

## トピックス② 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(いわゆるマタハラ)等の防止

令和2年6月1日に改正された男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等について事業主に相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止が追加されました。

なお、事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの不利益取扱いについては、従来から禁止されています。

また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応について追加されました。

### 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

#### 上司・同僚からのハラスメントの一例

- ① 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- ② 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。
- ③ 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、周りは迷惑している」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

指針では、「制度等の利用への嫌がらせ型」と、「状態への嫌がらせ型」の2つの型が示されています。  
→ ①は状態への嫌がらせ型、②、③は制度等の利用への嫌がらせ型になります。

### (参考) セクシュアルハラスメントとは

- ① 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたためその部下に不利益な配置転換をした。
- ② 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容のうわさを流したため、仕事が手につかない。

指針では、「対価型」と、「環境型」の2つの型が示されています。  
→ ①は対価型、②は環境型になります。

### 事業主に義務付けられている事柄

#### 【妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント】

- ◇上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により、妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害するがないよう防止措置を講じること（男女雇用機会均等法 第11条の3）
- ◇上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により、育児・介護休業者等の就業環境を害するがないよう防止措置を講じること（育児・介護休業法 第25条）
- ◇相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第25条2項）

#### 【セクシュアルハラスメント】

- ◇「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること（男女雇用機会均等法 第11条）
- ◇相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第11条2項）

## 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、ハラスメントの防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産したことや、法に基づいた制度の申出や休業等を取得した労働者に対し事業主が不利益な取扱いをしないよう、また、上司や同僚等からのハラスメントを防止する措置を講じるよう定めています。また、これらのハラスメントと複合的に生じることが想定されるパワーハラスメントについても、労働施策総合推進法において、同様の措置を講じるよう定めています。

### 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法 第9条第3項

育児・介護休業法 第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2

### 妊娠・出産等に関して不利益取扱い禁止の対象となる事由

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 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）を求め、又は当該措置を受けたこと。
- ④ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
- ⑤ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
- ⑥ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
- ⑦ 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかつたこと。
- ⑧ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
- ⑨ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

### 育児休業・介護休業等に関する不利益取扱い禁止の対象となる制度

- 育児休業（育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- 介護休業（介護のために対象家族1人につき最大3回まで分割して通算93日間取得できる休業）
- 子の看護休暇（子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合は10日間）取得できる休暇）
- 介護休暇（介護のために年間5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）取得できる休暇）
- 所定外労働の制限（育児又は介護のための残業免除）
- 時間外労働の制限（育児又は介護のため時間外労働を制限（1か月24時間、1年150時間以内））
- 深夜業の制限（育児又は介護のため深夜業を制限）
- 所定労働時間の短縮措置（育児又は介護のため所定労働時間を短縮する制度）
- 始業時刻変更等の措置（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）

※ 下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

## 妊娠・出産等や育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げるのこと。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤ 降格させること。
- ⑥ 就業環境を害すること。
- ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
- ⑫ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

※ 育児休業等の申出又は取得をしたことを契機として、不利益取扱いが行われた場合、原則として、法違反となります。ただし、以下に該当する場合は、除きます。

### 例外①

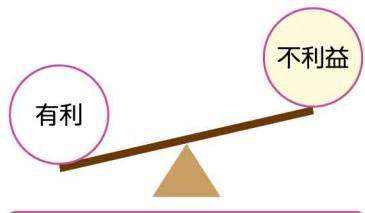
- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき



※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。

### 例外②

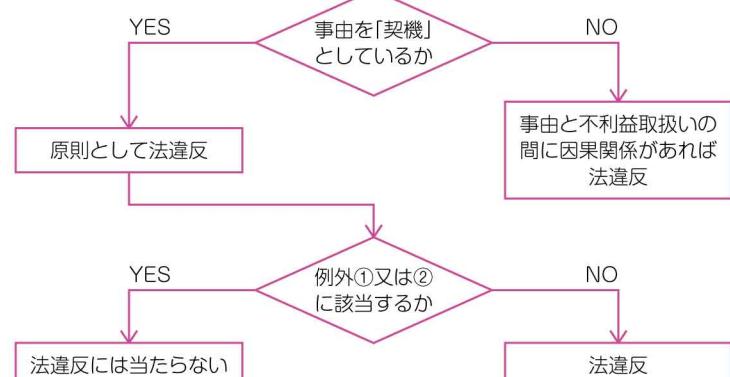
- 労働者が当該取扱いに同意している場合において、
- 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



なお、「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したことと時間的接近して（1年以内に）、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期になされる措置（人事異動、人事考課・昇給、雇止め等）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、「契機としている」と判断されます。

## 育児休業等の申出又は取得を理由として労働者への不利益取扱い



# 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やセクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講すべき措置

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やセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上講すべき措置が、厚生労働大臣の指針に定められています。

事業主は、これらを必ず実施しなければなりません（実施が「望ましい」とされているものを除く）。なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

## 指針に定められている事業主が講すべき措置のポイント

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講すべき事項

### セクシュアルハラスメントを防止するために講すべき事項

#### ● 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
  - 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること。
  - 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針
  - 制度等の利用ができること。
- 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・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、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。

