

# Spc jinjiken news

## 「主婦年金」救済の改正国民年金法が成立 (6月20日)

夫の退職時などに年金の切替えを忘れて保険料の未納が生じた専業主婦を救済する改正国民年金法が参議院本会議で可決、成立した。3年間の時限措置として、過去10年分の未納分を追納できるようにする内容。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000034qq1.html>

職場における腰痛予防の取組を！  
～19年ぶりに「職場における腰痛予防対策指針」を改訂～

[http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuus\\_hishin.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuus_hishin.html)

## 厚生年金基金制度見直しへ 改正法成立 (6月20日)

厚生年金基金制度を見直す改正厚生年金保険法が参議院本会議で可決、成立した。財政難(代行割れ)の基金については来年4月の施行から5年以内に解散させ、5年後以降は代行割れでなくても健全性の基準を満たさず他の基金に移行もしない場合、厚生労働大臣が解散を命じる。

## 20代の自殺率が上昇傾向に(6月19日)

政府が2013年版「自殺対策白書」を閣議決定し、中高年を中心に30代以上の各年代で自殺率が下がった一方、20代では上昇傾向にあることがわかった。同白書では「若年層に向けた効果的な取組みの実施が必要」と指摘している。昨年の自殺者数は15年ぶりに3万人を下回っていた。

〔関連リンク〕

自殺対策白書

<http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/whitepaper/index-w.html>

## 「職場における腰痛予防対策指針」を改訂 (6月19日)

厚生労働省は、介護・医療などの分野で腰痛による労災が増加していることを受け、「職場における腰痛予防対策指針」を19年ぶりに改訂した。指針では、介助する際は人の力だけで抱き上げずリフトなどの機器を積極的に使用するよう求めている。

〔関連リンク〕

職場における腰痛予防対策指針の改訂及びその普及に関する検討会報告書

## 「共通番号」導入の経済効果は年間2.7兆円超 (6月18日)

「わたしたち生活者のための『共通番号』推進協議会」(研究者・企業関係者らで構成)は、共通番号制度を導入した場合の経済波及効果が年間2兆7,858億円であるとする試算結果を発表した。行政や民間の事務効率化により1兆1,500億円の経費削減を前提とし、全額が情



報通信分野に投資された場合の効果を試算している。

### 改正障害者雇用促進法が成立（6月14日）

企業に精神障害者の雇用を義務付ける改正障害者雇用促進法が、参議院先議のうえ、衆議院本会議で可決、成立した。2018年4月施行だが、5年間は企業の負担を配慮して弾力的に運用を行う。また、障害者の採用や賃金に関する不当な差別が2016年4月から禁止される。

### 働く妊婦の4人に1人が職場で嫌がらせを経験（6月7日）

連合は、働く妊婦の25.6%が、妊娠中や出産明けに職場で嫌がらせやプレッシャー(マタニティーハラスメント)を受けたことがあるとの調査結果を発表した。内容は、「妊娠中や産休明けなどに心ない言葉を言われた」が9.5%、「解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた」が7.6%だった。

〔関連リンク〕

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)に関する意識調査

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20130522.pdf>

### 年金の支給開始年齢「引上げを検討」で一致 国民会議（6月4日）

政府の社会保障国民会議が、公的年金の支給開始年齢について「引上げを検討すべき」との認識で一致したことがわかった。8月末にもまとめる報告書に中長期の検討課題として盛り込む予定。また、少子高齢化の状況に応じて年金を減額調整する「マクロ経済スライド」の実施の必要性についても認識が一致した。

### 現金給与総額が3カ月ぶりに増加（6月4日）

厚生労働省が4月の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、現金給与総額が27万3,427円（前年同月比0.3%増）となり、3カ月ぶりに増加したことがわかった。基本給などの「所定内給与」は横ばいだったが、ボーナスなどの「特別給与」が同9.7%増となったことなどが増加の要因。

### 労働相談の内容「パワハラ」が初めて最多に（6月1日）

厚生労働省は、2012年度に労働局などで受け付けた労働相談(25万4,719件)のうち、「パワハラ(いじめ・嫌がらせ)」に関するものが5万1,670件(前年度比12.5%増)となり、集計を開始した2002年以降で初めて最多となったと発表した。これまで最多だった「解雇」は5万1,515件(同10.9%減)で、「労働条件の引き下げ」が3万3,955件(同7.9%減)で続いた。

〔関連リンク〕

平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000339uj.html>



## 最新情報：昨年度の個別労働紛争相談で、「いじめ・嫌がらせ」がトップに！

厚生労働省から、平成24年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

年々増加傾向にあった「いじめ・嫌がらせ」での相談がさらに増え、今年は初めて「解雇」を抜いて、トップになりました。御社の“パワハラ”対策は大丈夫ですか？

### 平成24年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	106万7,210 件
民事上の個別労働紛争相談件数	25万4,719 件
助言・指導申出件数	1万363 件
あっせん申請受理件数	6,047件

### 平成24年度の状況のポイント

総合労働相談件数は、5年連続で100万件を超えており、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、高止まりである。

『いじめ・嫌がらせ』に関する相談は、増加傾向にあり、51,670件。民事上の個別労働紛争相談の中で最も多かった。『いじめ・嫌がらせ』には、職場のパワーハラスメントに関するものを含む。

助言・指導申出件数は、制度施行以来増加傾向にあり、初めて1万件を超え過去最多。助言・指導は1か月以内に97.4%、あっせんは2か月以内に93.8%と、迅速な処理が多かった。

### あっせんとは例えばどんなもの？

職場の上司によるいじめ・嫌がらせ(暴言等)の例(厚生労働省発表の事案)

事案の概要	申請人は、採用されてから現在に至るまで、職場の上司より暴言、差別等を受けており、精神的に限界状態にある。このため、暴言等により体調を崩し退職せざる得ないことから、50万円の慰謝料の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、解決金として20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

「パワハラ」の予防は、社員全員が「何がパワハラか」を理解することからです。定期的に研修を行うことなどが有効です。また、労働契約や就業規則の内容に不備や矛盾があるとさまざまな紛争の火種となります。不安な方は、お気軽にご相談ください。

## 新情報！ キャリアアップ助成金が新設されました

雇用保険二事業の一環として、有期契約労働者等\*の企業内でのキャリアアップ等を支援する事業主に対する包括的な助成制度として、「キャリアアップ助成金制度」が創設されました（平成25年度の予算成立を受け、本年5月16日から施行）。その概要を紹介します。

\* 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます（短時間労働者、派遣労働者を含みます）。

### キャリアアップ助成金制度の概要

助成内容〔下記の6つのコースがあります〕		助成額 ……（ ）の額は大企業の額
正規雇用等転換	正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」といいます。）する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成	有期 正規：1人当たり40万円（30万円） 有期 無期：1人当たり20万円（15万円） 無期 正規：1人当たり20万円（15万円） 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、一定の額を加算
人材育成（注）	有期契約労働者等に、「一般職業訓練（OFF-JT）」または「有期実習型訓練（ジョブ・カードを活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）」を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 ・賃金助成：1h当たり800円（500円） ・経費助成：上限20万円（15万円） OJT《1人当たり》 ・実施助成：1h当たり700円（700円）
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） 「職務評価」の手法を活用の場合、一定額を上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）
短時間正社員	短時間正社員制度を規定し、労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、一定額を加算
パート労働時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）

（注）重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主が実施する人材育成については、より手厚い助成措置が実施されています。

有期契約労働者等のキャリアアップ等を促進すると、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。