

掲載内容

第1章 はじめに

- 1 社会の中で女性社員はどれくらい活躍している？
- 2 女性社員優遇は男女逆差別になる？
- 3 女性社員が活躍することのメリットは？
- 4 女性活躍推進法に基づく取組を進めたいが…
- 5 女性活躍推進に取り組むことによって得られる助成金は？
- 6 ワーク・ライフ・バランスの推進って具体的にどんなことをすればいい？

第2章 環境整備

第1 出産・育児・介護

- 7 妊娠した女性社員が出産するまでの就業についてどう対応したらいい？
- 8 不妊治療を行っている女性社員への配慮は必要？
- 9 産前産後休業中の賃金・保険料の算定はどうしたらいい？
- 10 育児休業を取得したいとの申出があったが…
- 11 育児休業中の社員の代わりを確保する際に利用できる助成金は？
- 12 介護休業を取得したいとの申出があったが…
- 13 法改正に対応した育児・介護に関する規程を作成する際の注意点は？
- 14 育児短時間勤務者に時間外労働を命じることはできる？
- 15 育児中の社員等のためにテレワークやフレックスタイム制を導入したいが…
- 16 妊娠・出産・育児・介護で離職した社員を再雇用する際に利用できる助成金や雇用管理上の注意点は？

第2 福利厚生

- 17 住宅手当や家族手当、社員寮の貸与などの条件を男女別に設けることはできる？
- 18 会社内保育所やベビーシッター等の育児支援をするには？

- 19 年次有給休暇制度の利用を促進させたいが…

第3 ハラスメント・ストーカー対策

- 20 どんな行為がセクハラにあたる？
- 21 どうしたらセクハラを防止できる？
- 22 セクハラを受けていると相談されたがどうしたらいい？
- 23 セクハラに対する処分はどの程度許される？
- 24 セクハラ行為により精神疾患を発症したら労災認定される？
- 25 どんな行為がマタハラにあたる？
- 26 ストーカー被害に遭っていると相談されたがどうしたらいい？

第3章 人材募集・人材活用

- 27 女性社員の採用募集活動の際に留意すべきことは？
- 28 妊娠を理由に内定を取り消すことはできる？
- 29 育児休業中や復帰後における評価の留意点は？
- 30 短時間勤務者の賃金や評価の留意点は？
- 31 妊娠や育児を理由とする降格はできる？
- 32 育児休業から復帰する女性社員の配置の変更はできる？
- 33 育児中の女性社員に転勤を命じることはできる？
- 34 女性管理職から短時間勤務の申出があったが…
- 35 女性社員に深夜シフトの仕事を命じてもいい？
- 36 転勤できない、フルタイムで働けない女性を、正社員で雇用するには？

第4章 継続就業

- 37 新人の女性社員が、急に出社してこなくなったが…
- 38 女性社員が結婚後、旧姓を使用したいと申し出てきたら？
- 39 性同一性障害の診断を受けた女性社員からの要望への対応は？
- 40 定年退職の年齢や再雇用の条件について、男性社員を優遇することはできる？

- 41 女性社員から再雇用の要望があった場合は？
- 42 定年の引上げなどの制度を見直す際に利用できる助成金は？

第5章 問題社員対応

- 43 生理休暇の申請に診断書を求められる？
- 44 女性の髪形・服装・香水等注意できる？
- 45 妊娠中の女性社員に対して周囲から不満が寄せられているが…
- 46 降格を予定していた問題社員が妊娠したら？
- 47 注意したら泣く女性社員への対応は？
- 48 難しい仕事を嫌がる向上心のない女性社員への対応は？
- 49 兼業を理由に解雇できる？
- 50 職場内恋愛を禁止することはできる？
- 51 SNSに不適切な投稿を行っている女性社員への対応は？

第6章 有期契約社員・派遣社員対応

- 52 有期契約社員の処遇についての注意点は？
- 53 優秀な有期契約社員を正社員に登用したいが…
- 54 有期契約社員のキャリアアップに取り組みたいが…
- 55 有期契約社員から社会保険に加入したいとの申出があったが…
- 56 有期契約社員に関する制度を整備した際に利用できる助成金は？
- 57 女性派遣社員を派遣社員のままでずっと受け入れることはできる？

