

大滝・馬場人事労務研究所便り

均等法・育児法改正で

「マタハラ防止」を企業に義務付けへ

◆男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。

2017年4月からの実施を目指すとしています。

◆就業規則へ盛り込むことなどを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

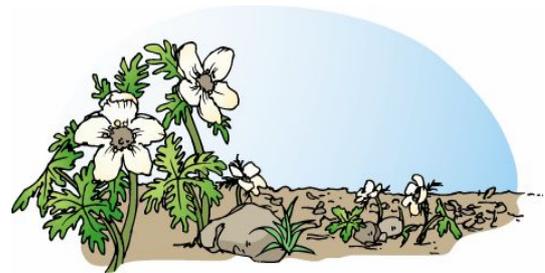
派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

◆最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐるのは、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員 48.7%。正社員 21.8%、契約社員 13.3%、パート 5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが『「迷惑」「辞めたら？』など権利を主張しづらくする発言』でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気が作り出されている実態には対応



しきれないと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法律制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

◆“一億総活躍社会”の実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率1.8の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。

「外国人技能実習制度」

見直しで受入れ企業に届出義務化

◆技能実習制度の現状

現在、日本で技能実習生として16万人を超える人が働いており、中国やベトナム、インドネシア等を中心に受け入れています。

対象業種は農業や建設、食品製造など72に及び、人材不足が深刻な業種では労働の貴重な担い手としての役割も期待されています。

～当事務所よりひと言～

今月の判例研究は、派遣社員として5年8ヶ月勤務した後、契約終了とされた労働者が、派遣先との間で労働契約関係が成立しているとして地位確認等を求めた事案で、平成27年7月17日東京地裁判決は、以下のように判示して派遣労働者の請求を棄却しました。改正前の派遣法第40条の4は、専門26業務以外の業務を行う派遣労働者につき派遣可能期間を超えて役務の提供を受けようとする派遣先に、直接労働契約の申し込みを義務付けるものであるとし、この規定は、労働契約の成立や存在を擬制する趣旨とはされておらず、派遣法上の指導、助言、監督及び公表という行政上の措置を通じて間接的に派遣先に義務の履行を促すことによりこの規定の実効性を確保することが予定されていることから、派遣先が労働者に対する労働契約の申し込みをした事実がない以上、派遣先と労働者との労働契約の成立を認めることができないとしました。この判決は、派遣法改正前の判示であり、同じ事案に現行法を適用すると、派遣先は、その時点における当該派遣労働者にかかる労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされる（改正派遣法第40条の6）こととなりますので担当者は注意しなければなりません。（大滝）

たとえばストレスチェックを実施して、労働者がセルフケアとしてカウンセリングを希望し受けた場合、どのような効果が期待できるのでしょうか。カウンセリングでは、労働者はカウンセラーに自分の気持ち状況を話し、カウンセラーはそれを理解しようとして耳を傾けます。そのプロセスの中で、「わかってもらえた」「すっきりした」という感覚を感じられることがカウンセリングでは必須条件です。「誰かにわかってもらえた」「自分が抱えていたことを話せてすっきりした」という経験、そしてカウンセラーとの信頼関係の中で、その労働者は今自分が直面している問題に取り組もうと初めて考えます。さらにカウンセラーに話すことで、自分を客観視できるようになり、自分の抱えていた気持ち、考え方や、行動パターン、環境要因などに気が付くことができます。さらに、考え方や行動パターンを変えていく際には、カウンセラーからのアドバイスや介入も行われ、最終的には、今後自分がどう働いていったらよいのか、どう生きていったらよいのか、ストレスにどのように対処していったらよいのか、自分をどうマネジメントしていくかということ習得します。労働者がカウンセリングを受け、このようなプロセスをカウンセラーとともに歩むことは、労働者がよりよく生きていくことにも繋がっていくと考えられます。新しくは始まるストレスチェックの結果をもとに、労働者のセルフケアとしてのカウンセリングを活用していくことがストレスチェック結果の活用としての、付加価値を高めることに繋がるのではないかと私は思います（馬場）

ところが、2013年に厚生労働省が行った立入調査では、対象事業所の約8割で「残業代未払い」や「過重労働」といった労働法令違反が明らかになるなど、国際社会からも不当労働や人権侵害の温床になっているとの批判を受けていました。

◆これまでの制度改正の内容

同制度は1993年に創設されましたが、研修期間中の実習生には労働関係法令の適用がなく、不当な扱いを受けるケースも多くあったため、法改正により、最長3年間の研修期間のうち、入国当初の講習期間を除き、企業等での技能習得等のための期間については労働関係法令が適用されることとなり、2012年7月より施行されています。

さらに、従来、企業等での技能実習期間については監理団体による監理の対象とされていませんでしたが、すべての期間を対象とし、監理団体等の不正行為取締りも強化されています。

◆今回の改正内容

上記の改正によっても法令違反が解消されていないため、新たに受入れ企業の抜打ち検査を実施する権限を持つ「外国人技能実習機構」を設置することとします。

また、受入れ企業には同機構への届出を義務化し、実習内容の確認を受けます。この届出をしない企業には罰金が科されるほか、5年間の受入れ禁止処分となります。

そのほか、実習生の待遇を日本人と同等以上とすることが求められます。また、受入れ期間を3年から5年に延長し、対象業種として新たに介護を加えるとしています。

これらの内容が盛り込まれた法案はすでに昨年の国会に厚生労働省と法務省とで共同提出されていましたが、成立には至らず、現在開会中の国会にて審議されています。