

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けたら

- ・妊娠を上司に報告したら、「周りに迷惑がかかる前に、辞めてもらう」と言われた。
- ・つわりがひどく短時間勤務を申し出たら「妊娠は病気じゃない。特別扱いはできない」と言われた。
- ・男性労働者が育児休業を申し出たら「男のくせに育休なんて」と言われた。

◆ 基本のきほん

◎**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは**
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(マタニティハラスメント:以下、「マタハラ」という)とは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されることをいいます。

ただし、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については該当しません。

<業務上の必要性に基づく言動の具体例>

- ・業務体制を見直すため、上司が育児休業期間を確認すること
- ・業務状況を考えて上司が「妊婦検診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること
- ・上司や同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだほうがいいのではないかと配慮すること」など

◎マタハラの2類型

①制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産した女性労働者による母性健康管理措置や産前休業、男女労働者による時間外労働の制限や所定労働時間の短縮などの制度の利用(利用したいと伝えることも含む)を契機に、上司が解雇や降格、不利益な配置転換、減給などの不利益な取扱いを示唆したり、上司や同僚が制度の利用の請求をしないように言ったり、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。

②状態への嫌がらせ型

妊娠・出産による労働能率の低下や、就業制限により就業できないことを理由として、上司が解雇や降格、不利益な配置転換、減給などの不利益な取扱いを示唆したり、上司や同僚が繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。

◎マタハラの法的規制

①民法上の扱い

マタハラは人権侵害、人格権の侵害の問題です。まず、マタハラをした本人は、その行為が民法の不法行為にあたるか判断されれば、損害賠償の責任があります。また、会社も職場においてそうした不法行為を防ぐことができず、適切な事後処理をしなかったことにより、使用者責任を問われることもあります。

②男女雇用機会均等法第11条の3、育児介護休業法第25条の規定

職場におけるマタハラは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、労働者の就業環境を悪化させ、その能力の有効な発揮を阻害するものです。また、企業にとっても、職場秩序や円滑な業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。事業主は、職場におけるマタハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。男女雇用機会均等法第11条の3とそれに基づく指針、育児介護休業法第25条の規定とそれに基づく指針により、職場におけるマタハラ防止対策として、次のような措置を講ずることが事業主の義務となります。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。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談、苦情に応じ、適切に対応する体制の整備
- 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と被害者に対する適正な配慮、行為者に対する適正な措置、再発防止措置の実施
- 職場におけるマタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置の実施
- 相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや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

なお、事業主は、労働者が職場におけるマタハラについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨、各法律で定められています。

③労働者派遣法の規定

派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も雇用する事業主とみなして、マタハラ等の防止措置、育児介護休業法に規定する不利益取扱いの禁止が適用されます。(同法第47条の2) また、派遣元事業主は、育児休業取得後の就業機会の確保に努めなければなりません。(指針第2の8(9))

◆ こんな対処法があります!

①まず、自分でできること

- 自分が言われたこと、されたことを冷静に思い起こして、自分が受けた行為がマタハラにあたるかどうか確認してください。そして「いつ、どこで、誰が、どのようなことをしたのか、目撃者はいたか、同様

の被害を受けている人はいるか」を記録します。
また、今後、加害者や会社と様々な形で話し合いなどがなされると思いますが、その言い分や対応も記録しておいた方が良いでしょう。必要なら録音などを取っておくと、証拠となる場合があります。

- 同様の被害にあっていて、一緒に行動する人がいないか、同僚で味方になってくれる人がいないかを確認します。
- 相手にはっきり、こうした行為はマタハラになるからやめてくれと伝えます。我慢したり、無視したりすることは事態をさらに悪化させることにもなりかねません。
また、止めなければ、会社の相談窓口や上司、公の相談窓口などに相談する用意があることを伝えます。

②相談機関を利用する

- 会社や労働組合に相談窓口、苦情処理窓口があるかどうか確認しましょう。
- 相談・苦情処理窓口や、責任を持って対応してくれる上司がいればその上司に相談します。その際は、事実を正直に話しましょう。これは勇気のいることですが、ここで故意に嘘をついたりすると信頼関係を

を損ない、問題解決に支障をきたすこととなります。社内事情によっては、会社や労働組合が親身に相談に応じてくれない、被害者本人や証言してくれる協力者などの秘密を守ってくれるかどうか不安ということもあり得ますので、公的な機関を利用するのも有益です。

- 公的な機関としては、県の労働センターの労働相談窓口のほか、マザーズハローワーク横浜内等で行っている「女性のための労働相談窓口」があります。また、国の機関では、神奈川労働局雇用環境・均等部指導課で、相談することができます。
- どうしても問題が解決しない場合は、法的手段に訴える方法もあります。県や弁護士会の弁護士相談で、アドバイスを受けることもできます。
なお、マタハラで訴訟を起こしたことを理由に、会社が不利益な取扱いをすることは許されません。
- 精神的に深刻な影響を受けた場合は、専門家のカウンセリングを受けるなど、心のケアも大切になります。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談は

○かながわ労働センター本所・支所（下部参照）（祝・休日、年末年始を除く）

○マザーズハローワーク横浜内「女性のための労働相談」

「女性職員による労働相談」TEL：(045) 320-0335

（祝・休日、年末年始を除く 第1・2・3・5金曜日）

「女性弁護士による労働相談」予約先TEL：(045) 662-6110

（祝・休日、年末年始を除く 第4金曜日）

○マザーズハローワーク相模原内「女性のための労働相談」

「女性弁護士による労働相談」予約先TEL：(046) 296-7311

（祝・休日、年末年始を除く 第3木曜日）

○神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：(045) 211-7380

（祝・休日、年末年始を除く）

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／

県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年9月発行