

労働者の皆さまへ

職場のセクシュアルハラスメント

妊娠・出産等ハラスメント

防止のためのハンドブック

目次

I はじめに	2
1. 職場におけるセクシュアルハラスメントおよび 妊娠・出産等ハラスメントの相談件数	3
2. これってハラスメント？	4
II セクシュアルハラスメント	5
1. セクシュアルハラスメントとは	5
2. セクシュアルハラスメントには種類があるの？	6
3. セクシュアルハラスメントの行為者とは？	8
4. セクシュアルハラスメントが起こりやすい職場でよく見られる言動とは？	8
5. セクシュアルハラスメント行為者等に問われる責任	9
III 妊娠・出産等ハラスメント	11
1. 妊娠・出産等ハラスメントとは	11
2. 妊娠・出産等ハラスメントには種類があるの？	11
3. 妊娠・出産等ハラスメントに該当しない例もあります	14
IV ハラスメントのない職場のために	15
1. セクシュアルハラスメントを起こさないために	15
2. 妊娠・出産等ハラスメントを起こさないために	16
3. 職場でハラスメントが発生した場合に	17
4. 相談窓口	18
5. ハラスメント相談に関するQ&A	19
V パワーハラスメント	22
VI 参考資料	24
1. 職場におけるハラスメントに関する法律	24
2. 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置	25
3. 事業主が妊娠中の女性労働者に対し講ずべき措置	26
4. 労働者の妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する制度	27

はじめに

職場でのハラスメントが起こった場合、従業員の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、大きな問題を引き起こします。

働く人が、ハラスメントのない職場でイキイキと働くことができるよう、特に、「セクシュアルハラスメント」と「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（妊娠・出産等ハラスメント）」について法律は、事業主に防止対策を講じるよう義務付けています。

このハンドブックでは、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」について、職場でこれらのハラスメントを起こさないためにはどのようなことに注意をすればよいのか、また、ハラスメントを受けた場合の対処方法についてお伝えしています。

自ら行為者にならないことはもちろん、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めましょう。

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントおよび 妊娠・出産等ハラスメントの相談件数

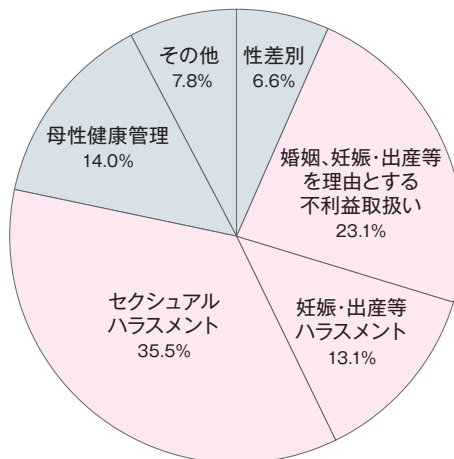
都道府県労働局での相談件数では、セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっています。

都道府県労働局での相談件数

平成29年度 相談内容の内訳

(件数、割合)

性差別	1,266 (6.6%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	4,434 (23.1%)
妊娠・出産等ハラスメント	2,506 (13.1%)
セクシュアルハラスメント	6,808 (35.5%)
母性健康管理	2,686 (14.0%)
その他	1,487 (7.8%)
合計	19,187 (100.0%)



出所：厚生労働省「平成29年度 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況」

2. これってハラスメント？

—あなたの職場でこんなことはありませんか—

- 会社の懇親会の席で、お酒のお酌や隣の席に座ることを強要される。
- 部下の性的な事項について、職場で話題にしてからかったことがある。
- 独身男性のことを心配して、男性上司が「どうして結婚しないのか」としつこく聞いている。
- 子どもが小さいうちは母親は家庭で育児に専念すべきだと、日頃から発言している。
- 妊娠中の女性社員から業務内容への配慮を相談されたが、「妊娠は病気ではないのだから、甘えてはいけない」と説教した。
- 一人目までは仕方ないが、二人目、三人目の産休、育児休業は、正直迷惑なので、「図々しい」と嫌味を言った。

