

労務通信

2016.2月号

均等法・育児法改正で「マタハラ防止」を
企業に義務付けへ



◆男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。2017年4月からの実施を目指すとしています。

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

◆最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐっては、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員 48.7%。正社員 21.8%、契約社員 13.3%、パート 5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが『迷惑』『辞めたら？』など権利を主張しづらくする発言」でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれないと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

◆“一億総活躍社会”の実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率1.8の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。



マイナンバーの取得・管理・保管について、当事務所がサポートいたします。

事務手続変更事項

◆協会けんぽの任意継続の手続が変わりました(平成 27 年 12 月 1 日より)。

従業員が退職後、健康保険の任意継続の手続をとる場合があると思います。これまで任意継続の保険証は、「任意継続被保険者資格取得申出書」を提出後に交付され、納付書と一緒に郵送されておりましたが、昨年 12 月より、初回保険料の納付確認後の交付に変更となっておりますので、ご注意ください。

◎任意継続加入手続から保険証発行までの流れ

- ①退職した事業所に健康保険証を返却 ⇒事業主が「被保険者資格喪失届」を提出
(健康保険証を添付して日本年金機構へ)
- ↓
- ②「任意継続被保険者資格取得申出書」を提出 (協会けんぽへ)
- ↓
- ③協会けんぽにて退職処理データ確認後、初回保険料の納付書を郵送 (申請者へ)
- ↓
- ④納付書記載の期限までに初回保険料を納付
- ↓
- ⑤納付確認後、任意継続の保険証を発送 (納付から 3～5 営業日)

事務所よりひとこと

◆資格喪失届の提出はお早めに…

今回の任意継続の手続の変更事項について、協会けんぽの窓口へ問い合わせしてみたところ、従来の方法(保険証と納付書を同時に発送)では任意継続の保険料を一度も払わずに、届いた保険証を使われるケースが多かったようです。そこで、初回保険料の納付書のみを先に郵送し、納付確認後に保険証を交付する方法へ変更となったとのことでした。

任意継続の申請から納付書が送られるまで概ね 2 週間程度とされておりますが、事業主が提出しなければならない「被保険者資格喪失届」の提出が遅れると、協会けんぽで行う保険証発行が遅れる原因となります。

事務処理の繁忙期には年金機構自体の処理に時間がかかることも予想されますので、退職した従業員とのトラブルを防ぐためにも、手続処理は遅滞なく行いましょう。