

Ⅸー 8 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

(第25条)

○ 事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

(1) 職場において、上司又は同僚による育児休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により就業環境が害されること（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、事業主は、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

(2) 対象となる制度又は措置は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等です（則第76条）。

(3) 対象となる労働者は、パートタイム労働者、契約社員などの有期契約労働者を含む、事業主が雇用する全ての男女労働者です。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

(4) 事業主が講ずべき措置の内容については、指針に定められています。

ア 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(ア) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等になり得ること、③育児休業等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針、④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。

(イ) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

イ 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

(ア) 相談窓口をあらかじめ定めること。

(イ) 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、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実に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、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。

(ウ) 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、相談も一体的に受け付けることが望ましいこと。

ウ 職場における育児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

- (ア) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (イ) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (ウ) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (エ) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

エ 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の措置

- (ア) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (イ) 制度の利用の対象となる労働者等に対し、制度等の利用ができる旨や制度等の利用を行うに当たっての心構え等を周知・啓発することが望ましいこと。

オ アからエまでの措置と併せて講ずべき措置

- (ア) 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、周知すること。
- (イ) 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を定め、労働者に周知・啓発すること。

【参考】妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置について

- ★ 平成28年3月31日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律により、男女雇用機会均等法が改正され、新たに「妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置義務」が設けられました。
- ★ 平成29年1月1日から、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」と同じく、「妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置」を講ずることも、事業主の義務となります（男女雇用機会均等法第11条の2）。
- ★ 「妊娠、出産等に関するハラスメント」とは、上司・同僚から行われる以下のものがあります。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ません。
 - ① その雇用する女性労働者の産前休業や、その他の妊娠・出産に関する制度・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
 - ② その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・出産に関する言動により就業環境が害されるもの