

## 第8回 均等法と育児法の改正内容の概要

弁護士  
戸田 晃輔



### 1 初めに

今回のコラムでは、来年の1月1日から改正される、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（以下、「均等法」といいます）と、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児法」といいます）の概要をご紹介します。

### 2 法改正の内容

均等法及び育児法の改正内容は、いわゆるマタニティーハラスメントの防止措置の義務化です。

従来は、妊娠・出産・育児及び介護を理由に不利益な処分（例えば、解雇、雇止めや自主退職の強要等）を行うことが、均等法及び育児法違反とされていました。

そして、来年の均等法及び育児法の改正によって、事業主は、不利益処分の禁止に加え、妊娠・出産・育児及び介護を理由とした休業等の取得を阻害するような言動等を防止する措置が義務化されました。

### 3 マタハラ防止措置の内容

この防止措置として厚生労働省から指針が出されており、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応、④職場におけ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、⑤相談者・行為者等のプライバシーの保護措置を講じ、周知すること及び⑥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の周知等をすることが必要とされています。

### 4 具体例

例えば、上司に産休、育休又は介護休業の取得を相談したところ、その上司が「次の契約更新はないと思え」、「次の査定の際は昇進させられない」、「長く育休を取得

されると職場に迷惑だ」と発言があったとします。

まず、会社としては、このような発言がハラスメントにあたることを従業員に理解させ、同発言をした者に対しては厳正な対処をすることを就業規則等で定めて周知する必要があります（①に該当）。

また、上記発言を受けた者がこれを相談できる窓口等を定める等の体制を整えおき（②に該当）、この発言を受けた者が相談をスムーズにできるようにし、会社はこの相談を受けた後に、速やかに当事者や必要があれば関係者に話を聞くことになります。そして、ハラスメント行為が認められれば、行為者にけん責処分等を行うことが求められます（③に該当）。

さらには、上記の発言が起きた原因をしっかりと解明し、その原因を取り除くこと（④に該当）が必要です。

この一連の流れの中で、相談者が相談していること自体や相談内容が、無関係の従業員に漏れることのないよう配慮し（⑤に該当）、相談したことを理由に配置転換等を行うことは許されません（⑥に該当）。

以上が一連の大まかな改正法で求められる措置の流れです。次回以降個々のプロセスをもう少し詳しく説明したいと思います。

### セミナー・講演実績

第3回労務対策徹底強化セミナーでは、ハラスメントに関して全般的な解説をいたしました。その中でも、ハラスメント対策は予防が最も重要であり、その為にすべての従業員がハラスメントについて学び、これが許されないものであることを理解する必要があることをお話いたしました。今回のセミナーにお越しくございました皆様が従業員のハラスメントに関する教育の重要性についてご理解いただき、同セミナーが皆様のハラスメントに対する対策を始めるきっかけになれば幸いです。その中で困ったことがあれば、いつでもご相談いただければと思います。