

マタニティ・ハラスメント対策について



厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

平成27年3月2日

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第9条第3項や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止している。

【平成26年10月23日の最高裁判所判決のポイント】

妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合

原則

男女雇用機会均等法に**違反**（妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したと解される）

例外①

○降格することなく軽易業務に転換させることに業務上の必要性から支障がある場合であって、
○その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するとき

例外②

○軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき

違反には当たらない

【発出する解釈通達（雇用均等・児童家庭局長）のポイント】

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合 ※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に**違反**
（妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）

例外①

○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、
○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

例外②

○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、
○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる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、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

違反には当たらない

参考2：男女雇用機会均等法、育児・介護休法で禁止されている不利益取扱いの例

以下のような事由を理由として

以下のような不利益取扱いを行うことは違法

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
- ・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

注:ほかに、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も含まれる。

不利益取扱いの例

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・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

参照条文

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)

第9条 1・2(略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 略

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※介護休業、子の看護休暇、介護休暇、子供を養育する労働者の所定外労働の制限・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、要介護家族を介護する労働者の時間外労働の制限・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等についても同様にこれらを理由とする不利益取扱いが禁止されている。