

PICKUP LAW NEWS

中小企業が取るべきマタハラ防止策

マタニティハラスメント（以下「マタハラ」）とは、妊娠・出産等あるいは育児休業・介護休業等を理由とする、解雇・雇止め等の不利益な扱いや嫌がらせを指します。

近年、日本でもマタハラ防止に向けた法改正が相次ぎ、企業にはマタハラの防止措置や育児休業の取得促進が義務付けられました。

特に、2017年施行の改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では「マタハラ防止措置の義務化」、2022年施行の改正育児・介護休業法では「育児休業制度の拡充」と「個別周知・意向確認義務」が追加され、中小企業にも具体的な対応が求められています。



Author 弁護士 吉原 俊太郎
YOSHIHARA SHUNTARO

福岡県太宰府市出身。紛争の発生を未然に防ぐ予防法務に力を入れており、経営者の皆様が安心してビジネスに取り組む事ができる環境作りを心がけています。

マタハラの定義と2つの類型

マタハラとは、妊娠・出産等あるいは育児休業・介護休業等を理由とする解雇・雇止め等の不利益な扱いや、嫌がらせの総称です。

具体的には、以下の二つの類型が代表的なものとしてされています。

1. 制度利用に対する嫌がらせ

・産前産後休業や育児休業、時短勤務などの制度を利用したいと申し出た社員に対し、「休むなら辞めてもらう」「昇進させない」などと圧力をかけるケース

・「男性の育休をとるなんてありえない」等と制度の利用を諦めさせるような言動

2. 個人の状態に対する嫌がらせ

・妊娠中のつわりや体調不良、産後の育児負担などに対して「いつ休むかわからないから仕事はさせない」「使えない」等の発言をするケース

・女性社員が妊娠を報告した直後に、不当な配置転換や降格・解雇を行うケース

こうした行為は、上司だけでなく同僚や部下など、職場の誰が行ってもハラスメントに該当し得ます。

また、派遣社員やパート・アルバイトの方に対しても同様に禁止されている点に注意が必要です。

なぜ法改正が行われたのか？

マタハラ防止措置の義務化

2017年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、企業には、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務化されました。

