

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとは

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

<男女雇用機会均等法第9条第3項(抄)>

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

厚生労働省令で定める事由

- 1 妊娠したこと。
- 2 出産したこと。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、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。
- 7 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。
- 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
- 9 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。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用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。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 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。

※ 「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」

2 育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いとは

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

禁止される不利益取扱いの具体的内容については、指針（※）において示しています。

<育児・介護休業法第10条>

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止（育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

不利益取扱い禁止の対象となる制度

- **育児休業**（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- **介護休業**（介護のために対象家族1人につき通算93日間取得できる休業）
- **子の看護休暇**（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- **介護休暇**（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- **所定外労働の制限**（育児又は介護のための残業免除）
- **時間外労働の制限**（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
- **深夜業の制限**（育児又は介護のため深夜業を制限）
- **所定労働時間の短縮措置**（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
- **始業時刻変更等の措置**（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）

※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用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。
- 5 就業環境を害すること。
- 6 自宅待機を命ずること。
- 7 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。
- 8 降格させること。
- 9 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 10 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 11 不利益な配置の変更を行うこと。
- 12 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。

※「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と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」

3 妊娠・出産・育児休業等の申出等を「理由として」いるかの判断

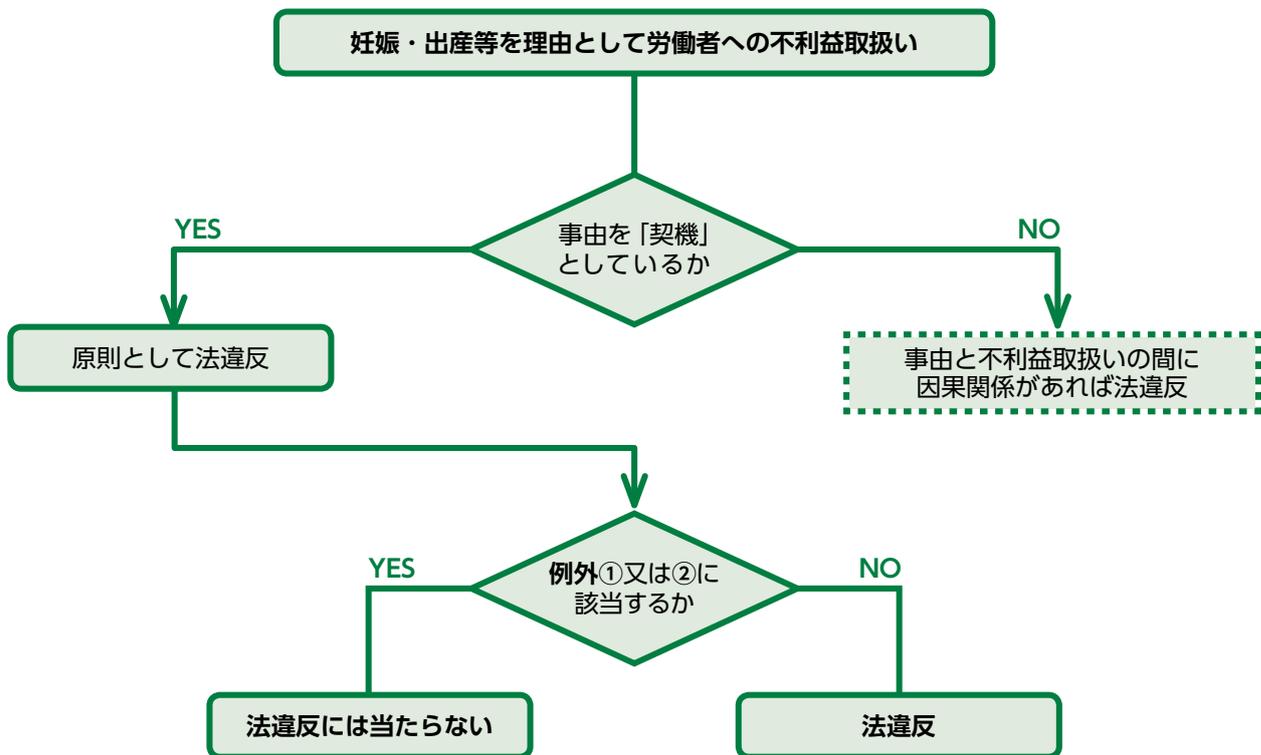
男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の不利益取扱いの判断の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産・育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産・育児休業等の事由を「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・育児休業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」いると判断します。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当該措置の実施までの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

妊娠・出産・育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



例外①

○業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
○業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

例外②

○労働者が当該取扱いに同意している場合で、
○有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

★(参考)最高裁第1小法廷 平成26年10月23日 事件番号：平成24(受)第2231号

<事案の概要>

医療機関に勤めていた理学療法士の女性が、妊娠した際に軽易業務への転換を請求したことを理由に副主任を免じられたことについて、妊娠等を理由とする不利益取扱いに当たるとして提訴。

<結果>

最高裁の判決においては、軽易業務転換を契機として降格させる措置は、特段の事情等がない限り、原則として、男女雇用機会均等法が禁止する不利益取扱いに当たると判示。

I 不利益取扱いと「ハラスメント」について

II 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

III 妊娠・出産・育児休業等に關するハラスメント

IV 事業主が講ずべき措置

V 対応事例

VI パワーハラスメント

VII 関連条文、指針