

CONTENTS

<p>page</p> <p>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</p> <p>2 特集1 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？</p> <p>4 特集2 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</p>	<p>6 TOPICS</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 <p>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？</p> <p>8 正しく知ろう労働時間 出張中の移動時間は労働時間？</p> <p>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</p>
---	--

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。

* * * * *

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

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）

