

第3章

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い

1

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義

職場における妊娠・出産（以下「妊娠等」とします。）、育児休業・介護休業等（以下「育児休業等」とします。）に関するハラスメントとは、職場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、育児や介護のための制度の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることです。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

※女性労働者の妊娠・出産・育児に関連するハラスメントは「マタニティハラスメント」、男性労働者の育児に関連するハラスメントは「パタニティハラスメント」、労働者の介護に関連するハラスメントは「ケアハラスメント」などともよばれています。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第11条の3第1項）より抜粋

「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」

育児・介護休業法（第25条第1項）より抜粋

「職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用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」

2 妊娠等に関するハラスメントの類型

職場における妊娠等に関するハラスメントには、「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。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚による言動により女性労働者の就業環境が害されるものをいいます。

<男女雇用機会均等法が防止措置の対象とする制度又は措置>

- ① 産前休業
- ② 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③ 軽易な業務への転換
- ④ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤ 育児時間
- ⑥ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

(2) 状態への嫌がらせ型

次に掲げる妊娠等に関する事由に関する言動により女性労働者の就業環境が害されるものです。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと

- ④ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと
- ⑤ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと

(3) ハラスメントとなりうる言動の典型例

<制度等の利用への嫌がらせ型>

(ア) 制度等の利用の請求等を理由に上司が解雇や不利益な取扱いを示唆するもの

例：産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるならやめてもらう」と言われた。

(イ) 制度等の利用の請求等を上司・同僚が阻害するもの

例：軽易な業務への転換を上司に相談したところ、「そういうことをされると迷惑だ」と言われ、請求をあきらめざるを得ない状況になっている。

(ウ) 制度等を利用したことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：上司が「時間外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

※(ア) 及び (イ) の上司による言動は、1回の言動でも該当します。

(イ) の同僚による言動及び (ウ) は繰り返し又は継続的な言動の場合該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

<状態への嫌がらせ型>

(ア) 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例：上司に妊娠を報告したところ、「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。

(イ) 女性労働者が妊娠・出産等をしたことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：先輩が「就職したばかりのくせに妊娠するなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

※(ア) は1回の言動でも該当します。(イ) は繰り返し又は継続的な言動の場合が該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

3 育児休業等に関するハラスメントの類型

職場における育児休業等に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」があります。

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚による言動により男女労働者の就業環境が害されるものをいいます。

<育児・介護休業法が防止措置の対象とする制度又は措置>

- ① 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ② 介護休業
- ③ 子の看護休暇（令和7年4月1日より「子の看護等休暇」）
- ④ 介護休暇
- ⑤ 所定外労働の制限
- ⑥ 時間外労働の制限
- ⑦ 深夜業の制限
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨ 始業時刻変更等の措置
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

※ ⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です。

- ⑪ 柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月1日より）

＜ハラスメントとなりうる言動の典型例＞

(ア) 制度等の利用の請求等を理由に上司が解雇や不利益な取扱いを示唆するもの

例：時間外労働の制限について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

(イ) 制度等の利用の請求等を上司・同僚が阻害するもの

例：男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休取るなんてあり得ない」と言われ、取得を断念せざるを得なくなった。

(ウ) 制度等を利用したことを理由に上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例：上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

※(ア) 及び (イ) の上司による言動は、1回の言動でも該当します。

(イ) の同僚による言動及び (ウ) は繰り返し又は継続的な言動の場合該当します。ただし、意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

4 妊娠等・育児休業等に関するハラスメントの判断基準

(1) 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整が可能な休業・休暇等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の

意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

(2) ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

<「制度等の利用」に関する言動の例>

- ア 業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
 - イ 業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - ウ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※イやウのように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

<「状態」に関する言動の例>

- ア 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいのだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
 - イ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいのだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
 - ウ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良くはないか」と配慮する。
- ※アからウのような配慮については、妊婦本人に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、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

5

妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱いの定義 <参考>

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、契約を更新しないといった行為を「不利益取扱い」と呼び、禁止されています。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、以下のように定めています。

男女雇用機会均等法（第9条第3項）（抄）

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

育児・介護休業法（第10条）

事業主は、労働者が育児休業申出等をし、若しくは育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、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の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止されています（育児・介護休業法第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）。

(1) 不利益取扱いの理由となる事由

以下のような理由で不利益取扱いを行うことは禁止されています。
女性労働者が

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ

- 産前・産後休業をとった など
男女労働者が
- 育児休業・介護休業をとった
- 子どもが病気になり看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た など

