【発行：栄経営労務管理事務所】

*従業員のみなさまへ、労働法令・施策などを分かりやすくお伝えします！*

妊娠・出産・育児休業等に関する「ハラスメント」を防止しよう！
！

～ハラスメントに関する法令を遵守しよう！～
！

　対策が必要なハラスメントとして「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」などの他に、**『妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「育児休業等に関するハラスメント」）』**があります。今回は、どのような行為が「育児休業等に関するハラスメント」にあたるのかを確認していきます。

　最初に**『男女雇用機会均等法（妊娠・出産等に関して）』『育児・介護休業法』**の中で**労働者の責務**に関して、以下の内容で条文に明記されています。

●男女雇用機会均等法　第１１条の４第４項

労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第⼀項の措置に協⼒するように努めなければならない。

●育児・介護休業法　第２５条の２第４項

労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第⼀項の措置に協⼒するように努めなければならない。

　各法律「前条第１項」というのは、「ハラスメントについて適切に対応するために必要な体制の整備等を行う事業主の措置」のことで、労働者はそれに協力するよう努めなければならないということです。

　「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」についても該当する法律の条文の中に明記されており、**「ハラスメント防止のために法令を遵守する」**という高い意識を持ちましょう。

●妊娠・出産・育児休業等に関する「ハラスメント」の内容
！

　厚生労働省指針では**「状態への嫌がらせ型」**と**「制度等の利⽤への嫌がらせ型」**の２つがあるとされています。

※参考資料：厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！～～セクシュアルハラスメント対策や妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします ～～

１　状態への嫌がらせ型

　女性労働者が**妊娠**したこと、**出産**したこと等に関する**言動により就業環境が害される**もの

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

　女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。労働者への直接的な言動である場合を言い、１回の言動でも該当します。

**典型例**

**・上司に妊娠を報告したところ「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。**

妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

　女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をすること。

**典型例**

**・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明⽰した場合にさらに⾏われる言動も含む）。**

**・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明⽰した場合にさらに⾏われる言動も含む）。**

　**制度**または**措置の利⽤**に関する**言動により就業環境が害される**もの

２　制度等の利用への嫌がらせ型

**「教育訓練給付金」の給付を受けるには？**

解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

　労働者が、制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。労働者への直接的な言動である場合に該当し、１回の言動でも該当します。

**Ａ.一般教育訓練**

**・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。**

**典型例**

**・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。**

「制度等の利用の請求等」または「制度等の利用」を阻害するもの

以下のような言動が該当します。

**Ｂ.** **特定一般教育訓練**

①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。

②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げるよう言うこと。

③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返しまたは継続的に、請求をしないように言うこと。

④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返しまたは継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

**典型例**

**・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。**

**・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。**

**Ｃ．専門実践教育訓練**

　労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をすることをいいます。「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または専ら雑務に従事させることをいいます。

制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

**典型例**

**・上司・同僚が「所定外労働の制限をしている⼈にはたいした仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明⽰した場合に、さらに⾏われる言動も含む）。**

**・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明⽰した場合に、さらに⾏われる言動も含む） 。**

～以下の「制度・措置」の利用に関する言動により就業環境が害される場合に『ハラスメント』になります！～

**●「男女雇用機会均等法」が対象とする制度または措置**

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　③軽易な業務への転換　④育児時間

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坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

**●「育児･介護休業法」が対象とする制度または措置**

⑦育児休業　⑧介護休業　⑨子の看護休暇　⑩介護休暇　⑪所定外労働の制限　⑫深夜業の制限

⑬時間外労働の制限　⑭育児のための所定労働時間の短縮措置　⑮始業時刻変更等の措置

⑯介護のための所定労働時間の短縮等の措置　　　　　　※⑭～⑯は就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

●「誰もが働きやすい職場環境づくり」を推進していこう！
！

　以上が法令・厚生労働省指針で示されている「育児休業等に関するハラスメント」の内容です。これらの内容を遵守することが必要ですが、**一人ひとりの生活を尊重することで、自ずとハラスメントが防止できる職場環境**がつくられていきます。ハラスメント防止という視点だけでなく、「誰もが働きやすい職場環境」をつくるために何ができるかを意識しましょう！

**妊娠・出産・育児休業等に関する「ハラスメント」を防止しよう！**　発行：栄経営労務管理事務