

育児休業等に関する不利益取扱いの禁止（法第 10 条）

- (1) 育児休業の権利行使を保障するため、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合においては、当該行為は民事上無効と解されること。
- (3) 指針第二の十一の(一)は、法第 10 条の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いとは、労働者が育児休業の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であることを示したものであり、育児休業の期間中に行われる解雇等がすべて禁止されるものではないこと。
また、「因果関係がある」については、育児休業の申出又は取得をしたことを契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、
- イ (イ) 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、(ロ) その業務上の必要性の内容や程度が、法第 10 条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき
又は
- ロ (イ) 当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、(ロ) 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときについてはこの限りでないこと。
なお、「契機として」については、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。
例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第二の十一の(二)の(イ)の不利な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。
- (4) 指針第二の十一の(二)のイからルまでに掲げる行為は、「解雇その他不利益な取扱い」の例示であること。したがって、ここに掲げていない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ケースもあり得るものであり、例えば、期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮することなどは、不利益取扱いに該当するものと考えられること。
- (5) 指針第二の十一の(三)は、不利益取扱いに該当するか否かについての勘案事項を示したものであること。
- イ 指針第二の十一の(三)のイは、育児休業及び介護休業は、期間を定めて雇用される者については雇用継続の可能性があれば取得できることから、育児休業期間又は介護休業期間の途中で契約の更新について事業主が判断する時期を迎えることが考えられるため、不利益取扱いに当たる雇止めには該当しない可能性が高いと考えられる事項を示したものであること。
(イ) 指針第二の十一の(三)のイの(イ)は、専ら事業の縮小や当該労働者が担当していた業務の終了・中止等の経営上の理由から、契約内容や更新回数などに照らして同様の地位にある期間を定めて雇用される者の全てを雇止めする場合であること。
(ロ) 指針第二の十一の(三)のイの(ロ)は、同様の地位にある期間を定めて雇用される者の全てを雇止めする必要性はないものの、事業の縮小や当該労働者が担当していた業務の終了・中止等により、期間を定めて雇用される者の一部について雇止めをする場合に、雇止めをする者を

選ぶ基準として、当該期間を定めて雇用される者の能力不足や勤務不良等に着目する場合であること。

「能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたこと」とは、例えば育児休業の取得前から勤務成績が不良であった場合等をいうものであるが、育児休業取得後に過去の非違行為が発覚した場合や育児休業中に非違行為を行っていた場合には、これらを理由とすることは当然可能であること。

- ロ 指針第二の十一の(三)のホ(イ)は、育児休業及び介護休業をした期間について、人事考課において選考対象としないことは不利益取扱いには当たらないが、当該休業をした労働者について休業を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすることは、不利益取扱いに当たるものであること。

「休業期間を超える一定期間」とする趣旨は、例えば、休業期間が複数の評価期間にまたがる場合や、休業期間が評価期間より短い場合に、休業期間と評価期間にずれが生じることから、こうした場合に、休業期間を超えて昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすることについて、一定の範囲でこれを認める趣旨であること。なお、「休業期間を超える一定期間」であるかどうかは、人事評価制度の合理性、公平性を勘案して個別に判断するものであること。

例えば、「三年連続一定以上の評価であること」という昇格要件がある場合に、休業取得の前々年、前年と2年連続一定以上の評価を得ていたにも関わらず、休業取得後改めて3年連続一定以上の評価を得ることを求める人事評価制度とすることは、不利益な取扱いに該当するものであること。

- ハ 指針第二の十一の(三)のへにより保障される復職先の職場の範囲は、指針第二の七の(一)に規定する「原職又は原職相当職」よりも広く、仮に別の事業所又は別の職務への復職であっても、通常の人事異動のルールから十分に説明できるものであれば、指針第二の十一の(二)のヌの「不利益な配置の変更」には該当しないものであること。

指針第二の十一の(三)のへの「通常の人事異動のルール」とは、当該事業所における人事異動に関する内規等の人事異動の基本方針などをいうが、必ずしも書面によるものである必要はなく、当該事業所で行われてきた人事異動慣行も含まれるものであること。