- セクシュアルハラスメントの内容
- セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

3

相談窓口をあらかじめ定めること。

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。  
妊娠・出産・育児休業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、妊娠・出産・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であっても広く相談に対応すること。

セクシュアル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。

【望ましい取組】妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。

5

事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

6

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。

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。

7

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。

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。

8

再発防止に向けた措置を講ずること。

再発防止に向けた措置を講ずること。

#### ● 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

9

業務体制の整備など、事業主や妊娠等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。

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。

【望ましい取組】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を周知・啓発すること。

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。

#### ● 併せて講すべき措置

10

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。

11

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。

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。

## 育児休業等に関するハラスメントの他、防止に関する周知例

(妊娠・出産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内容を含めた周知例を紹介しています。)三重労働局のホームページからもダウンロードできます。

トップページ > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 法令・制度 > 職場の総合的ハラスメント対策について  
> Ⅲ周知用リーフレット(簡易版)「STOPハラスメントわが社はハラスメントを許しません。」

# STOP ハラスメント

～わが社はハラスメントを許しません！～

わが社以外の者に対しても、これを行ってはなりません！

年 月 日

(法人名)

(代表者職氏名)

### ポイント

セクハラとは?  
(セクシュアル  
ハラスメント)

例えば・・・

マタハラとは?  
(妊娠・出産・育児  
休業・介護休業等に  
関するハラスメント)

例えば・・・

パワハラとは?  
(パワーハラスメント)

例えば・・・

- ◆性的な冗談、からかい、質問 ◆わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
  - ◆性的な内容の噂を意図的に流す ◆身体への不必要的接触
  - ◆食事やデートにしつこく誘う ◆交際、性的な関係の強要
  - ◆性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い
- ※異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

- ◆上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
  - ◆育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
  - ◆育児短時間勤務をしていたら、同僚から「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・出産をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の、上司及び同僚が行為者となり得ます。

- ◆物を投げつけるなど身体的な攻撃
- ◆脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など精神的な攻撃
- ◆隔離・無視など人間関係からの切り離し
- ◆業務上明らかに不要、遂行不可能なことの強制
- ◆能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
- ◆私的なことに過度に立ち入る

※職場における「パワーハラスメント」とは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境を害することをいいます。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。また、パワハラの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを行ったことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的な態様、当事者同士の関係、被害者の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。



上記のようなハラスメントに悩んでいませんか？ 一人で悩まず早めに相談窓口へ

【ハラスメント相談窓口】

担当者部署

氏名



- \*当社において働いているすべての方（正社員だけでなく契約社員、パートタイマー、派遣社員であっても）は、相談することができます。ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- \*相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
- \*相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- \*妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
- 制度や措置を利用する場合には、周囲の方の負担軽減も考慮し必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
- 気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

# 管理職に向けた制度周知用パンフレットの例

※自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

## 管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、性別に関わらず、また正社員以外の方々も含めて大切な戦力です。パートや契約社員の方々も妊娠、出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていくことが期待されています。

しかし、「妊娠したら辞めなければならないのではないか」「自分は正社員ではないので、産休はとれないのではないか」「男性だから育児休業は認められないだろう」と思い込んでいる社員がいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して出産や育児を行ってもらい、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職の皆さんの役割が重要です。

また、もしも社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思っていただけのよう、管理職の皆さんのきめ細かい対応をよろしくお願いします。

皆さんのが社員の方から「妊娠した」「子どもが生まれた」と聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となります。事情により異なる場合もありますので、そのつど人事担当部署に相談してください。

➡ 担当部署 ( )

## 〈管理職として行っていただきたいこと〉

### ● まずは、労働者の意向を確認

妊娠した労働者、配偶者が妊娠・出産した労働者には、「おめでとうございます。」「体調はどうですか?」の言葉を忘れずに。

### ● 妊娠・出産期、育児期に利用できる社内制度の説明

### ● 今後の働き方についての希望を聞く

管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、自分の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

## 妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容はこちらです

### 妊娠・出産した女性労働者が利用できる制度や措置

#### ◆産前休業、産後休業

産前は出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、産後は出産の翌日から原則8週間です。

#### ◆軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事担当部署に相談して下さい。

#### ◆母性健康管理措置

妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等による指導事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事担当部署に相談して下さい。

#### ◆危険有害業務の就業制限

妊娠中・出産後の女性等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事担当部署に相談して下さい。）

#### ◆育児時間

子どもが1歳未満の女性は、1日2回各々30分の育児時間を請求できます。

#### ◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊娠中・出産後の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、当該女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

### 育児中の男女労働者が利用できる制度や措置

#### ◆育児休業

育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが一定の場合延長もできます。（詳しくは就業規則第●条）

#### ◆育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。（詳しくは就業規則第●条）

#### ◆子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日又は時間単位で子の看護休暇が利用できます。

#### ◆所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

など

介護のための制度や措置もあります。妊娠中や育児のための制度や措置の利用の場合と同様に適切に対応してください。

◆介護休業 ◆介護短時間勤務等 ◆介護休暇 ◆所定外労働の制限 など