

今、注目すべき 「マタハラ裁判」

注目トピックス

01 | 今、注目すべき「マタハラ裁判」

東京の語学スクールで起きているマタニティーハラスメントを巡る裁判で、被告側の企業の勝利に覆った高裁判決が注目を集めています。内容について解説します。

特集

02 | パート社会保険適用の今後

パートタイマーへの社会保険適用範囲のさらなる拡大が議論されています。遠くない将来、中小企業のパートタイマーも社会保険加入が義務付けられることになる見込みです。

03 | テレワークを活かす

業務プロセスの見直し

政府が推進する在宅勤務などのテレワークは次第に普及しているものの、労働環境整備が追いついていないケースも多く見られます。テレワークをうまく機能させるための業務プロセス見直しについて考察します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 「仕事ができる」とは どういうことか？

(宝島社)

「この人は仕事ができる」
「この人が来たからもう大丈夫」
このような感覚を生んでいるものの正体こそが「センス」なのです。センスとは一体何なのでしょう。そして、どうすれば身につけることができるのでしょうか。



社会保険労務士名古屋セントラルオフィス 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 | マタハラリスク診断チェックシート

今、注目すべき 「マタハラ裁判」

東京の語学スクールで起きているマタニティーハラスメントを巡る裁判で、被告側の企業の勝利に覆った高裁判決が注目を集めています。内容について解説します。

はじめに

語学スクール運営会社のジャパンビジネスラボ（JBL）社を雇い止めとされた女性労働者が、会社をマタニティーハラスメントとして訴えた裁判の二審判決が、一番の原告勝利判決から大きく覆り会社側の逆転勝訴となりました。マタニティーハラスメントを巡る事件で企業側が勝つことは珍しく、その内容が注目されています。以下内容について解説します。

事件概要

事件の概要は以下のようなものです。

- 労働者の女性（38歳、以下「女性」という）は、2008年にJBL社に正社員として入社し、2013年に出産。育児休業中に保育園が決まらず、正社員として働けないため、2014年9月から時短の契約社員として復職した。
- 復職により給与が大幅にダウンした。
- 正社員としての復職を望む女性は、「保育園の空きが見つかった」ことを理由として2014年10月から正社員復帰を会社に申し出たものの、認められなかった。
- 女性はユニオンを通じて会社に団体交渉を行った。マタハラ被害者としてマスコミ取材を受けた。また女性は、工作中執務室での音声録音を行っていた。
- 会社が情報漏洩を防ぐため禁止した執務室での録音行為を続けるなど問題行為が改善されないことを理由に女性を2015年9月に雇い止めとした。
- 会社側は女性との雇用関係がないことを明確にするための訴えを起こし、女性も「正社員の地位確認」を求め裁判を起こした。
- 2018年9月の一審判決で雇い止めは認められず、会社に慰謝料支払命令が出るなど、労働者側勝利となった。

高裁判決

今回、二審の東京高裁判決では、一審判決を大きく覆す以下の判決となりました。

- 会社が行った雇い止めが認められた。
- 女性労働者からの損害賠償請求は棄却された。
- 逆に女性労働者に対して、会社への名誉毀損があったとして約55万円の支払いを命じた。

重視された証拠

高裁においては、次の証拠が重要視されました。

- 実は当該女性は、交渉の場で「見つかった」とされた保育園に入園申し込みをしていなかった。また、保育園も複数申し込みせず、熱心に預け先を探していなかった。
- 工作中的執務室での録音行為や、マスコミ関係者への取材で発言した内容に問題があった。
- 業務時間内に作成した私的メールの内容に悪意が見られた。

実際、マタハラが脚光を浴びている昨今の流れを利用し、マスコミ関係者らに対して客観性を欠く主張をし、会社の信用を貶めていたようです。判決文でも「記者会見を、会社に社会的制裁を与えて自己の金銭的要求を達成するための手段と考えている」と厳しく断じています。

教訓

この事件の行方は今後も注視するとして、この事件にはどんな教訓があるのでしょうか。一つには、「**会社の基本姿勢が復帰に協力的であるべきであること**」が挙げられます。実際この会社の女性社長は自身も子育て中であり、保育園事情にも詳しく、具体的な入園のためのアドバイスを女性労働者にしていたようです。

また、「**相手方の不誠実さを示す証拠を残すこと**」も挙げられます。復帰したいと言いながら熱心に保育園を探していないことや、仕事そっこのけでマタハラ裁判の活動に勤しんでいることなどが今回労働者側に不利に働いたことから、不誠実な相手の行動に対して毅然と対応するために、メールや面談の記録をきちんと残すことが大事でしょう。

