資料4

職場のマタニティハラスメントをなくそう

働くみんなの マタハラ手帳

連合

はじめに

みなさんは、「マタハラ」という言葉をご存じですか？　これは、「マタニティハラスメント」のことで、働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことです。連合の調査では、妊娠経験のある女性労働者の4人に1人が「マタハラを受けたことがある」との結果が出ました。

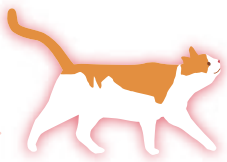
この背景には、法律や制度を働く女性だけでなく、会社や管理職、職場の同僚もきちんと認識できていないことがあります。働きながら妊娠・出産・子育てをするための権利は、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法によって守られているにもかかわらず、社会がまだ追いついていない状況があるのです。連合の「なんでも労働相談」でも、「妊娠を告げたら、退職を強要された」「育児休業後に復帰する職場はないと言われた」などの相談が寄せられています。

妊娠・出産・育児と仕事を両立しながら働く女性は増えています。しかし、妊娠・出産・育児に関する権利を知らなかったり、周囲の理解不足などのために両立を希望しながらも、仕事を続けられない女性も少なくありません。

この「働くみんなのマタハラ手帳」は、妊娠・出産と仕事を両立するための基本的な法律をわかりやすく紹介するとともに、誰にとっても仕事と生活の調和が可能となるよう、職場全体の働き方の見直しも呼びかけています。

働きやすい職場づくりのために、妊産婦だけでなく職場の同僚や上司、事業主の皆さまにもご活用いただければ幸いです。

目次



はじめに　1
目次　2
マタニティハラスメントと母性健康管理　3

マンガ妊娠編 1　5
労働基準法・男女雇用機会均等法などによる母性保護
マンガ妊娠編 2　9
妊娠・出産を理由とした不利益取扱いの禁止
マンガ妊娠編 3　13
マタハラの被害、周囲の理解
マンガ産休編　17
産前産後休業、育児休業
マンガ職場復帰編　21
復帰時の労働条件、時間外・休日労働・深夜業制限、短時間勤務
マンガ職場環境編　25
就業規則・社内制度整備、周知と働き方の見直し

就業規則チェックリスト　29
母子健康管理指導事項連絡カード　33
相談窓口／厚生労働省労働局雇用均等室連絡先一覧　34

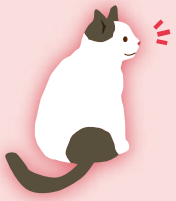
働くみんなのマタハラ手帳 登場人物

組原部長
商品企画部の部長。ガンコで厳しい性格。でも実は部下思いの優しい上司。

一労
のんきで頼りないけれど、なぜか憎めない。連子の後輩。

連子
素直で明るく、世話好きな人気者。労働に関する法や制度に詳しい。

合田先輩
仕事ができて頼りになる商品企画部のエース。連子のあこがれの先輩。



マタニティハラスメントと母性健康管理

マタニティハラスメントとは…

「マタニティハラスメント（マタハラ）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントです。働く女性にとって悩みとなる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つです。

マタハラの認知度はたった6%

連合では、2013年5月にインターネットによる「マタニティハラスメントに関する意識調査」を実施しました。それによると、「マタニティハラスメントという言葉も意味も知らない」と答えた人は79.5%、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」人は14.4%、「言葉も意味も知っている」人はわずか6.1%でした。

しかし一方で、4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えており、「妊娠したら解雇された」「会社に育児休暇の規定はないと言われた」「妊娠中に残業や重労働をさせられた」といった被害にあっている女性労働者自身でさえも、「マタハラを受けている」という認識が低いことがわかりました。

マタハラ対策に必要な制度整備と周知啓発

職場でマタハラが起こる原因として上位にあがったのが「男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」や「会社の支援制度設計や運用の徹底不足」です。妊娠・出産・育児に関する社内規定や制度をしっかりと整備し、同時に社員への周知や啓発を行い、意識を高めていくことが大切です。

母性健康管理

女性が働きながら妊娠・出産するには、心身ともに大きな負荷がかかります。そのため事業主には、勤務時間の変更や妊産婦健診を受診するための時間の確保、休憩時間の導入や時間の拡大など、母子の健康を守るためのさまざまな措置を講ずる義務があります。これらは男女雇用機会均等法、労働基準法などの法律で規定されています。

職場に制度がなかったり、就業規則に書かれていない場合でも法律が優先されますので、受けるべき権利として会社に申し出ることができます。

働く妊産婦を支えるのは周囲の理解と協力

働く妊産婦の健康は法律や規則だけで守られるものではありません。周囲の理解や協力がなければ、どんなに立派な規則をつくっても「絵に描いた餅」で終わってしまいます。

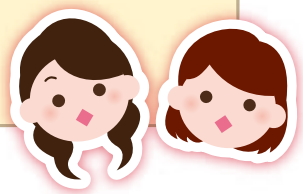
労働者はもちろん、事業主、人事管理部門、管理職、労働組合が1つになって、妊娠・出産、子育てをしながらも生き生きと安心して働くことができる職場環境づくりに取り組んでいくことが大切なのです。

