

妊娠・出産で辞めない社会へ 政策の実効性向上に向け権利・制度の周知が課題

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

03-3591-1328

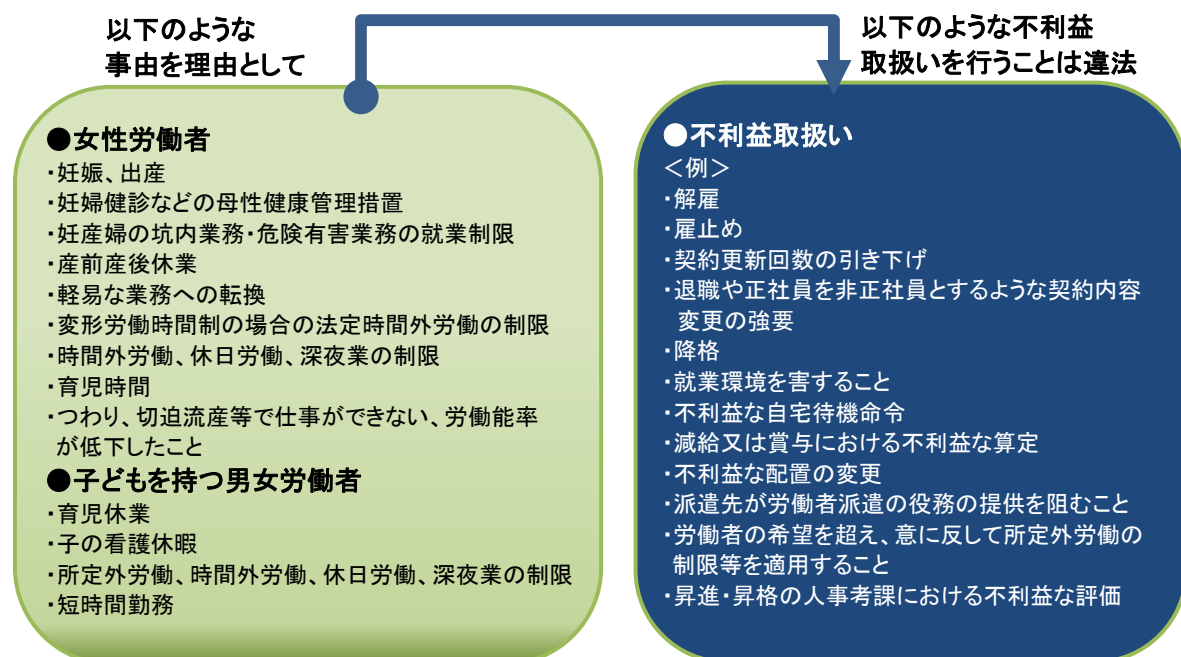
yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 妊娠・出産等を理由とする解雇・降格等の不利益取扱いは法律で禁止されているが、そうした取扱いや妊娠・出産等をした労働者への嫌がらせは解消されていない
- 政府は2015年に妊娠・出産等の事由終了から1年以内の不利益取扱いを原則違法とする基準を提示。さらに、2017年より妊娠・出産等に関する嫌がらせ防止措置を事業主に義務付ける法改正を予定
- これらの政策が有効となるためには、事業主と労働者が妊娠・出産・育児期の労働者の権利を熟知していることが決定的に重要。啓発に向けた取組みの抜本的な強化が望まれる

1. なくならない妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメント

男女雇用機会均等法第9条第3項は、女性労働者の妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、その他の厚生労働省令で定めるものを理由に、その労働者に対して事業主が解雇その他の不利益取扱いを行うことを禁止している。一方、育児・介護休業法第10条等は、男女労働者による育児休業の申し出・取得等を理由に、その労働者に対して事業主が解雇その他の不利益取扱いを行うことを禁止している（図表1）。

