◇STOP! マタハラ

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの 不利益取扱いを行うことは、違法です

例えば、こんなケース ⇒ 違法です

- ○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止めをした
- ○つわりで仕事を休まれるので、正社員からパートに契約変更を強要した
- ○
 育休を取りたいと相談されたので、経営悪化を口実に解雇した

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は、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条等)で禁止されています。

以下の事由を理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診を受けに行くために仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業をとった
- ・子どもが病気になり、看護休暇をとった
- ・残業や夜勤の免除を申し出た など

不利益取扱いを行うことは違法です

- ・解雇、退職の強要
- ・雇止め
- ・正社員からパートへの契約変更の強要
- 降格
- ・減給や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 など
- ◆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(1年を超えている場合であっても、 時期が事前に決まっている措置の揚合は、事由の終了後の最初のタイミング)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。
- ◆妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと| を事業主が証明しない限り無効となります。

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揚合、不利益取扱いとならない ようご留意ください。

【詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください】

トップページ→分野別の政策→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

く問い合わせ先 > 千葉労働局雇用均等室 TEL 043-221-2307