

諸外国における妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱いに係る規定等【未定稿】

諸外国における妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る規定等（概要）【未定稿】

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ
根拠法令	○妊娠差別禁止法（PDA）（公民権法第7編701条(k)）（1978年） ○家族医療休暇法（FMLA）（1993年）	○男女均等待遇指令（改正76指令）（2002年） ○妊娠中及び出産直後又は授乳期の女性の安全衛生改善促進措置の導入に関する指令（92/85/EEC指令）（1992年）	○雇用権利法（1996年）及び1999年出産及び育児休暇等規則（2002年規則により改正） ○平等法（2010年）	○労働法典	○母性保護法（1997年） ○一般平等取扱法（2006年）
妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いと性差別の関係	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。（公民権法第7編701条(k)第1文前半） →公民権法第7編703条 (a)以下の行為は使用者の違法な雇用慣行とする。 (1)人種・性別・を理由として、個人を雇用せず、その雇用を拒否し、解雇すること、あるいは雇用に関する報酬、期間、条件または特典について、差別待遇を行うこと、あるいは (2)人種・性別・を理由として、個人の雇用機会を奪い、奪う可能性のある方法で被用者または就職応募者を制限、分離、類別すること、あるいは被用者たる地位に不利益を及ぼすこと。 ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。（公民権法第7編701条(k)第1文後半）	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。（改正76指令2条7） →改正76指令第2条 1. 待遇平等の原則とは、直接的または間接的ないかなる性差別もないことを意味する。	○差別されるべきでない事由の一つとして、「性」とならんで「妊娠・出産」が掲げられている。（ただし、間接差別の禁止事由としては列挙されていない。）（平等法18条、19条）	※性差別ではなく、妊婦に対する差別（仏政府からのヒアリング）	※妊娠・出産を理由とする解雇からの保護と差別禁止は別体系であるが、妊娠を理由とする不利益取扱は性を理由とする直接性差別とされる（一般平等取扱法3条1項2文）。
妊娠・出産、産休取得を理由とした不利益取扱い	募集・採用 ○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。（公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)） ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。（公民権法第7編701条(k)第1文後半） ○妊娠・出産又は関連する医学的状态を理由とする、応募者の雇入れの拒否は、原則としてPDA違反（EEOCガイドライン29CFR1604.10） ○使用者は、労働者がその職務の主要な機能を果たすことができる限り、妊娠している労働者の雇入れ拒否をしてはならない。（EEOC Facts about Pregnancy Discrimination）	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。（改正76指令2条7）	○女性の応募者および労働者に対する、妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。（雇用権利法47C条、規則19条） ○妊娠から法定産休（強制産休、通常産休及び追加産休）終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。（平等法18条）	○使用者は、雇用の拒否、試用期間中の労働契約解除、一定の配置転換に当たり、妊娠していることを考慮に入れてはならない。（法122条-25） ○使用者の女性労働者の妊娠状態に関する情報収集の禁止。（法122条-25）	※女性労働者は、採用に際し、自らが妊娠していることを使用者に告げる義務はなく、使用者からの質問に答える義務はない。従事する予定の業務内容が、妊娠中の女性の就業が禁止されているものでも同様。（※妊娠差別は直接性差別であり、採用段階での差別も禁止（一般平等取扱法2条1項1号、3条1項2文））