図表1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止



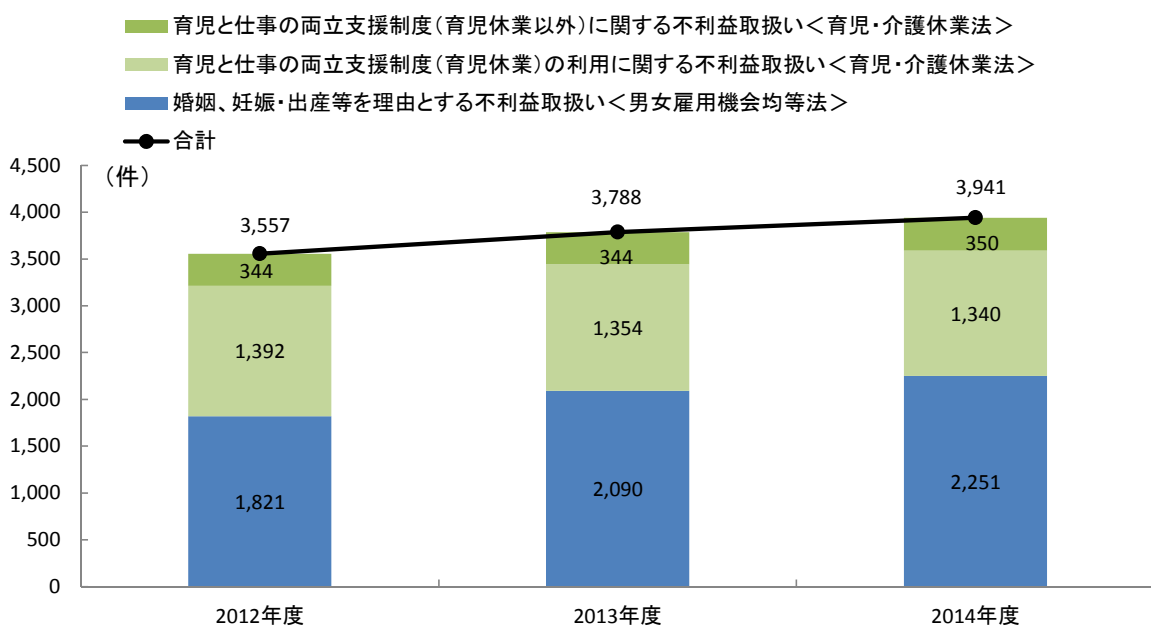
(資料) 厚生労働省パンフレット等より、みずほ総合研究所作成

一方、一部の職場で [1] 男女雇用機会均等法第 9 条 3 項及び育児・介護休業法第 10 条等で禁止される不利益取扱い（以下、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）や、[2] 妊娠・出産、産前産後休業・育児休業等の請求・申し出や制度利用に関する嫌がらせ（以下、家族ケアハラスメント）¹が依然として残ることを示すデータは少なくない。例えば、雇用均等室（都道府県労働局に設置され男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等に関する法の周知や履行確保を行う国の機関）に寄せられた、上記[1]に関係する労働者からの相談は、2012 年度に 3,557 件、2013 年度に 3,788 件、2014 年度に 3,941 件と増加傾向にある（図表 2）。

また、労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」（2015 年）によれば、妊娠・出産・育児のいずれかを経験した人のうち職場で「妊娠等を理由とする不利益取扱い²」を経験した人の割合は、回答者全体（雇用形態不明を含む）の 21% に上り、雇用形態別には正社員で 22%、契約社員で 13%、パートで 6%、派遣労働者で 49%であった。こうした取扱いを受けた人のうち、その中身として「解雇」（21%）、「雇止め」（21%）を挙げた人はそれぞれ約 2 割に上ったほか、「『迷惑』『辞めたら？』等、権利を主張しづらくする発言」を挙げた人が約半数（47%）を占めた（複数回答）。

こうした状況も一因となり、わが国では妊娠・出産した女性の大半が離職する職場が未だに 3~4 割を占めている。労働政策研究・研修機構の「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」（2014 年）によれば、正社員女性について「出産後も働き続ける女性はほとんどいない」と回答した企業は約 3 割、非正社員女性について同様に回答した企業は約 4 割に上った。

図表 2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い
（労働者から雇用均等室への相談件数）



（資料）厚生労働省「平成 26 年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」より、みずほ総合研究所作成