もともと事業主による不利益取扱い（解雇や降格など）は禁止されていましたが、2017年改正では上司や同僚による

嫌がらせも対象となり、会社として相談体制の整備や規程の整備など、職場全体でハラスメントを防ぐ仕組みをつくる責任が明確化されています。

育児休業の拡充と個別周知義務

2022年4月から順次施行された改正育児・介護休業法では、育児休業制度が拡充されたことが大きなポイントです。特に、以下の二点が義務付けられました。

・育児休業を取りやすい職場環境（研修や相談窓口の設置、社内事例の周知など）の整備

・妊娠・出産（本人または配偶者）の申出があった社員へ、個別に育休制度を案内し、取得意向を確認する義務

男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることが求められています。

マタハラ防止策

① 周知啓発と研修

全社員に対する研修や周知

「マタハラとは何か」「どんな行為が禁止されているか」を分かりやすく共有

就業規則やハラスメント防止規程などを整備し、「違反があれば懲戒処分もあり得る」旨を明確に伝える

管理職やリーダー層への重点教育

妊娠報告や育休取得の申し出を受けた際の適切な対応をケーススタディで学ぶ

どのような発言が法的リスクを伴うかを具体的な裁判例などで理解させる

部下が安心して制度を利用できるよう、チーム内の業務分担や引き継ぎ計画も管理職が主導で進める

② 相談窓口設置と

相談者のプライバシー保護

相談窓口を設置し、労働者に周知

社内担当者（人事・総務部門など）、社外相談先（弁護士・社労士の外部窓口）の設置

相談窓口の担当者が適切に対応できるよう、事実関係の確認、加害者への指導・処分、被害者のメンタルケアなど、一連の対応フローを社内マニュアルに定めておく

プライバシー保護のルール化

相談内容は必要最小限の関係者のみで扱い、情報が漏れないよう記録・管理

「相談したことを理由に不利益を受けない」旨を就業規則や研修で周知徹底



③ 育児休業を取得しやすい 職場づくり

育児休業や時短勤務への前向きな姿勢 をトップが示す

社長や役員から「社員の出産・育児を応援する」「育休は男性も積極的に取る」というメッセージを出す

「男性育休」が難しいと思われがちな日本の風潮を打破するには、管理職の理解と後押しが重要

個別周知・意向確認の実施

妊娠や出産が判明した社員には、育休制度や給付金・社会保険料免除などの情報を面談や書面で周知

「取得してほしい」と圧力をかけることは違法リスクが高いことを認識し、あくまで希望を確認するスタンスを徹底

勤務形態の柔軟化

育休復帰後の時短勤務や在宅勤務など、各従業員の家庭に合った働き方を可能にする制度を検討

中小企業の場合、全員一律のフルタイム勤務だけでなく、シフト調整や週数日の在宅勤務など柔軟性を持たせやすい強みも

マタハラ防止のメリット

訴訟リスク・行政指導リスクの回避

もしマタハラが発生してしまうと、違反企業としては正勧告や企業名が公表され、最悪の場合は損害賠償を負うリスクもあります。

早めに対策することでリスクヘッジに繋がります。

人材の定着とモチベーション向上

妊娠・出産を機に退職されると、企業は大きな戦力を失い、採用コストもかさんでしまいます。

「育児をしながらでも働き続けられる会社だ」という安心感が、社員のエンゲージメントを高めることになります。

採用力・企業イメージの向上

マタハラ防止や両立支援に積極的な企業は「子育てに理解がある会社」として評価が高まるのが期待できます。

厚生労働省の「くるみん認定」を取得すると、女性や若手の採用面で優位に立ちやすい等、融資面でのメリットが期待できる事例もあります。

組織の活性化・生産性アップ

育児中の社員が復帰後もスキルやノウハウを活かして活躍するため、人材流出を防ぐことができます。

休業中の人の業務を周囲でフォローする文化が定着すれば、チームワークが強化される側面もあります。



実際に発生した場合の対応

初動

会社のハラスメント相談窓口等から報告を受けた場合すみやかに外部専門家に現状を伝え、対策を相談しましょう。

調査等の開始

すみやかに調査を開始し、懲戒処分について検討したり、再発防止策を講じることが大切です。調査をする際には被害者、加害者、第三者から事情を聴取し、証拠があれば確保する等して、今後の対応に必要な措置を講じます。

調査等の開始

早めに専門家に相談することで、会社としてのリスクヘッジや被害者救済策を具体的に検討することができます。

まとめ

マタハラの防止は、法律上の義務ですが、社員が安心して妊娠・出産・育児と仕事を両立できる仕組みを整える絶好の機会でもあります。

制度さえ整えれば終わりというわけではなく、正しい知識を社内に浸透させ誰もが安心して気持ちよく働ける職場環境を整えることが重要です。

職場でマタハラ等のハラスメントが起きてしまった場合には、できるだけ早く弊所にご相談ください。

具体的な調査方法や懲戒処分をすべきか否か、その程度、今後の再発防止策など、具体的な解決方法をご提案させていただくとともに、迅速かつ的確に対処いたします。

TOPICS

問題社員への対応、どうすればいいの？



「問題社員」とは？

「問題社員」という言葉は法律上の厳密な定義があるわけではなく、一般的に以下のような特徴をもつ社員が「問題社員」と呼ばれることが多いです。

勤務態度に問題

- ・上司の指示に従わない、業務を放棄する、周囲とトラブルを起こす
- ・社内ルールを無視し、遅刻・欠勤が頻繁に発生する

業務能力に問題

- ・著しく仕事の成果が低く、ミスが多い
- ・教育や研修をしても改善されない

ハラスメントや違法行為

- ・セクハラ・パワハラを繰り返す
- ・社外での犯罪行為や社内での横領など、企業の信用を損なう行為を行う

問題社員のタイプごとの特徴

能力・成績不良

成果が著しく低い、ミスやトラブルが多く改善の見込みが薄い、業務上の知識・スキル習得に極端な遅れがある、という従業員です。このタイプの従業員に対しては、OJT や研修に参加させる、目標を設定し定期的に面談する、他部署への配置転換や業務内容の見直しを検討する、などの対策が必要です。

