

税務・人事労務ワンポイント (359)

採用直後「妊娠していた」と申し出があったが、採用取消しは可能か

社会保険労務士 桂 好志郎

としては妊娠の秘匿を理由に採用を取り消したいのですが可能ですか。

採用の取消しは、一旦成立した雇用契約を使用者の都合で一方的に解消する行為ですから解雇にあたります。

◆妊娠、出産等を理由とする解雇は法違反となり無効

法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることを目的に「雇

用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下均等法という)を制定しています

この均等法第9条において、妊娠、出産が女

性特有の問題であることから、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止を定め、以下のことを理由とすることを禁止しています。

○妊娠したこと

○出産したこと

○妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと

○事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求した

○妊娠又は出産に起因する症状により労働

したことがないことを請求した

○妊娠又は出産に起因する症状により労働

したことがないことを請求した

○妊娠又は出産に起因する症状により労働

したことがないことを請求した

○妊娠又は出産に起因する症状により労働

したことがないことを請求した

○妊娠又は出産に起因する症状により労働

の提供ができないことと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したことなど

また、女性労働者を妊娠中又は産後1年以内に解雇することは、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています。

◆「妊娠又は出産に起因する症状」とは

つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

◆不利益取扱いとは解雇すること以外にどんな例がありますか

○期間を定めて雇用される者について、契約

の更新をしないこと

○退職又は正職員をパートタイム労働者等の非正規職員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと

○降格させることなど

◆職員からの請求により、労働時間を短縮したことになる賃金の減額は

賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間分を超えて不支給とすることは問題ですが、就業規則等で特

定の定めがない限り、職員からの請求により労働時間が短縮され、その結果賃金が減額することは違反ではありません。