

事業主の皆様へ

マタニティハラスメントの 起こらない職場づくり ハンドブック

今、妊娠等を理由とする下利益取扱い等(いわゆるマタニティハラスメント等。以下、「マタニティハラスメント」といいます。)が大きな問題となってきています。

香川県労働局雇用均等室には、「妊娠を伝えたら遠隔地への異動を命じられた」「うちの会社では産休・育休は取れないと告げられた」等の相談が、数多く寄せられています。

ある調査では、働く女性が産を機に辞職した理由の約1割をマタニティハラスメントが占めています。妊娠・産後に働き続けたいという女性が増え、企業側も女性活躍推進を進めることが求められる今、マタニティハラスメント防止対策を講ずることや、男女ともに働きやすい職場環境をつくっていくことは、組織に欠かせないことになっています。

ハラスメントに一番有効な対策は、“予防”です。職場での予防対策をしっかりと整えることが、マタニティハラスメントの無い健全な職場環境を作り出すことにつながります。

産前・産後休業、育児休業に絡むことやハラスメント対策は、人事・労務や総務の仕事だと思われがちかもしれません。しかし、女性社員が妊娠をしたとき、男性社員が育児休業を取得したいというとき、職場で最初にそれらを告げるのは多くの場合、直属の上長です。また、妊娠中や育児との両立をしている職員と一緒に働くのは、管理職と職場の同僚です。これらのことから、管理職や職場全体でマタニティハラスメントについて共通言語を持っていくことが鍵となります。

この冊子は、マタニティハラスメントのない職場を作るための情報を、「関連法制」「母性健康管理の視点」「ハラスメント対策」の3つの視点からまとめたものです。皆様の職場でマタニティハラスメントが起こらないよう、職場の全員で情報共有する等ご活用いただけることを祈念します。

一般財団法人女性労働協会

平成27年度厚生労働省委託女性就業支援全国展開事業

目次

I マタニティハラスメントを理解する 1

1. マタニティハラスメントとは
 - こんなことがマタニティハラスメントです! ~マタニティハラスメント相談事例より~
2. マタニティハラスメントの現状
3. マタニティハラスメントの影響
4. “性別役割分担意識”と“長時間労働”への取組

II ステージでとらえる妊娠・出産期を支える法制度と取組ポイント 6

1. ステージでとらえる妊娠・出産期を支える法制度
2. ステージごとの取組ポイント
 - Stage1 妊娠～産前・産後休業前まで
 - Stage2 産前・産後休業、育児休業
 - Stage3 復職後
3. 社会保険等の免除制度

III 母性健康管理の視点から 15

執筆：関東労災病院 産婦人科医師 働く女性専門外来／星野寛美
監修：関東労災病院副院長 産婦人科部長／香川秀之

1. 母性健康管理の視点から
2. 妊娠・出産期及び産後の心身の変化と職場のサポート

IV マタニティハラスメント対策—こんな時どうする 20

執筆：職場のハラスメント研究所 所長／金子雅臣

1. 最善のマタニティハラスメント対策は“予防”
2. 職場で相談できる相手(窓口)の必要性
3. 相談窓口の設置
4. 解決のポイント

< 参考資料 > 26

- 参考となるホームページ・パンフレット
- ご相談窓口
- 母性健康管理指導事項連絡カード

I マタニティハラスメントを理解する

1. マタニティハラスメントとは

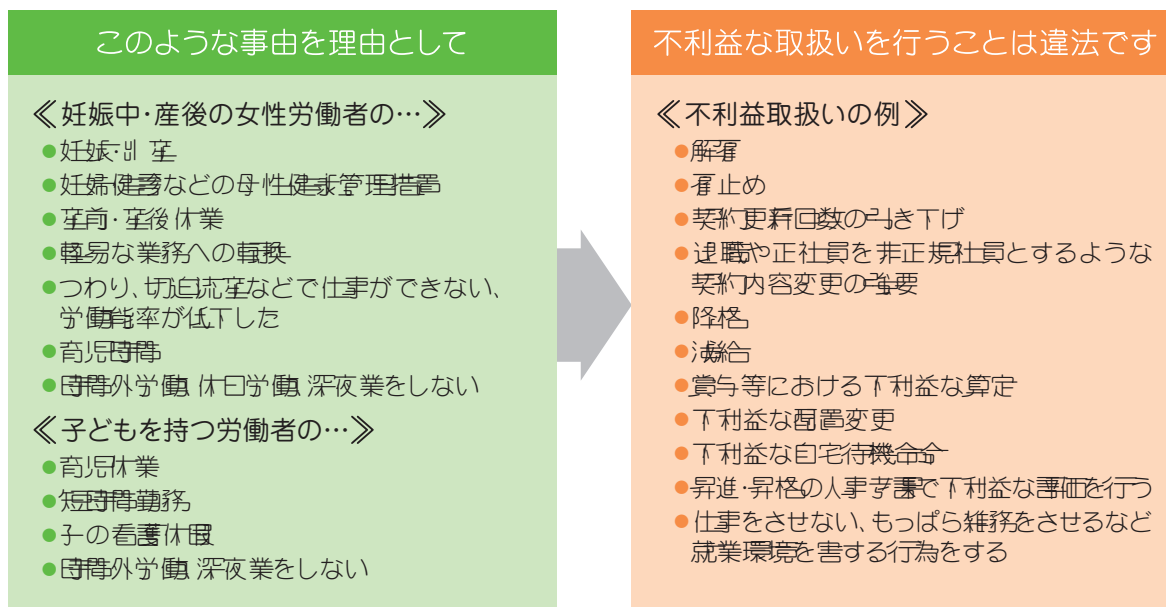
マタニティハラスメントは、「マタハラ」という略語と共に広く知られるようになってきました。しかし、実際に何がマタニティハラスメントにあたるのが、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントと何が違うのが等、判断に悩むことが多いのも事実です。

いわゆる「マタニティハラスメント」とは、妊娠・産・育児休業等を理由として嫌がらせをされること等を指し、事業主による下利益取扱いは、男女雇用機会均等法、育児介護休業法において既に禁止されています。

現在働く女性の6割が第1子産を機に退職しています。その理由の一つとして、マタニティハラスメントや妊娠・産をすると働き続けにくい職場環境であることが挙がっています。女性の活躍が求められる社会において、マタニティハラスメントを理由として、職場や仕事を諦めなくてはいけないことは、働く者にとって、組織にとっても大きな損害になることは間違いありません。

どのようなことが違法なのでしょうか

妊娠・産・育児休業等「事由(左側)」を理由とする、解雇・雇止め・降格等の「不利益な取扱い(右側)」を行うことは「違法」です。



注意 表向きに妊娠や出産、育児休業等を理由にしなくても、それらを「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として違法と判断されます!

妊娠・産・育児休業等の事由を「契機として」下利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と下利益扱いとの間に因果関係がある)と解され、違法になりますので気をつけましょう。

妊娠・産・育児休業等の事由の終了から1年以内(原則)の下利益取扱いについては、妊娠・産・育児休業等の事由を「契機」としていると判断されます。

法律違反と判断されるとどうなるのか

下利益取扱いとして違法と判断された場合は、企業には行政指導が行われます。是正されない場合、最終的には企業名が公表されます。また、裁判になった場合は、解雇金や損害賠償金、慰謝料を払わなければならない可能性もあります。何よりも、妊娠・産する女性が働きづらい職場であるというイメージがついてしまうことは、企業にとっては大きなダメージとなるでしょう。

不利益取扱いが違法にならない例外もある

職場で妊娠・産・育児をしている女性に対してもなんらかの“下利益な取扱い”をしなければ、どうしても仕事が成り立たない、経営が成り立たない場合はどうなるのでしょうか。また、“下利益な取扱い”が、労働者にとっても有利ということはないのでしょうか。

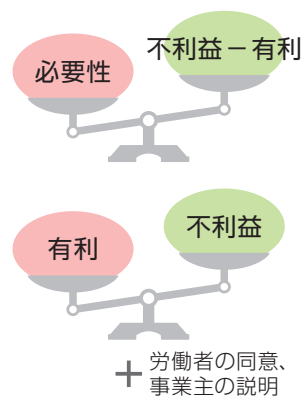
下利益取扱いが違法にならない例外として、以下の2つのケースがあります。

例外1：業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある

- 経営状況が悪化しており、下利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあり、下利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である等
- 妊娠等の事由の発生前から能力不足等が認識とされており、下利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を拒否程度与えたが改善の見込みがない等

例外2：本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在する

- 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減される等）があって、それが下利な影響を上回り、下利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で必じるかどうかを決められた等



トラブルにならないために

違法となるような下利益取扱いが起らないようにするためには、妊娠した女性社員の仕事や働き方に対するきえや希望を聞くとともに、妊娠ともなう会社の措置についてのメリット・デメリット、将来的な見通しについて、よく話し合い、できれば書面をとりかわしておくといでしょう。



◆ 裁判例

マタニティハラスメントが注目されるきっかけとなった1つが、平成26年10月に最高裁判決（糸審差し戻し）がされた、妊娠等を理由とする下利益取扱いをめぐる裁判です。

● 訴訟までのながれ

Aさんは（糸告）、理学療法士として病院に勤務し、管理職（副主任）の地位にありました。妊娠ともない、労働基準法に基づいて軽易業務への転換を請求したところ異動の措置がとられました。異動した月の中旬に、事業主から「異動の際に降格する旨を完全し忘れていた」と十分な説明を受けずに副主任を免ぜられました（降格）。その後産・育児休業、育児休業から復帰後は、異動前の部署に戻ったものの、副主任に戻してもらえませんでした。これを不服として、男女雇用機会均等法9条3項に基き、裁判を起しました。この訴えは、最高裁判決により糸審に差し戻され、差し戻し裁判では降格を違法とし、病院側に慰謝料を含む175万円の支払いを命じる判決が言い渡されました。

● 最高裁判決のポイント

妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、糸則として男女雇用機会均等法に違反します。（妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したと解釈される。）

こんなことが マタニティハラスメントです!