勤務態度・規律違反

上司の指示に従わない、周囲と衝突が多い、遅刻・無断欠勤を繰り返す、社内ルールを守らない、という従業員です。このタイプに対しては、注意・指導の内容を具体的に書面化、規則違反の場合は懲戒処分も検討、などの対策が必要です。勤務不良が体調不良やメンタル面の問題である場合は、本人へのヒアリング、産業医や外部機関との連携、過重労働となっていないかのチェック、などの対策も必要です。

ハラスメント・違法行為

セクハラ・パワハラ・暴言など人権侵害行為を行う、業務と関係ない犯罪行為を犯して企業イメージを毀損する、顧客情報の漏洩や会社資産の横領をする、という従業員です。このタイプの従業員に対しては、ハラスメント防止委員会・専門部署で対応する、事実調査を迅速かつ公正に行う、社員本人への説明、懲戒処分を検討する、などの対策が必要です。

また、被害者のケアも重要です。

すぐに解雇しても良いのか？

日本の労働法では、会社が従業員を一方的に解雇することは厳しく制限されています。

労働契約法 16 条では、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は権利濫用として無効」と定められています（解雇権濫用法理）。

解雇が有効と判断される条件をまとめると、以下のとおりです。

1. 会社の就業規則に定められた解雇事由に該当すること
2. その解雇事由に客観的な合理性があること
3. 解雇という処分自体が社会通念上相当であること

能力不足や勤務態度不良などは解雇の事由になり得ますが、単に「平均的な労働者より成績が低い」程度では不十分です。著しく能力が足りず、会社に重大な支障を与え、かつ、再三の指導や研修・配置転換等の対応にも関わらず改善がみられず、今後の改善の見込みもない、などの事情が必要です。

即解雇ではなく、戒告・減給・出勤停止などの、他の懲戒処分を経たうえでの解雇であったかどうか重要です。

退職勧奨

—解雇より退職勧奨を選ぶべき？

問題社員の対応として「解雇」より先に「退職勧奨」を行う事も多いです。

退職勧奨とは、「会社から自主退職を提案する」ことです。解決金を支払う事が多いですが、解雇より穏便に解決する可能性があり、本人が応じればトラブルになりにくいというメリットがあります。

ただし、退職勧奨が行き過ぎると、退職強要、すなわち、実質解雇とみなされる可能性があることに注意です。

過度に何度も呼び出したり、長時間説得するといった、「応じなければ解雇するぞ」と脅すのはNGです。

より詳しい解説は
QRコードから
ご覧ください



最後に

問題社員への対応は、早期発見・早期対応が重要です。

また、正しい法的知識を踏まえて、会社に有利な証拠を作っていくことが必要となります。段階に応じて適切に対応することが、後の紛争リスクの回避につながります。

労働者から裁判を起こされるなど紛争化した場合、会社側が負う手続や証明責任が非常に重いのが実情です。莫大な未払賃金や解決金を支払わなければならないケースも少なくありません。

問題が大きくなる前に対応するため、問題社員になりうる可能性を発見した場合、早い段階で弁護士等の専門家に相談することをお勧めします。

事務所紹介 ～PT活動について～

今回は、たくみ法律事務所の所内運営に関して、お話してみたいと思います。

たくみ法律事務所では、案件の対応と同様に弁護士と事務局がチームとなり、プロジェクトチーム(Project Team)を必要に応じて設置し、活動を行っています。その中の一つに、社内イベントを企画する「イベントPT」があり、2025年の新年発表会と懇親会を実施するにあたり、私が加入することになりました。

そこで、個人的な目標を設定して取り組んでみることにしました。「イベントが滞りなく進行する」ことが最終の目的ですが、まずは「当事者メンバーが楽しむ」ということが一番だと考えました。自発的な取り組みと行動ができるように、指示をするのではなくメンバーの小さな相談でも耳を傾け、話す時間を作って一緒に考え、行動することを意識しました。イベントが近づくにつれ、準備で各々忙殺されましたが、当日は滞りなく発表会も懇親会も開催できました。

嬉しいことに懇親会の出席率も非常に良く、また別のイベントを企画してほしいという声もあがるほどでした。メンバー同士のコミュニケーションが円滑になると、業務効率も上がり、ひいては事件解決のスピード化にもつながるかなと感じていますので、今後も楽しむ気持ちを忘れずに、活動していきたいと思っています。以上、事務局Mでした。