Column

6割が妊娠・出産をきっかけに離職、退職

第1子出産後、就業を継続した女性の割合は4割弱で※、6割前後が妊娠・出産を機に退職しています。この割合は1980年代からほぼ変わらず、職場環境の改善や意識改革が進んでいないことがわかります。また、仕事を続けたいと考えながらも退職をした人の中には、「解雇された」「退職を勧められた」「職場が両立を支援してくれる環境ではなかった」といった理由が多く、法律や制度に関する認知の低さが表れていると言えるでしょう。

※国立社会保障・人口問題研究所　第14回出生動向基本調査（2010年6月）

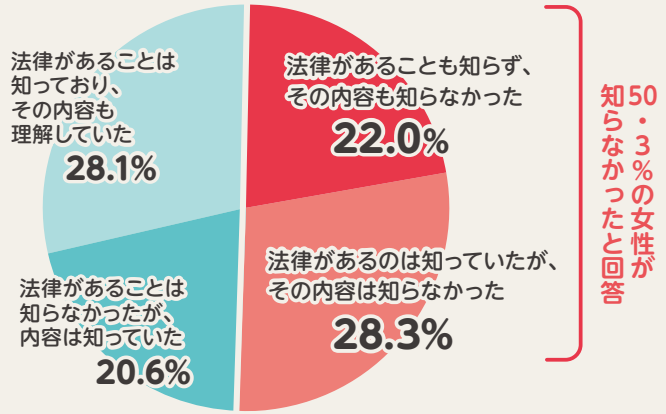


産前産後休業や妊娠中の深夜業免除などは労働基準法で定められ、母性健康管理や妊娠・出産を理由とした不利益取り扱いの禁止は男女雇用機会均等法に盛り込まれるなど、妊娠・出産に関する保護は二重に規定されています。

働く女性の約半数が「産休・育休の権利は法律で守られている」という事実を知らない！

連合の「マタハラに関する意識調査」によると、産休・育休の取得をはじめ、妊婦の作業軽減措置、妊娠・出産を理由とした解雇の無効など、さまざまな法律で権利が保護されていることを「知らない」女性が50・3％を占めました。

働く女性の妊娠・出産に関して、
さまざまな法律で権利が保護されていることをご存じでしたか？



出典：連合「マタニティハラスメントに関する意識調査」2013.5

Point 事業主には男女雇用機会均等法により、母性健康管理に関するさまざまな措置を講じる義務があります。また、労働基準法にも母性保護のための規定があり、妊婦が業務上請求できる権利などが定められています。
働く女性自身も法律や制度に関する知識や理解が必要です。

妊産婦健診を受けたいのですが、勤務時間内に病院に行くことはできるのでしょうか。それとも有給休暇を取得して行かなければならないのでしょうか。

勤務時間内でも健診に行けます

事業主には、妊婦が保健指導や妊産婦健診などを受診するために必要な時間（通院休暇）を確保することが義務づけられています。妊婦は会社に申請すれば、勤務時間内であっても受診ができます（男女雇用機会均等法第12条）。

・妊娠23週まで	4週間に1回
・妊娠24週～35週まで	2週間に1回
・妊娠36週～出産まで	1週間に1回

通院のために女性労働者が自ら希望して有給休暇を取得することはできますが、事業主が有給休暇を通院のための休暇として消化することを指示してはいけません。

勤務時間の短縮や軽易業務への転換が可能です

妊婦は妊産婦健診により医師などから指導を受けた場合、

- 時差通勤や勤務時間の短縮、フレックスタイムの活用
- 休憩時間の延長や休憩回数の増加、休憩時間の変更

といった対応を求めることができ、事業主はそれに対し措置を講じなければなりません（男女雇用機会均等法第13条）。

こうした母性健康管理措置は
正社員だけでなく、
パートタイム労働者や派遣社員など
就業形態を問わず、
受けることができるのよ

妊娠中は軽易な業務への転換を請求することもできます（労働基準法第65条）。たとえば、

- 販売や営業による連続歩行、長時間の立ち仕事
- 階段の頻繁な昇降を伴う作業
- 腹部を圧迫する作業や重量物を扱う作業

など、身体に大きな負荷を与える業務は、より負担の少ないデスクワークや軽作業などへ転換してもらうことが可能です。

残業や夜勤、休日出勤は拒否できます

妊婦が請求した場合、事業主は時間外労働や休日労働、深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制の場合でも、妊婦は1日（8時間）および1週間（40時間）の法定労働時間を超えて働く必要はありません（労働基準法第66条）。

危険有害業務への就業は禁止されています

さらに、重量物を扱う業務や、有害物質を発散するような危険有害業務への就業も禁止されています（女性の妊娠・出産機能に害をおよぼす業務については、妊産婦以外の女性についても就業を禁止しています）（労働基準法第64条の3）。

Point

妊娠・出産保護や不利益取扱いの禁止など制度全般については、厚生労働省作成のパンフレット「女性労働者の母性健康管理のために」を参照ください。

医師の指導事項等を守ることができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」も上手に使いましょう。

また、のちのトラブルや認識の違いを避けるために、措置内容やそれに伴う給与の取り扱いについては書面などで明示し、事業主、妊婦である女性労働者、上司・管理職もきちんと確認・把握しておきましょう。

「女性労働者の母性健康管理のために」：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/pdf/seisaku05i.pdf