

違法な不利益取扱い

以下のような「**事由**」を理由とする「**不利益取扱い**」は**違法**です。

【**根拠法令**：男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条他】

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

不利益取扱いを行うことは違法です

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

マタニティハラスメント防止対策

●社員への周知

人事労務担当者だけでなく、各部署、現場で実際に業務を管理する、店長、課長、係長などが法律を理解して適切に対応するとともに、社員全員の理解と協力が必要です。**次頁の周知例**を参考に、掲示、配布、研修等の方法により社内の理解を深めましょう。

●十分なコミュニケーション

会社と労働者間でのコミュニケーション不足、誤解が原因となってトラブルが生じる場合も少なくありません。

妊産婦の体調、業務上配慮すべき事項が不明確な場合は、「**母性健康管理指導事項連絡カード**（**最終頁参照**）」を活用し、医師の指導事項を確認してください。