上記のような言動は、いずれもハラスメントに該当する
おそれがあります。



セクシュアルハラスメント

1. セクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、
どういうものを指すのでしょうか。

セクシュアルハラスメントとは

「**職場**」において行われる「**労働者**」の意に反する「**性的な言動**」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

「職場」とは

労働者が通常働いているところはもちろんのこと、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。

「労働者」とは

正社員だけではなく、契約社員、パートタイム労働者など、いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者です。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に扱う必要があります。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言や性的な行動のことをいいます。

○性的な内容の発言の例

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(うわさ)を流すこと、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

○性的な行動の例

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

2. セクシュアルハラスメントには種類があるの？

職場のセクシュアルハラスメントには、

「対価型」と「環境型」があります。

(1) 対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対して拒否や抵抗をしたことにより、その労働者が解雇、降格、減給される、労働契約の更新が拒否される、昇進・昇格の対象から除外される、客観的に見て不利益な配置転換をされるなどの不利益を受けることをいいます。



例えば…

- 経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。
- 出張中の車中で上司から腰、胸などを触られたが、抵抗したため、通勤に2時間もかかる事業所に配置転換された。

(2) 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなり、労働者の能力発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることをいいます。



例えば…

- 事務所で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。
- 同僚が取引先でプライベートな交友関係の性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流したため、そのことが苦痛に感じられて仕事が手に付かない。

3. セクシュアルハラスメントの行為者とは？

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、病院等における患者、学校における生徒なども行為者になり得ます。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得ます。

また、異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになります。

被害者の性的指向^{※1}や性自認^{※2}に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性自認：性別に関する自己認識

4. セクシュアルハラスメントが起こりやすい 職場でよく見られる言動とは？

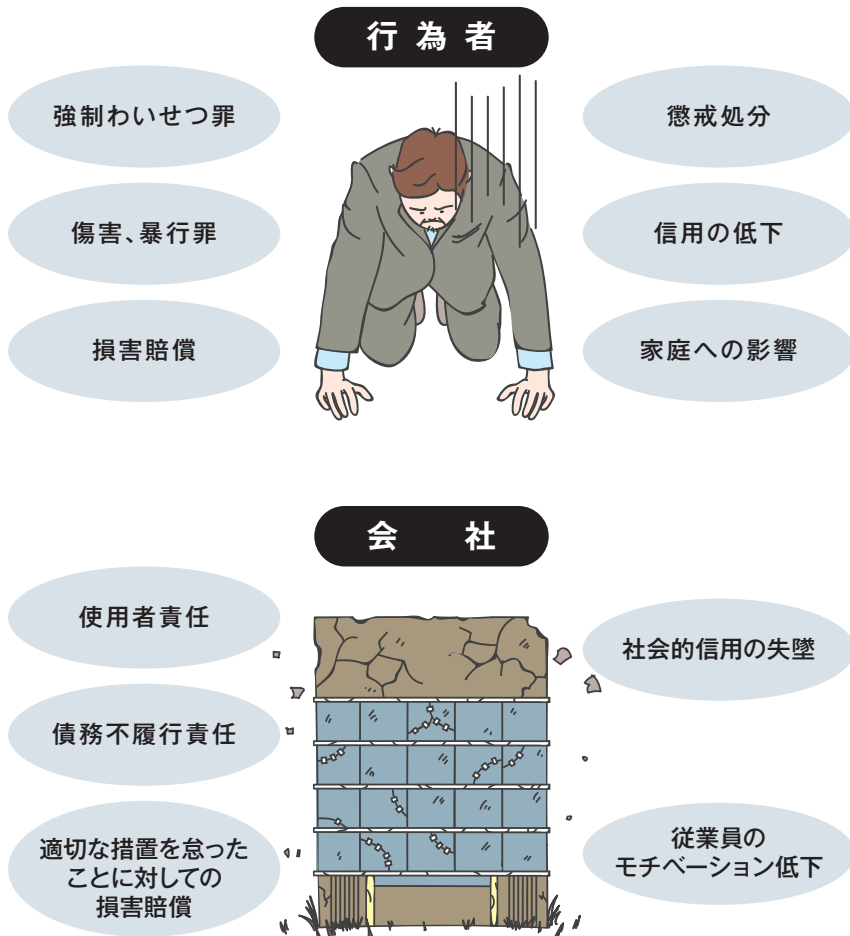
「男らしい」「女らしい」など、固定的な**性別役割分担意識**^{※3}に基づいた言動は、**セクシュアルハラスメントの原因や背景**になってしまう可能性があります。