パート社会保険 適用の今後

パートタイマーへの社会保険適用範囲のさらなる拡大が議論されています。遠くない将来、中小企業のパートタイマーも社会保険加入が義務付けられることになる見込みです。

はじめに

社会保険加入について、適用済みの会社、並びに未加入の会社等に対する適用調査が毎年行われています。逼迫した年金財政や労働力人口減少などの課題に関連して、中小企業パートタイマーの社会保険適用が議論されています。以下、社会保険適用の現行ルールをおさらいするとともに、今後の見通しについて取り上げます。

現行のルール

現行のルールでは、パートへの社会保険適用は原則として「4分の3」要件にて判断します。1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上である場合、パート・アルバイトであっても被保険者とされます。

ただし、2ヶ月以内の短期の契約アルバイト等については適用除外となっています。さらに、平成28年10月から厚生年金保険・健康保険の適用対象者が拡大となりました。

週20時間以上働く短時間労働者で、厚生年金保険の被保険者数が**常時501人以上**の法人・個人・地方公共団体に属する適用事業所および国に属する全ての適用事業所で働く方も厚生年金保険等の適用対象となりました。

【H28年10月以降に

社保加入対象となる短時間労働者の要件】

- ① 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 被保険者数が常時501人以上の企業に勤めていること

なお、501人未満の企業であっても、労使が合意すれば①～④の要件を満たす短時間労働者の社会保険加入が可能となっています。

法改正の見込み

今後、実質大企業対象だった⑤の人数要件をさらに引き下げることが検討されています。今のところ、2022年10月に「101人以上」、24年10月から「51人以上」に引き下げる案が出ています。

週20時間以上の短時間労働者が
社保加入対象となる人数要件の見込み



扶養との関係

社会保険の被扶養者（第3号被保険者）かどうかを判断する年収130万円の基準に変更がないものとして、年収130万円未満であっても、社会保険の加入要件に当てはまる短時間労働者は、被扶養者とはならず、自身で厚生年金保険・健康保険に加入することになります。言い換えると、人数要件が引き下げられることによって、今までのように被扶養者（第3号被保険者）に収まるように「年収」を抑制したとしても、会社が「短時間勤務でも社会保険加入が義務付けられる事業所」になることで、扶養から外さなければならなくなります。

まだ検討段階ですが、人数要件の引き下げに備えて短時間労働者の働き方を見直す準備を進めた方がよさそうです。

テレワークを活かす 業務プロセスの見直し

政府が推進するテレワークは次第に普及しているものの、労働環境整備が追いついていないケースも多く見られます。テレワークを機能させるための業務プロセス見直しについて考察します。

はじめに

多様な働き方、副業の解禁、ワークライフバランスなどの動きがある中、在宅勤務などの働き方が次第に市民権を得ています。しかし、労働環境整備が追い付かずに出社する社員との不公平や労働時間管理などの問題が生まれています。テレワーク導入を検討するにあたり、どのような点に気をつけて環境整備を進めれば良いかを考察します。

テレワークの種類

テレワークとは、情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。(※「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語) テレワークは働く場所によって、次の3つに分けられます。

1. 自宅利用型テレワーク(在宅勤務)
2. モバイルワーク(スマートフォンやPCを利用した外出先での勤務)
3. 施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)

テレワークがもたらす効果として、育児や介護などとの両立や、通勤渋滞の緩和による QOL 向上、勤務可能地域の拡大、副業の推進などが見込まれています。

課題 1 : 情報共有

IT の発達により各種のグループウェアやクラウドサービスが充実しています。チャットワーク や slack、クラウド型の基幹システムなどのグループウェア導入により、遠隔地でもタイムリーな情報共有が可能になります。ただし、一緒の場所にいないことで人間関係の希薄化が起こり、「社風」「帰属意識」「仲間意識」の共有がしにくい弊害があります。

経営者、マネージャーの想いを動画やブログなどで定期

配信したり、SNS グループを運営したりといった人間関係づくりの補完的な仕掛けがあると良いでしょう。

課題 2 : 業務内容の不公平

出社する社員が日常的に行っている電話対応や掃除、郵便物対応などの業務について、テレワーク勤務者は物理的に行うことが難しくなります。不公平感をなくすためには、(1)電話対応を減らす→チャットツールやメールでの対応に切り替える、(2)郵送業務を減らす→ペーパーレス化を進め、やり取りは極力メールなどを利用する、(3)掃除などは外注する、といった下準備が効果的です。

あるいは、テレワーク社員が電話対応や郵送をする必要がある場合、出社している社員に「有償で委託するスタイル」(はいかがでしょうか。社内で委託料をやり取りすることには違和感があるものの、テレワーク組と通勤組の公平性を保つためには、社員どうしの「損得勘定」を何らかの方法で解決する必要があるでしょう。

課題 3 : セキュリティー

社員がカフェや自宅でテレワークをする際に当然考えなければならない課題としてセキュリティー対策があります。PC などに対してセキュリティーソフトのインストールをすることは当然として、人為的なミスによる情報漏洩事故を防ぐために次の内容についてのルールを決めましょう。

