

⑩ マタハラ等防止は万全ですか

1 マタハラ等とは具体的にどんなこと？

マタハラ等（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント）は、「職場（※1）における職員に対する以下に関する言動（※2）により当該職員の勤務環境が害されること」と定義されています。

- ① 妊娠又は出産に関する事由
- ② 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用
- ③ 育児に関する制度又は措置の利用
- ④ 介護に関する制度又は措置の利用

※1:「職場」には、懇親の場等であって職務と密接に関連する場所も含まれる。

※2:上司又は同僚等から行われるものを言い、指揮監督関係の有無を問わないが、業務上関係が無いものは含まない。

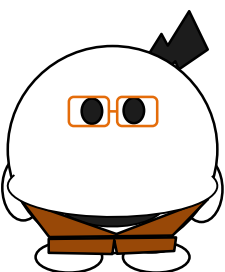
禁止行為

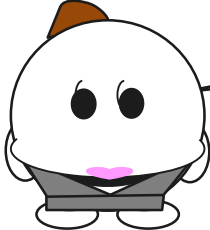

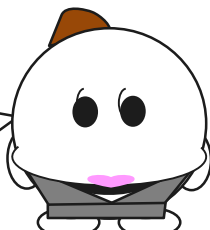
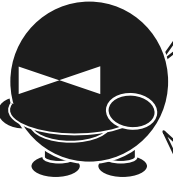
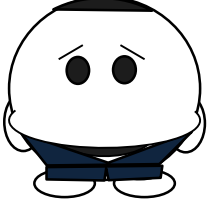


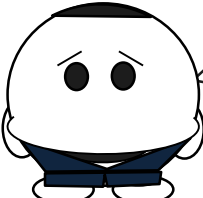
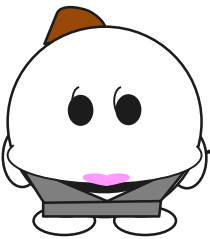
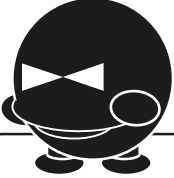
- 妊娠、出産等を理由に嫌がらせ等
- 昇任、補職等の任用上の不利益取扱い
- 普通あり得ないような配置転換
- 減給等の不利益取扱いを示唆する言動
- 制度の利用を阻害する言動

2 隊員が承知しておくべき事項

マタハラ等を防止するため、次の事項について承知する必要があるよ。

- **基本的な心構え**として、妊娠等に関する**否定的な言動**がマタハラ等の**原因や背景**となるという意識を持つ。また、妊娠等は、肉体的又は精神的に負担が大きく、周囲からの援助又は気遣いが必要となり得る場面であることの認識を持つ。
- **監督者**として、制度を利用する職員が**勤務しないこと**等により**周囲の職員の業務負担が増大すること**もマタハラ等の**原因や背景**となるという意識を持つ。
- **制度を利用する職員**として、**周囲と円滑なコミュニケーション**を図りながら自身の制度利用状況等に応じて**適切に業務を遂行していく**という意識を持つ。



	<ul style="list-style-type: none"> • 出産のための特別休暇 • 育児休業の請求 	 <p>昇任、補職等の任用上の取扱いや、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 保育時間の利用等の請求等 • 介護休暇の利用の請求等 		 <p>請求等をしないように</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 妻の出産に伴う休暇の利用の請求等 • 育児短時間勤務の利用の請求等 		 <p>上司</p> <p>請求等を取り下げるように</p>
<p>(継続的に) 請求等をしないように</p>	 <p>同僚</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 保育時間の利用等の請求等 • 短期介護休暇の利用の請求等
<p>(継続的に) 請求等を取り下げるように</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 妻の出産に伴う休暇の利用の請求等 • 育児時間の利用の請求等
	<ul style="list-style-type: none"> • 妊娠 • 育児のための超過勤務免除の請求 	 <p>(継続的に)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 嫌がらせ的な言動 • 業務に従事させない • 専ら雑務に従事させる

※ ホットラインは57ページに記載しています。