



「育児・介護休業法」改正 ～マタハラ、パタハラ、ケアハラ～

ハラスメント防止措置が義務化

来年、平成 29 年 1 月 1 日より、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正法が施行されます。

今回は、この法律改正で何が変わるのか？ 特に企業のハラスメント対策においては、どのようなことを進めていく必要があるのか、法令・指針などを踏まえて、まとめて解説します。

育児休業・介護休業が取得しやすく

まず今回の改正によって、以下のように、育児休業、介護休業がこれまでより取得しやすくなります。

＜育児休業、主な改正点＞

|   |
|---|
| 1. 子の看護休暇(年 5 日)が半日単位で取れる                                 |
| なお、これまでは 1 日単位での取得でした。                                    |
| 2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和                                   |
| これまでの「子が 1 歳以降も雇用継続の見込みがあること」といった要件が廃止されるなど、取得要件が緩和されました。 |
| 3. 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中の子や、養子縁組里親に委託されている子なども対象に加われました。              |

＜介護休業、主な改正点＞

|  |
|--|
| 1. 介護休業の分割取得が可能に   |
| これまでは「原則 1 回に限り 93 日まで」であったものが、「通算 93 日まで、3 回を上限に分割取得できる」ようになりました。 |
| 2. 介護休暇(年 5 日)が半日単位でとれるようになる                                       |
| 3. 有期契約労働者の介護休業の取得要件が緩和  |
| これまであった「93 日経過以降も雇用継続の見込みがあること」といった要件が廃止となるなど、取得要件が緩和されました。        |
| 4. 介護終了まで所定外労働(残業)の免除が可能に(新設)                                      |
| 5. 介護対象家族の範囲拡大   |
| 改正後は、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫も追加となります。                                 |
| 6. 介護休業給付率の引き上げ  |
| これまでは、賃金の 40%でしたが、改正後は 67%に引き上げられます。                               |

ハラスメント防止措置義務化

さらに、今回の改正では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を取ることが事業主に義務づけられました。

これまでも、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法で、「**妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い(就業環境を害する行為を含む)をしてはならない**」として、不利益取扱いは禁止とされていました。例えば、「育児休業を取りたいと上司に相談したところ、申請するなら降格させると言われた」といったことが不利益取扱いにあたります。

このような不利益取扱いを行うことは違法！！

解雇／雇止め／契約更新回数の引き下げ／退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要／降格／減給／賞与等における不利益な算定／不利益な配置変更／仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする など

そして、今回の改正で新たに追加されたのが防止措置義務です。

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正により

1 月 1 日から、事業主には次のことが義務付けられます

「ハラスメント防止措置義務」

上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならない。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②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、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

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

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口(相談担当者)を設ける

3 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業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

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業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

妊娠・出産、育児休業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、業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者やその他の労働者の実情に応じた必要な措置を講じる

2の相談窓口については、実効性があるように整備していきましょう。ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合が多いことや、セクハラやパワハラも含めて対応できるようにすることなどを考慮して、様々な相談に一元的に対応できる相談窓口とすることが求められています。

ハラスメント防止対策に関して、ご不明の点やご相談などありましたら、いつでも東京メンタルヘルスマまでご連絡くださいませ。

マタハラ…マタニティー・ハラスメントという和製英語の略語。働く女性への、妊娠や育児を理由にしたいやがらせ。  
パタハラ…パタニティー・ハラスメントという和製英語の略語。paternity は「父であること」の意。男性が育児に関わろうとすることへのいやがらせ。  
ケアハラ…ケア・ハラスメントという和製英語の略語。介護に関わろうとすることへのいやがらせ。

end 新行内勝善 (セクハラ・パワハラ防止コンサルタント)