

職場におけるいわゆるマタハラやセクハラを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置について

京都労働局雇用環境・均等室 TEL075-241-3212

職場におけるハラスメントについては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が平成11年に義務づけられていますが、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から新たに、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務づけられます。**

職場におけるハラスメントは一度起こってしまうと、解決に時間と労力を要することになります。

まずはハラスメントが起こらないようにするために防止対策を講じ、労働者が働きやすい環境を整備することが重要です。わが社に限ってハラスメントはないなどと思わず、どの職場でも起こりうる問題と受け止め、必要な対応を行ってください。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成29年1月1日から施行されます。

◆現行は

事業主の義務	根拠
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

◆平成29年1月1日からは上記に加えて

事業主の義務	根拠
上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条

事業主（人事労務担当者）自らが行う不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）が禁止されるのはもちろんですが、改正法施行後は、上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないよう、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられます。

雇用管理上講ずべき措置は以下の厚生労働大臣の指針に定められています（措置のポイントは次ページのとおり）。

- 事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを
防止するために講ずべき事項

セクシュアルハラスメントを
防止するために講ずべき事項

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 1 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
制度等の利用ができること
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。

- ・セクシュアルハラスメントの内容
 - ・セクシュアルハラスメント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。

- 2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係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等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

● 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 3 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 4 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても広く相談に対応すること。

- 相談窓口をあらかじめ定めること。

- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

【望ましい取組】 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはセクシュアルハラスメントやその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。

● 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- 5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 6 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 7 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 8 再発防止に向けた措置を講ずること。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- 再発防止に向けた措置を講ずること。

● 職場における妊娠・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

- 9 業務体制の整備など、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、必要な措置を講ずること。

【望ましい取組】 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調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を周知・啓発すること。

● 併せて講ずべき措置

- 10 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じ、周知すること。

- 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じ、周知すること。

- 11 相談したこと、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。

- 相談したこと、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。