～マタニティハラスメント相談事例より～



✓ 妊娠～産前・産後休業前まで

- ● 妊娠中、切白流産と診断され、2週間の休業をしたところ、「みんなに迷惑をかけているし、何かあったら会社は責任がとれないので、体を第一に考え退職したらどうか」と上司から言われた。
- ● 妊娠中、時外労働の免除について上司に相談したところ、「胎児が産まれるまで、あなただけを定時に退社させられるわけがない!」と怒鳴られた。
- ● 上司や同僚から「妊婦はいつ休むかわからないから仕事はまかせられない」と繰り返し嫌がらせを言われて、今までしていた仕事をとりあげられてしまった。
- ● 妊娠し、体に負担がかかる仕事のため軽易な業務への転換について上司に相談したところ、「楽な業務に移るなら、パートに変更になる」と言われた。

✓ 産前・産後休業、育児休業

- ● 上司に妊娠を報告し、産休・育休の取得を希望したところ、「うちには産休・育休の規定はない。妊娠したなら諦めてほしい」と言われた。
- ● 1年契約の契約社員として、いままで更新されてきて、今後も更新を前提と言がされていたのに、上司に妊娠の報告をしたところ、「次回の契約更新はしない」と言い止めされた。
- ● 産休・育休に入るとき、上司から「代替には正社員を募集するので、育休から復職しても希があるかどうか分からない」と言われた。

✓ 復職後

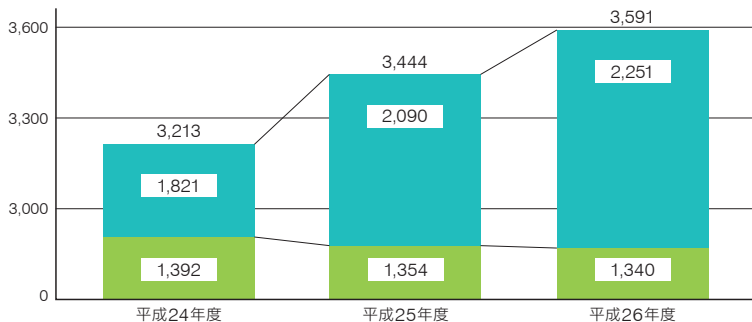
- ● 育休からの復職時に、休業前と職務内容・労働時間が全く異なるポストに配置転換された。結果として減給降格となってしまった。
- ● 育休からの復職後、短時間勤務制度を利用したいと会社に申し出たところ、「フルタイムでの勤務ができないなら、諦めてくれ」と言われた。
- ● 育休からの復職後、短時間勤務で働いていると、同僚から「自分のところに勤務シフトが回ってくる回数が増えて迷惑だ」と繰り返し言われて、制度利用をあきらめざるを得ない状況になってしまった。

雇用均等分科会資料、佐賀労働局雇用均等室資料より作成

2. マタニティハラスメントの現状

相談は年々増えている

普通労働局労働雇用均等室に寄せられる妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談件数は、平成24年度3,213件、平成25年度3,444件、平成26年度3,591件と増加しています(図1)。



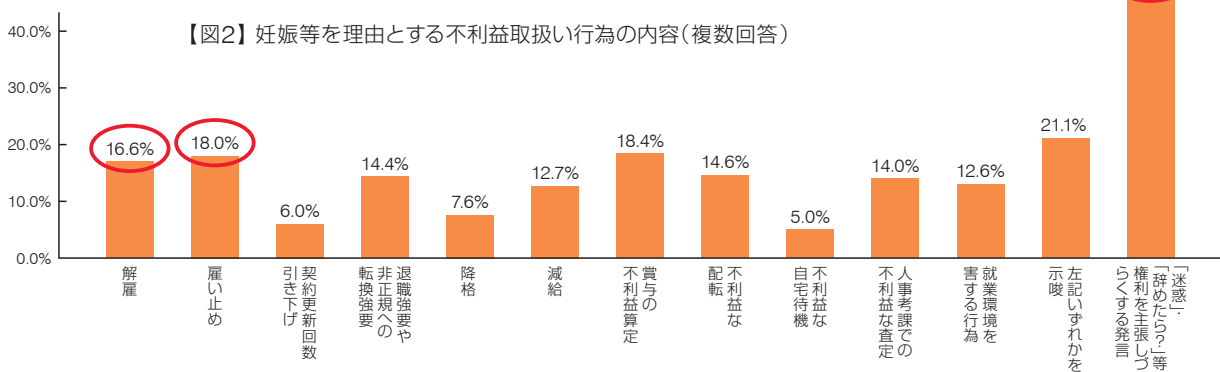
【図1】労働局雇用均等室に寄せられた労働者からのマタニティハラスメントに関する相談件数の推移(件)

■ 男女雇用機会均等法第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)
■ 育児・介護休業法第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)

図1出典：厚生労働省資料より

どのようなマタニティハラスメントを受けたのか

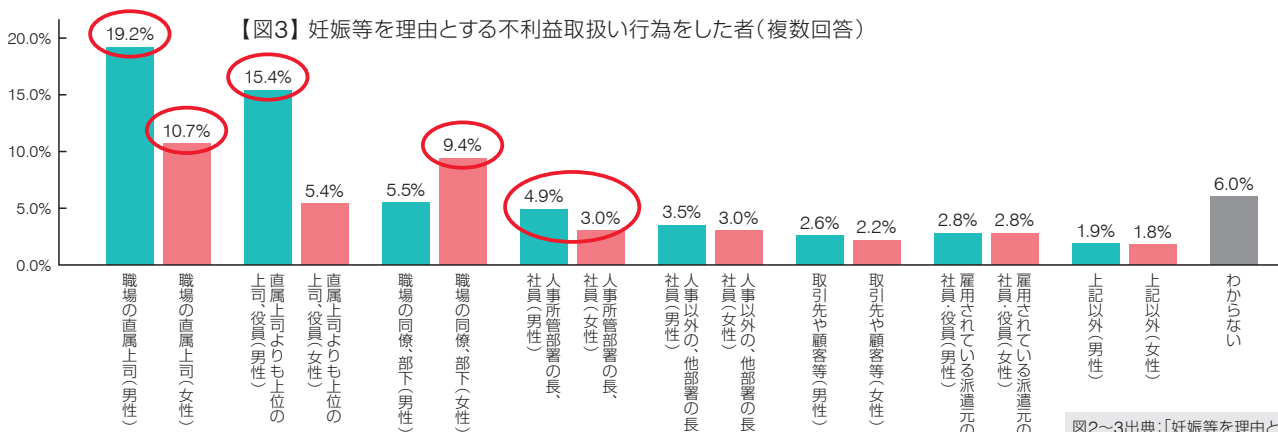
マタニティハラスメントについての調査で、経験した不利益取扱い行為の内容をみると、「『迷惑』『苦めたら?』等、権利を主張しづらくする発言」が47.0%と一番多く、「雇い止め」が18.0%、「解雇」が16.6%でした(図2)。こころない言葉によるマタニティハラスメントが突出して多いことが大きな問題です。



【図2】妊娠等を理由とする不利益取扱い行為の内容(複数回答)

誰からマタニティハラスメントを受けたのか

誰からマタニティハラスメントを受けたかという質問には、「直屬上司(男性)」「直屬よりも上位の上司(男性)」「直屬上司(女性)」の順で挙がっています。4番目に多いのが、「同僚・部下(女性)」です。女性層では、職位の上下に異なる立場の中でマタニティハラスメントを受けている人が多い点は、注目に値します。また、本来マタニティハラスメントを防止すべき立場である「人事所管部署の長、社員(男性)(女性)」から受けたという回答もあわせて7.9%でした(図3)。



【図3】妊娠等を理由とする不利益取扱い行為をした者(複数回答)

図2～3出典：「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」(平成27年度厚生労働省)

3. マタニティハラスメントの影響

マタニティハラスメントは、多方面に影響をもたらします。法律違反を避けるために対策を行うだけでなく、下番のような影響を防止するため、マタニティハラスメントの起こらない職場づくりを目指しましょう。

① 妊産婦・胎児の健康への影響

つわりや立ち仕事への配慮が十分でなかったり、妊産婦健康等を受けるための母体の確保等母性健康管理に必要な措置を受けられない場合、もしくはマタニティハラスメントによって心に強いストレスがかかる場合は、妊産婦と胎児両方の健康に影響がでるかもしれません。

② 女性活躍推進の取組への影響

今、企業には女性の活躍を推進させていくよう求められています(女性活躍推進法等)。しかし、女性活躍推進への取組が積極的に取られたとしても、マタニティハラスメントが起こりやすい職場環境では、そもそも女性社員が働き続けることができません。そればかりではなく、マタニティハラスメントは女性社員の能力発揮の阻害要因となり、専門性を高めたり、管理職になって活躍することを躊躇する気持ちにもつながってしまいます。

③ 男女問わずワーク・ライフ・バランスへの影響

マタニティハラスメントが起きている職場では、育児参加を希望する男性へのハラスメント(パタニティハラスメント)、介護責任を負う男女へのハラスメントも起きやすいといえます。結果として、あらゆる社員のワーク・ライフ・バランスが実現できず、社員の離職・生産性の低下という現象が起こります。この悪循環に陥ると、会社は優秀な人材の確保ができなくなり、“人材”を失っていくこととなります。

④ 会社・組織全体への影響

下利益取扱いについて行政指導に必要ないと企業の実名公表というケースもありえます。また、労働者との言語関係ともなれば、時給的・費用的にも大きな損害となり、企業の社会的イメージダウンは回りしれません。

4. “性別役割分担意識”と“長時間労働”への取組

マタニティハラスメントが起こりやすい職場の背景として、「性別役割分担意識」の問題があります。「男性は仕事、女性は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強く残る職場では、女性は妊娠したら退職するものという慣習がまだに残っている場合があります。また、このような価値観を直屬の上戸等、管理職が持っている、意図せずともマタニティハラスメントの要因となってしまうことがあるのです。

