

■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

○妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由（母性健康管理措置等）による解雇その他不利益取扱いの禁止

現行法においては、女性労働者の妊娠・出産又は産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止しています。

しかしながら、女性労働者の妊娠・出産に関しては、解雇のみならず、退職の強要や、正社員からパートタイム労働者への身分変更の強要など解雇以外の不利益取扱いの事案が増加している現状にあります。

このため、改正法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇の禁止に加え、厚生労働省令で定める妊娠中の時差通勤など均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止することとしました。

【厚生労働省令で定める事項】

- イ 妊娠したこと
 - ロ 出産したこと
 - ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと
 - ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
 - ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
 - ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
 - ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
 - チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
 - リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと
- ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

【不利益な取扱いと考えられる例】

- イ 解雇すること
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命ずること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

【例えば】

- 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること
- 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

【例えば】

- 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと
- 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと

【例えば】

- 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと など

ル 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

【例えば】

- 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

○妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

現行法においては、既に禁止されている妊娠・出産等を理由とする解雇について、労働者が復職を求めようとするれば裁判に訴えざるを得ず、解雇の理由を立証することは負担が大きいものでした。このため、改正法では、妊娠中又は産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とすることとしました。

■セクシュアルハラスメント対策

現行法においては、職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上必要な配慮をするよう、事業主に義務付けていますが、一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、事業主の責務に対する認識が不足している場合が見られていたところでした。このため、改正法では、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしました。また、近年、男性に対するセクシュアルハラスメント事案が見られるようになってきていることから、男性に対するセクシュアルハラスメントについてもその保護の対象とすることとしました。

さらに、調停など紛争解決援助及び企業名公表の制度について、セクシュアルハラスメントについても対象とするとともに、調停手続において、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者に対し、出頭を求め、意見を聴くことができることとしました。

【事業主が講ずべき措置の内容】

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(例えば)

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること など