

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： マタニティ・ハラスメント

2016年8月に、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等が公布されました。これに先立つ2016年3月には男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、いわゆるマタハラ防止措置義務が新設されています。

指針、法律とも施行は来年2017年1月1日からです。義務付けられているからという理由のみではなく、社員の皆様が働きやすい職場を目指すために、これからご紹介する指針等の内容をご一読いただければと思います。

指針の概要

これまで、妊娠、出産等あるいは育児休業、介護休業等の取得を理由として不利益な取り扱いをすることは禁止されていました。今回の指針はこれらに加え、事業主が取ることを義務付けられている措置として以下のような内容が定められています。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

「何がハラスメントとなるか」を明確にし、会社としてその行為に対して厳正に対処する旨を社員に周知すること。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業にかかる法定もしくは会社の制度内容を社員に周知すること。

2. 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

相談窓口をあらかじめ定め、発生の事実のみでなく発生の恐れについても適切に対応できるようにしておくこと。

3. 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの事実に対して適正に対応すると同時に再発防止の措置を講ずること。

4. 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

ハラスメントの原因や背景となり得る業務体制（人員配置や各人の業務量、等）を見直すこと。

5. 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

相談者等のプライバシーを保護すること。また、相談したこと等を理由として不利益な取り扱いを行わないこと。

マタニティ・ハラスメントのみでなく、セクシュアル・ハラスメントについても、既に同様の措置は義務付けられています。また、パワー・ハラスメントという言葉も耳にされたことがあるのではないでしょうか。メンタル不調社員の背景にも、昨今話題の過重労働だけでなくハラスメントの理由が隠れているかもしれません。

例えば、ハラスメント行為やそれに対する会社の対応を就業規則の服務規律や懲戒の項目に含めることで、指針の1.に対応することも一案です。また、指針の概要を包括した「ハラスメント規程」を作成することは、会社としてのより積極的な対応姿勢を内外に示すことにつながるのではないでしょうか。

もう少し補足！

ハラスメントだけではなく、介護休業に関する改正（2016年6月の当レター参照）など、就業規則に反映が必要な改正は毎年のように起きています。貴社の就業規則はそれらの改正を反映できていますでしょうか。この機会に見直ししてはいかがでしょうか？私たちもお手伝いいたします。