2. 政府は妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの対応を強化

今後わが国で、育児や介護等の家族のケアと仕事の両立を図る労働者が増えるとみられるなか、家族のケアをしていることがその労働者の就業継続や能力発揮の阻害要因とならない社会を作ることが急務である。こうしたなか、2014～2015年には、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの解消に向け、政策面での大きな進展があった。本節ではその契機となった最高裁判決やこれを受けて厚生労働省が示した新たな行政解釈のポイント、意義を整理する。

(1) 2014年10月23日の最高裁判決

2014年10月23日に最高裁が示した判決（広島中央保健生協事件）は、妊娠中の軽易業務への転換を契機とした降格が「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に当たるかどうかについて最高裁が初めて判断基準を示したものであり、大きな注目を集めた。

上記の判決（以下、最高裁判決）は、労働基準法第65条第3項に基づいて妊娠中に軽易な業務に転換した際に管理職ポストを外された女性労働者が、育児休業からの復職後も管理職ポストに復帰できなかったことに関して、男女雇用機会均等法第9条第3項違反として事業主を提訴した事案に対して示されたものである。この判決で最高裁は、法の規定や趣旨から見て第9条第3項はこれに反する事業主の措置を禁止する強行規定³と解されるとし、女性労働者について妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、軽易業務への転換等を「理由として」解雇その他の不利益取扱いをすることは違法かつ無効であるとした。その上で、女性労働者について妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格させる事業主の措置は、妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、原則として第9条第3項で禁止する取扱いに当たるとした。

最高裁判決では、男女雇用機会均等法第9条第3項で禁止する取扱いにあたらぬ2つの例外も示された。具体的には、「当該労働者が軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき」【例外A】、及び、「降格することなく軽易業務に転換させることに業務上の必要性から支障がある場合であって、その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして男女雇用機会均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するとき」【例外B】、の2つの場合である。

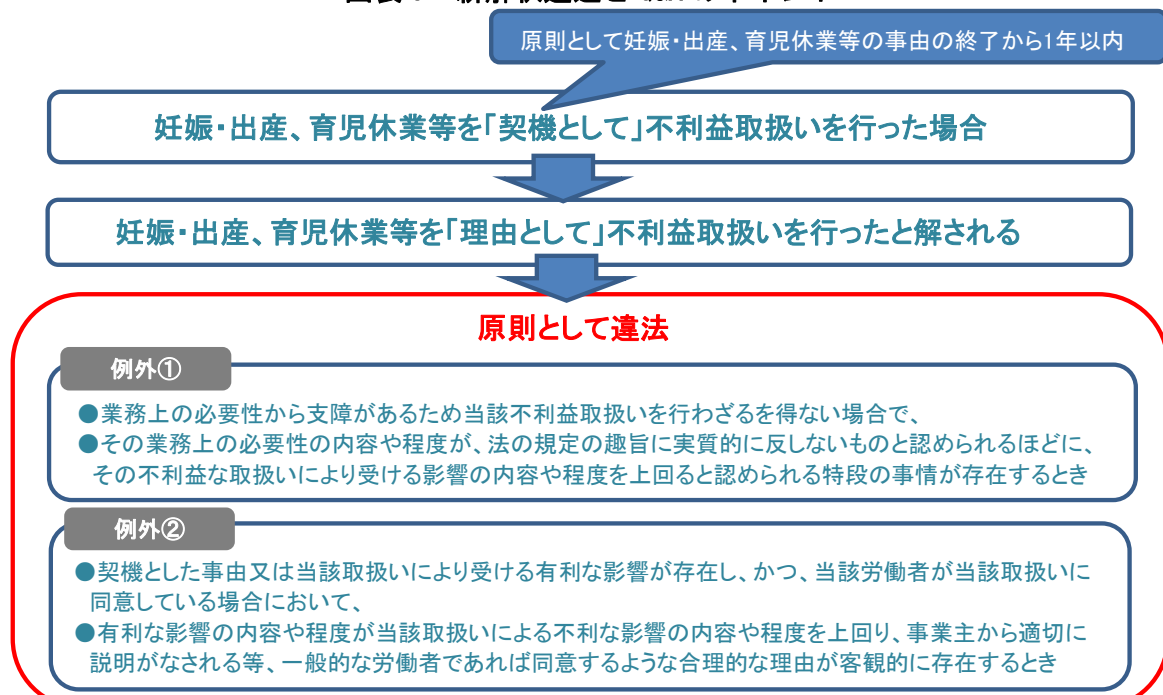
このような判断基準に基づき最高裁は、本件はまず、女性労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとはいえないため【例外A】に該当せず、事業主にとっての業務上の必要性の内容や程度、女性労働者にとっての業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎づける事情の有無等の点が明らかにされない限り、【例外B】に該当する特段の事情の存在を認めることはできないため、これらの点について審理を尽くすために高等裁判所に差し戻す、との判決を下した⁴。

