

職場のマタハラ、セクハラ防止に向けての法制度について

群馬労働局雇用均等室

はじめに これってマタハラ？

●マタハラ（マタニティハラスメント）

妊娠・出産・育休などを理由とする解雇などの不利益取扱い

ケース1 産休（産前産後休業）の申出をしたところ、工場での勤務は重い物を持つこともあり、危険だから退職するよう言われた。

ケース2 契約社員で介護の仕事をしているが、妊娠を会社に伝えたところ、今回の契約が終了した時点で、次の契約は更新しないとされた。

ケース3 妊娠初期でつわりがひどい時に、直属の上司から「やる気がないなら辞めれば」と言われた。



ケース1～3すべてマタハラに該当するため法違反

なぜ、マタハラの問題になるのか

<会社側のお話>

前例がない！

うちは労働者が少ないから、妊娠などで休ま
れると困る。

何かあったら、会社で責任がとれない

パートには産休・育休制度がない

**法律の扱いを正しく理解し、必要な制度は
就業規則に規定しておくことが重要です**

●質問 1

Q1 つわりがひどいため、勤務時間を短くして欲しいと妊娠中の女性労働者から請求があった。

何時間短縮すれば良い？

1時間・2時間・就業規則の規定による・その他

Q1の答え

その他→医師等が指示した必要な時間

【解釈通達】

「症状等に対する医師等の指示に従い、必要かつ十分な措置を講じること。」



短縮する時間は仕事の内容、体調、症状により異なるため、本人から主治医に確認してもらい決定する。

「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう！

＜母健カードの利用方法＞

- 1 女性労働者が健康診査等を受診する。
- 2 医師等から通勤緩和や休業などの指導を受けた場合には医師等にカードに必要な事項を記入してもらう。
- 3 女性労働者は、事業主にカードを提出し、措置の申出をする。
- 4 女性労働者からカードを提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる。

★「母健カード」は医師による証明文書の一つであり、診断書と同等のものと位置づけられるため、別途診断書の提出を求めたり、診断書以外は受理しないという対応はしないよう留意が必要。

母性健康管理指導事項連絡カードの様式

(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主殿

医療機関等名

医師等氏名 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記の2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名	妊娠週数	週分娩予定日	年月日
----	------	--------	-----

2 指導事項 (該当する指導項目に○を付けてください。)

症状等	指導項目	標準措置	
つわり	症状が著しい場合	勤務時間の短縮	
妊娠悪阻		休業 (入院加療)	
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
	Hb9g/dl未満	休業 (自宅療養)	
子宮内胎児発育遅延	軽症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重症	休業 (自宅療養又は入院加療)	
切迫流産 (妊娠22週未満)		休業 (自宅療養又は入院加療)	
切迫早産 (妊娠22週以後)		休業 (自宅療養又は入院加療)	
妊娠浮腫	軽症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重症	休業 (入院加療)	
妊娠蛋白尿	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重症	休業 (入院加療)	
妊娠高血圧症候群 (妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業 (入院加療)
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業 (入院加療)
妊娠前から持っている病気 (妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重症	休業 (自宅療養又は入院加療)	

(裏)

症状等	指導項目	標準措置	
妊娠中に かかりや すい病気	静脈瘤 痔	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
		軽症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
	肩関節炎	重症	休業 (入院加療)
多胎妊娠 (胎)		必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要	
産後の回復不全	軽症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
	重症	休業 (自宅療養)	

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3 上記2の措置が必要な期間 (当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間 (月 日～月 日)	
2週間 (月 日～月 日)	
4週間 (月 日～月 日)	
その他 ()	

4 その他の指導事項 (措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

[記入上の注意]

- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属

氏名 印

事業主殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

●質問 2

Q2：医師の指導により勤務時間を短縮した場合、短縮した時間分の賃金は支払わなくても良いか？

- ・満額支払う義務あり・働かなかった分は控除可

Q2の答え

働かなかった分は控除可

< 解釈通達 >

「妊娠中の症状に対応し、確実に医師等の指導事項を守ることができるようにするためにも、休業中等の賃金等の取扱いについては、契約ないし労使で話し合っけて定めておくことが望ましいこと。」



母性健康管理措置については、措置を講じた場合の賃金の扱いを含め、就業規則に規定してください。

マタハラに注意！ その①（ケース3の場合）

ケース3

妊娠初期でつわりがひどい時に、直属の上司から「やる気がないなら辞めれば」と言われた。

<解説> マタハラテキストP1

「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こと」を理由に解雇や退職強要をすることも不利益取扱いとして禁止されています。

