

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp



仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「人は助言を依頼しながら、同意を求める。」

コルトン『省察』(1820) イギリス より

人間というものは「自分の意見」を持っています。ですから話をしている、行動をしている、「自分の考え」を元にして行動していますし、「自分の考え」が強すぎる人は「我儘だ」「自分勝手だ」という評価をされてしまいがちです。

あまりに我が強い人は他人に助言などは求めませんが、普通の人は他人の助言を求めるものです。しかし、その助言は「役にたばどんなものでもいい」というものではなく、どこかに「自分の意見に同意してほしい」と望むものなのです。極端な人になると、自分の意見を認めてもらえる助言者を求めて、たくさんの人に話し、相談しています。これはすでに助言が欲しいのではなく、同意者を探すことにすり替わっているのです。

さて、あなたは「有用な助言よりも自己の意見への同意に価値をもつ」人なのでしょうか？それとも「よりよくなるための助言」が欲しい人なのでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

改正男女雇用機会均等法が施行されました

◆ 企業に対する規制強化

平成 19 年 4 月 1 日から、改正男女雇用機会均等法が施行されました。改正議論では、結果的に性で差がつくような「間接差別」の禁止が注目されました

が、他にも、妊娠・出産をめぐる規制が強化され、女性だけではなく男性へのセクハラに対しても企業が対策をとらなければならなくなりました。

◆ 妊娠中の解雇は原則無効

法改正前も、妊娠・出産を理由とする解雇は禁止されていましたが、非正社員の場合は契約期間終了による「雇止め」だとされ、救済対象から漏れてしまうこともありました。改正法では、雇止めや更新拒否、退職推奨やパートへの変更などすべての不利益取扱いが禁止されました。さらに、妊娠中や産後 1 年以内の解雇は原則無効になりました。

◆ 男性へのセクハラもダメ！

男性に対するセクハラも改正法で定められました。女性も加害者になる可能性があることを自覚する必要があります。

改正法ではこのほか、企業のセクハラ防止の「配慮義務」が「措置をとる義務」に強化されました。相談窓口の設置に加え、周知・啓発、懲戒規定などが義務付けられました。是正勧告に応じない企業名は公表されます。

◆ 「間接差別」が禁じる 3 項目

1. 募集・採用における身長・体重・体力要件
2. コース別雇用管理における転居を伴う転勤要件
3. 昇進における転勤経験要件

しかし厚生労働省は、3 項目以外でも「裁判で違法とされる場合はある」としています。

◆ 企業に対する罰則を新設

違法行為があった場合の相談先は、都道府県労働

局の雇用均等室です。また、調停による解決をめざす場合は、専門家で構成する委員会が調停案を出します。改正法では、調停を行う機関から求められた報告に応じないか、または、虚偽報告をした企業には「20万円以下の過料」を科すようになりました。

日本弁護士連合会などは、調査権や救済命令を出す権限も与えるべきだと主張しています。調停の打ち切り後は、裁判で争うか、原則3回までの審理で解決する「労働審判」も選択肢になります。

派遣社員に対するセクハラ問題

◆ 派遣先でのセクハラ被害

派遣社員が、派遣先企業の上司に食事に誘われ、「交際してくれ」としつこく口説かれています。きっぱり断りましたが、その後も度々交際を迫られ、非常に苦痛のようです。派遣社員は、派遣先企業に上司の懲戒処分を求めましたが、「文句は派遣元に言ってくれ」と、まともに取り合ってくれません。このような場合、どうしたらいいのでしょうか。

◆ 労働者派遣法の規定では

派遣社員に対するセクハラ（性的嫌がらせ）防止をめぐっては、労働者派遣法47条の2に基づき、「雇用管理上必要な配慮」が派遣先に義務付けられていますが、企業が具体的に何をしなければならぬかは明示されていません。

そのため、立場が弱いとみられがちな派遣社員はセクハラの標的となりやすく、トラブルを問題にしても、逆に「派遣期間の満了」という形で派遣契約が解消されるということがたびたび起こっていたようです。

◆ セクハラ対策の強化

今年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法では、セクハラ対策が強化されました。セクハラを懲戒事由として就業規則に盛り込んだり、相談窓口を設けたりするなど、セクハラ防止に必要とされる具体的な措置が企業に義務付けられました。行政の是正勧告に応じない場合は企業名が公表されるなど、処分も厳しくなりました。

