

B's 事務所通信



発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2014年9月1日 通巻第63号

10
2014

トピックス 男女雇用機会均等法の見直しが行われました

雇用の分野における男女格差の縮小や女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法の施行規則等の改正が行われ、本年の7月から施行されています。

この改正では、間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクハラ予防・事後対応の徹底などが行われましたが、その内容はチェックしておいた方がよいでしょう。以下で、この改正のメインといえる「間接差別となり得る措置の範囲の見直し」を紹介します。



間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別とは、次のことをいいます。

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを
- ③ 合理的な理由がないのに講ずること

具体的には、間接差別となり得る措置として、厚生労働省令（男女雇用機会均等法施行規則）で、次の(1)～(3)の措置を定めていますが、今回、(2)の措置が改正されています。

- (1) 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
 - (2) 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
②改正前は、総合職の労働者の募集・採用に限り、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、と定められていましたが、上記のように範囲が拡大されました。
 - (3) 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
- ◎これらの措置については、合理的な理由がない場合は、間接差別として禁止されます！

合理的な理由の有無がポイントとなりますが、指針において、一定の事例が示されています。合理的な理由がない場合（違法となる場合）の例を、いくつか紹介しておきます。

- (1)については、荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを、募集・採用の要件としている場合 など
- (2)については、広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合に、募集・採用、昇進、職種の変更の基準に転勤要件が含まれている場合 など
- (3)については、特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職へ昇進について、異なる支店における勤務経験を要件としている場合 など

上記はあくまでも例です。職務などに直接関係ない要件を付すことは、男女雇用機会均等法違反になると考えた方がよいと思います。この改正を機に、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか、改めて見直してみてもいいのではないでしょうか。

「ストレスチェック」に関する Q&A

◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」(6/25 公布)があります。これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36(約43%)を占めています。

以下で Q&A (抜粋) をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか?】 → ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、50人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか?】 → ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくことになります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか?】 → 今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上の実施を想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか?】 → 問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者には通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか?】 → 労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか?】

→ ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告する仕組みを設けることが考えられています。

◆施行予定は来年12月?

今後は、平成27年2月~3月頃に省令・指針等が策定され、平成27年12月までに改正法(ストレスチェックの部分)が施行される予定です。

『業務マニュアル』作成・活用のススメ

◆今だからこそ必要な『業務マニュアル』

“ゆとり教育の弊害”による新入社員の能力低下、社員の退職・人事異動の場面でのノウハウの断絶、効率的な手順が確立されていないことによる社員間の業務成績のバラツキなど、近年、「技術承継」が大きな問題となっています。

このような問題の解決に役立つのが、業務上のノウハウを集約し、マニュアル化した、『業務マニュアル』です。しかし実際には、そもそも作成されていなかったり、あっても活用されていなかったり、内容の見直しがされていないため現在の職場の方針と合わなくなってしまったりしている——そんな企業も多いようです。活用できるマニュアルの作成・見直しが求められています。

◆『業務マニュアル』の目的を明確に

『業務マニュアル』が活用されていないのは、その目的が不明確であり、仕事の成果を高める役割を果たすことができていないからではないでしょうか。

『業務マニュアル』の作成の目的は、一般に次のように言われています。

- (1) 会社や職場の目的・目標を達成する
- (2) 情報や知恵を活用する
- (3) 仕事の効率化、質の向上を図る
- (4) 顧客サービスの向上を図る

「こうした目的を達成するために求められる内容とは何か」を明確にすることができれば、新しく作成する場合も、既存のマニュアルを活用できる形に見直す場合も、以降の作業が楽に進みます。

◆“使われる”マニュアルにするために

『業務マニュアル』の作成・見直しにあたっては、使用される状況を把握することも大切です。

「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」使用するかを明確にイメージして作成すれば、現場で役立つマニュアルとなります。そのような観点で、作成・見直しを行っていきましょう。

中小企業における賃上げの取組み状況

◆6割強の企業が何らかの賃上げを実施

経済産業省が中小企業の雇用状況に関する調査、地域の中核を担う中堅・中小企業等における賃上げ等の取組みに関する調査の結果を発表しました。

平成26年度にベースアップや賞与・一時金の増額等、何らかの賃上げ（正社員1人当たり平均賃金の引上げ）を行った企業の割合は64.5%（前年度比7.7ポイント増）でした。ベースアップに相当する賃上げを行った企業の割合は36.2%で、賞与・一時金の増額を行った企業の割合は48.0%でした。

◆賃上げを行った理由は？

賃上げを行った理由としては、「従業員の定着・確保」と回答した企業が最も多く75.7%、「業績回復の還元」が28.9%、「消費税率の引上げ」が21.3%で続いています。ちなみに、賃上げを行わなかった企業の理由は、「業績の低迷」が71.7%で最も多く、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先」が33.1%、「原油・原材料価格の高騰」が33.0%となりました。

