

(ケース1) 妊娠を理由に解雇するのは禁止！

… 体調が悪くて休む場合も禁止です …



え?!

切迫流産で1か月休んだら解雇？

え?!

病気欠勤 30 日で
退職という就業規則どおりに
取り扱っただけですが？



あらすじ

東 京子さんは、地元の不動産屋で事務の仕事をしている2年目のパートです。単純に見える事務の仕事ですが、パソコン作業も多く、長男出産後しばらく専業主婦をしていた京子さんにとって苦労の連続。最近やっと仕事のカンも戻りおもしろくなってきたところでした。

そんな頃、京子さんは2人目の子どもを妊娠。社長に報告したところ、皆から「おめでとう！」と祝福を受けました。ところが、1度目の定期検診で切迫流産との診断を受け、入院することに。社長に電話をしたところ、「それは大変ですね。均等法という法律もありますし、お腹の赤ちゃん第一で、ゆっくり休んで下さい。」との返事で、ほっと一息。健康保険からは傷病手当金も支給され、いい会社に就職できてよかったと安心していました。3週間くらい経ったある日のこと、総務部長が病院までお見舞いに来てくれました。少し驚いていると、総務部長は、申し訳なさそうに、「あと1週間で復職できないと就業規則では退職扱いになるんだよね。僕も残念だけど。」と切り出しました。その後、パートには病気欠勤30日の後の休職制度が無いこと、東さんだけ特別扱いはできないと判断したことなどについて説明を受けました。

京子さんは、パートだから仕方ないかとも思いましたが、おもしろくなってきた仕事が諦められず、東京労働局に相談しました。

労働局の解説

1. 男女雇用機会均等法第13条では、「妊娠中の女性労働者が医師等からの指導を受けた場合、その指導を守ることができるようにするために、事業主は、休業、勤務時間の変更等の措置（＝母性健康管理措置）を講じなければならない」と定めています。同法は全ての女性労働者が対象となりますので、パート・アルバイトの場合でも事業主は措置を講じる義務があります。
2. 均等法第9条第3項では、妊娠等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。具体的に禁止されている範囲は次ページのとおりですので、「妊娠中の女性労働者が母性健康管理措置により休業したことを理由に解雇や退職強要をすること」は禁止となります。
3. 母性健康管理措置を講じるにあたっては、就業規則上の既存の休暇制度等を適用することも可能ですが、適用の結果、均等法第9条第3項で禁止している不利益取扱いが生じることのないよう十分留意する必要があります。

関係法令 … 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する法令

■ 男女雇用機会均等法 第9条第3項

事業主が、厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすることは禁止されています。

厚生労働省で定める事由

1. 妊娠したこと
2. 出産したこと
3. 母性健康管理措置を求めたこと又は措置の適用を受けたこと
4. 坑内業務・危険有害業務に就けないこと…又はこれらの業務に就かなかったこと
5. 産休を申出たこと又は取得したこと
6. 軽易業務への転換を請求したこと又は転換したこと
7. 時間外労働、休日労働又は深夜業をしないことを求めたこと又はしなかったこと
8. 育児時間の請求をしたこと又は取得したこと
9. 妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと…又は能率が低下したこと

禁止される不利益取扱いの例

- 解雇すること
- 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
- あらかじめ契約の更新回数の上限が示されている場合に、当該回数を引き下げる
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約の変更の強要を行うこと
- 降格させること
- 就業環境を害すること
- 不利益な自宅待機を命じること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事評価において不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣契約の役務の提供を拒むこと

京子さんのその後 …どのように解決したのか

東京労働局から事業主に対し男女雇用機会均等法や各種制度について説明したところ、事業主からは、パートの人が妊娠した場合の取扱いがよくわからず京子さんには悪いことをしたという回答がありました。

東京労働局で具体的な条件について調整を図った結果、京子さんと会社は、(1) 会社は、医師が安静を指示した期間は休業（無給）を認めること、(2) 京子さんは、担当していた事務処理についての問い合わせを受けた場合は無理のない範囲でメールで回答することなどを内容に合意しました。

安心した京子さんは、その後すぐ退院し、元気に働き始めました。京子さんが入院したことで社長は京子さんの仕事ぶりを再認識。ぜひ、産休・育休を取得して戻ってきてほしいという話になり、京子さんは今やカリスマ・パート。若い女性社員達からの仕事や育児の相談に乗っています。

