

妊娠・出産等を機に不利益な取扱いを受けたときは

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とする 不利益取扱いは禁止されています

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等)

例えばこんなことを理由として

- 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
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た
など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた
など

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等を理由とした 不利益取扱いとは

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、産前・産後休業、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、産前・産後休業、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、産前・産後休業、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益がなされた場合は「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」いると判断されます。