

続

問われる 日本の人事管理

<7>

労働政策研究・研修機構
主席統括研究員

濱口 桂一郎

今年1月に育児介護
休業法等とともに男女
雇用機会均等法につい
ても改正する法案が国
会に提出されました。
これは、本来育児介護
休業法の改正を審議し
ていた労働政策審議会
雇用均等分科会で途中
から追加された論点で
あり、いわゆるマタニ
ティハラスメントに対
する措置義務を規定す
るものです。
実は、マタニティに
妊娠、出産、妊産婦の
針によれば、この「不

関わる規定は既に累次
の改正でかなり整備さ
れてきています。19
85年の努力義務法に
おいても既に、妊娠又
は出産を退職事由とし
たりこれらを理由とし
て解雇することは禁止
されていきましたし、2
006年法では広くマ
タニティに関わる不利
益取扱いについても禁
止の対象となりました。
「解雇その他不利益取
扱」禁止の対象とな
っています。さらに指
用いられるようにな
るとして公表しました
ハラの大部分が既に禁

止の対象であることは
重々承知なので、書き
方はいささか込み入っ
ています。すなわち、
「事業主による……不
利益取扱いのみなら
ず、上司・同僚からの
行為を防止することが
求められる」と述べ、
そのための措置はセク
シュアルハラスメント
規定にならって、事業
主に雇用管理上必要な
措置を義務づけること
が適当としています。
こういふ書き方であれ
ば、確かに既存規定と
重ならない正味の新規
勘ぐってはいけません。
法律で禁止できる
ものは既に全部禁止し
ているのですから。

マタニティハラスメントとは？

深夜業免除、育児時間
の請求・取得、さらに
は妊娠・出産に起因す
る症状による不就業や
労働能率低下までが
代末頃からマスコミ等
でマタニティハラスメ
ントという言葉がよく
省は初めて妊娠を理由
もともと、厚労省サ
イドは世間で言うマタ
ハラの大部分が既に禁

ハラスメントによる不
就業、産前産後休業、妊
産婦の時間外・休日・
はマタニティに基づく
メン独自の規定がな
2015年8月の今後
の仕事を家
庭の両立支
援に関する
研究会報告書にはまっ
たく影を現していな
か

出された法案では、妊
娠・出産に関わる事由
に関する言動によって
女性労働者の就業環境
が書されることのない
よう、事業主に「当該
女性労働者からの相談
に応じ、適切に対応す
るために必要な体制の
整備その他の雇用管理
上必要な措置を講じな
ければならない」と、
一見とても緩やかな規
定になっています。こ
れを見て、厚労省はマ
タハラ対策に消極的な
のではないか、などと
勘ぐってはいけません。
法律で禁止できる
ものは既に全部禁止し
ているのですから。

利益取扱いには解雇、
雇止め、雇用形態変更、
降格、減給、不利益な
評価、不利益な配置変
更などと並んで、「就
業環境を書すること」
まで含まれています。
ということは、法令上
はマタニティに基づく
メン独自の規定がな
2015年8月の今後
の仕事を家
庭の両立支
援に関する
研究会報告書にはまっ
たく影を現していな
か

ハラスメントの一部も
既に禁止の対象という
対象とならないものと
の区別が必ずしもつい
ていない面も見受けら
れます。たとえば20
15年9月、厚生労働
盛り込まれました。
ラに対する措置義務が
重ならない正味の新規
勘ぐってはいけません。
法律で禁止できる
ものは既に全部禁止し
ているのですから。

が、主要マスコミはほ
とんど「マタハラ」と
その内容は、妊娠・出
産を理由とした解雇や
してもハラスメントで
済むのなら、こんな業
環境を書すること」
スメントやパワーハラ
こういふ妙な用語法
に影響を受けたのか、
2015年8月の今後
の仕事を家
庭の両立支
援に関する
研究会報告書にはまっ
たく影を現していな
か