

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

問 1 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関しては、平成 26 年の最高裁判決を踏まえた解釈通達において、妊娠・出産・育休等の事由を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を「理由として」不利益取扱いがなされたと解され、法違反だとされている。

また、同通達では、「契機として」いるか否かは、基本的に、妊娠・出産・育休等の事由と時間的に近接しているかで判断するとされているが、具体的にはどのように判断するのか。

(答)

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」と判断する。

ただし、事由の終了から 1 年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動（不利益な配置変更等）、人事考課（不利益な評価や降格等）、雇止め（契約更新がされない）など）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断する。

問2 妊娠・出産・育児休業等を「契機として」いても、法違反ではないとされる「例外」の1つ目として、『業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ず、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』とされている。

具体的に、どのような場合であれば「特段の事情が存在」するものとして、違法でないと言えるのか。

(答)

1 「特段の事情が存在」するものとして違法でないと言い得るのは、

- (1) 「業務上の必要性」から不利益取扱いをせざるを得ない状況であり、かつ、
- (2) 「業務上の必要性」が、不利益取扱いにより受ける影響（※）を上回る場合である。

（※不利益取扱いや、不利益取扱いの契機となった事由に、有利な影響がある場合（例：本人の意向に沿った業務負担の軽減等）は、それも加味した影響）

この場合は、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」いても、法が禁止している妊娠・出産・育児休業等を「理由とする」不利益取扱いではないと解される。

2 上記の(1)（「業務上の必要性」から不利益取扱いをせざるを得ない状況であるか）については、例えば、経営状況（業績悪化等）や本人の能力不足等を理由とする場合、以下の事項等を勘案して判断する。

(1) 経営状況（業績悪化等）を理由とする場合

① 事業主側の状況（職場の組織・業務態勢・人員配置の状況）

- ・ 債務超過や赤字の累積など不利益取扱いをせざるを得ない事情が生じているか
- ・ 不利益取扱いを回避する真摯かつ合理的な努力（他部門への配置転換等）がなされたか

② 労働者側の状況（知識・経験等）

- ・ 不利益取扱いが行われる人の選定が妥当か（職務経験等による客観的・合理的基準による公正な選定か）

(2) 本人の能力不足・成績不良・態度不良等を理由とする場合（ただし、能力不足等は、

妊娠・出産に起因する症状によって労務提供ができないことや労働能率の低下等ではないこと)

① 事業主側の状況（職場の組織・業務態勢・人員配置の状況）

- ・ 妊娠等の事由の発生以前から能力不足等を問題としていたか
- ・ 不利益取扱いの内容・程度が、能力不足等の状況と比較して妥当か
- ・ 同様の状況にある他の（問題のある）労働者に対する不利益取扱いと均衡が図られているか
- ・ 改善の機会を相当程度与えたか否か（妊娠等の事由の発生以前から、通常の（問題のない）労働者を相当程度上回るような指導がなされていたか等）
- ・ 同様の状況にある他の（問題のある）労働者と同程度の研修・指導等が行われていたか

② 労働者側の状況（知識・経験等）

- ・ 改善の機会を与えてもなお、改善する見込みがないと言えるか

問3 妊娠・出産・育児休業等を「契機として」いても、法違反ではないとされる「例外」の2つ目として、『労働者が同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容・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』とされている。

具体的に、どのような場合であれば違法でないと言えるのか。労働者本人が同意していればよいのか。

(答)

- 1 単に当該労働者が同意しただけでは足りず、有利な影響が不利な影響を上回っていて、事業主から適切な説明を受けたなど、当該労働者以外の労働者であっても合理的な意思決定ができる者であれば誰しものが同意するような理由が客観的に存在している状況にあることが必要である。

この場合は、そもそも法が禁止する「不利益な取扱い」には当たらないものと解される。

- 2 このため、具体的には以下の事項等を勘案して判断することとなる。

- ・ 事業主から労働者に対して適切な説明が行われ、労働者が十分に理解した上で当該取扱いに応じるかどうかを決めることができたか
- ・ その際には、不利益取扱いによる直接的影響だけでなく、間接的な影響（例：降格（直接的影響）に伴う減給（間接的影響）等）についても説明されたか
- ・ 書面など労働者が理解しやすい形で明確に説明がなされたか
- ・ 自由な意思決定を妨げるような説明（例：「この段階で退職を決めるなら会社都合の退職という扱いにするが、同意が遅くなると自己都合退職にするので失業給付が減額になる」と説明する等）がなされていないか
- ・ 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の意向に沿って業務量が軽減される等）があって、その有利な影響が不利な影響を上回っているか

問4 平成26年の最高裁判決を踏まえた解釈通達によって、これまで禁止されてきた妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの範囲は拡大されたのか。

(答)

1 今回の解釈通達は、禁止される不利益取扱いの範囲を変更するものではない。

2 従来より、男女雇用機会均等法や育児介護休業法では、一定の事由（※下表の左欄）を「理由として」一定の不利益取扱い（※下表の右欄）を行うことを禁止してきている。

この禁止される不利益取扱いの範囲そのものに変更はないが、一方で、従来は、どのような状況であれば「理由として」いる、すなわち因果関係があると判断されるのかが必ずしも十分に明らかではなかった。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
妊娠中・産後の女性労働者の… ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない 子どもを持つ労働者の… ・育児休業 ・短時間勤務 ・子の看護休暇 ・時間外労働、深夜業をしない	不利益取扱いの例 ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

【根拠法令：男女雇用機会均等法第9条第3項、男女雇用機会均等法施行規則第2条の2、「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」第4の3／育児介護休業法第10条等、「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」第二の十一】

3 平成26年の最高裁判決において、どのような状況であれば「理由として」いる、すなわち因果関係があると判断されるかについての考え方が示されたことを踏まえ、今回の解釈通達では、この因果関係の判断の方法について示したもの。

問5 労働者から雇用均等室に相談があった場合、どうなるのか。

(答)

- 1 労働者から雇用均等室へ相談があった場合、まず、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」行われた不利益取扱いであるか等を労働者から聴取する。その上で、労働者の意向を最大限尊重しつつ、必要な場合は、事業主に対し、「例外」に該当するかどうか（法違反には当たらないとされる特段の事情等が存在するかどうか）等の事実関係について、雇用均等室より報告徴収を行うこととなる。
- 2 報告徴収を行った上で、今般の通達に基づき、「例外」に該当しない（法違反となる不利益取り扱いに該当する）と判断した場合、以下のように厳正に助言・指導・勧告を行い、是正を求めることとなるが、厚生労働大臣名での勧告書を交付しても、なお是正されない場合には、企業名を公表することとなる。

