



あおば社会保険労務士法人

社会保険労務士 **新井 淳子** 氏



大手予備校総務部経験後、全国展開の料理教室に転職。生徒集客など営業に従事。店長として店舗運営全般を経験後、人事部に異動。採用・教育・人事制度運用、労務相談業務に従事。現在社会保険労務士として人事相談、メンタルヘルスなど労務トラブル対応、研修講師として企業内研修やセミナーを行う。

URL <https://aoba-sr.com/>

育児・介護休業法改正とハラスメントの問題

育児・介護休業法がここ数年で何度も改正されています。それにともない、最近このようなお問い合わせが増えています。

最近、育児休業を取得する社員がとても増えています。妊娠、出産、育児と法人の仕事との両立は大変重要なことだと思うのですが、周りの社員の負担も増えたようで、職場内でいやがらせ等によるマタニティハラスメントのような事態が起こっているようだ、という訴えが相談窓口に寄せられました。マタニティハラスメントについて、法律や実務上の留意点を教えてください！

また、令和3年6月9日の育児・介護休業法の改正により、子の出生直後の時期に取得できる育児休業の創設など、男性の育児休業を意識したものも織り込まれていて、男性も仕事と育児等の両立を目指せるよう柔軟な対応ができるような内容になっています。今回の改正の主なポイントと施行時期を教えてください！

1. マタニティハラスメント（マタハラ）の現状

(1) マタニティハラスメント（マタハラ）とは

マタニティハラスメント（マタハラ）とは、妊娠・出産・育児休業等を理由として又は契機として「不利益な取扱い」をすることをいいます。「不利益な取扱い」とは、解雇・雇止め・降格・減給等の労働条件の不利益変更はもちろんのこと、仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど、職場環境の低下等も含まれます。これらのことを生じさせない職場環境の整備が望まれます。

女性活躍推進が叫ばれる中、妊娠中の女性や出産後の女性に対して職場で不利益な扱いや嫌がらせが行われる「マタニティハラスメント（マタハラ）」の認知が高まっています。国は、マタハラについて、さまざまな調査などを通じて対策や啓発活動を広めています。法律的には、男女雇用機会均等法や、育児・介護休業法により、従前から妊娠・出産・育児休業を理由とした不利益な取扱いを禁止してきましたが、2015年1月の「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」（厚生労働省）により、妊娠・出産・育児休業等の事由を契機とする不利益な取扱いも禁止されることとなりました。原則として、妊娠、出産、育児休業等の事由から1年以内になされた不利益取扱いについては、経営状況の悪化等の例外に該当しない限り、違法と判断されることとなり、マタハラを防ぐため、企業

への指導をさらに厳しくしています。

「不利益な取扱い」には、解雇、降格、減給等はもちろんのこと、賞与や人事考課での不利益算定、不利益な配置転換なども含まれます。また、派遣社員やパートタイマーの雇い止め・不利益変更も違法です。参考までに、2015年に厚生労働省が行った調査(*)では、派遣社員の48.7%が「マタハラを受けたことがある」と回答しており、これは正社員の21.8%を大きく上回っています。

*第164回労働政策審議会雇用均等分科会資料5「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」より

(2) 職場内コミュニケーション不全もマタハラ誘発の要因??

マタハラには、雇用条件の悪化という人事面でのハラスメントだけではなく、職場内でのコミュニケーションにまつわるハラスメントも含まれます。例えば、妊娠に伴って、「退職を検討したらどうか」といったあからさまなコメントはもちろん、「仕事なんかしていないで、子どものことを第一に考えるべきだ」というような発言もハラスメントになります。

こうした言葉は男性だけではなく女性からも発せられます。先の調査によると、「マタハラをした人は誰か」という問いに対して、「直属の上司(女性)」が11.1%、「同僚や部下(女性)」が9.5%となっており、女性からのハラスメントも根強くあることが分かります。

(3) 一般の従業員との不公平感の解消がカギ??