索引

○事項索引

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

女性活躍推進法・改正育児介護休業法対応

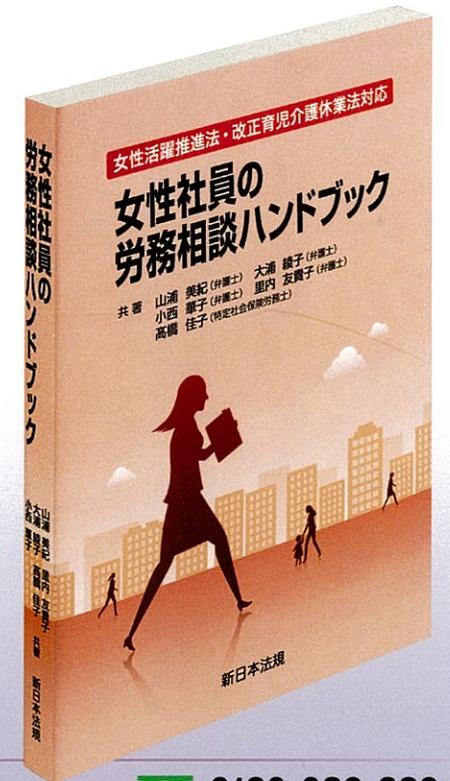
女性社員の労務相談ハンドブック

共著 山浦 美紀(弁護士) 大浦 綾子(弁護士)
小西 華子(弁護士) 里内 友貴子(弁護士)
高橋 佳子(特定社会保険労務士)



女性社員の活躍の場を広げるために！

- ◆女性社員が十分に能力を発揮するための具体的な施策や、起こりがちな労務問題の解決策をQ&Aで解説しています。
- ◆法的な解説に留まらず、働きやすい職場づくりのためのアドバイスも掲載されています。
- ◆多種多様な労務問題を解決してきた女性弁護士と女性特定社会保険労務士が、自己の経験を活かして執筆しています。



A5判・総頁240頁
本体価格 2,900円+税
送料実費

Webショップ
新日本法規 Web で 検索
<http://www.sn-hoki.co.jp/shop/>

0120-089-339
受付時間/8:30~17:00(土・日・祝日を除く)
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp

電子書籍も発売!!

新日本法規出版 電子書籍コンテンツ
eBOOKSTORE
【電子版】
本体価格 2,400円+税

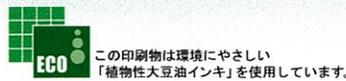
電子版のお申込みは
eBOOKSTORE
新日本法規 ebook で 検索
<http://ebook.e-hoki.com/>

パソコン iPhone/iPad Android端末でご利用いただけます。
iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアアプリをダウンロードしてご利用ください。
パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。
(スマートフォン対応)

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
総務部 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
大阪支社 〒540-0037 大阪府中央区内野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2017.11) 51000041



おかげさまで70年



公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



こんなとき どうしますか？

4 女性活躍推進法に基づく取組を進めたいが…

Q 我が社の優秀な女性社員から、この度婚約したという報告がありました。結婚・出産等を経ても是非働き続けてもらいたいと思っています。また、これから積極的に女性社員も多数採用していきたいと考えています。そのために、我が社も女性活躍推進法の取組を進めていきたいのですが、何をしていけばいいのでしょうか。

A 女性活躍推進法では、会社に対し①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する状況の情報の公表を行うことを義務付けています。各会社によって女性活躍の状況は様々ですから、上記①から④のステップを経て、自社の状況に合った取組を進めていくことになります。

解説

1 法律制定の背景

女性活躍推進法が2015年8月28日に成立し、2016年4月1日から全面

専門家のアドバイス

トップや人事担当者、又は当該女性社員のみで策定した行動計画では、現場の実態に合っていないかったり、周囲の理解が得られなかったりして、取組が進みにくいケースが多く見受けられます。

女性活躍の推進は、トップのリーダーシップのもと、社内のコンセンサスを得ながら、実態に合った取組を行うことがポイントとなります。

まず、社内認識の実態を把握するために、経営層、管理職層、若手層、女性層等グループごとに、女性活躍推進に関してヒアリングを行いましょう。女性の活躍推進の必要性を全社的に理解・共有するためには、他社の好事例を示したり、社外から講師を招いて研修を行うこと等が考えられます。

