

SPC JINJIKEN NEWS



結婚・出産に伴う退職後の転職で賃金8.5%減 内閣府調査 (2月3日)

内閣府が「雇用動向調査」などのデータから調べたところ、結婚や出産を理由に退職した後に再就職した場合、前職より賃金が平均で8.5%程度下がっていることが明らかになった。出産・育児を理由に退職して再就職した人(約16万人)のうち、パート労働者の比率(約62%)が高いことが大きく影響していると思われる。

実質賃金が2年ぶりに低下 平成29年勤労統計調査 (2月7日)

厚生労働省が平成29年の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、物価変動の影響を除いた実質賃金指数が前年を0.2%下回り、2年ぶりに低下したことがわかった。名目賃金にあたる労働者1人当たり平均の月額現金給与総額(パートを含む)は31万6,907円(前年比0.4%増)と4年連続で増えたが、消費者物価指数は前年より0.6%上昇した。

[関連リンク]

毎月勤労統計調査—平成29年分結果速報
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/29/29p/29p.html>

30時間以上の残業時間 割合最多は「運輸・郵便業」 (2月8日)

パーソル総合研究所が、計6,000人の会社員を対象に行った長時間労働に関する実態調査の結果を発表し、1カ月に30時間以上の残業をしている一般社員の割合が最も多かったの

は「運輸・郵便業」(37.7%)だったことがわかった。繁忙期1カ月平均の残業時間では、「情報通信業」が約42時間、「運輸・郵便業」が約39時間だった。係長級以上の上司層では「建設業」(54.2%)が最も多く、「製造業」(51.7%)、「運輸・郵便業」(50.0%)が続いた。

[関連リンク]

残業習慣はなぜ生まれ、なぜ無くすべきなのか(パーソル総合研究所)

<https://rc.persol-group.co.jp/column-report/201802081200.html>

「親会社の責任は状況次第」セクハラで最高裁 (2月15日)

グループ会社で発生した従業員間のセクハラについて、被害の相談を受けた親会社に責任があるかが争われた訴訟の判決で、最高裁判所は被害女性側の訴えを退けた。親会社の責任については「相談時の具体的状況や窓口の体制によっては適切に対応すべき信義則上の義務を負う」とし、今回のケースでは親会社の責任を認めなかった。

[関連リンク]

最高裁判例(平成30年2月15日、最高裁判所第一小法廷)

http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail?id=87458

フリーランス契約の問題事例を公表 公取委検討会 (2月15日)

公正取引委員会の有識者会議は、いわゆる「フリーランス」など企業に比べ立場の弱い個



人の働き手を保護するため、独占禁止法を適用する、問題のある事例を報告書として公表した。企業側が過剰な秘密保持義務を課すケースや、一方的に報酬を減額するケースなどを、優越的地位の乱用などに抵触するおそれがあるとした。

[関連リンク]

「人材と競争政策に関する検討会」報告書(概要)

<http://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index.files/180215zinzai02.pdf>

タクシー運転手の残業代請求を棄却 東京高裁 (2月15日)

時間外労働をしても残業代を差し引くと定めた賃金規則は違法だとして、タクシー会社(国際自動車)の従業員が規則の無効を求めている訴訟の差し戻し審の判決で、東京高裁は、この規則を有効とし、従業員の請求を棄却した。原告側は即日上告した。

厚生労働省が転職情報サイトを運営へ(2月16日)

厚生労働省は経済産業省と連携し、2019年度にも無料職業情報サイトを立ち上げることを明らかにした。転職市場の活性化を目的とするもので、米国政府が運営する職業情報サイト「オーネット」を参考にする。AIを活用して最新情報を収集・更新し、転職希望者に500職種から最適な職業やその詳細を提示する。

高校生の就職内定率 91.5% バブル期の水準まで回復 (2月16日)

文部科学省は、今春卒業予定で就職を希望する高校生の就職内定率(2017年12月末時点)が91.5%(前年同期比0.6



ポイント上昇)だったと発表した。内定率の上昇は8年連続で、バブル期の水準まで回復した。

労働法でフリーランスの保護を検討 多様な働き方を後押し (2月20日)

政府は、特定の企業や団体と雇用関係を持たずに働く「フリーランス」について、労働法の対象として保護する検討に入った。仕事を発注する企業側との契約内容を明確にし、報酬に関しては業務ごとに最低額を設けて不安定な収入を政策で下支えする。法整備の議論を進め、2021年の法案提出を目指すとしている。

「契約社員への扶養手当不払いは違法」大阪地裁が初判断 (2月21日)

日本郵便の契約社員ら8人が、同じ仕事内容の正社員と手当等に格差があるのは労働契約法に違反するとして計約3,100万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、大阪地裁は、扶養手当など3種類の手当の不支給を違法と判断し、計約300万円の支払いを同社に命じた。弁護団によると、正社員と非正規社員の待遇格差をめぐり扶養手当の不支給を違法とした判決は初めて。同社は判決を不服として控訴した。

「100平方メートル以下喫煙可」受動喫煙対策案を了承 (2月22日)

自民党の厚生労働部会は、受動喫煙対策を強化する健康増進法の新たな改正案を了承した。既存の小規模飲食店については、厚生労働省が昨年示した当初案より大幅に規制を後退させ、個人経営か資本金5千万円以下で客席100平方メートル以下であれば、「喫煙」「分煙」を表示すれば喫煙を認める。同省は今国会に改正案を提出し、2020年4月の全面施行を目指す。

