

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/05/10

VOL.52

● 「マタハラ」妊娠、出産等から「1年以内」の不利益取扱い

昨年10月、妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、男女雇用機会均等法に違反するとする最高裁判決が出されたことなどを踏まえて、厚生労働省は、「不利益取扱い」の考え方が示しました。

それによると、「妊娠・出産、育休等を『契機として』不利益取扱いを行った場合、これを『理由として』不利益取扱いを行ったと解され法違反に当たること」としています。

ただし…

①業務上の必要性から不利益取扱いを行わざるを得ない場合に、必要性の内容や程度が法規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、不利益取扱いで受ける影響の内容や程度を上回ると認められる『特段の事情が存在』するとき。

②契機とした事由または当該取扱いで受ける有利な影響が存在し、かつ労働者が同意している場合で、有利な影響の内容や程度が不利な影響のそれを上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような『合理的な理由』が客観的に存在するとき。

に該当する場合は、例外として法違反には当たらないとされています。

ここでいう、妊娠・出産、育休等の事由を『契機として』とは、「原則として妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、契機としてしていると判断する」とし、ただし、「事由の終了から1年を超えている場合でも、実施時期が事前に決まっている、またはある程度定期的になされる措置〔人事異動（不利益な配置変更等）、人事考課（不利益な評価や降格等）、雇止め等〕については、事由の終

了後、最初のタイミングまでの間に、不利益取扱いがなされた場合は『契機としている』と判断すること」を明確に示されています。

また、上記、例外①の『特段の事情が存在』するものとしては、「業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ない状況」（例えば、業績悪化等を理由とする場合や本人の能力不足・成績不良・態度不良等を理由とする場合は、「事業主側の状況（職場の組織・業務体制・人員配置の状況）」や「労働者側の状況（知識・経験等）」を勘案して判断する。）かつ「業務上の必要性が不利益取扱いにより受ける影響を上回る場合」と示されています。

例外②については、「単に当該労働者が同意しただけでは足りず、有利な影響が不利な影響を上回っていて、事業主から適切な説明を受けたなど、合理的な意思決定ができるものなら誰もが同意するような理由が客観的に存在している状況にあることが必要」です。

具体的には、

1) 事業主から適切な説明が行われ、労働者が十分に理解した上で当該取扱いに応じるかどうかを決めることができたか。

2) その際には不利益取扱いによる直接的な影響（降格等）だけでなく、間接的な影響（降格に伴う減給等）についても説明がなされたか。等を勘案して判断するとされています。

今後は、男性の育児休業者も増えることが予想されます。妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内の異動については、労働者へ説明をしっかりとしておくこと、また異動について同意を得ておくことなどが求められます。

● 「是正勧告」1年に3回で企業名公表

厚生労働省は、違法な長時間労働を強いる「ブラック企業」について、今月18日から企業名を公表する方針を決めました。

公表の対象となるのは、①残業代不払いなどの労働基準法違反があり、1か月あたりの残業、休日労働が100時間を超えている、②1事業所

で10人以上の労働者、または事業所に所属する労働者の4分の1以上に違法な長時間労働がある、③概ね1年間に3か所以上支社や営業所などの事業所で違法な長時間労働があるなど、繰り返し、労働基準監督官から是正勧告を受けた

以上、3つの条件を満たした場合に公表することです。

厚生労働省によると、企業への是正勧告は全国の労働基準監督署を通じて毎年10万件前後行っているが、今までは、企業名を公表するのは刑事事件として書類送検した場合だけにとどめられていたとのこと。企業名を公表することで、

企業の自制を促すことが目的と思われます。

企業名を公表され、『ブラック企業』のレッテルを張られないよう労働時間管理をしなければなりません。

ここでいう、『違法な長時間労働』とは、①36協定を締結せずに、1週40時間・1日8時間を超えて労働をさせていること、②36協定に定めた延長時間を超えて労働させているなどが該当します。なお、36協定は、所轄労働基準監督署に届出を行うことによって効力が生じます。

「締結しているけど、監督署には出していない。」では役に立たないのです。

● 本年12月からストレスチェックが義務付けられます

労働安全衛生法が改正され、ストレスチェックと面接指導の実施が事業主に義務づけられます。この改正は、2015年12月1日から施行されます。

ストレスチェックとは、「事業主が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査のこと。」をいいます。

ストレスチェックは、「職業性ストレス簡易調査票」を用いて行います。この調査票は「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価します。ここで、高ストレスと評価された労働

者から申し出があった場合は、事業主は、医師による面接指導を行わなければなりません。また、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し必要があると認めたときは、就業上の措置を講じる必要があります。

事業主は、本年12月以降「1年以内ごとに1回」このストレスチェックを行うことが義務付けられます。つまり、2016年11月30日までに1回は行う必要があるのです。なお、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。

○ ストレスチェック実施に当たっての注意点

- ✓ ストレスチェックは、医師・保健師が実施します。
- ✓ ストレスチェック、医師による面接指導の費用は、当然に事業主が負担すべきものです。
- ✓ ストレスチェック、医師による面接指導を受けるために必要な時間に対する賃金の負担は、労使で協議して決めるものとされていますが、事業主が負担することが望ましいとされています。
- ✓ ストレスチェックの結果は、労働者の同意がなければ事業主に提供することは禁止されています。
- ✓ ストレスの高い従業員から申し出があった場合、医師による面接指導を実施します。
- ✓ 面接指導の結果、医師の意見を聞き、必要に応じて働き方への配慮をします。

● 「マイナンバー」皆さんのお手元に送付されます

本年10月以降、日本国内に住民票を有する全住民に対して12桁の個人ナンバー『マイナンバー』が通知されます。この「マイナンバー」は一生使うものです。番号が漏えいし、不正に使われる恐れがある場合を除き、マイナンバーは一生変更されません。

来年1月以降は、このマイナンバーを利用して労働社会保険に関する手続き、税に関する手続きを行うことになるため、企業においては、各労働者から「マイナンバー」の提供を受ける必要があります。

来年1月から、雇用保険被保険者資格取得届等の提出の際には、マイナンバーを記載して提出することとなっています。

マイナンバーは、労働者の住民票の住所宛に「通知カード」が簡易書留により郵送する方法で通知されます。単身赴任等、労働者本人が住民票上の住所に居住していないケースもあることから、労働者に住民票上の住所宛に「通知カード」が簡易書留で郵送されること、そして、それを必ず受け取ることを周知しておくことが必要です。