

「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の一部を改正する件（案）」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案」に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について
（平成28年5月26日から平成28年6月24日まで実施）

「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の一部を改正する件（案）」について

○意見数 16件

○主な意見

（1）有期契約労働者の育児休業等取得要件、子の看護休暇等に関する事項について

- ・育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めに関して、能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたものであること等の記載は削除していただきたい。
- ・「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。」との文言のうち、「配慮」を削除していただきたい。
- ・子の看護休暇及び介護休暇を1日未満の単位で取得することが困難と認められる業務について、例示列挙は削除していただきたい。
- ・介護に関する制度・措置を、従業員以外にも一般に公表することも定めていただきたい。
- ・派遣労働者について、派遣元に当該の者が育児休業取得期間中の代替者の派遣を義務付けていただきたい。
- ・育児と介護を行う労働者について、転勤の制限を加えていただきたい。

（2）育児休業・介護休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

- ・「職場における育児休業等に関するハラスメント」ではなく、「介護」の文言も入れていただきたい。
- ・「職場における育児休業等に関するハラスメント」については「マタニティハラスメント」としていただきたい。

- ・育児休業等に関するハラスメントにも「状態への嫌がらせ型」を追記するか、「制度への嫌がらせ」に含まれることを追記していただきたい。
- ・職場における育児休業等に関するハラスメントに該当しない「業務上の必要性に基づく言動」について、「業務の適正な範囲を超えた」旨のただし書きを追記していただきたい。
- ・「年休」や「定時退社」に対するハラスメントも対象としていただきたい。
- ・とりわけ男性の育児休業が進んでいない背景には、性別役割分業意識に基づく、男性取得による職場の理解不足、協力不足があげられていることから、育児休業取得者に対するハラスメントの防止について、男女別に具体的に指針に盛り込んでいただきたい。

「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」について

○意見数 15 件

○主な意見

- ・どのような言動がハラスメントに該当しない「業務上の必要性に基づく言動」に当たるかを具体的に明文化したり、明確な基準を設けたりすべき。
- ・実際に行われている内容はパワーハラスメントの内容と合致することが多いことから、パワーハラスメントの連携・併記をしていただきたい。
- ・繰り返し又は継続的な行為がないとハラスメントに該当しないのであれば、1回の行為なら許されるような印象を与えるが、1回の行為であっても言動の内容が酷いケースであれば、該当する場合もあると考える。
- ・また、「当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む」とあるが、何が明示になるのか具体的に記載していただきたい。
- ・「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」については「マタニティハラスメント」としていただきたい。

(※) 意見数は提出のあった意見の延べ件数。電子メール、FAX 又は郵便は1通として計上。