

男女共同参画社会の実現を目指して

2014年6月発行 編集・発行：忠岡町人権広報課 電話：22-1122 FAX：22-0364

しかし、女性が結婚・妊娠・出産を理由に離職する慣習は、現在も少なからず残っています。社会の活性化及び男女共同参画社会の実現のためにも、女性が結婚・妊娠・出産・育児等をして働き続けることが出来る体制を整えることが不可欠です。

女性の活躍促進!!



少子高齢化により労働人口が減少する中、貴重な戦力として女性の活躍が期待されています。



「くるみん」マークをご存知ですか？

「くるみん」とは、従業員の仕事と子育ての両立支援を図るための行動計画を策定し、目標を達成するなど一定の要件を満たした企業や法人などが、厚生労働省から認定されて与えられる、次世代認定マークのことで。

認定を受けた企業は、このマークを自社商品や広告に使用でき、子育てをサポートしていることを対外的にアピールできます。

求職者にとっては、仕事と子育てを両立できる企業を見極める目安になります。

「くるみん」マークの取得企業は、以下の認定基準をすべて満たした企業です！

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取った者が1人以上いること。
ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主については、特例があります。
6. 計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であること。
7. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。
 - (1) 所定外労働の削減のための措置
 - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - (3) その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法及び法に基づく命令
その他関係法令に違反する
重大な事実がないこと。



行動計画等に関するお問い合わせは、
大阪労働局雇用均等室まで
TEL:06-6941-8940

マタニティハラスメント(マタハラ)について

マタハラって
なに？



マタハラとは、「働く女性の妊娠・出産を理由とした肉体的・精神的な嫌がらせや不当な扱い」という意味です。

セクハラ(性的嫌がらせ)やパワハラ(職場の上司等による嫌がらせ)と並び、働く女性を悩ませる三大ハラスメントとされています。

男性からだけでなく、同じ女性からの嫌がらせもあります。

最悪の場合、ストレスから
死産や流産に
つながることも！

解雇・雇止め

- ・派遣を切られる
- ・妊娠を告げたら解雇される
- ・自主退職を強要される

妊娠の拒絶

- ・「妊娠したらクビだ」等と言われる
- ・採用時に結婚・妊娠しないことを約束させられる
- ・社内が妊娠に対して否定的な雰囲気である

不利益な取り扱い

- ・雇用形態を変えられる
(正社員からパートへの変更、契約期間の変更など)
- ・望まない降格・減給・配置転換
- ・仕事を与えられなくなる

マタハラの 主な例

嫌味・嫌がらせ

- ・冷たい目で見られる
- ・「こんな時に迷惑だ」「早く帰れていいね」等の嫌味
- ・体調不良等で休むと「サボっている」等と言われる
- ・仕事に関する情報を自分にだけ伝えない
- ・仲間外れ、無視

配慮の無い行動

- ・妊娠中に重い物を持たされる
- ・妊娠中や産休明けに残業・休日出勤・重労働や危険な業務を命じられる
- ・妊娠中に目の前でタバコを吸われる
- ・高い所の物を取らされる

どうしてマタハラが起こるの？

妊娠・出産に対する 周囲の理解不足・協力不足	会社の支援制度の 整備・周知・運用の徹底不足	他人を思いやる余裕の無さ
<p>周囲が妊娠について正しく理解していないと、「これくらいさても平気だろう」「休むなんてただの甘えだ」と勝手に決めつけてしまうことがあります。</p> <p>特に自分で出産を経験できない男性は、この傾向が強いです。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務等の支援制度があることすら知らされていない ・支援制度を利用した際のカバー体制が整っていないため、利用すると後で文句を言われる ・「この忙しい時に困る」「他の社員まで制度を使い出したら困る」等と使わせてもらえない等の場合があります。 	<p>多くの会社が最低限の人員で仕事をしており、欠員が出た際のカバー体制も整っていないため、妊娠した人が産休等で抜けると、残された社員の負担が一気に増えます。</p> <p>そのため、「ただでさえ忙しいのに、あいつのせいでもっと忙しくなる」と、妊娠した人に怒りや不満がぶつけられます。</p>

働く女性は
法律で
守られています！



働く女性の多くが、自分が法律上保護されていることを知りません。マタハラに屈しないためにも、自身の権利を知っておくことが大切です。各法律で守られている権利を簡単にご紹介します。

