

妊娠・出産、育休等を理由とする 違法な不利益取扱いの禁止

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

事 由	違法な不利益取扱いの例
<p>妊娠中・産後の女性労働者の...</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>子どもを持つ労働者の...</p> <ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び所定外労働・時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。
※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

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や育児・介護休業法の違反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。

※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。