

★過労死等防止対策推進法

過労死防止法が11月1日から施行されました。理念法ですが、国が責任をもって過労死を少なくする取組がやっと始まりました。働き過ぎで自殺したり亡くなったりするのは、真面目に働く尊い命です。この法律ができたことで人として働きやすい社会が実現できることを祈ります。

【目的】

近年過労死が多発し、大きな社会問題となっており、過労死が本人やその遺族や社会にとって大きな社会問題となっている。

過労死に関する調査研究について定めることで過労死がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現させることを目的とする。

【定義】

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又は脳血管疾患・心臓疾患・精神障害

【基本理念】

過労死等防止の対策は

1. 過労死の実態が十分に把握されていない現状を調査研究により実態を明らかにし防止に生かす。過労死を防止することの重要性について国民の自覚を促す。
2. 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定。

【過労死等防止啓発月刊】

11月を規定

★配偶者手当見直し

人事院では女性の就労拡大の弊害になる、専業主婦に支給している配偶者手当をまずは国家公務員を対象に、妻の年収に応じた制限の見直しを検討する。

国家公務員の配偶者手当は月 13,000 円で配偶者の収入が 130 万円を超えると支給されなくなる。

民間も配偶者の収入制限を 103 万円や 130 万円に設定している企業が多く女性の就業が阻害されているとの指摘がある

★夫転勤でもキャリア継続

全国に支店があるメガバンクでは配偶者の転勤に合わせた地域間移動を認めるなど柔軟な対応を初めているようだが、地銀は本店のある都道府県内がほとんどのため、他県に配偶者が転勤となると帯同するために退職するか、配偶者を単身赴任させるかの選択となる。

地方銀行 64 行は、行員が配偶者の転勤先にある別の地銀で働けるようにする仕組み作りで連携する。主に子育て世代の女性行員が利用することを想定している。

全国各地の地銀では業務に精通した人材確保が共通の課題であり、11月に「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」を立ち上げルール作りを始める。

★マタニティハラスメントに最高裁が一石

妊娠や出産を理由にした「降格」が違法と最高裁が判決を出した。広島県の病院に勤務する理学療法士の女性が勤続 10 年で管理職の副主任となったが、妊娠がわかり軽い業務への転換を希望したところ、副主任から降格させられ、復職後も職位復帰できなかった。

【マタニティハラスメント】

働く女性が妊娠、出産を理由に解雇や雇止めをされたり、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受ける事男女雇用機会均等法は、妊娠や出産、産休取得等を理由とした解雇に加え、降格や減給、配置転換などの不利益な取り扱いも禁じている。

判決理由は「降格が認められるには事業主の適切な説明と本人の十分な理解が必要」今回のケースは「不十分な説明しかなく、本人は復帰の可否が分からないまま渋々受け入れたにとどまる」と判断した。

