

大滝・馬場人事労務研究所便り

通常国会に提出された 「労働基準法改正案」のポイント

◆ついに法案提出！

労働基準法等の一部を改正する法律案（労働基準法改正案）が、4月3日に通常国会に提出されました。

法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通しですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

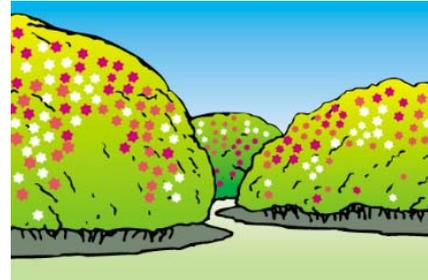
(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上有給休暇が付与される従業員に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません）。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組みを促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し



フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されるとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しが行われます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも 1,000 万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。

また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

◆施行日は？

法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記（1）については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表した Q & A

◆解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014 年 10 月 23 日）を踏まえた解釈通達（2015 年 1 月 23

日)に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」を公表しました。

このQ&Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育児等の事由を「契機として」不利益取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達(妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達)を发出し、企業に対する指導を厳格化するよう指示しました。

◆原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q&Aでは、原則として、妊娠・出産・育児等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の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も違法となります。

◆不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、(1)会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、(2)本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります(労働者の同意、事業主の説明が必要)。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

～当事務所より一言～

横浜地裁判平成26・7・10は、派遣から請負に切り替えて雇用した主婦を、受注半減に伴い解雇した事案について、主婦らに地位の確認(解雇無効)を認めました。事案は、会社は、平成21年1月1日から12月31日まで1年間の雇用期間がある主婦について、同年4月10日、就業規則の「事業の縮小その他会社のやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることもできないとき」に該当することを理由として同年5月17日付で解雇したというものです。その際、裁判所が主婦らを勝訴させた主因は、①会社は希望退職の募集を行ったが、上積みの退職条件を示さない上に、短期間(発注量の減少を受けてから10日)に解雇通知していること。②会社において人員削減の必要性は認められるものの、その程度が高度なものであるとは云えなかった。③会社は人員削減回避の措置を十分尽くしたということもできず、人選が合理的でもなかった。労働契約法第17条第1項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その労働者を解雇することができない」と規定しています。判例の中には、正社員や期間の定めのない社員については、整理解雇について緩い条件で解雇を認めているケースもありますが、本件のように期間雇用者を解雇する場合のやむを得ない事由の判断にあたっては、客観的合理的な理由及び社会通念上相当である事情に加え、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情を必要とされていることに十分注意すべきでした。期間雇用者は雇止めがありうるのだから、正社員の解雇より容易に解雇できると考えるのは間違いです。(大滝)

厚生労働省は、4月15日、平成26年6月25日に公布され、平成27年12月1日より施行される労働安全衛生法の一部を改正する法律により、新たに設けられた「ストレスチェック制度」の具体的な内容や運用方法を定めた省令(労働安全衛生規則の一部改正)を公布するとともに、告示、指針(心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針)を公表しました。具体的な内容が厚生労働省のホームページに記載されています。いよいよ始まりますね。(馬場)