



ハラスメント相談センター便り 第21号 2017年2月発刊 ハラスメント相談センター

今号では改正育児・介護休業法と改正男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）についてとりあげます。また、男女雇用機会均等法では、LGBTなど性的少数者へのセクハラ禁止が明文化された改正セクハラ指針も施行されました。

参考：厚生労働省ホームページ等

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成29年1月1日から施行されました。

◆いままでは



マタニティマーク

事業主の義務	根拠
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

◆平成29年1月1日からは上記に加えて

いわゆるマタハラ、パタハラ、ケアハラ*の防止措置が新設されました

事業主の義務	根拠
上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条

事業主（人事労務担当者）自らが行う不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）が禁止されるのはもちろんですが、改正法施行後は、上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられます。

※厚生労働省作成パンフレットより転載

*マタハラ=マタニティ・ハラスメント（女性に対する妊娠・出産・育児等まつわるハラスメント）、パタハラ=パタニティ・ハラスメント（男性に対する育児等まつわるハラスメント）、ケアハラ=ケア・ハラスメント（介護まつわるハラスメント）

男女雇用機会均等法 セクハラ指針

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針
2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) ~略~なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

以前より、セクハラについては被害者の性的指向や性自認を問わないものであったが、周知されていないとの声を受けて下線部分が追加された。

NGOのHUMAN RIGHTS WATCH（HRW）のホームページ（<https://www.hrw.org/ja>）に『「出る杭は打たれる」日本の学校におけるLGBT生徒へのいじめと排除』というマンガを用いた記事があります。（HRWのホームページは多言語対応ですが、本記事は日本語のみ）<https://www.hrw.org/ja/report/2016/05/06/289497>

マタハラやパタハラ、ケアハラ、LGBT 差別等のハラスメントに関する相談も受け付けています。

名古屋大学 ハラスメント相談センター ☎052-789-5806

場所：工学部7号館B棟2階 開室時間：月～金曜日（祝日を除く）9:00～17:00

h-help@adm.nagoya-u.ac.jp <http://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp>

鶴舞・大幸分室も開室中。詳しくはHPをご確認ください。

