

# マタハラ等防止

## 1 必要性等

### (1) マタハラ等防止の必要性

いわゆるマタハラ等とは、防衛省・自衛隊においては妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを含む概念です。

上記の出来事は、いずれも人生において大きな労力を要するため、必要に応じて休暇等を取得できる制度が整えられています。

しかしながら、様々な要因から、制度の利用が阻害される可能性があることから、**防衛省の隊員の利益の保護及び隊員の能率の発揮のために、マタハラ等を防止する取組が必要**です。

### (2) マタハラ等の定義

職場における隊員に対する妊娠、出産及び育児休業・介護休暇等の制度等の利用に関する言動（①～④に関する言動）により、当該隊員の勤務環境が害されることを「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」といいます。

事由	<p>①妊娠又は出産に関する事由</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・妊娠した、出産した。</li><li>・つわりや切迫流産で仕事を休んだ。</li></ul> <p>②妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・妊婦検診のため、仕事を休んだ（休みたい）。</li></ul> <p>③育児に関する制度又は措置の利用</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・育児休業を取った（取りたい）。</li></ul> <p>④介護に関する制度又は措置の利用</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護休暇を取った（取りたい）。</li></ul>
勤務環境を害する言動	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 妊娠、出産等を理由とした嫌がらせ等</li><li>○ 昇任、補職等の任用上の不利益取扱い</li><li>○ 普通あり得ないような配置転換</li><li>○ 減給等の不利益取扱いを示唆する言動</li><li>○ 制度の利用を阻害する言動</li></ul>



## 2 マタハラ等の事例

### (1) 不利益取扱いを示唆する言動

隊員が「妊娠、出産」又は「育児休業の請求」をしたことにより、上司が当該隊員に対し、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。



### (2) 制度等を利用しにくくする言動（客観的に見て阻害されるものに限る）

- ① 隊員が「保育時間の利用等の請求等」又は「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、上司が当該隊員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
- ② 隊員が「妻の出産に伴う休暇の利用の請求等」又は「育児時間の利用の請求等」をしたところ、同僚が当該隊員に対し、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) 繰り返し嫌がらせをすること

隊員が「妊娠したこと」又は「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隊員に対し、繰り返し若しくは継続的に、次の行為を行うこと。

- ・嫌がらせ的な言動をすること。
- ・業務に従事させないこと。
- ・専ら雑務に従事させること（客観的にみて、言動を受けた隊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、当該隊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）。



### 3 マタハラ等を防止するために承知しておくべき事項

#### (1) 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意識がマタハラ等の原因や背景となることを理解しましょう。また、妊娠、出産、育児又は介護は、いずれも、ライフステージの中で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を認識しましょう。



#### (2) 監督者として認識すべき事項

ア 制度を利用する隊員が勤務しないこと等により、周囲の隊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を認識しましょう。

イ 妊娠等又は制度等の利用をした隊員の周囲の隊員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直し、業務の点検、業務の効率化等を行う等により、業務体制の整備に努めることが必要です。

ウ 制度を利用する隊員に対しては、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指導することが必要です。

エ 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りません。

#### (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、苦情相談を受ける体制については、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制と統一するなど、**一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備**するよう努める必要があります。

