別紙

「不利益取扱に関する指針」比較表

子の養育又は家族の介護を行い、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【育介法】 ＜改　正　案＞	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【均等法】 ＜現　　行＞
三（二）　解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。	３（２）　法第９条第３項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。
イ　解雇すること。	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。	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。	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。	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。	ト　不利益な自宅待機を命ずること。
へ　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。	ホ　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。	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。	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。	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。	ヘ　就業環境を害すること。
	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。

三（三）　解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。	３（３）　妊娠・出産等を理由ととして（２）のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが（２）のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
イ　勧奨退職や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は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、（二）ニの「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」に該当すること。	イ　勧奨退職や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は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、（２）ニの「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」に該当すること。
ロ　事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、（二）ホの「自宅待機」に該当すること。	ハ　事業主が産前産後休業の終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、（２）トの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。 なお、女性労働者が労働基準法第六十五条第三項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、（２）トの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。
ハ　次に掲げる場合には、（二）チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。 （イ）　育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、（二）チの「不利益な算定」に該当すること。	ニ　次に掲げる場合には、（２）のチの「減給し、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。 ②　賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。 ④　賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

（ロ）　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。	①　実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
	③　賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
ニ　次に掲げる場合には、（二）リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。 （イ）　育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。 （ロ）　実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。	ホ　次に掲げる場合には、（２）リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。 ①　実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
	②　人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
ホ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、（二）ヌの「不利益な配置の変更」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは「不利益な配置の変更」に該当する可能性が高いこと。	ヘ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、（２）ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

	例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。 ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
	② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
	③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。
へ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、（二）ルの「就業環境を害すること」に該当すること。	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）への「就業環境を害すること」に該当すること。
	ト 次に掲げる場合はには、（２）ルの「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派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。
	① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
	② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。