妊娠中の女性に対しては、休憩時間の配慮、時差出勤・時短勤務、軽易な業務への転換など、さまざまな措置が義務づけられています。育児中の労働者に対しても、育児休業はもちろんのこと、育児短時間勤務や、時間外労働や深夜労働の制限など、多くの措置を講ずることが法律で定められています。法人によっては、さらに積極的な支援措置を導入しているところもあるでしょう。

しかし、これを不公平と捉える人もいます。特に、戦力ダウンを既存の従業員だけでカバーしなくてはならない場合はなおさらです。不公平感は態度や発言の端々に出してしまうので、それがハラスメントを生んでしまうこともあります。妊娠や育児を自分だけ特別なことだとして、自分の仕事を他の従業員に任せたまま、当然のように感謝もなく先に帰宅するようなことが続くようだと、なおさらまわりの従業員の不信感につながることもあり、ハラスメントを助長しかねません。

この不公平感を減らすためには、チームの労働力がダウンした時に、周囲の人の負担が大きく増えないよう、タイムリーに代替要員を補充するような応援体制を整備することや、妊娠中、育児中の従業員自身にもまわりに配慮する気持ちを抱くような環境づくりなどが必要です。また、基本的な体制として、社内外の相談窓口の設置をすることはもちろんのこと、この相談窓口が形だけのものにならないような工夫をし、適切に運用することも法人としては重要なことです。

今後の取り組み

妊娠・出産・育児また介護などの負担は誰にでも起こり得ますし、法人には、このように家庭に負担を抱えた従業員を幅広く受け入れる義務があります。

少子高齢化が進む中、社会は、子どもを産み育てたり、高齢者のケアをしたりしている人材を労働力としてもっと活用しなくてはなりません。フルタイム労働者が多く、かつ残業や転勤もする前提で雇用を行っている法人は、雇用に対する考え方自体を変えて多様な制度導入、環境整備を行うというような改革も、広くマタハラ防止の観点から見ると必要なこととなるでしょう。

2. 育児・介護休業法改正について（令和3年6月9日改正）

今回の改正は、子の出生直後（出産後の産後休業期間中）の時期に取得できる育児休業の創設など、男性の育児休業を意識したものが織り込まれていて、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男性・女性ともに仕事と育児等の両立を目指せるよう柔軟な対応ができるような内容になっています。

改正の主なポイント

（1）現行育児休業制度とは別に、取得可能な制度として、出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

【施行日：公布後1年6ヵ月以内（来年施行予定）】

- ◆子の出生後8週間以内（産後休業の期間）に4週間までの育児休業取得が可能
- ◆育児休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで
- ◆分割して2回取得可能
- ◆育児休業中の就業が可能 ※労使協定が必要です

（2）雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

【施行日：令和4年4月1日】

- ◆育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ◆妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業取得意向の確認のための措置

（3）（現行の）育児休業を分割して取得できるようになります

【施行日：公布後1年6ヵ月以内（来年施行予定）】

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・原則分割することはできない ・1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定 	<ul style="list-style-type: none"> ・（①の新制度とは別に）分割して2回まで取得可能 ・1歳以降に育休を延長する場合について、育休開始日を柔軟化

(4) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

【施行日：令和4年4月1日】

改正前	改正後
育児休業の場合 (1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)1歳6ヵ月までの間に契約が満了 することが明らかでない	・(1)の要件を撤廃し(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱いとなります (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

(5) 育児休業取得状況の公表が義務になります

【施行日：令和5年4月1日】

- ◆従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます

このように、順次改正施行予定が決まっており、まずは法改正を視野に入れた社内方針の検討、雇用環境の整備や、それに伴う社内規程等の見直しが考えられます。そういった内容を踏まえ、社内制度を説明・周知するなどの対応を推進し、労使ともに今後を見据える環境を整えていくことが重要になってきます。