マタハラに注意 ～その①続き～

◎妊娠・出産、育児休業等の事由と「因果関係」がある不利益取扱いは禁止。

◎さらに、妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として※」不利益取扱いを行った場合も、例外に該当する場合を除き違法。

※原則として、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内になされた不利益取扱いは例外に該当しない限り違法と判断。



「例外」に該当すると判断しうるケース①

業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある

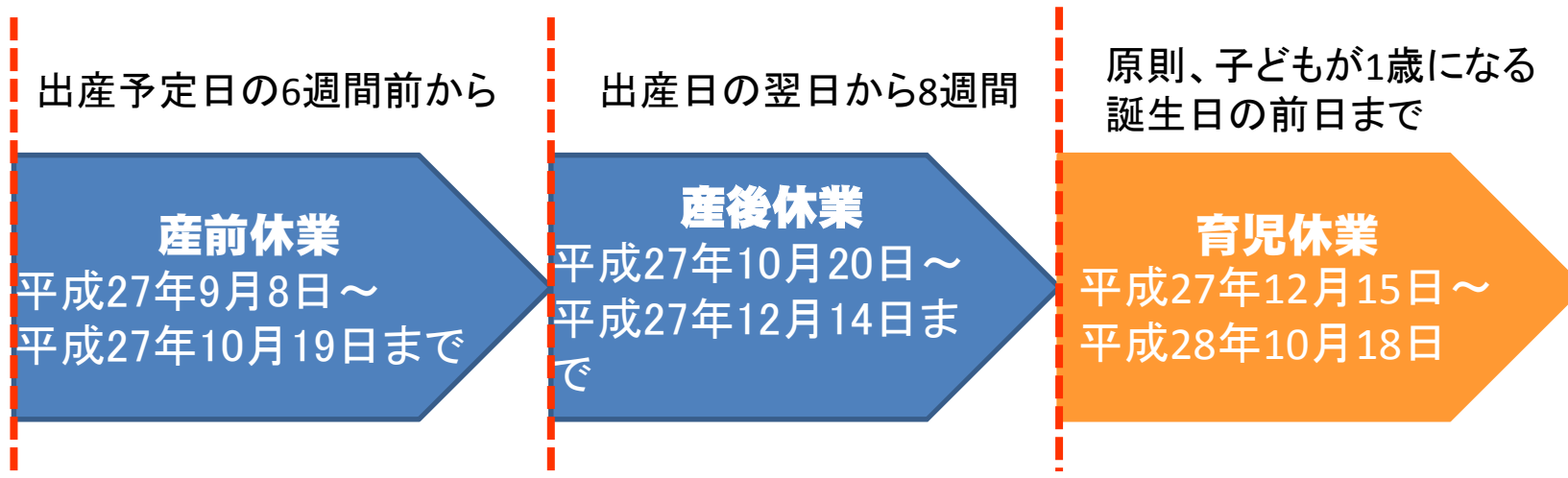
⇒経営状況の悪化がある場合

・不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上（例えば債務超過や赤字の累積など）で、不利益取扱いを回避する合理的な努力（例えば他部門への配置転換等）がなされ、人員選定が妥当である、等。

<参考>産前・産後休業、育児休業について

平成27年10月19日が出産予定日で、出産予定日どおり
子供が生まれた場合

- 産前休業開始日 平成27年9月 8日
- 産後休業開始日 平成27年10月20日
- 育児休業開始日 平成27年12月15日



マタハラに注意！ その②

Q：入社してまだ1ヶ月しか経っていないのに、妊娠を報告され、産休・育休を取りたいと女性社員から申出があった。妊娠を隠していたと思われるので、すぐにでも退職してもらいたい。

答え：できない

<解説>

入社間もない者からの妊娠報告、産休・育休の請求であっても、他の労働者同様、退職を強要することはできない。

★ワンポイント

- ・「入社1年未満の者」は労使協定の締結を前提に取得の申出を拒むことはできるが、入社1年に達した時点で育児休業の申出があれば取得を認める必要がある。
- ・産前産後休業は勤続期間問わず請求により取得可。

様式は次頁

労使協定とはこういう様式です

(厚生労働省ホームページよりダウンロードできます)

組合がある時は組合

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と従業員代表□□は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。
(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内(1歳6か月までの休業の申出の場合は6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