指針第二の十一の(三)のへの「相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせること」とは、配置転換の対象となる労働者が負うことになる経済的又は精神的な不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものであることの意であること。

- ニ 指針第二の十一の(三)のトの「等」には、例えば、事業主が、労働者の上司等に嫌がらせ的な言動をさせるよう仕向ける場合が含まれるものであること。

- ホ 指針第二の十六の(二)及び同(三)は、労働者派遣法第47条の3の規定により、労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣にかかる就業に関して、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなすことを踏まえ、不利益な取扱いにあたる場合を例示しているものであること。同条の詳細については、平成28年8月2日付け雇児発0802第2号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2及び第47条の3の規定の運用について」が発出されているものであること。いく

介護休業等に関する不利益取扱いの禁止

1 不利益取扱いの禁止（法第 16 条において準用する法第 10 条）

- (1) 介護休業の権利行使を保障するため、労働者が介護休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2)から(5)参照）。

2 不利益取扱いの禁止（法第 16 条の 4 において準用する法第 10 条）

- (1) 子の看護休暇の権利行使を保障するため、労働者が看護休暇申出をし、又は子の看護休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2)から(5)参照）。

3 不利益取扱いの禁止（法第 16 条の 7 において準用する法第 10 条）

- (1) 介護休暇の権利行使を保障するため、労働者が介護休暇申出をし、又は介護休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2)から(5)参照）。

4 不利益取扱いの禁止（法第 16 条の 10）

- (1) 所定外労働の制限の権利行使を保障するため、労働者が所定外労働の制限の請求をし、又は当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23 (2)から(5)参照）。

5 不利益取扱いの禁止（法第 18 条の 2）

- (1) 時間外労働の制限の権利行使を保障するため、労働者が時間外労働の制限の請求をし、又は当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2)から(5)参照）。

6 不利益取扱いの禁止（法第 20 条の 2）

- (1) 深夜業の制限の権利行使を保障するため、労働者が深夜業の制限の請求をし、又は当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2)から(5)参照）。

職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（法第 25 条）

- (1) 事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いについては、法第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2 及び第 23 条の 2 により禁止されているところであるが、近年、事業主による不利益取扱いのみならず、上司又は同僚による育児休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）も見られるようになってきているところである。
- こうしたことから、法第 25 条は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、その雇用する労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしたものであること。
- (2) 指針は、事業主が防止のため適切な雇用管理上の措置を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場における育児休業等に関するハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項を定めたものであること。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

指針第二の十四の（一）のイ「職場における育児休業等に関するハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場における育児休業等に関するハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

また、實際上、職場における育児休業等に関するハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場における育児休業等に関するハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かを問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針第二の十四の（一）のロは「職場」の内容と例示を示したものであること。「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせ場所等も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

指針第二の十四の（一）のニは「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の内容を示したものであること。なお、指針に掲げる「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の典型的な例は限定列挙ではないこと。

「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」については、労働者が指針第二の十四の（一）のニの（イ）に規定する制度等の利用の申出等をしようとしたこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことと、行為との間に因果関係あるものを指すこと。

「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。なお、解雇その他不利益な取扱いを示唆するものについては、上司でなければ該当しないと考えられるが、1 回の言動でも該当すると考えられること。

「制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司の言動については、1 回でも該当すると考えられる一方、同僚の言動については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すこと」として、労働者のキャリア等を考慮して、早期の職場復帰を助言するような場合等が考えられること。ただし、このような場合であっても職場復帰の時期は労働者の選択に任せられるべきものであること。また、早期の職場復帰を強要し、育児休業の取得を阻害するような場合は、法第 25 条に違反するものであること。

なお、労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、指針に基づく対応が求められる。一方、単に上司が個人的に申出等を取り下げよう言うのではなく、事業主として申出等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨を規定した各法（例えば育児休業の利用であれば法第6条第1項）に違反することとなること。

「制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

ロ 雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の（二）は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として13項目挙げていること。また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列举ではないこと。

① 「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」

指針第二の十四の（二）のイは、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するためには、まず事業主の方針として職場における育児休業等に関するハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを労働者に周知・啓発しなければならないことを明らかにしたものであること。

