管理職向け

職場のハラスメント対策セミナー2018

- セクシュアルハラスメント
- 妊娠・出産等に関するハラスメント
- パワーハラスメント

目次

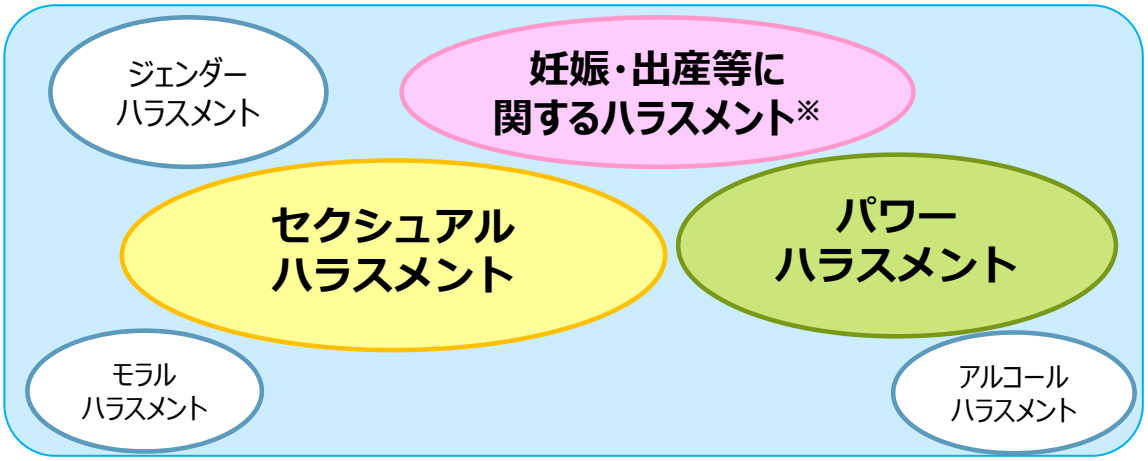
はじめに～研修の目的～ ・・・

はじめに～研修の目的～

職場においては、さまざまなハラスメントが問題として存在します。ハラスメント行為は、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為です。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、経営上のリスクとなり得る問題です。

【職場におけるハラスメントの例】



※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント。以下同じ。

この研修では、ハラスメントの中でも、法律で事業主に対策が義務づけられている「セクシュアルハラスメント」及び「妊娠・出産等に関するハラスメント」について、**管理職としてどのように関わるか**について学びます。

管理職として、職場におけるハラスメント対策に関わる上での観点

良好な職場環境を維持する役目

雇用管理上の危機管理の問題であるという認識

個人間の問題ではなく、職場の問題としてとらえること、
また、組織にとって「信用が失墜する」「訴訟を起こされるリスクがある」という認識が必要です。

事後対応のキーマンとしての役目

管理職の言動で被害者が退職を決意してしまうこともあります。
企業が防止・相談対応義務を果たしたかどうかのキーマンになり得ます。

自社の方針、防止対策を知ること

決して行為者にならないこと

事案が生じた場合の相談対応者としての役目

相談窓口に指定されていなくても、相談に適切に対応することが求められます。

1. 職場におけるハラスメントとは

1.1. 職場におけるハラスメントとは

ハラスメントとは、「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指します。職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為が該当します。



例えば・・・
- 職場のエレベーター内で上司がたびたび腰を触るので苦痛に感じて就業意欲が低下している

セクシュアルハラスメント

妊娠・出産等に関する不利益取扱い/ハラスメント

例えば・・・
- 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



パワーハラスメント

例えば・・・
- 蹴られたり、殴られたりした
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない



1.1. 職場におけるハラスメントとは

本研修ではこれらのハラスメントのうち、
- セクシュアルハラスメント（セクハラ）
- 妊娠・出産等に関するハラスメント　を中心に取り上げていきます。
- パワーハラスメント（パワハラ）　についても最後に少し紹介します。

セクシュアルハラスメント



例えば・・・
- 職場のエレベーター内で上司がたびたび腰を触るので苦痛に感じて就業意欲が低下している
- 上司が職場で行っている性的発言について「止めてほしい」と訴えても止めてくれない



例えば・・・
- 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

妊娠・出産等に関するハラスメント



例えば・・・
- 育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、断念せざるを得なくなった

1.1. 職場におけるハラスメントとは

ハラスメントに関する法的整備

○セクシュアルハラスメントについて

セクシュアルハラスメントについては、防止措置が事業主に義務づけられています。

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	男女雇用機会均等法 第11条

○妊娠・出産・育児休業・介護休業等について

事業主による、以下の**「不利益取扱い」**については、禁止されています。

妊娠・出産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**
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	**育児・介護休業法 第10条等**

上記に加えて以下の**「ハラスメント」**の防止措置が事業主に義務づけられています。

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	男女雇用機会均等法 第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	育児・介護休業法 第25条

1.2. 職場におけるハラスメントの現状

都道府県労働局での相談件数（男女雇用機会均等法関係）では、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠･出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっています。

婚姻、妊娠･出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談は、増加傾向です。

都道府県労働局での相談件数

相談内容の内訳の推移（労働者、事業主、その他からの相談合計）　（件）

	26年度		27年度		28年度		
第5条関係（募集･採用）	1,165	(4.7%)	1,018	(4.4%)			
第6条関係（配置･昇進･降格･教育訓練等）	562	(2.3%)	458	(2.0%)	性差別	1,281	(6.1%)
第7条関係（間接差別）	479	(1.9%)	60	(0.3%)			
第9条関係（婚姻、妊娠･出産等を理由とする不利益取扱い）	4,028	(16.2%)	4,776	(20.4%)	婚姻、妊娠･出産等を理由とする不利益取扱い	5,933	(28.2%)
					妊娠･出産等に関するハラスメント	1,411	(6.7%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	11,289	(45.4%)	9,580	(41.0%)	セクシュアルハラスメント	7,526	(35.8%)
第12条、13条関係（母性健康管理）	3,468	(13.9%)	3,417	(14.6%)	母性健康管理	2,755	(13.1%)
第14条関係（ポジティブ･アクション）	878	(3.5%)	1,329	(5.7%)	その他	2,144	(10.2%)
その他	3,024	(12.1%)	2,733	(11.7%)			
合計	24,893	(100.0%)	23,371	(100.0%)	合計	21,050	(100.0%)

