

マタハラ防止は企業の義務に？

いつもお世話になっております。

昨年、マタハラに対する最高裁の判決がでました。そんな中、政府は働く女性たちが妊娠や出産を理由に不利益を被る、いわゆるマタハラの防止を企業に義務付けるため、今国会で関連法を改正し、2017年4月より実施を目指すようです。具体的には、就業規則に禁止を明記し、相談窓口の設置や社員研修の実施などを求め、派遣社員に対しても防止策の対象とし、違反した企業名の公表も盛り込むそうです。

◎ ハラスメントをめぐる現状の法規制

- ・ マタハラ：男女雇用機会均等法 → 事業者による降格等禁止(上司、同僚の言動は対象外)
- ・ 育児・介護：育児・介護休業法 → 事業者による降格等禁止(上司、同僚の言動は対象外)
- ・ セクハラ：男女雇用機会均等法 → 上司や同僚による言動を禁止
- ・ パワハラ：法規制なし → 労働基準法や民法の不法行為等に対応

男女雇用機会均等法では上司や同僚の言動によるセクハラ防止措置を企業に義務付けていますが、マタハラは対象外となっております。今国会では男女雇用機会均等法と育児・介護休業法(介護休業分割)の改正法案を提出する予定です。

こちらの法改正により、政権が目指す、総活躍社会、出生率の増加となるのでしょうか。
今後の法改正に注目です。

メールマガジン配信希望の方は下記のメールアドレスまでご連絡くださいませ。