(2) 不利益取扱いの例

(1)のような理由で、下記のような取扱いを行うことは禁止されています。

- 解雇、退職の強要
- 契約更新の拒否
- 降格、減給
- 不当な配置転換 など

厚生労働省は、上記の不利益取扱いの理由となる事由、不利益取扱いの例を、指針2、5で定めています。

6

妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱いの判断基準〈参考〉

(1) 「理由として」とは

均等法及び育介法の要件となっている「理由として」とは、妊娠等・育児休業等の取得等の事由と不利益取扱いとの間に、「因果関係」があることを指します。

妊娠等・育児休業等の取得等の事由を「契機として」※不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

※行政解釈では、原則として、妊娠等・育児休業等の取得等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断するものとしています。

(2) 例外と判断される場合

妊娠等・育児休業等の取得等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に当てはまる場合を除き、原則として法違反となります。

<「例外」に該当すると判断しうるケース>

例①

【業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある】

- 不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況（経営状況の悪化など）にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等

例②

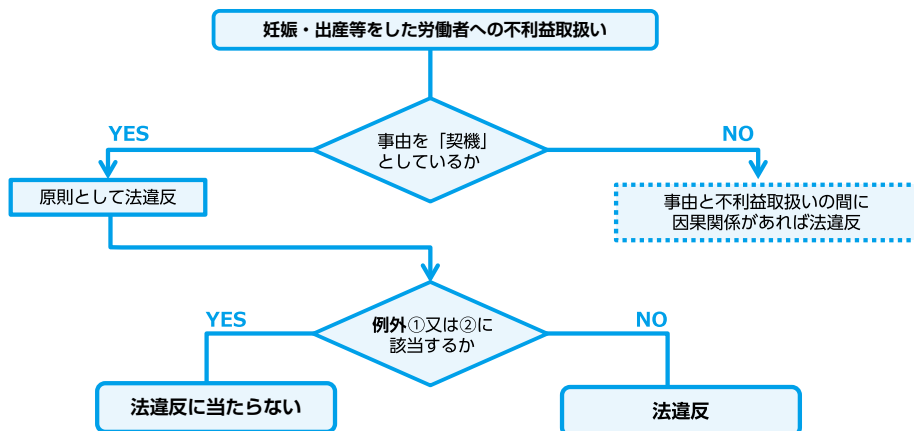
【本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在】

- 契機となった事由や取扱いによる有利な影響（労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど）があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

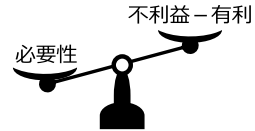
妊娠・出産・育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



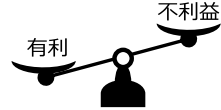
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
※不利益取扱いが契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



+ 労働者の同意、
事業主の説明

出典：厚生労働省

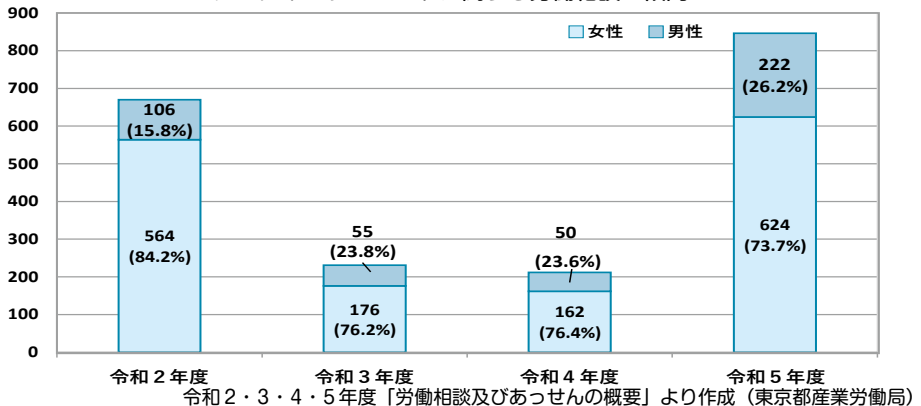
7 相談・調査にみる近年の妊娠等・育児休業等に関するハラスメント及び妊娠等・育児休業等を理由とする不利益取扱い事情

(1) 東京都の労働相談

令和5年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた妊娠等・育児休業等に関するハラスメント及び妊娠等・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いについての労働相談の件数は847件で、そのうち222件は男性労働者からの相談となっています。男性労働者からの相談は令和4年度と比較すると4.4倍増加しています。

