Ｘ　不利益取扱いの禁止

（第１０条、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、改正法第２１条第２項）

○　事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

＜令和４年４月１日変更点＞

○　上記に加え、次の事項を理由とする不利益取扱いが禁止されます。

・本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと

＜令和４年10月１日変更点＞

○　上記に加え、次の事項を理由とする不利益取扱いが禁止されます。

・産後パパ育休の申出又は取得

・産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等

(1) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得したこと等を理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。

(2) 産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等とは、次の事項のことです（則第 22 条の２）。

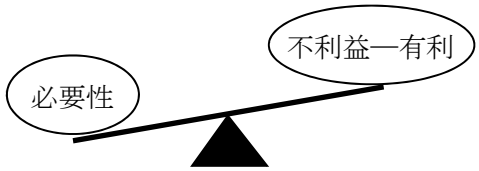
① 就業可能日等の申出をしなかったこと
② 申出された就業可能日等が事業主の意に反する内容であったこと
③ 就業可能日等を変更したこと又は申出を撤回したこと
④ 就業日等の同意をしなかったこと
⑤ 就業日等の同意の全部又は一部を撤回したこと

(3) 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為です（指針第２の 11(１)）。

※　育児休業等の申出又は取得をしたことを契機として、不利益取扱いが行われた場合、原則として、法違反となります。ただし、以下に該当する場合は、除きます。

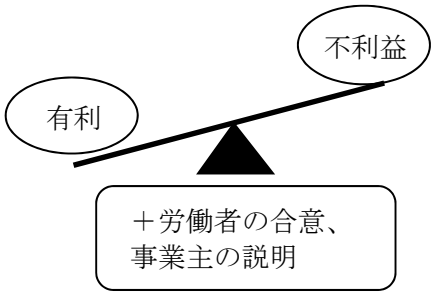
例外①

○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う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
※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。



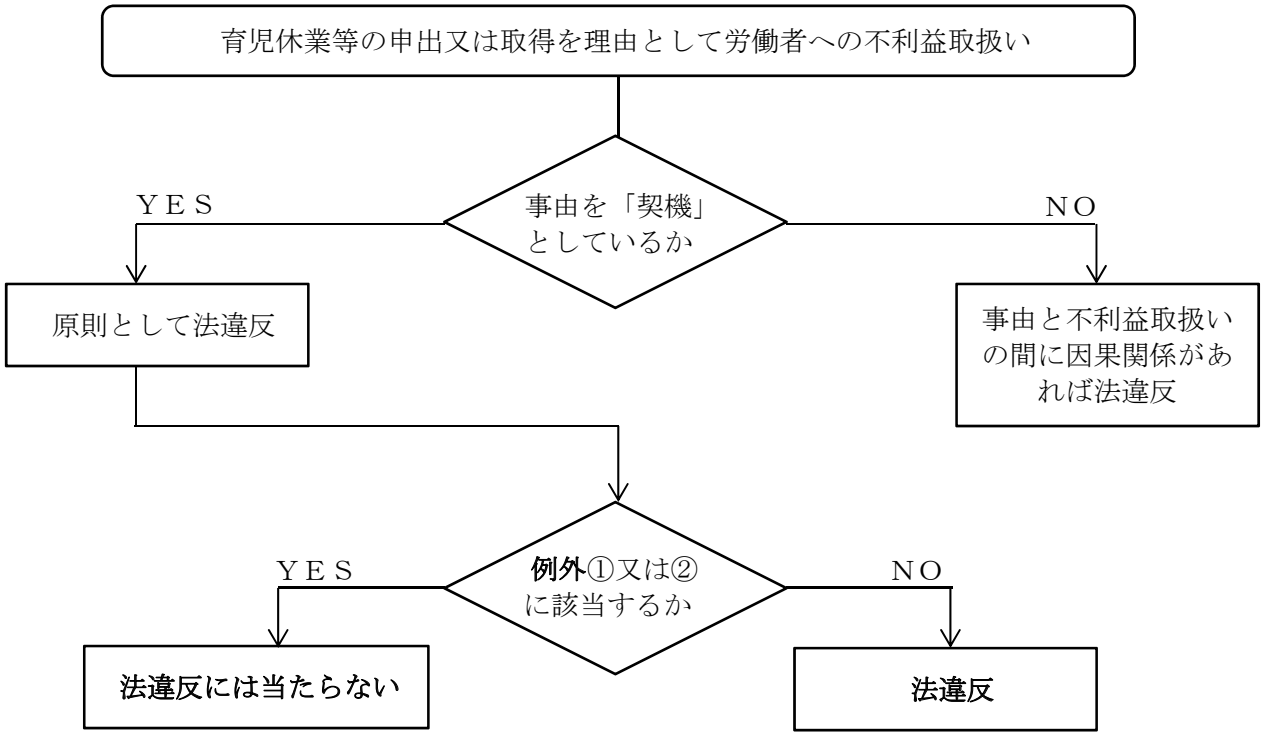
例外②

○労働者が当該取扱いに同意している場合において、
○当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



なお、「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したことと時間的接近して（１年以内に）、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

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・昇給、雇止め等）については、事由の終了後の最初のタイミング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」と判断されます。



(4)　解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当します（指針第２の11(２)）。

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。

＊　勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。

⑤　自宅待機を命ずること。

＊　事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看護休暇や介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、これに含まれます。

⑥　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。

⑦　降格させること。

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。

＊　育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇、介護休暇を取得した日、所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間、休暇を取得した日数、所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間、休暇を取得した日数、所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。

＊（休業を申し出たがまだ休業期間に入っていない場合など）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、賃金又は賞与若しくは退職金を減額することも該当します。

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。

＊　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は「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。

＊　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は「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。

⑩　不利益な配置の変更を行うこと。

＊　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものですが、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、その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、これに該当します。

＊　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者としている業務に転換させることは「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です。

⑪　就業環境を害すること。

＊　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。

(5) 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かかる労働者派遣の役務の提供を拒むことも、不利益取扱いに該当します。（指針第２の 16）

＊　派遣労働者が派遣元事業主に育児休業の取得を申し出た場合に、育児休業に入るまでは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めることは、これに該当します。

＊　労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めることは、これに該当します。

(6) (4)の①～⑪は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。