

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
~~④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、改めて見直してみたいかがでしょうか。

経営者と社員のギャップ解消には社史を使った社員研修が効果的

経営者の思いが伝わらない

“経営者の思いがなかなか社員に伝わらない”

“経営者と社員の意識にギャップがある”

このような悩みを抱えた会社は多いのではないのでしょうか。そんな悩みを解消するには、社史を使った研修が解決に役立つようです。

社史から学べること

社史を知ることで、経営理念がどのような背景のもとで誕生したのか、経営者

が企業を発展させるために行ってきた決断や苦労話など、社員は今まで知らなかった事実や経営者の思いなど、会社の足跡を知ることができ、また、自社をとりまく業界の歴史も一緒に学ぶことができます。

社員研修の例

社史を使った研修として、新人研修があります。社史は、会社の歴史、理解を深めてもらう格好の材料となります。

また、幹部研修で社史を改めて学ぶことで、組織をどの方向に導いていけばよ

いのか等、様々な決断を下さなければならぬ状況において判断の目安となります。

このように、社史を通じて、経営者と社員とのギャップが解消され、会社が目指すべき方針に社員も共有しやすくなり、経営理念に沿った行動ができるようになります。

社史の今昔

かつての社史は、自社に都合の良いことだけを載せるものも少なくなく、20年くらい前から、社史

編集に社外の人間が加わるようになってきたことで、より客観的な内容へと変化してきているそうです。

また、社史という“分厚い本”というイメージがありますが、今は文庫本サイズのものや、DVDやホームページなど書籍以外の体裁をとるものも出てきています。

より身近に、より手軽になってきている社史を、社員研修に利用してみたいかがでしょうか。



職場のメンタルヘルス対策セミナー

日 時：平成26年8月28日（金）
14:00～17:30
参加者：47名
場 所：ホテル熊本テルサ（熊本市）

平成26年6月25日に公布されました「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成27年12月までに施行される予定）により、労働者数50人以上の事業場では、常時使用する労働者に対して医師・保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となりました。それに伴い、多くの事業所ではストレスチェック義務化へ向けた準備や、職場におけるメンタルヘルス対策についての見直しが必要になりそうです。そこで今回、福岡・玉名での開催に続き、経営者・管理職など人事労務担当者を対象に「職場のメンタルヘルス対策セミナー」を熊本でも開催いたしました。

最近には特に、精神疾患による休職や職場復帰、リハビリ勤務する際の事業所の判断方法が大きな課題となっております。本セミナーでは、当社代表上田より、経営者・管理職に欠かせないメンタルヘルス対策の基本から、法的な側面から押さえておくべきポイント、本人・職場に配慮した現実的な対応などについて、具体的事例をふまえながらご説明しました。また、休職制度の設計見直し、メンタルヘルス休職・復職規程やその他書式の整備についても、最新の資料をお配りして具体的な対策方法をご説明しました。

2部では、以前からユーザー様にご活用頂いておりますCUBIC適性検査の新バージョンについてご紹介させて頂きました。新バージョンでは受験者のストレス耐性を5つに分類し、それぞれのストレスに対してどのくらい耐性を持っているかを把握することができます。その結果を活用してメンタル悪化を予防する方法や、さまざまな角度から個人や組織を分析することでメンタルケアが必要な社員・組織を見極め、メンタルヘルス対策に役立てて頂く方法をご紹介しました。

この「職場のメンタルヘルス対策セミナー」は、各種協会・連盟等でも開催しております。次回は11月に佐賀で開催される予定です。

人事労務に携わっている方々で、まだ対策がお済みでない方やこれから勉強していきたい方など、是非この機会にプレインスターにご相談ください。



改正安衛法で義務付けられた「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）がありますが、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。

ストレスチェックに関するQ&A

以下では、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回以上実施していただくことを想定しています。

【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していただく仕組みを設けることを考えています。

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。

人吉おくんち祭り（10月3日～11日）



国宝 青井阿蘇神社で行われる人吉球磨地方最大の秋祭り、青井阿蘇神社例大祭「おくんち祭」。ハイライトは9日の御神幸行列。神輿、獅子舞、神馬、稚児などの長い行列が人吉の中心市街地を練り歩きます。

**BrainStar**
株式会社 プレインスター
代表取締役 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

トピックス

雇用保険の支給限度額などが変更されました

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

「専門実践教育訓練給付金」について

「専門実践教育訓練給付金」創設

雇用保険の教育訓練給付金が拡充され、10月から新たに、専門性の高い資格取得について、「専門実践教育訓練給付金」が創設されます（2018年度末までの期間限定）。

対象は、厚生労働大臣が指定する、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする資格取得講座、中長期的なキャリア形成を支援する講座（企業などとの連携により最新の実務知識等を身につけられるよう教育課程が編成されている専門学校等の職業実践専門課程、キャリアアップを目的とした専門職大学院）で、対象講座は今後も増える見通しとなっており、支給対象となる社員等も出てくるのではないかと思います。

要件を満たせば、給付率が従来の「一般教育訓練給付金」（費用の20%、上限10万円）よりも大幅にアップしますので、制度の紹介をすれば喜ばれるのではないのでしょうか。

支給対象者は？

雇用保険に原則10年以上加入している方が利用できます。

給付の内容は？

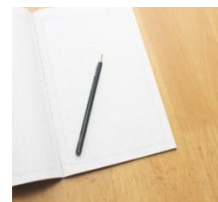
最長3年間にわたって支給され、給付率は費用の40%（上限：1年で32万円）です。

講座修了後に資格や学位を取得して就職すると、費用の原則20%が追加支給され、合計で費用の60%分が支給されることとなります（上限：1年で48万円）。

申請手続は？

専門家のキャリア・コンサルティングを受け、受講前にハローワークで手続きを行います。

給付金の申請は半年ごとに行い、その都度、講座実施期間が発行する受講証明書等を提出する必要があります。



人手不足の業界には光明？

外国人労働者活用

外国人労働者活用への期待が高まる

労働力人口の減少を補うため、現在、外国人労働者活用への期待が高まっています。

外国人活用をめぐっては、これまで研究者や経営者など、高度人材を中心に受入れ体制が整えられてきましたが、比較的単純な労働分野でも外国人の就労を進めていく方向で議論が進んでおり、建設、農業・製造業、家事支援、介護など人材不足が進む分野での外国人の活用が期待されています。

また、技能実習制度の拡大も検討されています。

受入れの際の留意点

今後、多くの企業で外国人労働者を活用することが考えられますが、外国人の雇用には難しさもあります。外国人を雇用する目的・必要性を十分に検討し、担当させる業務を決めていく必要がありますが、これらは、経営戦略・事業運営方針にも大きく関わる部分です。

また、外国人特有の制度や諸官庁への手続き等もあり、遺漏のない取扱いのために注意が必要です。

トラブル防止に必要な知識

トラブルを防ぐためには、次のような知識も得ておくといでしょう。

- (1) 入管法（出入国管理及び難民認定法）
- (2) 労働関係法
- (3) 日常の労務管理
 - ・ 文化、宗教
 - ・ 生活様式、生活慣習
- (4) コミュニケーション
 - ・ 語学
 - ・ ビジネス慣習



お仕事カレンダー

10/1

・（1日～7日）全国労働衛生週間
 高齢者雇用支援月間
 ◎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）
 ・労働保険料の納付く延納第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

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年就業条件総合調査」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。

自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみたいかがでしょうか。