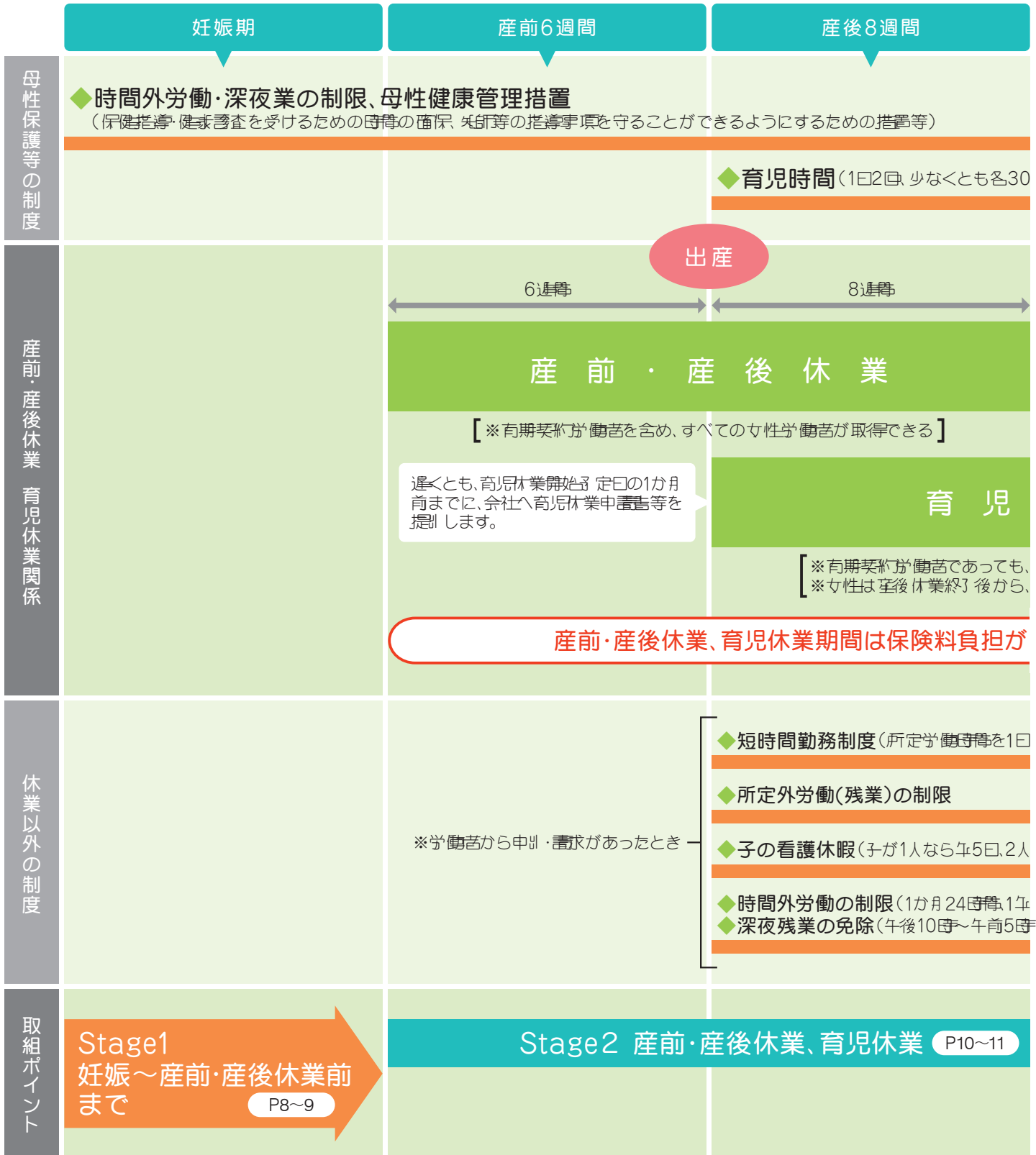
また、長時間労働が前提の働き方になっている職場では、働き方や労働時間に制限がある人の存在に対して、ギスギスした雰囲気になりがちです。その結果、“育児切り”のような下利益取扱いや、「あなたのせいで仕事が増えた」等の言葉によるハラスメントが起こりやすい状況も発生してきます。

妊娠・出産・育児をしながら働く女性(男性)だけではなく、介護や病気との両立等においても、誰もが関係する問題です。誰もが働きやすい職場環境の確保を目指して、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進することが求められています。

II

ステージでとらえる妊娠・出産期を支える法

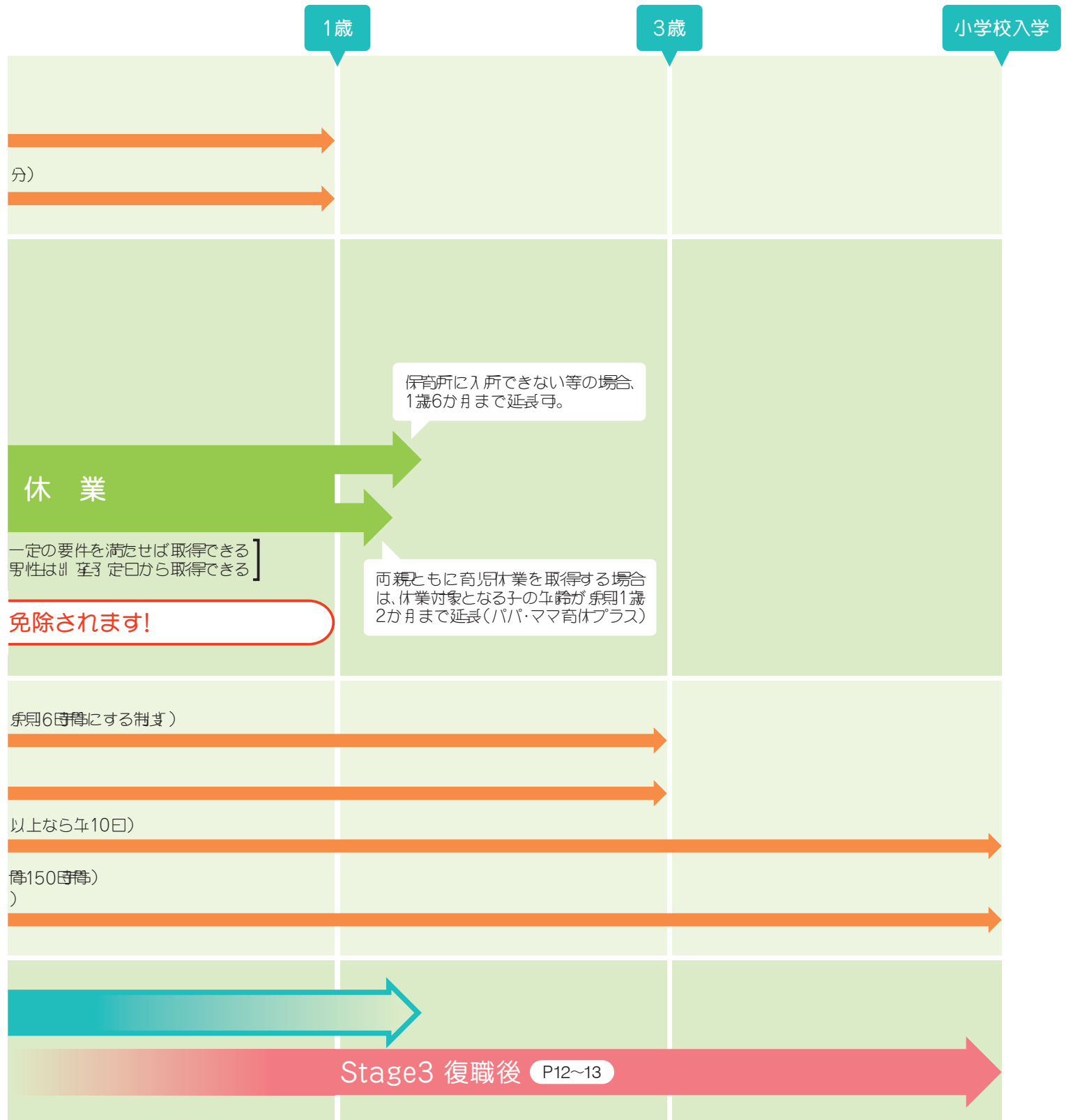
1. ステージでとらえる妊娠・出産期を支える法制度



制度と取組ポイント

妊娠・出産・育児をしながら働く女性(男性)に關わる法制を一概にまとめました。母性保護、産前・産後休業や育児休業制の他にも、短時間勤務制や残業の制限等、労働者の申しがあった場合に、事業主が付与しなければいけない制もあります。

P8～では、ステージごとの法制とともに、マタニティハラスメントが起こらないためのポイントを掲載しました。



2. ステージごとの取組ポイント

Stage1 妊娠～産前・産後休業前まで

Point 「意図せずマタニティハラスメント」にならないように!

◆妊娠の報告を受けたとき

皆さんは、女性部下から妊娠の報告を受けた時、どのような対応をしていますか? 「いつまで働けるのだろうか」「替わってしまうのだろうか」「人材が不足する」等、業務の調整に際することが、管理職としてまず頭を未来するかもしれません。ここは一呼吸おいてください。妊娠した女性は、自身の心身の変化だけでなく、これから仕事で負担に迷惑をかけるのではないかと、いろいろな不安を抱えています。上司がこのことを理解し、「おめでとう」という一言や、休養を促す温かな対応をすることこそが、部下の安心につながるのです。

◆本人としっかり話し合うこと

妊娠の申し出があったら、妊娠中特に配慮すべきことがあるか等の健康上のことを含め、「軽易業務への転換」等業務のことについても女性の考えや希望を聞いたうえで、双方が納得できる適切な配慮を行います。配慮は必要ですが、「大変だろうから、〇〇の仕事から外してあげよう」等は本人が希望しない場合は、一方的な配慮となり、マタニティハラスメントつながってしまうことがあります。

◆「子どもができたから辞めてもらうよ」はマタニティハラスメントです

「妊婦を雇う余裕はない」「妊婦でも甘えは善さない」等は、母性保護規定に違反することもありますし、「妊婦って何様?」等のこころない言葉もハラスメントといえます。解雇等の直接的な下利益取扱いに至らなかったとしても、マタニティハラスメントです。母子の健康については、右ページにまとめた法制まで多角的に守られています。これらの法制を知らないために、「意図せずマタニティハラスメント」になってしまうケースも多いので注意が必要です。

