

3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止

事業主は、雇用する女性労働者に対する妊娠・出産等を理由とする不利益取扱をすることが禁止されています。

これに加え、「上司や同僚による職場の妊娠・出産等に関するハラスメント」(※)防止措置も義務付けられ、事業主は女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するため次の雇用管理上の措置を講じなければなりません。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 女性労働者からの相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係わる事後の迅速且つ適切な対応
- (4) 職場における妊娠・出産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

(※)上司や同僚による職場の妊娠・出産に関するハラスメント

大まかに二種類に分けることができます。

・「制度等の利用への嫌がらせ型」

雇用する女性労働者の産前・産後休業その他、妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

・「状態への嫌がらせ型」

雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠・出産に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

◆主な関係条文：男女雇用機会均等法第11条、11条の2、労働者派遣法40条
平成28年8月2日厚生労働省告示312号