

No.

11

相談機関のご案内

### [労働に関する相談窓口]

・労働者、使用者双方の労働に関する相談にアドバイスをします。

#### 三重県労働相談室(県の機関)

津市栄町1丁目891(三重県勤労者福祉会館内)

月・水・金 午前9時から午後5時まで  
火・木 午前9時から午後7時まで

Tel:059-213-8290

Tel:059-224-3110

・職場における男女の均等な処遇について  
・職場におけるセクハラ・マタハラに関する相談  
・母性健康管理について  
・育児・介護休業等について  
・これらの労使紛争の解決援助制度について

#### 三重労働局雇用環境・均等室(国の機関)

津市島崎町327-2(津第二地方合同庁舎内)

月～金(祝日除く) 午前8時30分から午後5時15分まで

Tel:059-226-2318

### [その他の悩みに関する相談窓口]

・困ったなと思ったら、ひとりで悩まないでまずは、電話相談を!

#### 三重県男女共同参画センター

「フレンテみえ」(県の関係機関)

津市一身田上津部田1234

女性専用ダイヤル Tel:059-233-1133

男性専用ダイヤル Tel:059-233-1134

開設時間等詳細は、ホームページをご確認ください。

<http://www.center-mie.or.jp/frente/consult>

職場における

マタハラ、パタハラ

防止マニュアル

妊娠・出産・育児休業等に関する  
マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント対策は  
事業主の義務です!!



三重県

No.

# 01

## マタハラ、パタハラの概要

### マタハラとは？

(マタニティ・ハラスメント)

働く女性が妊娠・出産・育児を理由に不当に解雇等をされることや  
妊娠・出産・育児に対して職場で受ける精神的または肉体的な嫌がらせのことです。

#### マタハラの事例

- ・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。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し、または継続的に言い、就業する上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

### パタハラとは？

(パタニティ・ハラスメント)

働く男性が育児休暇や育児目的の  
短時間勤務制度等を活用し育児参画することに対する  
精神的または肉体的な嫌がらせのことです。

#### パタハラの事例

- ・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とるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。

※パタニティとは英語で「父性」という意味です。



No.

# 02

## マタハラ、パタハラの考え方

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されることです。

「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所をさし、労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

「労働者」とは、正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。また、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、労働者派遣の役務の提供を受ける者(派遣先事業主)も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

妊娠等の状態や育児休業制度の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

### 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等(例えば、定期的な妊婦健診の日時)について、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。ただし、労働者の意をくまない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意してください。

No.