平成26～27年度資料出所：厚生労働省 「平成27年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」
平成28年度資料出所：厚生労働省「平成28年度 都道府県労働局雇用環境･均等部（室）での法施行状況」 より

※都道府県労働局の組織見直しが行われ、平成28年４月１日から「雇用均等室」は「雇用環境･均等部（室）」になりました。
※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較はできません。

1.2. 職場におけるハラスメントの現状

JILPT「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」によると･･･

＜セクシュアルハラスメントについて＞

- 内容としては、半数強が「**容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた**」というもので、次いで「不必要に身体に触られた」「性的な話や質問をされた」となっている。
- 行為者は「**直属上司（男性）**」、「直属よりも上位の上司（男性）」、「同僚･部下（男性）」と続いている。

＜妊娠等を理由とする不利益取扱い/ハラスメントについて＞

- 雇用形態ごとの経験率は、「**派遣労働者**」、「**正社員**」の順で高くなっている。
- 原因は、「妊娠･出産」自体が最も多く、「つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下」、「育児休業」、「産前･産後休業」等が続く。
- 内容としては、約半数が「**『迷惑』『辞めたら？』等、権利を取得しづらくする発言**」を受けた経験あり。
- 行為者は「**直属上司（男性）**」が最も多く、「直属よりも上位の上司（男性）」、「**直属上司（女性）**」、「同僚･部下（女性）」が続いている。

セクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントは身近なところで多く発生しています。

事業主にはこのようなハラスメントを防止することが法律により義務づけられています。

管理職の皆さんは、自ら行為者にならないことはもちろん、ハラスメント行為を発生させない職場づくりを進めること、万が一発生してしまった場合には適切な対応をとることが求められます。

そのためには、ハラスメントに対する正しい知識と理解を習得し、ハラスメント行為を発生させないような職場環境づくりに努めることが重要です。

2. セクシュアルハラスメント

2.1. セクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「**職場**」において行われる、「**労働者**」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「**性的な言動**」により就業環境が害されることです。

取引先、顧客等も職場におけるセクシュアルハラスメントの行為者や被害者になり得ます。

また、被害を受ける者の性的指向※1や性自認※2にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※1　人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか　　※2　性別に関する自己認識

- 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、該当することがあり得ます。

  「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

2.1. セクシュアルハラスメントとは

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

次のうち、「職場」に含まれるのはどれでしょうか？

出張先　　**業務で使用する車中**　　**取引先との会食の場所**

全員参加の忘年会　　**顧客の自宅**　　**取材先**

「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

派遣労働者について、措置を講じる必要があるのは？

派遣先事業主　　**派遣元事業主**　　**派遣先・派遣元事業主両方**

2.1. セクシュアルハラスメントとは

「性的な言動」とは

性的な内容の発言および性的な行動を指します。

性的な言動の例

①性的な内容の発言
　性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動
　性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行使、強姦など

2.1. セクシュアルハラスメントとは

「行為者」、「被害者」について

セクシュアルハラスメントでは、男性社員が「行為者」、女性社員が「被害者」となるケースだけでなく、以下の点も考慮しておくことが必要です。

- 男性が「行為者」、女性が「被害者」となる場合だけでなく、男性が「被害者」や女性が「行為者」になる場合もあること、また、同性同士もセクハラになること
- 社員同士の問題だけでなく、社員が取引先の会社社員や顧客からセクハラを受ける「被害者」になったり、セクハラを行ってしまう「行為者」になり得ること

2.2. セクシュアルハラスメントの内容

職場におけるセクシュアルハラスメントには「対価型」と「環境型」があります。

（1）「対価型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

（典型例）

- 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- 出張中の車内において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換すること。
- 営業所内において事業主が日頃から労働者の性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

（2）「環境型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

（典型例）

- 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- 労働者が抗議しているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

（3）セクシュアルハラスメントにおける判断基準

「労働者の意に反する性的な言動」および**「就業環境を害される」**の判断に当たっては、被害を受けた労働者の主観を重視し、個別の状況を斟酌する必要があります。同じ言動が、Aさんにとってはコミュニケーションでも、Bさんにとっては不快に感じることがあるからです。

ただし、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考慮すると、一定の客観性も求められます。下記項目を判断する際の参考としてください。

- ✓ 一般的には、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、1回でも就業環境を害することとなり得ます。
- ✓ 継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得ます。
- ✓ 被害を受けた労働者が女性である場合には、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性の感じ方」を基準とすることが適当です。

2.3. セクシュアルハラスメント行為者の責任

もし、あなたや部下が行為者になったら…

行為者は、就業規則上の懲戒処分の対象になる場合があり、職場内での信用や地位を失い、家庭への影響なども考えられます。また、個人の問題だけではなく、企業としての社会的信用の失墜もまねくことになります。

管理職として、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。

また、セクシュアルハラスメント行為については、以下のような法的責任を問われる可能性があります。行為者だけではなく、適切な防止対策や相談対応を行わなかった事業主も、民法上の責任を負うことがあります。**防止対策や相談対応に関わる管理職の対応が、事業主が免責されるかどうかに関連します。**

＜刑事責任：刑法＞　←行為者
①強制わいせつ（176条）：6月以上10年以下の懲役
②傷害（204条）：15年以下の懲役又は50万円以下の罰金
③暴行（208条）：2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料
④脅迫（222条）：2年以下の懲役又は30万円以下の罰金　等

＜民事責任：民法＞　←行為者・事業主
①不法行為による損害賠償（709条、710条）
②使用者責任（715条）
③債務不履行責任（415条）

2.4. セクシュアルハラスメントの裁判例

＜福岡地裁　平成4年4月16日＞

概要:

上司である被告Aは、部下である原告Bについて、異性関係が派手である等の噂を流したり、客先と取引がなくなったのは原告Bと担当者の男女関係のもつれが原因であるとの虚偽の報告を専務に行うなどした。