トピックス●平成30年3月分からの協会けんぽの保険料率

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分）から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成30年3月分（4月納付分）から適用される保険料率は、次のように決定されました。

平成30年3月分（4月納付分）からの協会けんぽの保険料率

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

_____は変更があったもの

北海道	10.25%	石川県	10.04%	岡山県	10.15%
青森県	9.96%	福井県	9.98%	広島県	10.00%
岩手県	9.84%	山梨県	9.96%	山口県	10.18%
宮城県	10.05%	長野県	9.71%	徳島県	10.28%
秋田県	10.13%	岐阜県	9.91%	香川県	10.23%
山形県	10.04%	静岡県	9.77%	愛媛県	10.10%
福島県	9.79%	愛知県	9.90%	高知県	10.14%
茨城県	9.90%	三重県	9.90%	福岡県	10.23%
栃木県	9.92%	滋賀県	9.84%	佐賀県	10.61%
群馬県	9.91%	京都府	10.02%	長崎県	10.20%
埼玉県	9.85%	大阪府	10.17%	熊本県	10.13%
千葉県	9.89%	兵庫県	10.10%	大分県	10.26%
東京都	9.90%	奈良県	10.03%	宮崎県	9.97%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.08%	鹿児島県	10.11%
新潟県	9.63%	鳥取県	9.96%	沖縄県	9.93%
富山県	9.81%	島根県	10.13%		

〈補足〉都道府県単位保険料率は、「特定保険料率（後期高齢者支援金等に充てる分）」と「基本保険料率（協会けんぽの加入者に対する医療給付、保健事業等に充てる分）」から構成されています。これは、後期高齢者医療制度への支援等について、理解を深めるために設けられている区分です。平成30年3月分からは、「特定保険料率」は全国一律で**3.61%**（3.73%から変更）とされ、「基本保険料率」は各都道府県単位保険料率から特定保険料率を差引いた率とされます。

例）東京都の場合

都道府県単位保険料率9.90%（うち、特定保険料率**3.61%**、基本保険料率**6.29%**）

2 介護保険料率

全国一律 **1.57%**（1.65%から変更）

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40歳以上65歳未満の方（介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者）については、「その額+介護保険料率によって計算した額」となります。

☆ 3月分の給与からの控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになりますので、給与計算ソフトの設定の変更又は手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

注. 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

トピックス●雇用保険の離職証明書の有期雇用労働者の離職理由の取扱いを変更

雇用保険の被保険者である労働者が離職した場合に、雇用保険被保険者資格喪失届に添付して提出する「離職証明書」について、その記載方法の変更が行われました。

具体的には、「平成30年2月5日以降の有期労働契約の更新上限到来による離職」を対象として、次のような変更が行われました。

有期雇用労働者の離職理由の取扱いの変更

変更の趣旨 契約更新上限がある有期契約の上限到来による離職について、労働契約法の一部を改正する法律の一部施行から5年を経過する（無期転換が本格化する）ことを踏まえ、その離職理由の取扱いにつき、改めて検討、整理を行い、平成33年度末までの間の取扱いを変更することにしたとのことです（平成30年職保発0201第1号）

<変更内容 次のとおりです（厚生労働省などのリーフレットより）>

～平成30年2月5日以降の有期労働契約の更新上限到来による離職の場合～

契約更新上限（通算契約期間や更新回数の上限を言います。）がある有期労働契約の上限が到来したことにより離職された場合で、次の①～③のいずれかに該当する場合、離職証明書の「⑦離職理由欄」は以下のとおりご記入をお願いします。

① 採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された方、又は不更新条項が追加された方

② 採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた方

③ 基準日※以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限が到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く。）ことにより離職された方。
ただし、基準日※前から、同一事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6か月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除く。
※改正労働契約法の公布日（平成24年8月10日）

上記①～③に該当する場合は、離職証明書の「⑦離職理由欄」は「3 労働契約期間満了等によるもの」、「(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択していただいた上で、便宜的に「(2)労働契約期間満了による離職」中の「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に契約に係る事実関係を記載するとともに、最下部の「具体的事情記載欄（事業主用）」にそれぞれ以下のとおり記入してください（※）。

① 上限追加

② 上限引下げ

③ 4年6か月以上5年以下の上限

また、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情がわかる書類を添付してください。

※e-Govからの電子申請の場合（APIソフトからの申請を除く）、「(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択すると「(2)労働契約期間満了による離職」中の「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」が入力できないため、「具体的事情記載欄（事業主用）」に「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」も記入してください。

上記①～③には該当しない「契約更新上限が到来したことにより離職された場合」は、従来どおり、3 労働契約期間満了等によるもの、(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職を選択してください。

1 上記に該当する場合の離職証明書記載例

⑦離職理由欄
事業主記入欄
3 労働契約期間満了等によるもの
□……(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職
□……(2) 労働契約期間満了による離職
① 下記各以外の離職者
① 1回の契約期間 12箇月、通算契約期間 48箇月、契約更新回数 3回

具体的事情記載欄（事業主用）

① 上限追加

2 上記に該当しない場合の離職票記載例

⑦離職理由欄
事業主記入欄
3 労働契約期間満了等によるもの
□……(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職
□……(2) 労働契約期間満了による離職

契約更新上限（通算契約期間や更新回数の上限を言います。）がある有期労働契約の契約更新上限が到来したことにより離職した者であって、

右の①～③のいずれかに該当するものは、

特定受給資格者または特定理由離職者に該当することがあります。

☆ 離職された方の給付内容に影響がありますので、適切な記載が必要となります。