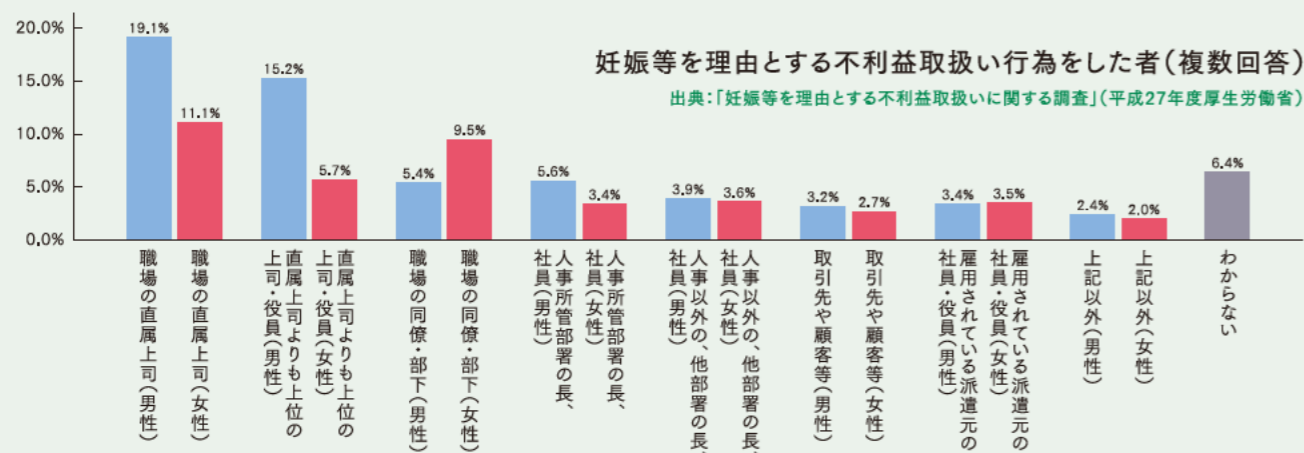
# 03

## 取組の必要性

マタハラ、パタハラは、職場の就業環境を害し、労働者の能力発揮の妨げになる許されない行為です。妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、マタハラ、パタハラが発生する原因や背景となることから、事業主、管理職や人事労務担当者だけでなく、職場全体で未然の防止対策を進めることが求められます。マタハラ、パタハラの防止に取り組むことは、誰もが働きやすい、お互いさまの職場づくり、職場風土の改善にもつながります。

### マタハラの状況

正社員では21.8%、派遣労働者では48.7%がマタハラを受けています。誰からマタハラを受けたかという質問には、「直属上司(男性)」「直属上司よりも上位の上司・役員(男性)」「直属上司(女性)」の順に多くなっています。次いで、「同僚・部下(女性)」となっており、女性からマタハラを受けた事例も見受けられます。



No.

# 04

## マタハラ、パタハラをなくすために

ハラスメントの防止措置を講じる義務があります。

安心して妊娠・出産・育児ができる職場づくりを進めることによってマタハラ、パタハラを防止していくことが大切です。



### Point.1

#### 妊娠・出産・育児を理解して協力する。

上司や同僚などの労働者一人ひとりが妊娠・出産・育児に対して正しく理解して協力することが大切です。

### Point.2

#### 妊娠・出産・育児の支援等制度の周知を徹底する。

誰もが安心して妊娠・出産・育児ができるように、支援等制度を整備するとともに、利用しやすい環境づくりと利用促進に向けた周知徹底が重要です。事業主として「ハラスメントは許しません!」等の宣言を職場内に掲示することが有効です。

### Point.3

#### 支えあう職場づくりを推進する。

妊娠・出産・育児を行う労働者を、職場のみならず支える、お互いさまの職場づくりが大切です。そのためには、制度等の利用を支える労働者にも実情に応じ、必要な措置を講ずることによって不公平感をなくすことが重要です。労働者自身の病気や親の介護などに直面した時にも生かされます。

### Point.4

#### 多様性を認め合う意識を醸成する。

さまざまな生き方や働き方があることを前提として、全ての労働者が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様性を認めあう意識を醸成することが重要です。

Point.2の宣言の例文は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。  
<http://www.whlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

# No. 05

## ハラスメントの防止措置の対象となる言動

### 妊娠・出産等に関するハラスメント(均等法関係)

※業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

	事由	行為者	行為類型
<b>制度等の利用への嫌がらせ型</b> ○母性健康管理措置 ○坑内就業・危険有害業務 ○産前休業 ○軽易業務転換 ○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間 関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)
	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返したまたは継続的に請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		繰り返したまたは継続的に請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)
<b>状態への嫌がらせ型</b> ○妊娠、出産 ○坑内就業・危険有害業務 ○産後休業 ○妊娠、出産に起因する症状 関係	妊娠やつわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)
		同僚	繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)

(注)下線部は平成29年1月から、事業主に禁止される範囲が広がった部分

※1 客観的にみて、女性労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的にみて、女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、女性労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当

### 「不利益取扱い」と「ハラスメント」について

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇や降格、減給などの「不利益取扱い」については、従来から法違反とされてきました。改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動によって、就業環境が害される行為を「ハラスメント」として整理し、「不利益取扱い」とは区別するとともに、事業主に対して「ハラスメント」を防止するための措置を講じることを新たに義務付けています。事業主の皆さんは、自らが「不利益取扱い」を行わないことはもちろんのこと、職場における妊娠・出産・育児休業等に関する「ハラスメント」を防止するための措置を講じる必要があります。