専務は原告Bに退職を迫り、原告Bが同意し退職。被告Aは出勤停止の処分となった。

判決内容:

被告Aの行為は、原告Bの働く女性としての評価を低下させ、最終的には原告を退職に至らせたもので、一連の行為は原告Bの意思に反し、人格権を侵害し職場環境を悪化させた。

被告Aの行為は会社の業務の執行につき行われたもので、被告会社は使用者としての責任を負う。

慰謝料150万円と弁護士費用15万円を連帯して支払うよう命じた。

＜岡山地裁　平成14年5月15日＞

概要:

上司であり専務取締役である被告Aは、原告Bに対して、肉体関係を迫る等の行為を行った。また原告Cに対して、原告Bと肉体関係を持てるよう協力することを求めた。

原告B及び原告Cは会社に被告Aのセクハラ行為を訴えたが会社は認めなかった。また、原告Bと原告Cは支店長職を解かれ、給与を減額された。その後、さらに被告Aは、原告Bと原告Cが淫乱である等の性的な噂を流布した。原告Bと原告Cは最終的には仕事を取り上げられ、給与の振込もなくなり、退職を余儀なくされた。

判決内容:

被告Aのセクハラ行為は上司としての立場を利用して行われたもので、原告B及び原告Cの職場環境を害し不法行為にあたる。

また、被告会社は被告Aのセクハラ行為について十分に調査せず、セクハラ行為を訴えたことを理由に降格・減給することは許されず、使用者責任を負う。

被告Aと被告会社に対し、慰謝料、未払い給与相当損害金、逸失利益、弁護士費用等を合わせて原告Bに対して約1,500万円、原告Cに対して約1,500万円、合計約3,000万円の損害賠償を連帯して支払うよう命じた。

2.5. 性的指向・性自認とセクシュアルハラスメント、セクシュアルハラスメントの背景になり得る言動について

男女雇用機会均等法に基づく指針[注]に、被害を受ける者の性的指向(※1)や性自認(※2)にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当することが明記されました。(平成29年1月1日改正)

注:　事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

※1　人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2　性別に関する自己認識

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。
また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

セクシュアルハラスメントの背景になり得る、性別役割分担意識に基づいた言動にも注意！

「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動も、セクシュアルハラスメントの原因や背景となってしまう可能性があります。

・結婚、体型、容姿、服装などに関する発言
・「男のくせにだらしない」「家族を養うのは男の役目」
・「この仕事は女性には無理」
・「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」　など

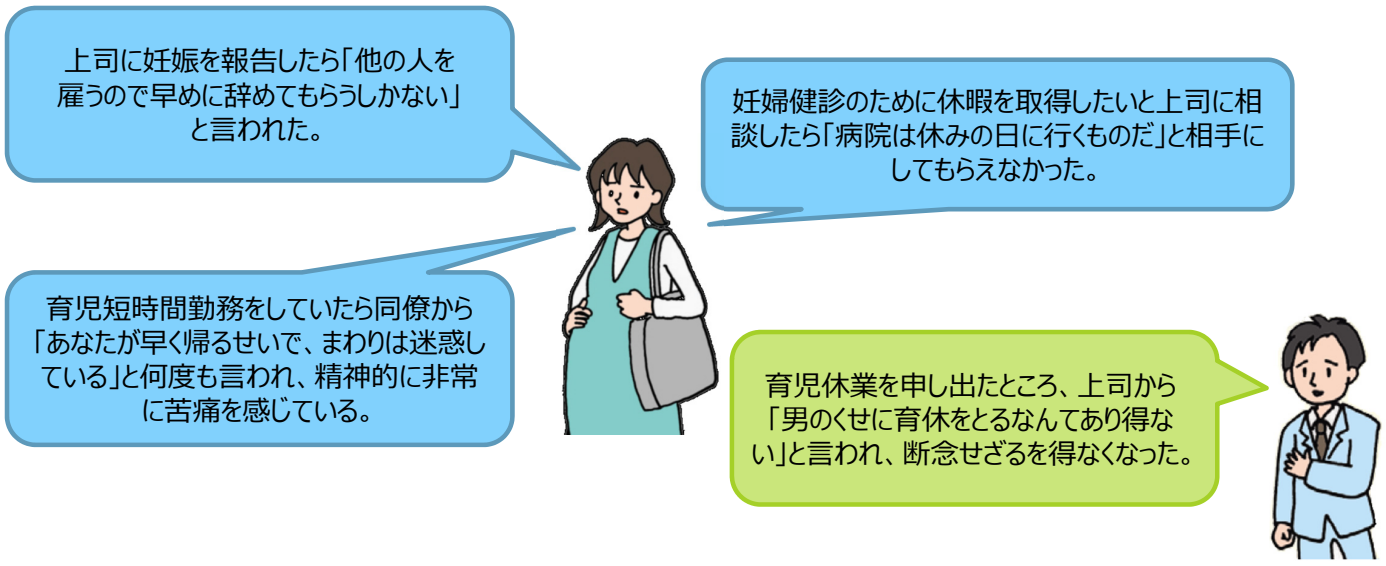
このような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。日頃から自らの言動に注意するとともに、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

