

妊娠・出産・育児・介護を理由とする ハラスメントの防止に関する指針

妊娠・出産・育児・介護を理由とするハラスメントの防止に関する要項

第1 基本的な考え方

本指針におけるハラスメントとは、職場内で妊娠・出産及び育児や介護を理由とした上司・同僚等からの嫌がらせや、それらに関する制度等の利用や相談を行ったことに対しての嫌がらせ又は業務上不利益な取扱いを受けることにより就業環境が害されることを言う。

代表的なものとして、以下のハラスメントがあげられる。

(1) 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、職場内で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児を理由とした解雇や雇い止め、自己都合退職の強要をされたりする等、不利益な取扱いを受けることを言う。

(2) パタニティハラスメント

男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚等が侵害する言動に及ぶこと。働く男性が育児休業や育児のための短時間勤務等を申し出たことへの妨害・嫌がらせを言う。

(3) ケアハラスメント

家族の介護をしている介護者に対して、仕事と介護を両立しようとする状況への嫌がらせを言う。

第2 ハラスメントを発生させないために従業員が認識すべき事項

(1) ハラスメントが発生する背景

ハラスメントが発生する背景としては、次のような原因があることが挙げられる。

ア. 性別による役割分担意識に基づいた言動

イ. 妊娠、出産、不妊治療等に関する否定的な行動（当該従業員に直接行わない場合も含む）

ウ. 育児休業等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、育児休業等の制度利用又は制度利用の申出をしにくい職場風土

エ. 育児休業等の制度利用に対して否定的な言動が、制度を利用する従業員に直接向けられたものでなくとも、制度利用を妨げる職場風土

(2) 従業員等が行うべき取組み

上記の背景以外にもハラスメントの要因の一つには、妊娠した従業員や育児休暇等を利用する従業員が労務の提供をできないため労働能率が低下することから、周囲の労働者の業務負担が増加することも挙げられる。

こうした要因を解消するため、従業員等は次の取組みを実施し、ハラスメントの起きない環境の

構築に努める必要がある。

ア．性別による固定的役割分担に捉われない言動

女性だから、男性だからと区別する言動は控える（言動例：「〇〇さんは気が利いて女性らしいね」「男はただ仕事をすればいい」）。また、男性従業員の育児休業を取る意識が低いことが一般的にも指摘されており、男性従業員自身も積極的な育児への参加や制度利用の意識を持つ必要がある。

イ．育児・介護休業の取得をしやすい環境づくり

具体的には、妊娠の申出を行った従業員や介護が必要な家族を持つ従業員に対し、制度利用を促すよう声を掛け、業務負荷が過大にならないよう配慮する（言動例：「育児休業はいつから取るの？」「就業時間内に終わらない業務はある？」）。

また、管理職自らが連続休暇を取る、その他の従業員にも休暇申請を促すなどといった対応も環境づくりに効果のある取組みとなる。

ウ．休業に伴う業務調整を円滑に行うための相互協力

所属部署内に育児・介護休業等を取得する従業員がいる場合について、相互に無理のないよう業務の調整を行う。特に、休業を申し出た従業員等においても周囲と円滑なコミュニケーションを図りつつ、自身の体調や家庭の状況に気を配って適切に業務を遂行していくことが必要であり、また、管理責任者においては、周囲の従業員の業務の偏りを軽減するよう適切に業務分担の見直しを行うことが必要である。

第3 ハラスメントと取られる言動

（1）マタニティハラスメント

ア．制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用及び状態に対しての嫌がらせ・精神的な攻撃をする。

a．解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【言動例】

・「休みが増えたり短時間勤務に切り替えるようなら雇用継続できない」と解雇・退職勧奨された

b．制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

【言動例】

- ・妊娠した社員が体調不良による制度利用のため業務調整を相談しようとしても無視する
- ・「産休・育休の制度は当社には存在しないよ」
- ・「短時間勤務なんて許さない」

c．制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

【言動例】

- ・「残業が出来ないなんて周囲に迷惑」
- ・「ズルして休んでるんじゃないの」

イ．状態への嫌がらせ型

妊娠・出産等をしたことに対して、嫌がらせ・精神的な攻撃をする。

a．解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【言動例】

- ・妊娠や出産を理由に解雇・退職勧奨された
- ・出産前後で雇用形態を変更する、職種変更や本人に不利益な人事異動をおこなう
- ・「子供ができたのなら、辞めてもらうよ」

b．妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

【言動例】

- ・「妊婦は休めていいよね」
- ・「自分の仕事が増えて迷惑」
- ・「妊婦だからって甘えは許されない」
- ・「ズルして休んでるんじゃないの」

(2) パタニティハラスメント

ア. 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用及び状態に対しての嫌がらせ・精神的な攻撃をする。

a. 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【言動例】

- ・育児の為の制度利用の申出をしたら、解雇・退職勧奨された
- ・「男性が育児するくらいなら会社を辞めてもらうよ」
- ・「育児休業を取るなら今後昇格・昇給はしないよ」
- ・「育休を取れば、キャリアに傷が付くぞ」

