

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取扱いやハラスメントについて

■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

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

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。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- ・ 妊娠した、出産した
- ・ 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・ 産前・産後休業をとった
- ・ 育児休業・介護休業をとった

など



こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・ 解雇された
- ・ 契約が更新されなかった
- ・ パートになれと強要された
- ・ 減給された
- ・ 普通ありえないような配置転換をされた

など

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

1. 制度等※の利用への嫌がらせ型

- ・ 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 制度等の利用を阻害する言動
- ・ 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・ 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてくれる！」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- ・ 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※ 制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②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)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、
時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- ・ 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

・先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由（状態）

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと
など

■ご相談は—

千葉労働局 雇用環境・均等室 指導部門へ（電話：043-221-2307）

相談に応じて、労働局が間に入っただけの援助、調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停、その他法律上可能な対応案の説明や法律の内容についての情報提供を行っています。