

# Spc jinjiken news

## 企業に女性登用計画の目標開示を義務付けへ (9月25日)

厚生労働省は、女性の登用計画の開示を企業に義務付ける方針を示した。女性の管理職比率の目標などを開示させて企業の意識を高めるとともに、求職者が企業を選択する際の情報として活用する。今秋の臨時国会に法案を提出する方針だが、中小企業への適用は猶予する見込み。

## 雇用調整助成金の不正受給が5年で191億円に (9月22日)

厚生労働省は、2009～2013年度における「雇用調整助成金」の不正受給が191億円（1,265社）となったことを明らかにした。同省は不正が発覚した企業に対し受給した分の返還を求め、倒産により回収が見込めない可能性もあるとしている。

## 「育休推進企業」への税優遇拡大を検討 政府 (9月21日)

政府は、従業員の育児休業取得に積極的に取り組んだ企業に対し、2015年度から税優遇を拡大する検討に入った。育休取得率の基準（男性13%以上、女性75%以上）を満たした場合に、車両やパソコンの減価償却費の割増計上を認める方針。



## 大手企業の今夏賞与は平均80万653円に増加 (9月20日)

厚生労働省が2014年の夏季賞与の妥結状況を発表し、大手企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上で労働組合のある企業374社）の平均妥結額が80万653円（前年比7.28%増）となり、2年連続で増加したことがわかった。1990年（8.1%）以来、24年ぶりの伸び率となった。

〔関連リンク〕

平成26年 民間主要企業夏季一時金妥結状況を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057998.html>

## 65歳以上の人口が過去最高の3,296万人に (9月15日)

総務省が敬老の日に合わせて高齢者の人口推計を発表し、65歳以上の人口が3,296万人（前年比111万人増）、総人口に占める割合が25.9%（同0.9ポイント増）となり、いずれも過去最高を更新したことがわかった。75歳以上の人口は1,590万人（同1,590万人）、総人口に占める割合は12.5%となり、初めて8人に1人が75歳以上となった。

## 非正規から正社員への移行は「25～34歳」がピーク (9月12日)

厚生労働省が2014年版「労働経済の分析」（労働経済白書）を発表し、非正規から正社員

2014年10月号

になる人の年齢は、「25～34歳」が34.9%で最も割合が高かったことがわかった。「35～44歳」では、22.8%と低下する傾向が見られた。

〔関連リンク〕

「平成26年版労働経済の分析」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057451.html>

### 中小企業向けの「簡易型企業年金制度」を提案 厚労省審議会（9月11日）

厚生労働省が社会保障審議会（企業年金部会）を開催し、中小企業向けに手続きを簡素化した新しい企業年金制度の案を示した。年内にも制度設計等について詰め、来年の通常国会で関連法の改正を目指すとしている。

〔関連リンク〕

第8回 社会保障審議会企業年金部会 資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000057736.html>

### 「入職率」が「離職率」を6年ぶりに上回る （9月10日）

厚生労働省が平成25年の「雇用動向調査」の結果を発表し、入職率（転職も含めて新たに仕事に就いた就職者の労働者全体に占める割合）が16.3%（前年比1.5ポイント増）となり、離職率（仕事を辞めた人の労働者全体に占める割合）の15.6%（同0.8ポイント増）を上回ったことがわかった。入職率が離職率を上回るのは6年ぶり。

〔関連リンク〕

平成25年雇用動向調査結果の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/14-2/index.html>

### 大卒以上女性の就業率は69% OECD調査 （9月10日）

経済協力開発機構（OECD）が加盟国の教育に関する調査の結果を発表し、日本における大卒以上の女性（25～64歳）の就業率は69%で、平均（80%）を大きく下回り、34カ国中31位だったことがわかった。一方、男性は92%で2位だった。

### 改正労働者派遣法案「次期国会に提出」塩崎厚 労相（9月5日）

塩崎厚生労働大臣は、先の通常国会で廃案となった改正労働者派遣法案について、「次の国会に提出することを検討している」と記者会見で述べた。同法案は条文に誤りが見つかり、野党からの反発で審議が行われずに廃案となっていた。

〔関連リンク〕

改正労働者派遣法案の概要（第186回国会提出時）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/186-48.pdf>

### 交通違反なくとも危険ドラッグ所持で免停に 警視庁検討（9月1日）

警視庁は、「危険ドラッグ」を所持している自動車運転者について、交通違反がなくとも運転免許停止（最大6カ月）の行政処分を科すことを検討していることがわかった。同庁によると、危険ドラッグ所持者を免停にするのは全国初。

〔関連リンク〕

「危険ドラッグ」に対する警視庁の取組

[http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/kiken\\_drug/kiken\\_drug\\_top.htm](http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/kiken_drug/kiken_drug_top.htm)



## 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」を紹介いたします。

### ----- 間接差別となり得る措置の範囲の見直し -----

間接差別とは

- 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をいいます

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方が多いのではないでしょうか。

## 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	<b>340,761円</b>
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	<b>14,200円</b>

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。

※ 支給対象月の賃金が、支給限度額（340,761円）を超えるときは、その支給対象月には支給されません。また、上記の表のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給されます。

※ 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%
	*休業開始時の賃金の月額…「休業開始時の賃金日額×支給日数〔原則30日〕」のこと （休業開始時の賃金日額には、14,200円の上限が設けられています）。	
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。	