

Spc jinjiken news

賃上げ減税の適用条件を緩和へ（9月27日）

政府・与党は、企業減税についての最終案をまとめ、「給与総額を5%以上増やした企業」に対して検討されていた税優遇の適用条件を「2%以上」に緩和することが明らかになった。来春からの消費増税による景気の腰折れ防止に向け、企業の投資を促す。

「裁量労働制」を拡大 厚労省方針（9月27日）

厚生労働省は、労働者が働く時間を柔軟に決定することができる「裁量労働制」を拡大する方針を固めた。対象となる業務を広げ、手続きも簡単にできるようにする。来年の通常国会への労働基準法改正案の提出を目指す。

「在宅勤務」導入時の情報管理に指針 総務省（9月25日）

総務省は、企業の在宅勤務（テレワーク）導入時の情報セキュリティの指針を、2016年度をめどに作成することを明らかにした。情報漏洩を不安に感じ、導入をためらっている企業のために情報管理の方法を示し、テレワークの普及を進める。

厚生労働省は、2012年「労働者健康状況調査」（従業員10人以上の民間企業で働く9,915人が回答）の結果を発表し、仕事で不安やストレスを感じている労働者が60.9%（前回調査比2.9ポイント上昇）に上がったことがわかった。ストレスの主な要因としては、「職場の人間関係」や「仕事量の多さ」などが挙げられた。

消費増税時対策として年金受給者に1万5,000円支給（9月19日）

自民・公明両党は、来春の消費増税時における低所得者対策として、住民税の非課税世帯（約2,400万人）に1人当たり1万円を支給する方針を固めた。このうち年金受給世帯（約1,300万人）などについては、5,000円を加算する。

バスなどの悪質違反に対する処分厳格化（9月18日）

国土交通省は、来年から、悪質な道路運送法違反をしたバス、タクシー、トラックの事業者に対する処分の厳格化を発表した。従来は違反を繰り返した場合に、30日間の事業停止となっていたが、今後は1度の違反でも対象となる。

大手企業の今夏賞与は平均74万6,334円（9月18日）

厚生労働省が2013年の夏季賞与の受結状況を発表し、大手企業（資本金10億円以上かつ

働く人の6割が仕事で強い不安 厚労省調査（9月20日）



従業員1,000人以上で労働組合のある企業378社)の今夏賞与の平均妥結額が74万6,334円(前年比2.75%増)で2年ぶりに増加したことがわかった。円安により自動車など輸出産業の業績が回復したことが増額につながったとみられる。

〔関連リンク〕

平成25年 民間主要企業夏季一時金妥結状況を公表します

～平均妥結額は前年比2.75%増の746,334円～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000022810.html>

65歳以上の人口が過去最高の3,186万人に (9月16日)

総務省が敬老の日に合わせて高齢者の人口推計を発表し、65歳以上の人口が過去最高の3,186万人(前年比112万人増)となり、初めて総人口に占める割合が25.0%(同0.9ポイント増)に達したことがわかった。同省は、「『団塊の世代』が65歳に達し始めたことが要因」としている。

高卒求人倍率が3年連続で改善 0.93倍に (9月14日)

厚生労働省は、来春卒業予定の高校生の求人倍率が、今年7月末時点で0.93倍(前年同期比0.18ポイント上昇)であると発表した。全国の高校新卒者の求職者数は約18万6,222人(同3.6%減)、求人数は約17万2,297人(同18.1%増)だった。

新卒者の内定取消しが76人に(9月14日)

厚生労働省は、今春の新卒者のうち8月末までに内定を取り消された人が76人(前年比25人減)であったと発表した。このうち新しい就職先が見つかった人は60人だった。10人以上の内定を取り消すなどした2社(前年同数)の企業名が同省から発表された。

「雇調金」の支給要件を12月から厳格化 (9月7日)

厚生労働省は、「雇用調整助成金」の支給要件を今年12月から厳格化し、2008年秋のリーマン・ショック前の水準に戻すことを明らかにした。利用の長期化を防止するための要件等を復活させ、代わりに労働移動を支援する助成金を拡充する方針。

「ブラック企業」電話相談が1,000件超 (9月2日)

厚生労働省は、いわゆる「ブラック企業」の実態把握のために実施した無料電話相談(9月1日)の結果を発表し、相談件数が1,042件に上ったことを発表した。相談内容は、「残業代の不払い」が556件(53.4%)で半数以上を占め、「長時間・過重労働」(39.7%)、「パワハラ」(15.6%)が続いた。同省では、「相談内容を精査して労働基準法違反の疑いが強い企業については監督指導を実施していく」としている。

