

改正均等法に基づくマタハラ防止の新指針等を公布——厚労省

厚生労働省は8月2日、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法の改正など「雇用保険法等の一部を改正する法律」の、来年1月1日からの（第三次）施行に向けて、関連する省令・告示事項を公布した。具体的には、①「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省令の整備に関する省令（育児・介護休業法施行規則及び男女雇用機会均等法施行規則の一部改正関係）」、②「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」及び「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」、③「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の一部を改正する告示」である。いずれも来年（2017年）1月1日から、適用される。

「介護休業の分割取得」や「介護休暇の取得単位の柔軟化」「介護のための所定外労働の免除の新設」「有期契約労働者の育児休業・介護休業取得要件の緩和」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するための雇用管理上の措置の義務づけ」など、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」の概要は、弊誌2016年5月号P48で紹介し

た（資料1）。同法は、本年3月31日の公布以降、来年1月1日からの（第三次）施行に向け、必要な省令等に係る検討を進めてきた。今般、公布された①～③は、労働政策審議会雇用均等分科会で6月27日に答申・諮問された、省令・告示案要綱に基づくもの。

本稿では、このうち妊娠、出産、育児休業等の取得等を理由とする、上司・同僚等による就業環境を害する行為（いわゆる「マタニティ・ハラスメント」）を防止するため、事業主に新たに義務づけられる、雇用管理上、必要な措置等の概要について、同要綱を基に紹介する。いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止措置としては、男女雇用機会均等法に基づく新たな指針や、育児・介護休業法の既存指針に追加される形で規定され、「事業主の方針の明確化とその周知・啓発」や「相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備」、また、「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」「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」等の実施を求める内容となっている。

均等法に基づく新指針等として策定

男女雇用機会均等法の第11条の2第1項に基づく新たな指針（「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」）は、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容」を規定したうえで、この問題をめぐり「事業主が雇用管理上、講ずべき措置の内容」等について具体的に示している。なお、育児・介護休業法の第25条に基づく「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」にも、「職場における育児休業等に関するハラスメント」等として同様の措置内容等が規定されているが、ここではあくまで前者を基に、見ていくこととしたい。

マタハラの内容として2種類を規定

指針では、まず、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容」として、①「制度等の利用への嫌がらせ型」（雇用する女性労働者の労働基準法第65条第1項の規定による休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの）と、②「状態への嫌がらせ型」（雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠または出産に関する言動により就業環境が害されるもの）の2種類があると定義している。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、

具体的には、(イ) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）、(ロ) 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限、(ハ) 産前休業、(ニ) 軽易な業務への転換、(ホ) 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限、(ヘ) 育児時間一の利用に関する言動により就業環境が害されるものであると指摘。典型的には（１）解雇その他不利益な取扱いを示唆するものや、（２）制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの、（３）制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするものが該当するとしている。

「状態への嫌がらせ型」とは

一方、「状態への嫌がらせ型」につ

いては、具体的には、(イ) 妊娠したこと、(ロ) 出産したこと、(ハ) 坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと、(ニ) 産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと、(ホ) 妊娠または出産に起因する症状により労働の提供ができないこと、もしくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと（なお、「妊娠または出産に起因する症状」とはつわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）といった、妊娠等をしたことに関する言動により就業環境が害されるものであると指摘。典型的には（１）解雇その他不利益な取扱いを示唆するものや、（２）妊娠等

をしたことにより嫌がらせ等をするものが該当するとした。

なお、「業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない」と申し添えている。

また、「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外でも、当該女性労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれるとした。さらに、「労働者」には、いわゆる非正規雇用労働者を含むとし、派遣労働者についても派遣元事業主のみならず、（労働者派遣の役務の提供を受ける側でも）措置を講ずることが必要などとしている。

資料1 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数：1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例：就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

施行期日：平成28年4月1日(ただし、2(2)④については同年8月1日、2((2)④以外)、3(1)、4については平成29年1月1日)

講ずべき措置として5点を指摘

そのうえで、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ついて、事業主が雇用管理上、講ずべき措置の内容としては次の5点が挙げられている。

第1点目は、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」である。具体的には、(イ) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること、(ロ) 職場における妊娠、出産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及び対処の内容を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規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することを挙げた(資料2)。

第2点目は、「相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」である。事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備に向けて、「相談への対応のための窓口をあらかじめ定める」とともに、「相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにする」措置を講じなければならないとしている。

その他のハラスメントとの複合的な発生も

さらに、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、育児休業

等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい」などとしている。この点、「マタハラ指針」が男女雇用機会均等法に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に際して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(いわゆる「セクハラ指針」)をベースに作成された中で、「セクハラ指針」に無い新たな規定として盛り込まれたものである。

ハラスメントの原因解消の措置も

一方、第3点目は「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」である。事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合に、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する、(ロ) イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、速やかに被害を受けた労働者(被害者)に対する配慮のための措置を適正に行う、(ハ) ロにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、言動の行為者とされる者(行為者)に対する措置を適正に行う、(ニ) 改めて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずる、といった措置を講じなければならないとした。

さらに、第4点目は「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」である。この点も、いわゆる「セクハラ指針」には無い規定として盛り込まれたものとなっている。事業主は、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、(イ) 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じなければならない(但し派遣労働者については、派遣元事業主に限る)、また、(ロ) 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等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいなどとしている。

そして、こうした第1~4の措置と併せて講ずべき措置(第5点目)として挙げられているのが、(イ) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応または当該妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知することである。また、(ロ) 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、または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・啓発するといった措置も、講じなければならないとした。

(調査・解析部)

資料2 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、講ずべき措置の内容（例示部分）

—「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案要綱」より抜粋—

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

(イ) 事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例

- 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利用について規定し、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利用について記載し、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利用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。

(ロ) 対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例

- 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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ②職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の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定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(イ) 相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例

- ①相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ②相談に対応するための制度を設けること。
- ③外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ロ) 相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例

- ①相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ②相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること

(ハ) 一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例

- ①相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ②職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

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

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例

- ①相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（「相談者」という）及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（「行為者」という）の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ②事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

(ロ) 被害者に対する配慮のための措置を適正に行っていると認められる例

- ①事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ②法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

(ハ) 行為者に対する措置を適正に行っていると認められる例

- 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ける妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ②法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

(ニ) 再発防止に向けた措置を講じていると認められる例

- ①職場における妊娠、出産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旨及び職場における妊娠、出産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厳正に対処する旨の方針を、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改めて掲載し、配布等すること。
- ②労働者に対して職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(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

(イ) 業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例

- ①妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ②業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(ロ) 周知・啓発を適切に講じていると認められる例

- ①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、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等について記載し、妊娠等した労働者に配布等すること。
- ②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等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。

(5) (1)～(4)までの措置と併せて講ずべき措置

(イ) 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ていると認められる例

- ①相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ②相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③相談窓口においては相談者・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ていることを、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掲載し、配布等すること。

(ロ) 不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例

- ①就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、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、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。