

「知って得する？」社労士の独り言 第22回

平成 29 年 10 月 1 日からの改正育児・介護休業法の概要

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
特定社会保険労務士 石川 貢

(平成 29 年 1 月 1 日からの妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について)

平成 29 年 10 月 1 日からの「改正育児・介護休業法の概要」、及び「妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について（平成 29 年 1 月 1 日実施）」見ていきます。

1. 平成 29 年 10 月 1 日から改正育児・介護休業法の概要

改正内容 1 最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能に

- ・ 1 歳 6 か月以降も保育園等に入れないなどの場合は、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長できるようになります。
- ・ 育児休業給付金も 2 歳まで延長受給できるようになります。

改正内容 2 育児休業等制度の個別周知

- ・ 事業主が、従業員又はその配偶者が妊娠・出産した場合又は家族を介護していることを本人の報告で知った場合、個別に育児・介護休業等に関する制度の周知が努力義務となります。

改正内容 3 育児目的休暇の導入促進

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が事業主に課せられます。
- ・ 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、配偶者出産休暇や、入園式、卒園式、遠足などの行事への参加も含めた育児に利用できる多目的休暇をいいます。

2. 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成 29 年 1 月 1 日に施行されたことに伴い、従来までの「不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）禁止」に加え、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・出産等した女性従業員や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないよう、事業主として次の防止措置を講じることが新たに義務付けられました。

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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
- 3 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
- 4 職場における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

上記措置に関する職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの概要

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には①「制度等の利用への嫌がらせ型」と②「状態への嫌がらせ型」の二つがあります。

①「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害される次の三つのものをいいます。

㊦解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・ 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。
- ・ 時間外労働の免除を上司に相談したら「次の査定では昇進しないと思え」と言われた。

㊧制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

㊨制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

②「状態への嫌がらせ型」とは、女性従業員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害される次の二つのものをいいます。

㊦解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・ 妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

㊧妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

最後に、今までにも増して雇用管理が重要視されています。立場により見える景色や考え方が違います。事業主や管理者の方は、常に対話を心掛け、意思疎通をはかり風通しを良くし、従業員の良好な職場環境を保つよう心掛けていきましょう。

参考文献：厚生労働省ホームページ