まずは管理職が、職場での妊娠・出産に際する一連の制や手続きを知っておく必要があります。日頃から、職場の全員への制の周知とともに、女性社員が妊娠について報告しやすい職場の雰囲気づくりも大切です。

◆個別性に配慮

妊娠・出産後の状況には個性があり、ひとくりにできないという点には注意が必要です。休養の面からみても人それぞれ違いますし、例えば同じ女性でも、第一子と第二子の時は異なります。また、保育園の入園状況も住んでいる地域や復帰の時期によりますから、上司や同僚からの「病気がないから休養もすぐ戻る」「私のは、出産後すぐ復帰した」等の個人の経験や一般論で決めつけるのは避けたいところです。

✓ <<職場の取組事例>>

- 母性健康管理指導事項：女性労働者から妊娠の報告があったら、すぐに母性健康管理指導事項連絡カードを渡し、心連 絡 カ ー ド の 活 用 要 に 必 じ 病 院 で 審 入 し て も ら う よ う 促 し て い る 。 ほ と ん どの 職 員 が こ れ を 活 用 し 、 提 言 す る よ う に な っ た 。 (小 売 業)
- 管 理 職 の 理 解 促 進： 管 理 職 研 修 で、 母 性 保 護 に つ い て の 法 律 や 会 社 の 制 等 の 講 義 を し て い る 。 (建 設 コ ン サ ル タ ン ト)
- 従 業 員 へ の 周 知： 有 期 契 約 労働者 は PC 端 末 に 触 れ る こ と が な い た め 、 紙 媒 体 に て 周 知 し て い る 。 社 員 の 目 に と ま り や す い 食 堂 に ポ ス タ ー を 貼 る 等 工 夫 し て い る 。 (食 品 製 造 業)

知って
おくべき

法律・制度

母性健康管理 母性保護規定は、正社員だけでなくパートタイム等契約期間に定めのある労働者も取得することができます。

◆母性健康管理(男女雇用機会均等法)

妊娠は病気ではないとはいえ、女性の心身に負担がかかっていることは間違いありません。事業主には、妊産婦のための健康診断等を受診するための時間の確保や勤務時間の変更、休憩時間の確保等、母子の健康を守るための措置を講ずることが求められています。

○健康診断等のための必要な時間の確保(第12条)

事業主は、女性が労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診断を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

○医師等の指導事項に基づいた措置(第13条第1項)

妊娠中の女性が健康診断等により医師等から指導を受けた場合は、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

健康診断の回数

- ・妊娠23週まで 4週間に1度
- ・妊娠24週から35週まで 2週間に1度
- ・妊娠36週以後出産まで 1週間に1度

◆解雇等不利益取扱いの禁止等(男女雇用機会均等法)

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条第3項)

事業主は、女性が労働者が妊娠・出産・産後休業の取得、妊娠中の差遣等男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除等労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

○妊娠中・産後1年以内の解雇無効(第9条第4項)

妊娠中及び産後1年以内の女性が労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠・出産・産後休業を取得したこと等を理由とする解雇でないことを証明できない限り、無効です。

◆母性保護規定(労働基準法)

また、母性保護の観点からも妊産婦が請求した場合は、事業主は以下の措置をとらなければなりません。

○軽易業務への転換(第65条第3項)

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

○危険有害業務の就業制限(第64条)

妊娠中の女性を、重量物を持つ業務、有害ガスを発散する場所での業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務といった有害な業務に就かせることはできません。

○時間外労働、休日労働、深夜業の制限(第66条)

妊娠中の女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはいけません。

○変形労働時間制の適用制限(第66条第2項)

変形労働時間制がとられる場合にも、妊娠中の女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)

母健連絡カードは、妊娠中や産後の女性が働きづわりやおくみ等で医師等から通勤緩和や休憩等の措置を受けた際に、その指導内容を事業主に的確に伝えるためのものです。事業主は、このカードが女性が労働者から提示された場合、記載内容に基づいた適切な措置を講じる必要があります。カードはあくまでも医師からの指導事項を的確に伝えるためのものですから、カードの提示がなくとも、女性が労働者の申しでその内容が明らかであれば、事業主は適切な措置を講じる必要があります。

カードは、厚生労働省のホームページからダウンロードできるほか、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています。本冊子P28～29にも掲載しています。



Stage2 産前・産後休業、育児休業

Point 「お互い様」の職場風土の醸成がカギ!

◆復帰後の働き方の確認と休業中のフォロー

復帰後の働き方については、本人の希望を含め、できるだけ産前・産後休業前に話し合っておきましょう。指針(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針)では、休業前の職場に復帰することが基本となっていますが、この時点で本人が異動を希望している場合もあります。組織として、復帰の時期になってみないとはっきりしないこともあると思いますが、そのことも女性社員に伝えたくて、意思疎通を図っておくのがベターです。

また、休業中は長期で職場から離れることもあり、以前のように仕事ができるか、休みの間にスキルが低下していないか等、心配が募る社員もいます。その点に配慮して、育児休業中に会社の情報を提供したり、復帰のためのセミナーを開催する等して、下安払拭を図る企業もあります。

◆「お互い様」の風土を醸成しよう

産前・産後休業、育児休業の代替要員を雇用するケースにおいても、単独の人たちの協力がなければ仕事は円滑に進みません。その意味では、仕事の引継ぎだけさせればよいというのではなく、一緒に仕事をしている社員たちに、本人の復帰後の働き方について意見をしたり、管理職の立場から全員に協力の要言をすると、全体としての納得感が上がるでしょう。

また、代替要員を雇用せず、仕事を分散させる場合は、仕事量や負担が増えた社員の下向き高まりやすくなります。それらが復帰後の“こころない言葉”となって本人に向け、結果としてマタニティハラスメントに発展してしまう場合もありますので、気をつけましょう。まさに、管理職の腕の見せどころです。

◆パタニティハラスメントにも気をつけて

パタニティ(女性)ハラスメントは通称パタハラとも呼ばれます。育児にもっと積極的に関わりたいと思っている男性は多くいます。しかし、男性が育児休業を取得したり、保育園の送迎や病院に連れていく等育児のための制約を利用しようとする、「奥さんは休んでいるの?」「子育ては母親の役割でしょう」「残業できないなら降格だ!」等と言って上司や同僚から妨害されることがあります。これがパタニティハラスメントです。

この根幹にはマタニティハラスメントと同じく性別役割分担意識があります。男性の育児休業取得が進まない背景の一つには、このパタニティハラスメントも関係していると考えられています。



✓ << 職場の取組事例 >>

- 育児休業中の情報提供：育児休業中の従業員にも会社の現状について知ってもらい、下安を和らげる目的で、社内報(毎月1回発行)を送付している。(小売業)
- 復職セミナーの開催：育児休業中で復職が近い社員を集めたセミナーを実施。正社員だけでなく、有期契約労働者まで対象をよげている。(小売業)
- 男性の育児休業促進：産前産後休業が近い育児休業中の男性社員には管理職から育児休業取得を促す。(製造・福祉)
- 男性の育児休業促進：ホームページに男性の育児休業取得者の体験談を掲載。(保険業)

知って
おくべき

法律・制度

産前・産後、育児休業は、正社員だけでなくパートタイム等契約期間に定めのある労働者も取得することができます。(各制度により取得できる条件有)

◆産前・産後休業(労働基準法)

- 産前休業(第65条第1項)
女性労働者が請求すれば、[※] 産前 定日の6週間前(双子以上の場合には14週間前)から取得できます。
- 産後休業(第65条第2項)
[※] 産の翌日から8週間は、女性を就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、本人が請求し、医師が認めた場合は就業させることができます。

◆育児休業(育児・介護休業法)

- 育児休業(第5条)
1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間、子を養育するために休業することができます。子が1歳になっても保育所等に入れない等一定の要件を満たす場合、子が1歳6か月に達するまで、育児休業が取得できます。たとえ、会社に育児休業制度が無くても、労働者から申し込めば取得させなくてはなりません。
- パパ・ママ育休プラス(第9条第2項)
両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月になるまでの間に父それぞれ1年間まで育児休業を取得できます。(ただし、母親は[※] 生誕と産後休業期間とを合わせた1年間)

◆解雇等の不利益取扱いの禁止等

- 産前・産後休業中とその後30日間の解雇制限(労働基準法第19条)
産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。この期間は、経営上の都合を含めどのような理由があっても解雇はできません。
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法第9条第3項)
事業主は、女性労働者が妊娠[※] 産、産前・産後休業の取得、妊娠中の母差通勤等男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除等労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。
- 妊娠中・産後1年以内の解雇無効(男女雇用機会均等法第9条第4項)
妊娠中及び産後1年以内の女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠[※] 産、産前・産後休業を取得したこと等を理由とする解雇でないことを証明できない限り、無効です。
- 育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止(育児・介護休業法第10条)
事業主は、育児休業の申し込めや育児休業の取得を理由に、解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。

男性の育児休業取得を進めることの意義

子を産むのは女性ですが、子育ては夫婦それぞれが担うものです。「仕事と育児の両立」を、性別役割分担意識によって女性だけのものにしてしまうことが、マタニティハラスメントの背景にもなっています。その意味では、会社が男性の育児休業取得を推進していくことは大きな意義があります。育児休業を取得した男性からは、「子育てを体験して、取組みが良かった」「育児と家事をして、こんなに妻は大変だったのかとわかった」「子どもの誕生で働き方を考えるきっかけになった」等の言葉が聞かれます。育児休業を経て、「仕事と育児の両立」や「ワーク・ライフ・バランス」についての理解や意識が深まっていることが分かります。

男女各々が「仕事と育児の両立」について共通意識を持って、ワーク・ライフ・バランスが取れる職場を作っていくことが、結果的にマタニティハラスメントの発生を抑えることにもつながっていくのです。

★イクメンプロジェクト(厚生労働省)