労働基準法

- ・産前産後の休業中+30日間の解雇は、やむを得ない理由があると行政官庁（労働基準監督署長）に認められない限り**禁止**。
- ・6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性は、請求すれば休業できる。
- ・産後8週間を経過しない女性を働かせてはいけません。
（産後6週間を経過した女性が望み、医師が認めた業務に就かせる場合は除く）
- ・妊娠中の女性は、身体への負担が少ないデスクワークや軽作業への転換を請求できる。
- ・妊産婦が請求した場合、会社は、時間外労働や休日出勤、深夜業をさせてはならない。

育児・介護休業法

- ・従業員は、事業主に申請して、子ども1人につき原則1回に限り、その子の1歳の誕生日の前日まで育児休業を取得できる。
- ・育児休業の申出や利用を理由とした解雇や配置転換等の不利益な取扱いは**禁止**。



男女雇用機会均等法

- ・妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠等が理由でないことを事業主が証明しない限り**無効**。
- ・妊婦は、会社に申請すれば、勤務時間内でも保健指導や妊産婦検診等を受診できる。
- ・使用者は、以下のような行為をしてはいけません。
[1] 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
[2] 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
[3] 厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。

（※）厚生労働省令で定められている事由

- | | |
|---|--|
| 1. 妊娠したこと。 | 産後に就業できないこと、または産後休業したこと。 |
| 2. 出産したこと。 | 6. 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。 |
| 3. 母性健康管理措置を求め、または受けたこと。 | 7. 時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。 |
| 4. 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、
これらの業務に就かないことの申出をしたこと、
またはこれらの業務に就かなかったこと。 | 8. 育児時間の請求をし、または取得したこと。 |
| 5. 産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、
労働できなかったこと、または能率が低下したこと。 | 9. 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、 |

各法律には、紹介したもの以外にも、女性の権利を定めた条文があります。

もしもマタハラの 被害に遭ったら



泣き寝入りする
必要は
ありません!!

被害の内容を記録

「いつ・どこで・誰に・どんな状況で・何をされた・周りには誰がいた」等をメモや日記に記録しておく、被害に遭った証拠になります。
ICレコーダーでの会話の録音や、協力者の証言も有効です。

社内の相談機関へ相談

マタハラが個人からの攻撃にとどまる場合は、社内のセクハラ相談窓口等に相談してみましょう。
労働組合が相談ダイヤルを用意しているところもあります。

弁護士に相談

弁護士と相談して、会社と交渉したり、労働審判等を起こしたり、復職を求める請求をする方法もあります。
会社に戻りづらい場合は、復職の代わりに、給与の数か月分の支払いを求めることもできます。

労働局雇用均等室へ相談

マタハラが会社から行われる場合は、労働局雇用均等室に相談してみましょう。トラブルになっている場合は、解決のための援助が受けられます。
また、法律違反がある場合は、指導等が行われます。



～相談機関のご紹介～



一人で悩まずお気軽にご相談ください

<p>★連合大阪 なんでも相談</p> <p>●電話相談・面接相談予約 ☎0120-154-052 10:00～17:30（土日・祝日は除く）</p> <p>●メール相談 info@osaka.jtuc-rengo.jp 必ず連絡先、電話番号をご記入下さい</p>	<p>★大阪労働局雇用均等室</p> <p>☎06-6941-8940 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始は除く） 妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い、母性健康管理、育児・介護休業法等</p>
<p>★働く女性の全国ホットライン</p> <p>●無料電話相談 ☎0120-787-956 毎月5・10・15・20・25・30日 平日の場合 18:00～21:00 土日・祝日の場合 14:00～17:00</p> <p>●有料電話相談予約 ☎03-6803-0796 1時間2,000円（前払い）</p>	<p>★泉大津労働基準監督署 総合労働相談コーナー</p> <p>☎0725-32-3888 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始は除く）</p> <p>★女性の人権ホットライン</p> <p>☎0570-070-810 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始は除く）</p>
<p>★大阪府総合労働事務所</p> <p>☎06-6946-2600（労働相談） ☎06-6946-2601（セクハラ相談） 9:00～17:45（土日・祝日・年末年始は除く）</p> <p>●夜間相談 第1・2・3・5木曜日 20:00まで 相談日が祝日の場合は翌日に実施</p>	<p>★大阪府総合労働事務所南大阪センター</p> <p>☎072-273-6100（労働相談） ☎072-273-6321（セクハラ相談） 9:00～17:45（土日・祝日・年末年始は除く）</p> <p>●夜間相談 第4木曜日 20:00まで 相談日が祝日の場合は翌日に実施</p>
<p>★みんなの人権110番 ☎0570-003-110 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始は除く）</p>	<p>★インターネット人権相談 24時間利用可能 http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html</p>