

Legal professional corporation 2017.03 vol. 39

GRACE News Letter

CONTENTS

●労働法コラム	均等法及び育介法の防止措置について①	弁護士 戸田 晃輔
●事故コラム	役員報酬と休業損害の関係について	弁護士 黒崎 裕樹
●成年後見コラム	「後見」とは	弁護士 碓井 晶子
●グレイス・ニュース	ビル名再変更のご案内/企業法務部からのお知らせ	
●事務員紹介	「交通事故被害者の方のために尽力いたします」	事務員 牧口 史彦

TOPICS 労働法コラム

第10回

均等法及び育介法の防止措置について①

弁護士
戸田 晃輔



1

今月は、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）及び育児休業、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、「育介法」といいます）の改正によって規定された、事業主に新たに課された妊娠・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の一つである「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」の具体的内容を、厚生労働省からの指針を踏まえて、その具体的内容をご紹介します。

2

この指針では、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発がなされていると認められている例として、①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・啓発すること、②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること、③ハラスメントの内容及びハラスメント

の背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施することが挙げられています。

3

この指針では、まず、事業主がハラスメントを許さない旨の方針を定める、これを周知させる措置及びハラスメントについて一般的な知識を労働者に理解させるような措置が必要とされています。そのため、単に就業規則の服務規定等にハラスメントが禁止され、ハラスメント行為が行われた場合には懲戒処分をする旨を定めるだけでは不十分ということになります。

また、①と②に記載されているような文書やパンフレット等による広告のみでハラスメントの内容及び背景を理解させるのは実際難しいと考えられますし、そもそもこれらを労働者が読む余裕があるのかという問題もあります。

したがって、労働者にハラスメントについて理解してもらい、実際にハラスメントのない労働環境を目指すのであれば、就業規則でハラスメントについての規定を定め、③のような研修等を行うことが最も効果的だと考えられます。