



報道関係者 各位

平成 28 年 8 月 29 日 (月)

【照会先】

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

課 長 織田 和成 (内 700)

課 長 補 佐 河嶋小百合 (内 701)

(電 話) 052-219-5509

「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」を実施します

～平成 28 年 9 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日まで～

愛知労働局(局長 木暮康二)では、平成29年1月1日から、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法(以下「改正法」という。)が全面施行されることに伴い、事業主に義務付けられる上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置の理解を深めるため、平成28年9月1日から平成28年12月31日までの期間、「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、事業主等を対象として説明会を実施するほか、労働者や企業の担当者からの相談に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

○ 説明会の開催

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策を含む改正法等についての説明会を開催します。

1. 日 時	第 1 回	平成 28 年	10 月 5 日 (水)	14:00～16:00
	第 2 回	平成 28 年	10 月 18 日 (火)	14:00～16:00
	第 3 回	平成 28 年	10 月 24 日 (月)	13:00～15:00
	第 4 回	平成 28 年	11 月 2 日 (水)	13:00～15:00
	第 5 回	平成 28 年	11 月 8 日 (火)	13:00～15:00

2. 会 場	第 1 回・第 2 回	ウィルあいち ウィルホール (所在地：名古屋市東区上堅杉 1 番地)
	第 3 回	ライフポートとよはし 中ホール (所在地：豊橋市神野ふ頭町 3 番地の 2 2)
	第 4 回・第 5 回	刈谷産業振興センター 小ホール (所在地：刈谷市相生町 1 丁目 1 番地 6)

3. 対象者 事業主、企業の人事労務担当者、労働者

※説明会への参加については、愛知労働局雇用環境・均等部指導課(052-219-5509)にお問い合わせ下さい。

○ **ハラスメント対応特別相談窓口**

労働者や企業の担当者からの相談に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについての相談を中心に電話、または来庁により受け付けます。

1. 日 時 平成 28 年 9 月 1 日 (木)～平成 28 年 12 月 28 日 (水)
月～金曜日 (祝日除く) 8:30～17:15
2. 場 所 愛知労働局雇用環境・均等部指導課
(名古屋市中区栄 2 丁目 3 番 1 号 名古屋広小路ビルディング 11 階)
3. 電話番号 (052) 219-5509
4. 対 象 者 労働者、事業主、企業の人事担当者

<添付資料>

- 別紙 1 「ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！」チラシ
- 別紙 2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置
- 別紙 3 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について
育児休業等に関するハラスメントの防止措置の内容について
- 別紙 4 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い(いわゆるマタハラ)相談状況推移

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間：平成28年9月1日（木）～平成28年12月28日（水）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら
「他の人を雇うので早めに
辞めてもらうしかない」と
言われた。



妊娠・出産・育児休業等
に関するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」
と何度も言われ、精神的に非
常に苦痛を感じている。

妊娠・出産・育児休業・介護
休業等に関するハラスメント
の防止措置は、会社としてな
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられます。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを
理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止*されています。**

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

愛知労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

○ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関するご相談

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 052-219-5509

住所 （愛知労働局広小路庁舎）

〒460-0008 名古屋市中区栄2丁目3番1号

名古屋広小路ビルディング 1 1階

○ パワハラに関するご相談は

TEL 052-972-0266

（愛知労働局本庁舎（総合労働相談コーナー））

〒460-8507 名古屋市中区三の丸2丁目5番1号

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	見直し後
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上記に加えて 防止措置義務 を新規に追加 上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。 (※)労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定 (平成28年厚生労働省告示第312号、平成21年厚生労働省告示第509号)

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について

○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（平成29年1月1日施行分）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

- 第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（略）を定めるものとする。
- 3 （略）

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行つてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

育児休業等に関するハラスメントの防止措置の内容について

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成29年1月1日施行分）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針〈概要〉

法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して、雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 制度等の利用の対象となる労働者に対し、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱（いわゆるマタハラ）相談状況の推移
（愛知労働局）