※以下、妊娠・出産等に関するハラスメント

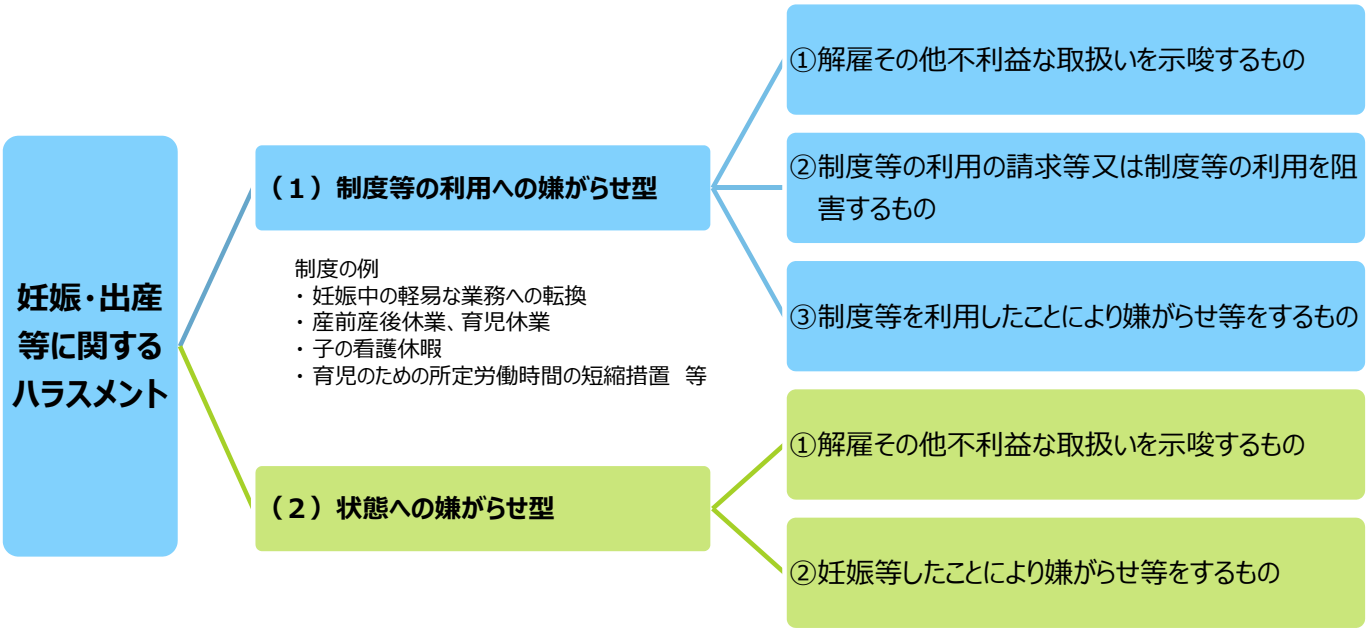
3.1. 妊娠・出産等に関するハラスメントとは

「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です。（「職場」「労働者」の定義はP.13を参照）



3.2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容

妊娠・出産等に関するハラスメントには、
「制度等の利用への嫌がらせ型」と**「状態への嫌がらせ型」**があります。



【参考】
妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。
例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた、等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。

（1）「制度等の利用への嫌がらせ型」

対象となる制度又は措置
【男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置】
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又は措置】
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

①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう）をしたい旨を上司に相談したことや、制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、**上司**がその労働者に対し、**解雇その他不利益な取扱いを示唆すること**です。

（典型例）

- 産前休業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。
- 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思え」と言われた。

➢ 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、**1回の言動でも該当**します。

（1）「制度等の利用への嫌がらせ型」

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

以下のような言動が該当します。

a. 労働者が制度の利用を請求したい旨を**上司**に相談したところ、**上司**がその労働者に対し、**請求をしないように言う**こと。

b. 労働者が制度の利用の請求をしたところ、**上司**がその労働者に対し、**請求を取り下げるよう言う**こと。

c. 労働者が制度の利用をしたい旨を同僚に伝えたところ、**同僚**がその労働者に対し、**繰り返し又は継続的に、請求をしないように言う**こと。

d. 労働者が制度利用の請求をしたところ、**同僚**がその労働者に対し、**繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言う**こと。

（典型例）

- 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えない」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。
- 介護休業を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。

- 上司がこのような言動を行った場合は、**1回でも該当**しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。）が該当します。

- 労働者が制度の利用を請求したところ、**上司が個人的に請求を取り下げるよう言う場合についてはハラスメントに該当**し、事業主は措置を講じる必要があります。一方、単に上司が個人的に請求を取り下げるよう言うのではなく、**事業主として請求等を取り下げさせる（制度の利用を認めない）場合について**は、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業であれば労働基準法第65条第1項）に違反することになります。

（1）「制度等の利用への嫌がらせ型」

③制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度等の利用をしたところ、**上司・同僚**がその労働者に対し、**繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること**をいいます。
「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

（典型例）

- 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」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（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- 上司・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（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

- このハラスメントは、上司・同僚のいずれの場合であっても**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。

（2）「状態への嫌がらせ型」

※対象となる事由
①妊娠したこと、②出産したこと、③坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと、④産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと、⑤妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、**上司**がその**女性労働者**に対し、**解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること**です。

（典型例）

- 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。

➢ 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、**1回の言動でも該当**します。

（2）「状態への嫌がらせ型」

②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、**上司または同僚**がその**女性労働者**に対し、**繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること**です。

（典型例）

- 上司・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。
- 上司・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になっている。

➢ 労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」を指します。

➢ このハラスメントは、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意を反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。）が該当します。

【参考】
ハラスメントには該当しない「業務上の必要性」に基づく言動

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、
業務上の必要性に基づく言動はハラスメントには該当しません。

◆「業務上の必要性」の判断

部下が育児休業をする場合や、妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、法律上の権利行使であり、事業主が対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合にはハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整可能な休業等（妊娠中の定期健診など）について、業務の調整を行う必要により、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。

「業務上の必要性」に基づく言動の具体例

「制度等の利用」に関する言動の例

a. 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること
b. 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健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
c. 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること

- b.やc.のように制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

「状態」に関する言動の例

a. 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
b. 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
c. 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮する。

- 上記の配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

3.6. セルフチェック

	チェック項目	✔
1	女性社員を「〇〇ちゃん」と呼ぶのは親しみの表れであり、他意はない。	
2	「男のくせに根性がない」「女には仕事をまかせられない」などと、つい言ってしまうことがある。	
3	女性であるだけで、掃除や私用を強要することがある。	
4	会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣に座ることを無理やりさせることがある。	
5	部下の性的な事柄について、職場で話題にしてからかったりしたことがある。	
6	子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、職場で発言したことがある。	
7	妊娠した女性社員からの申出がない場合は、業務内容について配慮する必要はないと思う。	
8	一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休・育休は、正直迷惑だと思う。	
9	今の職場において、育休中の代替を補うのは難しいので、現在のメンバーに頑張ってもらうしかないと思う。	
10	自分の職場では、特定の社員にしかわからない仕事が多く、業務を把握できていない。	