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ
妊娠・出産・産休取得を理由とした不利益取扱い (続き) 配置	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。 (公民権法第7編701条(k)第1文後半) ○非自発的な配置転換は差別申立の基礎になりうる。(EEOCからのヒアリング)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱い、直接差別となる。(平等法18条)	○合意がある場合、賞金の減額を伴わない一時的な配置転換は可能。(法122条-25-1)	
原職等への復帰の権利	○使用者は、他の休業の際と同じ期間だけ、妊娠・出産による休業の場合に原職を空けておかなければならない。(EEOC“Facts about Pregnancy Discrimination”) ○家族医療休暇終了後は、原職又は原職と賞金その他労働条件が同等の職に復帰する権利を有する。(FMLA104条(a)(1))	○産休を取得した女性は、産休明けに、原職又は原職と労働条件が同等の職に復帰する権利を有する。(改正76指令2条7)	○通常産休を取得した労働者は、休暇前の職務に復帰する権利を有する。(雇用権利法71条(4)(c)、規則18条(1)) ○追加産休を取得した労働者は、休暇前の職務に復帰する権利を有し、もし原職復帰が使用者にとって合理的に可能でない場合は、状況に応じて適切な別の職務に復帰する権利を有する。(雇用権利法73条(4)(c)、規則18条(2)) ○通常産休からの復帰に際しては、休暇を取得しなかった場合と同様の労働条件(先任権、年金及び類似の権利、ただし賞金を除く)に関する権利を有し、義務を負う。また、当該労働条件は、休暇を取得しなかった場合に適用される条件よりも劣らない条件であることが必要。(雇用権利法71条(4)(a)(b)、(7)、規則18条、18A条(1)(a)(ii)、(b)) ○追加産休からの復帰に際しては、休暇を取得する前の雇用と取得した後の雇用が継続していた場合と同様の労働条件(先任権、年金及び類似の権利、ただし賞金を除く)に関する権利を有し、義務を負う。また、当該労働条件は、休暇を取得しなかった場合に適用される条件よりも劣らない条件であることが必要。(雇用権利法73条(4)、(7)、規則18条(2)、18A条(1)(a)(i)) ○産休中(通常産休か追加産休にかかわらず)、剰員整理の対象となり、使用者が既存の労働契約の下で雇用を継続することが現実的でなく、適切な代替雇用がある場合は、新たな労働契約の下で当該代替雇用を提供される権利を有する。(雇用権利法74条(1)、規則10条)	○一時的な配置転換は、妊娠期間終了または女性が従前の職に復帰することが可能な健康状態となれば、終了する。産休終了後就労を再開する際には、従前の職に再配置される。(法122条-25-1、122条-26) ○産休後、労働者は産業医の診察を受ける利益を享受する。この診察は、従前の職への復帰する能力を回復したか、労働条件に適合するか、場合によっては何らかの措置が必要か判断するものであり、復帰後8日間の間に行われる。(規則241-51) ※産休の終了時には、自動的に自分の職に復する。当該職が無くなっている場合には、同等の報酬を伴う類似の職が提供される。(仏政府からのヒアリング)	○母性保護法に規定なし。 ※労働法の一般原則から、労働契約上あるいは実際に就業していた職場と同等の職場への復帰が保障される。ただし、使用者の指揮命令権の範囲内で、今までと異なった職場・職務への復帰も認められる。

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ
妊娠・出産、産休取得を理由とした不利益取扱い (続き)	○妊娠・出産及び関連する医学的状態に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状態により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。(公民権法第7編701条(k)第1文後半)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは直接性差別として禁止。 かつ、昇進における性差別は禁止(一般平等取扱法2条1項2号、3条1項2文)
教育訓練	○妊娠・出産及び関連する医学的状態に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状態により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。(公民権法第7編701条(k)第1文後半)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは直接性差別として禁止。 かつ、教育訓練における性差別は禁止(一般平等取扱法2条1項3号、3条1項2文)。
福利厚生	○妊娠・出産及び関連する医学的状態に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状態により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。(公民権法第7編701条(k)第1文後半)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		
解雇	○妊娠・出産及び関連する医学的状態に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a))	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条)	○妊娠中、産休期間中、産休期間満了後4週間の間の労働契約の解除の禁止。(妊娠に関係しない労働者による重大な過失等による場合を除く。)(法122条-25-2)	○妊娠中および出産後4ヶ月までの女性労働者に対して、使用者が解雇告知の時点で妊娠・出産を認識していた場合、または解雇告知受理後2週間以内にその旨を通知された場合は、解雇告知は認められない。(母性保護法9条)ただし、行政官庁の許可を得て例外的に特別解雇をすることは可能。(母性保護法9条(3))

