

労働基準広報 2014 No.1824

7/11

CONTENTS

特集 改正次世代育成支援対策推進法の解説 ————— 6

次世代育成支援対策推進法の10年間の延長と 優良企業に対する新たな認定制度の創設

平成26年4月23日、次世代育成支援対策推進法の改正法が公布された。同改正法は、日本における少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う全ての子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善・充実させる観点から、次世代育成支援対策を推進・強化するものであり、具体的な内容は、法律の有効期限の10年間の延長、新たな認定（特例認定）制度の創設——など。施行期日については、法律の有効期限の延長を除き、平成27年4月1日となっている。今回は、同改正法について、厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課に解説してもらった。

(厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課)

●特別企画/平成26年度 高齢者雇用安定助成金のご紹介 ————— 20

「高齢者活用促進コース」の支給上限額を1,000万円に引上げ

高齢者の雇用の安定を図ることを目的とする「高齢者雇用安定助成金」について、平成26年度の拡充後の支給対象となる事業主、支給額、支給申請手続きなどを厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課に解説してもらった。

(厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課)

●労働判例解説/東芝(うつ病・解雇)事件 — 31

うつ病での通院や病名を会社に申告せず労働者の申告なくとも体調悪化を認識し得る状況にあり過失相殺は認められない

(平成26年3月24日・最高裁第二小法廷判決)

(弁護士・新弘江〔あだん法律事務所〕)

●NEWS ————— 1

(平成25年の定期監督・法違反の状況まとまる)法違反率は4年ぶりに低下し68.0%/ (不服申立て制度見直す関連法成立) 労災保険の処分に対し再審査請求経ず出訴可能に/ (改正障害者法の指針に関し報告書) 事業主が行うべき職場の改善措置の事例など示す/ほか

●知っておくべき職場のルール ————— 44

<第34回>「労基法以外の労働条件明示義務」派遣法では就業条件等のほか派遣料金等も明示の義務が

(編集部)

●連載 労働スクランブル® (労働評論家・飯田康夫) — 46 ●わたしの監督雑感 神奈川・厚木労働基準監督署長 中村宏彰 — 54

●労務相談室だより — 56

労務相談室

回答者

就業規則等	〔私物の情報端末の業務利用を制度化〕就業規則の変更必要か	48	弁護士・山口毅
社会保険	〔海外勤務者の厚生年金〕標準報酬月額	50	特定社労士・大槻智之
就業規則等	〔各事業所で過半数が労組員就業規則変更時の意見聴取〕その方法は	52	弁護士・岡村光男

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内