男性の育児休業取得について企業の取組から個人の体験談、親子手帳コーナー等、参考になる情報満載です。

<http://ikumen-project.jp/index.html>



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

Stage3 復職後

Point

女性社員のキャリアを大切に考える

◆子育てや両立に対する考え方はさまざま

働きたい、両立したいと思っている人に対して「母親なら子どものことを第一に考えないと」「旦那の収入があるだろう」等の言葉は、マタニティハラスメントにつながります。

共働き家庭が増えている時代でもあり(図4)、子育てや両立の仕方に対する考えは各々違います。性別役割分担意識をはじめ、個人の価値観をおしつけないよう気をつけたいものです。

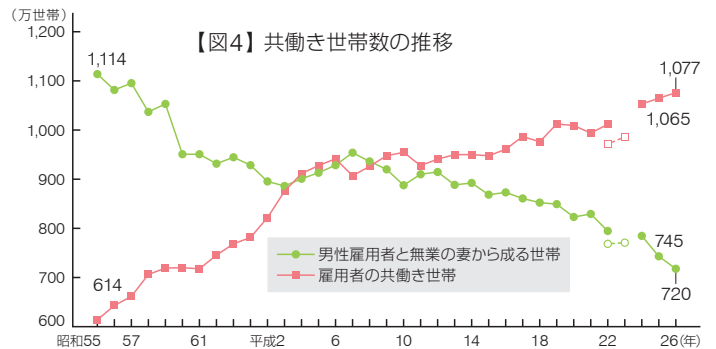


図4出典：男女共同参画白書 平成27年版

◆キャリアの描き方も個々で異なります

復職後の就業は、原則「転職」「再就職」への復職です。復職後の働き方を考える際には、「子育て中だから仕事が大変に違う」「この役割は負担だろう」「キャリアアップしたい希望もないだろう」等と決めつけないでください。一方的な降格や配置転換、昇進・昇格で下利益な評価を行うことは、違法です。このようなことにならないためにも、女性社員とは、今後のキャリア形成も含め、どのような働き方が可能か、すり合わせていくのが望ましいでしょう。

◆短時間勤務への理解

忙しく残業が当たり前前の組織では、「短時間勤務なんて善くない」「夕方帰る正社員はいらない」「残業できないと迷惑だ」等の言葉が、短時間勤務をしている人に向きがちです。育児短時間勤務制は法律でも定められている、事業主への義務ですから、職場全体でそのことを理解する必要があります。逆に、短時間勤務者にも、雇用の機会があつてこそ成り立っていることを伝えていくことも大切です。

職場で「仕事の見える化」が進んでいると、短時間勤務者だけでなく、誰かに何か起きたとき、皆が皆をサポートできる体制になり、結果として“こころない言葉”が少なくなり、マタニティハラスメントの無い職場も増えていきます。このとき管理職としては、短時間勤務者をサポートする雇用の社員へのフォローも忘れず、お互い様の雰囲気を醸成したいところです。



✓ << 職場の取組事例 >>

- 短時間勤務制度の拡充：フルタイム勤務に復職後も、(1回に限り)短時間勤務に戻ることができるよう制度を見直し。早期のフルタイム勤務復職へのチャレンジを促進させている。(機械製造業)
- 子の看護休暇：子どもが病気やけがをした場合に取得できる子の看護休暇を1日単位で取得できるようにした。病状に合わせて利用しやすいと従業員に好評。(化粧品福祉)
- 休暇をとりやすい職場風土：「年次有給休暇取得奨励デー」や5日連続の年次有給休暇の取得を奨励。(機械製造業)

p.8,10,12……職場の取組事例 以下資料より作成

「女性にやさしい職場づくりナビBOOK」(財団法人女性労働協会)、「有期契約労働者の育児休業ハンドブック」(厚生労働省)、「イクメン企業アワード2015受賞企業の取組事例集」(イクメンプロジェクト 厚生労働省)、プラチナなるみん受賞企業取組事例

知って
おくべき

法律・制度

母性健康管理 母性保護規定、育児との両立に資する制度は、正社員だけでなくパートタイム等契約期間に定めのある労働者も取得することができます。(各制度により取得できる条件有)

◆ 母性健康管理 (男女雇用機会均等法)

○ 健康診査等のための必要な時間の確保 (第12条)

※ 産後1年を経過しない女性が労働者が、医師等からの指示を受け、事業主に申し出た場合は、事業主は健康診査等のために必要な時間を確保しなければなりません。

○ 医師等の指導事項に基づいた措置 (第13条)

※ 産後1年を経過していない女性が労働者が、健康診査等の結果、医師等から指導を受け、事業主に申し出た場合は、事業主は指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。

◆ 母性保護規定 (労働基準法)

○ 育児時間 (第67条)

産後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分ずつの育児時間を請求できます。

○ 危険有害業務の就業制限 (第64条の3)

※ 産後1年を経過しない女性を、重量物を持つ業務、有害ガスを発散する場所での業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務等といった有害な業務に就かせることはできません。

○ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限 (第66条)

※ 産後1年を経過しない女性が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはいけません。

○ 変形労働時間制の適用制限 (第66条)

変形労働時間制がとられる場合にも、※ 産後1年を経過しない女性が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

◆ 育児との両立に関する制度 (育児・介護休業法) ※男性も取得できます

○ 短時間勤務制度 (第23条)

事業主は、3歳未満の子を養育する男女の労働者について、短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けなければなりません。

○ 所定外労働の制限 (第16条)

事業主は、3歳未満の子を養育する男女の労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはいけません。

○ 時間外労働、深夜業の制限 (第17条、第19条)

事業主は、小学校入学前の子を養育する男女の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。また、深夜(午後10時~午前5時)において労働させてはいけません。

○ 子の看護休暇 (第16条)

小学校就学前までの子を養育する男女の労働者は、会社へ申し出ることにより、病気やけがをした子の看護や、予防接種、健康診断等を受けさせるために、子が1人なら年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で看護休暇が利用できます。

◆ 解雇等の不利益取扱いの禁止等

○ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (男女雇用機会均等法第9条第3項)

事業主は、女性労働者が妊娠、産前・産後休業の取得、妊娠中の母差通勤等男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除等労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

○ 妊娠中・産後1年以内の解雇無効 (男女雇用機会均等法第9条第4項)

妊娠中及び産後1年以内の女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠、産前・産後休業を取得したこと等を理由とする解雇でないことを証明できない限り、無効です。

○ 育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止 (育児・介護休業法第10条)

事業主は、育児休業の申し出や育児休業の取得を理由に、解雇その他の不利益取扱いをしてはいけません。

3. 社会保険等の免除制度

産前・産後休業や育児休業を取得しても、事業主の社会保険料等の負担はない!

産前・産後休業、育児休業中の社会保険料については手続きをすれば免除されます。また、規定を定めれば、産前・産後休業、育児休業中の賃金を支払う必要はなく、そのため、雇用保険料や労災保険料も発生しなくなります。さらに、育児休業中の代替要員を雇った場合等に支給される助成金があります。

《 事業主の収支 》

		産前・産後休業	育児休業
支出	賃金	賃金の支払い義務はない (無給可。規定化が必要)	賃金の支払い義務はない (無給可。規定化が必要)
	社会保険料	手続きをすれば免除 →詳しくは、年金事務所、健康保険組合へ	手続きをすれば免除 →詳しくは、年金事務所、健康保険組合へ
	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
	労災保険料		
収入	助成金	【両立支援等助成金】 育児休業中に代替要員を雇った場合等に支給される助成金があります。 →詳しくは都道府県労働局雇用均等室へ	

退職せずに働き続けるほうが、労働者にも大きなメリットがある!

一方、労働者も同様に社会保険料は免除され、産前・産後休業、育児休業中が無給の場合は雇用保険料の支払いもありません。また、産前・産後休業期間中は産前産後給付金、育児休業期間中は育児休業給付金が受け取れます。

《 労働者の収支 》

		産前・産後休業	育児休業
支出	社会保険料	手続きをすれば免除 →詳しくは、年金事務所、健康保険組合へ	事業主が手続きをすれば免除 →詳しくは、年金事務所、健康保険組合へ
	雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
	労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの
収入	賃金	就業規則の定めによる (無給の場合もある)	就業規則の定めによる (無給の場合もある)
	助成金	出産手当金(出産日以前42日から出産日後56日までの間、休業1日につき賃金の3分の2相当額) →詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ	育児休業給付(180日目までは休業開始前の賃金の67%、それ以降は50%) →詳しくはハローワークへ

Ⅲ

母性健康管理の視点から

執筆：関東労災病院 産婦人科医師 働く女性専門外来／星野 寛美
 監修：関東労災病院副院長 産婦人科部長／香川 秀之

1. 母性健康管理の視点から

妊娠は病気ではありませんが、妊娠中には、体重が大きく変化します。通常、予定日近くの数週間に3kg前後のお子さんを産みますが、母親である女性自身の体重は妊娠中に12kg程度増加します。お子さん以外の体重の増加分は、羊水や胎盤もありますが、それ以外にも母体自身が大きく変化し、体の中を巡る血液の量も大きく増えます。そのようにダイナミックな変化を起こす妊娠中には、心身に様々な変化が起こり、仕事にも、様々な影響が起こります。

女性自身が、妊婦となった自分の状態をよく理解して働き続けるために、そして女性社員が妊娠したことを喜びとして職場で受け止め、サポートするために、必要なことをまとめました。

いずれの項目も、一般的な内容を記載してあります。実際には、それぞれの女性、それぞれのお子さんにより、状態は様々です。主治医等の指示により、個別の適切な対応をしていくことが必要です。



