



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 同性間でもセクハラ、転勤必須はNG 男女雇用機会均等法施行規則を改正
- ブラック企業対策の監督指導で8割を超える事業場に法令違反
- デイライト法律事務所セミナールームのご紹介
- 新入所弁護士のご紹介

### ●同性間でもセクハラ、転勤必須はNG！ 男女雇用機会均等法施行規則を改正

先月24日、厚生労働大臣は、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を含む、4つの施行規則等を公布しました。これらの改正施行規則は平成26年7月1日に施行されます。

改正の主な内容は、

- 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
- ④コース等別雇用管理についての指針の制定

の4点です。以下、説明します。

#### ①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

改正施行規則は、間接差別（※1）となるおそれがある措置として省令に定める3

つの措置（※2）のうち、コース別雇用管理における「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・職種の変更を措置の対象に追加しました。

これにより、**すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、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。**

※1 間接差別：性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることをいいます。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置：以下のとおり。

- ・労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの（省令第2条第1号）
- ・コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴

### 弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時00分～午後8時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



う転勤に応じることができることを要件とするもの（省令第2条第2号）

・労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの（省令第2条第3号）

## ②性別による差別事例の追加

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に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を追加しました。

## ③セクハラ予防・事後対応の徹底

具体的には以下のとおりです。

・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ものであることが明示されました。

・また、性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であることなどが明示されました。

・さらに、被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加しました。

## ④コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定しました。

改正について、より詳しくは当事務所ホームページから官報をご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/2905/1007/>

この改正は、法律ではなく、あくまで施行規則であり行政の指針にすぎませんが、実務上は無視することができません。

例えば、セクハラについては、これまで女性から男性に対する慰謝料請求等しか考えられませんでした。

しかし、**今後は女性から女性へ、男性から男性に対する慰謝料請求も十分想定される**こととなります。同性間のセクハラについて、厚生労働省は、「男のくせに。」「男ならしっかりしろ。」といった言葉を男性の上司が男性の部下に対して発言するとセクハラに当たると明示するとしています。他方、女性の上司が女性の部下に、「結婚はまだなの？」「子どもは？」などと発言することもセクハラに当たると明示するとしています。

皆様の中には、「こうした言葉がセクハラに当たるなんて」と思われるかもしれませんが。通常の会話の中で、結婚や子どもの話が出ることはよくあることです。

しかし、上司が業務と無関係なプライベートなことを聞くと、場合によっては、嫌がらせ（セクハラ）と受け取られる可能性があります。したがって、企業におかれましては、従業員に対する周知が必要です。

なお、当事務所にはセクハラ専門の女性弁護士が在籍しており、セクハラ関連のセミナーも開催しております。従業員に対する研修を希望される方はお気軽にご相談ください。

## ●ブラック企業対策の監督指導で8割を超える事業場に法令違反

厚生労働省は、平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」



重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して監督指導を実施しました。その結果は次のとおりです。

- ①監督の実施事業場：5,111 事業場
- ②違反状況：4,189 事業場（全体の82.0%）に何らかの労働基準関係法令違反があることが発覚しました。

法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場の内訳

- ・違法な時間外労働があったもの：2,241 事業場（43.8%）
- ・賃金不払残業があったもの：1,221 事業場（23.9%）
- ・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もの：71 事業場（1.4%）

### ③健康障害防止に係る指導状況

健康障害防止のため、指導票を交付した事業場の内訳

- ・過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの：1,120 事業場（21.9%）
- ・労働時間の把握方法が不適正なもの：1,208 事業場（23.6%）

### ④重点監督において把握した実態

- ・重点監督時に把握した、1か月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績
- 80時間超：1,230 事業場（24.1%）
- うち100時間超：730 事業場（14.3%）

#### 〔違反・問題等の主な事例〕

監督指導の結果、厚生労働省が今回、是正勧告を行った主な事例は次のとおりです。

- ・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事例
- ・社員の7割に及ぶ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事例

- ・営業成績等により、基本給を減額していた事例

・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事例

- ・賃金が、約1年にわたる長期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない事例など。

厚生労働省は、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応し、送検した場合には、企業名等を公表するとしています。

今回の監督指導は、新聞等のマスメディアでも大きく取り上げられました。これは現在世間で「ブラック企業」という言葉が流行しているからです。この「ブラック企業」という言葉は、世論の関心を買うためにマスメディアによってやや誇張されていると思われる。

しかし、世論に押されて厚生労働省が監督指導を徹底している現在、企業におかれましては自社の労働環境に問題がないか、確認していただければ幸いです。

### ●デイライト法律事務所セミナーのご紹介

当事務所は企業のトラブル発生を未然に防止するために、講演やセミナー活動を定期的に開催しております。

先月号でもご紹介したとおり、今後、より充実したセミナーを開催するために、事務所を増床し、セミナールームを設置いたしました。今回は、当事務所のセミナールームを紹介させていただきます。



当事務所のセミナールームは、**最大30名が受講できます。**

セミナールームには、パソコンのほか、プロジェクターとスクリーンを設置しています。

また、マイクとスピーカーも完備しています。

当事務所は、博多駅博多口の目の前（徒歩1分）に位置しており、遠方からでもアクセスしやすい場所にあります。

問題社員対応、不当な残業代請求、解雇問題、労災、セクハラ等の労働問題や企業法務について、セミナー開催のご要望等があればお気軽にお問い合わせください。

## ●新入所弁護士のご紹介

昨年、当事務所に2人の弁護士が新たに加えました。今回はそのうちの**大坪浩子**弁護士をインタビュー形式で紹介させていただきます。



Q1：出身は？

佐賀県です。

Q2：最終学歴は？

京都大学法科大学院です。

Q3：弁護士となった理由は？

「それでもボクはやってない」という映画を見て、困難な状況に置かれている人々を手助けできる職業に就きたいと思い、弁護士になりました。

Q4：専門分野は？

労働分野（ハラスメント）と離婚分野です。

Q5：趣味は？

ピアノ演奏です。

Q6：最近読んだ本は？

「永遠の0」という小説です。

最後までとても面白く、一気に読み進められました。

現在映画も上映されているようなので、ぜひ観に行きたいと思っています。

Q7：好きなスポーツは？

水泳です。

唯一、人並みにできるスポーツです（笑）

Q8：好きな食べ物は？

チーズです。

Q9：休日の過ごし方は？

ショッピングモールをあてもなく歩き回ったりしています。

Q10：座右の銘・好きな言葉は？

『一期一会』

1つ1つの出会いを大切に、毎日を過ごしたいと思います。

Q11：ご覧になられている皆様へ

弁護士は、ご相談者様の人生をも左右する、非常に責任の重い職業であると自覚しております。

このことを心にとどめ、皆様のお悩みを解消できるよう、全力でお手伝いさせていただきます。

今後とも、何卒よろしくお願い申し上げます。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
宮崎晃  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp