

マタハラ・パタハラ防止 ハンドブック

マタニティハラスメント・パタニティハラスメントだと
感じたら自身や家族を守るためにご相談ください



事業主は、職場においてハラスメントが起こらないようにするために、
雇用管理上必要な措置を講ずる義務があります

事業主が雇用管理上講ずべき措置

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 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
- 相談者等のプライバシーの保護措置、不利益な取扱いをされない旨の定め

※このほか、いわゆるマタハラ・パタハラ防止のためには、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を講ずることが求められています。

※労働者の皆さんも周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、体調や制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことが重要です。

ハラスメントに関するお悩みは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください!
開庁時間 8:30~17:15(土・日・祝日・年末年始を除く)



マタニティハラスメント・

パタニティハラスメントは妊娠や出産、育休等を理由に嫌がらせを受けたりすること。

妊娠・出産、育休等を理由に、同僚や上司などから不利益な取扱いを示唆する言動を受けたり、嫌がらせを受けたりすることは、いわゆる「マタハラ（マタニティハラスメント）」と呼ばれています。

男性労働者が育児休業や育児短時間勤務などの制度を利用する際に、同僚や上司などから嫌がらせや不利益な取扱いを示唆する言動を受けることは、いわゆるパタハラ（パタニティハラスメント）と呼ばれています。

マタニティハラスメントの具体例

- 産休／育休を取得したいと上司に相談したところ、休むなら辞めてもらおうと言われた
- 育児短時間勤務で早く帰ろうとしたところ、同僚から「あなたが早く帰るからこっちは仕事が増えた」と何度も言われた

【事業主が次のような取扱いをすると「不利益な取扱い」として法違反になります】

- 妊娠報告後、妊婦は大変だし、いつ休むかわからないからと営業担当から外された
- 妊娠を報告したところ、相談や同意なく、一方的に別の部署へ異動になった
- 育児短時間勤務の利用を申し出たところ、一方的に正社員からパートに変更された

パタニティハラスメントの具体例

- 産後パパ育休を申し出たところ、同僚から「この忙しい時期に迷惑だ」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況となっている
- 残業免除を希望したところ、降格や減給をほのめかす発言をされた
- 育児休業の取得に対して、上司から期間を短くしないと認められないと言われた

【事業主が次のような取扱いをすると「不利益な取扱い」として法違反になります】

- 育休から復職しようとしたところ、担当を他の人に任せたから仕事がないと言われ、復職できなくなった

※上記は一例のため、他にもマタニティハラスメント・パタニティハラスメントと認められる事象はあります。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いは禁止されています

不利益な取扱いを行うことは違法です！

- 解雇 ●雇止め ●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
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- 昇進、昇格の人事考課で不利益な評価を行うこと
- 仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をすること
- 派遣先が派遣労働者の交替を求めること

ハラスメントを受けたときは

「ハッキリと意思を伝えましょう」「会社の相談窓口にご相談しましょう」

それでも解決しないときや社内で相談できないときは、都道府県労働局へご相談ください

- 匿名でも大丈夫
- プライバシーは厳守します
- まずは相談してください！
- 相談は無料です！

労働局では…

- 会社に対し、法律や制度の説明をします。
- 相談者の希望を踏まえ会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
- 会社にハラスメントの相談をしても対応してくれない等、会社との間に紛争が生じている場合は、紛争解決のための援助制度が利用できます。

あなたの了承を得ずに、
会社にあなたの情報を提供することはありません

労働局では、行為者や会社を処罰したり、個別の言動についてハラスメントに該当するか否かの判断はできませんが、法律の範囲内で会社に対し行政指導等を行うことはできます。