上記の結果から、人手不足により賃上げせざるを得ない状況や、業績の低迷が賃上げを妨げていること、雇用維持への努力やコストアップの影響が見てとれます。また、地域別で見ると、賃上げを行った企業は、昨年度に比べ全国的に増加し、地域間の格差も少なくなっており、地方へ「経済の好循環」が着実に波及しつつある状況も見られたようです。

◆非正規社員の処遇改善の取組み例

同調査では、企業収益の改善を、ベースアップや初任給の引上げ等の賃金改善によって従業員に還元している事例はもとより、非正規社員の正規社員への転換や、子育て支援等の福利厚生の充実等、全国各地で各社が工夫して従業員の処遇改善に取り組んでいる事例も紹介されています。

非正規社員の処遇改善への取組例として、賃金改善（パート社員を戦力化するため時給を約10%引上げ、優秀な人材の確保を目的にパート社員について3~10%程度賃上げ、他社の賃金動向を勘案し正社員を上回る1,500円のベースアップを実施）や、正規雇用への転換（会社側から積極的に働きかけて非正規社員を正規雇用へ転換）が挙げられています。

賃金以外の処遇改善の取組み例としては、働きやすい職場づくり（介護が必要な家族がいる社員のために

介護休業や介護休暇を法定の期間より大幅に拡充、女性を積極的に登用するため短時間勤務制度を導入、出産祝い金を10万円に増額）や、社員への慰労（4泊6日のハワイ旅行を実施）などが挙げられています。

正社員とパート社員の諸手当の格差は

◆企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省の「平成22年就労条件総合踏査」の結果によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

◆正社員とパート社員では付く手当が異なる

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。どちらも通勤手当と役付手当が上位2つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

◆通勤手当の額はどのくらいか？

上記の調査結果によれば、通勤手当の1人当たり支給額（月単位）は、正社員12,477円、パート社員7,710円となっています。支給額について、39.3%の企業が上限額を設けており、その平均額は34,260円ですが、上限額に関する規定は大規模企業ほど設けているところが多いという特徴が見られます。

なお、正社員に通勤手当を支給する企業の割合が89.8%なのに対し、パート社員では76.4%と差が見られますが、この理由については、（1）交通費がかからない者を採用している（30.2%）、（2）交通費は基本給に含めて支給している（25.8%）、（3）自転車通勤のため算定困難（14.3%）となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

平成 26 年 8 月 1 日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されています。

| | 7月31日まで | 8月1日から |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| 高年齢雇用継続給付の支給限度額 | 341,542 円 | 340,761 円 |
| 育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限 | 14,230 円 | 14,200 円 |

この変更の結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。各給付金の支給額を再確認しておきましょう。

各給付金の支給額

1 高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）の支給額

支給額は、一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて次の額です。


| 賃金の低下の割合 | | 支給額 |
|----------------------------|---------------|----------------------------------|
| 支給対象月の賃金が「60歳時点の賃金の月額*」に比べ | 61%未満に低下 | 支給対象月の賃金×15% |
| | 61%以上75%未満に低下 | 支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率 |

*「60歳時点の賃金の月額」…高年齢再就職給付金の場合は、「基本手当受給前の賃金の月額」を用います。

※ 支給額として計算した額が、1,840 円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。
 〈補足〉1,840 円も変更後の金額。変更前は 1,848 円でした。

2 育児休業給付・介護休業給付の支給額

支給額は、一の支給単位期間（休業開始日を基準として区切った1か月）について、次の額です。

| | | | |
|----|--|---------------------------------|---|
| 原則 | 育児休業給付 | 休業開始時の賃金の月額×50%（最初の180日目までは67%） |  |
| | 介護休業給付 | 休業開始時の賃金の月額×40% | |
| 例外 | 休業中に事業主から賃金が支払われた場合 | | |
| | 休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。 | | |

最新情報

10月から、雇用保険の教育訓練給付制度の改正が実施されます

雇用保険において、働く人の能力開発、キャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、一定の要件を満たした者に対して、受講費用の一部を給付する「教育訓練給付制度」を設けられています。中長期的なキャリア形成を支援するため、この制度が拡充され、平成 26 年 10 月から、**最大で受講費用の 60%（年間上限 48 万円）を支給する「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」**が実施されます。また、45 歳未満の離職者の方の受講中の生活を支援する「**教育訓練支援給付金**」も実施されます。



お仕事 カレンダー

10/1 ●(1日～7日)全国労働衛生週間

高年齢者雇用支援月間

◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除

10/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
 主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事

●9月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

10/31 ●9月分健康保険・厚生年金保険料の納付

●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)

●労働保険料の納付<延納第2期分>

●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)

●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告

●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆10月はセミナー講師が4回、受講が6回。加えて事務所スタッフも入れ替わります。大忙しな予感ですが、屋久島旅行で稼いできたパワーで乗り切りたいと思います。