b. 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

【言動例】

- ・育児の為の制度利用の申出を受理しないもしくは申出しないように促す
- ・社員が制度利用のための業務の相談をしようとしても無視する
- ・「育児は母親に任せればいいのだから休む必要なんてないだろう」

c. 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

【言動例】

- ・「早く帰れていいよね」
- ・「男性が育児休業を取るなんてみっともない」
- ・「育児にかこつけてサボっているんだろう」

(3) ケアハラスメント

ア. 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用及び状態に対しての嫌がらせ・精神的な攻撃をする。

a. 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

【言動例】

- ・介護の為の制度利用の申出をしたら、解雇・退職勧奨された
- ・「短時間勤務になるなら今後昇格・昇給はしないよ」
- ・「介護休業を取るなら辞めてもらうよ」

b. 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

【言動例】

- ・介護の為の制度利用の申出を受理しないもしくは申出しないように促す

c. 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

【言動例】

- ・「早く帰れていいよね」
- ・「また休むの」

(4) ハラスメントに該当しない場合

業務上、必要最低限の言動であると判断できる場合は、マタニティハラスメント等に該当しない。

【言動例】

- ・妊婦である本人の体調が悪い場合、休憩や有給休暇の取得を勧める
- ・子供が病気等にかかった場合、有給休暇等の取得を勧める

- ・家族の介護をしている従業員が介護疲れで業務に支障をきたしている場合、介護休業又は短時間勤務を勧める
- ・妊婦である本人が負担の大きい業務をしている場合、上司が本人と相談のうえ、妊娠期間中のみ職種転換を命じる

第4 懲戒事項

「第1 基本的な考え方」に照らし、マタニティハラスメント等と判断される場合、当社の賞罰規程において適用される懲戒条項は次のとおりである。

賞罰規程第19条（懲戒事由）

2項（1）けん責・減給事由

- カ 「妊娠、出産、育児若しくは介護に関し、又はこれらに関する制度の利用を理由として、従業員の職場の環境を乱す言動又は行為をしたとき」

2項（2）停職事由

- ケ 「妊娠、出産、育児若しくは介護に関し、又はこれらに関する制度の利用を理由として、人事考課に関して不利益な取扱いをしたとき」

第5 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において従業員に望まれる事項

- （1）マタニティハラスメント等を受けた場合には、一人で我慢せず、上司、同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。その際、相談を受けた者は相談者のプライバシーに十分配慮し、相談者に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- （2）マタニティハラスメント解決に向けた行動はためらわず勇気を持って対応すること。
- （3）嫌なことは相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示をすること。
- （4）マタニティハラスメント等について問題提起する従業員をトラブルメーカーと判断したり、マタニティハラスメント等に関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけず、良好な就労環境確保のために皆で取り組むこと。
- （5）マタニティハラスメント等が発生した日時、内容等について記録しておくこと。
- （6）職場内で解決することが困難な場合はS Gホールディングスグループ「何でも相談室」に相談すること。
- （7）マタニティハラスメント等とみられる言動については、職場の一員として注意を促すこと。
- （8）マタニティハラスメント等の被害を受けている様子を見聞きした場合には、被害者は相談をためらっている可能性もあるため、心身の状態に配慮し、声をかけて相談に応じること。また、必要に応じて速やかに上司等に相談すること。
- （9）労働者以外の者（取引先、顧客、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップを行っている等）との間で、マタニティハラスメント等とみられる事案が発生した場合にも、同様に上司等に相談すること。

第6 相談窓口

（電話番号） 一般用：0120-771-948 / 女性用：0120-881-948

- ・ 受付時間：月～金（土・日・祝日を除く） / 9：00～17：00
- ・ 携帯電話からでも相談可能。通話料無料

（インターネット） <https://www.hotline.sagawa-exp.co.jp/s/s.cgi>

(手紙) 〒136-0075 東京都江東区新砂 2-2-8

ＳＧホールディングスグループ「何でも相談室」係

- ・ 女性専用の場合は、必ず「女性専用何でも相談室」と記載すること
- ・ 所属、氏名、相談内容、連絡先（可能な限り、電話番号及びメールアドレス）と記載すること
- ・ 相談内容は、会社及び業務に関わる内容のみ

※匿名による相談・報告も受け付ける。ただし、匿名である場合又は連絡手段が不明な場合には、事実確認、調査、回答その他の対応に支障が生じることがある。

※当社は、相談者・行為者等全ての関係者のプライバシー保護に配慮した上で、厳正な調査を実施し、適切な対応を行う。また、社内通報に関する規程に基づき対応し、調査で知り得た情報は必要な範囲内のみで共有し、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、いかなる不利益な取扱いを行わない。これには人事評価、配置転換等その他一切の不利益な措置を含む。

以上