

事務所だより

平成 27 年 12 月号

安藤社会保険労務士事務所
TEL 03-6206-2320

こんにちは。我が家にもようやくマイナンバーが届きました。不明点等があれば、以前よりコールセンターに問い合わせをしていましたが、マイナンバーが届くにつれてコールセンターが土曜、日曜も含めて全く通じない状況となっています。いよいよ企業も対策を意識し始めた表れかと思えます。さて、弊所では、給与計算をご委託いただいている皆様から先行して今年中に従業員の方のマイナンバーをご連絡していただく予定にしておりましたが、今の配達状況ではかなり難しい状況になってきました。日程や受け渡し方法等については、年末調整後に個別に相談させていただければと思います。 安藤

Contents

- 女性活躍推進法の概要について
- 採用時の健康情報収集と雇入時の健康診断について

○女性活躍推進法の概要について

政権交代後の2年半で、女性の就業者数が100万人以上増加(2012年12月2,653万人→2015年9月2,770万人)するなど、女性の活躍が目に見えるようになってきた中、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、通称「女性活躍推進法」が成立しました。この法律は301人以上の労働者を雇用する事業主に義務付けられ、300人以下の事業主には努力義務とされています。

しかし今後、ますます女性の活躍推進が進むと考えられるため、義務化の対象となる事業主はもちろん、努力義務とされている事業主であっても法律の求める事項を把握しておくとい良いでしょう。ここでは女性活躍推進法の概要を見てまいります。

女性活躍推進法の対象となっている事業主は、平成28年4月1日の施行までに以下の流れで3つのステップを進めていく必要があります。

ステップ1： 女性の活躍状況の把握・課題分析



ステップ2： 行動計画の策定・届出・社内周知・公表



ステップ3： 女性の活躍に関する情報公開



◇女性の活躍状況の把握・課題分析

まずは自社における女性の活躍状況を把握していくこととなりますが、その際に①採用者に占める女性の比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性の割合の把握をし、そこから課題を分析していきます。

女性活躍推進法成立の背景には、新規学卒者の約4割が男性のみの採用であることや、約6割の女性が第一子出産後に退職する現状にあること、長時間労働による仕事と家庭の両立が困難であること、管理職に関して「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的事項が必ずしもできていないこと等があげられます。こうした背景が女性活躍の障壁となっている為、上記4項目に関して自社の現状を把握し、そこから課題をあげていくことが求められています。

また、必ず把握しなければならない上記4項目の他にも、任意項目が検討されています。

◇行動計画の策定・届出・社内通知・公表

自社の現状把握、課題分析の結果に基づいて、下記4点を盛り込んだ行動計画の策定をしなければなりません。

- | | |
|----------|-------------|
| (1) 計画期間 | (2) 数値目標 |
| (3) 取組内容 | (4) 取組の実施時期 |

行動計画の策定については、『行動計画策定指針』で女性活躍推進のための効果的な取組を盛り込む予定となっていますので、それらを参考に行動計画を作成しても良いでしょう。また、計画期間に関しては、女性活躍推進法が平成37年までの時限立法となっているため、期間を2年間や5年間に区切って行動計画の進捗を検証しながら改定をすることが望ましいとされています。数値目標には最低水準は定められておらず、改善目標は自社の実情に見合った水準とすることが重要になります。こうして作成した行動計画は各都道府県労働局の雇用均等室へ提出し、労働者に周知および公表をする必要があります。

◇女性の活躍に関する情報公開

行動計画の公表とは別に、対象事業主は自社における女性の活躍状況の把握の際に義務付けられている4項目を含む厚生労働省令で定める公表項目から、適切であると認められるものを1つ以上選択して、公表しなければなりません。

公表に関しては自社のホームページ、または平成28年2月に厚生労働省のホームページにて女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースを公表する予定となっており、そのページ等で公表する必要があります。

ここまで女性活躍推進法の概要を見てきましたが、女性活躍に関する取組の実施状況が優良な企業には認定制度があり、企業イメージや優秀な人材確保へ繋がるなどのメリットが考えられます。また女性活躍推進法に基づいて、取組目標や数値目標を達成した事業主には『女性活躍加速化助成金』が支給される場合がありますので、義務化対象外となっている事業主も女性の働きやすい職場環境の整備をご検討してはいかがでしょうか。

労務 採用時の健康情報収集と 雇入時の健康診断について

不規則時間勤務や高所作業、海外転勤などがある企業の場合、採用を行う際や配置を決める際などに、安全配慮の観点から既往歴も併せて心身の健康状態を把握しておきたいと考えるのはもっともなことです。

そこで、今回は採用時に健康情報を収集すること、および雇入時に健康診断を行うことの留意点について、法律上の観点を踏まえながらお伝えいたします。

◇採用時の健康情報収集に関する留意点

最高裁の判例（昭和48年12月12日）によれば、「使用者は、労働者を募集するにあたり、誰を採用し不採用とするかの自由があり、特定の思想、信条を有することを理由に不採用にしても違法行為とはみなされない」とされています。そしてそのことから、血液検査や一般の健康診断などの結果は採用選考の資料となると考えられてきました。

