

# 人事労務通信

社会保険労務士法人 金丸労務管理事務所  
 所長 金丸 憲史  
 〒880-0014 宮崎市鶴島2丁目13番24号  
 TEL (0985)22-6300 FAX (0985)22-6527  
 http://www.kanemaru-roumu.jp

## CONTENTS

page		
1	妊娠等の不利益取り扱い Q&A を公表 育休終了から1年以内は原則違法	6 <b>TOPICS</b> ●調査結果 女性の活躍推進、効果はある？ ●外国人技能実習制度 規制強めるが優良企業には拡充も
2	<b>特集1</b> 介護経験のある労働者に調査 仕事と介護の両立に本当に有効な制度は？	7 人事労務の法律ミニ教室 派遣社員を 直接雇用することはできる？
4	<b>特集2</b> 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？ 算定基礎届の提出時期になります	8 正しく知ろう労働時間 出張中の移動時間は労働時間？
		8 労務ひとこと 「ブラック企業」 是正指導の段階で公表を検討

## 妊娠等の不利益取り扱いQ&Aを公表 育休終了から1年以内は原則違法

厚生労働省は3月、「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取り扱いに係る Q&A」を公表しました。

\* \* \* \* \*

き、妊娠等を理由に不利益な取り扱いがおこなわれたと判断すると示しています。

今回の Q&A では新通達について、「時間的に近接」とは「1年以内」で

あることや、例外的に不利益な取り扱いが認められる場合の判断基準などを示しています（下図参照）。

### Q&A で示された基準（抜粋）

- ・妊娠等の事由の終了から1年以内なら違法。
- ・1年を超えていても、定期的におこなわれる人事異動などでは事由の終了後、最初のタイミングで降格などがおこなわれた場合は違法。

- ・経営状況を理由とする場合、債務超過や累積赤字など経営に関するデータを求める。

- ・本人の能力不足等を理由とする場合、妊娠等の報告前に問題を指摘し、改善の機会を与えていたか、同じようなケースで他の労働者にどのように対応したかを調べる。

- ・直接的影響だけでなく、間接的な影響（降格にともなう減給など）も説明したか。
- ・書面など労働者が理解しやすい形で明確に説明したか。

妊娠した女性社員が降格処分を受けた事案に対して昨年最高裁で初めて判断が示されたことを受けて、厚生労働省は今年1月、妊娠等を理由とした不利益取り扱いについて新たな解釈通達を出しました。

新通達では、妊娠等と不利益な取り扱いの時期が近接していれば、一部の例外を除

