労働相談Ｑ＆Ａで解決！

産休②

Q　従業員から妊娠した旨報告がありました。このままでは業務に支障が出るため、この際、退職を勧奨しても良いですか。

Ａ　会社は、妊娠したことを理由に解雇したり退職勧奨したりすることはできません。

解説はこちら

○　女性労働者が妊娠、出産、産前産後休業、育児休業、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇、不利益な異動、減給、降格その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています（男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項、育児・介護休業法第 10 条等）。

○　むしろ、事業主は、本人またはその配偶者が妊娠、出産したことなどを申し出た労働者に、育児休業制度等について個別に周知するとともに、これらの制度を利用する意向の有無を確認しなければなりません（育児・介護休業法第 21 条）。また、事業主は、育児休業の申し出を円滑にしやすくするため、雇用環境を整備しなければなりません（育児・介護休業法第 22 条）。

○　そして、産前産後休業や育児休業は、会社に規定がなくても申し出があれば取得させなければなりません（労働基準法第 65 条、育児・介護休業法第 6 条）。

○　また、産前産後休業の期間（単胎の場合：産前 6 週・産後 8 週、多胎の場合：産前 14 週･産後 8 週の期間）及びその後 30 日間の解雇は禁止されています（労働基準法第 19 条）。

○　妊娠中及び出産後 1 年以内の解雇は、会社が妊娠・出産・産前産後休業等以外の正当な理由があることを証明しない限り、無効となります（男女雇用機会均等法第 9 条第 4 項）。

○　なお、会社は、上司・同僚による、職場における妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています（男女雇用機会均等法第 11 条の 2、育児・介護休業法第 25 条）。

どうすれば？

○　妊娠、出産等を理由に女性労働者に対して不利益な取扱いを行うことはできません。産休中の人員確保など、会社として業務体制を整備しましょう。

○　妊娠、出産等以外の正当な理由により退職勧奨を行う場合であっても、その理由を書面

で提示し丁寧に伝えるなど、誤解が生じないよう配慮しましょう。

○　退職勧奨について、女性労働者や労働組合から説明などを求められた場合には、誠実かつ丁寧に対応しましょう。

○　退職勧奨等の理由を書面で提示することや、女性労働者とのやりとりを記録しておくことも、紛争になった場合に役に立ちます。

お問い合わせ

○　山梨県労働委員会事務局

〒400-8501　甲府市丸の内１－６－１　　山梨県庁北別館３階

電　話　　055（223）1827

相談時間　8：30～17：00（土・日・祝日・年末年始を除く）

ＵＲＬ　　https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/