

STOP !

マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントの定義

女性職員が、

職場において、妊娠・出産・育児に関し、妊娠・出産したこと、産前産後休暇・育児休業等の制度利用を希望したことや、これらの制度を利用したこと等を理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されること

男性職員が、

育児のために、育児休業・子の看護休暇・時短勤務等の制度利用を希望したこと、これらの制度を利用したことを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されること

以下のような「事由」を理由とする
「不利益取扱い」は違法です。

【根拠法令：男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条他】

妊娠・出産・育児休業等に係る事由

妊娠中・産後の職員の…

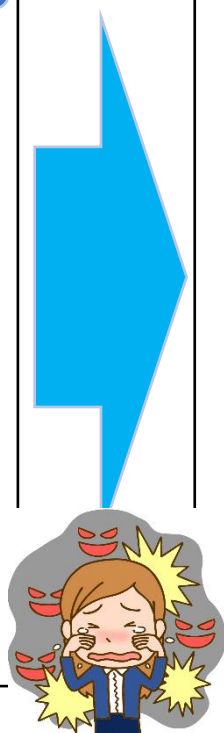
- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休暇
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産等で仕事が困難、労働能率が低下
- ・育児時間の確保
- ・時間外や休日労働、深夜業ができない

子どもをもつ職員の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業ができない

不利益取扱い（例）

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせる等、就業環境を害する行為をする



ハラスメント（上司・同僚による就業環境を害する行為）発言例

上司・同僚から妊娠中・産後の女性職員に

2人目を妊娠した職員に

「また？図々しい」とたびたび嫌味を言う
（繰り返しの発言はハラスメントになります）」

妊婦検診のために休暇を申請した職員に

「病院は休みの日に行けるだろう」
「忙しいときに休まれるのは困る」

上司・同僚から育児休業などを取得した職員に

育休を申請した同僚に

「産休育休って給料もらえるんだよね？
何もしなくてももらえるなんていいよね」

介護休暇を申請した職員に

「あなた以外にも面倒をみってくれる親族
がいるでしょう」

育休を申請した男性職員に

「男のくせに育児休業を取るなんてありえ
ない」

育児短時間勤務を利用している同僚に

「早く帰れる人は気楽でいいね」
「短時間勤務をするのは周りを考えて
いない」

ハラスメントのない職場づくり



1 自分の常識と相手の
常識は異なることを
認識

2 相手を注意深く観察
し、相手に合わせたコ
ミュニケーションをと
る



3 互いの変化に気付き
合える職場風土づくり

4 上下関係や職種の隔てに
とられ過ぎず、意思疎通
できる職場風土づくり

相談はこちら

相談の窓口は下記のとおりです。窓口で受け付けた後、専任相談員が対応します。相談に関する秘密は厳守いたしますので、安心してご相談ください。

教育委員会教育総務部教育職員課 スクールレスキュー

電話 245-5930