(2) 最高裁判決を受けた政府の対応

上記の最高裁判決を受けて厚生労働省は、2015年1月23日に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達を一部改正し（以下、新解釈通達）、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する考え方を示したほか、同年3月30日に参考情報として新解釈通達に関するQ&A（以下、Q&A）を公表した（**図表3**）⁵。この新解釈通達とQ&Aにより、妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合、原則として妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いがなされたと解され、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となるという判断基準が示された。ここで言う「契機として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から「1年以内」であることを指す。事由の終了から1年を超えていても、実施時期が事前に決まっている、または、ある程度定期的に行われる人事異動、人事考課等の場合、事由の終了後の最初のタイミングまでに不利益取扱いが行われれば、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」不利益取扱いが行われたと判断される。

なお、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いが行われた場合でも、「業務上の必要性から支障があるため不利益取扱いを行わざるを得ない場合で、その業務上の必要性の内容や程度が法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、その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き」【例外①】、又は「契機とした事由又は取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき」【例外②】には法違反にあたらないとされている。

図表3 新解釈通達とQ&Aのポイント



(注) 事由の終了から1年を超えていても、実施時期が事前に決まっている、または、ある程度定期的に行われる人事異動、人事考課等の場合、事由の終了後の最初のタイミングまでに不利益取扱いが行われれば、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」不利益取扱いが行われたと判断される。

(資料) 厚生労働省「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について」等より、みずほ総合研究所作成

（３）政府は法違反に厳正に対応する方針

新解釈通達・Q&A と並行して厚生労働省は、雇用均等室に妊娠・出産等を「契機として」不利益取扱いが行われた疑いがある場合、事業主に速やかに報告を求め、法違反には厳正に助言、指導、勧告を行う方針を示している。勧告によっても是正が認められない場合、男女雇用機会均等法第 30 条に基づき企業名の公表を行う等、事業主への指導を徹底するとしており、実際 2015 年 9 月 4 日には、同法に基づく助言、指導、勧告を経たうえで、厚生労働大臣の勧告に従わなかった事業者の名前が初めて公表された。

（４）最高裁判決や新行政解釈・Q&A の意義

これまでは、妊娠・出産等を理由に解雇や降格等の不利益取扱いが行われても、事業主が経営上の理由や本人の能力不足を主張する場合、労働者が妊娠・出産等の事由と不利益取扱いの間の因果関係を立証する必要があり、その負担の重さから労働者が泣き寝入りをするケースが多かったとされる。

新解釈通達・Q&A により「妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から 1 年以内の不利益取扱いは原則違法」という客観的な判断基準が示されたことで、労働者にとっては妊娠・出産等と時期が近い不利益取扱いが違法な措置である可能性を認識しやすくなった。また、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から 1 年以内の不利益取扱いについて、法律違反とならない「例外」であるという主張や、これに関わる諸事情⁶の立証責任を事業主が負うことになった⁷ため、労働者が雇用均等室への相談や裁判等の行動に出るハードルが下がったと言える。

これに加え、最高裁判決の【例外 B】や新解釈通達・Q&A の【例外②】で「労働者の同意」が重視されていることにより、事業主と妊娠・出産期の労働者との丁寧なコミュニケーションが促され、最終的に納得性のある業務配分や配属が行われやすくなることへの期待も示されている。武石（2015）は、最高裁判決で妊娠中の軽易業務への転換を契機とする降格が不利益取扱いに当たらない例外の 1 つとして、労働者の自由な意思に基づく合意の存在が挙げられ、その判断基準として「有利・不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が影響について事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上で決定し得たか否か」という観点が示されたことは、妊娠したら間接部門に移動させる等の「一律・機械的対応」や本人の意思を尊重せずに異動させる等の「不合理な配慮」が行われがちな日本の職場の状況に見直しを迫るものと指摘している⁸。

