

# 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)

## 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下さい。

※ \_\_\_\_\_ 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従事しなかったこと、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育児時間を請求し、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看護休暇申出をしたこと又は取得をしたこと、⑬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

◇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)



## (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は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つ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、あくまでも例示であり、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。

①～⑪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」（平成 18 年厚生労働省告示第 614 号）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」（平成 16 年厚生労働省告示第 460 号）には①～⑦、⑨及び⑩を例示として記載。

■詳しくは宮崎労働局雇用均等室までお問い合わせください。■

宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎 1階

TEL: (0985) 38-8827 FAX: (0985) 38-8831