

# 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなり得る言動例について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正(平成29年1月1日施行)により、現行の妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、新たに上司・同僚からの妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等をした女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じることが義務付けられました。

	事由	行為類型	言動例
<b>&lt;制度利用への嫌がらせ型&gt;</b>  ・育児休業 ・育児短時間勤務 ・育児部分休業  ・介護休業 ・介護部分休業  ・早出遅出勤務 ・時間外勤務の制限 ・時間外勤務の免除 ・深夜勤務の制限  ・産前・産後休暇 ・介護休暇 ・保育時間 ・子の看護のための特別休暇  ・危険有害業務の制限 ・時間外・休日・深夜業の制限 ・母性健康管理措置 (保健指導又は健康診査を受けるための時間確保等) ・軽易業務転換	① 利用の請求等をした旨を相談した  ② 利用の請求等をした  ③ 利用した	・解雇その他不利益な取扱いを示唆  ・請求等をしないよう言う  ・請求等を取り下げよう言う  ・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする	・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と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。  ・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。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。  ・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追い込まれた。  ・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見え」と言われた。  ・同僚が「時間外労働の制限をしている人について仕事をさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、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。  ・産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
<b>&lt;状態への嫌がらせ型&gt;</b>  ・妊娠、出産	妊娠した 出産した	・解雇その他不利益な取扱いを示唆  ・繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする	・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。  ・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。  ・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」と繰り返し又は継続的に言い、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る状況となっている。

※ 業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはならない