



妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い

男女雇用機会均等法第9条では、**妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止**しています。

- (1) 女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めはできません
- (2) 女性労働者が婚姻したことを理由とした解雇はできません
- (3) **妊娠・出産などを理由とする解雇その他不利益な取扱い**は禁止されています

妊娠・出産等とは？

妊娠したこと
出産したこと
母性健康管理措置を求め、又はその措置を受けたこと
坑内業務、危険有害業務の業務に就かない申し出をしたこと、又はそれらに就かなかったこと
産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたこと
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
時間外労働や深夜業をしないこと等を請求し、又はそれらの時間に就業しなかったこと
育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
つわりや悪阻、切迫流産等、妊娠又は出産したことで生じた症状により、就業できない又は労働能率が低下したこと等
が含まれます。

不利益な取扱いの内容は？

解雇すること
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
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、その回数を引き下げること
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
降格させること
就業環境を害すること
不利益な自宅待機を命ずること
減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
不利益な配置の変更を行うこと
派遣労働者の場合、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

- (4) **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。**
- (5) 会社の対応への疑問等やトラブルの解決を求める場合は、[雇用均等室](#)にご相談下さい。

[職場でのトラブル解決の援助を求める方へのページへ](#)