

# 坂田社労士事務所便り

## 求人時の年齢制限が原則禁止

### ◆改正雇用対策法が成立

若者や女性、高齢者らの就業機会拡大などを目指した「改正雇用対策法」が成立しました。今年の9月までに施行される予定です。

同法には、平成13年10月に「労働者の募集・採用に際しては、労働者にその年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならない」という努力義務規定が追加されましたが、今回の改正により、求人の際の年齢制限が原則として禁止されました。

また、外国人労働者の雇用管理の強化を図るため、採用・離職時に、氏名・在留資格などを厚生労働省に届け出ることが事業主に義務付けられました。

### ◆雇用対策法の目的

雇用対策法は、「国が雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成とに資することを目的」として、昭和41年に制定された法律です。具体的には、事業主に対して、離職を余儀なくされた労働者の求職活動が円滑にすすむよう、再就職を援助することに努めるよう促したりしています。

### ◆今回の改正のねらい

求人時における年齢制限の原則禁止には、就職氷河期に卒業した「年長フリーター」といわれる人たちや高齢者の再就職を促進するというねらいがあります。また、外国人労働者に対する事業主の届出義務は、不法滞在の防止や摘発の促進が目的とされています。



## 改正パートタイム労働法が成立

### ◆来年4月1日から施行

政府の再チャレンジ支援策の一環である「改正パートタイム労働法」が成立しました。一部を除き、来年4月1日より施行されます。

パートタイム労働法は、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置などを講じることによってパートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、また、その福祉を増進することを目的として、平成5年から施行されています。

### ◆対象となる「パートタイム労働者」は？

「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされており、例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

## ◆今回の主な改正点

業務内容が正社員と同程度のパートタイム労働者については、給与などの面での差別的待遇を禁止し、正社員と平等な扱いを事業主に義務付けています。

具体的には、1.職務内容や責任、勤務時間の長さが正社員とほぼ同じ、2.契約更新の繰り返しがあり雇用期間が限定されていない、などの条件を満たすパートタイム労働者については、賃金や教育訓練、福利厚生などの待遇面で正社員との差別を禁止しました。

上記の対象となる「正社員並みパートタイム労働者」は、約 1,200 万人であり、パートタイム労働全体の数%が対象にすぎないとみられています。

また、パートタイム労働者を雇用する企業に対しては、パートタイム労働者が正社員になるための応募の機会を設けるなど、正社員への転換の機会を義務付け、また、対象外となるパートタイム労働者にも正社員と均衡の取れた待遇を確保するよう努力義務を課しています。

## “ストレス時代” のリスクマネジメント

### ◆労災認定された過労自殺者が過去最多

平成 18 年度の脳・心臓疾患の「過労死」事案の労災認定請求件数は 938 件（前年度比 69 件増）、支給件数は 355 件（前年度比 25 件増）となりました。また、過労や仕事のストレスが原因で自殺（未遂も含む）したとして、2006 年度に労災認定された人は前年度より 24 人多い 66 人で、過去最多となりました。過労自殺を含む精神障害の認定者数も大幅に増加し、年代別では働き盛りの 30 代が 40%を占めています。

### ◆精神疾患の労災認定基準も過渡的段階に

平成 11 年 9 月以降、精神疾患・自殺の労災認定請求件数は増加の一途をたどっています。認定基準自体が変更されていない中で認定数の急上昇は、現場における精神疾患の増加・深刻化を示しています。今年 5 月 7 日には福岡高裁で、当時 48 歳の化学工業子会社に出向した男性が単身赴任で転勤後、未経験業務でうつ病を発症し自殺した事件について、裁判長は一審

福岡地裁判決を支持し、「業務外」と主張する労基署側の控訴を棄却しました。高裁段階で過労自殺が労災認定されたのは、トヨタ事件(平成 15 年名古屋高裁)に次いで 2 件目です。いずれも労災の判断基準が争点となり、労基署側は自殺の原因は本人の「ぜいじゃく性にあった」と主張するものの、裁判長は平均的労働者と比べて「性格等に過剰な要因があったと認めることはできない」と指摘しました。このような判例が増えると、精神疾患に対する労災認定基準が変わることが予想され、精神疾患についても、管理者責任が問われるケースが増えてくると考えられます。

### ◆労災補償制度と民事訴訟との関係

労災補償制度による補償には、精神的損害（慰謝料）や逸失利益などは含まれません。そのため、遺族が会社に過失があったと考える場合、行政訴訟（労災認定）とは別に、民事訴訟を提起するケースが増えています。会社の過失とは「安全配慮義務違反」、つまり、社員に職場を起因とする発病や死亡の危険があるにもかかわらず、その危険性を回避するための措置を会社側が怠ったとする論拠です。

メンタルヘルスが緊急課題とされて久しく、厚生労働省は、事業者に「健康管理に係る体制を整備するとともに、健康診断結果、産業医による職場巡視、時間外労働時間の状況等様々な情報から労働者の心身の健康状況及び職場の状況を把握するよう努め、労働者の健康状況に配慮して、職場環境の改善、積極的な健康づくり、労働時間管理を含む適切な作業管理等様々な措置を実施すること」を求めています。長時間労働の抑制のみならず、時短の中での成果の追求や各種ハラズメントなど、達成課題や構成員が複雑化した職場において、諸々の精神的負荷に転じそうな問題に対して、管理職にとどまらず全職員に教育と実践を徹底しなければならない時代となってきているようです。