

妊娠・出産を理由に 給与カットをしてもよいか

注目トピックス

01 | 妊娠・出産を理由に給与カットを

してもよいか

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として「不利益取扱い」を行うことを禁止しています。

この不利益取扱いについて今までは判断基準にあいまいさがありましたが、この度の最高裁判決を受けて通達（行政機関内部の文書）が出されました。妊娠・出産にかかる社員の給与その他労働条件を変更する際は注意が必要です。

話題のビジネス書をナナメ読み

02 | ストレスフリーの整理術（二見書房）

GTDと呼ばれる「思考」や「やること」を整理するメソッドについて書かれています。Amazonでは50を超えるレビューがあり、平均点は4.5。非常にシンプルな手法ですが、陥りやすい問題点を解消するヒントもあり、これから生産重視の評価に移ることを考慮してぜひ読んでおきたい一冊です。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

妊娠・出産を理由に 給与カットをしてもよいか

平成 26 年 10 月の最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達が改正されました。

はじめに

男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項、育児・介護休業法第 10 条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として「不利益取扱い」を行うことを禁止しています。

この不利益取扱いについて今までは判断基準にあいまいさがありましたが、この度の最高裁判決を受けて通達(行政機関内部の文書)が出されました。妊娠・出産にかかる社員の給与その他労働条件を変更する際は注意が必要です。

原則的な考え方

法律で禁止されている「妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うこと」の「理由」「不利益取扱い」とは、例えば以下のようなことを指します。

理由:(以下のことを理由として)

妊娠中・産後の女性労働者の...
妊娠、出産・妊婦健診などの母性健康管理措置 / 産前・産後休業 / 軽易な業務への転換 / つわり、切迫流産などで仕事ができない / 労働能率が低下 / 育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしないなど

子どもを持つ労働者の...
育児休業・短時間勤務 / 子の看護休暇 / 時間外労働、深夜業をしないなど

不利益取扱い:(以下のようなことをしてはダメ)

解雇・雇い止め / 契約更新回数の引き下げ / 退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 / 降格・減給 / 賞与等における不利益な算定 / 不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令 / 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う / 仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をするなど

今回の行政通達により明文化された考え方

今回加えられた考え方は「妊娠・出産・育児休業を【契機(きっかけ)として】不利益取扱いを行った場合は、妊娠などを【理由として】不利益取扱いをしたと同一に考えられる」というものです。

つまり、妊娠や出産が理由と明言しなくても、**そのタイミングで不利益な取扱いがある場合は違法**であるとしたものです。

ただし、この考え方には以下の例外があります。

例外 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、その業務上の必要性の内容や程度が、「男女雇用機会均等」や「育児しやすい社会の実現」など法の趣旨に実質的に反しないと認められる**特別の事情がある**とき。

例外 2

妊娠・出産・育児などをきっかけとした取扱いにより労働者に「**有利な影響**」もあり、しかも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」が「不利な影響」の内容や程度を上回り、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あつて、
会社もきちんと説明をしている場合

カギになるのは「会社からのしっかりした説明」と、「男女均等や育児環境整備にとってポジティブな理由」でしょう。

出産・育児に関しては労働者の重要な関心事ですから、専門家の意見を聞きながら慎重に取扱いましょう。

ストレスフリーの整理術

デビッド・アレン 著

単行本：294 ページ
出版：二見書房
価格：1,600 円（税抜）

はじめに

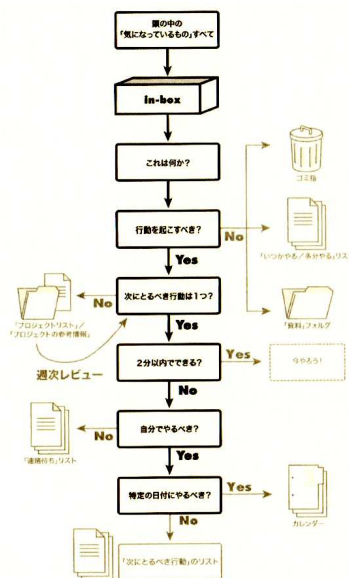
GTD と呼ばれる「思考」や「やること」を整理するメソッドについて書かれています。Amazon では 50 を超えるレビューがあり、平均点は 4.5。

非常にシンプルな手法ですが、陥りやすい問題点を解消するヒントもあり、これから生産重視の評価に移ることを考慮してぜひ読んでおきたい一冊です。

GTD とは何か？

GTD とは、ビジネスマン個人個人が生産効率をあげるためのタスクやスケジュール管理をする手法のことです。

主に 5 つのパートに分かれたステップで 1 週間や 1 ヶ月など任意の期間に区切って仕事を管理していくことになります。



まずは「収集」

この収集のステップでは、仕事・プライベート問わず、頭の中にある「やらなければならないこと」「気になること」「やりたいこと」を抜き出します。いくつになっても構いません。

大事なプレゼンの準備でも、新サービスの開発でも、PTA のイベントでも何でも大丈夫です。

これらをデータでも紙でもいいので洗い出し、仮置きするところに一旦置きます。

たとえば、小さな紙に気になることを一つずつ書き、書類受けに入れる

洗い出したものを「処理」する

収集のステップで洗い出したものを次の基準で判断していきます。

- 行動を起こす必要があるか
- 次にとるべき行動はひとつか
- 2分以内に実行可能かどうか
- 自分でやるべきか
- 特定の日にやるべきか

注意しなければならないのはこの処理は「仕事をする事」ではなく、あくまでも判断するのみです。

振り分けたものを「整理」

行動を起こす必要がないなら「ゴミ箱」へ。ひとつの事案でやる事が複数あるならばプロジェクト化をしなければなりません。

自分でやらないことなら依頼を、そして特定の日のタスクならカレンダーに書くのがよいでしょう。そして、2分以内にできることを片付けてしまいます。

ときどき「レビュー」、タスクを「実行」

1 ヶ月に一度など、自分に合った期間でキチンと滞りがないかを見直す「レビュー」をしつつ、残りのタスクをこなしていきます。

この本で書かれている特徴的な点のひとつに「**タスク化する際に優先順位をつける必要がない**」ということです。「優先度：高」など記載されがちですが、この GTD でタスク管理をすれば、自然と何からこなしていくかが見えてきます。

毎日の時間やタスク管理を学ぶ機会は滅多にありません。だからこそ基礎を押さえることで生産性が向上するといえるでしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは未来経営の竹内です。

先日、息子が「山雅の試合を見に行こう」と言い出し観戦に出かけました。「山雅の観戦は地域リーグで見た時以来だね」など話しながらアルウィンへ着くと既に当日券売り場は長蛇の列でした。「コンビニでチケットを買っておいてよかった」と思いながら席に着くとゴール裏の緑の山雅サポーターが声援とともに目に飛び込んできました。西日が直接当たるA席は暑いくらいで、白熱した試合を見ながらのビールはいつも以上に美味しく感じました。

ちなみに試合はF C東京に先制しながら追いつかれ1 - 1の引き分けでした。惜しい。