4. 職場のハラスメント対策における管理職の役割

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当する行為について、ご理解いただけたことと思います。

あなたの職場で、ハラスメント行為を我慢している人、意図せずともハラスメント行為をしてしまっている人はいないでしょうか。

職場におけるハラスメントの問題は、加害者と被害者の個人間の問題ではありません。職場の小さな変化を見逃したことで、優秀な人材が退職してしまうかもしれません。また、訴訟に発展すれば、会社として経営に関わる大きな問題に発展してしまいます。

4.1. 職場におけるハラスメントを考える



以下のものは職場におけるハラスメントに該当するでしょうか。該当すると思うものを選び、その理由を考えてみてください。

1.	男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。	該当する ・ 該当しない
2.	独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。	該当する ・ 該当しない
3.	上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。	該当する ・ 該当しない
4.	2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。	該当する ・ 該当しない
5.	育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。	該当する ・ 該当しない

解説

1. 男性上司が、「若い女の子に入れてもらったお茶はおいしいな」と言う。

⇒上司の性別役割分担意識に基づく言動と考えられます。言われた女性労働者や周囲の人たちが不快と感じればセクシュアルハラスメントに該当する可能性があります。

2. 独身男性に対して、男性の同僚が「どうして結婚しないの？」としつこく聞く。

⇒職場におけるセクシュアルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。性的な冗談やからかいなどで就業環境が害されることは、セクシュアルハラスメントに該当します。



3. 上司に妊娠を報告したら、「いつでも辞めていいよ」と言われた。

⇒妊娠したことを理由として、解雇など不利益取扱いを示唆する言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

4. 2人目を妊娠中の女性労働者に対し、同僚の女性たちが「また育休とるの？図々しい」とたびたび嫌みを言う。

⇒同僚が繰り返し、継続的に育児休業の取得を阻害するような発言をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

5. 育児のための短時間勤務をしている労働者に、上司が「短時間勤務の人に大した仕事はさせられない」と雑務ばかりさせ、仕事への意欲が低下している。

⇒上司が短時間勤務を利用している労働者に対し、継続的に嫌がらせをすることは妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

4.2. 妊娠から産休、育休、復職後の流れ

妊娠から産休、育休、復帰後の流れと、管理職による対応のポイントについてご紹介します。

妊娠中

【妊娠中】

◆妊娠の報告を受ける

＜管理職による対応のポイント＞
- 妊娠を祝う温かい言葉と前向きな態度で接するようにしましょう。

◆妊娠・出産・育児に関して利用可能な制度、給付金や社会保険料の免除等について説明する

＜管理職による対応のポイント＞
- 妊娠中・出産後の働き方について、軽易業務転換などの必要性や育休、短時間勤務の取得希望を労働者に確認しておきましょう。
- 今後の代替要員の確保など、職場の体制について検討しましょう。

◆「母性健康管理指導事項連絡カード」が提出された場合は、人事担当に報告の上、カードの記入事項に従い、時差通勤や休憩時間の延長の措置を講じる

◆時間外労働の制限や軽易業務転換の請求があった場合は措置を講じる

◆必要があれば、業務分担の見直しを行う

◆産前休業の申出を受ける

◆育児休業の申出を受ける

＜管理職による対応のポイント＞
- 人事担当者に連絡をとり、休業期間、休業中の賃金等の取扱い、休業後の労働条件等について労働者に説明してください。
- 休業中の業務の引継ぎや担当は、部下任せにせず、管理職が関与するようにしましょう。

産前・産後休業

【産前・産後休業中】

◆育児休業の申出を受ける

＜管理職による対応のポイント＞
- 産前休業は、女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間（6週間、多胎妊娠の場合は14週間）です。
- 産後休業は、女性労働者を就業させてはならない期間（8週間。ただし、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可能）です。
- 産前・産後休業や育児休業に伴い、業務分担の見直し等を行う場合は、休業をとりやすい体制の整備に配慮しましょう。

育児休業

【育児休業中】

◆復職に向けた準備をする

＜管理職による対応のポイント＞
- 育児休業中は適宜労働者と連絡を取り、職場の様子を伝えたり、保育園の状況などを聞いておきましょう。また、復帰を待っているということを伝えると良いでしょう。
- 復帰後の働き方について労働者の意向を確認し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消するようにします。
- 勤務時間帯や残業などについて、周囲の労働者に対しても説明を行い、理解を求めることが重要です。

復職

【復職後】

＜管理職による対応のポイント＞
- 復職者に対しては、仕事と育児の両立がうまく進んでいるか確認します。また、周囲の労働者に対しては、業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行います。

4.3. 事業主が講ずべき措置と管理職が関わる上でのポイント

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置について、厚生労働大臣の指針※により定められています。事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。

	事業主が講ずべき措置
1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2	相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3	職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
4	職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
5	併せて講ずべき措置

1～3、5はセクシュアルハラスメント・妊娠・出産等に関するハラスメント共通、4は妊娠・出産等に関するハラスメントのみ規定

※厚生労働大臣の指針
- 事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 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と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（平成21年厚生労働省告示第509号）

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

【事業主が講ずべき防止措置】

① 以下の内容を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

- 職場におけるハラスメントの内容
- 妊娠・出産等に関する否定的な言動がハラスメントの原因や背景になり得ること（※妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策）
- 職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針
- 制度等が利用できること（※妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策）

② ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針と、対処の内容を**就業規則等の文書に規定**し、管理・監督者を含む労働者に周知啓発すること

【管理職が関わる上でのポイント】

✓ 会社の方針が、職場のメンバーに適切に伝わっているか確認しましょう。

✓ 就業規則や服務規律などの掲載場所を周知し、いつでも閲覧できることを確認しましょう。

2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

【事業主が講ずべき防止措置】

- 相談窓口をあらかじめ定める
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする
- 現実にハラスメントが生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか微妙でも広く相談に対応する

