

2018/2/24 小山事務所



## マタニティハラスメント 色々なハラスメント

・職場や学校などで、「いやがらせ・いじめ・差別」などのハラスメント（人を悩ます嫌がらせ）が起きており、働く職場にとって重大な課題となっています。

### ■ ハラスメントには

- ① セクシャルハラスメント
- ② パワーハラスメント
- ③ マタニティハラスメント

などがあり、それらは職場環境を害し、大切な人材の喪失、企業の社会的信用を招いたりしており、放置できない重要な問題です。これら以外にも職場には色々なハラスメントが存在しております。

### ■ セクシャルハラスメント sexual harassment

➤ 性にかかわって人間性を傷つけること。職場や学校などで、相手の意に反して、とくに女性を不快・苦痛な状態に追い込む性的な言葉や行為。性的いやがらせ。セクハラ（広辞苑第7版）

#### ⇄ 関連する法

- ・「男女雇用機会均等法」（第11条）・・・雇用管理上の措置
- ・「性別を理由とする差別の禁止等に関する事業主の対処指針」（平成27年11月30日第458号）
- ・「事業主の職場における雇用管理上講ずべき措置についての指針」（（セクハラ指針、告示614号）

---

### ■ パワーハラスメント power harassment（和製英語）

➤ 職場で上司がその地位や権威を利用して部下に行ういじめや嫌がらせ。パワハラ

#### ⇄ 関連する直接の法律は特にないとされています。

・平成 24 年 3 月、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめました。提言の中では、定義や類型について、以下のように取りまとめられています。

#### 職場のパワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義をしました。

#### 職場のパワーハラスメントの 6 類型

- 1) 身体的な攻撃・・・暴行・傷害
  - 2) 精神的な攻撃・・・脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
  - 3) 人間関係からの切り離し・・・隔離・仲間外し・無視
  - 4) 過大な要求・・・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
  - 5) 過小な要求・・・業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
  - 6) 個の侵害・・・私的なことに過度に立ち入ること
- ・ 刑事責任・・・パワーハラスメント行為が刑法の規定に触れる場合には、その行為者は刑法によって処罰される可能性もある。 傷害罪 名誉棄損罪
  - ・ 民事責任;・・・パワーハラスメントによって被害者に損害が生じた場合には、行為者は民法上の不法行為責任（民法 709 条）により財産上の損害を賠償する責めを負い、また 710 条により慰謝料を支払う義務を負う<sup>1</sup>。

---

#### マタニティハラスメント maternity harassment (和製英語)

➤ 妊娠・出産した女性に対する、職場での差別や嫌がらせ。マタハラ

⇩ 関連する法

・「男女雇用機会均等法」（第 9 条第 3 項、第 11 条の 2 及び指針）、「育児介護休業法」（第 10 条、第 25 条 及び指針）※下線は平成 29 年 1 月 1 日から施行根拠です。

平成 29 年 1 月 1 日からは、事業主の義務 根拠 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項

● 育児休業・介護休業等を理由とする 不利益取扱いの禁止

・ 育児・介護休業法第 10 条等

事業主の義務 根拠 上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により 妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害する ことがないように防止措置を講じること

・ 男女雇用機会均等法第 11 条の 2 上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により 育児・介護休業者等の就業環境を害することが ないように防止措置を講じること

・ 育児・介護休業法第 25 条 事業主（人事労務担当者）自らが行う不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）が禁止されるのは勿論ですが、改正法施行後は、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。

◆ マタハラに該当し「不利益取り扱い」になるケースとして

✓退職の強要 ✓降格 ✓減給 ✓雇止め・解雇 ✓正社員から非正規社員とするような契約内容の変更の強要 ✓不利益な配置転換 ✓賞与の不利益な査定

◆マタハラ防止 3 ルール

- ① 妊娠、産休取得、育休取得を理由とする不利益な取り扱いは法で禁止されている。
- ② 育児休業からの復帰は、原職又は原職相当職への復帰が原則。
- ③ 転勤による育児困難者には、転勤に当たりは配慮が求められる。

◎ 就業規則への ハラスメント条項の記載を忘れずに明記。

◎マタハラ防止措置・研修、方針の明確化、周知、啓発、相談（苦情を含む）体制の確立



古池や蛙飛び込む水の音 芭蕉