2. 妊娠・出産期及び産後の心身の変化と職場のサポート

時期		妊娠・出産に伴う状態	仕事への影響	
妊娠中、全期間を通して現れる症状等		<ul style="list-style-type: none"> ● 疲れやすい ● 立ちくらみを起こしやすい ● 一時的に聞こえにくさを覚えることがある(耳閉感) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業効率の低下 ● 集中力の低下 	
		<ul style="list-style-type: none"> ● 突発的に自宅療養や入院治療を要する状況が出現することがある 	<ul style="list-style-type: none"> ● 突然の休業 	
初期	2ヶ月	4～7週	<ul style="list-style-type: none"> ● 月経が遅れ、妊娠に気づく ● つわりが始まる(臭いに敏感になる、吐き気、嘔吐、場合によっては、空腹時に吐き気が強くなる) ● 頻尿になる ● 流産^{(*)2}しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ● 妊娠報告をいつするか?の思案 ● つわりにより、吐き気・気分不良(空腹時、食後)が現れやすい ● 流産を防ぐために、走らない、長時間の立位継続や歩行継続はしない、重いものを持たないようにする等、日常動作の制限が必要になる
	3～4ヶ月	8～15週	<ul style="list-style-type: none"> ● 産予定日が確定される ● 比較的、流産しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ● 流産予防のための行動制限
中期	5～6ヶ月	16～21週	<ul style="list-style-type: none"> ● 20週頃までは、胎動を感ず始める ● 比較的、安定している ● お腹が目立ってくる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 制服がきつく感じられるようになる
	6～7ヶ月	22～27週	<ul style="list-style-type: none"> ● 比較的、安定している ● 腰痛が現れやすい ● 貧血になりやすい(動悸、疲れやすさ) ● まれに、早産^{(*)3}になることがある 	<ul style="list-style-type: none"> ● 腰痛のために、動きにくくなる ● 早産予防のための行動制限(長時間の立位や歩行の継続の制限、お腹が張る時には、坐って休む)

*1 妊婦健診は、妊娠23週までは4週毎に1回、妊娠24～35週には2週毎に1回、36週以降は1週毎に1回行われます。

*2 流産とは、妊娠22週未満の間に、妊娠が終了することです。主な兆候は、出血と腹痛です。

*3 早産とは、妊娠22週以降、37週未満の間に産に至ることです。主な兆候は、頻回の子宮の収縮(お腹の張る感)、出血(茶色、黒色のおりものも含む)です。

本人から職場への申告



職場側の対応

職場での配慮が望まれること

- 仕事への影響が大きい場合、勤務について上司に相談
- 状況により、母性健康管理指導事項連絡カードの提出

- 勤務時間の短縮、通勤緩和、休憩等の検査
- カードの指示に従って仕事や働き方を調整

- 休憩をとれる場所を確保しましょう。短時間でも体を横にして休める場所が望ましいです。
- 体調により、適宜、休憩をとれるようにするといいでしょう。
- 体調の悪い状況を申告しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。
- 妊婦健診^(*)を受けた後に、仕事や働き方に検査が必要か、確認できるといいでしょう。

- 病状の報告、診断書の提出

- 速やかに仕事の調整を実施

- 日頃から、いざという時のためにチーム体制を整えておくと安心です。

- 妊娠の報告(妊婦健診を受けるための母性の確保、突発的な休業が起こる可能性について等)
- つわりへの対応、流産予防のための過重労働の回避や勤務時間の調整等が必要な場合は病状を申告する

- 受理
- 本人からの申告や主治医等からの指示により、仕事内容や勤務時間等の調整

- 妊娠報告は遅くなりがちですので、報告をしやすくなるよう、配慮できるといいでしょう。なお、一定の率で流産に至る可能性もあるため、職場への対応については、本人の意向を優先する必要があります。
- つわりのため、空腹時に気分が悪くなるような場合には、随時、帛や休憩室で飲食をしてもよいとする配慮も必要です。

- 産前・産後の報告、産休開始時期の相談
- 産休に向けての業務引き継ぎの相談

- 相談対応
- 業務の調整、引き継ぎ等の指示

- 本人の仕事への配慮と共に、業務分担により他の社員が、負担感を過剰に表わることなく業務に当たれるような配慮も望めます。

- 制服の交換

- 本人の服装への配慮

- 産休開始時期および復帰時期(育休を取得する予定か)についての相談
- 病状により、申告

- 相談対応と復帰時期のスケジュールリング
- 業務内容の検査や調整

- 妊娠経過により、休業開始時期が早まる可能性もありますので、柔軟な対応ができるサポート体制が望めます。

(産休に入るまで続く)

時期		妊娠・出産に伴う状態	仕事への影響
後期	8ヶ月 28～31週	<ul style="list-style-type: none"> ● お腹が大きくなり、足元が見えにくくなったり、バランスを取りにくくなることがある ● 浮腫(主に膝から下)が出やすくなる ● 静脈痛が出ることがある ● お腹が張りやすくなる(子宮が収縮することによる早産の危険性が高くなる) ● 妊娠高血圧症候群^{*4}になることがある(35歳以上の場合は、発症しやすい) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 歩行が遅くなる ● 早産予防のための行動制限 ● 妊娠高血圧症候群の予防のために十分な休息が必要
	9ヶ月 32～35週	<ul style="list-style-type: none"> ● お腹の張り(子宮の収縮)の頻度が増えやすい ● 夜間の睡眠が浅くなり、睡眠不足となる ● 子宮が胃を圧し、つわりのような気分になることがある 	<ul style="list-style-type: none"> ● 夜間の睡眠不足のために、仕事への影響が現れることがある <p><産休に向けて、業務の引き継ぎを行う></p>
	10ヶ月 36～39週	<ul style="list-style-type: none"> ● お腹の張りの頻度が増え、いつ産になるか、分からない 	<産休>
出産	(37～41週)	<ul style="list-style-type: none"> ● 陣痛が始まり、産となる 	<産休>
産後	産後1週間前後	<ul style="list-style-type: none"> ● マタニティーブルー(情緒不安定、涙もろさ、抑うつ気分、不安感等)になることがある 	<産休>
	産後1ヶ月	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児に慣れてくる ● 疲れやすい ● 産後うつになることがある 	<p><産休></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 体調により、産休後の職場復帰の時期の相談および再調整が必要になることがある
	産後半	<ul style="list-style-type: none"> ● 徐々に産前の体型へ戻る 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児家事もしっかりやろうとすると、体調を崩してしまうことがある
	授乳中 (産後～卒乳)	<ul style="list-style-type: none"> ● 母乳の分泌による乳房の張り、つっぱり感、場合により痛み ● 夜間の授乳のための睡眠不足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適時、搾乳を行わないと乳腺炎になりやすい ● 母乳育児でない場合にも、夜間授乳による睡眠不足のため、日中の業務への影響(眠気、集中力の低下)の恐れがある
乳幼児の子育て期間	乳幼児の子どもの病気	<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの突然の発熱等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 術後保育、術後保育が可能な場合にも、帰宅後の子どもの看病が必要であり、十分に休養を取れないことがある

*4 妊娠高血圧症候群とは、妊娠に伴い血圧が上昇する状態です。場合によっては、尿たんぱくも伴うようになり、重症になると、お腹の中の赤ちゃんの成長

本人から職場への申告	職場側の対応	職場での配慮が望まれること
		<ul style="list-style-type: none"> ●浮腫や青脈痛に対しては、長時間の坐位や歩行は避けることが必要ですので、症状により、歩行運動をするような勤務が取れるように配慮するといいでしょう。
<ul style="list-style-type: none"> ●産休開始時期および復帰時期についての最終相談 	<ul style="list-style-type: none"> ●相談対応と復帰計画の確定 	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠経過および産後の状態により、産休の開始時期が変動する可能性もありますので、相談可能な対応ができる職場の体制が望まれます。
<ul style="list-style-type: none"> ●産後の報告 ●産後のスケジュール、復帰時期の相談 	<ul style="list-style-type: none"> ●受理 ●本人の意向および子育て環境の状況を勘案し、復帰に向けてのスケジュールリング 	
<ul style="list-style-type: none"> ●産休後の復帰時期の連絡(育休取得の場合は、育休期間の確定) 	<ul style="list-style-type: none"> ●確定 ●復帰後の職場体制の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ●復帰に向け、子育て中の就労のための、搾乳スペースや母乳凍結保存に要する冷凍庫等の設備の準備が望まれます。
<ul style="list-style-type: none"> ●体調により、申告 	<ul style="list-style-type: none"> ●仕事内容の検査 	<ul style="list-style-type: none"> ●産後の母体の回復に対する理解が望まれます。
<ul style="list-style-type: none"> ●搾乳(授乳)期間の確保の申請(育児期間取得の申請) ●育児休業からの復帰時期の確定 	<ul style="list-style-type: none"> ●就労期間の調整 ●復帰時期の確定 ●復帰後の職場体制の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ●授乳による体調不良(乳房痛、腫れ下乳)についての理解と配慮が望まれます。
<ul style="list-style-type: none"> ●子どもの病状および保育状況等についての申告 	<ul style="list-style-type: none"> ●申告に対応 	<ul style="list-style-type: none"> ●突発的な休業の可能性を考慮し、チーム体制等を整えておくといいでしょう。 ●休業を要しない場合にも、帰宅後の家庭での負担を理解し、配慮することが望まれます。

が止まったり、陣痛が始まる前に胎盤が剥けてしまったり、まれに、母親が意識を失い、命にも関わる状態になることもあります。

マタニティハラスメント対策

—こんな時どうする

執筆：
職場のハラスメント研究所 所長／金子 雅臣

1. 最善のマタニティハラスメント対策は“予防”

まず、正しい知識をもつことが大切

ここまでみてきたように、マタニティハラスメントの現実には多様で、起きる原因も様々です。こうした多様なマタニティハラスメントですが、大きくは、①妊娠・産に関わる法律知識 ②妊娠・産に関わる母体への健康管理の知識の欠如が原因となって起こされます。こうした知識の欠如に対しては、繰り返し研修を行うことで、知識を高めることが必要です。そして、こうした研修では、通り一遍の知識としての研修ではなく、法律などを「知らなくて起こされる」マタニティハラスメントと、「知っていても起こされる」マタニティハラスメントの両方を視野に入れていくことが大切です。

