

# 労務通信

2015.3月号

## 厚労省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」 その内容と注意点について



### ◆通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはなりません（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等）。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなど理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたります。

一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年10月23日に男女雇用機会均等法9条3項の適用に関して最高裁判所の判決（広島中央保健生活協同組合事件）があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」（1月23日）が出されました。

### ◆通達の内容

通達では、①妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。また、②妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

### ◆不利益取扱いとならない場合

ただし、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において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、②契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、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客観的に存在するとき等の場合は、違法とはならないとしている点にも注意してください。

## 法改正情報

### ◆「障害者雇用納付金制度」常用雇用者数 100 人超えの事業主が対象に（H27 年 4 月より）。

平成 27 年 4 月より、「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大され、常時雇用している労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主も納付金の申告・納付の制度が適用されます。具体的には、平成 27 年度（平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月まで）の雇用障害者数をもとに **平成 28 年 4 月 1 から 5 月 16 日までの間に申告・納付**を行うこととなります。対象事業主の皆様は、障害者雇用について早めの取り組みが必要となります。

### ◎障害者雇用納付金制度とは？

「障害者の雇用の促進等に関する法律」において「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、常時雇用している労働者数の **2.0%（法定雇用率）** 以上の障害者を雇用しなければならないことになっています。障害者雇用には経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とでは、その経済的負担に差が生じることとなり、障害者雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

※具体的には、雇用障害者数が法定雇用率（2.0%）を下回っている場合は、納付金の納付（1 人当たり月額 50,000 円<注>）が必要となり、法定雇用率を超えている場合は、調整金（1 人当たり月額 27,000 円）が支給されます。

<注>納付金については一定の要件を満たせば減額特例が適用され、月額 40,000 円となる場合があります。

常時雇用労働者数が 100 人前後の事業主様においては、まずは、障害者雇用納付金の申告義務の有無を確認しましょう。平成 27 年度において 100 人を超える月が 5 ヶ月以上ある場合は、平成 28 年度において申告義務が発生します。詳細は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp/>) をご覧ください。

## 事務所よりひとこと

### ◆障害者雇用に関する助成金をご存知ですか？

厚労省が平成 26 年 6 月に発表した障害者雇用の状況によると、民間企業において実雇用率 1.82% 法定雇用率達成企業割合は 44.7%となっており、法定雇用率（2.0%）には届かないものの、雇用者数は 11 年連続で過去最高を更新しています。しかし、企業規模別に見た場合に中小企業の取り組みが遅れていることが指摘されていますので、今後、中小企業の障害者雇用引上げに向けて法律が動いてくることが予想されます。障害者雇用には作業施設や職場環境の整備のために事業主様にとって経済的負担が伴います。助成金を上手に活用し、法定雇用率達成に向けて取り組みを進めていきましょう。