

《 事務所ニュース 2014年2月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252
E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

男女雇用機会均等法「間接差別となり得る措置の範囲の見直し」平成26年7月から施行

厚生労働省は12月24日、男女雇用機会均等法で禁止されている、間接差別となるおそれがある措置として、省令で定める事項を拡大する改正施行規則等を公布した。間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、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として、厚生労働省令で定めている措置のことで、合理的な理由がない場合にこれを講じることが禁止されています。今回の改正では、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定が削除され、昇進、職種の変更の措置が対象に追加されます。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当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。また、これにあわせて指針の改正も行われ、性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚をしていることを理由に、職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例が追加されました。一方、セクシュアルハラスメントの予防等に関する指針については、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることや防止の効果を高めるためには、性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことが重要であるとするなどの内容が追加されました。

産休終了時の標準報酬月額の設定 (平成26年4月1日から)

健康保険・厚生年金保険の保険料や傷病手当金などの給付の計算基礎となる標準報酬月額は、通常4月から6月の3ヶ月間に支払われた報酬により決定する定時決定と固定的賃金に変動があり一定の要件に該当した場合は変動があった月から3ヶ月間に支払われ

た報酬により、従来の標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じた場合に変動月から4ヶ月目以降の月から改定する随時改定がある。この他に、育児休業を取得した者が一定の要件に該当した場合に育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間に支払われた報酬により4ヶ月目以降の月から改定される育児休業終了時の標準報酬月額の改定があります。これにより、育児休業から復職して勤務時間短縮などの適用を受けたことで報酬が低下した場合に、申出によって定時決定の時期を待たず、また、随時改定の要件に該当しなくても、標準報酬月額が改定され保険料を引き下げることができます。

現行の制度ですと産前産後休業から育児休業を取得せずに復職した場合には、どの制度も適用されませんでした。しかし、法律改正により、平成26年4月1日からは「産前産後休業終了時の標準報酬月額改定」の仕組みが始まり、産前産後休業終了時に復職して勤務時間短縮などの適用を受けたことで報酬が低下した場合に標準報酬月額が改定されるようになります。具体的には、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間（支払基礎日数が17日未満の月を除く）に支払われた報酬により、従来の標準報酬月額と比べて1等級以上の差が出た場合に、4ヶ月目以降の月から改定がされることとなります。実務上では、産前産後休業が終わって復職した後に、上記の要件に該当すれば、日本年金機構または健康保険組合などに所定の手続きを行うこととなります。

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
労使間トラブルの相談（急増中）
就業規則等の人事制度構築
各種助成金の紹介、書類作成、提出代行
個別年金相談（老齢・障害・遺族）
給与計算サービス（月次・賞与・年末調整）