

# 女性協ニュース

↓ 取り組み報告やチラシ・ニュース募集!

FAX: 03-3875-6270 e-mail: n-ask@irouren.or.jp

なくせ!

## セクハラ・マタハラ・パワハラ

まもろう

## 母性保護



厚生労働省は妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達を発出しました。

厚生労働省は妊娠や出産をした女性への職場での嫌がらせいわゆる「マタニティーハラスメント」について法律の適用を厳格にし、企業への指導や監督を強めるよう全国の労働局に通達を出しました。男女雇用機会均等法では働く女性に対して妊娠や出産を理由に不利益な取り扱いをすることを禁じていますが、立証するのが難しいケースが少なくありません。このため、厚生労働省は、これまでの法律の解釈を見直し、妊娠や出産から近い時期に解雇や降格などが行われた場合は原則として違法と見なすよう、全国の労働局に通達を出しました。

厚生労働省HP⇒

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kovou\\_roudou/kovoukintou/daniokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kovou_roudou/kovoukintou/daniokintou/index.html)

セクハラ、パワハラ、マタハラも重なっている場合が多く、どのハラスメントも「支配」「攻撃」が目的とされています。

### マタニティーハラスメントについて

妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行い、退職を促す行為のことを指します。妊娠中に嫌がらせによる流産の危険性もあり、男女雇用機会均等法・育児介護休業法・労働基準法に違反する場合も多々見受けられます。2014年の日本医労連青年協のハラスメント調査では、「マタニティーハラスメントを受けたことがある」(2.5%)と回答し、された相手は上司が54.8%、先輩19.9%と回答しています。

- マタハラの事例(青年協ハラスメントアンケートより)「これらは、すべてマタハラです！」
- \* 「妊娠するな」と指示された
  - \* 「何人産んだら気がすむの」「何人の人に迷惑かけたら気が済むの」といわれた
  - \* 非正規から正規になった年度に妊娠「なぜ、時期を考えなかったのか」と言われた
  - \* 先輩にきつい仕事ばかりさせられ「妊婦は役に立たない」と言われた
  - \* 妊娠を告げたら「夜勤ができないならパートになって」と言われた
  - \* 妊娠中昼休みにつきわりがひどくて点滴をしてもらったら、師長に勤務中だといわれ、減給された

加害者がいなければ・被害者は存在しません。ハラスメントを「しない・させない・見逃さない」

**マタニティーハラスメントは均等法違反です！**

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

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。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。



←新聞あかはた  
2014年10月24日

# 妊娠降格は均等法違反

## 「マタハラ」最高裁が初判断

審理差し戻し

男女雇用機会均等法 1986年施行。企業に募集、採用、昇進などの際の女性差別や妊娠、出産を理由とした解雇を禁じました。2007年施行の改定法では、妊娠、出産を理由とした退職強要や雇用形態の変更といった解雇以外の不利益な扱いも禁止されました。

広島市の病院に勤務していた理学療法士の女性が、妊娠を理由に降格されたのは男女雇用機会均等法に反するとして、慰謝料などを求めた訴訟の上告審判決が23日、最高裁第1小法廷でありました。

桜井龍子裁判長は、妊娠や出産を理由とした降格について、「自由な意思に基づく明確な同意、または業務上必要で女性労働者の仕事の充実という同法の目的に反しない特別な事情がなければ違法」と

の初判断を示しました。その上で、原告については同意がなかったと判断。特別な事情があったかどうかは審理が尽くされていないとして、訴えを退けた二審判決を破棄し、審理

を広島高裁に差し戻しました。裁判官5人全員一致の意見。事業者側が妊娠、出産した従業員に不利益な待遇をする「マタニティーハラスメント」が問題となる中、司法が妊娠による降格を禁

じた規定の例外を示して適用基準を明確化し、事業者に適切な労務管理を促した格好です。女性は妊娠を機に負担の軽い業務への転換を希望したところ、副主任の役職を外されました。女性が均等法違反を主張したのに対

し、病院側は「役職を外した措置は、同法に照らしても合理的な裁量権の範囲内で、女性の同意も得ていた」と反論していました。一、二審はいずれも、女性が役職を外されることに同意していたなどとして、訴えを退けていました。