

みつはし社会保険労務士事務所
社会保険労務士 三橋 知香枝
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054
Mail : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo
<http://setagaya-sr.main.jp/>

【今月のテーマ】

- 障害者短時間雇用に給付金
- ハラスメント規制法案、本国会成立めざす
- 【判例】非正規にも退職金認める

障害者短時間雇用に給付金

厚生労働省は、企業への給付金で現在は対象になっていない短時間労働者の障害者にも対象の範囲を広げるほか、雇用に積極的で優良な中小企業の認定制度を創設することとしました。

現行では、法定雇用率を上回る障害者を雇う一定規模以上の企業には、給付金が支払われることとなっていますが、週20時間以上でないと雇用率に算入できないため、企業が短時間労働者の採用に消極的になる弊害が指摘されていました。症状に波があり長時間労働が難しい人もいるため、週10時間以上20時間未満の場合でも給付金が支払われるよう改正されます。

また、中小企業は大手に比べ雇用が進んでいない例が多いため、バリアフリー化など職場環境整備や離職防止の取り組みを項目ごとに評価し、一定の点数に達すると、優良企業として認定し、公表する制度が設けられます。

ハラスメント規制法案、今国会成立めざす

厚生労働省の労働政策審議会分科会は、政府の女性活躍・ハラスメント規制法案の概要を了承しました。職場の上下関係などを背景としたハラスメントは「行ってはならない」と労働政策総合推進法に明記し、パワハラ防止の取り組みを企業に義務付けます。セクハラは男女雇用機会均等法、妊娠・出産を背景としたマタニティハラスメントは育児・介護休業法を改正し、対策を強化します。

非正規にも退職金認める、東京高裁判決

東京メトロの子会社「メトロコマース」の契約社員として、駅の売店で販売員をしていた女性4人が、正社員との間に不合理な待遇格差があるとして損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は、「長期間勤務した契約社員に退職金の支給を全く認めないのは不合理」として、4人のうち2人に45万～49万円の退職金を支払うよう命じました。

判決によると、原告の2人が10年前後にわたって勤務していたことから「退職金のうち、長年の勤務に対する功労報償の性格をもつ部分すら支給しないのは不合理だ」とし、金額は正社員と同じ基準で算定した額の「少なくとも4分の1」としました。

また、判決によると、住宅手当に関しても、生活費補助の側面があり、職務内容によって必要性に差異はないと指摘し、3人に対し11万～55万円の支払いを命じました。

なお、一審と同様、早出残業手当割増率の格差は不合理と判断したほか、正社員とは配置転換の有無などの労働条件が異なるとして、賃金や賞与などの格差は容認しました。