

# 労働基準広報 2014 No.1827 8/11

## CONTENTS

**特集** 改正障害者法「差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方研究会」報告書 ————— 8

### 合理的な理由・根拠がない賃金格差等が障害を理由とする差別に該当

平成26年6月6日、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書が取りまとめられた。同報告書においては、合理的な理由・根拠がない賃金格差などが禁止される差別に該当するとしたほか、視覚障害者の募集及び採用時に、募集内容について音声等で提供することなどが合理的配慮に当たると示している。なお、指針の対象となる障害者は障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者であり、対象となる事業主はすべての事業主とされた。今後、指針については、労働政策審議会障害者雇用分科会において同報告書を踏まえた議論が行われ、今年度中には策定される見通しとなっている。

(編集部)

●特別企画/「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」の創設について ————— 18

#### 男女労働者の仕事上の差解消を目指す取組に最高30万円助成

平成26年4月1日から、両立支援等助成金のメニューとして、「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」が創設された。対象事業主は、女性の活躍促進についての数値目標を設定・公表し、一定の研修プログラムを実施し、かつ、当該数値目標を達成した事業主。その支給限度額は1事業主1回限り、中小企業30万円、大企業15万円——とされている。

(厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課均等業務指導室)

●転ばぬ先の労働法(紛争予防の誌上ゼミ) — 26  
第15講 ハラスメント問題への対応①

#### 守秘義務と情報収集を徹底し 決して処分を急ぐことなかれ

(北海学園大学法学部准教授・弁護士 浅野高宏)

●NEWS ————— 1

(厚労省・27年度の導入に向け具体的検討を開始)安全衛生水準の高い企業に“優良マーク” / (厚労省・次世代法の特例認定の基準案) 出産後1年時点の在職率が90%以上等が要件 / (25年度の財形制度の実施状況) 契約件数、貯蓄残高とも前年度末と比べ減少する / ほか

●取材シリーズ/人事大事の時代<事例編>⑭ — 32  
グループ経営の担い手として若手を育成 一方で有期のクルーを無期のエリア社員に登用 ~ロイヤルホールディングス株式会社~

●労務資料 「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」結果①~企業調査~ — 41 ●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 岐阜・岐阜労働基準監督署長 松宮利光 — 54 ●労務相談室だより — 56

### 労務相談室

回答者

労災保険法 [配達途中に散歩中の犬に咬まれ負傷] 小走りだったが労災か ———— 48 弁護士・加藤彰  
賃金関係 [1~2週間の期間見込んで自宅待機命令] 待機中の年休申請可能か — 50 弁護士・荻谷聡史  
労災保険法 [申請と違う手段で通勤中に事故] 労災と認められるか ———— 52 特定社労士・大槻智之

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