

労働基準広報 2014 No.1837 11/21

CONTENTS

特集 女性の活躍推進法案の内容 ————— 6

女性の活躍推進の数値目標などを 定めた行動計画策定を義務付け

政府は、10月17日の閣議で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を決定し、同日、今臨時国会に提出した。安倍政権は、日本再興戦略などで女性の活躍推進を柱の1つと位置付け、「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%に引き上げる」という目標を掲げている。法案では企業などに女性の積極的登用を促すため、労働者301人以上の企業に、女性の活躍推進のための取組内容や数値目標などを定めた行動計画の策定を義務付けている。企業は、採用者や管理職に占める女性の割合、勤続年数の男女差などの状況を把握し、改善すべき事情を分析したうえで、取組内容や数値目標を盛り込んだ行動計画を策定し、厚生労働大臣に届け出るとともに、計画を公表しなければならない。なお、労働者300人以下の企業については、行動計画の策定などは努力義務とされている。

(編集部)

●裁判例から学ぶ予防法務〈第3回〉 ————— 18

コアズ事件

(東京地裁 平成24年7月17日判決)

新企画 賃金減額や降格の際は感情を排除し 後付けではない合理的理由の用意を

2度にわたる給与減額と降格、その後の解雇などが紛争となった「コアズ事件」では、①給与減額の有効性、②降格処分の有効性、③退職合意の成否、④本件解雇の有効性——などが争点となった。賃金の減額については、5%~10%程度がひとつの目安になると考えられるが、これを超える減額が有効となるためには、余程の強い「合理的な理由」が必要となる。この「合理的な理由」には、それを証明する証拠や「後付け」ではないことなどが求められる。

(弁護士・井澤慎次)

●解釈例規物語⑥ ————— 30

第91条関係

減給の制裁の限度、減給の制裁規定の 規制対象となる処分 —その2—

(中川恒彦)

●NEWS ————— 1

(厚労省・ストレスチェックの実態調査結果)ほとんどの企業が健診とは別機会に実施/ (25年度・未払賃金立替払状況) 立替払額は前年度と比べ13.3%減少の152億円/ (25年労働安全衛生調査結果) 職場のパワハラ防止に取組む事業所割合56%/ (法の関係政令2本公布される) 過労死等防止対策推進法が今月1日施行される/ほか

●新企業事例/ 現場に聞く! 障害者雇用の今 ⑦ ————— 36

4名の精神障害者が営繕業務に従事 職場の仲間として接することが働きやすさに

~四季株式会社~

(編集部)

●労務資料 平成25年若年者雇用実態調査結果① ~事業所調査~ — 41 ●連載 労働スクランブル⑩ (労働評論家・飯田康夫) — 46 ●わたしの監督雑感 山口・下松労働基準監督署長 藤村恵 — 54 ●今月の資料室 — 56

労務相談室

回答者

- 賃金関係 [小規模の店で働くアルバイトの賃金] 立地する地域の最賃額適用か — 48 弁護士・新弘江
労働基準法 [1日に1万円を支払う高額インターンシップ] 労働契約になるか — 50 弁護士・荻谷聡史
懲戒 [懲戒処分の対象者を社内内で掲示] 二重処分となるか — 52 弁護士・鈴木一嗣

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内