

1. 雇用保険法の改正のお知らせ(平成19年4月1日施行)

来月4月より雇用保険法の一部が改正されます。改正項目の中で会社の対応にかかる内容についてご案内します。

1) 育児休業給付制度の拡充(育児休業中の給付金が増えます)

育児休暇中の給付金の額が増えます。具体的には出産や育児のためお休みに入る直前の賃金の **50%(休業期間中30%、職場復帰後に20%)**からとなります(現在は休業前賃金40%(休業期間中30%、職場復帰後10%)です)。

2) 教育訓練給付の対象範囲の見直し(1年後から受けられます)

雇用保険への3年以上の加入期間が要件である「教育訓練給付」の受給要件が当分の間、初回のみ「1年以上」に緩和されます。この給付を利用してスキルアップや自己啓発を考える方にとってはプラスの改正です。

3) 被保険者資格及び受給資格要件の一本化

現在までは労働時間が短い(週所定労働時間20~30時間未満)従業員の方は「短時間労働被保険者」として一般被保険者と区別されていましたが、その区分がなくなります(同年10月1日からとなる可能性もあり)。

いずれも会社側で特に新たな手続きをする必要はありません。短時間勤務の従業員さんから失業手当や育児休業を予定している方から給付金のお問い合わせがありましたらお気軽にお問い合わせください。

2. 4月から男女雇用機会均等法が改正されます - 「性差別」の禁止、禁止事項の拡充 -

今年の4月から男女雇用機会均等法が改正されます、実に10年ぶりに改正されます。

今回の改正点の概要は表のとおりですが、禁止事項の拡充など、注意すべきポイントもあります。従来の男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇が禁止されておりましたが、今回の改正で降格、職種の変更、パートなど雇用形態の変更、退職勧奨、契約更新(雇止め)についても性別を理由とする差別的取り扱いが禁止になりました。また、業務の配分や権限付与についても差別的取り扱いが禁止されることも明確化されました。

また、今回禁止とされた間接差別とは、性別以外の事由を要件としつつも、女性または男性のどちらか一方に対し相当程度の不利益が生ずる措置を合理的な理由なく与えることとされ、例えば合理的な理由がなく身長・体重や体力を募集・採用の要件とすることや、同じく合理的な理由なく昇進に転勤経験があることを要件とすること、などとされています。

その他、禁止事項の周知や対処・処分の規定化、相談窓口の設置などセクハラ予防への事業主の取り組みも義務化されることとなりました。意欲があり、有能な人材を性別に関わらず活用されることは会社の発展に繋がり、何より快適な職場であることは従業員の方々のモチベーション管理として重要な要素です。

具体的な取扱いや取組みについてのご判断が容易ではないことも多い分野ですので、ご相談はお気軽にどうぞ。

男女雇用機会均等法 19年改正のポイント

対象が「女性労働者」から「労働者」に拡大

禁止事項の拡充

降格、職種の変更、雇用形態変更、退職勧奨、契約更新が追加に

間接差別の禁止

産前休業を請求したことによる解雇その他の不利益な取扱いの禁止、および妊娠中または出産後1年を経過しない女性に対しそれを理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止

セクハラ予防等に関し、事業主の雇用管理上の措置を義務化

厚生労働大臣(都道府県労働局長)の求めに関わらず事業主が報告をしない場合の過料の創設など

社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子(登録NO.13050514)
三鷹市下連雀4-15-33-710
TEL:0422-44-9487
FAX:0422-44-9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

編集後記

暖かい日が続きますね。いよいよ春到来!つまり「花粉大散乱!!」の時期です。はー、またこの季節が来てしまった。花粉症の方はおそらくこれから約3ヶ月のつらい格闘の日々が続きますね。さあ、共に手を取り合い?!、花粉症対策を公開しあって、軽症のまま過ごしましょう。我が家ではまず「空気清浄機のフル稼働」「洗濯物は絶対外に干さない」「花粉の飛び日の外出は避ける」。んー、ありきたりですねえ、、、みなさま、良い対策ご存知ですか? (秋山)



責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)