

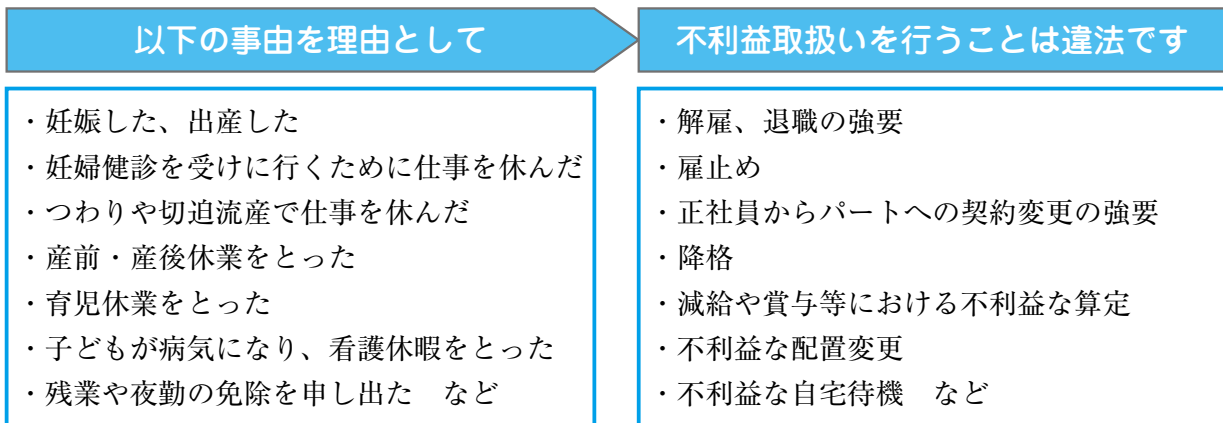
## ◇ STOP！ マタハラ

**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。



◆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場合は、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」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場合、不利益取扱いとならないようご注意ください。

【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

〈問い合わせ先〉 千葉労働局雇用均等室 TEL 043-221-2307