



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- マタハラ防止措置義務の新設 ～ 改正法情報
- 配偶者手当の見直しが必要になるかもしれません
- セミナー情報
- スタッフ紹介

● マタハラ防止措置義務の新設 ～ 法改正情報

◇改正法の施行が近づいています

平成29年1月1日に、改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法が施行されます。

これに伴い、企業は、マタハラ対策を防止するため、必要な措置（就業規則の整備等）を講ずることが義務付けられます。

そこで、本稿では、改正内容等について説明をいたします。

◇マタハラの類型

マタハラについては、テレビ等で取り上げられるようになったことから、以前に比べてより広く知られるようになったかと思えます。

マタハラとは、妊娠、出産、育児休業等の取得等を理由とする、上司・同僚等による就業環境を害する行為をいいます。

例えば、妊娠したことを告げられたことに対して、「産休・育休は認めない。」と言うことがこれにあたります。

マタハラには、厚生労働省からの新しい指針で、「制度等の利用への嫌がらせ型」「状態への嫌がらせ型」の2類型が示されています。

制度等の利用への嫌がらせ型とは、制度等（例：産前休業、育児休業）の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動、制度等の利用を阻害する言動、制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動をいいます。

状態への嫌がらせ型とは、状態（妊娠・出産等）を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動、状態を理由に嫌がらせ等をする言動をいいます。

◇事業主の義務

改正では、事業主が雇用管理上講ずべき措置（義務）が、厚生労働省からの新指針に定められています。

具体的には、

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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 職場における妊娠・出産・育児休業等に

弁護士法人デイト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは森内までお気軽にどうぞ。



関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ④ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる原因を解消するための措置
 - ⑤ 上記①～④の措置と併せて講ずべき措置
- の5つです。

①～⑤の措置を講じていると評価されるのは、例えば以下の各場合です。

①について

例えば**就業規則その他の服務規律**に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針や具体的な対処方法（処分等）を**規定**して、それらを**労働者に周知・啓発**することがこれに該当します。

また、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に対して周知・啓発するための**研修・講習**をすることもこれに該当します。

②について

例えば、**相談対応の担当者**を予め決めておくこと、**外部機関に相談対応を委託**することがこれに該当します。

また、相談対応者が相談の際に適切に対応することができるようにするための**留意点やマニュアルを整備**することもこれに該当します。

③について

例えば、当事者（被害者、行為者等）からの**聞き取り調査による事実関係の確認**を実施することがこれに該当します。

また、仮にハラスメントが発生したと判断された場合は、予め定めていた就業規則その他の服務規律等に基づき、**必要な懲戒処分やその他の措置**を講ずることが該当します。

④について

例えば、妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、**適切に業務分担の見直し**を行っていることがこれに該当します。

また、**妊娠等した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ができるように**、人事部門等から周知・啓発することも該当します。

⑤について

例えば、**相談者、行為者等のプライバシーを保護**するために、相談窓口の担当者に対する必要な研修を行うことがこれに該当します。

また、相談をしたこと、事実関係の調査等に協力した場合であっても、それを理由に**不利益な取扱いをされない旨**を服務規律等に規定し、これを周知・啓発することも該当します。

◇当事務所のサポート

上記のとおり、事業主にはマタハラ防止措置義務を果たすために、様々な制度設計や実施が求められます。

こうした措置は、事業の業種・規模に関わりません。その意味で、事業主にとっては大きな負担になることが予想されます。

当事務所では、顧問先企業様の就業規則等を整備するサポートをさせていただいております（上記①、⑤に関連）。また、顧問先企業様のハラスメント相談の外部窓口サービスも実施しています（上記②に関連）。

今回の改正について、ご不明な点、ご心配な点等がございましたら、是非ご相談ください。

また、当事務所の顧問契約については、こちらをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/>



●配偶者手当の見直しが必要になるかもしれません

◇配偶者手当の見直し要請の方針

最近、政府が、年明け以降に開く「働き方改革実現会議」で、企業の配偶者手当を見直すよう労使代表に要請する方針を固めたとのニュースが流れました。

現在、政府で、配偶者控除を現行の103万円以下から引き上げる（130万円や150万円といった案が提示されています。）議論が進んでいますが、これと連動させる狙いがあるとのこと。

すなわち、人事院の調査によると、企業の配偶者手当は配偶者控除に合わせて、配偶者の年収が103万円以下の場合に支給されているケースが多いところ、配偶者控除の見直しに伴って、配偶者手当の見直しを求める格好です。

