

⑩ マタハラ等防止

1 マタハラ等防止の必要性と、事由及び禁止行為について

(1) マタハラ等防止の必要性

ア 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により当該職員の勤務環境が害される（※2）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。

イ 防衛省の職員の利益の保護及び職員の能率の発揮が目的です。

(2) 事由及び禁止行為について

事 由	<ul style="list-style-type: none">○ 妊娠した、出産した○ 妊婦検診のため、仕事を休んだ（休みたい）○ つわりや切迫流産で仕事を休んだ○ 育児休業を取った（取りたい）○ 介護休暇を取った（取りたい）
禁止行為	<ul style="list-style-type: none">○ 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

⑩ マタハラ等防止

(3) マタハラ等を防止するために承知しておくべき事項

ア 基本的な心構え

妊娠、出産、育児又は介護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こと

イ 監督者として認識すべき事項

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こと

ウ 制度を利用する職員として認識すべき事項

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こと

(4) 職員の責務

ア 職員は、自らの言動により、マタハラ等を生じさせないようにしなければならない。

イ 監督者は、マタハラ等の防止に努めるとともに、マタハラ等が生じた場合は、迅速かつ適切に対応しなければならない。

2 マタハラ等の事例

(1) 職員が、

- ・ 妊娠、出産
- ・ 育児休業の請求

をしたことにより、上司が当該職員に対し、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すること。

⑩ マタハラ等防止

(2) 次の①から④まで掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。

① 職員が

- ・ 保育時間の利用等の請求等
- ・ 介護休暇の利用の請求等

をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

② 職員が

- ・ 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

をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。

③ 職員が

- ・ 保育時間の利用の請求等
- ・ 短期介護休暇の利用の請求等

をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。

④ 職員が

- ・ 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

をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと。

(3) 職員が

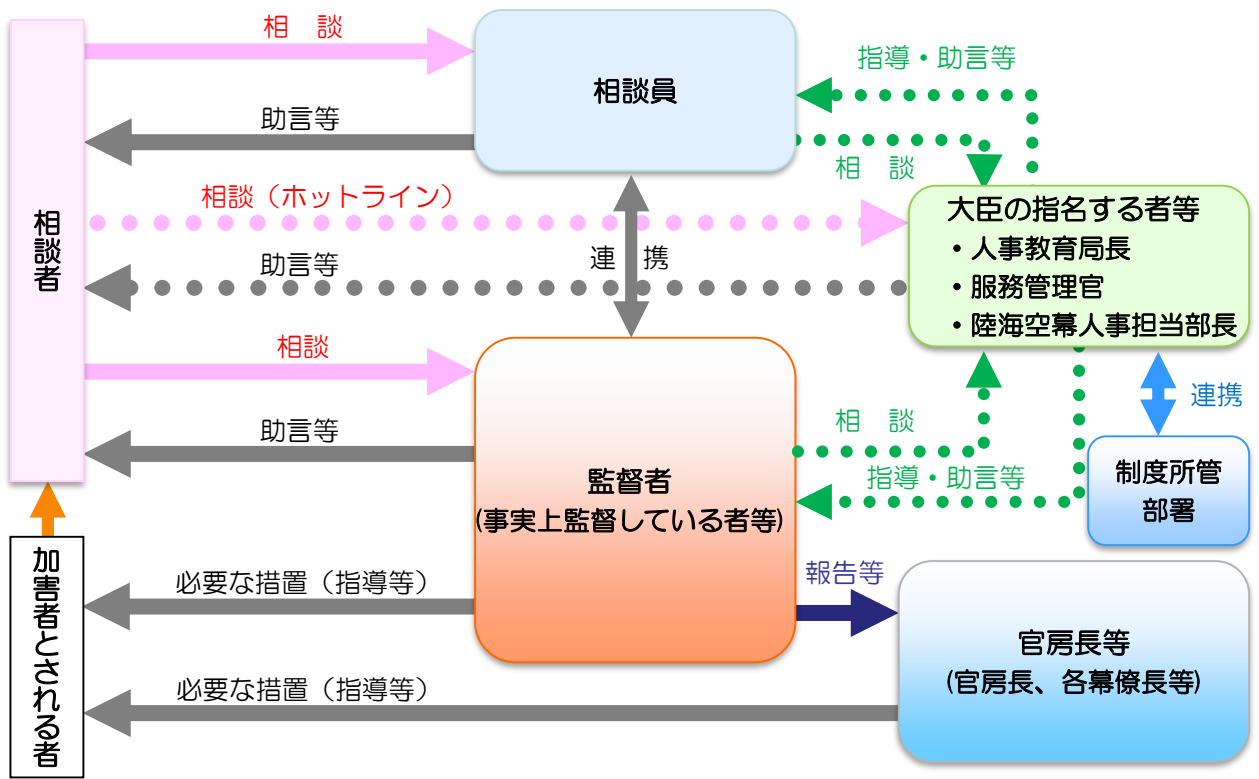
- ・ 妊娠したこと
- ・ 育児のための超過勤務免除の利用の請求をしたこと

により、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

⑩ マタハラ等防止

3 相談体制

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるものとする。



2 不祥事の未然防止に当たり留意すべき事項等