3. 家族ケアハラスメントの解消に向けた動き

前述の通り、2015 年には妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの解消に向け、政策面で進展があった。一方で、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等の制度を利用しようとする男女労働者に、繰り返し「辞めたら」「迷惑だ」と言う等の嫌がらせがあれば、労働者が権利を行使しづらばかりか、職場で居場所を失い離職を選択せざるを得なくなる懸念がある。こうした家族ケアハラスメントの解消に向け、政府は事業主に防止措置を義務付ける予定である。

（１）政府は事業主に家族ケアハラスメント防止措置を義務付ける予定

2015 年 12 月 21 日に労働政策審議会が行った建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」（以

下、建議)では、「妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められる」として、事業主に嫌がらせ防止措置を義務付けることが適当、とする内容が盛り込まれた。

建議を踏まえて厚生労働省は2016年1月13日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を労働政策審議会に諮問し、同審議会は1月15日にこれを妥当とする答申を行った。これを受けて政府は同年1月29日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」(以下、改正法案)を衆議院に提出している。改正法案が成立した場合、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関して上司や同僚が行う言動によって、労働者の就業環境が害されることのないよう、必要な防止措置(以下、家族ケアハラスメント防止措置)を講じることが事業主に義務付けられる(施行時期は2017年1月1日)。

家族ケアハラスメント防止措置の詳細は、改正法案の成立後に厚生労働大臣の指針により定められる。労働政策審議会雇用均等分科会での審議資料等では、事業主の防止措置の対象と考えられる行為として、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関して解雇や降格等を示唆する上司の行為、育児休業・介護休業等の権利の行使を阻害する上司や同僚の行為⁹、それ以外の就業環境を害する行為(仕事をさせない等の働く上で見逃せない程度の支障を生じさせる行為)が挙げられている。

一方、上記の防止措置の中身について、建議は男女雇用機会均等法第11条で事業主に義務付けられているセクシュアルハラスメント防止措置(図表4)を参考にすべきとしている。これを踏まえれば、防止措置の中身は、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む)に応じ、適

図表4 セクシュアルハラスメント防止措置

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、広く相談に対応すること

3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること

4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- (10) 相談や事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(注) 男女雇用機会均等法第11条は事業主に職場で行われるセクシュアルハラスメントの防止に必要な措置を講じることが義務付けており、厚生労働大臣の指針により事業主が講ずべき10項目の措置が定められている。

(資料) 厚生労働省パンフレット等より、みずほ総合研究所作成

切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④①～③までの措置と併せて講ずべき措置、が柱となる可能性が高い。その場合、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する職場の嫌がらせがあってはならない旨が各事業所で明確化され、そうした嫌がらせを行った者に対する対処が就業規則に明記される等の対応が進む結果、妊娠・出産期の女性労働者や育児休業・介護休業等を利用する男女労働者への言動について、職場の意識改革が進むことが期待される。

(2) 有期労働者の育児休業取得要件の見直し

改正法案には、有期契約労働者の育児休業取得要件の見直しに関わる規定も盛り込まれている。現行の育児・介護休業法では、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、③子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に労働契約の期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかでない、という3つの要件を満たす有期契約労働者は育児休業を取得できるとされている。

このうち特に②の要件については、労働者自身が育児休業制度の対象になるかの判断を行いつらく労使の見解の相違から紛争の原因となっていること¹⁰、労働者の権利が使用者の主観次第で左右される不安定なものとなっていること¹¹等の問題が指摘されていた。

これを受けて建議は、①の要件を維持した上で、②の要件を削除し、③の要件を子が1歳6カ月に達するまでの間に労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかである者を除く、とすることが適当と提言した。改正法案では、有期労働者の育児休業取得要件として [1] 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ [2] その養育する子が1歳6カ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと、とする制度変更が盛り込まれた。要件[2]は、現行制度の要件②と比べて、該当するか否かを本人が判断しやすいと考えられるため¹²、この制度改正が実現すれば、有期労働者が事業主に対し育児休業の申し出を現行よりも行いやすくなることが期待される¹³。