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ
妊娠・出産・産休取得を理由とした不利益取扱い (続き)	○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。 (公民権法第7編701条(k)第1文後半) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态を理由とする労働者の解雇は、原則としてPD A違反。(EEOCガイドライン29CFR1604.10)	○妊娠の開始から産前産後休暇の終了までの解雇の禁止(労働者の状況とは関係がない例外的な場合として国内法等において容認される場合を除く。)(92/85/EEC指令10条)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とする解雇、解雇決定、および有期契約の不更新は不正解雇とみなされる。(雇用権利法99条、規則20条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、直接性差別であり、かつ、雇用の終了における性差別は禁止(一般平等取扱法2条1項2号、3条1項2文)
雇止め	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。(公民権法第7編701条(k)第1文後半)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とする解雇、解雇決定、および有期契約の不更新は不正解雇とみなされる。(雇用権利法99条、規則20条) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、直接性差別であり、かつ、採用における性差別は禁止(一般平等取扱法2条1項1号、3条1項2文)
賞金	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。 (公民権法第7編701条(k)第1文後半) ○昇給について、他の一時的労働不能の労働者と同様に取扱いを受けなければならない。(EEOC“Facts about Pregnancy Discrimination”)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7) ○産休を取得した女性は、産休明けに、休暇中に受けられるはずであった労働条件の改善の恩恵を受ける権利を有する。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○通常産休および追加産休からの職場復帰の際に維持されるべき労働条件からは、賞金は除外されている。(雇用権利法71条、74条、規則18A条(1)) ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、直接性差別であり、かつ、賞金等における性差別は禁止(一般平等取扱法2条1項2号、3条1項2文)

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ
妊娠・出産・産休取得を理由とした不利益取扱い (続き) 産休中に取得した権利等	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。 (公民権法第7編701条(k)第1文後半) ○先任権の善積及び付与、休暇の計算、昇給及び一時的障害給付において、他の一時的労働不能の労働者と同様に取り扱わなければならない。(EEOC“Facts about Pregnancy Discrimination”) ○健康給付については、家族医療休暇中に勤務を継続していたならば与えられていたはずの内容と同内容で継続しなければならない。(FMLA104条(c)) ○家族医療休暇から復職する労働者は休暇前に有していた全ての雇用上の権利を有する。(FMLA104条(a)(1)) ○健康保険の提供に当たっては、妊娠に関連する健康状態を他の健康状態と同様に取り扱わなければならない。(EEOC“Facts about Pregnancy Discrimination”)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7) ○産休を取得した女性は、産休明けに、休暇中に受けられるはずであった労働条件の改善の恩恵を受ける権利を有する。(改正76指令2条7)	○妊娠・出産、通常産休・追加産休を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とするあらゆる不利益取扱いの禁止。(雇用権利法47C条、規則19条) ○通常産休を取得した労働者は、休暇を取得しなかった場合に適用されたはずの雇用条件(賃金を除く)の利益を受ける権利を有し、義務を負う。(雇用権利法71条(4)(a)及び(b)、規則9条) ○追加産休を取得した労働者は、解雇予告、剰員整理手当、懲戒・苦情処理手続に関する労働条件について、使用者の負う黙示の信義則上の義務から生じる利益を与えられる。(雇用権利法73条(4)(a)及び(b)、規則17条)また、退職予告、機密情報の開示、利益供与、兼業に関する労働条件について、使用者に対する黙示の誠実義務に拘束される。(雇用権利法73条(4)、規則17条)。 ○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)	○産休の期間は、勤続年数を基に被雇用者が有する諸権利の決定に当たっては実働期間とみなされる。(法122条-26-2) ○男女均等待遇指令(改正76指令)の「産休中の労働条件の改善の恩恵を受ける権利」が国内法で担保できているのか否かは検討中。(仏政府からのヒアリング)	
妊娠・出産起因の症状を理由とした不利益取扱い	○妊娠・出産及び関連する医学的状态に基づく差別は、性に基づく差別とされる。(公民権法第7編701条(k)第1文前半、703条(a)) ○妊娠・出産又は関連する医学的状态により影響を受けている女性は、福利厚生を含むすべての雇用に関連する条件において、同様の労働能力又は不能力の状態にある他の者と同じ取扱いを受けなければならない。(公民権法第7編701条(k)第1文後半)	○指令92/85/EECの範囲内の、妊娠又は出産に伴う女性に対する不利な待遇は、本指令の範囲内の差別に相当することとする。(改正76指令2条7) ○妊娠の開始から産前産後休暇の終了までの解雇の禁止(労働者の状況とは関係がない例外的な場合として国内法等において容認される場合を除く。)(92/85/EEC指令10条)	○妊娠から法定産休(強制産休、通常産休及び追加産休)終了までの期間に、妊娠・出産またはそれに関連する疾病を理由とする不利益取扱いは、直接差別となる。(平等法18条)		

※厚生労働省「雇用均等政策研究会報告書」(平成16年6月)を基に、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で修正。