

労働基準広報 2017 No.1933

8/21

CONTENTS

特集 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いQ & A —— 6

妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内の不利益取扱いは「原則として」違法に

平成26年10月23日に広島中央保健生協（C生協病院）事件の最高裁判決が出され、この判決を踏まえて、翌平成27年1月23日には行政の解釈通達が出されました。また、1月1日施行の改正育児介護休業法でも、事業主に対して、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じる義務を定めるなど、妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止やマタニティ・ハラスメント（マタハラ）の問題に対する社会的関心が高まっています。そこで、今回の特集では、妊娠、出産、育児休業、復職という各フェーズにおける法的問題について、特にご相談の多い不利益取扱いの問題を中心に、Q & A方式でご説明します。

（弁護士・平井彩〔石嵯・山中総合法律事務所〕）

● 解釈例規物語⁹⁴ —— 20

第32条、第34条関係

休憩時間の意義、仮眠時間の取扱い

仮眠時間であっても、外出禁止、仮眠室における仮眠、警報・外部からの連絡への対応等が義務付けられ、一定頻度で対応の必要が生じている場合は、労働時間となる。

（中川恒彦）

● 裁判例から学ぶ予防法務〈第33回〉 —— 28

コンビニエンスほか事件

（東京地裁 平成28年12月20日判決）

コンビニクルーに対する残酷なパワハラ・暴行等

指導者となる者の人格・性格を把握したうえで部下の配属を決めるべき

コンビニクルーの男性に対して、代表取締役及び店長が、1年数か月にわたって、流血、脅迫に至る暴力的・精神的・経済的ないじめ・パワハラを行っていたとして、およそ930万円の損害が認定された事件を取り上げる。指導者となる者に対して、指導の仕方・方針についての研修を繰り返し、社内の共通認識として徹底させることが必須であろう。

（弁護士・井澤慎次）

● NEWS —— 1

（平成28年の定期監督・法違反状況まとまる）
法違反率は2年連続で低下し66.8%（平成28年の業務上疾病発生日況）2年連続減少の7361件、うち災害性腰痛が4722件／（28年度・パート労働関係の相談等）パート法違反による是正指導が年約2万7000件／ほか

● 労務資料／平成28年「労働組合活動等に関する実態調査」結果 —— 42

組織拡大を重点として取り組む組合32%

（厚生労働省調べ）

● 連載 労働スクランブル⁹⁵（労働評論家・飯田康夫） —— 40 ● 本誌読者アンケート —— 47 ● わたしの監督雑感 北海道・帯広労働基準監督署長 菊池俊文 —— 54 ● 今月の資料室 —— 56

アンケートへのご協力をお願い致します(47ページ)

労務相談室

回答者

高年齢者〔66歳の者を採用も就業規則の上限年齢は65歳〕雇用契約の終了は	—— 48	弁護士・新弘江
高年齢者〔65歳以降の雇用延長で人件費が増加〕65歳までの賃金減額は	—— 50	弁護士・岡村光男
懲戒処分〔時間管理怠惰な管理監督者〕降格などの処分をしたい	—— 52	弁護士・小川和晃

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