※3 性別役割分担意識：「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別に基づく役割意識のことです。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

5. セクシュアルハラスメント行為者等に問われる責任

もし、あなたがセクシュアルハラスメントの行為者になってしまったら…
あなた自身だけでなく、組織(会社)にも、多大な影響が生じるおそれがあります。



実際に行為者や会社の責任が問われた裁判例があります。

■裁判例 その1(環境型セクシュアルハラスメント)

研修旅行の懇親会の二次会の際、上司のAから、肩に手を回す等の身体的接触やキスをされるなどのセクハラ行為を受けたとして、労働者のBがAと事業主等に対して損害賠償の支払いを求めました。

判決では、Aの行為は、仕事上の地位を利用して行ったBの意に反する性的意味を有する身体的接触行為で、社会通念上許容される限度を超えることは明らかであり、いわゆるセクハラ行為として、Bの性的自由や人格権を侵害する不法行為であるとし、Aと事業主に対して慰謝料30万円を連帯して支払うよう命じました。

(鹿児島地裁 平成13年11月27日)

■裁判例 その2(環境型セクシュアルハラスメント)

編集長Aが、部下Bの異性関係が乱れているとのうわさを約2年間にわたり、社内外の関係者に流したため、Bは退職を余儀なくさせられたとして、Aと会社に対して慰謝料等を請求しました。

判決では、Aの行為が、不法行為に当たると判断し、Aと会社に対し、慰謝料150万円等を連帯して支払うよう命じました。

(福岡地裁 平成4年4月16日)

妊娠・出産等ハラスメント

1. 妊娠・出産等ハラスメントとは

職場における妊娠・出産等ハラスメントとは、
 どのようなものを指すのでしょうか。

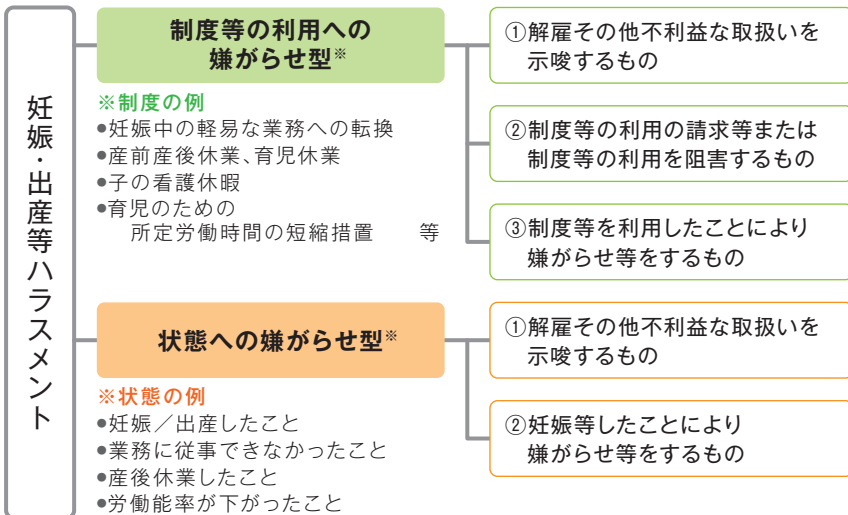
妊娠・出産等ハラスメントとは

「職場」※¹において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」※²や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」※²等の就業環境が害されることをいいます。

