

例えば・・・「妊娠したから解雇」

「育休取得者はとりあえず降格」は  
違法です！



改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、事業主に対し、職場における妊娠・出産、育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じることを新たに義務付けています。

事業主は、従来から禁止されていた「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い」を行わないのはもちろんのこと、「職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止するための措置」を講じる必要があります。

## 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が妊娠したこと又は出産したこと、産前産後休業等母性保護措置を受けたこと、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、その申出・取得を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはいけません（男女雇用機会均等法第9条第3項及び育児・介護休業法第10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）。

## 不利益取扱いの例

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法令等により以下の事由を不利益取扱いとしています。

- ① 解雇すること
- ② 期間雇用者について契約の更新をしないこと
- ③ 退職強要、正社員からパートタイマーへの一方的変更
- ④ 就業環境を害すること
- ⑤ 自宅待機を命じること
- ⑥ 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、所定労働時間短縮等の措置等を適用すること
- ⑦ 降格すること
- ⑧ 減給、退職金や賞与の算定に当たり休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うこと
- ⑨ 昇進・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等（指針）

【事業主からの不利益取扱い】

「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。

妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職書を書け」と言われた。



### ○ 妊娠・出産、育休等を「理由として」不利益取扱いを行うとは？

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

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。

### ○ 「契機として」とは？

原則として、妊娠・出産、育児休業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」と判断します。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、人事考課、雇止めなど）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」と判断します。



# 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、職場において行われる労働者が妊娠したこと又は出産したこと、産前産後休業等母性保護措置を受けたこと、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・利用に関する言動により、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（男女雇用機会均等法第11条の2及び育児・介護休業法第25条）。【新設】

## 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントとは？

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることをいいます。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

## ハラスメントの内容

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの  
【例】産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取ったら辞めてもらう」と言われた。・・・上司1回でもX
- ② 制度等の利用の申出等または制度等の利用を阻害するもの  
【例】育児休業の取得について相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況となった。・・・上司1回でもX、同僚繰り返しでX
- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの  
【例】「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。・・・上司、同僚とも繰り返し又は断続的でX

## 事業主が講ずべき措置

### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

※下線部分はセクハラ防止措置に比し、追加されたもの

- ① 妊娠・育児休業等に関するハラスメントの内容、妊娠・育児休業等に関する否定的言動が妊娠・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること、妊娠・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、制度等の利用ができることを明確化し、全労働者に周知・啓発する。
- ② 妊娠・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、全労働者に周知・啓発する。

### (2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定める。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにしておく。また、広く相談に対応する。
- あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制が望ましい。

ここがポイント

妊娠・育児等に関するハラスメントを発生させないため

### (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う。
- ⑧ 事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずる。

業務体制の整備など必要な措置を講じていると認められる例

- ① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化などを行うこと。
- ③ 担当業務の調整を妊娠した労働者等への一時的な対応にとどめず、これをきっかけに業務配分の見直しを行うことや、例えば労働者を「多能工化」するなど、日頃からお互いに業務をカバーできる体制を整備すること。

### (4) 職場における妊娠・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠・育児休業等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずる。
- 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましい。

### (5) 上記と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する。
- ⑪ 相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

<お問合せ先>

厚生労働省岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

TEL019-604-3010 FAX019-652-7782