

SPC JINJIKEN NEWS



精神疾患による労災申請が 過去最多に（6月24日）

厚生労働省が平成27年度
「過労死等の労災補償状
況」を発表し、過労などを
原因とする精神疾患を発症

し労災申請を行った人数が1,515人（前年度比
59人増）となり、3年連続で過去最多を更新
したことがわかった。精神疾患での労災認定は
472人（同25人減）で、このうち自殺者は93
人（未遂を含む）に上っている。また、過労に
よる脳・心臓疾患での労災申請は795人（同
32人増）、労災認定は251人（同26人減）だ
った。

〔関連リンク〕

平成27年度「過労死等の労災補償状況」を公
表（6月24日）

[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/00001282
16.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html)

中小の人材不足感が上昇 日商調査(6月30日)

日本商工会議所が実施したアンケート調査
(2,405社が回答)で、「人材が不足している」

と回答
した中
小企業
が
55.6%
(前年



比5.3ポイント増)だったことがわかった。不
足感が特に強かった業種は「宿泊・飲食」「介
護・看護」「運輸」等だった。また、「同一労
働同一賃金」に関して賃金差の理由の立証を求
められた場合に立証が難しいと思われる内容
として「本人の生産性」「将来の役割への期待」
「責任」を挙げる企業が多かった。

労働人口に占める「女性」「シニア」が5割超 に（6月30日）

総務省が実施した「平成27年国勢調査」の
抽出速報集計で、働く女性と65歳以上の高齢
者を合計すると全就労者数に占める割合が5
年前の48.9%から51.7%に上昇したことがわ
かった。労働力率でみると男性は過去最低の
70.8%、女性は1975年以降で最高の49.8%だ
った。25～29歳の女性は80.9%で、初めて8
割を超えた。

今春の賃上げ2%、伸びは前年割れ 連合集計 (7月5日)

連合が今年の春季労使交渉の最終集計結果
(5,297組合の回答の集計)を発表し、定期昇
給とベアを合わせた賃上げ額の平均は5,779
円で、賃上げ率は2.00%だったことがわかつ
た。3年連続で2%以上の賃上げ幅となったが、
昨年より0.2ポイント下がった。賃上げ率は組
合員数300人以上で平均2.03%、300人未満で
1.81%だった。

〔関連リンク〕

2016 春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結
果について

http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntu/2016/yokyu_kaito/index.html#kaito_shukei_07

「マタハラ懲戒」就業規則に明記促す 厚労省指針案（7 月 8 日）

厚生労働省は、マタニティー・ハラスメント（妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせ）について、企業が実施すべき具体策として、対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針の案を明らかにした。同指針は今年 3 月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年 1 月の施行に合わせて運用を始める。

介護休業取得の判断基準を緩和へ（7 月 9 日）

厚生労働省は、来年 1 月からの改正育児・介護休業法の施行に合わせて介護休業の取得基準を緩和する方針を示した。現行の基準は特別養護老人ホームへの入所の要否が目安だったが、介護認定と連携していないためわかりにくく、介護休業の利用低迷の一因ともなっていた。新しい基準では要介護 2 以上であれば休業を取得できることを明記し、要介護 1 以下でも見守りの必要度に応じて休業取得を可能にする。

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。

「歓送迎会後の帰社途中の事故死は労災」最高裁判決（7 月 9 日）

職場の歓送迎会終了後に残業のため帰社する途中に交通事故で死亡した男性の労災認定について争われた訴訟で、最高裁判所は「労災に当たる」との判断を示し、労災認定しなかった二審判決を破棄した。男性は飲酒しておらず、上司に促されて歓送迎会に参加したこと、会費が会社経費で支払われたこと、送迎には社有車が使われたことなどから、会が「事業活動に密接に関連していた」と認定した。

「働き方改革」の原案が明らかに（7 月 14 日）

安倍政権の経済対策の目玉として盛り込まれる「働き方改革」の原案が明らかになった。消費押上げのため、最低賃金の 3 % 引上げや雇用保険料の引下げ、女性や高齢者の社会保険料の労使負担軽減といった働き手の所得を増やす項目のほか、残業時間の上限設定、「同一労働同一賃金」や「解雇の金銭解決」導入のような生産性向上を促す項目が盛り込まれた。

雇用保険料率 0.6% への引下げで調整（7 月 22 日）

政府は、7 月にまとめる経済対策に盛り込む雇用保険料率引下げについて、下げ幅を 0.2 ポイントとし、現行の 0.8 % から 0.6 % とする方向で調整に入った。引下げが実現すると、労使の保険料負担はそれぞれ 4,000 円ずつ減る計算。政府は今後、労働政策審議会の議論などを経て来年の通常国会に改正案を提出する方針。



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③

今回は、「育児休業等に係る制度の見直し」にスポットを当てます。

育児休業等に係る制度の見直し

●仕事と育児の両立支援制度の見直し〔育児・介護休業法、男女雇用機会均等法関係〕

次のような制度の見直しが行われます。
日

実施時期……平成 29 年 1 月 1

	規 定	改正前	改正後
1	子の看護休暇（年 5 日）の取得単位の柔軟化	1 日単位での取得	1 日単位の取得に加え、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が 4 時間以下の労働者については適用除外とし、1 日単位のみ。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らし、半日単位での取得が困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の 2 分の 1 以外の「半日」とすることができる。（例：午前 3 時間、午後 5 時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ②子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が 2 歳になるまでの間に労働契約が更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ②子が 1 歳 6 か月になるまでの間に労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除くとし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	法律上の親子関係にある子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じた関係にある子についても、育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	左記に加え ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置*を事業主に義務付ける。 ※派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

☆ いずれも就業規則などの整備が必要となりますので、詳細などについて、気軽にお声かけください。

トピックス ● 「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定

政府は、本年 6 月に、いわゆる「骨太の方針 2016」、「日本再興戦略 2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」等を閣議決定しました。経済財政運営やその改革が内容の核といえますが、働き方の改革のことも、横断的な課題として取り上げています。働き方について、どのような改革を図ろうとしているのか、以下で簡単に紹介します。

一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の方向：「ニッポン一億総活躍プラン」より

「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とし、次のような改革の方向性を示しています。

●同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

- ・再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。
- ・その実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。
- ・正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状→パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ 2 割低い状況であるが、日本では 4 割低くなっている。

- ・最低賃金については、年率 3 % 程度を目途として引き上げていき、全国加重平均が 1,000 円となることを目指す。最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

●長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、その是正に向け、法規制の執行を強化する。
- ・労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる“36（サブロク）協定”における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始し、時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

※現状→週 49 時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では 1 割であるが、日本では 2 割となっている。

- ・あわせて、テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

●高齢者の就労促進

- ・生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。

※現状→高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。

- ・企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。