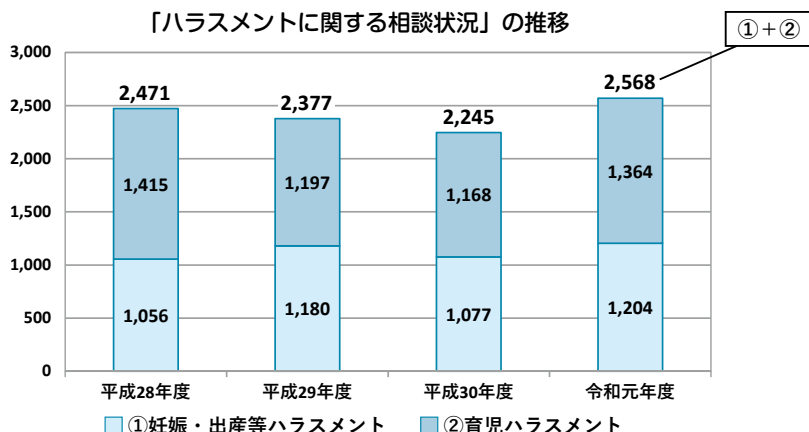
※この調査では、マタニティハラスメントを「働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱い」を表すものとしています。

マタニティハラスメントに関する労働相談の傾向



(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が令和元年度に受け付けた、妊娠・出産等ハラスメント及び育児ハラスメントに関する相談は、2,568件となっており、最近の推移を見ても、2500件前後と、多くの相談が寄せられています。



平成28・29・30・令和元年度「個別労働紛争の解決制度に関する施行状況」より作成（東京労働局）

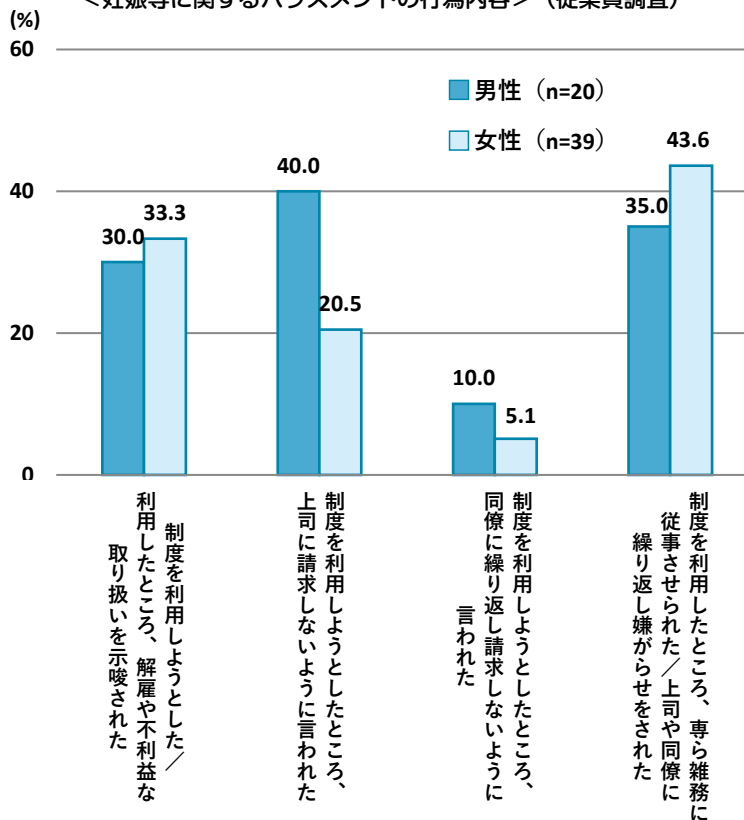
(3) 令和4年度 男女雇用平等参画状況調査（東京都）

東京都は、令和4年9月、都内の従業員30名以上の企業2,500社及び従業員5,000名（男女各2,500名）に対し、職場のハラスメントの実態、企業の取組等について調査を行いました。

〈妊娠等に関するハラスメントの行為内容〉（従業員調査）

妊娠等に関するハラスメントについて、受けた行為、または見聞きした行為がどのようなものかたずねました。女性では、「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」（女性43.6%、男35.0%）、男性では、「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」（女性20.5%、男40.0%）が最も多くなっています。

<妊娠等に関するハラスメントの行為内容> (従業員調査)



令和4年度「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」より作成 (東京都産業労働局)