※1、2 「職場」、「労働者」については、P.5 参照。

2. 妊娠・出産等ハラスメントには種類があるの？

妊娠・出産等ハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と
 「状態への嫌がらせ型」があります。



以下のような事例は、妊娠・出産等ハラスメントに該当します。

例えば…

- 上司に妊娠を報告したところ、「**次回の契約更新はないと思え**」と言われた。
- 産休の取得について上司に相談したところ、「**他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない**」と言われた。
- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「**男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない**」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「**病院は休みの日に行くものだ**」と相手にしてもらえなかった。
- 上司から「**妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない**」と雑用ばかりさせられている。
- 同僚から「**こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない**」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止されています！

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない等（契約社員等の場合）といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。

例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となります。

実際にハラスメントが認められた裁判例を見てみましょう。

■裁判例（制度等の利用への嫌がらせ型）

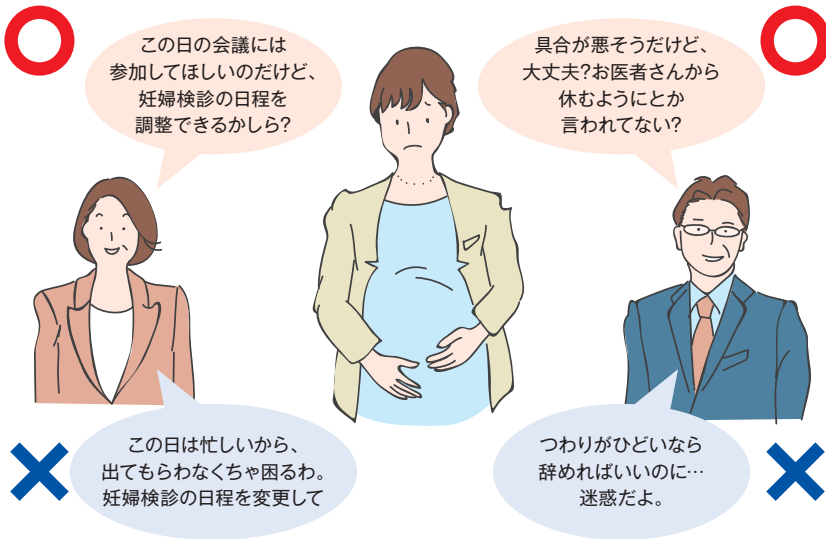
営業所長Aに妊娠したことを告げ、業務軽減を求めたところ、「妊婦として扱うつもりはないですよ」「万が一何かあっても自分は働くという覚悟があるのか」などの発言があり、制度の利用を阻害する発言や嫌がらせを受けたとして、労働者がAと会社に対して損害賠償を請求しました。

裁判所は、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者の人格権を害するものであるとし、Aと会社に対して慰謝料35万円を連帯して支払うよう命じました。
(福岡地裁小倉支部 平成28年4月19日)

3. 妊娠・出産等ハラスメントに該当しない例もあります

「業務上必要な言動」は、ハラスメントに該当しません。

ただし、労働者の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。



「業務上必要な言動」の例

- 制度等の利用を希望する労働者に対して、業務上の必要性により変更の依頼や相談をすることは、強要しない場合に限りハラスメントに該当しません。
- 妊婦本人はこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合に、業務量の削減や業務内容の変更等を打診することは、業務上の必要性に基づく言動となり、ハラスメントには該当しません。

ハラスメントのない職場のために

1. セクシュアルハラスメントを起こさないために

セクハラのない職場とするために一人ひとりが心掛けたいこと

- 性に関する言動に対する受け止め方には個人差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、ケースバイケースで判断されることとなりますが、特に次のような点に注意しましょう。
 - ①親しさを表すつもりの方でも、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があります。
 - ②不快に感じるかどうかは個人差があります。
 - ③「この程度のことは相手も許容するだろう」という勝手な憶測をしてはいけません。
 - ④「相手との良好な人間関係ができていく」という勝手な思い込みをしてはいけません。
- 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返さないようにしましょう。
- セクシュアルハラスメントであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないということに注意しましょう（セクシュアルハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともあります）。
- 勤務時間外の宴席であっても、歓迎会や取引先との懇親会など、実質上職務の延長と考えられる場合は、「職場」とみなされます。
- 社員間だけでなく、取引先や顧客が行為者や被害者になる場合があることにも留意しましょう。
- 契約社員やパートタイム労働者、派遣社員等のいわゆる非正規労働者が被害にあいやすいことにも留意しましょう。

