

三(三)の二の具体例について

三 (三) 勘案事項

二 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。

○ (イ)により、不可とする制度の例

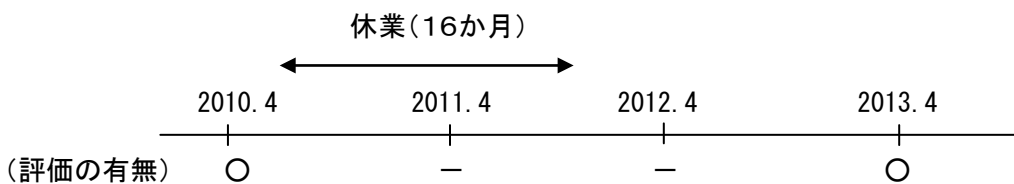
「3年連続一定以上の評価であること」という昇格要件がある場合(下記の例)において、2013年度を3年目と取り扱わないこと

(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価の有無)	○	○	-	○
			(休業)	

○ (イ)の「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

(1) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間



(2) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間

