

# チコ労務管理事務所通信

## セクハラ指針の一部改正で「LGBT」に関する内容が明記されます！

### 企業に求められる LGBT 対応

近年、人権保護の観点からはもちろん、リスク対応や優秀な人材の確保といった観点から、企業においても LGBT への理解と対応が求められてきています。

ここでいう「LGBT」とは、レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)といった性的少数者のことであり、2015年に電通総研が行った調査では、人口の7.6%がLGBTであると発表されています。

そのよう中、厚生労働省は、いわゆる「セクハラ指針」(事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上構すべき措置について)の改正を行い、企業にLGBTなどの性的少数者へのセクハラにも対応する義務があることを明文化する方針を固めました。乗せして掛け金を増やせば、一段の節税効果も期待できるからです。

### 職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化

労働政策審議会(雇用均等分科会)の中で示された「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上構すべき措置についての指針の一部を改正する告示案」では、「従来より、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、被害者の性的指向や性自認は問わないものであるが、それが周知徹底されていないとの声が近年多くなっている。これを踏まえて、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、これらの者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化する改正を行うこととする。」とされました。

現在でも性的少数者は指針の対象となっていますが、明文化はされていませんでした。

セクハラ指針の2(1)に、「被害を受けた者の性的指向や性自認にかかわらず対象となる」と新たに明記することで、さらなる周知徹底を図るねらいがあるよ



うです。

### 施行日について

上記指針は平成29年1月1日より改正される予定ですので、社内のセクシュアルハラスメント防止規程の見直しや社員への周知等、LGBT対応が必要になってきます。

## 労働契約法20条違反！「定年後再雇用と処遇」をめぐる東京地裁判決の影響は？

### 会社に賃金差額の支払いを命じる判決

新聞報道等ですすでにご存じの方も多いと思いますが、5月13日に東京地裁から「定年後再雇用と処遇(賃金)」についてこれまでの“常識”を覆す判決が出ました。

判決の趣旨は「定年後に嘱託社員として再雇用された3人の労働者(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(運送会社)が賃金を約3割引き下げたことは違法(労働契約法20条違反)である」というもので、会社には賃金の差額の支払いなどが命じられました。

### 判決に対する評価

上記のような賃金格差について労働契約法20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、労働者側の弁護士は「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是正に大きな影響を与える画期的な

判決である」と評価しています。

また、原告の1人は「同じような立場の人にこの判決が力となれば」と話しているそうです。

### 今後の企業実務への影響は？

判決後、会社側はすぐに控訴したため、裁判における最終的な結論がどのようになるかは現時点ではわかりませんが、仮にこの判決（＝労働者側の勝訴）が高裁・最高裁で維持された場合、定年後再雇用者の賃金引下げは認められなくなるケースが出てくる可能性があり、企業実務への影響は非常に大きなものとなります。

今後の裁判で裁判官がどのような判断を下すのか（裁判がどのような結論となるのか）について、注視しておく必要があるでしょう。

#### 【参考条文】労働契約法第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## トラブルの多い「求人票への虚偽記載」で懲役刑を検討

### 法改正へ向けて秋以降に本格議論

厚生労働省の有識者検討会が、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべきとする報告書をまとめました。

この罰則には懲役刑も含むものとされており、また、これまで規制のなかった求人情報提供事業者（求人雑誌等）についても、労働条件の明示義務等のルールを定めることが必要だとされています。現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則（6月以下の懲役または30万円以下の罰金）の適用がありますが、ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません（ただし、是正指導が行われることはあります）。

今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、注目しておきましょう。

### トラブルは増加傾向にある

厚生労働省のまとめによると、ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成27年度は1万937件と、前年度よりは10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成24年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。

また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は3,926件（36%）あり、次いで「求人者の説明不足」が2,540件（23%）で、これらで約6割を占めています。

中には、こうしたトラブルが訴訟に発展するケースもあるようです。

### 求人申込書の記載にあたっての注意点

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載については、別の注意点もあります。全般的な書き方については冊子でまとめられていますが、これとは別にこのほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。

求人申込書の賃金欄について、固定残業代制を採用する場合は「固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法」、「固定残業代を除外した基本給の額」、「固定残業時間を超える時間外労働」、「休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと」などを明示することが必要であり、基本給には固定残業代などの各種手当は含めない等の留意点が記載されています。

意図せずにブラック企業とのレッテルを貼られることのないよう求人情報の記載には注意が必要です。

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：03-3625-2327 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com