2. 妊娠・出産等ハラスメントを起こさないために

妊娠・出産等ハラスメントのない職場とするために 一人ひとりが心掛けたいこと

<上司、同僚は…>

- 妊娠・出産等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないか」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

<特に上司の立場にある人は、次の点にも留意しましょう!>

- 妊娠中・育児中の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。

<妊娠中または育児をしながら働いている人は…>

- 周囲との円滑なコミュニケーションを心掛け、自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持ちましょう。

3. 職場でハラスメントが発生した場合に

<ハラスメント行為を受けてしまったら…>

- ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。不快に感じていること、嫌だと思っていることを勇気をもって相手に伝えましょう。
- 行為者とのやりとりや状況、そのときの自分の感情などを記録に残しましょう。
- 一人で悩まず、上司や人事担当、社内または社外相談窓口にご相談しましょう。

<ハラスメント行為に気付いたら…>

- 見て見ぬふりをせず、上司や人事担当、会社の相談窓口にご相談しましょう。他人事ではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります。

<ハラスメントに関する相談を受けたら…>

- プライバシーは厳守してください。
- 相談者の了解を得て、上司や人事担当、会社の相談窓口へ報告し、対応について相談しましょう。

<会社からハラスメントについて事実関係の確認に協力を求められたら…>

- 迅速・円滑な問題解決のため、事実関係の確認にご協力ください。
- 被害者・行為者双方のプライバシーの保護に注意してください。

4. 相談窓口

(1) 会社

ハラスメントを受けたら、まずは会社の相談窓口等へ相談しましょう。

会社によって、相談窓口を社内に設ける場合（管理職による相談対応、人事部門による相談対応、産業医による相談対応等）、社外に設ける場合（産業医・産業カウンセラー、メンタルヘルス専門家、弁護士などの専門家によるもの）とさまざまです。

勤務する会社が設置している相談窓口はどこか調べ、まずは会社の相談窓口へ相談しましょう。

(2) 労働局

会社が相談に乗ってくれない、または解決に至らない場合、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談してください。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、会社に対し、法律や制度の説明をしたり、相談内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に改善するよう指導しています。

