

TKN社労士通信

TKN 社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話: 03-6315-8830 FAX: 03-3795-9021
e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL: <http://www.tkn-sr.jp>
facebook: <http://www.facebook.com/TKNSR.office>



7月1日から「改正育児・介護休業法」 が全面施行

◆100人以下の事業主にも適用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。

これまで、従業員100人以下の事業主には、次の各制度の適用が猶予されていましたが、7月1日よりすべての事業主に適用されますので、注意が必要です。

◆短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

- (1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することができる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。
- (2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定しているなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。
- (3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含めなければなりません。なお、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働日数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。

◆所定外労働の制限

- (1) 3歳に満たない子を養育する社員が申し出た場合、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は従業員の請求を拒むことができます。
- (2) 所定外労働の制限の申出は、1回につき、1カ月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日までの1カ月前までに事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

◆介護休暇について

要介護状態(負傷・疾病または身体上・精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態)にある家族の介護や世話をを行う社員は、事業主に申し出ることによって、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

◆近づく全面施行を前に

いずれの制度についても、新たに対象となる事業主はあらかじめ制度を導入したうえで、就業規則などに記載し、従業員に周知する必要があります。

また、適用除外とできる社員の要件などにも注意が必要です。全面施行が近づいていますので、早急に導入に向けた準備が必要です。

派遣社員による育児休業取得の実態は？

◆大手派遣会社などによる支援

派遣社員が育児休業(育休)を取得する動きが少しずつ広がっているようです。大手派遣会社などが、優秀な人材を確保するために様々な支援を始めたことが背景にあります。

しかしながら、育休明けに派遣先が決まらないことが多いなど、課題も多くあります。派遣社員の出産・育児を後押しする環境づくりが、少子化対策の観点からも求められています。

◆支援の具体的内容

派遣社員などの有期雇用者は、2005年の育児・介護休業法の改正により、一定の条件を満たせば、育休を取得できるようになりました。

当初は、派遣会社の対応が遅れて利用は進んでいませんでしたが、ここ数年で徐々に増加し、利用者が大幅に増えた大手派遣会社もあるようです。

中小の派遣会社では対応にばらつきがありますが、大手では、専門担当者を配置し、育休期間中も含めて相談に応じる体制を整えたり、復帰前に支援セミナーを開いたりするなど、積極的な支援を行うようになってきています。

◆派遣先での理解も必要

しかし、派遣会社が支援に力を入れたとしても、復帰後の派遣先が決まらなければ意味がありません。厚生労働省の調査によると、2010年度において育児休業給付金を受給した人(約20万6,000人)のうち、有期雇用者は7,375人に過ぎませんでした。

また、同省が2009年にまとめた調査で、派遣先約500社の管理職のうち、派遣社員でも育休を取得できることを知っていた人は約半数しかいないことから、「派遣社員の育休取得」への理解は低いことがわかります。

◆課題の解決に向けて

また、保育園の入園選考で、派遣先未定の派遣社員を「仕事をしている」とみなすか、「仕事がなく求職中」とみなすかの明確な基準がなく、

後者とみなして優先順位を下げる自治体もあるようです。

派遣社員は、雇用主である派遣会社の他に、派遣先や行政の支援や理解が欠かせず、大きな課題となっており、今後の施策が期待されます。

最近の労働関係の裁判例から

◆「期間満了を理由とする雇止め」をめぐる裁判例

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めている訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する(契約更新なし)との内容で、京都地裁で和解が行われました。(2011年12月22日)

この女性は、2007年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、2010年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものです。

女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てなかった。非正規教員の問題は全国で広がっているが多くの教員は泣き寝入りしている」と話しており、大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

◆「過労死」をめぐる裁判例

新聞社の記者だった男性が糖尿病の悪化により死亡したのは過労が原因だったとして、この男性の父親が労災と認定しなかった国の処分の取消しを求めている訴訟(控訴審)で、東京高裁は、一審の東京地裁判決(請求棄却)を支持し、控訴を棄却しました。(2012年1月25日)

裁判長は、業務内容を「精神的・身体的に著しく負担が大きかった」と認定しましたが、ストレスと糖尿病悪化の関係は「医学的知見が定まっていない」とし、業務と死亡との因果関係を否定しました。

この男性は1984年に入社し、1997年6月に

糖尿病の合併症が原因で死亡しました。直前の同年5月までの半年間の時間外労働は、月平均約134時間だったそうです。

◆「育休に伴う解雇」をめぐる裁判例

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士会の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めている訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終結しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料165万円を女性に支払うことが決まったそうです。(2012年2月2日)

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに闘った結果。より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。

この女性は2005年8月に事務職として入社し、2009年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。2010年4月から産休と育休を取得し、2011年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていました。

「『競業他社への転職禁止』の契約は無効」との判決

◆非常に大きなインパクト

今年1月上旬、外資系の大手生命保険会社が同社の執行役員と交わした契約条項(退職後2年以内に競業他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない)の有効性が争われた訴訟の判決がありました。

この判決内容は非常にインパクトのあるものであり、新聞紙上等でも大きく報道されました。

◆退職金3,000万円の支払いを命じる

東京地裁は、次のように判断し、元執行役員男性の請求通りに、会社に対して退職金(約3,000万)の支払いを命じました。

- (1)「情報の流出を防ぐ目的で競業他社へ転職を禁じるのは過大」
- (2)「職業選択の自由を不当に害している」

(3)「契約条項は公序良俗に反して無効」

原告側弁護士によれば、外資系企業では上記のような条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断」としています。

◆判断のポイントは？

一般的に、上記のような「競業他社への転職禁止」の契約は、優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に締結されます。

過去にも、競業他社への転職について争われた裁判例があります。それらの判断のポイントは、次の通りとされています。

- (1)競業他社への転職を希望する者の会社内での地位が高ければ高いほど、転職が認められない(競業避止義務を負う)傾向にある。
- (2)転職先の競業会社の内容・場所も考慮されており、それらが近ければ近いほど転職が認められない(競業避止義務を負う)傾向にある。

競業他社への転職禁止に関する契約を従業員と締結する場合、上記のことを考慮すべきだと言えるでしょう。

「職場におけるパワハラ行為」の定義を明確化

◆初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント(パワハラ)に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

◆パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われる場合が多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

◆パワハラに該当する行為(6分類)

今回の報告書では、職場のパワハラに該当する行為について、次の6つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」
- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過大な要求」
- (5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」
- (6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

◆予防と解決のために積極的な取り組みを

企業におけるパワハラの予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取り組みを企業が積極的に進めることが求められます。

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納

付[郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

15日

- 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの>[税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]
- 所得税の確定申告書の提出[税務署]
- 確定申告税額の延期の届出書の提出[税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

昨年の東日本大震災から1年が経過いたしました。改めて、東日本大震災により亡くなられた方々のご冥福をお祈り申し上げるとともに、被災された皆様には心からお見舞い申し上げます。

新年度が目の前です。2012年4月からは、労災保険料率、雇用保険料率、健康保険料率が軒並み変更になります。事業主様、担当者様におかれましては、社内処理変更の確認をお勧めします。

また本号でも取り上げましたが、7月1日から“改正育児介護休業法”が全面施行されます。育児介護休業規程の点検をお勧めします。

当事務所では、社内業務の相談も承っております。お気軽にご相談下さい。(高野 裕之)