

## テーマ：ハラスメント対策（マタニティハラスメント編）

いわゆる「マタニティハラスメント」（マタハラ）とは、妊娠・出産・子育てをする従業員に対する否定的な言動等の嫌がらせや、解雇・雇止め・降格といった不利益な取扱いのことです。

事業主には、職場でそのようなマタハラが起きないように防止するための措置を設けることが義務付けられています。

なお、男性従業員に対する同様の嫌がらせや不利益な取扱いは「パタニティハラスメント」（パタハラ）と呼ばれることがあります。

\*パタニティは「父性」の意味があります

### ●マタハラと言動例

#### 【パワハラ型】

「妊婦は病人じゃないんだからちゃんと働け」  
「責任をもたせられないので降格する」  
「休みはとれない」



#### 【おせっかい型】

「出産・子育ては大変だから、育児に専念したほうがいいんじゃないか」  
「しんどいだろうから正社員でなくパートで働いたら？」



#### 【いじめ型】

「いいよね、来たり来なかったり気まぐれで」  
「つわりって言ってるけど甘ったれてるんじゃないの」  
「無計画って困るんだよな」



#### 【無意識型】

「早く帰れていいなあ」  
「まだ産まないの？」  
「太ったんじゃない？」



### ●妊活する女性をサポートする環境づくりが大切

#### （1）防止措置を確認する、現場の意識を高める

まず、法令上どのような防止措置が事業主に義務付けられているかを確認しましょう。どんな発言や扱いがマタハラになるのか、就業規則等にきちんと定めた上で社員への周知や研修を行うことで、社内の啓蒙活動を行なうことなどが重要です。特に管理職には必須知識となるため、しっかり理解してもらうことが必要です。また、妊娠にともなう主な症状を理解しておくことも大切です。

→ <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>

#### （2）カバーしあえる体制を

仕事を急に休んだり長時間働くことができなくなるのは妊産婦に限ったことではなく、高齢化の進展で親の介護等で休まざるを得ない従業員も今後増えることが予想されます。

急な欠員で一気に他の従業員にしわ寄せがいかないよう、普段から業務をカバーしあったり共有したりして急な欠員に対応できる体制を整えることや、短時間勤務社員の導入など新しい働き方を模索していくことが必要となります。



無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！  
社会保険労務士と医療経営コンサルタントがアドバイスいたします（秘密厳守）。



東京都医療勤務環境改善支援センター 随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日 9時30分から 17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索

勤務環境かいぜんサポートナビ