【管理職が関わる上でのポイント】

- ✓ 全社員が相談窓口を利用しやすいように、継続的な周知を行いましょう。
- ✓ プライバシーは必ず守られることを伝えましょう。
- ✓ 一次的に相談を受けた場合には、誠意を持って話を聞きましょう。軽微であると思われる内容であっても、深刻な問題が潜んでいる場合もあるので、必要に応じて社内または社外の相談窓口に連絡をとりましょう。
- ✓ 相談を受けた場合には、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握しましょう。特に、ハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができない場合があるので、忍耐強く聞くように努めましょう。

3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

【事業主が講ずべき防止措置】

- 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- 事実確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う
- 同時に、行為者に対する措置を適正に行う
- 事実の有無にかかわらず、再発防止のための措置を講ずる

【管理職が関わる上でのポイント】

- ✓ 事実確認に関わる場合には、中立な立場を心掛けましょう。ハラスメントが発生した日時、場所、状況などの記録、メールなどの記録があれば保存します。
- ✓ 個人間の問題ではなく、組織の問題として対応しましょう。
- ✓ 日頃からハラスメントを未然に防ぐ視点から職場環境の整備に取り組みましょう。

4. 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

【事業主が講ずべき防止措置】

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者に業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行う
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを図る

【管理職が関わる上でのポイント】

- ✓ 特定の社員に業務負荷が偏らないよう、適切に業務分担の見直しを行いましょう。
- ✓ 業務の点検を行い、業務の効率化などを行いましょう。
- ✓ 業務の見える化を図り複数担当制をとるなど、日頃からお互いに業務をカバーできる体制を整備しましょう。

5. 併せて講ずべき措置

【事業主が講ずべき防止措置】

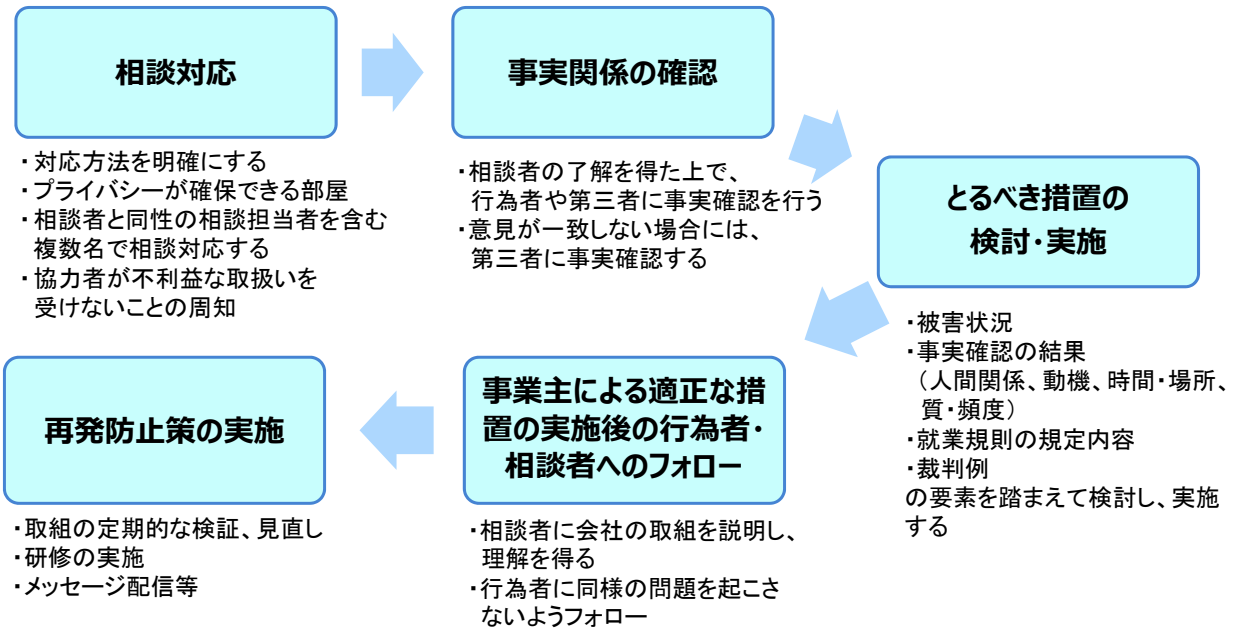
- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する

【管理職が関わる上でのポイント】

- ✓ 相談にあたって、プライバシーは必ず守られることを職場において周知しましょう。
- ✓ 相談したことなどによって、不利益な取扱いは決してされないことを、日頃から伝えるようにしましょう。

4.4. ハラスメント事案発生時の対応

職場におけるハラスメント事案が発生した場合には、人事担当者と連携し、迅速に対応します。問題をうやむやにしてしまうと、後々問題が大きくなる可能性があります。



4.5. 相談を受ける時のポイント

以下の発言は、いずれも不適切な相談対応を示しています。
相談者の気持ちを慮って、言葉や態度で傷つけないように配慮しましょう。

- **相談者にも問題があるような発言**
  - あなたにも隙があったのではないか
- **不用意な慰め**
  - あなたが魅力的だから、ついそのようなことをしてしまったのでは
  - あなたが優秀だから、将来を考えて言ってしまったのでは
- **行為者を一般化するような発言**
  - 男性（女性）はみんなそのようなものだ
- **きちんと対応する意思を示さない発言**
  - 時間が解決してくれます
  - 彼（彼女）も悪い人ではないから大げさにしないほうがよい
- **相談者の意向を退け、担当者の個人的見解を押しつけるような発言**
  - 上司に謝罪させたりしたら、職場に居づらくなるのではないか

4.5. 相談を受ける時のポイント

管理職として、職場におけるハラスメントに関する相談を受けた時は、以下のことを心掛けましょう。

- **相談者のプライバシーに配慮すること**
  相談者に対して、秘密を厳守すること、相談したことによって不利益な取扱いを決してしないことをあらかじめ伝えましょう。相談者と同性の相談対応者を含む複数名で対応するようにします。また、行為者や第三者に対して事実確認をする場合には、必ず相談者の許可を得てから対応することもあわせて伝えましょう。

