

\* 不利益取扱いには次のようなものが考えられます。

- ・解雇、雇止め
- ・減給、賞与等の不利益な算定
- ・退職、パートへの身分変更など契約内容変更の強要
- ・不利益な配置の変更
- ・降格

b) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

#### エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策（法第11条）

セクシュアルハラスメントにより男女労働者が不利益を受けたり、その就業環境が害されることがないように、事業主は相談への対応その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。講ずべき措置の内容について指針が定められています。

#### オ) 母性健康管理の措置（法第12条・13条）

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また、主治医等の指導に基づき女性労働者から申出があれば、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（勤務時間の変更、勤務の軽減等）などの必要な措置を講じなければなりません。

#### カ) 紛争が生じた場合の救済措置

a) 労働局長による紛争解決の援助…上記ア～オに関し労使間の紛争が生じた場合、当事者から紛争解決の援助を求められた場合、労働局長は、助言・指導・勧告を行うことができます。（法第17条）

b) 調停制度…当事者からの申請により機会均等調停会議による調停を行います。（法第18条）※上記ア)のうち募集・採用にかかる紛争は調停の対象にはなりません。

## (3) 労働基準法

労働基準法では、女性に対する保護規定として男女同一賃金の原則、危険有害業務の就業制限、母性保護等の措置などを設けています。

#### ア) 男女同一賃金の原則（法第4条）

事業主は、女性であることを理由として、初任給、昇給、手当等の賃金について男性と差別的扱いをしてはなりません。

#### イ) 危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年未満の女性）については、その妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることは禁止されています。また、妊産婦以外の女性についても、重量物取扱いの業務と有害ガス等を発散する場所における業務は禁

止されています。

ウ) 母性保護等の措置

a) 産前産後休業（法第65条）

6週間(多胎妊娠は14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、使用者はその女性を就業させることができません。また、産後8週間は原則として、使用者はその女性を就業させることはできません。なお、妊娠中の女性が請求した場合には、使用者はその女性を他の軽易な業務に転換させなければなりません。

b) 妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の禁止（法第66条）

妊産婦が請求した場合には、請求の範囲内で時間外・休日労働・深夜業をさせてはなりません。

c) 育児時間（法第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

d) 生理日の休暇（法第68条）

生理日の就業が著しく困難な場合は、必要な日数の休暇を請求できます。