### 育児休業等に関するハラスメント(育介法関係)

※業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

	事由	行為者	行為類型
<b>制度等の利用への嫌がらせ型</b> ○育児休業 ○介護休業 ○子の看護休暇 ○介護休暇 ○所定外労働の制限 ○時間外労働の制限 ○深夜業の制限 ○所定労働時間の短縮等 関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)
	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返したまたは継続的に請求等をしないように言う(※1)
	②利用の請求等をした		繰り返したまたは継続的に請求等を取り下げるように言う(※1)
	③利用した		繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(※2)

(注)下線部は平成29年1月から、事業主に禁止される範囲が広がった部分

※1 客観的にみて、労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当

※2 客観的にみて、労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当



# No. 06

## 妊娠後の制度等

### 4～7週(2か月)

#### 母体の様子

- ・月経が止まる。
- ・つわりが始まる。
- ・下腹が張ったり、腰が重くなる。
- ・基礎体温は高温相が続く  
(中には微熱っぽく感じる人も)。

#### 胎児の様子

座高約1cm  
体重約4g

- ・からだの各器官の形成が始まる。

### 8～11週(3か月)

#### 母体の様子

- ・尿の回数が多くなる。
- ・便秘になりやすい。
- ・乳房が張る。
- ・乳頭や乳輪が黒ずんできてくる。

#### 胎児の様子

座高約4cm  
体重約30g

- ・人間らしい顔つきになって、  
四肢の区別ができるようになる。

### 12～15週(4か月)

#### 母体の様子

- ・つわりがおさまり、食欲が出てくる。
- ・おなかが少しふくらんでくる。
- ・基礎体温は4か月後半からは下がり、  
出産までは低温相に。

#### 胎児の様子

頭部約3cm  
体重約120g

- ・髪の毛が生え始め、  
身長がグンと伸び始める。

### マタハラ事例

仕事休まれると、  
周りがすごく大変で  
困るんだよね・・・？



仕事辞めて  
家で子育てに専念  
した方が  
いいんじゃない？

### 16～19週(5か月)

#### 母体の様子

- ・乳房が大きくなる。
- ・体重が増え、  
おなかのふくらみが目立つようになる。
- ・早い人は胎動を感じ始める。

#### 胎児の様子

頭部約4.5cm  
体重約250g

- ・胎盤が完成する。  
全身にうぶ毛が生え、  
からだは胎脂という脂に  
おおわれ始める。

### マタハラ・パタハラ防止の関連法

#### ●不利益取扱いの禁止

(均等法第9条)

事業主は妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いをしてはいけません。

(育・介法第10条)

事業主は育児休業の申出や取得等を理由として

不利益な取扱いをしてはいけません。

#### ●解雇の無効

(均等法第9条)

事業主は「妊娠・出産等による解雇でないこと」を証明しない限り、

妊娠中・産後1年以内の女性労働者を解雇できません。

#### ●解雇制限

(労基法第19条)

使用者は産前・産後休業の期間およびその後30日間は解雇できません。



#### ●母性健康管理の措置

(均等法第12条)

事業主は女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を受けるために

必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

(均等法第13条)

事業主は妊娠中および出産後の女性労働者が健康診査などを受けて医師から指導を受けた場合は、

その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするため勤務時間の変更や

勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

#### ●危険有害業務の就業制限

(労基法64条の3)

一定以上の重量物の取り扱い業務、生殖毒性を有する有害物質が

一定濃度以上に発散する場所における業務については、

使用者は妊娠の有無、年齢などによらず全ての女性を就業させることはできません。

妊婦健診は、  
休みの日に  
行くもの。

### マタハラ事例

私たちの  
負担が増えて  
迷惑だよ。



#### 20～23週(6か月)

##### 母体の様子

- ほとんどの人が胎動を感じるようになる。
- おなかがせり出してくる。
- こむらがえりが起こりやすい。

##### 胎児の様子

身長約30cm 頭部約6cm  
体重約600g

- 皮膚にしわが出てきて、  
手指に爪が生え、  
まつ毛がはっきりしてくる。

#### 24～27週(7か月)

##### 母体の様子

- 足にむくみや静脈瘤が出やすくなる。
- 妊娠線があらわれることも。

##### 胎児の様子

身長約35cm 頭部約7cm  
体重約1,000g

- 耳が聞こえるようになり、  
足指にも爪が生える。
- まばたきができる。
- 皮膚が赤く、しわが多い。

### マタハラ・パタハラ防止の関連法

#### ●時間外・休日労働、深夜業の制限

(労基法66条)