また、会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助制度もあります。

まずは、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ。

都道府県労働局

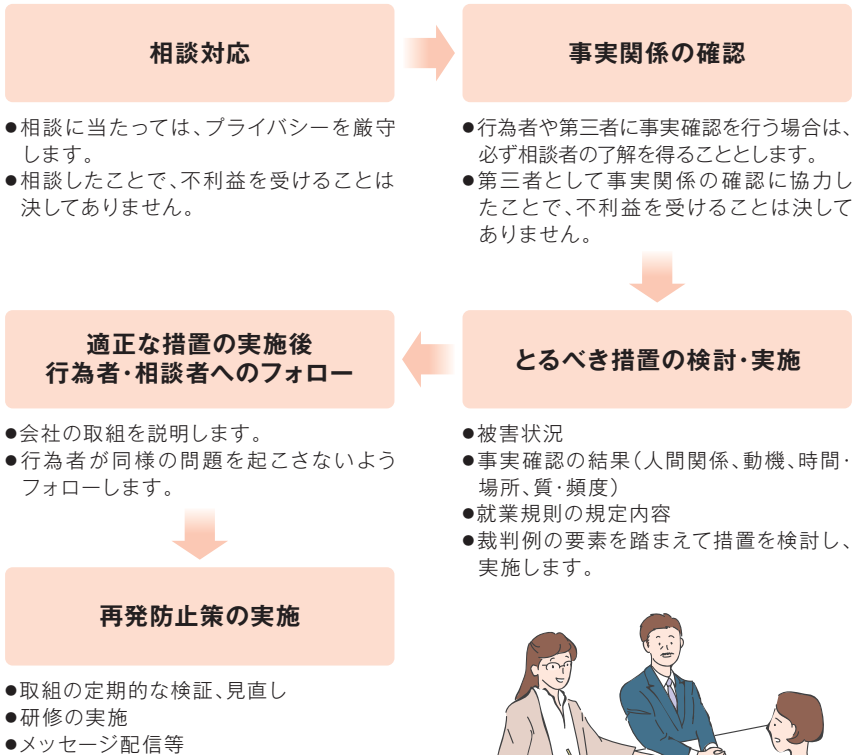
検索

5. ハラスメント相談に関するQ&A

Q.1 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたら、 どうなるのでしょうか。

職場におけるハラスメント事案が発生した場合のある会社の対応例は、
以下のようになっています。

<相談への対応例>



Q.2 相手の意に反していれば、 すべてセクシュアルハラスメントになるのですか。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「労働者の意に反する性的な言動」で、性的な関係の強要といったものから、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いというものまで、その態様はさまざまです。また、同じ言動に対しての受け止め方にも個人差がありますが、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられています。したがって、受け手が「不快に感じ」ていれば、セクシュアルハラスメントになり得ます。

ただし、セクシュアルハラスメントに当たるかどうかの判断に当たっては、個人の受け止め方の違いもあることから、受け手の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要となります。

一般的には、男女の認識の違いにより生じていることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準としてケースバイケースで判断されることとなります。

Q.3 会社に相談すると不利益な対応を受けそうで不安なのですが...

事業主は、相談したこと等を理由にして不利益な取扱いをしてはならない旨を定め、周知・啓発することが法律で義務付けられています。

Q.4 プライバシーは守られるのでしょうか。

事業主は、相談者等のプライバシーを守るために必要な措置を講じ、周知することが法律で義務付けられています。

Q.5 取引先や顧客からのセクシュアルハラスメントを受けた場合は、我慢しなければなりませんか。

P.8にあるように、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客についても、ハラスメントの行為者になり得ます。不快に感じている、嫌だと思っている場合は、我慢をせず、上司や会社の相談窓口等に相談しましょう。

パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、
どういうものを指すのでしょうか。

パワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメント（パワハラ）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**職場内での優位性**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または職場環境を悪化させる行為をいいます。

代表的な行為として、以下のような6つの類型が存在します。

パワハラの実態類型	典型例
① 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	●物を投げ付けられ、身体に当たった ●蹴られたり、殴られたりした ●いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された
② 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	●同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた ●皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された ●必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
③ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	●理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた ●先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない ●根拠のない悪いうわさを流され、会話してくれない



パワハラの実態類型	典型例
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)	● 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる ● 一人ではできない量の仕事を押し付けられる ● 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
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)	● 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される ● 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ ● 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
⑥ 個の侵害 (私的なことに過度に 立ち入ること)	● 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる ● 不在時に、机の中を勝手に物色される ● 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



参考資料

1. 職場におけるハラスメントに関する法律

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、事業主に対し次のような措置を講じるよう義務付けています。

<セクシュアルハラスメントについて>

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

(男女雇用機会均等法第11条関係)

<妊娠・出産等ハラスメントについて>

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした当該女性労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

(男女雇用機会均等法第11条の2関係)

上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることがないよう防止措置を講じること

(育児・介護休業法第25条関係)

なお、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法は、妊娠・出産・育児休業等の申出や取得を理由とする事業主による解雇等の不利益取扱いについても禁止しています。

2. 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置

事業主は、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント）を防止するために以下の措置を講じる必要があります。

