



報道関係者 各位

平成 28 年 11 月 29 日

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 栗山 僚子
室長補佐 木村 直美
(電話) 0742(32)0210



平成 29 年 1 月 1 日から改正男女雇用機会均等法、
改正育児・介護休業法が施行されます！

職場のマタハラでつらい思い、していませんか？

～働きながら安心して妊娠・出産できる職場環境を目指しましょう～

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法（以下「改正法」。）が平成 28 年 3 月 29 日に改正され、平成 29 年 1 月 1 日から、施行されることとなりました。改正法においては、事業主に新たに、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）について、防止措置を講じることが義務づけられました。

このため、奈良労働局（局長 吉野 彰一）においては、改正法説明会を開催し、マタハラ防止対策等に事業主が取り組んでいただくよう、周知を徹底してまいります。

【改正法の概要】

◎男女雇用機会均等法

妊娠・出産等を理由とする、**上司・同僚**による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づける。

◎育児・介護休業法

1. 育児休業・介護休業等を理由とする、**上司・同僚**による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づける。
2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備
 - ・子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
 - ・有期契約労働者の育児休業の取得要件を緩和する。等

※介護関係についても、介護離職防止のための大幅な改正がされています。

資料 1 : [育児・介護休業法が改正されます！－平成 29 年 1 月 1 日施行－](#)

資料 2 : [改正男女雇用機会均等法・育児・介護休業法説明会](#)

【マタハラにあたる言動例】

- ・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。
- ・育児のための時間外労働の制限の免除について、上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
- ・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えない」と言われた。

【相談事例】

相談事例①

つわりがひどく体調を崩し、かかりつけの産婦人科の医師より自宅療養の診断を受けたため、会社に報告して休業した。休業中に、上司から「入院をしていないなら、復帰できないの」と電話連絡を受け、休業する理由を説明していたのに、辛い思いをした。

解説：法改正後、上司が個人的に請求を取り下げるよう言う場合は、ハラスメントに該当します。

相談事例②

半年契約の有期契約労働者が、上司に妊娠を報告したところ、「次の契約更新はないな」と言われた。

解説：妊娠を理由に、契約を更新しないことは、法改正前であっても均等法に基づく不利益取扱い（第9条3項）となり、法違反です。

相談事例③

会社に妊娠したことを伝えたところ、同僚から「おなかの中の赤ちゃんが大事だから、仕事はやめるよね。」と言われた。

解説：法改正後、同僚が繰り返し嫌がらせの言動を行う場合は、ハラスメントに該当します。

【相談件数】

雇用環境・均等室に寄せられた労働者からの相談件数の推移（奈良及び全国）

