

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

【例えば】

- 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

○妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

現行法においては、既に禁止されている妊娠・出産等を理由とする解雇について、労働者が復職を求めようとするれば裁判に訴えざるを得ず、解雇の理由を立証することは負担が大きいものでした。このため、改正法では、妊娠中又は産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とすることとしました。

■セクシュアルハラスメント対策

現行法においては、職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上必要な配慮をするよう、事業主に義務付けていますが、一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、事業主の責務に対する認識が不足している場合が見られていたところでした。このため、改正法では、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしました。また、近年、男性に対するセクシュアルハラスメント事案が見られるようになってきていることから、男性に対するセクシュアルハラスメントについてもその保護の対象とすることとしました。

さらに、調停など紛争解決援助及び企業名公表の制度について、セクシュアルハラスメントについても対象とするとともに、調停手続において、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者に対し、出頭を求め、意見を聴くことができることとしました。

【事業主が講ずべき措置の内容】

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(例えば)

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること など

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- (例えば)
就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること など
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- イ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること
- (例えば)
相談に対応する担当者をあらかじめ定めること など
- イの相談窓口の担当者が、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。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること
- (例えば)
相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること など
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (例えば)
相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること など
- イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと
- (例えば)
就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること など

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

(例えば)

職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること など

④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置
イ 職場におけるセクシュアルハラスメント

に係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

(例えば)

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする など

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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

(例えば)

就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■ 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務となっています。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。