

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## マタハラ防止策を講じない企業の求人 はハローワークで不受理に

### ◆来年 1 月施行

厚生労働省は、昨年 10 月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで受理しないように制度を改めます。

政令を改正して、来年 1 月から施行されます。

### ◆求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年 3 月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、（1）1 年間に 2 回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合、（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、（3）対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

### ◆両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされることがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するように求めています。

厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求め



る勧告を行います。それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を受理しないこととします。不受理となる期間は、違反が是正されてから 6 カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

### ◆就労実態等の職場環境に関する

#### データベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。

## 「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判 で会社側が逆転勝訴

### ◆東京地裁から東京高裁へ

今年 5 月、東京地裁において、定年後に 1 年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（ト

## ～当事務所よりひと言～

今月は、業務能率・生産性が低いなどの業績不良を理由に解雇された労働者が、解雇無効を争った日本アイ・ビー・エム事件(平成 28 年 3 月 28 日)を紹介します。原告労働者は複数ですがそのうちの X 労働者について会社が解雇した理由は以下の通りです。X は大学卒業後会社に入社し 25 年にわたって勤務を継続してきましたが、X が平成 18 年 7 月に営業の後方支援事業を行う部署 (STH) のビットマネージャー (BM) となって以降、業績不良が続き、会社が業務内容の変更や業務改善プログラムの実施、所属長の面談などの業務改善の措置をとっても X の職位に見合った業務を遂行できなかったというものでした。判決は、会社の平成 24 年 7 月 26 日付けの解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないとして会社の解雇は無効としました。その根拠の①は、現在の担当業務に関して業績不良があるとしても、その適性に合った職種の転換や業務内容に見合った職位への降格がなされていないこと。その根拠の②は、一定期間以内に業務の改善が見られなかった場合の解雇の可能性をより具体的に伝えた上での更なる業績改善の機会を与えるなどの手段を講じていなかったということです。相変わらず地裁は、従業員に対する解雇に対して会社に厳しい対応をしています。会社としては今後業績不良の社員を解雇する場合は、その前に適性に見合った職種の転換、業務内容に見合った職位への降格をしておくこと、そして一番大事なことは、職種を転換しても改善が見られない場合には解雇することもあるということを明確に労働者に伝えておくことが必要になると思われます。本件は長期雇用されていた労働者であったこと、ビットマネージャーになる以前は、それほど業績が悪かったわけじゃないことが解雇無効の判断につながったものと思われます。(大滝)

今年も残すところあと 1 ヶ月となりました。すでに会社に年末調整の書類を提出された方も多いと思いますが、今大きな話題となっているのが、来年からの「配偶者控除」の行方です。毎年のように廃止する！しない！が議論されていますが、この恩恵を受ける専業主婦世帯の数が減っており、2014 年の共働き世帯は 1077 万世帯で、専業主婦世帯の 720 万世帯を大きく上回っています。こうした傾向を受けて、専業主婦に有利な仕組みの「配偶者控除」は維持するが、配偶者の年収要件を緩和させ「年収 103 万円」から「年収 150 万円」に拡大する案が浮上しています。もしこのような税法の改正があった場合、企業の配偶者手当の基準や、健康保険の適用とのからみもあり、共働き世帯の働き方に大きな影響を与えると考えられます(馬場)

トラックドライバー)の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社(長澤運輸)が賃金を約 3 割引き下げたこと(正社員との賃金格差)は労働契約法第 20 条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)の違反を認めた判決は過去に例がなく、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差は正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11 月 2 日にその判決が東京高裁でありました。

### ◆控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

### ◆賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかわかりませんが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識(当然のように賃金の引下げを行うこと)について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。