



厚生労働省

熊本労働局

Press Release

熊本労働局発表  
(局長 徳田 剛)  
平成29年 6月30日

[照会先]  
熊本労働局 雇用環境・均等室  
室長 松永 涼子  
室長補佐 平島 輝代  
雇用環境改善・均等推進指導官  
佐藤かおる  
(電話番号) 096-352-3865

報道関係者 各位

## 『全国ハラスメント撲滅キャラバン』の実施について

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法(以下「改正法」という。)の改正により、平成29年1月1日から、上司や同僚からの妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とするハラスメントの防止措置等に取り組むことが義務付けられました。(資料1)

厚生労働省では、法令により必要となる取組について事業主等の理解を深めるため、全国の労働局が実施する説明会等を一括して「キャラバン」と銘打ち、平成29年7月1日から12月28日まで(以下「実施期間」といいます。)集中的、効果的に周知を行います。

熊本労働局では、8月から県下6か所で説明会を実施します。

また、上記実施期間中、熊本労働局雇用環境・均等室に「ハラスメント対応特別相談窓口」(資料2)を開設し、ハラスメント(妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント)に関する労働者、事業主の相談に対応します。

## 職場における

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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

## 事業主からの不利益取扱い



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、男性も利用することができます

→「男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。」などと言われ、制度を利用させてもらえなかった。

→といったことはありませんか? **あきらめずに都道府県労働局に相談してください!**

## 上司・同僚からのハラスメント

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。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。



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。

平成29年1月1日施行!

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

指針では、下記の2つの型が示されています。

### 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るい!」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)
- ②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ③産前休業
- ④軽易な業務への転換
- ⑤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
- ⑥育児時間

#### 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

## 平成29年1月1日から事業主には次のことが義務付けられます。

### ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業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職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

### 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

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

### ③ 職場における妊娠・出産・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

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

### ④ 職場における妊娠・出産・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

妊娠・出産、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、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられます。

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用されるみなさまへ

### ●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→P8参照

### ●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置等の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

### ●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間：平成29年7月1日（月）～平成29年12月28日（木）

**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。

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。

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](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
- 働く人 企業の担当者
- 企業の担当者

- ◆ 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。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 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。**

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

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。

### 熊本労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

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 096-352-3865

住所 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9F

