

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を行うこと」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(二)ヌ「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

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。

- 「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」（上記（３）ニ（イ））についての具体例

- ・ 不可とする制度の例

「３年連続Ａ以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において２０１３年度を３年目と取り扱わず、さらに２０１３年度から３年連続Ａ以上評価を必要とすること。

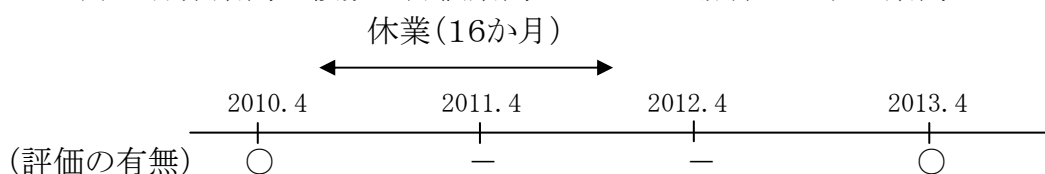
(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	—	A

(休業)

- ・ 「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。こうした場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

(ア) 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



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間