使用者は妊産婦から請求があった場合は  
時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはいけません。

#### ●軽易業務への転換

(労基法65条)

使用者は妊娠中の女性労働者から  
請求があった場合は  
他の軽易な業務に  
転換させなければいけません。



### マタハラ事例

次の査定では  
昇進しないと思え。

早く帰られると  
困るんだよ～。



#### 28～31週(8か月)

##### 母体の様子

- 動悸、息切れ、  
胃のもたれなどを感じやすい。

##### 胎児の様子

身長約40cm 頭部約8cm  
体重約1,600g

- 皮下脂肪が増え始め、  
おなかの中での位置がほぼ定まってくる。

#### 32～35週(9か月)

##### 母体の様子

- 心臓や胃が圧迫され、  
一度にたくさんの量を食べられなくなる。
- 動悸や息切れが激しくなる。
- 下腹やもものつけ根に鈍重感。
- シミやそばかすが増えることも。

##### 胎児の様子

身長約45cm 頭部約8.5cm  
体重約2,400g

- からだ丸みをおびてきて、  
各臓器の機能がほぼ成熟に近づく。

#### ●産前休業

(労基法第65条)

使用者は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の  
女性労働者から休業の請求があった場合は、就業させることはできません。

#### ●産後休業

(労基法第65条)

使用者は産後8週間を経過しない女性労働者を就業させることはできません。  
産後6週間経過後本人が請求し医師が認めた場合は  
就業させることができます。

#### ●育児休業

(育・介法第5条～第9条の2)

1歳に満たない子を養育する労働者は男女を問わず  
希望する期間、子を養育するために休業することができます。  
事業主は要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。





### 36～39週(10か月)

#### 母体の様子

- 子宮の位置が下がり、おなかが前に突き出てくる。
- 胃の圧迫感がなくなり、食欲がでる。
- 頻尿になる。

#### 胎児の様子

身長約50cm 頭部約9cm  
体重約3,000g

- 皮下脂肪が完全について、胎外生活の準備が完了する。

### 出産～1か月くらい

#### お母さんの様子

産後は、急激なホルモンの変化や慣れない育児の疲れ等から気分が変わりやすく、イライラしたり、涙もろくなったりします。通常は、数日でよくなりますが、「赤ちゃんに何の感情もわからない」「気力がわからない」等、気分の落ち込みが、1～2週間以上続くようなら、医師への相談が必要です。

※(39週まで)一部改編:赤ちゃん&子育てインフォ  
母子健康手帳副読本(公益財団法人母子衛生研究会、平成28年発行)

## マタハラ・パタハラ防止の関連法

### ●育児時間

(労基法67条)

使用者は生後満1年に達しない子を育てる女性が請求した1日2回、各々少なくとも30分の育児時間中はその女性を使用してはいけません。

### ●短時間勤務制度

(育・介法第23条)

事業主は3歳未満の子を養育する一定の労働者に対して育児短時間勤務制度を設けなければいけません。

### ●所定外労働の制限

(育・介法第16条の8)

事業主は3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合、所定外労働をさせてはいけません。

### ●時間外労働・深夜業の制限

(育・介法第17条、第19条)

事業主は小学校入学前の子を養育する労働者から請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。同様に深夜においても労働させてはいけません。

### ●子の看護休暇

(育・介法第16条の2、第16条の3)

小学校入学前の子を養育する労働者は事業主に申し出ることにより年次有給休暇とは別に1年につき子が1人なら5日、2人以上なら10日まで病気やけがをした子の看護、予防接種、健康診断のために、半日(所定労働時間の2分の1)単位で休暇を取得することができます。事業主は、要件を満たしている場合、申出があったときは拒むことができません。

No.

