

妊娠・出産・育休などを理由とする、  
解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いは**禁止**されております。

以下のような事由を理由として 不利益取扱いを行うことは違法です！

### 理由

妊娠中・産後の女性労働者の...

- ・ 妊娠、出産
- ・ 妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・ 産前・産後休業
- ・ 軽易な業務への転換
- ・ つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・ 育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の...

- ・ 育児休業・短時間勤務・子の看護休暇・時間外労働、深夜業をしない

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  
施行規則  
(昭和61年労働省令第2号 最終改正:平成28年厚生労働省令第137号)

### 不利益な取扱いの例

- ・ 派遣先が労働者派遣の役務の提供を拒むこと
  - ・ 解雇
  - ・ 契約の更新をしない(雇止め)
  - ・ 契約更新回数の引き下げ
  - ・ 減給
  - ・ 賞与等における不利益な算定
  - ・ 不利益な配置変更
  - ・ 不利益な自宅待機命令
  - ・ 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
- 他

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 最終改正:平成27年厚生労働省告示第458号)

- 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由から1年以内になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、禁止されております。
- 派遣元事業主と派遣先との間の派遣契約が終了したとしても、育休後に別の派遣先で就労できる見込みがあれば、育休は取得が可能となります。

詳細は厚生労働省ホームページまで

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

2017年1月1日から

妊娠・出産・育休などを理由とする、嫌がらせ(いわゆるマタハラ)などを防止する措置が新たに義務づけられています。

以下のような事由を理由としてこのような行為をすることはハラスメントです！

### 理由

- ・ 妊娠、出産したこと
- ・ 妊婦検診に行くため仕事を休んだこと
- ・ つわりや切迫早産で仕事を休んだこと
- ・ つわり等で労働能率が低下したこと
- ・ 産前休業の取得について相談したこと
- ・ 育児休業の取得を申し出たこと

他

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施行規則  
(昭和61年労働省令第2号 最終改正:平成28年厚生労働省令第137号)

### ハラスメントの例

- ・ 解雇を示唆するようなことを言われた
- ・ 契約の更新をしないことを言われた
- ・ 制度等を利用しないように言われた
- ・ 制度等を利用することで嫌がらせ等を言われた

他

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成 29年厚生労働省告示第312号)

派遣元事業主は、これらのハラスメントが生じないように、また、もしもハラスメントが生じてしまった場合には迅速に対応できるように、雇用管理上の措置を講じなければなりません。

雇用管理上の措置とは、例えば・・・

- 「マタハラがあってはならない」旨の事業方針、妊娠・出産・育休等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発すること。また、派遣先におけるマタハラに関する事業主の方針、相談体制等を事前に派遣社員に周知等しておくことが望ましいこと
- 派遣社員等からの相談しやすい相談窓口(相談担当者)を社内に設けること
- 派遣社員から派遣先においてマタハラを受けた旨の相談又は苦情を受けた場合には、派遣先に対して事実関係の調査や再発防止のための措置等の適正な対処を申し入れる等、派遣先における担当部門と連携等ととりつつ円滑な対応を図ること

など

詳細は厚生労働省ホームページまで

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)



一般社団法人 日本人材派遣協会