

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産したことや、法に基づいた制度の申出や休業等を取
得した労働者に対し事業主が不利益な取扱いをしないよう、また、上司や同僚等からのハラスメントを防止する措
置を講じるよう定めています。また、これらのハラスメントと複合的に生じることが想定されるパワーハラスメン
トについても、労働施策総合推進法において、同様の措置を講じるよう定めています。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

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、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

妊娠・出産等に関して不利益取扱い禁止の対象となる事由

- 1 妊娠したこと。
 - 2 出産したこと。
 - 3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
 - 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、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の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、若しくは産前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 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 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
 - 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
 - 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。
- ※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

育児休業・介護休業等に関する不利益取扱い禁止の対象となる制度

- 育児休業（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
 - 介護休業（介護のために対象家族1人につき最大3回まで分割して通算93日間取得できる休業）
 - 子の看護休暇（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
 - 介護休暇（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合10日間）取得できる休暇）
 - 所定外労働の制限（育児又は介護のための残業免除）
 - 時間外労働の制限（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
 - 深夜業の制限（育児又は介護のため深夜業を制限）
 - 所定労働時間の短縮措置（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
 - 始業時刻変更等の措置（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）
- ※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

妊娠・出産等や育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 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。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 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。
- 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。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 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。
- 12 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。