

1. 直前チェック！改正パートタイム労働法

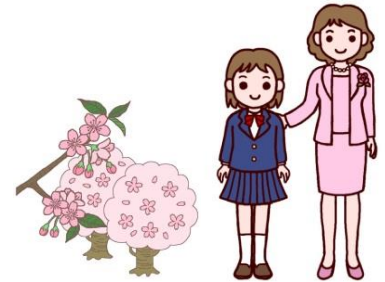
4月1日より、パートタイム労働法等（法律、施行規則、指針）の改正が施行されます。今回の改正について、施行直前のおさらいを致します。改正のポイントは、①パートタイム労働者の公正な待遇の確保、②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置、③パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設、です。以下、各項目の主なポイントをピックアップします。

①には、従来正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の定義に「無期契約を締結している」ことがありましたが、これが撤廃されました。つまり、有期契約であっても、職務の内容や人材活用の仕組みが正社員と同じであれば、正社員との差別的取り扱いが禁止となります。また、通勤手当について、正社員との均衡を考慮しつつ決定することが努力義務の対象となります。

②では、パートタイム労働者を雇い入れたときに、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明することが義務となりました。また、パートタイム労働者からの相談に対応する体制を整備し、相談窓口は周知しなければなりません。

③は、厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の新設、法に基づく報告をしない、虚偽の報告をした場合の過料の新設です。

形に見える項目としては、②の相談窓口について雇入れ時に文書で明示する事項に追加されたということがあり（つまりパート労働者は「昇給」「賞与」「退職金」の有無と「相談窓口」の4事項を正社員に比べて追加して明示することとなります）、4月1日以降労働条件通知書等を作成する場合には、注意が必要です。



2. 言葉によるセクハラに対する懲戒処分 最高裁判例

部下の女性にセクハラ発言を繰り返した男性を懲戒処分としたことが妥当だったかどうか争われた訴訟の上告審で、最高裁第1小法廷が処分を無効とした2審・大阪高裁判決を破棄し、会社側の逆転勝訴の判決が2月にありました。懲戒処分を妥当とした判決は判例となり、セクハラに対する懲戒処分の今後の目安となるでしょう。

この訴訟は、会社の男性従業員2人が部下となる女性に対してセクハラ行為をしたことを懲戒事由に、会社から出勤停止処分とこれに伴う降格処分を受けたことに対して、出勤停止処分、降格処分が懲戒権の濫用で無効であると主張した事案です。1審、2審共にセクハラ行為をおこなったことを出勤停止などの懲戒事由に該当すると判断しましたが、一方で2審では、女性から明確な拒否の姿勢を示していなかったため許されていると誤解していたことや、懲戒を受ける前に会社のセクハラについての懲戒の具体的な方針を認識する機会がなく、会社から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分をおこなうことは酷で、懲戒権の濫用で無効であると判断しました。

これに対して最高裁小法廷は、女性が内心でセクハラ行為に不快感や嫌悪感等を抱きながらも職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抵抗、被害の申告をちゅうちょすることが少なくないと考えられること、会社がセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書の作成、周知やセクハラに関する研修などに取り組んでいて、男性側が管理職として方針を認識すべき立場にいたのにセクハラを繰り返したとこと、また、セクハラは他人のいない状況で継続していたので、事前警告の機会があったとも言えないとして、出勤停止処分とこれに伴う降格処分も人事権を濫用したものとはいえず有効なものと判断し、会社の敗訴部分を棄却し男性従業員の控訴を破棄しました。

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子（登録NO.13050514）
 三鷹市下連雀3-38-4
 三鷹産業プラザ307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)

● 編集後記 ●

小学校最後の社会科見学に保護者付き添いで東村山市の「ハンセン病資料館」に行きました。ここは患者さんの隔離病棟のあった施設。ハンセン病は現代の日本では感染し発病することはほぼなく、治る薬もあるのに国の法律で隔離されて長い間、人権を侵害されていました。ここで感じたのは、「知らないことはなんて恐ろしいことなのだろう」ということ。知らないことで差別や偏見をもってしまうのです。差別のない社会になってもらいたいと願いを込めて植えられた桜は、皇居と同じくらい素晴らしいものだそうです。皆様も、機会があればぜひ、一度行って見て、いろんなことを感じてみてください。(秋山)