

【ビジストNews！】

2月といえば立春、暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



早めの着手が求められる 同一労働同一賃金への対応

働き方改革関連法は2019年4月より、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化といった労働時間規制が先行して施行されますが、その後、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行される同一労働同一賃金への対応も重要となります。その同一労働同一賃金の内容について見ていきましょう。



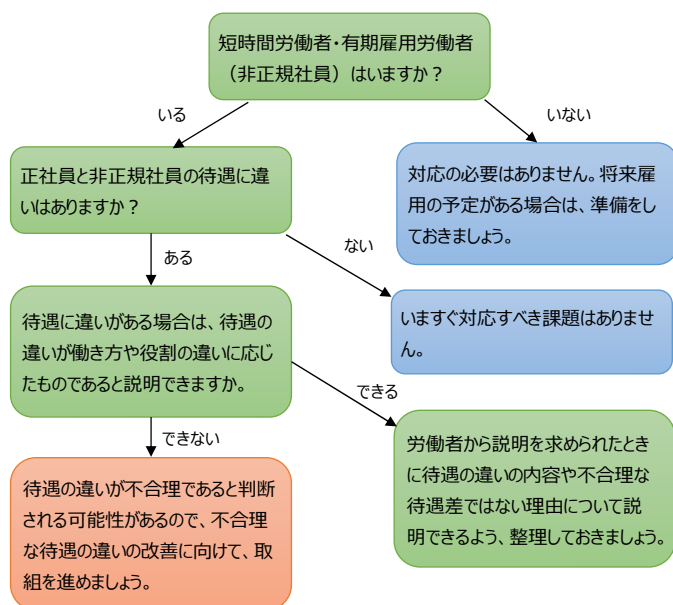
1.同一労働同一賃金の背景

これまでは、正社員が事業の中心となる業務を担当し、一時的な繁忙時の対応や補助的な業務をパートタイマー等の非正規社員が行うといった役割分担により、日本の雇用制度は成り立っていました。一方で、優秀な非正規社員が業務の幅を広げ、正社員の職務の一部を担うようになり、人件費が相対的に低いまま非正規社員に業務を任せる企業が増加したことにより、正社員と非正規社員の賃金を始めとする待遇の差が生まれてきました。

そこで、同一企業内における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにし、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的に、働き方改革関連法で同一労働同一賃金が規定されました。

2.同一労働同一賃金への取組手順

正社員や非正規社員の職務内容等は、企業ごとに定められており、その待遇の差も様々です。そのため、同一労働同一賃金へ向けた対応は企業ごとに異なります。東京労働局が企業向けに開催した説明会の資料によると、取組手順の全体の流れを下図のように示しています。まずは自社の状況を分析することから、始めていきましょう。



以前から示されていた「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が、厚生労働省で審議を経て、2018年12月28日に「同一労働同一賃金ガイドライン」として公開されました。自社を分析し、取組が必要と判断したときは、このガイドラインに従って企業ごとに対応を進めていく必要があります。



入社後すぐに定期健康診断がある場合、雇入時の健康診断を実施しなくてよいか

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

2月に中途採用の従業員が入社します。会社では、毎年5月に定期健康診断を実施しているので、この従業員は雇入時の健康診断を実施せずに、定期健康診断を受けさせようと思いますが、問題がありますか？



総務部長

雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要であるかどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行うものです。これに対し、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を講じることとなります。同じ健康診断ではありますが、目的に違いがあるため雇入時の健康診断は実施しなければなりません。



社労士

なるほど、承知しました。ちなみに、雇入時の健康診断はいつ実施するべきものですか。



はい、先ほど説明したような目的があるため、入社直前または直後に行うと通達で示されています。ただし、入社の際に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出したときには、雇入時の健康診断を省略することができます。



転職者が前の職場で3ヶ月以内に定期健康診断を受け、その結果を提出するようなケースですね。



はい、そのようなケースが想定されます。労働安全衛生法で定められている健康診断は、健康診断の種類ごとに実施項目が決められています。定期健康診断は、医師が必要でないと認めるときは一定の項目について省略することができますが、雇入時の健康診断では省略することが認められていません。前職の定期健康診断の結果を提出するようなどきには、実施項目を満たしているかどうか確認してください。満たしていないときには、少なくともその項目について実施する必要があります。



承知しました。雇入時の健康診断に関しては分かりましたが、5月の定期健康診断も受けさせる必要があるのでしょうか？



雇入時の健康診断を受けた人については、健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略できることになっています。つまり、2月に雇入時の健康診断をしたとすると、少なくとも翌年2月には定期健康診断の実施が必要になります。来年も5月に定期健康診断を実施する予定であれば、問題となりますね。



なるほど。来年以降も5月を予定しており、この従業員だけ異なる時期に実施するわけにはいかないなので、今年5月の定期健康診断も受けさせることにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、必ず実施しなければならない。
2. 入社時に健康診断を受けてから3ヶ月以内の人が、健康診断の結果を提出した場合、その実施項目については省略することができる。



ハラスメントの相談窓口設置と相談があった際に求められる適切な対応

会社には、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止措置を講じることが、法律で義務付けられています。具体的には、会社の方針を明確にし、相談窓口を設置、相談があったときには迅速で正確な対応を行うこと等が求められています。ここでは、ハラスメントの相談窓口を設置するときのポイントと、相談があった際の対応について確認しておきます。



1. 相談窓口設置のポイント

ハラスメント対策としては、まずハラスメントが発生しないように予防に力を入れることが重要ですが、万が一、問題が発生したときに適切な対応を行い、確実に解決できるようにするために、被害者やその周囲の従業員が相談できる窓口を作ることも重要です。

相談窓口が効果的に利用されるためには、男性および女性担当者を置くこと、電話や面談のみならず相談をしたことが周囲に気づかれにくいよう、メールによる相談も受け付けること等の対応を行うことが好ましいとされています。その他、社内の相談窓口だけでなく、外部機関に相談窓口を作るケースもあります。

2. 相談があった際の対応

相談窓口で相談があったときには、ハラスメントの被害が拡大しないように、迅速な対応が求められます。

被害者の意向を踏まえた上で、解決のためには事実関係を正確に把握することが求められ、相談を受けた際の流れについてマニュアルを作成し、それに基づき対応します。

相談者および行為者とされた従業員にヒアリングを行う際には、確認すべき事項に漏れないように、あらかじめ、発生日時、場所、状況、他者への相談状況、相談者の希望などの項目を記載したヒアリングシートを作成しておくことが有効です。

また、相談をした被害者にとって、会社がどのような対応を行ったかは、とても気になるものです。確認や対応方法の決定に時間を要することもあります。時間が経過することで、相談のあった内容を悪化させたり、被害を拡大させたり、また会社が適切に対応していないと誤解を生じさせるおそれもあります。相談者には対応の目途等の状況を伝えておき、時間を要するときには随時、状況を伝えるといった工夫も必要になります。

2018年12月14日に行われた厚生労働省の労働政策審議会では、職場のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）の防止対策について今後の制度改正に向けた報告書がまとめられ、パワハラの実態や典型的なケース、企業がとるべき対応などについて、今後、指針で示すことが適当であるとされました。企業はパワハラも含めた総合的なハラスメント防止対策が求められることとなります。