

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 「妊婦はいない」「均等法を守るつもりはない」
マタハラで初の企業名公表 | 6 | TOPICS
最低賃金、平均 18 円アップの 798 円 |
| 2 | 特集 1 マイナンバーの記載が始まります
年末調整の作業を確認しましょう | 6 | 備えよう！マイナンバー
廃棄を前提にマイナンバーを保管 |
| 4 | 特集 2 受け入れルールが大きく変わる！
派遣法改正、受け入れ企業への影響は？ | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
社員旅行の積立、不参加なら返金すべき？ |
| | | 8 | もっと会議を有意義に
アクションプランで締めくくる |
| | | 8 | 労務ひとこと
「同一労働同一賃金推進法」が成立 |

「妊婦はいない」「均等法を守るつもりはない」 マタハラで初の企業名公表

いわゆる「マタハラ」（妊娠等を理由とした不利益な取り扱い）をおこなったうえ、是正勧告に従わなかったとして、厚生労働省は9月4日、茨城県のクリニックの事業者名を公表しました。男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）にもとづき事業者名が公表されたのはこれが初めてのケースです。

再三の是正指導にも従わず

このクリニックでは、正職員の看護助手が妊娠を報告したところ、約2週間後に「明日から来なくていい。妊婦はいない」と突然解雇したといえます。看護助手の女性はまだ働きたいと訴えましたが、院長は認めなかったため労働局に相談が持ち込まれました。

均等法では妊娠や出産を理由とする

解雇、雇い止め、降格などの不利益な取り扱いを禁止しています。

労働局では、こうした均等法違反に対して右図のような流れで指導をおこないます。罰則はありませんが、最終的には「事業者名の公表」という措置が待っています。企業にとっては何十万円の罰則よりも大きなダメージがあるでしょう。

本件でも、妊娠や出産を理由に解雇することは均等法に違反することを説明し、口頭や文書で3回にわたっては是正勧告しましたが院長は聞き入れませんでした。今年7月には厚生労働大臣が勧告をおこなっていますが「均等法を守るつもりはない」と、これにも応じなかったため、事業者名の公表に踏み切りました。



マタハラの指導強化

マタハラについては今年1月に通達改正され、原則として妊娠等から1年以内におこなわれた不利益取扱いは違法となることが示されるなど、行政も指導を強化しているところです。