

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とは

事業主からの不利益取扱い



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は法律*で禁止されています。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・解雇された
 - ・契約が更新されなかった
 - ・パートになれと強要された
 - ・減給された
 - ・普通ありえないような配置転換をされた
- など



○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
(母子健康手帳でも紹介されていますので、ぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます

→『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、制度を利用させてもらえなかった。

→といったことはありませんか？ **あきらめずに都道府県労働局に相談してください！**

上司・同僚からのハラスメント

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。



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。

平成29年1月1日施行！

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

！ 指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等※の利用への嫌がらせ型

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・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
てずらい！」と、同僚からずっと仲間はずれ
にされ、仕事に手がかからない。
- ・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。

※ 制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①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）
- ②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ③産前休業
- ④軽易な業務への転換
- 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育児時間

育児・介護休業法が対象とする制度等

- 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

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

〈例えば…〉

- ・先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、
産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度
も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由（状態）

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など