

妊娠、出産等に関するハラスメントの防止等に関する基本方針

1 妊娠、出産等ハラスメントの防止に向けて

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）において、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「妊娠、出産等ハラスメント」という。）の防止に関する事業主の雇用管理上の措置が義務づけられています。

妊娠、出産等ハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、業務の円滑な遂行を妨げるとともに、県の信用失墜など重大な支障をもたらすおそれがあります。

したがって、いかなる形であっても妊娠、出産等ハラスメントは行ってはならないものです。

妊娠、出産等ハラスメントの防止のためには、職員一人一人がお互いを尊重し、良好な勤務環境の維持に努める必要があります。

妊娠、出産等ハラスメントが生じる要因としては、妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的言動を含め、他の職員の妊娠、出産等の否定につながる言動や制度等の利用の否定につながる言動で、単なる本人の意思の表明を除き、本人に直接行わない言動も含む。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は利用の請求等をしにくい職場風土や制度等の利用ができることの周知が不十分であることがあげられます。

2 妊娠、出産等ハラスメントとは

妊娠、出産等ハラスメントとは、職場における職員の上司又は同僚による、「制度の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」をいいます。

(1) 「職場」には、職員が通常その業務を遂行する場所のほか、出張先その他当該職員が通常勤務する場所以外の場所であって当該職員が業務を遂行する場所、懇親の場等であって当該職員の職務と密接に関連する場所も含まれます。

(2) 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成6年岩手県人事委員会規則第30号）及び岩手県教育委員会服務規程（昭和40年教育委員会訓令第7号）の規定による妊娠、出産に起因する休暇等の制度等（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により、次に掲げるものを典型例とする、勤務環境が害されるものをいいます。

ア 勤務条件につき不利益な取扱いを示唆すること。

イ 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。

ウ 制度等の利用をしたことによる嫌がらせ等であって、言動を受けた職員の能力の発揮や継続

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させること。

(3) 「状態への嫌がらせ型」とは、女性職員が妊娠等をしたことに関する言動により、次に掲げるものを典型例とする、勤務環境が害されるものをいいます。

ア 勤務条件につき不利益な取扱いを示唆すること。

イ 妊娠等をしたことによる嫌がらせ等であって、言動を受けた女性職員の能力の発揮や継続勤務に重大な悪影響が生じる等当該女性職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じさせること。

(妊娠、出産等ハラスメントになり得る言動の例)

- ・ 制度等の利用の請求をしたところ、上司が職員に対し、不利益的な取扱いをすること。
- ・ 制度等の利用の請求をしたい旨相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求をしないよう言うこと。
- ・ 制度等の利用の請求をしたい旨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、当該請求を取り下げるよう言うこと。
- ・ 制度等の利用をしたことにより、嫌がらせ的な言動をすること。
- ・ 妊娠したことにより、不利益的な取扱いをすること。
- ・ 妊娠したことにより、職員の意に反して、専ら雑務に従事させること。

3 妊娠、出産等ハラスメントの防止のために

妊娠、出産等ハラスメントを防止し、妊娠、出産等ハラスメントに起因する問題が生じた場合にこれに適正に対応するために、所属長及び個々の職員は、それぞれ責務を負っています。

(1) 所属長の責務

- ・ 妊娠、出産等ハラスメントの防止の必要性について、所属職員に周知を図ること。
- ・ 職場に妊娠、出産等ハラスメントに起因する問題が生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
- ・ 所属職員から妊娠、出産等ハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応するとともに、関係機関と必要な連絡調整を行うこと。
- ・ 妊娠、出産等ハラスメント及びそれに起因する問題が生じた場合には、事態をより深刻なものにしないよう、事実関係を迅速かつ正確に確認し、速やかに被害を受けた職員に対する配慮

のための措置を適正に行うとともに、再発防止に向けた措置を講ずること。

- ・ 妊娠、出産等ハラスメントに対する苦情の申出、調査への協力等に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように必要な措置を講ずること（あらかじめ、不利益を受けないことを周知することを含む。）。
- ・ 自らも、妊娠、出産等ハラスメントを行ってはならないこと及び妊娠、出産等ハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等ハラスメント問題」という。）への関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うこと。
- ・ 妊娠、出産等ハラスメントの要因等を解消するため、業務体制の整備など職場等の実情に応じ、必要な措置を講ずること。なお、措置を講ずるに当たっては、所属職員の業務負担にも配慮すること。

(2) 職員の責務

- ・ お互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ・ 職場又は職場外における妊娠、出産等ハラスメントを許さず、また、自ら行うことなく、お互いに良好な勤務環境の維持に努めること。
- ・ 妊娠、出産等ハラスメント問題への関心と理解を深め、他の職員に対する言動に必要な注意を払うとともに、妊娠、出産等ハラスメント防止等のための措置に協力すること。

4 妊娠、出産等ハラスメントに関する相談・苦情への対応

(1) 相談・苦情窓口及び相談員の設置

妊娠、出産等ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談・苦情窓口を別紙「ハラスメントに関する相談・苦情取扱要領」に定めるとおり設置します。

(2) 相談・苦情の申出

妊娠、出産等ハラスメントの被害を受けたと感じた職員は、相談・苦情窓口にご相談又は苦情を申し出ることができます。

この申し出は、妊娠、出産等ハラスメントの直接の被害者だけでなく、他の職員に対する妊娠、出産等ハラスメントを不快に思う職員によっても行うことができます。

なお、相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。

また、相談をし、苦情を申し出たこと等を理由にして、不利益な取扱いを受けることも一切ありません。

(3) 苦情の処理

職員からの妊娠、出産等ハラスメントに関する相談・苦情の申出があった場合は、相談員が上記要領により、対応します。

5 懲戒処分

妊娠、出産等ハラスメントに該当する言動には、様々なものがありますが、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、懲戒処分に付されることがあります。