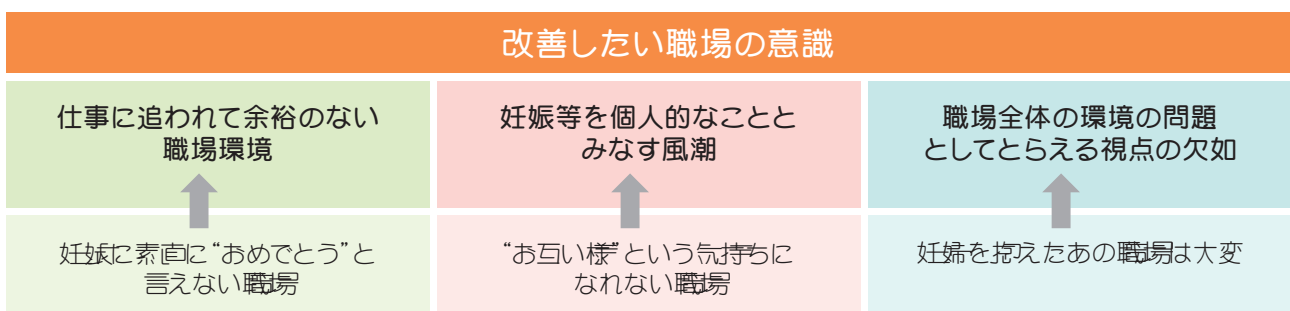
研修の狙いとポイント

「知っていても起こされるマタニティハラスメント」とは、いわゆる「こころない言葉」等と言われるものです。法律知識の有無だけでなく、職場環境等が原因となって起きる配慮の欠如によって起こされます。

- ① 性別役割分担意識 「子どもができたなら子どものために諦めるのが常識」
「旦那さんの収入があるのだからムリすることはない」
- ② 厳しい労働環境 「残業ができない人は迷惑」「この忙しい時期に妊娠したら困る」
「妊婦は法律で守られているが、残された者は替りをくう」
- ③ 法への無理解 「自由に休めていいよね」「早く帰れてズルしている」
- ④ 妊婦への無理解 「つわりは病気じゃないんだから」「この仕事は妊婦にはムリだよ」

③、④のような基本的な法律知識が欠如している場合だけではなく、①、②のように、心ずしもそこに悪意があるとは簡単に決め付けられない、微妙なものを含めたものもあるのです。これらについて、職場内でのキチンとした共通言語をもつことが大切です。

現実には起きているマタニティハラスメントは、こうした“悪意はなかった”という事例、いわゆる職場環境やコミュニケーションが背景にあって起こされるものが、実は多いのです。そこで研修等では、次のような職場の意識を変えていくことが大切なポイントになります。



これらの職場環境についてお互いに話し合い、どのように改善していくのかを視野に入れていくことが重要です。なぜなら、こうした本音に近い発言は、仕事の見直しや職場環境の改善なしには解決できない問題でもあるからです。

2. 職場で相談できる相手(窓口)の必要性

マタニティ・メンターというシステム

最近では多くの会社がメンター制度の導入をしていることが話題になりますが、妊産婦に対してもこのマタニティ・メンターのシステムができればトラブル予防に効果的です。一般的にメンター制度といわれるシステムは、メンティーのキャリアやスキルアップを手助けすることを中心に、職場の人権関係改善やプライベートの悩みの相談を受けて問題の解消に当たるものです。目的はメンティーの組織人としての成長を支援することであり、サポートする内容も多岐にわたります。

◆メンター制度とは

もともとは、アメリカで1980年代に提唱された制度だと言われていますが、日本には1990年代に入って、導入されてきた制度です。日本企業や従業員を取り巻く環境は1990年代になって大きく変化しました。特にバブル崩壊後は、多くの企業が高成長長期に確立したといわれる終身雇用や年功序列といった人事制度を見直し、個人の業績を重視する成果主義を導入し始めました。

その結果一人ひとりの生産性は向上しましたが、集団的に仕事を進めることが少なくなってきました。同時に、職場での仲間意識が希薄化して、職場の人権関係で悩む人が増え、メンタル不全を起こしたり、突然退職したりする人が増えてきたのです。そうした職場風土や個人主義で「他の人などがまわってられない」というバラバラになってきた職場環境をカバーしようと「メンター制度」が導入され始めました。

これまでであれば面倒見のいい先輩がなんでも相談に乗ってくれたり、飲みながらの「コミュニケーション」があったり、上司が親代わりのように部下の相談に乗ったりということがありました。職場のコミュニケーションの希薄化や、孤立化をカバーするという目的で導入されたシステムなのです。

こうしたシステムは仕事上で多くの悩みを抱え、退職を迷う状況に置かれかねない妊産婦にとって、きわめて効果的なシステムになります。特に、まだまだ妊産婦が働き続ける環境が十分でない職場で抱える困難は、多様でかつナーバスなものとなりがちです。悩みを受け止め、解消に向けた相談相手がいることは妊産婦にとって大きな力づけになります。

こうした状況下では、妊産婦が声高に権利主張をすることよりも、働き続けることを中心に意見を職場環境の見直しを、上司と相談しながら一歩ずつ堅実に進めることが何よりも大切なのです。そこで、そうした役割を十分に理解したメンターの選任が望ましいです。

直属の上司がメンターの役割を担えば効果的ですが、サポートの範囲は妊産婦の健康管理等業務以外の悩み相談(人生相談等)も多く含まれることへの配慮が必要になります。また上司は部下全体を公平に扱うことも立場上求められますし、部下の業績評価もしなければならぬことから、特に仕事を進める上での困難を抱え込むことになりかねません。マタニティ・メンターの役割は、例えばホスピタリティーマインドを持った妊娠経験のある女性の先輩や、他部門の先輩から選ばれるほうがベターでしょう。



3. 相談窓口の設置

マタニティ・メンター制度がきちんと機能することで、かなりの問題は解決できることが期待できます。しかし、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントがそうであるように、ハラスメントには常に人権侵害という重大なテーマが絡んでくること予想されます。そこで、柔軟な相談対応を行うメンターとは別に、いわゆる苦情相談窓口を設けておくことが企業としては必要になります。

苦情対応への基本

すでに触れたようにハラスメントにおいては「予防こそが最大の対策であり、積極的な予防への取組が一番効果的なものとなりますが、マタニティハラスメントの苦情処理についてもセクシュアル・ハラスメントと同じように、起きた場合については被害者の人権回復を中心とした対応を心がけることが第一という基本的な部分は変わりありません。

マタニティハラスメントの苦情処理対応は、なるべく初期段階で対応するほうが解決が容易です。それは、時勢が経過するほど深刻化することが多く、解決が困難になるからです。問題が起こった場合には、できるだけ迅速な対応が望まれます。

さらに、問題が発生した場合、迅速かつ適正に問題が処理されるためには、

- ① まず、何よりもメンターや上司、そして職場の苦情処理相談窓口へ相談が寄せられることが必要です。
(問題をキャッチする)
- ② そして、その寄せられた相談に対して相談窓口や上司が連携して、初期段階で迅速かつ適切な対応ができることが大切です。(初期段階での対応)
- ③ また、問題によっては、苦情処理機関等の公正かつ適切なルールによる対応が、解決に向けて重要なものとなります。(信頼される解決機能)

そして、実際にマタニティハラスメント問題が発生し、解決に当たるとき、相談・苦情対応は、次のような視点を踏まえた対応を行うことが大切です。

◆ 苦情処理対応の基本



- ① マタニティハラスメントは働く女性の個人としての名誉や尊厳を傷つける問題であることを基本に、人権の問題であるとの認識を持って、人権尊重の視点から対応する。
- ② マタニティハラスメントの問題は個人の問題にとどまらない、職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題としてとらえて対応する。
- ③ 加害者、被害者の心理や意図の違いから生ずるコミュニケーション・ギャップが問題の理解を困難にしていることを踏まえて、双方の意思疎通を図ることを重視した対応を進める。

相談担当者の選任

また、相談担当者については、下記のポイントで選任することが望めます。

- ① 人権問題に対する十分な審議と理解を持つと判断される人物を選任する。
- ② 複数の担当者を選任することが必要である。
- ③ 女性を含めることが好ましい。
- ④ 担当者には、相談対応の手法やカウンセリング等について研修を行う等、資質の向上を図る。

4. 解決のポイント

マタニティハラスメントとコミュニケーションギャップ

ここで覚えておかなければならないことは、ハラスメント一般とマタニティハラスメントの苦情処理上の違いです。特にマタニティハラスメントの苦情については、セクシュアル・ハラスメント等とは違ってコミュニケーションギャップが大きな原因となって起こされるケースが多いのが特徴といえます。

セクシュアル・ハラスメントでは明白な性的侵害を前提として、被害の申立てによって直ちに調査から処分等につながる手順が中心となっています。しかし、マタニティハラスメントでは、明白な人権侵害であるかどうかの判断も含めて、そこにあるコミュニケーションギャップについての理解が大切となります。

つまり、相互にあるコミュニケーションギャップについての対話が解決の入口になるということです。解決に向けては、まず調整する等相互のコミュニケーションギャップを解消したり、相互に生じている誤解を解くことによる和解等の手段を重視することが大切になります。

セクシュアル・ハラスメントの場合との違いは、こうしたコミュニケーションギャップの解消によって多くのケースが解決可能であり、むしろこうした解決法が有効であるということになります。その理由は、行為者の自覚や気づきが大切であり、そのことなしに真の解決はありえないと言ってもいいからです。

行為者があくまで善意であり、「相手のためを思って」と主張するようなケースを想定してもらえると分かりやすいと思います。こうしたケースで、権利侵害の部分のみを取り上げて対話しても、本来の意味での解決にはなりません。

つまり、こうしたケースでは、処分本来の懲罰効果やみせしめ効果が逆に作用することも考慮に入れる必要があるということです。強制的な処分等で、行為者にも納得できない割り切れない思いが残り、相手にも指導についての及び腰や遠慮が生まれるようなことになれば、そうした点からは逆効果といえます。

したがって、マタニティハラスメントの苦情処理に当たっては、マタニティハラスメントが起こされた職場環境も視野に入れて、そこにあるコミュニケーションギャップを是正することを考慮した対応が必要となります。





◆相談上の注意ポイント

①プライバシーを守ること

相談者が安心して相談できるためには、プライバシーが守られることが大切です。そこで、相談者にも秘密が厳守されることを伝えたと上で相談に当たって下さい。

②相談者の話を真剣に、そして丁寧に聴くこと

相談には先入観を持たずに相談者の話を受け入れる姿勢が大切です。些細と思われることでも、決して受け流さずに真摯に受け止め、丁寧に聴いて下さい。

③相談者の置かれた状況を理解すること

相談者の多くは精神的に不安定な状態の場合が多いことに留意して相談に当たって下さい。できるだけ、相談者の心理状況を理解し、相談者への共感を示すことも大切です。相談者は「自分の気持ちを理解してもらえた」と感じることで、心の負担が軽くなります。

