



来年1月からマタハラの 相談窓口設置等が求められます

約6割の女性が出産・育児により退職しているという統計はあるものの、育児休業制度の普及により産前産後休暇・育児休業を取得し、継続就業する女性が増加しています。また、国をあげて女性の活躍を推進していることもあり、出産・育児というライフイベントを経つつ、キャリアを高めたいと考える女性も増えています。こうした環境を背景に、妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント（以下、「マタハラ」という）が増加していることから、改正男女雇用機会均等法等が平成29年1月に施行され、企業にはマタハラ防止措置が求められるようになります。



1.マタハラ防止措置の 対象となる言動

厚生労働省では、マタハラ防止措置の対象となる言動を、制度等の利用への嫌がらせ型と、状態への嫌がらせ型に分類しています。

①制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ型とは、産前産後休業の取得を申し出たところ、上司に解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し取得をしないようにいわれたことなどが挙げられます。

②状態への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型とは、妊娠したことにより、労働能率が低下したことに対し、上司から解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し嫌がらせをされたりすることなどが挙げられます。

この他にも、妊娠による軽易な作業への転換、育児休業、介護休業、所定労働時間の短縮措置等、法律で認められた制度の利用に対し同様の行為が行われることも含まれます。

ここでは、行為者が上司のみではなく、同僚も含まれていることが、一つのポイントであり、マタハラの防止措置を広く行う必要があります。なお、業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

2.具体的な防止措置

企業には、マタハラの発生を防止するための対応が求められることとなります。具体的には以下の4項目を行うこととなります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②窓口の設置等の相談体制の整備
- ③事案にかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④マタハラの原因や背景となる要因の解消

これに加えプライバシーの確保や、マタハラの相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと、不利益な取り扱いが行われないうことを、周知することなどが求められます。

マタハラはセクハラやその他のハラスメントと共に発生することも想定されます。そのため、相談窓口を設置する場合にはセクハラ等の相談窓口と一本化し、一元的に相談に応じることができるような体制整備が求められます。この機会に、ハラスメント窓口の設置について社内の対応を整理し、個々のハラスメント問題が大きくなる前に相談が寄せられるようにしていきたいものです。