また、厚生労働省は、性差別の具体例や対策を示した「指針」を示し、派遣元だけでなく、派遣先についても派遣社員を雇用する事業主とみなすこととされました。これにより、派遣先も、「派遣元の問題」とは言えなくなります。また、セクハラ問題を相談

したことによる派遣契約解消などの不利益取扱いも禁止されます。

◆ 企業の意識が問われる時代

派遣社員へのセクハラでは、泣き寝入りする被害も少なくありませんでしたが、上述の法改正で救済の間口が広がりそうです。とはいえ、相談窓口の設置など、形式だけを整えて実際に機能していないケースも多いようです。相談窓口が人目につく場所にあり、相談者のプライバシーが守られないため、なかなか利用できないといった事例もあります。「仏作って魂入れず」にならないよう、企業側の意識が問われそうです。

ポイントは、以下の通りです。

1. 厚生労働省の指針により、派遣先企業が派遣労働者の事業主扱いになる。
2. 企業が防止措置をとらない場合は、使用者責任を問われることになる。

裁判外紛争解決手続（ADR） の時代が到来!?

◆ 「ADR」とはどんなものか？

裁判外紛争解決手続（ADR）は、裁判によらない紛争解決手段（仲裁、調停、あっせん等）を広く指すものであり、厳格な手続きによってすすめられる裁判と比較すると、「柔軟な対応」、「迅速な解決」に特徴があるといえます。

ADRは「訴訟手続によらず民事上の紛争を解決しようとする紛争当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決手続を図る手続」などと定義され、「司法型ADR」、「行政型ADR」、「民間型ADR」に分類されます。

労働分野の代表的な「行政型ADR」には、都道府県労働局で行われる「あっせん」の制度がありません。

<ADR機関の例>

- ・司法型……民事調停、家事調停
- ・行政型……公害等調整委員会、中央労働委員会、国税不服審判所
- ・民間型……財団法人交通事故紛争処理センター、弁護士会仲裁・あっせんセンター

◆ 4月1日から「ADR法」が施行

4月1日から、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（いわゆる「ADR法」）が施行されま

した。この法律の目的は、「紛争の当事者がその解決を図るのにふさわしい手続を選択することを容易にし、もって国民の権利利益の適切な実現に資すること」（同法1条）とされています。

ADR法の施行で定められた「認証制度」（一定の要件に適合した民間事業者を法務大臣が認証する制度）により、これまで十分に機能しているものばかりとはいえなかった「民間型ADR」の充実・活用が期待されています。

労働・雇用に関する

企業の社会的責任（CSR）

◆ 企業に求められる「社会的責任」の内容

企業には、その利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められており、その傾向は年々高まっているといえます。このような考え方は、「社会的責任」（CSR）と呼ばれますが、労働・雇用の観点からもCSRを検討する必要性が高まっています。その主な理由は次の通りです。

1. 従業員の働き方に十分な考慮を払い、個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であるといえる
2. 従業員に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である

◆ 企業はどういった取り組みをすべきか？

企業が従業員に対して取り組む事項としては、次のことが挙げられます。

1. 従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、従業員個人の生き方・働き方に応じた働く環境の整備、安心して働く環境の整備等を行う
2. 事業の海外展開が進む中、海外進出先の現地従業員に対し、責任ある行動をとる
3. 人権への様々な配慮を行う

◆ 労働・雇用のCSR推進のための環境整備

労働・雇用の分野において企業がCSRを進めるための具体的な国の施策としては、どこまで自社の取り組みが進んでいるか企業が自主点検できる材料を開発すること、表彰基準や好事例の情報の提供を行うことなどが想定されています。

CSRはあくまで企業の自発性に基づいて進めら

れるものですが、それぞれの企業が、社会的公器としての認識を深め、多種多様な取り組みを積み重ねていくことで、「人」の観点からも持続可能な社会が形成されていくことが期待されます。

普及・定着するか？「短時間勤務正社員制度」

◆ 「短時間勤務正社員制度」の目的

短時間勤務正社員制度は、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自己のライフスタイルに応じて多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめとして様々な制約によって就業を継続できなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能にするための制度です。

労働者が育児や介護・自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続することができるため、「多様就業型ワークシェアリング」の代表的制度として、今後定着が期待されている制度です。

◆ 2つのタイプがある「短時間勤務正社員」

短時間勤務正社員とは、フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い社員のことをいいます。タイプは2種類あり、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合に分かれます。

