

事業主の皆様へ

◇妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

具体的には

- 経営環境が悪化している場合であっても、労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等(※)を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。
- 禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例は裏面のとおりですので、事業主の皆様におかれましては、解雇その他不利益な取扱いが禁止されていることを認識の上、これらの取扱いをしないようご留意ください。

※____の内容は以下のとおりです。

①妊娠したこと、②出産したこと、③母性健康管理措置を求めたこと又は受けたこと、④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、申出をしたこと又はこれらの業務に就業しなかったこと、⑤産前休業を請求し、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、⑥妊娠中の女性が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、⑦妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求し、又は労働しなかったこと、⑧育児時間の請求をし、又は取得したこと、⑨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、⑩育児休業申出をしたこと又は休業したこと、⑪介護休業申出をしたこと又は休業したこと、⑫子の看護休暇申出をしたこと又は取得したこと、⑬介護休暇申出をしたこと又は取得したこと、⑭所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を申し出たこと又は利用したこと、⑮(令和4年4月1日から)本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと、⑯(令和4年10月1日から)産後パパ育休(出生時育児休業)申出をしたこと又は休業したこと、⑰(令和4年10月1日から)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(⑮、⑯、⑰は令和3年育児・介護休業法の改正により追加)

◇産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は、禁止されています。
また、妊娠中、産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります
(労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条第4項)

詳しくは厚生労働省のホームページへ(厚生労働省ホームページ▶政策について
▶分野別の政策一覧▶雇用・労働▶雇用均等▶「妊娠したから解雇」は違法です(QRコード→)
アドレス <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

福井労働局雇用環境・均等室

電話：0776-22-3947

(禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例)

- 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。
※ 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、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑥ 降格させること。
- ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑧ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑨ 不利益な配置の変更を行うこと。* 産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職に就けないことを含みます。
- ⑩ 就業環境を害すること。
- 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。

注 これらはいくまで例示でありこれ以外の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場合があります。

①から⑩については、「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」より。また、「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」には①から⑩を例示として記載。

妊娠・出産、育休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、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、育休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）。

Q&A

Q1

有期契約労働者が産前産後休業を取得することにより、契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に契約を更新しないことも不利益取扱いに該当するのでしょうか？

A

労働者が産前産後休業を取得することにより、次の契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に契約を更新しないことについて、妊娠等していなければ契約更新されていたと考えられる場合は、この雇止めは妊娠などを理由とする不利益取扱いに該当します

Q2

育児休業中の労働者に対して、復帰にあたって、代替要員を退職させられないので、余剰人員になることを理由に辞めてもらう場合は、不利益取扱いに該当するのでしょうか？

A

育児休業中の労働者が休業後に復帰することは当然の前提であり、したがって代替要員を期間の定めのない契約により新たに雇用すれば育児休業終了後に1人余剰となることは当然予見でき、そうした場合に育児休業に伴い雇用した代替要員を退職させられないことを理由とした解雇は育児休業を取得したことと直接の因果関係のある解雇と考えられ、不利益取扱いに該当します。