



情報(第 106 号)



令和 2 年 11 月 20 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

光市立野。わずか後方に山陽本線の架線が見える（令和 2 年 11 月 11 日）

マタハラ等の理解



1 不利益取扱いとハラスメント

セクハラの説明から主にマタハラへと移行します。マタニティとは、妊婦、妊娠期間の意味です。

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。そして、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が「ハラスメント」となります。このようにマタニティと介護が問題となります。

2 マタハラの禁止

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法律で禁止されています。具体的には次のような行為です。

事業主からの不利益取扱い	上司・同僚からのハラスメント
「産休・育休は認めない」と言われた	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
妊娠を報告したら「退職してもらおう」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
切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」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
妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた	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ずるい!」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
正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた	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

3 上司・同僚からの職場でのハラスメント

厚生労働省より以下の2類型が示されています。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

これには、男女雇用機会均等法が対象とする、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育児時間の取得等がありま

す。また、育児・介護休業法が対象とする制度等では、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があります。

(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です。

4 事業主の責務

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、事業主には以下の事項が義務付けされています。

(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・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための体制整備

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 to 設けること。

(3) 職場内の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの適切な対応

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、職場全体に再発防止措置をとる。

(4) 職場内のハラスメントの原因や背景となる要因を解消する措置

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。

(5) その他の措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、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、周知・啓発する。

5 認識を高める

妊娠・出産・育児・介護の面における適切な対応が必要となっていることがわかります。次号以下で更に理解を深めていきましょう。

当法人ではハラスメント研修・相談窓口の受託を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>