4. 妊娠・出産、家族ケアが就業継続や意欲発揮の阻害要因とならない社会は作れるか

これまで見てきたように、政府は妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや家族ケアハラスメントの解消に向けて、法違反に関する新たな判断基準の提示や、家族ケアハラスメント防止措置を事業主に義務付ける改正法案の国会提出等、積極的な対応を行ってきた。以下では、本稿で見てきた政策が有効となるための課題を考察する。

(1) 妊娠・出産・育児期の労働者の権利の周知徹底

新解釈通達・Q&Aにより、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に行われた不利益取扱いは原則違法という判断基準が明確にされたが、この判断基準や相談先（雇用均等室）について事業主や労働者に十分な知識がなければ、事業主が必要な配慮を行うことや妊娠・出産等を理由に解雇や降格を迫られた労働者がその違法性に確信を持ち、必要な行動を起こすことは難しい。

本稿第1節で見たように、こうした取扱いが許されないことは必ずしも社会の共通認識となっていない。こうした現状を踏まえれば、政府が妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは許されないことについて改めて明確な姿勢を打ち出すとともに、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内の不

利益取扱いは原則違法であること等に関する啓発を強化することが必要である。厚生労働省はこうした啓発のために2015年に新聞・雑誌等での広告掲載や母子手帳交付時のリーフレット配布等を行っているが、今後は高校や大学での労働ルール教育の充実、SNSを活用した政策広報、母子手帳への関連情報掲載、電話・メールによる相談窓口の設置、漫画やイラストを利用した分かり易いパンフレットの作成等、多面的な取り組みを行うことが望まれる。

(2) 嫌がらせ防止措置の通称の適正化

子どもを産み育てやすく、女性が妊娠・出産後に安心して仕事を続けられる社会を作るためには、母親だけでなく父親も育児に関与できる働き方の整備が必要である。しかし、日本の職場には男性が育児と仕事の両立に関する権利を行使することを歓迎しない雰囲気がある。日本労働組合総連合会「パタニティ・ハラスメントに関する調査」（2014年）によれば、子どものいる男性の12%が子育てのための制度利用を認めてもらえなかったり、制度利用を申請したところ上司から制度利用を妨げるような発言を受けたりという、いわゆる「パタニティ・ハラスメント」を経験している。

報道等では、改正法案に盛り込まれた妊娠・出産及び家族ケアハラスメントの防止措置について「マタハラ防止措置」と表記することが多い。これが通称として定着した場合、妊娠・出産期の女性以外（育児休業を取得する男性や介護と仕事の両立支援制度を利用する男女）も防止措置の対象となることについて、事業主や労働者の理解が遅れる懸念がある。こうした事態を避けるために、政府はこの措置の通称を「育児・介護ハラスメント防止措置」や「家族ケアハラスメント防止措置」等、特定の性別や状況（育児）に限らないものとして広報すべきである。

(3) 時間制約の有無に関わらず全ての労働者が活躍できる職場づくりの推進

長時間労働を当然とする雰囲気がある職場や固定的な働き方の職場で、妊娠・出産・育児や介護を行う労働者にだけ残業免除や短時間勤務等の柔軟な働き方を認める場合、他の従業員が不満を感じる問題や、柔軟な働き方をする労働者のカバーに当たる労働者の負担が大きくなる問題が生じかねない。

今後わが国では、育児や介護により時間制約のある労働者が増えると考えられる。その際求められるのは、時間制約の有無に関わらず全ての労働者が働く意欲や高い生産性を発揮できる職場である。こうした職場づくりに向けて、長時間労働の是正や誰もが利用できる柔軟な勤務制度の導入、年次有給休暇取得率の向上等の働き方改革を進めることが企業にとっての課題となっている。

これまで政府は、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入に取り組む中小企業への助成や都道府県労働局におけるコンサルタントの配置、先進的取り組みを行う企業の情報収集等を行ってきた。今後はこうした取組みを拡充することに加え、労働時間の上限規制を導入すること、柔軟な勤務制度の導入を努力義務化すること等、制度面から働き方の改革を進めていくことも早急に検討すべきであろう。