前者のメリットとしては、従業員が育児や介護、社会活動など必要性に応じて時間をとることができ、有能な人材の確保が容易であること、後者のメリットとしては、仕事と家庭のバランスを図りやすく、健康面や体力面での配慮が可能になることとされています。

どちらにしても、企業が人事・労務管理を見直す機会となり、企業運営の効率性を高めるきっかけにもなります。

◆ 制度導入にあたっての注意点

制度を導入する際には、導入のメリットを確認した後、実際に現場の管理職や従業員の声を拾い上げるための調査を実施する必要があります。その留意点としては、以下のことが考えられます。

1. 「企業のコスト削減等のための労働時間短縮制度」との誤解を招かないよう、労働者側のメリットも周知すること
2. 各職層のニーズを偏りなく把握すること
3. 意見を述べた個人の特定ができないように、調査票は無記名にするなどの配慮が必要ではあるが、

所属部署・業務内容等は回答してもらうこと

◆ 可能な部署からの導入も

制度を全社的に導入できることが望ましいでしょうが、可能な部署から実施し、徐々に拡大していく方法もあります。いずれにしても、制度の円滑な導入を進めるためには、労使それぞれの立場からの意見が反映できるように、社内での十分な検討が必要になります。

行列のできる労働相談所

別会社への転籍出向を命じることは可能か。
拒否した場合は解雇できるか。

<< 回答 >>

● 個別の同意が必要であり、解雇できない

<< 解説 >>

転籍出向の場合は現在の会社を一度退職し、新たな会社に再就職することになるので、労働者の同意なく行うことはできません。

判例でも「転籍は、移転先との新たな労働契約の成立を前提とするもので、この新たな労働契約は、元の会社の労働条件ではないから、元の会社がその労働協約や就業規則において業務上の都合で自由に転籍を命じるような事項を定めることはできず、したがって、これを根拠に転籍を命じることはできない。転籍には、個別的に従業員との合意が必要である」としています。

労使協定や就業規則に転籍出向を命じる規定があっても関係なく、労働者の同意のない転籍は民法という権利の濫用にあたり、無効になるわけです。

転籍命令拒否を理由に懲戒解雇した事例もありますが、裁判所は経営上の転籍の必要性は認めたものの、転籍命令を拒否したことを理由とした解雇は無効と判断しています。

◆ 出向先の労働条件を整えることが解決への道

ところが、現実的には、たとえば関連会社や子会社への経営再建をするために、労働者の転籍がどうしても必要になるとことがあります。

しかし労働者からすれば、転籍先が成長企業で条件もよく、安心して働ける職場であれば転籍にも積極的に応じようと思うが、大きなリスクを負って、将来的にも不安な会社には行きたくないと考えことは当然です。また労働者だけではなく、家族の不安も大きいはずで。

そうした労働者側の不安を無視して企業の論理を押し通そうとしても、抵抗は強まるだけでしょう。

したがって、転籍出向を命じる場合は、使用者は同意を得られるよう最善の努力をすることが必要になります。

たとえば、出向先に労働条件が低下する要因があればそれを補う条件を整備したり、労働者に転居が必要であればその経済的負担と精神的な負担をカバーするといったように、転籍をスムーズにサポートする努力が求められます。

※ 判例；昭和53年「ミロク製作所事件」高知地裁
平成7年「三和機材事件」東京地裁

※ 根拠条文：民法第623条、625条

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「狐その尾を濡らす。」

『戦国策（せんごくさく）』秦策（しんさく） より

「川を渡る狐は、はじめはその尾を濡らさないように気を配っていても、最後には疲れて結局は尾が水についてしまう。」ということから「物事は始めは簡単だが最後は難しくなる。」ということの例えとして使われます。

どんな仕事でも、準備段階では「成功」の二文字が大きくなっています。もしそこに失敗の芽があっても、それに対応した準備は、手間をかければ何とかかなりそうな気もします。

しかし、いざ着手してみれば、思いもよらない事態が続出てきます。そんな中で疲れてしまえば「尾は水に落ちます」。大切なのは「尾を水に落とさないぞ。」という意気込みとともに、いかに「落とさないような努力を続けるか？」ということなのです。

これは実に大変なことですし、相当な努力がいることも予想されますが、それをやらない限り、「浅瀬しか渡れない狐」になってしまいますよ。