

妊娠・出産を理由に 給与カットをしてもよいか

注目トピックス

01 | 妊娠・出産を理由に給与カットを してもよいか

平成 26 年 10 月の最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達が改正されました。

特集

02 | パートタイム労働法の改正について

平成 27 年 4 月からパートタイム労働法が改正になりました。正社員との公正待遇や会社側の労働条件の説明義務についての内容が加えられました。

03 | 上司は部下のどこを観察したらよいか

上司がしなければならないことは、「部下に役割を与えること」と、「与えた役割ができているかを観察し、定期的にフィードバックすること」です。部下育成のための「観るべきポイント」について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | ストレスフリーの整理術 (二見書房)

GTD と呼ばれる「思考」や「やること」を整理するメソッドについて書かれています。Amazon では 50 を超えるレビューがあり、平均点は 4.5。非常にシンプルな手法ですが、陥りやすい問題点を解消するヒントもあり、これから生産重視の評価に移ることを考慮してぜひ読んでおきたい一冊です。



神田社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | パートタイマー雇用管理チェックシート

妊娠・出産を理由に 給与カットをしてもよいか

平成 26 年 10 月の最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達が改正されました。

はじめに

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として「不利益取扱い」を行うことを禁止しています。

この不利益取扱いについて今までは判断基準にあいまいさがありましたが、この度の最高裁判決を受けて通達（行政機関内部の文書）が出されました。妊娠・出産にかかる社員の給与その他労働条件を変更する際は注意が必要です。

原則的な考え方

法律で禁止されている「妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うこと」の「理由」「不利益取扱い」とは、例えば以下のようなことを指します。

▼ 理由：（以下のことを理由として）

妊娠中・産後の女性労働者の…

妊娠、出産・妊婦健診などの母性健康管理措置／産前・産後休業／軽易な業務への転換／つわり、切迫流産などで仕事ができない／労働能率が低下／育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしないなど

子どもを持つ労働者の…

育児休業・短時間勤務／子の看護休暇／時間外労働、深夜業をしないなど

▼ 不利益取扱い：（以下のようなことをしてはダメ）

解雇・雇止め／契約更新回数の引き下げ／退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要／降格・減給／賞与等における不利益な算定／不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令／昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う／仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をするなど

今回の行政通達により明文化された考え方

今回加えられた考え方は「妊娠・出産・育児休業を【契機（ききかけ）】として【不利益取扱い】を行った場合は、妊娠などを【理由として】不利益取扱いをしたと同一に考えられる」というものです。

つまり、妊娠や出産が理由と明言しなくても、**そのタイミングで不利益な取扱いがある場合は違法**であるとしたものです。

ただし、この考え方には以下の例外があります。

例外 1

- ① 業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合で、
- ② その業務上の必要性の内容や程度が、「男女雇用機会均等」や「育児しやすい社会の実現」など法の趣旨に実質的に反しないと認められる**特別の事情がある**とき。

例外 2

- ① 妊娠・出産・育児などをきっかけとした取扱いにより労働者に「**有利な影響**」もあり、しかも労働者が当該取扱いに**同意している**場合において、
- ② 「有利な影響」が「不利な影響」の内容や程度を上回り、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由があって、
- ③ 会社もきちんと説明をしている場合

カギになるのは「会社からのしっかりした説明」と、「男女均等や育児環境整備にとってポジティブな理由」でしょう。出産・育児に関しては労働者の重要な関心事ですから、専門家の意見を聞きながら慎重に取扱いましょう。

パートタイム労働法の改正について

平成 27 年 4 月からパートタイム労働法が改正になりました。パートタイマーの公正な待遇の確保や会社側の労働条件の説明義務についての内容が加えられました。

はじめに

平成 27 年 4 月 1 日からパートタイム労働法が改正になりました。パートタイムの雇用管理の改善のために、正社員との差別的取扱いを禁止するなどの内容が盛り込まれました。パートタイマーを雇用している場合は、雇用管理方法の変更点について注意してください。

パートタイマーの定義

パートタイム労働法におけるパートタイム労働者は、「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。この法律では、パートタイマーに対して会社が雑な雇用管理をしないよう様々な定めをしています。

主な改正内容

A. 正社員とパートを公正に待遇する範囲の拡大

通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の範囲が拡大されました。つまり、「パートだから〇〇がない、△△の対象にならない」という扱いができないというパートタイマー範囲が大きくなりました。

①差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲の拡大

現行

- (1) 職務の内容が通常の労働者と同じ
- (2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ
- (3) 無期労働契約を締結している



改正後

- (1)、(2)が同一であれば、有期契約であっても「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

②待遇に差をつける場合の合理性

パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、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と法律上規定されました。

B. 相談窓口の設置と、相談に対応する体制の整備

従来から、パートタイマーから尋ねられた場合には、会社は「労働条件の決定や教育訓練、福利厚生の使用基準や正社員登用の基準など」について説明しなければなりませんでした。

今回の改正では、パートタイマーを雇い入れた際にも、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明する義務があることが定められました。

また、パートタイマーからの相談に応じて適切な対応をするための窓口の設置と文書等による周知が義務付けられました。

C. 罰則の強化

雇用管理の改善措置の規定に違反している会社に対して、厚生労働大臣の勧告を行い、従わない場合は企業名を公表するというルールが追加されました。また、会社がパートタイム労働法の規定による報告をしなかった場合や、虚偽の報告をした場合は 20 万円以下の過料に処せられます。

まとめ

法改正をきっかけに、パートタイマーと正社員の賃金や福利厚生などの取扱いにどのような差があるかをリストアップし、整理してみましょう。その上で労働条件通知書の再整備や、条件の改善などを検討してください。パートタイマーの雇用管理についての相談はお気軽に当事務所までお寄せください。

