

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6316-8858

神戸オフィス tel 078-371-5120

育休等の不利益取扱い、相談件数増加で 指導強化を通達 — 平成21年3月16日厚生労働省発表 —

厚生労働省は、このたび世界的な金融危機の影響等により雇用情勢が急速に悪化しつつある中、妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの増加がますます懸念されるとして、均等法及び育児法その他の関係法令の周知により未然防止に努めるとともに、法違反が認められるものや法に照らして望ましくないと判断される場合は、助言、指導及び勧告等により迅速かつ厳正に対応するよう都道府県労働局長あて通達しました。

(禁止されている解雇その他不利益な取扱いの典型例)

- ① 解雇すること。
- ② 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。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - * 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑥ 降格させること。
- ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑧ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑨ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - * 産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職につけないことを含みます。
- ⑩ 就業環境を害すること。
- ⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

注 これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。

①～⑪については、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)より。また、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成16年厚生労働省告示第460号)には①～⑦、⑨及び⑩を例示として記載。