

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたときは

上司・同僚からの妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられています

平成29年1月1日から、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、上司・同僚による、職場における妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが、事業主に義務づけられています。

(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

例えばこんなことを理由とする

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診に行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫早産で仕事を休んだ
- 産前休業の取得について上司に相談した
- 育児休業の取得を申し出た
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
など



こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 正社員からパートになるよう言われた
- 上司から、制度を利用しないように言われた
- 同僚から、何度も制度の利用をやめるように言われた
- 仕事を取り上げられ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた
など

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には、上司又は同僚から行われる以下のものがあります。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではありません。

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてもらう」など解雇を示唆されること等
- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき。」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況となっている等
- ③ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった。」と繰り返し言われ、就業するうえで看過できない程度の支障が生じていること等

事業主は、これらのハラスメントが生じないように、また、もしもハラスメントが生じてしまった場合には迅速に対応できるよう、雇用管理上の措置を講じなければなりません。