上司は部下のどこを 観察したらよいか

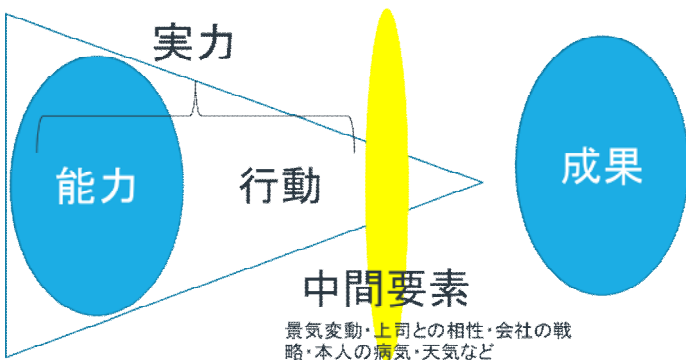
上司がしなければならないことは、「部下に役割を与えること」と、「与えた役割ができているかを観察し、定期的にフィードバックすること」です。

はじめに

新年度を迎えるにあたり、新人の育成機会も増えてくることでしょう。部下の教育をするためには、上司が適切に仕事や課題を与え、それらをきちんとできているかを観察する必要があります。以下、上司が観るべきポイントについて解説します。

能力と成果の関係

部下の育成とはつまり「**部下の能力を高くして、成果を上げさせること**」ですが、能力が高ければ必ず成果につながるとは限りません。高めた能力をもとに行動し、さらに景気動向や上司との相性などの中間要素を経て成果につながります（下図参照）。この関係から考えると、**上司は「もっている能力」「実際にしている行動」「結果としてあらわれている成果」それぞれをバランスよく観察する必要があります**ことがわかります。



営業職を例に説明すると、「能力」「行動」「成果」は以下のように分類されます。

能力	・商品知識、業界経験、話す能力、資料作成力、交渉力など ・資格の勉強、読んだ本など
行動	訪問件数、電話をかけた回数、顧客フォローをした数、提案回数など
成果	売上の数字、営業利益額など

資料作成力などの能力が高くても、客先訪問などの行動が伴っていないければ成果は出ないでしょう。また、仮に成果が出ている場合でも、そこに景気や商品力などの中間要素が働いていて、実は大して行動をしていない可能性もあります。部下育成の観点で考えるならば、**成果だけを観察するのでは不十分**で、やはり「**能力を高めるための学習行動**」や「**成果を出すための営業行動**」にも目を光らせなければなりません。

メニュー表作成のススメ

部下との定期的な面談の中で「能力」「行動」「成果」のどれが不足しているか、長けているかを確認し、フィードバックを行っても、「では、不足分を補うために何をすればよいか？」を自分で考えられない部下もいます。

その部下のために、下図のような「具体的な行動メニュー」をあらかじめ用意して、「このメニューの中からふさわしいものを選ぼう」と提案してあげると、フィードバック面談がスムーズに進みます。

能力アップのメニュー例	行動メニュー例
・プレゼン能力不足⇒朝礼などでプレゼンロールプレイング	・電話を掛ける
・専門知識不足⇒関連する課題図書	・見込み顧客リストを作成する
・一般常識不足⇒ホスピタリティーの高いサービスを受ける経験など	・サンキューレターを送る
	・商品提案をする
	・自社商品を紹介してくれる人を探す

部下の面談や社員教育についてのご相談はお気軽に当事務所までお寄せください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

神田社会保険労務士事務所	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@kandasr.com

代表よりあいさつ

4 月に入り、桜もほぼ満開となりました。よい季節はすぐに過ぎ去るものです。毎年、お花見に行きたいと思いますが、なかなかタイミングが合わず、車窓で終わってしまうことが多いです。

3 月 4 月は人の出入りも多く、また年度末を迎える会社も多いので、手続き関係も多く発生します。当事務所では、迅速な社会保険等の手続きのため、ほぼ全手続きにおいて、電子申請を活用しています。特に小さいお子様がいらっしゃる従業員の方には、一日も早く、健康保険証が発行されるよう配慮しています。

さて、今月のテーマは、昨年 10 月、妊娠・出産を理由とする不利益処分が違法であるとの最高裁判決を受け、原則的な考え方と、例外として認められるケースをまとめました。女性の社会進出と活躍は目覚ましいですが、残念なことに、出産を機に退職を余儀なくされる方が多いことも事実です。当事務所では、働く母を応援しています。会社にとってもせっかく育てた人材を、出産を契機に失うことは大きな損失と思います。育児休業中の代替要員の確保、安心して休業していただける諸制度の整備、助成金の活用など、是非当事務所にご相談下さい。

平成 27 年 4 月 1 日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

パートタイマー雇用管理チェックシート

パートタイマーの雇用管理の現状についてチェックしてください。具体的なフィードバックをさせていただきます。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	部署ごとの正社員およびパートタイマーの人数を記入して下さい 例：(事務)職 正社員(5)人、パートタイマー(1)人 ()職 正社員()人、パートタイマー()人 ()職 正社員()人、パートタイマー()人 ()職 正社員()人、パートタイマー()人 ()職 正社員()人、パートタイマー()人	—	—
2	パートタイマーの時給と、正社員の時給換算した給与に差がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	正社員だけにつく手当はありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	正社員だけが利用できる福利厚生施設がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	正社員だけが対象となる教育制度がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	賞与は正社員と同様にパートタイマーにも支給しますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	正社員登用制度はありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	パートタイマーからの苦情や相談を受ける窓口がありますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	パートタイマーは有期労働契約ですか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	パートタイマーをもっと活用したいと思っていますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は 047-496-0601 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			