公表（法第29条、第30条、第33条関係）

厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法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ます。

事業主がこの報告をしない、又は虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料が科せられます。

さらに、母性健康管理の措置が講じられず是正指導にも応じない場合には、企業名公表の対象となります。