

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止について

男女雇用機会均等法、育児休業・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが、事業主に義務付けられました。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、上司又は同僚が、妊娠・出産した女性教職員や育児休業・介護休業等の制度の利用等をする教職員への就労上の嫌がらせや、不利益を与えたりして、職場環境を著しく悪化させることをいいます。

本学の「ハラスメントの防止及び排除に関する規程」の第 2 条において、ハラスメントの定義を、「セクシュアル・ハラスメント」、「モラル・ハラスメント」及び「セカンド・ハラスメント」に分類し、「モラル・ハラスメント」は、「セクシュアル・ハラスメント」に該当しないハラスメント等を包摂するものであることを規定しており、この妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントも本規程の対象になります。

ハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であると共に、教職員の能力の有効な発揮を妨げ、本学の職場秩序や業務の円滑な遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与える問題です。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあり、また、性別役割分担に基づく言動はセクシュアル・ハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、このような言動を厳に行わないよう注意してください。

具体的な言動例は、別紙 1 の「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとなり得る具体的言動例」のような言動です。

教職員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行った場合、本学の職員就業規則第 32 条の「ハラスメント行為の禁止」に違反し、同規則第 45 条の「懲戒の事由」に該当することとなり、懲戒処分等の対象となります。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを受けた場合は、一人で悩まずに、ハラスメント相談窓口にご相談下さい。

【ハラスメント相談窓口の URL】

http://www.shiga-u.ac.jp/information/info_public-info/info_correspondence/health_consult_harassment/

本学には、妊娠・出産・育児や介護を行う教職員が利用できる様々な制度があります。(別紙 2 の「出産・育児に係る制度一覧」、「介護に係る制度一覧」を参照)

円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事労務課にご相談下さい。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとなり得る具体的言動例

1. 制度等の利用への嫌がらせ型

教職員が産休や育児休業・介護休業等の制度の利用を請求したり、制度を利用したことに関して、上司が解雇等の不利益な取扱いを示唆したり、上司・同僚が、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行い、その教職員の就業環境が害されるものをいいます。

【具体例】

- ・産休の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・妊婦検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」と言われた。
- ・上司に妊娠を報告し育児休業を請求したら、「ウチは産休を取れる状況ではない」と言われた。
- ・育児短時間勤務に対し同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」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取るなんてあり得ない」と言われた。
- ・介護休業を取得することを同僚に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「昇任は遅くなると思え」と言われた。

2. 状態への嫌がらせ型

女性教職員が妊娠、出産したことなどにより、上司が解雇等の不利益な取扱いを示唆したり、上司・同僚が、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行い、その女性教職員の就業環境が害されるものをいいます。

【具体例】

- ・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。
- ・つわりがひどいのに、上司から「妊娠は病気ではないので甘えないで欲しい」と言われた。
- ・同僚から「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し（又は継続的）に言われた。

出産・育児に係る制度の一覧

No.	制 度 名	制 度 の 概 略
1	産前休暇 【特別休暇】	出産予定の職員が、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内において、休暇を取得することができます。
2	産後休暇 【特別休暇】	出産した職員が、出産の翌日から8週間を経過する日までの期間、休暇を取得することができます。
3	妊産婦検診（健康診査及び保健指導） 【勤務の免除】	妊娠中及び産後1年を経過しない職員が健康診査及び保健指導を受ける場合で、1日において必要と認められる時間内で勤務を免除されます。
4	通勤緩和 【勤務の免除】	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑等により、母体の健康維持に支障が認められるときは勤務を免除されます。
5	妻の出産休暇 【特別休暇】	妻が出産のために入院した場合、入院の日から出産日の2週間を経過する日までの期間に、出産等に係る入院の付添や他所用のために2日以内で休暇を取得することができます。
6	妻の出産に係る子の養育休暇 【特別休暇】	妻が出産する場合で、産前8週間（多胎妊娠の場合は8週間）・産後8週間の期間に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に5日以内で休暇を取得することができます。
7	育児休業	3歳に満たない子を養育する職員（一定の要件を満たした場合）は、3歳の誕生日の前日まで育児休業を取得することができます。 育児休業中の給料は無給となりますが、育児休業給付金、育児休業手当金の給付制度があります。
8	育児休業給付金 【雇用保険の給付制度】	育児休業者に対しては、育児休業基本給付金として賃金月額額の67%（育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%）が雇用保険から支給されます。 （子が1歳に達する日（誕生日の前日）まで）
9	育児休業手当金 【共済組合の給付制度】	組合員が育児休業を取得し、育児休業期間で当該育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間に、報酬の全部又は一部が支給されないときは、給付期間1日につき標準報酬日額の50%が支給されます。（雇用保険の育児休業給付金の支給を受けることができるときは支給されません。）
10	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次のいずれかの形態により希望する日及び時間帯において勤務することができます。給与は勤務時間に応じた額が支給されます。 (1) 1日当たり3時間55分（週19時間35分） (2) 1日当たり4時間55分（週24時間35分） (3) 週3日（週23時間15分） (4) 週2日半（週19時間25分）

11	育児部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、勤務時間の始め又は終わりを、30分を単位として繰り下げ又は繰り上げ、勤務を短縮することができます。給料は勤務しない時間を減額されます。
12	子の看護休暇 【特別休暇】	中学校就学前の子を看護（病気やケガの看護、予防接種又は健康診断の受診）するときは、年5日以内（中学校就学前の子が2人以上であれば年10日以内）で休暇が取得できます。
13	時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員は、時間外勤務の免除を請求することができます。
14	時間外勤務の制限	小学校就学前の子を養育する職員は、1月について24時間、1年につき150時間の時間外勤務の制限を申し出ることができます。

介護に係る制度の一覧

15	介護休業	<p>要介護状態（※1）にある対象家族（※2）を介護する職員（一定の要件を満たした場合）は、対象家族1名につき通算（介護部分休業と併せて）6月まで介護休業を取得することができます。</p> <p>介護休業中は給与の支給はありませんが以下の給付制度があります。</p> <p>※1 要介護状態にある対象家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族です。</p> <p>※2 対象家族とは、(1)配偶者、(2)父母及び子、配偶者の父母、(3)祖父母、兄弟姉妹、孫であって職員と同居し、かつ扶養している者、(4)父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子であって職員と同居し、かつ扶養している者です。</p>
16	介護休業給付金 【雇用保険の給付制度】	介護休業者に対しては、介護休業給付金として介護休業職員の賃金月額額の67%が雇用保険から支給されます。（介護休業開始から最長3ヶ月間）。
17	介護休業手当金 【共済組合の給付制度】	組合員（任意継続組合員を除く）が介護のために休業により勤務に服することができないとき、1日につき標準報酬の日額の40%が支給されます。（雇用保険法の規定による介護休業給付金の支給を受けることができるときは支給しません。）
18	介護短時間勤務	<p>要介護状態にある対象家族を介護する職員が、同一の対象家族1人について、介護休業又は介護短時間勤務を開始の日から、連続する3年間まで、1日を通じて4時間を超えない範囲内で、勤務時間の始め又は終わりを、1時間を単位として繰り下げ又は繰り上げ、勤務を短縮することができます。</p> <p>給料は勤務しない時間を減額されます。</p>

19	介護休暇 【特別休暇】	要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇が取得できます。
----	----------------	--

備 考

この一覧は、常勤の教職員を対象とした制度の一覧であり、常勤の教職員以外の教職員（パートタイム職員、日給職員、非常勤講師、特任教員等）の場合は、取り扱いが異なります。