・
(中略)
・

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成 年 月 日

〇〇株式会社

代表取締役 ○○ ○○ 印

従業員代表 □□ □□ 印

マタハラに注意！ その③

Q：パート労働者から妊娠と、産休の申出があった。この労働者は仕事中に私語が多く、一度注意したが改まらない。この機会に退職してもらいたい。

答え：勤務態度に問題がある場合も例外に該当しない限り違法となる

<解説>◎妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、例外に該当する場合を除き、原則「理由としている」と判断され違法。



「例外」に該当すると判断しうるケース②

業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある⇒**本人の能力不足等が理由である場合**



妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない場合、等。

STOP！職場のセクシュアルハラスメント

～雇用均等室に寄せられた相談から～

『上司から性的関係の強要等セクハラを継続的に受けていたため会社に相談したが、私の方にスキがあるとわれ対応してもらえなかった』

『職場の送別会の席で上司から胸をつかまれ、その場で抗議できなかったが、翌日同僚が上司に抗議したところ、「酔っていて覚えていない」としらを切られ、仕事をするのが苦痛になっている』

『上司からの言葉によるセクハラを社長に相談したが、「聞き流せ」と言われただけで対応してもらえなかった』



いずれの対応も問題があります！

- 会社がセクハラの問題で法的な責任を追及されないために重要なこと

○職場でのセクハラはいかなる場合でも許されないことを常に自覚する。

○均等法に基づく対策をとり、繰り返し労働者に周知徹底を図る。

マタハラテキスト6頁から

人によってセクハラになる・ならない？

Q：受け手がセクハラだと思えばセクハラになるのか。また、同じ行動でもAさんならセクハラにならず、Bさんの場合はセクハラとなるのはおかしいのではないか。

A：同じ言動でもAさん、Bさんによりセクハラになる場合、ならない場合はある

<解説>

基本的には受け手の判断になるため、する側が「ここまでなら大丈夫」と判断するものではない。日頃の人間関係にも左右されるため、同じ言動でもAさんなら問題なく、Bさんなら問題になることはあり得る。コミュニケーションのつもりでも職場で許容される性的な言動というものはないことを常に意識する必要がある。

●セクハラが発生した場合にやるべきこと

☑セクハラ相談を受けた⇒相談を受けた際の最初の対応が特に重要。

社長、事業場で権限のある立場の人、人事担当責任者、相談窓口担当者、上司の対応で注意すべきこと。



行為者をかばうような発言や、相談者を責めるような発言は厳禁。真摯に耳を傾け事業場として対応することを伝える。

*セクハラ相談対応の手順はテキスト6頁

●質問

セクハラ相談を受け、行為者とされる者にヒアリングを行ったが、そのような事実はないと全面否定している。

このような場合、会社はどのように対処すべきか。

<解説>

○第三者への調査を実施する（当事者の了解を事前に得る）

・被害者から聞いた話、直接見聞きした内容、他の目撃者の有無、問題発生前後の被害者の様子、加害者とされる者の過去の問題発生の有無など、知っている事実のみ話をしてもらう。

・第三者に対しても、秘密を厳守することや、不利益な取扱いを行わないことを徹底する。

○事実確認の分析

・当事者双方へのヒアリング結果、ヒアリング時の当事者の様子（証言内容に矛盾はないか）、第三者に対する調査結果、当事者同士の関係（職位等）等を踏まえ、事実関係の有無を決定する。

セクハラの最高裁判決 (平成27年2月26日 最高裁判決)

【事案の概要】

原 告:元管理職2名(男性)

被 告:大阪の観光施設運営会社

判決内容:元管理職2名が、女性従業員にしたセクハラ(※)を理由とした出勤停止・降格処分は、民事上、人事権の行使として妥当か、重すぎるかという点について、セクハラ行為について、個人の尊厳を傷つける看過し難いものと判断した上で、処分は妥当と判示されたもの。

※セクハラ行為の内容

管理職A:自らの性欲・性行為等や浮気相手の話を繰り返す等

管理職B:「夜の仕事とかせえへんの？」等の発言を繰り返す等

判決内容からみるポイント

- ・会社はセクハラ防止に関する種々の取組を行っていた。

 - 取組内容・・・セクハラ禁止文書の作成、全労働者への配布、研修の実施。

- ・セクハラ行為に対する就業規則上の処分を規定、セクハラ文書にも記載し、周知していた。

- ・セクハラ行為の内容を踏まえ就業規則の内容に沿った懲戒処分を決定していた。