〔関連リンク〕

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000019371.html>



新情報！ 社会保障制度改革の工程が閣議決定されました！

8月21日に、「いわゆる社会保障プログラム法案の骨子」が閣議決定されました。

これは、今後の社会保障制度改革の方針や実施時期などの全体像を定めた工程表のようなものです。政府はこのプログラム法案を今秋の臨時国会に提出し、成立させる方針で、個別の改革法案については、平成26年以降、順次国会に提出する予定です。

以下に、その主要な項目を紹介します。

いわゆる社会保障プログラム法案の骨子（主要項目）

介護 保 険 制 度	<p>平成27年度をめどに実施。必要な法案は平成26年の通常国会に提出</p> <p>地域包括ケアシステムの構築に向けた基盤整備 地域支援事業の見直しと併せた地域の実情に応じた要支援者への支援の見直し 一定以上の所得を有する者の利用者負担の見直し 特別養護老人ホームに係る施設介護サービス費の支給対象の見直し 低所得の第1号被保険者の介護保険料の負担軽減</p>
医 療 制 度	<p>平成26年～29年度までをめどに順次実施。必要な法案は平成27年の通常国会に提出</p> <p>医療保険制度の財政基盤の安定化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民健康保険の運営主体を市町村から都道府県に移す <p>保険料に係る国民の負担に関する公平の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民健康保険及び後期高齢者医療制度の低所得者の保険料負担の軽減 ・国民健康保険の保険料の賦課限度額及び被用者保険の標準報酬月額の上限額の引上げ ・所得水準の高い国民健康保険組合に対する国庫補助の見直し <p>保険給付の対象となる療養の範囲の適正化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・70歳から74歳までの者の一部負担金の取扱い及び高額療養費の見直し（70～74歳の医療費窓口負担を1割から本来の2割に戻す、1か月の窓口負担に上限額を設ける高額療養費制度を拡充） ・医療提供施設相互間の機能の分担や在宅療養との公平の観点からの外来・入院に関する給付の見直し
公 的 年 金 制 度	<p>次に掲げる事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる（実施時期、法案提出時期とも記述なし）</p> <p>マクロ経済スライドに基づく年金給付の額の改定の在り方 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大 高齢期における職業生活の多様性、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方</p>

年金については、具体的な工程は示されませんでした。それ以外の改革はじわじわと行われていきそうです。

実際に具体的な改正内容とその施行日が決まりましたら、改めてお伝えしていきます。

新情報！ 健康保険の給付範囲が見直されます

本年5月に公布された「健康保険法等の一部を改正する法律(平成25年法律第26号)」に、「健康保険の給付範囲の改正」が盛り込まれていました。これは、健康保険の給付と労災保険の給付の適用関係の整理するものですが、その改正規定が、本年10月1日から施行されます。どのような改正なのか、概要を紹介します。

健康保険の給付範囲の改正のイメージ

健康保険に加入している方の負傷等(負傷、疾病、死亡)

改正前

業務外について健康保険の給付を行う。

〔*1〕



改正後

労災保険から給付がある業務災害以外の場合について健康保険の給付を行う。〔*2〕

*1 改正前は、業務上であるか、業務外であるかで判断(業務上の場合は、労災保険から給付があるか否かを問わず、健康保険の給付は行わない)。

補足 健康保険法では、業務とは「職業その他社会生活上の地位に基づいて継続して行う事務又は事業」と幅広く取り扱っており、例えば、副業で行った請負の業務で負傷した場合なども、健康保険法では「業務上」と判断していた。その結果、労災保険からも健康保険からも給付がなされない事態が生じることがあった。

*2 改正後は、健康保険法における業務上・外の区分を廃止し、労災保険から給付がある業務災害であるか否かで判断(労災保険から給付がない場合は、健康保険から給付)。

注) 役員としての業務に対する保険給付については、次のような特例がある！

役員(法人の取締役等)としての業務に起因する負傷等については、現行の通達における取扱いと同様に、小規模な適用事業所(被保険者数5人未満)に所属する法人の代表者等であって、一般の従業員と著しく異ならないような労務に従事している者を除き、健康保険から給付を行わない。

この改正のポイントを挙げると次のとおりです。

副業で行った請負の業務で負傷した場合(シルバー人材センターの会員の請負契約による就業中の負傷等)やインターンシップで負傷した場合等には、労災保険からも健康保険からも給付が行われないことがあったが、これが改善され、労働者性がない等の理由で労災保険から給付が行われない場合には、健康保険から給付が行われることになった。

ただし、法人の取締役などの役員としての業務に起因する負傷等については、極めて小規模な法人における場合を除き、労災保険からの給付の有無を問わず、健康保険からの給付は行われない(そのことを、法律に明記)。

法人の取締役などの役員の身分にある方は、健康保険に加入しているからといって油断はできません。

事業規模によりますが、業務中に負傷等しても給付が一切行われないという事態が生じる可能性があります。そのような事態を避けるため、労災保険特別加入することが推奨されています。