

1. 雇用保険法改正案が国会に提出されました

1月31日に、雇用保険法の一部を改正する法律案が国会に提出されました。法案の概要は以下の通りです。

- (1) 育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)を、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月については、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げます。
- (2) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を、中長期的なキャリア形成を支援するために専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合には、受講費用の4割に引き上げ、資格取得等の上で就職に結びついた場合には2割を追加的に給付します(1年間の給付額は48万円を上限とし、給付期間は原則2年、資格につながる場合等は最大3年)。
- (3) 教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づいて算出した額(基本手当の半額)を給付します(平成30年度までの暫定措置)。
- (4) 就業促進手当(再就職手当)の拡充し、現行の給付(早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%~60%相当額を一時金として支給)に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%を上限として低下した賃金の6月分を一時金として追加的に給付します。

(1)(4)は平成26年4月1日、(2)(3)は平成26年10月1日に施行されます。また、平成25年度末までの暫定措置であった解雇、雇い止めなどの離職者に対する給付日数の延長は、平成28年度末にまでさらに3年暫定されます。本来であれば国会で成立してから記事にするべきですが、来月の施行ということで今月号にて取り上げました。

2. 男女雇用機会均等法の改正内容 ~間接差別の定義見直し、同性間のセクハラ禁止等~

昨年12月24日に、厚生労働省から、男女格差の縮小や女性の活躍促進を推進するための、男女雇用機会均等法の施行規則を改正する省令等が発表されました。主な項目は下記の通りであり、いずれも今年の7月1日から施行されます。

- (1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し ⇒ 合理的理由のない転勤要件は間接差別に
- (2) 性別による差別事例の追加 ⇒ 結婚していることを理由とした差別の禁止
- (3) セクハラ予防・事後対応の徹底 ⇒ 同性間のセクハラも禁止



まず(1)については、間接差別(差別的な条件や待遇差を直接は設けていないものの、結果的に一方の性に対して不利益を与えること)となるおそれがある措置のうち、「総合職の募集または採用に係る転勤要件」について、「総合職」の限定を削除し、昇進・職種の変更が措置の対象に追加されました。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。次に(2)については、性別を理由とする差別に該当するものとして、「結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例」が追加されました。(3)については、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることなどが明示されました。また、セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者」や「事業場内の産業保健スタッフ」などによるメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

企業には相談窓口の設置など、セクハラ対応義務があります。相談窓口で受けた状況によって、相談担当と人事担当と一緒に迅速に対処できる体制を整備することをお勧めします。セクハラのない企業は女性がより明るく能動的に仕事をでき、それにより社内の雰囲気も変わります。セクハラやそのリスクを理解することで、企業の一層の発展につながることでしょう。

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-38-4
 三鷹産業プラザ307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

● 編集後記 ●

2月はオリンピック観戦で完全に睡眠サイクルがくるってしまいました。作り物ではない本物の感動をたくさん感じ、その裏に秘めたこれまでの選手の努力を想像するだけで、涙が幾度も流れました。葛西選手に触発され、体を鍛え始めた中高年も多いことでしょう(私も)。(秋山)

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)