

SPC JINJIKEN NEWS



求人倍率が 1.34 倍 24 年ぶりの高水準に (5 月 31 日)

厚生労働省が発表した 4 月の有効求人倍率が 1.34 倍(前月比 0.04

ポイント増) となり、1991 年 11 月以来、24 年 5 カ月ぶりの高水準となった。また、2005 年 2 月から始まった就業地別の求人倍率が、初めて全都道府県で 1 倍を超えた。

健康保険証番号流出で 1.8 万人に通知へ 厚労省 (6 月 2 日)

昨年 12 月に健康保険証の番号、氏名、住所など約 10 万人分の個人情報流出した問題で、現在も 1 万 8,470 人分の番号が使用されていることが厚生労働省の調査で明らかになった。同省では、該当者に通知し、要望があれば番号の変更に応じるとしている。

実質賃金が 3 カ月連続で増加 (6 月 3 日)

厚生労働省が 4 月の「毎月勤労統計調査(速報値)」を発表し、物価変動を反映させた実質賃金指数が前年同月比 0.6% 増となり、3 カ月連続でプラスになったことがわかった。パートを含む労働者の 1 人あたりの現金給与総額の

平均は、前年同月比 0.3% 増の 27 万 4,984 円だった。

厚生年金 9 万



事業所・24 万人の未加入が解消 (6 月 3 日)

日本年金機構は、厚生年金保険料を納めていない 9 万 2,550 事業所を特定し、所属する従業員ら 23 万 9,024 人が加入したことを、年金業務を監視する有識者の部会に報告を行った。厚生労働省では、国税庁の課税情報を共有することで厚生年金の「加入逃れ」対策を強化しており、集中調査等を進めている。

厚労省が虚偽求人に対する罰則強化を検討 (6 月 4 日)

厚生労働省は、求人での賃金や待遇が実際とは異なるトラブルが多発していることを受け、職業安定法の改正を検討する方針を示した。現状では職業紹介会社のみを与えられる罰則を、求人を出した企業にも科す。また、広告を掲載した企業にも罰則を設け、「ブラック企業」の求人を排除する考え。

「職場のいじめ・嫌がらせ」が 13 年連続増加 (6 月 8 日)

全国の労働局に寄せられた 2015 年度の労働相談件数は 103 万 4,936 件(前年度比 0.2% 増)で、そのうちパワハラなどの「いじめ・嫌がらせ」は 6 万 6,566 件(同 7.0% 増)となり、13 年連続で増加したことがわかった。2010 年度に開始したマタハラに関する相談は 4,269 件(同 19.0% 増)でこちらも過去最多となった。

〔関連リンク〕

「平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します (6 月 8 日)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000126365.html>

来年 1 月から介護休業の取得要件を緩和 (6 月 10 日)

政府は、祖父母と兄弟姉妹、孫についての介護休業を取得する場合に必要な「同居・扶養」の要件をなくす方針を示した。介護を理由に離職する労働者は年間約 10 万人おり、政府が掲げる「介護離職ゼロ」に向けた対策として、厚生労働省令を改正して今夏にも公布したい考え。

最低賃金 政府「年 3 % 引上げ」に意欲 (6 月 15 日)

2016 年度における最低賃金の引上げ額について、厚生労働省の中央最低賃金審議会で議論が始まった。政府は「最低賃金改革の目安について『ニッポン 1 億総活躍プラン』などに配慮した調査審議を求める」とし、年 3 % 程度引き上げ、全国平均で時給 1,000 円を目指すとしている。現在の最低賃金は全国平均 798 円で、年 3 % 増の実現には今年度は 24 円の引上げが必要となる。

半数以上の企業で人手不足 経営にも影響 (6 月 20 日)

独立行政法人労働政策研究・研修機構が今年 1 ～ 2 月に実施した調査（従業員 30 人以上の企業 1 万 2,000 社が対象。2,406 社が回答）の結果を発表し、人手が「おおいに不足」「やや不足」と回答した企業が 1,253 社（52.1%）だったことがわかった。業種別では「運輸業・郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」などで不足感が高かった。