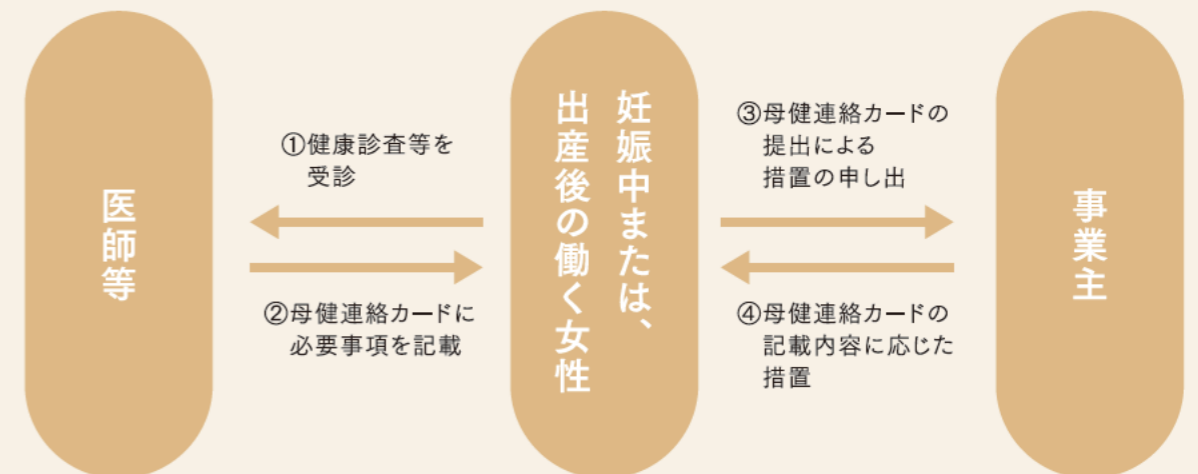
07

## 母性健康管理上の措置

妊娠中または出産後の働く女性が、医師等から受けた指導事項の内容を会社に的確に伝えることができるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)」があります。母健連絡カードが提出された場合、事業主は母健連絡カードの記載内容に応じ、均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。

### 母健連絡カードの利用方法

- ①妊娠中または出産後の働く女性が、健康診査等を受診します。
- ②妊娠中または出産後の働く女性が、医師等から通勤緩和などの指導を受けた場合に、医師等に母健連絡カードに必要な事項を記入してもらいます。
- ③妊娠中または出産後の働く女性は、母健連絡カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要な事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を申し出ます。事業主は、妊娠中または出産後の働く女性から、母健連絡カードの提出により、必要な措置の申し出を受けます。
- ④事業主は母健連絡カードの記載内容に応じた適切な措置を講じます。



母健連絡カードは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。  
<http://www2.whlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

# No. 08

## マタハラ、パタハラの防止対策

### 平成29年1月から事業主が講ずべき措置

Contents

#### 1

##### マタハラ、パタハラの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるマタハラ、パタハラの内容および職場におけるマタハラ、パタハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

例)・就業規則に方針を規定

- ・社内報、パンフレット、ホームページなどで周知
- ・マタハラ、パタハラ防止研修、講習、セミナーの実施

Contents

#### 2

##### 行為者への厳正な対処方針、内容の制定と周知・啓発

職場においてマタハラ、パタハラにかかる言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則その他の職場における服務規則等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

例)・就業規則に懲戒規則を定め、周知

Contents

#### 3

##### 相談窓口の設置

マタハラ、パタハラ被害者相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること。

Contents

#### 4

##### 相談に対する適切な対応

3の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

Contents

#### 5

##### 事実関係の迅速かつ正確な確認

事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

例)・行為者、被害者の双方から事実関係を確認

Contents

#### 6

##### 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

5により職場においてマタハラ、パタハラが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- 例)・行為者と被害者の間の関係改善の援助
- ・被害者のメンタルヘルス不調への対応



※これらの措置は業種・規模に関わらず、全ての事業主に義務づけられています。

Contents

#### 7

##### 行為者に対する適正な措置の実施

5により職場においてマタハラ、パタハラが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行為者に対する措置を行うこと。

例)・行為者からの謝罪

- ・行為者に対する必要な懲戒

Contents

#### 8

##### 再発防止措置の実施

職場におけるマタハラ、パタハラに関する方針を改めて周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

例)・労働者に対してマタハラ、パタハラ防止研修、講習、セミナーを改めて実施

Contents

#### 9

##### 妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置の実施

事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ業務体制の整備等、必要な措置を講ずること。

例)・妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう適切な業務分担の見直しの実施

Contents

#### 10

##### 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるマタハラ、パタハラにかかる相談者・行為者等の情報は、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応またはそのマタハラ、パタハラにかかる事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