その上で、社内で女性活躍推進の阻害要因になっているものは何か、それを取り除くためには何が必要かといったことについても、経営層、管理職層、若手層、女性層等、グループごとにヒアリングしていきま

25 どんな行為がマタハラにあたる？

Q 当社では、これまで、セクハラ・パワハラについては、研修を定期的に行ってきました。昨今、マスコミ報道などで、「マタハラ」という言葉をよく耳にします。そこで、当社でも、マタハラについても事例集を作り、研修を実施して、周知徹底を図りたいと考えています。そこで、どのような行為が「マタハラ」にあたるのか具体的な事例を教えてください。

A マタハラとは、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」のことをいいます。平成29年1月に運用が開始された「マタハラ指針」（平成28年厚生労働省告示312号）や、平成29年10月に運用が開始された「両立指針」（平成21年厚生労働省告示509号）に記載された、マタハラの2類型である「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の内容を参考に、具体的でわかりやすいNG集を作成するの

ものが該当します。

(3) 制度等を利用したことにより嫌がらせをするもの

短時間勤務の制度利用に関して、上司や同僚が、「周りのことを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている場合が該当します。言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えなかったり、会議に参加させないなどの嫌がらせをすることも該当します。

2 「状態への嫌がらせ型」の具体例

「状態への嫌がらせ型」とは、以下の事由に関する言動により、就業環境が害される類型をいいます。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 坑内業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、又はこれらの業務に従事しなかったこと
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業したこと
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により労務の提供ができないこと、できなかったこと、労働能力が低下したこと

上記の事由に対応する典型的なNG言動は、以下のとおりです。

(1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性社員が上司に妊娠を報告したところ、「早めにやめてもらえない」と言われた等、1回の言動であっても、解雇やその他不利益な取扱いを示唆する場合には、マタハラに該当します。

内容見本 (A5判縮小)

39 性同一性障害の診断を受けた女性社員からの要望への対応は？

Q 当社（製造メーカー）の営業担当の女性社員Aが、「性同一性障害」の診断を受けました。女性社員Aがある日、「来月から会社では、男性名を使いたい。トイレも制服も更衣室も男性用を使いたい。」と要望してきました。どのように対応したらよいのでしょうか。

A 女性社員Aの要望が、トイレや更衣室の使用といった他の社員にも影響のある範囲に及びますので、女性社員Aの性別変更の段階（性別適合手術を受けているのか、戸籍の変更も行ったのか）をヒアリングしてから具体的な対処を検討しましょう。これらの情報は、女性社員Aの名誉やプライバシーに大きく関わる事柄ですので、業務上必要な範囲の情報に限定して、ヒアリングを行いましょう。ヒアリング後の個人情報

での「ジェンダー」に対する考え方を検討し直し、あわせて、セクハラ研修のあり方を見直す時期が来ていると考えます。

コラム 性同一性障害を理由とした懲戒処分の禁止

本問の事例と類似の事案に、S社懲戒解雇事件（東京地決平14・6・20労判830・13）があります。これは、出版社Sに勤務していた性同一性障害の男性（36歳）が「女装を理由に解雇されたのは不当」と主張して、地位保全を求め、仮処分を申し立てたものです。東京地裁は、元社員の申立てを認め、解雇を無効とする決定をしました。男性は、性同一性障害の診断を受けた後、平成13年には家庭裁判所で女性名への改名を認められました。平成14年1月、配置転換を内示された際、女性の服装で勤務することや女性用トイレの使用などを求めました。会社側はこれを認めず、女性の服装で出勤した元社員を服務命令違反などで懲戒解雇にしました。決定では、「女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあった」とした上で、時間がたてば違和感や嫌悪感も、緩和される余地があり、取引先や顧客が抱く違和感や嫌悪感については、業務遂行上著しい支障をきたすおそれがあると認めるに足りる的確な疎明はないと判断しました。

これは「女装」の事案ですが、「性同一性障害」であること自体を理由に、懲戒処分を課すということができないことは言うまでもありません。なお、平成28年のセクハラ指針改正の際のパブリックコメントの意見に対する厚生労働省の回答においても「LGBTであることを理由とした解雇等は、労働関係法令上問題となる」旨記載されています。

方法や制
社員や取
す。
やすい環境

用されま
指向」に