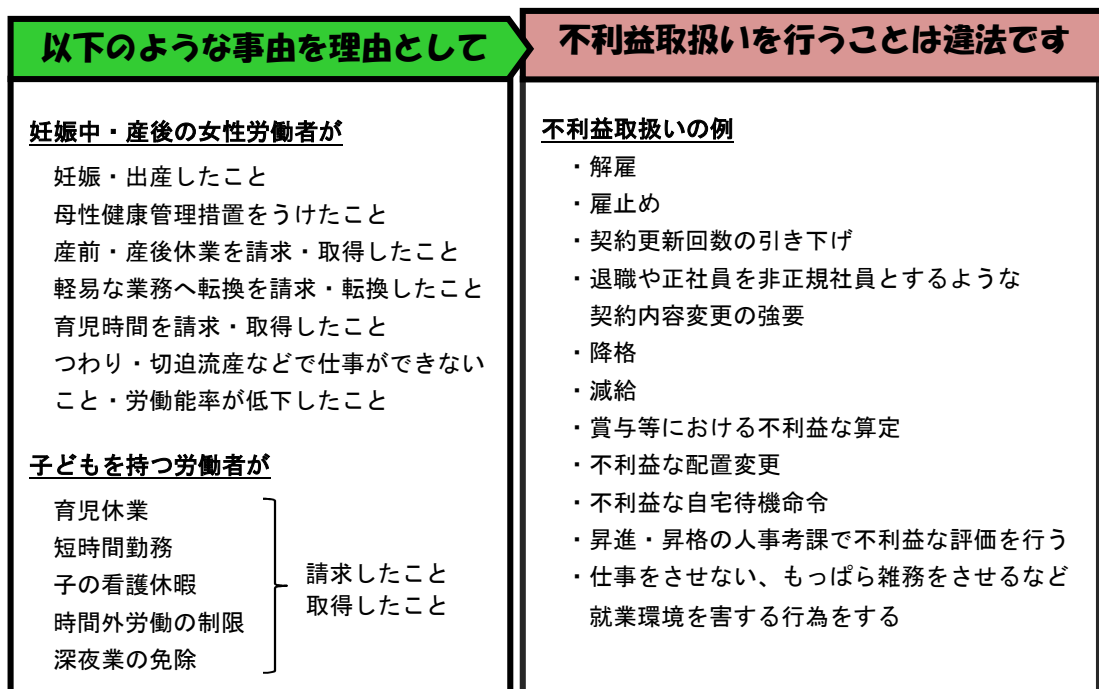


## 妊娠・出産・育休などを理由とする不利益取扱いは違法です!!

妊娠したこと、出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由に解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱い（いわゆるマタハラ）を行うことは違法です。

〈男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条等〉

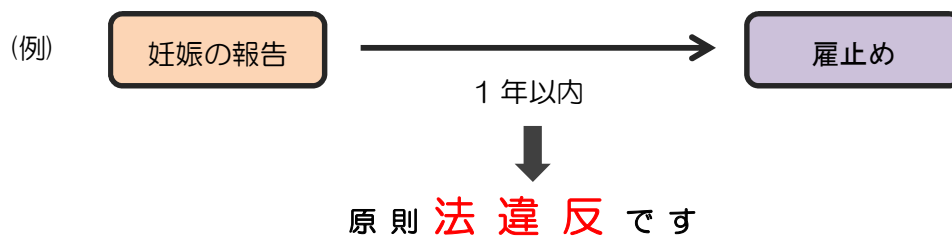
### ● 違法な不利益取扱い



### ● 妊娠・出産等を「契機」に行われた不利益取扱いは原則法違反

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。



## ● 例外として法違反にならない場合

<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受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それも加味

<例外2>

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

## ● 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数は引き続き高い水準で推移していることや、平成26年10月23日には男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達が改正されました。

→[厚生労働省ホームページ](#)

## ● 妊娠・出産、育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A

### 参考資料

産前・産後休業、育児休業の自動計算

→[妊娠出産・母性健康管理サポート](#)