

大滝・馬場人事労務研究所便り

就業規則に「懲戒処分」明記も！ 企業に求められる「マタハラ」防止対策

◆就業規則に「マタハラ懲戒」

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

◆マタハラ・育休に関する相談が増加

2015年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が4,762件となり、過去最多を2年連続で更新しました。4,000件を超えたのは初めてのことです。

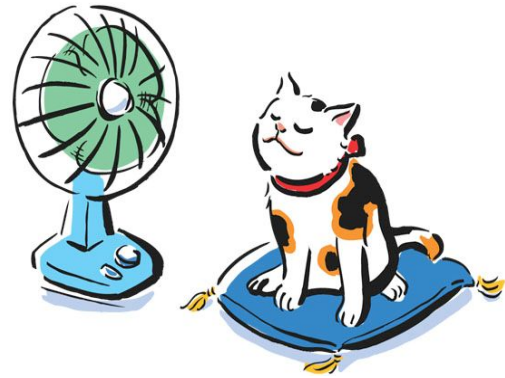
相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で2,650件（前年比17.7ポイント増）、次いで「育児休業での不利益取扱い」が1,619件（同20.8ポイント増）となっています。

近年、マタハラが社会問題化しており、認知が広がっていることも影響しているようです。

◆解釈通達も確認を

妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとして2014年10月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を『契機として』不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を『理由として』不利益取扱いがなされたと解され、法違反」とする通知を労働局に出しています。

これに関しては、同省から「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」が出ています



ので確認しておきましょう。

◆就業規則の確認、防止体制の整備を

冒頭で述べたとおり、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、今一度しっかりと自社の就業規則、マタハラ防止体制などを確認しておく必要があります。

10月から社会保険の加入対象者が 拡大します！

今年10月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が広がります。

現在は、一般的に週30時間以上働く人が社会保険の加入対象となっていますが、10月からは従業員501人以上の企業において週20時間以上働く人などにも対象が拡大されます。

なお、平成31年以降は従業員500人以下の事業所も適用予定です。

～当事務所よりひと言～

今回の判例は、派遣会社 A に 1 年間派遣労働者として雇用されていた元従業員 B が別な派遣会社 C に転職し、同じ派遣先で派遣就労したことに對して A 派遣会社が元従業員 B に対して、A 派遣会社の競業禁止規定に違反するとして損害賠償を求めた事案です。東京地裁平成 27 年 10 月 30 日判決は、従業員は 1 年間勤務したに過ぎず、3 年の競業禁止は長すぎることに、割増賃金也未払いであったことから転職の禁止に合理性はなく公序良俗に違反し無効であると判断し、A 会社が敗訴しました。従業員が競業関係にある他の派遣会社へ転職することは、形式上・文言上は、競業禁止規定に抵触すると考えられます。しかし、従業員には憲法第 22 条で職業選択の自由が保障されており、退職後の転職を禁ずる競業禁止規定は、その目的、在職中の従業員の地位、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして無効になるものと思われます。会社が派遣事業を行うために負担する顧客開拓・維持の費用あるいは業務拡大の期待利益については一応保護に値する利益と考えられます。しかし 1 年勤務したに過ぎない従業員に対する職業選択の自由の制約としてみた場合、本件競業禁止規定が定める要件は、①抽象的（「在職中知りえた客先」「競業業者を含むその他の会社」）な内容であって幅広く転職が禁止されることになること、②禁止される期間も 3 年間の競業禁止期間は従業員の勤続期間 1 年と比較しても非常に長いと考えられること、また、③従業員からとった誓約書についても、期間の限定が全くないことから、いずれも従業員に過度の制約を強いているものとして会社が敗訴するのは当然であったと考えます。（大滝）

仕事と育児の両立を望む男性の後押しをしようと、政府は平成 28 年度に、男性の育児休業取得者が出た企業に対する助成金を新設しました。厚生労働省の調べでは約 3 割の男性が育休を取得したいと答える一方、実際の取得率は 2.3%（26 年度）にとどまっています。男性が育休を取得しやすい環境を整えることで、出産後の女性の就業継続や少子化対策につなげる狙いです。この「出生時両立支援助成金」は過去 3 年以内に男性の育休取得者がいなかった企業を対象に、1 人目の取得者が出れば中小企業（300 人未満）は 60 万円、大企業は 30 万円、2 人目以降は一律 15 万円を支給する内容です。助成金の支給には、管理職による声かけや男性の育休取得を促すパンフレットの配布、ポスター掲示といった「取得しやすい雰囲気醸成」を企業が言い、かつ取得者が出ることを条件としています。皆さんの職場では、男性が育児休業を取ることでできる職場環境が整っていますか？（馬場）

◆加入・適用のメリットは？

- (1) 将来もらえる年金が増える。
- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合なども、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険（健康保険）の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることもある。

◆新たに加入することになる対象者とは？

- (1) 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 月額賃金が 88,000 円以上（年収 106 万円以上／残業代や交通費などは含まない）
- (3) 継続して 1 年以上雇用されることが見込まれている

◆助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることとなります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成 28 年 4 月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週 25 時間未満」から「週 30 時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者 1 人あたり 20 万円（大企業は 15 万円）が助成されます。

なお、10 月以降は、労働の所定労働時間を 5 時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成（助成額は同額）されます。