



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F

TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2016年12月1日

トピックス

マタハラの防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)



平成29年1月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② **当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、**管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

・望ましい取組み: その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。

3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

4 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

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した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。

・望ましい取組み: 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。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



ポイントは、就業規則(分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。)への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

今回は、直前に迫った雇用保険の適用拡大を再度おさらいします。

雇用保険の適用の拡大

●雇用保険の適用の拡大〔雇用保険法、労働保険料徴収法関係〕

改正の趣旨 → 雇用者数、求職者数が増加傾向にある 65 歳以上の高齢者について、生涯現役社会実現の観点から、雇用が一層推進されるよう雇用保険の適用を拡大する。



改正前(現行)

- 65 歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外とする。
- 同一の事業主の適用事業に 65 歳前から引き続いて雇用されている者のみ、高年齢継続被保険者として雇用保険を適用し、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金(賃金の 50~80%の最大 50 日分)を1度だけ支給する。
- 64 歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除。

改正後

平成 29 年 1 月 ~

- **65 歳以降に雇用された者についても、高年齢被保険者として雇用保険を適用**し、離職して求職活動する都度、高年齢求職者給付金を支給する(支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可)。

平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに 65 歳以上の労働者を雇用した場合

雇用保険の適用要件に該当する場合は、ハローワークに「資格取得届」を提出。

平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し平成 29 年 1 月 1 日以降も継続雇用している場合
適用要件に該当する場合は、**平成 29 年 3 月 31 日までに「資格取得届」を提出**(適用は 1 月 1 日から)。

平成 28 年 12 月末時点で高年齢継続被保険者の者を平成 29 年 1 月 1 日以降も継続雇用している場合

ハローワークへの届出は不要(自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます)。

- さらに、**介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに 65 歳以上の者を対象**とする。

平成 32 年 4 月 ~ ○ **雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収**する。

現在、雇用されている 65 歳以上の従業員さんで、入社時にすでに 65 歳以上だったため雇用保険の加入手続きをしていない方については、来年 1 月 1 日から新たに雇用保険の被保険者となるため、資格取得届を提出する必要があります。65 歳以上の方で週 20 時間以上働いている雇用保険の適用要件該当者がいれば、弊社までご連絡をお願いいたします。



あとがき◆つちはし事務所より

☆ 年が明けて 1 月 1 日からは、雇用保険法の改正により 65 歳以上の従業員さんの雇用保険の加入手続きが新たに必要となります。また、**育児介護休業法の改正も 1 月 1 日より施行されますので、育児介護休業規程の改訂も必要**となります。こちらの改訂手続きについては、先にファックスにてご案内しております。年の瀬の慌ただしい時期にお手間がかからないように、**改正法に適合した育児介護休業規程に加え必要な文書類を一式パッケージ**にしてご提供いたします。必要なお客様はファックスにて、お申込みをお願いいたします。

☆ 先月 11 月 29 日火曜日、つちはし事務所が事務局を務める「介護ナビとくしま」が企画した第 1 回目のイベント「**介護フェスタ in 徳島**」が開かれ、**介護事業所の経営者の方など 250 人に参加**いただきました。これも、30 社以上の協賛企業の皆様と、「介護ナビとくしま」に参加いただいている 15 社の実行委員の皆様、そして全面的にバックアップして下さっている徳島新聞ネクスト様のお蔭です。皆様、本当にありがとうございました。