



# News Letter

平成28年8月5日  
発行  
第17号

## 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）  
名 雪 雅 美

### 企業に求められる「マタハラ」防止対策 就業規則に「懲戒処分」明記も

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

#### ≪マタハラ防止のための指針案のポイント≫

##### 1 企業が講じるべき措置

- (1) 就業規則などに対処方針を記載し、加害者を懲戒処分
- (2) 相談窓口を設置し、マタハラかどうか明確でない場合も対応
- (3) 加害者への被害者に対する謝罪指示

##### 2 マタハラの典型例

- (1) 休業や労働時間短縮などの制度利用を相談した妊婦に対し
  - ア 解雇や降格を示唆する
  - イ 制度申請を申請しないよう求める
- (2) つわりなどで労働効率が落ちた妊婦に対し
  - ア 上司や同僚が繰り返し嫌がらせをする等

いつかはお役に立ちます

## 労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）  
鈴 木 秀 廣

### Q. 育児・介護休業法が改正されるようですが？

A. 平成29年1月1日から次のように改正されます。

#### 1 介護休業の分割取得

現 行	改 正
介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、原則1回に限り取得可能。	対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として、介護休業を分割して取得可能。

#### 2 介護休暇の取得単位の柔軟化

現 行	改 正
介護休暇について1日単位での取得。	半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得。

#### 3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

現 行	改 正
介護のための所定労働時間の短縮措置について介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能。	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。

#### 4 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

現 行	改 正
なし。	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了までに利用できる。

#### 5 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現 行	改 正
子の看護休暇について1日単位での取得。	半日（所定外労働時間の2分の1）単位での取得が可能。

#### 6 マタニティ・パタニティハラスメントの防止措置の新設

現 行	改 正
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いを禁止。	左記に加え、上司・同僚からのマタハラ・パタハラを防止する措置を事業主に義務付ける。

☆詳しくは厚生労働省ホームページの下記アドレスを検索してください。

<http://www.lcgjapan.com/pdf/lb01635.pdf>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

### 茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116

<http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/> E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp