

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対策^や セクシュアルハラスメント対策は 事業主の義務です!!

目次

I	「不利益取扱い」と「ハラスメント」について	1
II	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い	2
III	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや セクシュアルハラスメントの考え方	5
IV	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや セクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置	14
V	対応事例	25
VI	職場におけるパワーハラスメント	33
VII	関連条文、指針	34



はじめに -なぜハラスメント対策が重要なのか-

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置について事業主に義務付けられたのは平成 11 年ですが、未だに都道府県労働局に寄せられるセクシュアルハラスメントの相談は高止まりの状況です。事業主の中には、職場におけるセクシュアルハラスメントの問題は、雇用管理上の問題であるという認識がない方もいます。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも出てきています。そのようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。ハラスメントの内容は異なりますが、どちらのハラスメントも許されないものであること、また労働者の能力発揮の妨げになる問題であることには変わりありません。

これまで職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても必要な措置を講じてください。加えて、昨今では、パワーハラスメントや性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせも社会的に注目されています。労働者にとって働きやすい職場環境づくりに向けて、企業として総合的な対策を講じるよう心がけましょう。

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成 29 年 1 月 1 日に施行されました。

◆施行前までは

事業主の義務	根拠
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第 10 条等

◆平成 29 年 1 月 1 日からは上記に加えて

事業主の義務	根拠
上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第 11 条の 2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第 25 条

事業主（人事労務担当者）自らが行う不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）が禁止されるのはもちろんですが、改正法施行後は、上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられています。

I

「不利益取扱い」と「ハラスメント」について

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、事業主に対し、職場における妊娠・出産・育児休業等に関する言動により就業環境を害されることを防止する措置を講じることが新たに義務付けられています。

このパンフレットでは、改正法により新たに防止措置が義務付けられた、上司・同僚による就業環境を害する行為について、従来から禁止されていた事業主が行う「不利益取扱い」と区別し、「ハラスメント」と整理しています。

事業主のみなさんは、自らが不利益取扱いを行わないのももちろんのこと、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための措置を講じる必要があります。