- デバイスの貸与ルール (契約書・申請書作成)
- セキュリティーソフトのアップデートに関するルール
- 公共の場所での電話やメールのルール

テレワーク導入に際して助成金も活用できます。詳しくは当事務所までご相談ください。

「仕事ができる」とは どういうことか？

楠木 建・山口 周

単行本：277 ページ

出版：宝島社

価格：1500 円（税抜）

はじめに

「この人は仕事ができる」

「この人が来たからもう大丈夫」

このような感覚を生んでいるものの正体こそが「センス」なのです。センスとは一体何なのでしょう。そして、どうすれば身につけることができるのでしょうか。

スキルだけでは意味がない

- ・ 英語を流暢に話せる
- ・ 高度なプログラミング能力を持っている
- ・ 統計分析ソフトを活用して正確な財務分析ができる

上記に挙げた例は、一般的には「仕事ができる」と思われがちな要素かも知れませんが、これらは全てスキルであり「スキルがある≠仕事ができる」と本書内では述べられています。

あっさり言えば「成果を出せる」。これが「仕事ができる」ということです。（中略）「この人じゃないとダメだ」、そう思わせる人が僕の言う「仕事ができる人」です。

センスは天賦の才ではない

「この人じゃないとダメだ」と思わせるために「センス」が重要な役割を持ちます。

センスに依存した要素は曖昧で確実性や再現性に欠けるため、ビジネスの場では二の次に回されてしまいやすいものです。「一部の才能がある人だけが持ち合わせているもの」と断ってしまう人も少なくないようです。しかし筆者は、センスは天賦の才ではないと考えています。

育てられないけれども、育ちます。他動詞ではなく、自動詞の「育つ」です。センスは自ら錬成するものです。

スキルはセンスで動かす

よく論理と直感を対立させて考える人がいます。（中略）実際に頭を使って仕事をする人からすれば、「論理は常に直感を必要とする」というのが本当のところだと思います。

ここで言う論理とはスキルであり、直感とはセンスです。つまりセンスがなければ、スキルは役に立たないということです。もちろん、定型的な問題を解決するためにスキルがあるに越したことはないというのが筆者の考えであり、スキルの熟練そのものを否定しているわけではありません。

問題解決をするための有効な一手を導き出すためにはセンス、つまり直感的なひらめきが欠かせないのです。習得した数多くのスキルだけを軸にしては、手当たり次第の作業になってしまい、時間を浪費しやすいものです。

スキルから出発して解決策を考えるのではなく、磨かれたセンスによる解決策を見つけ出してから必要なスキルを割り当てなければなりません。スキルのデフレ化とセンスのインフレ化はあらゆるジャンルで進んでいます。同等のスキルを持つ人は数えきれないほど存在する現代において、センスこそが差別化を図るための重要な要素であることは間違いのないでしょう。

本書内にて「HOWの話はほとんどしていない。WHATについては多く語っている。どうすればセンスを鍛えられるのか」という話はそもそもできない」と述べられています。しかし、膨大な事例を交えながら仕事ができる、あるいはできないとはどういうことかについて深く考察されています。今まで触れられることの少なかったセンスに基づいたビジネス論を学べるおすすめの一冊です。

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。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス	
代表	武田 佳久
所在地	〒451-0045 名古屋市西区名駅二丁目4番3号ウエスタンビル4F40号
営業時間	平日 9:30-18:30
電話	052-526-9758 090-7037-8673
FAX	052-526-9056
メール	info@sr-nagoya-office.com

代表よりあいさつ

明けましておめでとうございます。年が明けて寒い日が多くなってきました。皆様お体大丈夫でしょうか。さて、昨年は働き方改革法案が始まり、労働環境変動の時代へと変わって行きました。長時間労働や有給休暇取得など、これまでの当たり前が通用しない時代へと変化してきております。特に60時間以上の残業は今後難しくなりますので、早めの対応をしていかないと非常に厳しい状況になっていきます。対応などで気になること等ありましたらご連絡ください。今年もより一層のサービス向上に努めてまいります。よろしくお願いいたします。

マタハラリスク診断チェックシート

マタニティーハラスメントにかかるリスクの程度を確認してみましょう。

ご回答に対して具体的なフィードバックをします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	産休・育休予定のスタッフがいる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	妊活中のスタッフがいる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	配偶者が妊娠中、育児中の男性スタッフがいる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	会社として過去に育児休業取得の実績がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	会社として過去に育児休業からの復帰の実績がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	復帰したスタッフが短時間勤務で復帰した実績がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	産休・育休中のスタッフに対して定期的に面談を行なっている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	妊娠、出産などに関連して、女性スタッフに対するセクハラ言動が見られる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	仕事内容ごとに区分された等級制度などの人事制度がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	女性スタッフの採用が難しく、働き手に会社を選ぶ主導権がある職種である。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は 052-526-9056 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			