-
- ¹ 「マタニティ・ハラスメント」という用語は、①妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを指す場合、②①に加えて妊娠・出産、産前産後休業・育児休業等の請求・申し出や取得に関する嫌がらせまでを含む場合、③①を含まず、妊娠・出産、産前産後休業・育児休業等の請求・申し出や取得に関する嫌がらせのみを指す場合がある。本稿では定義を明確にするために、マタニティ・ハラスメントという用語は使用していない。
- ² この調査における「妊娠等を理由とする不利益取扱い」とは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた解雇、雇止め、契約更新回数の引下げ、退職・不利益な契約内容変更の強要、降格、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、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、これらを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言までを指している。
- ³ 強行規定は、公の秩序に関する規定で当事者の合意による変更は認められないものを指し、この規定に違反する当事者間の合意は無効となる。
- ⁴ 本件の差し戻し控訴審で、広島高裁は最高裁が示した判断基準を踏襲の上で降格を違法とし、事業主に約175万円の賠償を命じた（2015年11月17日）。
- ⁵ 「平成27年1月23日付雇児発0123第1号」、「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」（2015年3月30日）。
- ⁶ Q&Aは、不利益な取扱いの理由として例外①の業務上の必要性を挙げる場合で、その業務上の必要性が「経営状況」に関わる場合は債務超過や赤字累積等の事情等について、「労働者の能力不足等」に関わる場合は妊娠等の前から問題が存在したか、不利益取扱いの内容と程度が能力不足の状況と比較して妥当か等の事情が勘案される、としている。
- ⁷ 水町（2015）は、2014年10月23日の最高裁判決の意義・特徴の1つとして、これまでの判例の枠組み（人事権の行使として違法な点はないか、男女雇用機会均等法第9条第3項に該当する差別的意図はないか等）を採らず、妊娠中の軽易業務への転換を契機とする降格は原則として同法第9条第3項の禁止する不利益取扱いに当たるとし、その例外に当たる諸事情の主張・立証責任を使用者側に課すことで、主張・立証責任を転換したことを挙げている（水町勇一郎（2015）「妊娠時の軽易業務への転換を契機とした降格の違法性-広島中央保健生協（C生協病院）事件-最一小判平成26・10・23」『ジュリスト』No.1245）。
- ⁸ 武石恵美子（2015）「妊娠・出産・育児期における女性のキャリア形成の課題：妊娠差別に関する最高裁判決を受けて」法政大学キャリアデザイン学部『生涯学習とキャリアデザイン』第12(2)、pp.13-24による。
- ⁹ 2015年11月12日に開催された第164回労働政策審議会雇用均等分科会資料6「事業主の防止措置の対象となると考えられる行為類型」等による。
- ¹⁰ 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の報告書（2015年8月7日）では、当該要件について「特に1年未満の契約を繰り返し更新している場合など、申出時点で将来の雇用継続の見込みがあるかどうかを有期契約労働者が判断することは困難である」、「労働者側と事業主側とで判断が分かるところであり、紛争の原因になりかねない」という委員の見解が示されている。なお、厚生労働省の「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うことに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」では、当該要件に該当又は非該当と判断される7ケースが示されているが、該当の場合も最終的には事業主の言動等の実態を見て判断される場合があるとされているほか、非該当の場合は事業主の言動や同様の地位にある他の労働者の状況等に基づいて判断するとされているように、最終的な該当・非該当が労働者に分かり難くなっている。
- ¹¹ 濱口桂一郎（2015）「有期契約労働者の育児休業問題」損保労連『GENKI』2015年12月号による。
- ¹² 現行制度における有期労働者の育児休業取得要件③（子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に労働契約の期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかでない）については、厚生労働省の指針で例として「書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されており、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの」「書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの」とされている（ただし、これらに該当しても事業主の言動等から該当しないと判断される場合もあり得る）。改正法案の要件[2]に該当するかどうかを判断する際にも、労働契約の更新回数の上限の有無や労働契約の更新をしない旨の明示等が、有期労働者が要件に該当するか否かの判断基準となると考えられる。
- ¹³ なお建議は、育児休業等の取得を理由として有期労働契約を更新しないことは法律で禁止される不利益取扱いに該当する（経営上の理由等から契約を更新しないことは禁止されない）と整理すべきとしている。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。