

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象行為の範囲について(均等法関係) (案)

第171回雇用均等分科会（平成28年5月10日）提出資料

※ 業務上の必要性がある言動については、防止措置の対象とはならない

参考資料1

	事由	行為者	行為類型	
<制度等の利用に関するもの> ○母性健康管理措置 ○坑内就業・危険有害業務 ○産前休業 ○軽易業務転換 ○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間 関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを 示唆 請求等をしないように言う（※1）	
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを 示唆 請求等を取り下げるように言う（※1）	
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを 示唆 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）	
	<妊娠、出産、つわりなど> ○妊娠、出産 ○坑内就業・危険有害業務 ○産後休業 ○妊娠、出産に起因する症状 関係	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返し又は継続的に請求等をしないように言う（※1）
		②利用の請求等をした		繰り返し又は継続的に請求等を取り下げるように言う（※1）
		③利用した		繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）
	妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを 示唆 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）	
		同僚	繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする（※2）	

(注) 下線部は現行、事業主に禁止される範囲よりも広がっている部分

※1 客観的に見て、女性労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的に見て、女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、女性労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当

育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象行為の範囲について(育介法関係) (案)

※ 業務上の必要性がある言動については、防止措置の対象とはならない

	事由	行為者	行為類型
<制度等の利用に関するもの> ○育児休業 ○介護休業 ○子の看護休暇 ○介護休暇 ○所定外労働の制限 ○時間外労働の制限 ○深夜業の制限 ○所定労働時間の短縮等 関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)
	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返し又は継続的に請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		繰り返し又は継続的に請求等を取り下げると言う(※1)
	③利用した		繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする(※2)

(注) 下線部は現行、事業主に禁止される範囲よりも広がっている部分

※1 客観的に見て、労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的に見て、労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当