例)・プライバシー保護のために必要な事項を定めたマニュアルの作成

- ・相談窓口の担当者への必要な研修の実施

Contents

#### 11

##### 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

職場におけるマタハラ、パタハラに関し相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

例)・就業規則に方針を規定

具体的な対応事例や望ましい取組は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。  
<http://www.whlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>



# No. 09

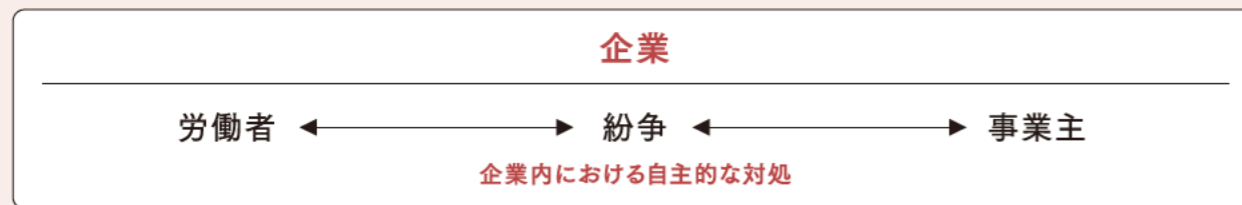
## 紛争解決援助制度の概要

援助の対象となる紛争は次の3つの法律に関する紛争です。

男女雇用機会均等法  
に関するもの

育児・介護休業法  
に関するもの

パートタイム労働法  
に関するもの



未解決

### 三重労働局雇用環境・均等室

- 男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム労働等に関する相談の受付
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく  
紛争解決援助の対象となる紛争

簡単な手続きで  
迅速に行政機関に解決  
してもらいたい場合

公平、中立性の高い  
第三者機関に援助  
してもらいたい場合

当事者の  
希望等に応じて

三重労働局長

調停会議

三重労働局長

三重労働局長による  
助言・指導・勧告

調停会議による  
調停・調停案の作成・受諾勧告

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、  
パートタイム労働法に基づく行政指導

### 紛争解決 援助制度の 特徴

- ① 公平・中立性**  
厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助が実施されます。
- ② 互譲性**  
当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決が図られます。
- ③ 簡易・迅速性**  
時間的・経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- ④ 無料**
- ⑤ プライバシーの保護**  
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- ⑥ 不利益取扱いの禁止**  
三重労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることが禁止されています。

※詳しくは、三重労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。

## 紛争解決援助制度に関するQ&A

**Q** 相談すると、三重労働局雇用環境・均等室は  
どんなことをしてくれるの？

**A** 紛争解決援助制度やその他の法律上可能な対応案について説明します。  
また、法律の内容についての情報提供などが行われます。

**Q** 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です・・・

**A** 援助を申出たことによる不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は、  
男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で禁止されています。  
万一、そのような取扱いを受けた場合には、  
三重労働局雇用環境・均等室から会社に指導などが行われます。

**Q** 三重労働局雇用環境・均等室の  
援助を受けるメリットは？

**A** 裁判に比べ、手続きが簡単で、解決までの時間も短く、  
援助を受ける費用もかかりません。

**Q** 世間体も気になるし、  
周りに知られないか心配です。

**A** 関係者以外に援助や調停の内容は公にしません。  
プライバシーが保護されます。



# No. 10

## マタハラ、パタハラの防止につながる 県内企業の取組

### 三重県の取組

三重県では、マタハラ、パタハラの防止につながる、企業のさまざまな取組を応援しています。

#### 「みえのイクボス同盟」

職場でともに働く部下の仕事と家庭の両立を大切にしている経営者や管理職(=イクボス)の取組を応援しています。

#### 「男女がいきいきと働いてる企業」

男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けて積極的に取り組む企業等を応援しています。

#### 「みえの育児男子プロジェクト」

子どもの生き抜いていく力を育てることを大切に考えて、男性が積極的に育児に参画することを応援しています。

#### 「みえの輝く女子プロジェクト」

働く場における女性の活躍推進の取組を応援しています。

### 株式会社中部システムセンター

本社所在地/津市  
従業員数/8人(平成28年12月時点)