「その発生の原因や背景」とは、例えば、制度等の利用に不寛容な職場風土が挙げられるものであり、具体的には、育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）も考えられること、また、制度等の利用ができることを職場において十分に周知できていないことが考えられることを明らかにしたものであり、事業主に対して留意すべき事項を示したものであること。

（イ）①並びに（ロ）①及び②の「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部を成すものが考えられるが、これらにおいて懲戒規定を定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが労働基準法上必要となるものであること。

（イ）③の「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられること。

② 「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」指針第二の十四の（二）のロは、職場における育児休業等に関するハラスメントの未然防止及び再発防止の観点から相談（苦情を含む。以下同じ。）への対応のための窓口を明確にするとともに、相談の対応に当たっては、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の（二）のロの（イ）の「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであること。この際、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に対して周知されていることが必要であり、例えば、労働者に対して窓口の部署又は担当者を周知していることなどが考えられること。

指針第二の十四の（二）のロの（ロ）の「その内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者に対して、一律に何らかの対応をするのではなく、労働者が受けている言動等の性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等事案に即した対応を行うことを意味するものであること。なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきことは言うまでもないこと。

指針第二の十四の（二）のロの（ロ）の「広く相談に対応し」とは、職場における育児休業等に関するハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場における育児休業等に関するハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合や育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味するものである

こと。例えば、指針第二の十四の（二）のロの（ロ）で掲げる、放置すれば相談者が業務に専念できないなど就業環境を害するおそれがある場合又は育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合のほか、休憩時間等において育児休業等に関するハラスメントが生じた場合、育児休業等に関するハラスメントが取引先等から行われる場合等も幅広く相談の対象とすることが必要であること。

指針第二の十四の（二）のロの（ロ）②の「留意点」には、相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること等を防止するために必要な事項も含まれるものであること。

指針第二の十四の（二）のロの（ハ）については、近年、様々なハラスメントが複合的に生じているとの指摘もあり、労働者にとっては1つの窓口で相談できる方が利便性が高く、また解決にもつながりやすいと考えられることから、相談について一元的に受け付けることのできる体制を整備することが望ましいことを示したものであること。

③ 「職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」

指針第二の十四の（二）のハは、職場における育児休業等に関するハラスメントが発生した場合は、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、当該事案に適正に対処しなければならないことを明らかにしたものであること。

指針第二の十四の（二）のハの（ロ）の「被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと」には、職場における育児休業等に関するハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備することや、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントにより休業を余儀なくされた場合等であって当該労働者が希望するときには、本人の状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことなども含まれること。

指針第二の十四の（二）のハの（ロ）①の「事業場内産業保健スタッフ等」とは、事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいうものであること。

④ 「育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消する為の措置」

指針第二の十四の（二）のニの（イ）は、育児休業等した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大となり、育児休業等に関する否定的な言動が行われる場合があるため、それらを解消する為の措置について定めたものであること。なお、「業務体制の整備など」には、代替要員の確保などについても含まれるものであること。

指針第二の十四の（二）のニの（ロ）は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景には、制度等の利用ができることを労働者自身が認識できていない場合があることや、制度等の利用に際しては利用前と同様の業務遂行が難しくなることもあり、周囲の労働者とのコミュニケーションがより一層重要となることについて労働者自身が意識を持っていない場合があることから、周知・啓発等について望ましい旨定めたものであること。

ハ 併せて講ずべき措置

指針第二の十四の（二）のホは、事業主が(1)から(4)までの措置を講ずるに際して併せて講ずべき措置を明らかにしたものであること。

指針第二の十四の（二）のホの（イ）は、労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）」及び「雇用管理に関する個人情報保護に関するガイドライン（平成24年厚生労働省告示第357号）」に基づき、適切に取り扱うことが必要であるが、職場における育児休業等に関するハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項であることから、事業主は、その保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにしたものであること。

指針第二の十四の（二）のホの（ロ）は、実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、さらにその旨を労働者に周知・啓発することとしたものであること。

また、上記については、事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいものであること。