

CONTENTS

●労働法コラム	均等法及び育介法の防止措置について②	弁護士 戸田 晃輔
●事故コラム	「車両の損傷が軽微なので治療費の立替払いを今月で打ち切ります」	弁護士 黒崎 裕樹
●刑事コラム	99.9%の有罪率と2件の無罪判決	弁護士 茂木 佑介
●グレイス・ニュース	GW期間中の営業日のご案内/企業法務部・事故専門部からのお知らせ	
●法律Q&A	「改正個人情報保護法は、個人事業主や中小企業にも適用される?」	弁護士 大武 英司

TOPICS 労働法コラム

第11回

均等法及び育介法の防止措置について②  
～相談体制の整備について～

弁護士  
戸田 晃輔



1 はじめに

今月は、前回に引き続き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）の改正により新たに事業主に課された妊娠・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内容である「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」（以下「相談対応体制」といいます）の具体的内容をご紹介します。

2 厚生労働省の指針内容について

厚生労働省が定める指針では相談対応体制として、①相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること、②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、また、職場における妊娠、出産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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること、③その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談を受け付ける体制が望ましいことを挙げています。

3 相談体制の具体的内容について

まず、①については、貴社の相談に対応する担当者を決めていくことが最低限必要となります。

次に、②については、担当者が相談を受けた場合に人事部と連携を図る仕組みを作ることやあらかじめ留意点等を記載したマニュアル等を作成し、これに基づいて相談に対応することが考えられます。

③については、マタハラだけでなく、パワハラやセクハラ等の相談窓口を統一することが必要となります。これは、マタハラやパワハラ等が同時に行われることが多く、事案の本質的な解決のためにはすべてを一元的に把握して対応する必要があると考えられるためです。

①と③については、実践が容易かと思えます。しかし、②を実践するのは具体的にどのように話を聞けばよいかなど、相談への対応に苦慮することが予想されます。そのため、今回は、相談の流れや聞き取りのポイントをご紹介します。