しかし、現在ハローワークでは「採用選考を目的として、健康診断の検査項目について必要性を検討することなく、画一的に健康診断を実施することは、応募者の適正と能力を判断する上で関係のない個人情報を得ることになり、結果として就職差別につながるおそれがある」として、使用

者に慎重な対応を求めています。

健康情報は、調査項目や調査方法によって、応募者のプライバシーを侵害する恐れがあります。そのため、企業は情報収集にあたり、業務上の特別な必要がない限り応募者の個人情報を取得すべきではありません。

しかし、業務に関連する項目について、その目的達成のために必要な最小範囲で情報収集を行う必要があります。「業務上の特別な必要」とは、例えば、広告会社でデザイナーを募集する際には、色を判別できることは業務上必要になってきます。その際には、色覚についての健康情報を収集しようとすることは、法律上許されますが、色覚については、検査において異常と判別される方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能だということが明らかになっており、特別な事情なく採用を制限するのは就職差別となります。

なお、情報収集をする際には、応募者に対する不当な差別、偏見が生じないように収集目的を本人に示してから行うことが必要です。

また、収集した健康情報は採用に関わる担当者しか見られないような体制を取り、不要になった段階で、速やかにか

つ確実に破棄することが望まれます。

◇雇入時の健康診断に関する留意点

労働安全衛生規則第43条では、労働者を雇い入れた際に、健康診断を行うことが義務づけられています。健康診断項目は次のとおりです。

1. 既往歴及び業務歴の調査
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3. 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4. 胸部エックス線検査
5. 血圧の測定
6. 貧血検査（赤血球数、血色素量）
7. 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
8. 血中脂質検査
（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9. 血糖検査
10. 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11. 心電図検査（安静時心電図検査）

なお、雇入時の健康診断は、雇い入れ後の適正配置や健康管理に資するためのものであり、採用選考時に実施するものではないこと、ましてや、応募者の採否を決定するために実施するものではないこととされています。

さらに、最高裁の判例（昭和54年7月20日）での採用内定の取消事由も、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」とされており、これも照らし合わせて考えると、健康診断の結果が良好でなかった場合においても、慎重な対応が望まれるでしょう。

今年は採用活動の開始時期が8月からとなり、その影響で現在も新規学卒者の採用活動を行っている企業も多いかと思われます。また、12月の賞与が支給された後に退社を決める方も多いことから、中途採用市場も活気を帯びてくる時期です。

採用に携わる方は、この折に改めて、健康情報収集や健康診断に関する留意点について、ご確認いただければと存じます。

Q
&
A

いつも元気な「まめ男先生」から今月もお知らせ豆知識。今回は、1 ページ目の『女性活躍推進法の概要について』に関連する豆知識をお伝えします。

Q. なぜ今、女性活躍推進法が制定されたのですか？



「まめ男先生」

A. 女性の就業状況の改善、人材の多様性の確保の必要性等が背景として挙げられます。

働く女性の現状は、主に以下のとおりとなっています。

- 女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。
- 第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）。
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できていない状況にあります。

一方、少子高齢化が急速に進展し、将来に向かって労働力不足が懸念される中、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。また、それぞれの企業にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。

上記のことから、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現することを目的として、女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が制定されました。（厚生労働省HPより一部引用）

❖事務所スタッフより❖ …労務とは関係のないコーナーです。

12月に入り本格的な寒い日が多い季節となりました。
私の故郷の弘前市も1年で一番長い雪の季節の到来です。

さて、弘前といえば日本一の桜の名所と言われる弘前公園があり、
その中に弘前城があります。(先月に引き続きお城のお話で失礼いたします。)



弘前城の歴史は古く、江戸時代に建造された天守や櫓などは国の重要文化財、史跡に指定されています。現在、本丸の石垣が外側に膨らむ「はらみ」がみられ、天守の真下から石垣の一部を修理することになりましたが、明治～大正の修理から約100年ぶりに天守曳屋を行うかなり大規模なものだそうです。

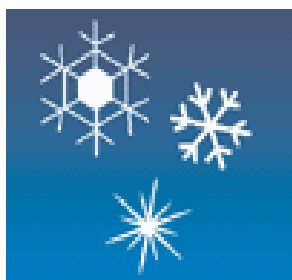
お城の周りにはぐるっと濠に囲まれているため、曳屋工事の為にこの濠を埋め立てることから始まりました。この場所は、とても良いスポットで、観光ポスターに使われたり、ニュース映像や写真等でもよく取り上げられています。濠に映った桜、下乗橋という赤い橋、そしてお城、この3つが揃った風景がとても素晴らしい場所です。

市では、埋め立てた濠を歩く体験や、お城を移動させる曳屋の体験など、工事を逆手に取り普段は体験できない様々なイベントを用意しているようです。

天守は移設した場所でも見学でき、来年の秋からは、展望デッキから石垣修理の工事状況も見れるそうです。また、これから雪が降り「雪まつり」の季節になり、みちのく五大雪まつりのひとつ「弘前城雪灯籠まつり」が開催されます。

桜の季節とは一味違う冬の弘前城もまた格別です。少し遠いですが、機会があればぜひ出かけてみてはいかがでしょうか。

清司



〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル 3階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください。

プライバシーマークの
認定を受けております。

