

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、「マタニティ・ハラスメント等」という。）とは、妊娠、出産したことにに関する言動や、妊娠、出産、育児又は介護に関する休暇の取得等制度利用に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されることをいいます。

このようなハラスメントを防ぐには、「お互い様」の職場風土の醸成がポイントです。

1 マタニティ・ハラスメント等に該当する典型例

- ① 上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱いに関し、不利益を受けることを示唆すること。
- ② 妊娠、出産、育児または介護の制度等の利用をしないように言ったり、請求を取り下げないように言ったりするなど、制度等の利用を阻害すること。
- ③ 妊娠等したことや、制度等を利用したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、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。（客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で、看過できない程度の障害が生じるようなものに限る。）

2 想像してみよう

妊娠、出産、育児、介護という事情を抱えている職員、それぞれ色々な思いがあります。

妊娠したことは嬉しいけど、悪阻が想像以上に辛く、これまで通りの仕事ができない自分に戸惑いがある。

子供の送り迎えのため、定時で上がらなければならないが、毎日同僚からの目が冷たい気がする。残れるなら残りたい思いもあるのに…。

妊娠が分かった時点で育児休業期間を早く決めてと言われても…まだどうしたらいいかわからない。

介護は先が見えず辛い…。いつまでこの生活が続くのだろうか。

親が認知症の徘徊で時々警察から引き取り連絡が。心置きなく仕事したいのに、気が気じゃない。

配慮してあげているんだからという雰囲気か耐えられない。時間内は仕事をしっかりしているのに。



3 考えてみよう

- ① 出産・子育てなどの事情がある職員からの休業・休暇申請を「わがまま」「迷惑」だと考えていませんか
- ② マタニティ・ハラスメント等の言動を見聞きした場合、どの様に対応しますか。
- ③ 制度を利用する人、それを周囲で支援する人、それぞれが互いを思いやり、利用しやすい環境づくりに配慮していますか。
- ④ 学校運営、業務運営を優先するあまり、事情のある人を排除しようとしていませんか。

4 相談窓口

マタニティ・ハラスメント等を受けた場合や見聞きした場合には、直ちに管理職又は以下の相談窓口へ相談してください。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (マタニティ・ハラスメント等防止推進員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

5 関係法令

妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い、育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法でかねてよりそれぞれ禁止されています。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から上司・同僚が、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、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられています。

コラム

お互い様の気持ちで

それぞれの置かれた環境は異なります。結婚している人、していない人、子供がいる人、いない人、親など家族の介護が必要な人、そうでない人。そして、同じ家族構成であっても、事情はまちまちです。

妊娠、出産、育児、介護は、自分の都合だけではどうにもならないという特徴があり、それに向き合う方々は、様々な気持ちの葛藤や思いがあるのです。また、そういう事情がない方々も、例えば結婚したいけどできない、子供が欲しいけどできないなど、様々な思いや悩みがあり、妊娠・出産・育児の話聞くことを不快に思う人もいるのも事実です。

突然の事故でいつ怪我をして働けなくなるか分からないように、自身の置かれた状況はいつ変化してもおかしくありません。そして、公私を両立できるように、様々な福利厚生制度が設けられており、それを利用する権利を有しています。

いつでも互いに気持ちよく仕事ができるよう、いつ自分が相手の立場に立たされてもおかしくない事を考え、お互い様の気持ちで、互いに気持ちよく仕事ができる環境を構築しましょう。