- **相談者がリラックスして話せるように配慮すること**
  相談を受けている時は、自分の意見は抑えて、相談者の話を傾聴しましょう。相談者が話しやすいように、真正面に向き合うよりも90度の角度や斜めの位置に座り、友好的な態度をとることが望ましいでしょう。

- **相談後にねぎらいの言葉をかけるといいでしょう**
  勇気を出して相談したことに対して、ねぎらいの言葉をかけましょう。管理職は相談者に対して、誠実な姿勢で対応することが重要です。

4.6. ハラスメントを発生させない職場づくり

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントを未然に防止するための職場づくりに取り組みましょう。

- 妊娠・出産等についての知識や制度について知っておきましょう。
- 妊娠中・育児中の制度を利用しながら働いている社員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないか」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 自分の行為がハラスメント行為になっていないか注意しましょう。
- 隠れたハラスメント行為がないか、周囲のメンバーの変化に注意しましょう。
- お互いを理解し合い、尊重する職場の雰囲気を醸成しましょう。

5. パワーハラスメント

5.1. パワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの**職場内での優位性**を背景に、**業務の適正な範囲**を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

【パワハラの6類型】（注）すべてを網羅するものではありません。

パワハラの行為類型	典型例
①**身体的な攻撃**（暴行・傷害）	叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。
②**精神的な攻撃**（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
③**人間関係からの切り離し**（隔離・仲間外し・無視）	1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。
④**過大な要求**（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）	新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。
⑤**過小な要求**（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
⑥**個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）	交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

※パワハラの定義と6つの行為類型は、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告書」によります。

5.2. 社内のパワハラ対策の取組

管理職としても取り組むことのできるパワハラ対策の取組として、例えば以下のようなものが考えられます。

パワハラ発生の要因	取組例	
	①コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修等の実施	②適正な業務目標の設定、長時間労働の是正等の職場環境の改善
職場環境の問題（労働者同士のコミュニケーションの希薄化、業績偏重の評価制度や長時間労働等）	• 日常的な会話を心がける • 定期的に面談やミーティングを行う　等	• 適正な業務目標の設定や業績偏重の評価制度の見直し • 適正な業務体制の整備や業務の効率化による長時間労働の是正　等
労働者個人の問題（感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足）	感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布	-

平成30年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」がとりまとめられ、検討会で議論された対応案や現場で労使が対応すべきパワハラの内容を明確化するため、具体例の収集や分析をさらに行う必要があるとされました。
（http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html）

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」（http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/）をご覧ください。



パワハラに関する相談はお近くの「**総合労働相談コーナー**」まで
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html



おわりに

本日の研修を踏まえて、自社における職場のハラスメント防止対策、相談体制についてチェックしてみましょう。

	チェック項目	✔
1	セクシュアルハラスメント等各種ハラスメントについての相談窓口が設置されている。	
2	相談窓口について、全社員に周知されている。	
3	相談担当者の対応マニュアルが備え付けられている。	
4	相談の際にはプライバシーが守られている。	
5	ハラスメントは許さないという会社の方針が社内報や社内ホームページ等で明らかにされている。	
6	各種ハラスメントに関して、研修等で継続的に注意喚起を行っている。	
7	ハラスメント行為に係る懲罰規定が、就業規則や服務規律等に明文化されている。	
8	妊娠・出産等に関する制度が、管理職を含む全社員に周知され、理解されている。	
9	有期契約労働者やパート労働者についても、一定の要件を満たせば、育児休業を取得できることが管理職を含む全社員に周知されている。	
10	職場では、有給休暇、育児休業等を取得しやすい雰囲気が醸成されている。	

参考資料1：妊娠中に事業主が講ずべき義務

保健指導又は健康診査のための時間の確保	事業主は、女性従業員が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。
妊娠中の通勤緩和	交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導を受けた旨妊娠中の女性従業員から申出があった場合には、事業主は、その女性従業員がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。
妊娠中の休憩に関する措置	医師から休憩に関する措置について指導を受けた旨妊娠中の女性従業員から申出があった場合には、事業主はその女性従業員が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。
医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置	妊娠中又は出産後の女性従業員が、健康診査等の結果、医師等からその症状について指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性従業員が指導事項を守ることができるようにするため、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。
母性健康管理指導事項連絡カード※参考資料の利用	「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、事業主が、妊娠中及び出産後の女性従業員に対して、母性健康管理の措置を適切に講じるために、主治医等による指導事項の内容が的確に伝達され、講ずるべき措置の内容が明確にされるために、記載様式を定めたものです。女性従業員からこのカードが提出された場合、事業主は記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。
軽易業務への転換	妊娠中の女性従業員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	妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。
時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限	妊産婦が請求した場合、これらを行わせることはできません。なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦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。

出典：厚生労働省　両立支援のひろば

参考資料2：
労働者の妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度

法律で定められている制度に加え、自社の就業規則等で定められている制度や申請方法についても知っておく必要があります。

産前・産後休業に関する制度（労働基準法）	
産前休業	出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。
産後休業	出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。
解雇制限	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。

出典：厚生労働省　両立支援のひろば

育児休業制度（育児・介護休業法）	
育児休業制度	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、子どもを養育するために休業することができます。 ※子が1歳以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が最長2歳（注）に達するまでの間、育児休業を取得することができます。 注：原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月（2歳まで）の再延長が可能です。
◎正社員だけでなく、有期契約労働者やパート労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取得することができます。 ①育児休業取得を申し出た時点において過去1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと	

育児をしながら働くための制度の例（育児・介護休業法）	
短時間勤務制度	事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、短時間勤務制度を設けなければなりません。
所定外労働の制限	事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。
子の看護休暇	小学校入学前の子を養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために1日または半日（所定労働時間の二分の一）単位で子の看護休暇を取得することができます。（有給か無給かは会社の規定によります）
時間外労働、深夜業の制限	小学校入学前の子を養育する男女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なりません。また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