#### ■ 主な取組:ファミリー時間休暇

【概要】育児や介護に向き合う社員のため、通常の有給休暇とは「別枠」で年48時間(最大96時間)まで時間単位の休暇制度を創設しています。

#### ■ 取組の成果

子育てをしながら安心して働くことによって、社員のモチベーションが高まり、その結果、サービスや業績の向上につながっています。

#### ■ 工夫している点

売上や業績だけでなく、社長が社員の健康や私生活を重視し、周囲に必要な以上の気を遣わずに育児休暇が取得できる仕組みづくりやマネジメントをしています。複数社員による担当制とすることで、チームワークの向上や助け合いにつながり、気軽に休暇を取得しやすい体制と雰囲気できています。毎朝のミーティングや年1回の個別面談を通して、社長が全社員の現状や要望を把握し、仕事の段取りや休暇の取得を助言しています。

#### ■ 社員の声

『台風や子どもの病気等による突発的で短時間の休暇が必要な場合に助かっています。』『通常の有給休暇を自分自身のために取得し、リフレッシュできるようになったことで、仕事への意欲が高まり、生産性が向上し、有給休暇を取得しやすい好循環となっています。』『話しやすい雰囲気の職場で情報共有ができ、業務での万全な対応につながっています。』『子育て社員に理解のある職場で助け合いの意識が高く、休暇を取得しやすいです。』



### 株式会社ZTV

本社所在地/津市  
従業員数/324人(平成28年12月時点)

#### ■ 主な取組:相談窓口への育児休業取得経験者の配属による制度の利用促進等

【概要】「出産・育児に関する相談窓口」には、育児休業の取得経験者を配属し、経験を生かした具体的に親身な相談を行っています。また、「男性の育児休業の取得に向けた冊子」を作成して全社員に配布するなど、出産・育児に関する制度の周知や利用促進、新制度の創設にも取り組んでいます。

#### ■ 取組の成果

仕事と家庭の両立を希望する子育て世代の社員が増えている中で、職場全体で子育て世代を応援する意識が高まり、業務の効率化が徐々に進みつつあります。妊娠・出産後も働き続けることを希望する「意欲」と「能力」の高い女性社員が増えています。

#### ■ 工夫している点

相談窓口では、育児休業取得者がその経験を生かして、当事者の立場で相談や助言を行うとともに、ジョブリターン制度などの新たな仕組みの創設を進めています。

#### ■ 社員の声

社員の意識調査では、育児休業等に関する制度が利用できる環境にあるかとの問いに対して、『とてもそう思う』『そう思う』と答えた割合が7割となっており、意識の面で利用しやすくなっています。



### 住友電装株式会社

本社所在地/四日市市  
従業員数/6,509人(平成28年3月時点)

#### ■ 主な取組:パパママミーティング

【概要】育児休業中の社員が、会社から仕事と子育ての両立に関する社内支援制度について説明を受けたり、上司や既に復帰したパパママ先輩社員が面談したりすることによって、職場復帰後の不安を軽減・解消することを目的に実施しています。次世代育成支援およびワーク&ライフバランス支援目的として平成26年に創設された取組です。

#### ■ 取組の成果

この取組では、面談を通して、上司が育児休業中の社員の事情を詳しく把握し、その社員のワーク&ライフバランスに配慮したマネジメントを行うことで、子育て支援の職場風土醸成につながっています。また、さまざまな事情を有する社員の多様な働き方を認め合うダイバーシティの推進にも貢献しています。

#### ■ 工夫している点

既に職場復帰を果たしているパパママ先輩社員との座談会の場を設けており、これによりさらに、リアルな職場復帰イメージを描いてもらっています。

#### ■ 社員の声

『上司との面談を通して、復帰後の業務や働き方がわかることによって安心できました。』『ママになった同じ境遇の同僚と出会えたことで、自分も育児と仕事の両立を頑張ろうと思えました。』

