

## 職業安定情報

### マタハラ対応いつまで？ 本人は退職やむなし **雇保**



妊娠中の女性から、マタハラがあり適切な対策が講じられなければ退職すると申し出がありました。事実を確認して必要な措置を講ずるつもりですが期限などはあるのでしょうか。



#### 「会社都合」一か月メド

妊娠、出産等に関するハラスメントの具体例は、マタハラ指針（平成28・8・2厚労省告示312号）に定められています。同指針では、事業主に申出があった場合、事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処を求めています。

退職した場合の扱いですが、事業主が育介法25条、均等法11条の2に規定する職場における妊娠、出産等に関する言動により労働者の就業環境が害されている事実を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合、特定受給資格者（雇保法23条2項）に当たる可能性があります。

当該労働者が人事担当者や公的機関に相談後、「概ね1ヶ月」において、就業規則等のハラスメント規程等に基づく、事業主による加害者への必要な懲戒、被害者への謝罪等が講じられていない場合をいう（雇用保険業務取扱要領）としていますが、一つの目安と考えてよいでしょう。

なお、ハローワークは、離職理由の客観的資料を収集し、離職者の申し立ても十分に聴いたうえで認定を行います。



### 兄弟会社に適用可能？ 定年後の継続雇用制度 **高年**



企業グループの一社で、定年後の社員を当社か当社の関連会社で再雇用しています。今般ある社員が定年後の再雇用を希望しており、これまでの職務内容を勘案すると、当社よりはむしろ同じ親会社傘下の別の子会社での再雇用がふさわしいのですが、継続雇用制度の要件は満たせるのでしょうか。



#### 契約交わせば親会社等も可

65歳までの高年齢者の安定雇用を確保するために講ずべき措置として定められた「継続雇用制度」は、自社で確保するのが原則ですが、現在は子会社や関連会社などに移籍させて雇用する場合も許容される特例があります（高年法9条）。

雇用主となるこれらの「特殊関係事業主」には、自社の子会社や関連会社、自社以外の親会社の子会社（いわゆる兄弟会社）も含まれます。

親子会社等であるかどうかは、議決権の所有割合が過半数以上である等の「支配力」の強さで判断され、関連会社であるかどうかは議決権と併せて役員の就任状況や融資・取引の有無等「影響力」の強さで判断されます（高年則4条の3）。

この制度の適用には、特殊関係事業主との間で契約を締結することも要件とされています。