介護休業制度（育児・介護休業法）	
介護休業制度	要介護状態にある対象家族※を介護するために、通算93日まで、3回を上限に分割して休業をすることができます。 ※配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
◎正社員だけでなく、有期契約労働者やパート労働者であっても、一定の要件を満たしていれば介護休業を取得することができます。 ①介護休業取得を申し出た時点において過去1年以上継続して雇用されていること ②介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと	

介護をしながら働くための制度の例（育児・介護休業法）	
所定労働時間短縮等の措置	要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、3年以上の期間で2回以上利用可能な、所定労働時間短縮等の措置を設けなければなりません。
所定外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、年5日（2人以上の場合は年10日）まで、介護その他の世話を行うために1日又は半日（所定労働時間の二分の一）単位での介護休暇の取得が可能です。 （有給か無給かは会社の規定によります。）
時間外労働、深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する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なりません。また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

参考資料3：母性健康管理指導事項連絡カード

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	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っての休憩
	痔	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
	膀胱炎	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〕
（1）「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。
（2）「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。

Memo

グループワーク
～基本的な進め方～

※グループ編成及び各グループで自己紹介を行います。

「1. セクシュアルハラスメント」に関するグループワーク

（1）テキストP.63の「1. セクシュアルハラスメントの事例」を読んで、ワークシートの【問題のある言動】欄に各自ご記入ください。
（2）記入した【問題のある言動】をもとに、【あなたがB課長の立場であったらどのように行動しますか】について、グループ内で発表、議論し、出た意見をまとめてください。
（3）「1. セクシュアルハラスメントの事例」についてグループ発表を行います。
（講師が発表内容にコメントします。）

「2. 妊娠・出産等に関するハラスメント」に関するグループワーク

（1）テキストP.64の「2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの事例」を読んで、ワークシートの【問題のある言動】欄に各自ご記入ください。
（2）記入した【問題のある言動】をもとに、【あなたが上司Fの立場であったらどのように行動しますか】について、グループ内で発表、議論し、出た意見をまとめてください。
（3）「2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの事例」についてグループ発表を行います。
（講師が発表内容にコメントします。）

1. セクシュアルハラスメントの事例

Ａ子さん（22歳）は、入社して営業部に配属されました。そして、Ａ子さんが、机でＰＣでの作業をしていると、**Ｂ課長**がＡ子さんの背後に立ち、急にＡ子さんの肩を揉みはじめました。驚いたＡ子さんが、「何をするんですか」と抗議をすると、**Ｂ課長**は「肩が凝っていると思ってね。私の肩もみは職場では好評なんだよ。また、肩もみしてあげるね。Ａ子ちゃん。」と笑いながら言いました。

営業部の男性社員の中には、挨拶代わりだと急に肩をたたいてきたり、「彼氏はいるのか」と聞くこともあれば、卑猥な冗談をいってくる人もいます。

また、Ａ子さんが、忙しそうに仕事をしていると、**Ｂ課長**から来客なのでお茶を入れるように指示を受けました。手が空いている同僚のＣ朗（男性）にお願いできないのかと**Ｂ課長**に言いましたが、「お茶は女性が入れるものだ」といって、取り合ってもらえませんでした。

ある日、Ａ子さんの歓迎会が行われ、Ａ子さんは、Ｄ部長の隣に座らされるとともに、お酌の強要をさせられました。Ｄ部長は、Ａ子さんのことをすっかり気に入ったようで、お酒が入っている勢いもあり、「今度、一緒に飲みに行こう。」「携帯番号を教えてくれないかな。」等、しつこくＡ子さんにつきまといました。さらにエスカレートし、トイレの前で、Ａ子さんを待ち伏せしたり、帰りにタクシーに一緒に乗り込もうとしました。

翌日、Ａ子さんは、**Ｂ課長**に「歓迎会でのＤ部長の対応は困ります。今後のことが心配なので、何とかしてくれませんか」と相談しましたが、「Ｄ部長は、営業部を取り仕切っていて大変な立場なんだ。時々、はめを外すこともあるけど、それはしょうがないだろう。そもそも君にもすきがあったんじゃないか。」と相手にしてもらえませんでした。

Ａ子さんは、精神的に不安定となり、会社を退職しました。

2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの事例

Ｅ子さん（35歳、営業部、主任）が、妊娠したことを直属の**上司Ｆ**に報告したところ、「妊娠はつらいでしょ。休んでもいいよ」と冷たく言われました。Ｅ子さんは、産休に入るまでは仕事をこれまでどおり続けたいと説明したところ、**上司Ｆ**は、「働くというのなら、妊娠しているからといって、特別扱いしないから。」とＥ子さんに言いました。

また、**上司Ｆ**は、職場の女性社員を集めて、「Ｅ子さんが妊娠しました。しばらくしたら産休に入ります。現在、人員補充は予定していませんので、Ｇ子さんがＥ子さんの業務を引き継いでください。また、次から次へと妊娠されると、業務に支障が出るので、女性社員同士で子どもを産む順番を決めておいて下さい。」と説明しました。

Ｅ子さんが、Ｇ子さんに業務引き継ぎをしようとしたところ、Ｇ子さんから「この忙しいときに妊娠なんてしないでよ。自分の業務だけでも大変なのに、Ｅ子さんの業務まで何で私一人でしなければならないの。Ｅ子さんは長期で休んでいる間、社会保険や雇用保険からお金がもらえるんでしょ。働かないでお金もらえていいわね。」と嫌味っぽく、繰り返し言われ続けました。

上司Ｆは部下のそのような言動を把握していましたが、部下同士でなんとかしてくれればいいと特に何もせず様子を見ていました。ある日、Ｅ子さんは、つわりがひどく営業部での外回りはきついと**上司Ｆ**に申し出ました。**上司Ｆ**は、Ｇ子さんのＥ子さんに対する不満を知っていたことから、「最初に言ったとおり、妊娠中だからといって特別扱いはできない。」とＥ子さんの申し出を拒否しました。

Ｅ子さんは、このまま、この会社で働き続けることに不安を感じ、退職を決意しました。