

# 育児休業・介護休業 Q & A

追加情報  
201910

令和元年 10 月 社会保険研究所

## 令和元年6月に一部改正が公布

- ・令和元年 5 月 29 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号）」が成立し、6 月 5 日に公布されました。（裏面に法律案の概要）
- ・これにより、育児休業・介護休業等の根拠である「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）」が改正されました。
- ・主な施行日は、公布日から起算して 1 年を超えない範囲において政令で定める日とされています（令和元年 9 月現在未施行）。
- ・育児休業・介護休業等にかかる今回の法改正のポイントは下記のとおりです。

### ポイント1. マタハラ・パタハラ等に起因する問題に関する国・事業主・労働者の責務の明確化

- 育児休業・介護休業等を利用する労働者へのハラスメント対策について、国・事業主・労働者は、それぞれ以下の責務を負うことが新たに努力義務とされました。
  - ・国は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメント（育児休業等関係言動問題）に対する事業主や国民一般の関心と理解を深めるため、広報・啓発活動等の措置を講じる
  - ・事業主は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメントに対する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者相互が言動に注意を払うよう研修の実施その他必要な配慮を行う。また、国の講ずる措置に協力する。事業主（役員）自らも労働者に対する言動に注意を払う
  - ・労働者は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うとともに、事業主が行うハラスメント等防止措置に協力する

### ポイント2. 労働者が相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止

- 事業主は、育児休業・介護休業等の利用に関する言動により労働者の就労環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための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ることとされています。
- 今回改正では上記に加えて、労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、事業主が次のことを理由として労働者の解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止されました。
  - ・労働者が相談を行ったこと
  - ・相談への対応に協力した際に事実を述べたこと

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律案の概要

### 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者30人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、30人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナナエス）の創設

#### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
- (3) パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (4) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
- (5) セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- (6) 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

### 施行期日

- 公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)