事業主が講ずべき措置	
1	会社（組織）としてハラスメントがあってはならないこと、ハラスメント行為者には厳正に対処することを明らかにし、研修や掲示、社内メール等でその旨を周知する。
2	相談（苦情を含む）への対応者を決め、その窓口を整備する。
3	ハラスメントの事実が確認された場合、被害者に対しては配慮の措置を、行為者には就業規則等に基づいた措置を適正に行う。
4	（妊娠・出産等ハラスメントの場合） 妊娠・出産した労働者の周囲に業務が偏らないよう、業務分担の見直しを行う、業務の点検、効率化を図る。
5	相談者のプライバシーを守ること、相談者に不利益な扱いをしないことを周知する等、併せて必要となることを行う。

皆さまの職場の相談窓口や規定を確認してみましょう！

3. 事業主が妊娠中の女性労働者に対し講ずべき措置

男女雇用機会均等法	保健指導または健康診査のための時間の確保	事業主は、女性労働者が妊娠中または出産後の女性労働者のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。
	医師等からの指導事項を守ることを可能にするための措置	
	妊娠中の通勤緩和	交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導を受けた旨妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、その女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。
	妊娠中の休憩に関する措置	医師から休憩に関する措置について指導を受けた旨妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主はその女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。
	妊娠中または出産後の症状等に対する措置	妊娠中または出産後の女性労働者が、健康診査等の結果、医師等からその症状について指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするため、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。
労働基準法	母性健康管理指導事項連絡カード	「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、妊娠中および出産後の女性労働者が医師等から受けた指導内容が、事業主に的確に伝えられるようにするために定められたものです。女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主は記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。
	軽易業務への転換	妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
	危険有害業務の就業制限	妊娠中または出産後の女性労働者等を妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることはできません。
	時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限	妊娠中または出産後の女性労働者が請求した場合、これらを行わせることはできません。なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。変形労働時間制がとられる場合にも、妊娠中または出産後の女性労働者が請求した場合には、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

4. 労働者の妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する制度

以下の内容は、法律で定められている制度になります。自社の就業規則等で定められている制度や申請方法についても確認しておく必要があります。

産前・産後休業(労働基準法)	
産前休業	出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から、請求すれば取得できます。
産後休業	出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。
解雇制限	産前・産後休業の期間およびその後30日間の解雇は禁止されています。

育児休業(育児・介護休業法)	
育児休業	1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間、子を養育するために休業することができます。 ※子が1歳以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が最長2歳(注)に達するまでの間、育児休業を取得することができます。 注:原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに6か月(2歳まで)の再延長が可能です。
◎正社員だけでなく、有期契約労働者やパート労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取得することができます。 ①育児休業取得を申し出た時点において過去1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達するまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと	

育児をしながら働くための制度の例(育児・介護休業法)	
短時間勤務制度	事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、短時間勤務制度を設けなければなりません。
所定外労働の制限	事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。
子の看護休暇	小学校入学前の子を養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種および健康診断のために1日または半日(所定労働時間の二分の一)単位で子の看護休暇を取得することができます。(有給か無給かは会社の規定によります)
時間外労働、深夜業の制限	小学校入学前の子を養育する男女労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。また、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

介護休業(育児・介護休業法)	
介護休業	要介護状態にある対象家族※を介護するために、通算93日まで、3回を上限に分割して休業をすることができます。 ※配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
◎正社員だけでなく、有期契約労働者やパート労働者であっても、一定の要件を満たしていれば介護休業を取得することができます。 ①介護休業取得を申し出た時点において過去1年以上継続して雇用されていること ②介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと	

介護をしながら働くための制度の例(育児・介護休業法)	
所定労働時間短縮等の措置	要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、3年以上の期間で2回以上利用可能な、所定労働時間短縮等の措置を設けなければなりません。
所定外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、年5日(2人以上の場合は年10日)まで、介護その他の世話をを行うために1日または半日(所定労働時間の二分之一)単位での介護休暇の取得が可能です。(有給か無給かは会社の規定によります)
時間外労働、深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。また、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

平成30年9月作成

