

## 6-3. マタニティハラスメントは禁止

### Q：どうなる？こんなトラブル！

妊娠したことを上司に話したところ、もし長期欠勤するなら周りのみんなに迷惑をかけるから、いったん退職したらどうかと言われました。

### A：これがルール！

結婚、妊娠・出産、育児を理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。また、本人が社内で嫌がらせなどを受けないようにしなければなりません。

### ■妊娠・出産にかかわるルール

働く女性が妊娠したときは、一定の危険有害な業務に従事させることが禁止されるほか、本人が希望した場合に軽い業務への転換をし、時間外・深夜労働をさせないことが義務付けられています。

また、事業主には、妊娠中や産後の女性が、保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保できるようにすること、医師の指導に応じて勤務時間を短縮したり、特別な休憩時間を設けたりすることなど、必要な措置をとることも求められています。

そして出産にあたっては、出産予定日の6週間（多胎妊娠のときは14週間）前から、本人が希望したときは、休むことを認めなければなりません。

出産後は、8週間の間、本人が希望しても就労させてはいけません（7週目以降は、本人が希望し、医師が認めた場合は可）。

なお、妊娠・出産に伴う休業の場合、事業主がその間の給与を保障することは義務付けられていませんが、健康保険の被保険者になっているときは、出産手当金が支給されます。

### ■妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは禁止！

女性が上記の休業をしている間とその後30日間、事業主はその女性を解雇することが禁止されているほか（あらかじめ定められた契約の終了や、本人が望んで退職することは認められます）、妊娠中または出産後1年を経過しない女性を解雇しようとするときは、解雇をする正当な理由があると証明できない限り、無効とされます。

このような法律で認められた産前、産後の休業をしようとしたことや、実際に休業したことについて、欠勤した分の給料を支払わないことを超えて、解雇や職位を下げるなどの不利益な取扱いをすることは許されないのはもちろんのこと、結婚、妊娠、出産を理由に退職を求めると、解雇することなどの不利益な取扱いをすること全般

が禁止されています。

また、女性であれ、男性であれ、「3-5. 育児と介護のための長期休業」、「3-6. 子の看護や家族の介護のための短期休暇」で認められた休業や休暇などの法律で認められた権利を使おうとしたこと、実際に使ったことを理由に、解雇や不利益な取扱いをすることも許されません。

## ■ 出産・育児しやすい環境の整備は事業主の責任

妊娠、出産や育児のため休んだり、勤務時間を短縮したりすることによって、結果的に職場の同僚らの仕事が増えたり、忙しくなることはもちろんありうるでしょう。

しかし、だからといってその人の責任とするのは不当です。事業主は、妊娠、出産、育児を理由に本人を不利益に扱ってはならないというだけでなく、働く人たちの誰もが当たり前に出産、育児に関する権利を使えるよう環境を整備する責任があります。休業や勤務時間短縮によって業務の運営に支障が生じるのであれば、事業主の責任で解消すべきです。

あわせて、管理職や同僚らの理解の促進を図る必要があります。

妊娠、出産を理由とする嫌がらせは、マタニティハラスメント（マタハラ）と呼ばれていますが、本人が上司や同僚からこういったハラスメントを受けることがないよう、事業主はマタハラが許されないことをあらかじめ知らせ、相談体制を整備するとともに、嫌がらせを受けたとの申出があったときは、当事者から十分に事情を聴取し、再発防止のための措置をとることが求められます。悪質な嫌がらせが認められたときは、加害者に対して懲戒処分をもって対処することも求められています。また、事業主に相談したことや事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由に、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

こうした義務を怠った使用者や加害者は、被害者に対する損害賠償責任を負うこともあります。

さらに、職場全体で（派遣労働者については派遣元で）マタハラの原因や背景となっている業務上の要因を解消することが求められます。