

坂田社労士事務所便り

労働・雇用に関する企業の社会的責任（CSR）

◆企業に求められる「社会的責任」の内容

企業には、その利害関係者（ステークホルダー）に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことが求められており、その傾向は年々高まっているといえます。このような考え方は、「社会的責任」（CSR）と呼ばれますが、労働・雇用の観点からもCSRを検討する必要性が高まっています。その主な理由は次の通りです。

1. 従業員の働き方に十分な考慮を払い、個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であるといえる
2. 従業員に責任ある行動を積極的に行っている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である

◆企業はどういった取り組みをすべきか？

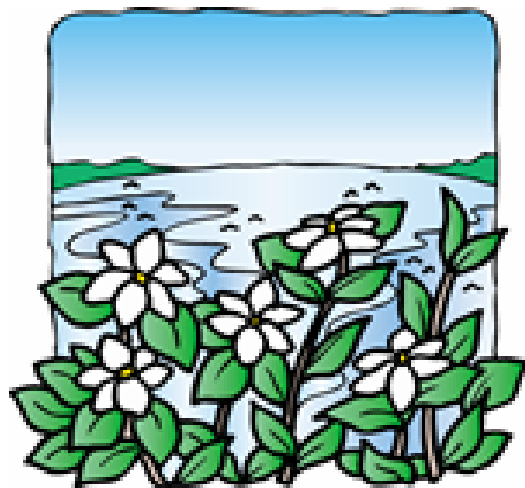
企業が従業員に対して取り組む事項としては、次のことが挙げられます。

1. 従業員がその能力を十分に発揮できるよう、人材の育成、従業員個人の生き方・働き方に応じた働く環境の整備、安心して働く環境の整備などを行う
2. 事業の海外展開が進む中、海外進出先の現地従業員に対し、責任ある行動をとる
3. 人権への様々な配慮を行う

◆労働・雇用のCSR推進のための環境整備

労働・雇用の分野において企業がCSRを進めるための具体的な国の施策としては、どこまで自社の取り組みが進んでいるか企業が自主点検できる材料を開発すること、表彰基準や好事例の情報の提供を行うことなどが想定されています。

CSRはあくまで企業の自発性に基づいて進められるものですが、それぞれの企業が、社会的公器としての認



識を深め、多種多様な取り組みを積み重ねていくことで、「人」の観点からも持続可能な社会が形成されていくことが期待されます。

改正男女雇用機会均等法が施行されました

◆企業に対する規制強化

平成19年4月1日から、改正男女雇用機会均等法が施行されました。改正議論では、結果的に性で差がつくような「間接差別」の禁止が注目されましたが、他にも、妊娠・出産をめぐる規制が強化され、女性だけではなく男性へのセクハラに対しても企業が対策をとらなければならなくなりました。

◆妊娠中の解雇は原則無効

法改正前も、妊娠・出産を理由とする解雇は禁止されていましたが、非正社員の場合は契約期間終了による「雇止め」だとされ、救済対象から漏れてしまうこともありました。改正法では、雇止めや更新拒否、退職推奨やパートへの変更などすべての不利益取扱いが禁止されまし

た。さらに、妊娠中や産後1年以内の解雇は原則無効になりました。

◆男性へのセクハラもダメ！

男性に対するセクハラの禁止も改正法で定められました。女性も加害者になる可能性があることを自覚する必要があります。

改正法ではこのほか、企業のセクハラ防止の「配慮義務」が「措置をとる義務」に強化されました。相談窓口の設置に加え、周知・啓発、懲戒規定などが義務付けられました。是正勧告に応じない企業名は公表されます。

◆「間接差別」が禁じる3項目

1. 募集・採用における身長・体重・体力要件
2. コース別雇用管理における転居を伴う転勤要件
3. 昇進における転勤経験要件

しかし厚生労働省は、3項目以外でも「裁判で違法とされる場合はある」としています。

◆企業に対する罰則を新設

違法行為があった場合の相談先は、都道府県労働局の雇用均等室です。調停による解決をめざす機関で、専門家による委員会が調停案を出します。改正法では、調停を行う機関から求められた報告に応じないか、または、虚偽報告をした企業には「20万円以下の過料」を科すようになりました。

日本弁護士連合会などは、調査権や救済命令を出す権限も与えるべきだと主張しています。調停の打ち切り後は、裁判で争うか、原則3回までの審理で解決する「労働審判」も選択肢になります。

～坂田からひとこと～

事業主又は役員の方々にとって、労災保険は従業員だけの補償制度だと思われている方はいませんか？

事業主や役員の方も加入できる特別加入制度というものがあります。業務中の疾病について、労働者とほぼ変わらない給付を受けることができ、さらに全額を損金に算入できます。興味をお持ちの方は、坂田までお気軽にお問い合わせ下さい。

ますます増える？「労働審判」の申立て

◆申立件数が1,000件を突破

新聞報道などによれば、会社と労働者間の紛争を迅速に解決するために昨年4月から開始された「労働審判制度」について、今年2月末までの全国の地裁への申立件数が1,000件を超えたことが、最高裁判所の集計でわかりました。そのうち約7割で審理を終え、平均審理期間は「73日」と当初目標の「3カ月以内」をクリアしており、早期救済という制度の趣旨にかなう結果となりました。

◆労働審判制度の流れ

職業裁判官である労働審判官1名と、労使の代表である審判員2名で構成される労働審判委員会が、まず民事訴訟の和解に相当する調停を試みます。調停が不成立の場合、労働審判委員会による公的な審判で解決を図ります。最高裁判所によると、2月末までの申立件数は1,055件です。2月末までに終了した778件のうち、538件は調停で解決し、審判に至らず決着しているケースが多いことがわかりました。

◆最も多い申立理由は？

審理が終わった778件の申立理由は、以下のようになっています。

- ・解雇無効などの「地位確認」……393件（約51%）
- ・「賃金など」……187件（約24%）
- ・「退職金」……63件（約8%）

◆審理期間はどのくらい？

審理が終わった778件のうち、757件は「3回以内」に審理を終了しており、4回に達したのは21件だけでした。申立てから終了までの審理期間は1カ月以内が42件（約5%）、2カ月以内が243件（約31%）、3カ月以内が277件（約36%）で、約7割は3カ月以内に終了しています。平均審理期間は「73.7日」で、制度創設時に目標とされていた「3回以内で3カ月程度の決着」をおおむねクリアしています。

地裁別にみると、最も申立てが多かったのは東京（309件）で、以下は大阪（98件）、横浜（92件）、名古屋（64件）の順でした。