④二次被害に注意すること

相談者が「相談したこと」で、再び傷つく「二次被害」が起きないように注意してください。二次被害を起こしやすい言動は次のようなことです。

- (1) 相談者の落ちみや責任を指摘する…「あなたにも落ちみやがある」「あなたにも問題がある」
- (2) 相談者の性格を問題にする…「あなたは神経質すぎるのではないか」「あなたは生真面目すぎる」
- (3) 行為を一般化する…「そんなことはよくあることだ」「会社というのはそんなところだ」

起きてしまったら

マタニティハラスメントをめぐるトラブルの多くは、法律や母性保護に関する知識の欠如や、職場環境に原因があることを指摘しましたが、それだけに、心ずしも発言者に悪意があったり、悪質なものであるとは決め付けられません。場合によっては、相手の方のことを配慮しすぎるいわゆる過剰な気遣いや特別扱いによるものもあります。こうしたケースでは、マタニティハラスメントという指摘を受けた発言者からすれば「せっかく気を遣ってあげているのに…」という気持ちにさせられ、下駄な思いを残してしまいます。

一方の妊婦の側も、「決して権利だけを主張しよう」というつもりはなく、迷惑を与えていることに不安を感じており、「少し気を遣ってほしいだけなのに…」ということが多いのです。

ここには典型的なコミュニケーションギャップが生じています。したがって、問題の解決に当たっては、「言った人を過剰に傷つけない配慮」と「妊婦が安心できる解決」を心がけることが望めます。

解決手法

マタニティハラスメントの問題の解決手法について以下に説明します。

《通知》 による解決

「通知」という手法は、相手が法律等を知らないために言ってしまうたり、妊婦の立場について無理解なため言ってしまうような場合に効果的な手法です。妊婦から相談を受けた相談員が、妊婦を主語にせず、相談員から「あなたが〇〇と言ったことに妊婦は傷ついていると思いますよ。」とやんわりと伝え、「あなたの言ったことは法律に違反していますし、以後気をつけていただけませんか」と第三者(相談員)を主語にして発言者に適切なアドバイスをして、今後注意を喚起するやり方です。

つまり、悪意がなく法律等の知識をさりげなく伝えて理解させることで反省をうながすというやり方です。こうしたやり方であれば相手同士の確執を生むこともなく、発言者も反省をして、今後気をつけることですべてが円満に解決します。

《調整》 による解決

この手法は、まさに発言者に悪意がなく「むしろ配慮して言った」場合に効果的な解決手法です。言った本人は「妊婦に大きな負担を与えない」という配慮で言ったことが、妊婦の側からすれば「妊娠を口実に仕事をとり上げられた」という気持ちにさせられる場合もあります。

このような場合には、お互いに特別な意図や悪意があるわけではありませんから、隣に入った人が相互の意志を遠慮してあげることで解決を図ることが大切です。「せつかくの配慮ですが、過剰な配慮は妊婦に負担をかけることもある」という気づきを発言者に伝え、妊婦には「発言者はあくまで善意だった」ことを伝えることで疑念は氷解します。

《調停》 という解決

「調停」は基本的に当事者同士だけでは解決ができないようなケース、当事者同士の言い分が対立していて「調整」では解決できないような場合に有効な解決手法です。典型的なケースとしては、妊婦に対する優遇措置のため下利益を被ってしまっている(と思っている)人への救済措置や、配置換えや異動等、会社としての忖度の対応が求められているような場合です。

妊産婦と関係当事者、そして会社等が話し合うことで解決するやり方です。こうした場合には会社として苦情に対する方針を明確にして、関係当事者の意見を入れて解決を図ります。基本的には会社主導での解決が必要です。

《調査》 という手法

妊産婦への基本的な人権侵害や法違反が起きているような場合、例えばマタニティハラスメントにとどまらずセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等も起きているような場合には、そのことを調査して、事例によっては行為者の処分も視野に入れた対応が必要になってきます。

「調査」には、会社として公正な立場で調査に当たる人(もしくはセクション)が不可欠です。そこで、あらかじめこうした苦情処理に当たる担当を用意して、苦情を受け付けることが必要です。

「調停」「調査」では、解決に向けての様々な知識やノウハウが必要になります。中でも、労働者と事業主との間で生じたトラブルの解決には、行政の相談窓口にも相談することもできます。企業の相談についての秘密が守られる都道府県の「労働相談窓口」や都道府県労働局雇用均等室の相談窓口を積極的に活用することは大いに役立ちます。



参考となるホームページ・パンフレット

法律・制度の詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等

- 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために > 「妊娠したから解雇」は違法です
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>
- 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html
- 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

参考となるホームページ

- 妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ（母性健康管理支援サイト／厚生労働省）
<http://www.bosei-navi.go.jp/>
女性にやさしい職場づくりナビMOBILE（母性健康管理支援サイト／厚生労働省）
<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>
職場における母性健康管理を推進するため、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト。母性健康管理に関する質問や相談に、産業医・産科医・社会保険労務士等の専門家がメールでお答えしています。携帯電話やスマートフォンのサイトもあります。Facebookもご利用ください。
- 仕事と育児カムバック支援サイト（厚生労働省）
<http://www.comeback-shien.jp/index.html>
育児休業からの円滑な職場復帰を目指す方や、育児や育児を理由に一旦辞職したあと、仕事と育児を両立しながら再就職したい方を支援するため、育児休業の取得・復帰に役立つ情報や、地域の再就職・保育所入園情報を提供するサイトです。
- パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」（厚生労働省）
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組のためのポータルサイトです。パワーハラスメントの概念や、職場での取組の必要性について等わかりやすく説明。マタニティハラスメントの予防・解決にも役立つ内容です。
- パワーハラスメント対策導入マニュアル（厚生労働省）
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>
パワーハラスメント対策に取り組む企業が参考にできるように、取組のポイントを解説。管理職向け・従業員向けの研修資料や社内アンケートの実施マニュアル、社内相談窓口の設置と運用のポイント等を豊富に収録しています。

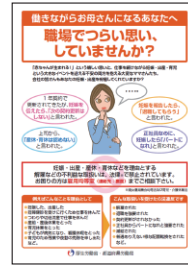


ホームページからダウンロードできるパンフレット

●妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

マタニティハラスメントの概要をまとめたリーフレットとして、
 < 女性向け >「職場でつらい思い、していませんか？」
 < 事業主向け >「『妊娠したから解雇』『育休取得者はとりえず降格』は違法です」
 がダウンロードできます。



●女性労働者の母性健康管理のために（厚生労働省／平成27年9月）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/22.html>

職場における母性健康管理を推進するため、母性健康管理と母性保護に関する法律の内容の詳細をわかりやすく解説。「母性健康管理指導事項連絡カード」の使い方、社内規定の整備例等も紹介しています。



●働きながらお母さんになるあなたへ（厚生労働省／平成27年10月）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/23.html>

主に働く女性を対象に、働く女性の妊娠・産・育児について法律で定められていることをわかりやすく説明しています。女性従業員への周知にご利用ください。



●有期契約労働者の育児休業ハンドブック（厚生労働省／平成27年1月）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ikuji_handbook/

有期契約労働者（パート・アルバイト・派遣社員・契約社員等）への両立支援について、育児休業取得を中心として、制度の概要と具体的な進め方、制度利用を進めるうえで重要な役割を果たす管理職の役割についてまとめたハンドブックです。



●父親の仕事と育児両立読本～ワーク・ライフ・バランスガイド～（厚生労働省／平成27年11月）

<http://ikumen-project.jp/download/index.php>

妊娠・産・子育て期の父親の働き方や、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の基礎知識とその活用方法、仕事と家庭の両立のポイントをまとめたハンドブックです。これから父親・母親になる、または子育て期の社員へお渡しください。

●まるっと解説！妊娠～出産～産休・育休～復職（神奈川県・神奈川県労働局／平成26年11月）

<http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0114/0094/all.pdf>

神奈川県・神奈川県労働局が作成。妊娠期から復職にかけて、知っておいてほしい法律や制度とともに、女性の体調の変化や子どもの様子を時系列でわかりやすく解説しています。

ご相談窓口

都道府県労働局

マタニティハラスメントのご相談は都道府県労働局雇用均等室（※）へ

※雇用均等室は、都道府県労働局内の組織改編により平成28年4月1日から「雇用環境均等室（室）」に変更されます。所在地・電話番号が変わることもありますので、詳細は、「厚生労働省ホームページ 都道府県労働局所在地一覧」<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/> をご覧ください。

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊 娠 浮 腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊 娠 蛋 白 尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠高血圧症候群 （妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
	高血圧にたん蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気 （妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 <small>じゆうまく</small>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になつての休憩
	痔 <small>じ</small>	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼう しょう 炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3. 上記2の措置が必要な期間
(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間 (月 日～ 月 日)	
2週間 (月 日～ 月 日)	
4週間 (月 日～ 月 日)	
その他 ()	

4. その他の指導事項
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

(記入上の注意)

- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所 属

氏 名 印

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

「マタニティハラスメントの起こらない職場づくり」 ハンドブック作成委員会

星野 寛美 / 関東労災病院 産婦人科 医師 働く女性専門外来 (第Ⅲ章執筆)

香川 秀之 / 関東労災病院副院長 産婦人科 部長 (第Ⅲ章監修)

金子 雅臣 / 職場のハラスメント研究所 所長 (第Ⅳ章執筆)

鹿嶋 敬 / 一般財団法人女性労働協会 会長

桂 香代子 / 一般財団法人女性労働協会 業務第二課 課長

富尾木綾子 / 一般財団法人女性労働協会 女性就業支援専門員

菅原 幸子 / 一般財団法人女性労働協会 女性就業支援専門員

「マタニティハラスメントの起こらない職場づくり」 (平成27年度厚生労働省委託女性就業支援全国展開事業)

発行 / 平成28年3月発行

編集 / 一般財団法人女性労働協会

女性就業支援バックアップナビ <http://www.joseishugyo.go.jp>