〔関連リンク〕

人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20160615.pdf>



「性同一性障害」公表強要で会社を提訴 (6 月 20 日)

性同一性障害であることを公表するように強要されたことが原因でうつ病に罹患したとして、愛知県内の工場で働く会社員が会社に対して 330 万円の損害賠償を求め、提訴することが明らかになった。会社員（戸籍上は男性）は 2014 年に性同一性障害と診断され、戸籍名を女性名に変更。上司に報告し、更衣室を確保することを求めている。会社側は「従業員のへの公表は噂が先行しないよう本人と話し合った結果」であり、強要はしていないとしている。

「マタハラ」「育休」等に関する相談が過去最多 (6 月 22 日)

2015 年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられた労働者からの相談件数が 4,762 件となり、過去最多を 2 年連続で更新したことがわかった。4,000 件を超えたのは初。相談内容で最も多かったのが

「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で 55.6%、次いで「育児休業での不利益取扱い」が 34.0%だった。



連載トピックス ● 雇用保険法等の一部を改正する法律が成立②

前回、「雇用保険法等の一部を改正する法律」の全体像を紹介しましたが、今回は、そのうち、その一部が本年の 8 月から実施される「介護休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

介護休業等に係る制度の見直し

仕事と介護の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。

実施時期…… 1 の規定は平成 28 年 8 月 1 日、それ以外の規定は平成 29 年 1 月 1 日

	規 定	改正前	改正後
1	介護休業給付の給付率の引き上げ	休業開始時点の賃金の 40%	休業開始時点の賃金の 67%に引き上げを行う
2	介護休業（93 日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則 1 回に限り、93 日まで取得可能	対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする
3	介護休暇（年 5 日）の取得単位の柔軟化	1 日単位での取得	半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位の取得を可能とする
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用を可能とする 〈補足〉事業主は、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ。利用の要件を緩和） ①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務） ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求可能な権利として新設する 〈補足〉 ・当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1 回の請求につき 1 月以上 1 年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

〈補足〉その他、省令の改正により、介護休業等の対象家族の範囲の拡大も行う予定。

☆ 8 月から介護休業給付金の給付率が引き上げられます。介護休業の期間については、法令上、賃金の支払い義務はありませんが、もし、支払うとしても、賃金と介護休業給付金との合計が、休業時点の賃金の 80%を超えないように、給付金の支給額が調整されます。つまり、賃金を支払う場合は、その額を、休業時点の賃金の 13%（80%－67%）とすると最も効率的ということになります。

新情報 ● 健康保険・厚生年金保険の適用拡大に向けて、通達などを公表

本年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。実施が近づいてきたこともあり、厚生労働省から、適用拡大に関する通達が発出され、その内容を易しく説明したリーフレットや Q & A も公表されました。これまでと何が変わるのか？ 重要な部分を紹介します。

◆◆ 健康保険・厚生年金保険の適用拡大のポイント ◆◆

現 行 「昭和 55 年内かん（通達のようなもの）」で規定

1 日又は 1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が、同一の事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である者は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。（これに該当しない者でも、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して被保険者として取り扱うことが適当なものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う）

↓（取り扱いを変更）

本年 10 月～ 「法律で明確に規定」

1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数の 4 分の 3 以上（以下「4 分の 3 基準」という。）である者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。



（4 分の 3 基準を満たさないケースに

についても規定〔これが拡大部分〕）

4 分の 3 基準を満たさない者でも、次の①～⑤までの 5 つの要件（以下「5 要件」という。）を満たすものは、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 同一の事業所に継続して 1 年以上使用されることが見込まれること
- ③ 報酬の月額が 8 万 8 千円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 特定適用事業所*に使用されていること

*特定適用事業所……事業主が同一である 1 又は 2 以上の適用事業所であって、当該 1 又は 2 以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時 500 人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500 人超えか否かを判断することになります。

☆ 10 月からは、これまでの曖昧さを取り払った「4 分の 3 基準」と、新たに設けられた「5 要件」により、被保険者として取り扱うか否かが判断されます。しかし、「5 要件」が適用されるのは、当面は、大企業（500 人超え）のみとなっています。