STOP! マタハラ

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

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは、**違法**です。

- ☑ **法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。**
- ☑ **それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならなくなる可能性もあります。**

例えば、こんなケース

Case 1

妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした

⇒ **違法**

Case 2

育休を１年間取りたいと相談されたので、経営悪化等を**口実に**解雇した

⇒ **違法**

厚生労働省・都道府県労働局

違法な不利益取扱い

以下のような**「事由」を理由とする「不利益取扱い」**は**違法**です。

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

以下のような事由を理由として

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

不利益取扱いを行うことは違法です

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

※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❶

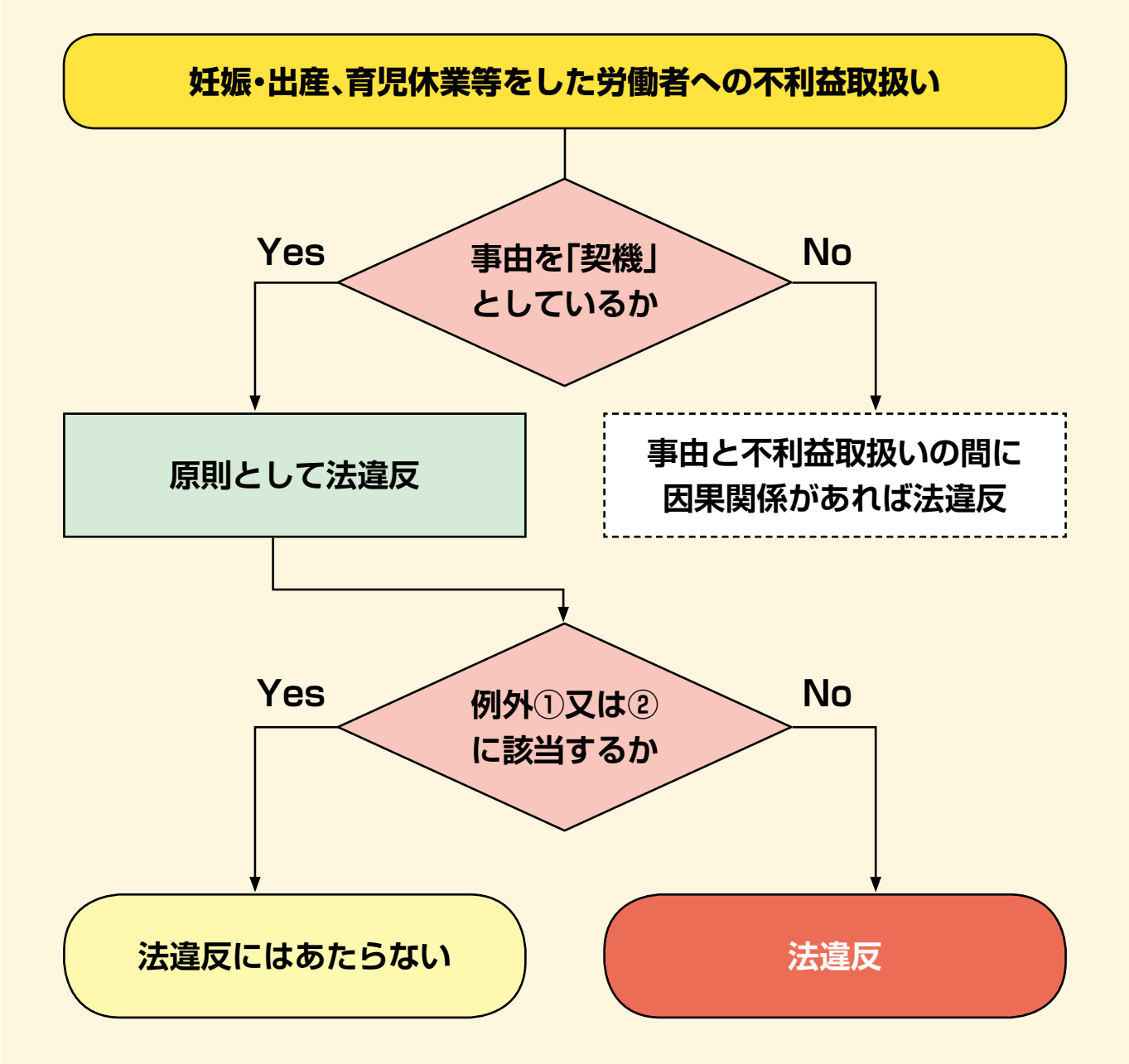
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

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」いると判断**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」いると判断します。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは❷

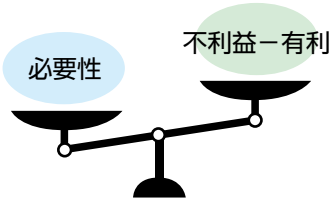
妊娠・出産、育児休業等の事由を「**契機として**」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



例外 1

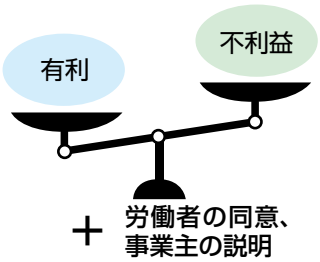
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外 2

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が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



「例外」に該当すると判断しうるケース

例外1 （業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある）

- **経営状況の悪化が理由である場合：**不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である　等
- **本人の能力不足等が理由である場合：**妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、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で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない　等

例外2 （本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在）

- 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた　等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

紛争の未然防止のために

☑ **原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から１年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、違法と判断されます。**

☑ **妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認して下さい**

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用均等

▶雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

▶育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

受付時間　８時 30 分～ 17 時 15 分（土・日・祝日・年末年始を除く）

北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-0504	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2859	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-224-6288	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-224-7639	宮　崎	0985-38-8827
群　馬	027-210-5009	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-219-5509	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成 27 年 6 月作成 リーフレット No.6