



# 男女雇用機会均等法 及び育児・介護休業法の 解釈が一部変更されました！

主な内容について、みていきましよう。

## ○変更のポイント

最高裁判所の判決に伴い、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いがなされたものと解釈されることを明確化したものです。不利益取扱いの例は、別表1のとおりです。

ただし、例外として、次の場合は違反には当たらないとされています。

- ①業務上の必要性から支障がある場合であつて、特段の事情が存在するとき
- ②契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が同意している場合であつて、一般的な労働者であれば当該取扱いに同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

## ○雇用環境の整備

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境及び子の養育や家族の介護を行う労働者の福

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）では、妊娠・出産、育児・介護を理由として解雇等の不利益な取扱いを行うことを禁止しています。しかし、その一方で妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数は、高い水準で推移しており、平成26年10月23日には男女雇用機会均等法の適用に関して最高裁判所の判例なども踏まえ、次のように法律の解釈が変更され、平成27年1月23日から適用となりました。

▼別表1 違法とされる不利益取扱いの例

次のような事由を理由として	<p><b>【妊娠中または出産後の女性労働者の・・・】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○妊娠、出産</li> <li>○妊婦健診などの母性健康管理措置</li> <li>○産前・産後休業</li> <li>○軽易な業務への転換希望</li> <li>○つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能力が低下</li> <li>○育児時間</li> <li>○時間外労働、休日労働、深夜業をしない</li> </ul> <p><b>【子どもまたは要介護状態の家族を持つ労働者の・・・】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業または介護休業</li> <li>○短時間勤務</li> <li>○子の看護休暇または介護休暇</li> <li>○時間外労働、深夜業をしない</li> </ul>
次のような不利益取扱いを行うことは違法	<p><b>【不利益取扱いの例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○解雇</li> <li>○雇い止め</li> <li>○契約更新回数の引き下げ</li> <li>○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</li> <li>○降格</li> <li>○減給</li> <li>○賞与等における不利益な算定</li> <li>○不利益な配置変更</li> <li>○不利益な自宅待機命令</li> <li>○昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う</li> <li>○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</li> </ul>

社の増進を図る雇用環境の整備は、社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくご相談は労働局雇用均等室において受け付けています。疑問やお困りのことがありましたら、お気軽にご相談ください。

## 問い合わせ

☎ 広島労働局雇用均等室  
082-2122-119247

## 人権擁護委員の日

毎年6月1日は「人権擁護委員の日」です。

困りごと・心配ごと相談など何でも受け付けます。

日時 6月1日（月）  
10時～15時

場所 人権センター1階会議室  
問い合わせ

広島法務局東広島支局  
☎ 082-423-7707