

## 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)
禁止・義務の対象	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

### 見直し後

左記に加えて**防止措置義務**を新規に追加

#### 事業主

上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする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

# 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置について

## 1 防止措置の対象となるハラスメントの典型的な例

### (1) 制度等の利用への嫌がらせ型

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

### (2) 状態への嫌がらせ型

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

## 2 事業主が職場における妊娠、出産、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講ずべき措置の概要

### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ ①妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産、育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの背景等となり得ること、③ハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、全労働者に周知・啓発すること。
- ・ 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に規定し、全労働者に周知・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

- ・ 相談窓口をあらかじめ定め、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。
- ・ 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、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。
- ・ 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

- ・ 事実関係を確認し、被害者に対する配慮の措置や行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・ 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

- ・ 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者、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。
- ・ 妊娠等した労働者や制度等の利用の対象者となる労働者の側においても、制度等の知識を持ち、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

- ・ 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。
- ・ 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する不利益な取扱いを行ってはならない旨定め、周知・啓発すること。