



# 今後ますます重要度が高まる ハラスメント対策

近年、出産後も育児休業を取得して職場復帰をする女性が増える中、マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）などの問題が顕在化し、裁判で争われる事態にまで発展しています。こうした状況を受け、来年1月に改正男女雇用機会均等法が施行され、企業にマタハラを含めた対策が求められることになりました。



## 1. 育児休業の利用状況

厚生労働省が行った平成26年度雇用均等基本調査によると、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所における女性の育児休業者※がいた割合は86.6%となっています。過去の割合をみると、平成19年以降、80%を超えており、育児休業制度が浸透し、育児休業を取得する割合が高く推移していることが分かります。

※上記の期間に出産した者のうち平成26年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）

## 2.1月から始まるマタハラ防止措置

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇や雇止めなどの不利益取扱いを禁止していますが、

1. のように育児休業が増えている状況もあり、労働局等へ寄せられる不利益取扱い等に関する相談も年々増えています。そのため、今回、法改正が行われ、来年1月より、この不利益取扱いの禁止に加えて、マタハラ等の防止義務が新たに追加されることになりました。

この義務の内容としては、企業に対して、上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じるというものです。具体的な防止措置としては、従業員への周知・啓発、相談体制の整備等が想定され、今後、指針の中で定められることになっています。現在のセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）の防止対策として求められている、防止規程の策定や相談窓口の設置などと同様の対応が求められることになると予想されます。

今年度より、都道府県労働局の組織が見直され、新たに雇用環境・均等部（室）※が設置されました。これによりマタハラやセクハラ等に関する相談と、パワーハラスメントや解雇等に関する相談の対応が一体的に進められていくこととなります。このような動きもあることから、企業としては、ハラスメント等の問題の防止に向け、管理職や従業員向けに教育を実施したり、相談体制を作るなど、予防対策や問題が発生した場合の速やかな対応が求められています。

※北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は部、その他の局は室