◇予想される影響

配偶者手当に関するこうした動きは、今後の配偶者の働き方等にも大きく影響すると予想されます。

現在、配偶者手当や配偶者控除の利益を受けるために、あえて配偶者の年収を103万円以下に抑えている家族は、今後、働く時間等を見直していくことになるでしょう。そして、多くのケースでは、女性（兼業主婦）の働き方に関わってくると考えられます。

また、それに伴い、企業の労働力確保、人材管理問題等にも少なからず影響を与えることが予想されます。例えば、家事・育児を両立する女性の賃金をどのように設定するかを検討する必要があります（この後ご紹介する12月6日のセミナーでは、この点をテーマに講演いたします。）。

配偶者手当の議論は、配偶者控除の議論と併せて、今後注視していく問題と考えています。

●弊所セミナー情報

◇女性・高齢社員の活躍法セミナー

日時：平成28年12月6日（火）

14:00～17:00

（開場13:30）

会場：当事務所博多オフィス
セミナールーム

参加料：3000円（税込み）

※顧問先企業様は無料

定員：24名

【セミナーの概要】

第1部 「女性が働きやすい、活躍できる労務管理」

講師：弁護士 宮崎 晃

第2部 「女性、高齢者雇用に関する助成金」

講師：社労士 城 敏徳

第1部では、労務問題に精通した弁護士が女性活躍の基盤となる、労務管理のあり方や今年3月に改正された育児・介護休業法について、解説いたします。

第2部では、女性や高齢社員を活用するときに役立つ助成金について、このスキームに詳しい社労士が解説いたします。

労働人口の減少が加速している日本において、今後、企業が持続的な成長を続けるためには、女性や高齢者の活躍を推進する取り組みが必要不可欠です。

企業や企業を顧問先にもつ土業の皆様はふるってご参加ください。

◇今さら聞けない！？年末調整に向けたマイナンバー制度対策と今だから聞いておきたい！！労務問題最前線！

日時：平成28年12月7日（水）

14:00～17:00

（開場13:30）

会場：アクサ生命保険株式会社

北九州中央FA支社 大会議室



参加料：3000円（税込み）
※顧問先企業様は無料

定員：30名
※人気が高いセミナーですので、
お早めのお申込みをお願いします。

【セミナーの概要】

第1部 「マイナンバーが年末調整に与える影響」

講師：社労士 城 敏徳

第2部 「今年押さえておくべき労務問題最前線」

講師：弁護士 西村 裕一

第1部では、マイナンバー制度の概要を改めて解説し、実務における注意点と問題点、年末調整に向けて企業が取るべき措置等について、労務管理問題に精通している社会保険労務士が解説いたします。

第2部では、マイナンバーに関連する個人情報保護の法制度や今年の押さえておくべき労働分野での法律問題について、弁護士が解説いたします。

今年の1月から運用を開始したマイナンバー制度について、これから年末へ向けて、従業員本人のマイナンバーに加え、社会保険上の被扶養者、税法上の被扶養者のマイナンバーが年末調整で利用されることとなります。

ふるってご参加ください。

セミナー情報については、こちらからもご覧いただけます。

<http://www.daylight-law.jp/138/>

●弊所スタッフのご紹介

今月号では、
弊所スタッフの大西希久永
（おおにしきくえ）を
ご紹介いたします。



Q. 法律との関わりは？

学生時代は法学部で国際法を専攻していました。（ゼミでは少年法を学び、被害者遺族の方と模擬裁判劇を行う等致しました）

Q. 休日は？（ストレス解消法は？）

休日はほぼ毎週県外に旅行をしています。また幼少の頃から飛行機上空からの景色を眺めることが大好きで、気持ちがもやもやするときには、とりあえず飛行機に乗ろうと、その都度毎回空港にダッシュ！気持ちを前向きに、笑顔に戻しています。

Q. 最近のマイブームは？

博多オフィスがあります博多駅周辺の美味しいランチのお店を探すことです。

Q. 今行きたい場所は？

島根県水木しげるロード、中国広州

～ご覧の皆様へ

いつもデイライトタイムズをご覧頂き有り難うございます。事務局の大西と申します。

相談者様、依頼者様の対応と併せまして、8月より前任者に代わりまして、現在セミナーの担当、また顧問先様の担当をしております。

弊所と顧問契約を結んで頂く事により、弊所を自社の法務部のようにお考え頂き、気軽に相談出来るところから、リーガルリスクを最小限に抑えて頂くことが出来ます。顧問契約に関しましてご質問等ございましたら、いつでもお問い合わせ下さい。また既存のクライアント様におかれましても、こんなサービスがあったら嬉しいなどご要望がありましたら是非お声をお聞かせ下さい。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 森内 公彦
電話番号: 092-409-1068
e-mail: moriuchi@daylight-law.jp