

# 【お知らせ】 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの考え方について

## Contents

【 お知らせ 】 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの考え方について  
【 管理職に必要な労務知識 】 #9 固定残業制

### お知らせ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの考え方について

現在、男女雇用機会均等法第9条③項及び育児介護休業法第10条では、事業主に対し、労働者の妊娠・出産等を理由とした、解雇その他不利益な取扱いを禁止しております。しかしながら、行政機関に寄せられる妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数は、高い件数で推移しており、さらに2014（平成26）年10月23日に最高裁が男女雇用機会均等法第9条③項の適用に関する判決を下したことにより、厚生労働省は2015（平成27）年1月23日付で、妊娠・出産等を理由とする「不利益取扱い」については、考え方を改めて示しております。

今回、厚生労働省が示した考えた方のポイントは、下記の通りとなります。

事業主が、労働者の妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合…

※「契機として」とは、基本的に時間的に近接しているか否かによって判断が行われます。

※不利益取扱いの例としては、妊娠中や産後の女性労働者の産前・産後休業、軽易な業務への転換、子供を持つ労働者の育児休業や短時間勤務等を理由として、解雇、雇止め、降格、賞与等における不利益な算定、不利益な配置転換、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こと等をいいます。

#### 【原則】男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反

⇒ 妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される。

→ **【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において、  
・その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

→ **【例外②】**・契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、  
・有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明される等、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客観的に存在するとき

↓  
不利益取扱いには、該当しない

Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.62 February'15

管理職に必要な労務知識

#9 固定残業制

今月は、第9回目として「固定残業制」について説明させていただきます。

まず、固定残業制が一体どのような制度であるのか説明させて頂くと、通常、時間外労働が生じた場合には、その時間数に応じて割増賃金(残業代)が支払われるケースが多いのではないかとと思いますが、固定残業制の下では、一定の時間の残業代を、毎月の給与の中で定額にして支給することとなります。この制度は、一定時間までの残業代を毎月の給与の中で手当として支給することで、残業代計算の簡素化が見込まれます。

次に、この固定残業制が、法律上、どのように取扱われているのでしょうか。割増賃金について規定する労働基準法 37 条の解釈では、年俸に割増賃金が含まれるケースについて「時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容であることが明らかであって、割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区分することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の割増賃金額以上支払われている場合は労働基準法 37 条に違反しない」とされており、裁判例においても、同様の考え方が採られております(関西ソニー販売事件(大阪地判昭 63.10.26))。

一方、現実に固定残業制を導入されている企業の中には、固定残業代として手当を支給しているものの、その計算の根拠が曖昧なものや、正確な勤怠管理が伴わず、実際の支払うべき残業代が固定残業代を超えているかどうかの確認が出来ていない企業があるとお話も耳にすることがあります。また、固定残業制を導入していれば、いくら時間外労働をさせても問題ないと誤って理解されている場合もあるため、最近では、厚生労働省も求人票などの表示方法を通じて、固定残業代が何時間分の時間外労働であるのか、そして、当該時間を超えた場合について、その超えた時間に対する残業代の支払う旨の明示について指導を行っております。

定額残業制を導入する際には、就業規則への記載、契約書への明示、賃金台帳の変更など、細心の注意が必要です。「定額残業制」を導入する際の必要事項を記載致しますのでご参考にしてください。

「定額残業制」導入の必要事項

1. 賃金(基本給や手当)に含まれる残業代をその手当の名称ではなく、その手当の支給要件として「時間外割増賃金相当分として支給する。」というように、それが何時間分の割増賃金にあたるのかを就業規則、雇用契約書に明示すること
2. 実際の残業時間が賃金に含まれる固定残業時間を超える場合は、その差額を支払うことを就業規則、契約書に明示すること
3. すでに在籍している社員に対し、賃金体系を変更し、現在の基本給を基本給と固定残業代に分割する場合には、不利益な変更となる可能性があるため個々に合意を得ること
4. 固定残業代の計算基礎である基本給が最低賃金を下回らないこと

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.62-2

～ We are always at your side ～