

チコ労務管理事務所通信

男女雇用機会均等法に関する改正内容 ～ 間接差別の定義見直し、 同性間のセクハラ禁止等～

今年 7 月 1 日施行

昨年 12 月 24 日に、厚生労働省から、男女格差の縮小や女性の活躍促進を推進するための、男女雇用機会均等法の施行規則を改正する省令等が発表されました。

主な項目は下記の通りであり、いずれも今年の 7 月 1 日から施行されます。

- (1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し
 - (2) 性別による差別事例の追加
 - (3) セクハラ予防・事後対応の徹底
- これらについて具体的な内容を見ていきましょう。

合理的理由のない転勤要件は間接差別に

まず(1)については、間接差別(差別的な条件や待遇差を直接は設けていないものの、結果的に一方の性に対して不利益を与えること)となるおそれがある措置のうち、「総合職の募集または採用に係る転勤要件」について、「総合職」の限定を削除し、昇進・職種の変更が措置の対象に追加されました。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。

結婚していることを理由とした差別の禁止

次に(2)については、性別を理由とする差別に該当するものとして、「結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例」が追加されました。

同性間のセクハラも禁止

(3)については、職場におけるセクハラには、同性



に対するものも含まれることなどが明示されました。

また、セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者」や「事業場内の産業保健スタッフ」などによるメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

「ブラック企業」に対する 厚労省重点監督の結果

昨年 9 月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年 9 月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる“ブラック企業”(若者の使い捨てが疑われる企業等)に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されましたが、その結果が昨年 12 月中旬に発表されました。

8 割超の事業場で法違反!

監督対象となった 5,111 事業場のうち、82%の事業場(4,189 事業場)において、何らかの労働基準関係法令違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのこと。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- (1) 違法な時間外労働があった：43.8% (2,241 事業場)
- (2) 賃金不払残業があった：23.9% (1,221 事業場)

(3) 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：1.4% (71 事業場)

主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下記のもの挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月 80 時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の 7 割に及び係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。
- ・月 100 時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え、月 100 時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できておらず、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約 1 年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

今後の国の対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去 3 年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。

今後も、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いないでしょう。

改正間近！

これからの安全衛生管理の注目ポイント

行政の監督方針への影響も

次期通常国会では、安全衛生分野の法改正がありそうです。

このほど今後の労働安全衛生対策に関する報告書がまとめられ、厚生労働省では、これから法案の作成に取り掛かるといわれています。報告書の中で取り上げられている事項は、行政の指導監督方針にも反映され、是正指導・勧告の内容にも変化があると思われます。

日頃の労務管理の見直しと併せて、法案の行方にも注視しておく必要があります。

労働安全衛生法の改正事項（予定）

改正内容として以下の内容が取り上げられています。

- (1) 化学物質管理のあり方
- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み
- (3) 欠陥のある機械等の回収・改善対策の強化
- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実
- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化(第三次産業の安全衛生管理体制の適正化)
- (6) 規制・届出の見直し
- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策
- (8) 職場における受動喫煙防止対策
- (9) 型式検定等の対象器具の追加

影響が大きいと思われる事項

ここでは、次のものが、影響が大きいと思われます。

- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

重大な労災を繰り返す企業に対し改善計画の作成等が指示され、従わない場合は必要な勧告を行うことや企業名を公表する制度の創設が検討されています。

- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実

トラック運送業などにおいて、荷役作業中の労災発生が多いことを受け、荷役作業を行う施設を管理する荷主等にも取り組みが必要であるとしています。

- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化

第三次産業(小売業、社会福祉施設等)の安全衛生管理体制の適正化が内容となっています。

- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策

廃案になった前回法案では、メンタルヘルス不調の予防のため、労働者のストレスチェック、申出をした者に対する医師の面接指導の実施を事業者に義務付ける内容でした。この前回の内容を踏まえつつ、各事業場の取り組みも勧告し、制度化するとしています。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130 - 0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com