

仕事と育児・介護の両立支援のための労務管理の実務

～出産・育児・介護の法改正で押えておくべきこと～



中央統括支部 文京支部 新田 香織

改正男女雇用機会均等法と、改正育児・介護休業法が平成29年1月1日に施行になります。男女という性別に拘らず、働く人すべてが仕事と私生活の両立を行うことができるように、制度のより一層の整備と充実が必然となっていることが背景にあります。今回は、私生活の中でも出産・育児・介護に関連する法律の改正の中から社労士として特に押さえておきたい事項についてお伝えいたします。

マタニティハラスメントとは

マタニティハラスメント(以下

「マタハラ」という)について、日本労働組合総連合会(以下「連合」という)は「妊娠・出産を理由にした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的ハラスメント」と定義しています。ちなみに厚生労働省では「マタハラ」を定義してはいないのですが、「いわゆるマタハラ」に対する法改正内容から、妊娠・出産に留まらず、対象は育児・介護も含み、一般に認識されている「マタハラ」よりも広範囲かつ対象は男性も含んでいるという点は、社労士として留意しておきたい点です。

連合が行った2015年のマタハラの調査では、「働きながら子育てをしたい」と回答した女性が88・3%もいるのに対し、55・9%の女性が、仕事をしながら妊娠が分かった時に「不安を感じた」ということがわかりました。保育園等の預け先の確保に対して不安を感じた人ももちろんいますが、3割近い女性がマタハラを経験していることを考慮すると、妊娠・出産しても働きやすい職場づくりのために、社労士としてやるべきことがあるのではないのでしょうか。

指針によるハラスメントの強化

ハラスメントに対しては、妊娠・出産は男女雇用機会均等法、育児・介護は育児・介護休業法の指針に新たに盛り込まれます。これまでも制度の利用をしたり、申し出た場合に不利益な取り扱いをするのを事業主に禁止していましたが、改正ではさらに踏み込んで、職場

妊娠・出産/育児・介護休業等に関するハラスメント防止対応は事業主の義務となる

【これまで】

- ・制度の利用をした
- ・制度利用の請求をした
- ・妊娠等を理由とする労働能率の低下や不就労

事業主による不利益な取り扱いは禁止

以下を追加してさらに強化

【均等法11条の2、育児法25条】

上司・同僚が妊娠、出産、育児、介護を理由として就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける

上司や同僚も追加!

派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。
また事業主による妊娠・出産等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する

労働者派遣法
第47条の2にも追加

@grasse-sr

で上司や同僚がハラスメントをしない様に、事業主として必要な措置を講じることが義務とされました(図表1参照)。上司や同僚の心無い言動により、女性の継続就労を躊躇させたり、男性の育児への関わりを阻害することになるからです。例えば男性が育児休業や残業免除を申し出た場合、上司が「出世は諦めたんだな」、「どれだけ周囲が困るかわかっているのか」等の発言を繰り返すことは、制度

図表 1

マタハラが起こる背景にあるもの

性別役割分業意識 「こうあるべき」

【例】
「これは男(女)の仕事」
「子供はお母さんが育てるのが一番」
「男は家族を養うべき」
「男が育休!?!」
「仕事も育児もなんて贅沢でしょ」

通常とは違う働き方 に対する不満

・他の労働者への負荷
・業務体制の見直しが必要

【例】
「休むなんて迷惑だ」
「辞めたら？」
「妊娠(子育て)を理由にするな！」
「早く帰れていいな」
・仕事を干す ・無視、非協力

図表 2

また、制度を利用する
当事者が周囲と円滑なコ
ミュニケーションをとり、
業務状況に応じて適切に
遂行していくという意識
を持っていれば、ハラス
メントをある程度は防ぐ
ことができます。

職場で快く思われないこ
とが要因の一つと考えら
れます。
また、制度を利用する
当事者が周囲と円滑なコ
ミュニケーションをとり、
業務状況に応じて適切に
遂行していくという意識
を持っていれば、ハラス
メントをある程度は防ぐ
ことができます。

があっても利用を妨げることにつ
ながります(図表2参照)。実際、
男性労働者の中には育児に関わり
たいけれど、「パタニティハラス
メント」を恐れて言い出せないとい
う状況を良く耳にする様に、今
後はハラスメントの被害者は女性
だけでなく男性もありうるという
ことも啓発する必要があります。
ましてや親の介護をする人が激増
する10年後を考えれば、なおさら

です。
また指針では事業主の義務と望
ましい措置として13の項目を例示
しています。中でもハラスメント
が起きる背景となる要因を解消す
るための措置(図表3)について
は、今まさに多くの事業所が直面
している事項を端的に表わしてい
るといえるでしょう。つまりハラ
スメントが起こる背景には、上司・
同僚も、当事者も制度を正しく理
解していなかったり、妊
娠により仕事の能率が低
下する、または長期の休
業や残業ができないこと
により、周囲への負担が
増えたり、業務体制を見
直す必要があることから、
職場で快く思われないこ
とが要因の一つと考えら
れます。

妊娠・出産・育児・介護のハラスメントに対して

事業主が講ずべき措置

「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」3(4)イ、ロ
「子の養育又は家族の介護を行い、また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」第214(2)ニ(イ)(ロ)より

職場におけ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

(イ) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、 必要な措置を講ずること。

例)

- ・妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行う
- ・業務の点検を行い、業務の効率化等を行う

(ロ) 制度等の利用の対象となる労働者に対し、労働者の側においても、制度等の利用が できるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の 利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発するこ とが望ましいこと。

例)

- ・社内報、パンフレット、社内HP啓発のための資料等に記載し、妊娠等した労働者に配布
- ・妊娠等した労働者に対し人事部門等から周知・啓発する

図表 3

柔

軟な働き方が可能だと仕事と介護の両立がしやすい

仕事と介護を両立している人はこれまでもいましたが、母数が少なかったこと、私的なこととして公にしていなかった等の理由から育児・介護休業法の介護に係る制度の利用はほとんどされていませんでした。しかし実際は、両立している人は長期に亘って休むというよりはむしろ細切れに休んだり、始業終業時間の繰上げ下げや、残業をしないことに対応しているということがいくつかの調査により明らかになりました。こうした点からも今回の法改正にある以下の事項は、両立していくために積極的に周知したいものです。

- ① 介護休暇の半日単位での利用が可能
- ② 介護短時間勤務等の利用期間を介護休業とは切り離し、3年を上限に2回以上利用可能
- ③ 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)の新設

また、介護休業はこれまでの一の要介護状態の時には1回しか取得できませんでしたが、今後は同じ事由による介護状態が継続して

いても3回まで分割して取得できるようになりますので、介護が始まった時、容体や介護体制が変化した時、看取りの時など必要に応じた利用がしやすくなります。

改

正内容を活かすために

法改正があると、まずは就業規則を改定し、周知をする会社が多いと思います。しかし新しい制度や措置が活かしてくるかどうかは、どんな伝え方をしたかによって違ってきます。

社労士として今回の法改正の真意を汲むのであれば、出産・育児・介護に係る労働者への優遇措置として伝えるのではなく、誰もが柔軟に働くことが可能になる働き方改革と紐づいているということを伝えるべきです。働き方改革を進めることが優秀な人材の獲得と定着のために労務管理上、得策であることを会社を理解してもらい、さらにハラスメントの指針(図表3)に明記されている業務体制の見直しと制度利用者の周囲との協力体制への意識啓発ができれば、両立支援の制度を活かすことができるのではないのでしょうか。