

Spc jinjiken news

「社保プログラム法案」「産業競争力強化法案」が衆院通過(11月20日)

企業の再編を後押しする税制優遇などを盛り込んだ「産業競争力強化法案」が衆議院本会議で可決された。また、社会保障制度改革の実行手順を定めた「プログラム法案」も可決された。いずれも今国会で成立する見通し。

悪質運転に対する厳罰化法が成立(11月20日)

飲酒や薬物摂取、特定の病気等の影響により交通事故を起こした場合の罰則を強化(最高刑:懲役15年)した「自動車運転死傷行為処罰法」が参院本会議で可決、成立した。法務省は、特定の病気として「てんかん」や「統合失調症」などを政令で定め、来年5月までに施行する予定。

障害者雇用 過去最高の40万人超に(11月19日)

厚生労働省が2013年の「障害者雇用状況」の集計結果(6月1日時点)を発表し、民間企業で働く障害者の割合(障害者雇用率)が1.76%(前年同期比0.07ポイント増)となったことがわかった。雇用障害者数も約40万9,000人(同7.0%増)となり、いずれも過去最高を更新した。

〔関連リンク〕

平成25年 障害者雇用状況の集計結果



<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000029691.html>

賃上げを実施した建設会社は約4割 国交省調査(11月19日)

国土交通省が、2013年度の「下請取引等実態調査」(全国の建設会社約1万6,000社を対象に実施)の結果を発表し、今年4月以降に36.6%の会社が賃上げを行ったことがわかった。賃上げの理由としては、公共工事に従事する労働者の標準賃金に当たる「労務単価」の引上げが多かった。

就職内定率 大学生・高校生ともに改善(11月15日)

文部科学省と厚生労働省は、来春卒業予定の大学生の就職内定率が64.3%(10月1日時点。前年同期比1.2ポイント増)となり、3年連続で上昇したことを発表した。一方、高校生の就職内定率も45.6%(9月末時点。同4.6ポイント増)となった。

〔関連リンク〕

平成25年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027478.html>

平成25年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027466.html>

介護保険「訪問介護・通所介護」を市町村に移管 厚労省案（11月15日）

厚生労働省は、介護保険制度において要支援認定を受けた軽度者向けサービスのうち、保険給付から市町村事業へ移管する対象を訪問介護と通所介護に限定する案を、社会保障審議会に示した。同省は年内に改正案をまとめ、来年の通常国会に提出する方針。

国民医療費が5年連続で過去最高を更新（11月15日）

厚生労働省が2011年度における国民医療費（1年間に使った医療費の総額）を発表し、総額38兆5,850億円（前年度比3.1%増）、1人当たり30万1,900万円となり、いずれも5年連続で過去最高を更新したことがわかった。同省は、医療の高度化と高齢化の進展が増加の要因だと分析としている。

〔関連リンク〕

平成23年度 国民医療費の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-iryohi/11/index.html>

大卒者の平均初任給が2年連続で減少（11月15日）

厚生労働省が「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、2013年春入社の大卒者の平均初任給が19万8,000円（前年比0.8%減）となり、2年連続で減少したことがわかった。同省では「賃金水準が相対的に低い中小企業の採用

が活発になり、大企業を含めた全体の平均が下がった」としている。

大手企業の今冬賞与が2年ぶりに増加（11月13日）

経団連が大手企業の今冬賞与の第1回集計結果を発表し、平均受給額が82万2,121円（前年比5.79%増）となり、2年ぶりに増加したことがわかった。伸び率としては、バブル期の1990年（6.15%増）に次いで高い結果となった。

〔関連リンク〕

2013年年末賞与・一時金 大手企業業種別受給状況

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/094.pdf>

非正規労働者数が過去最高を更新（11月12日）

総務省が7～9月期の「労働力調査」の結果を発表し、非正規労働者が1,908万人となり、四半期ベースで集計を開始した2002年以降で過去最高を更新したことがわかった。雇用者全体の数（役員を除く）も増加したが、正規労働者は減少した。

国保保険料 高所得世帯は引上げへ 厚労省案（11月9日）

厚生労働省は、国民健康保険（国保）について、収入が約1,000万円以上の単身世帯などの所得が高い世帯の保険料を、年間で2万円引き上げる見直し案をまとめた。対象世帯が納める介護保険料についても2万円引き上げ、財政改善を図る。2014年4月から実施の方針。



トピックス 高年齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から「平成25年高年齢者の雇用状況集計結果」が公表されました。

65歳まで雇用の企業は、過去最高の66.5%でした。

65歳までの継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が4月に施行され、大企業を中心に急速に取り組みが進んだ結果と言えます。

以下で、公表されたデータのポイントをお伝えします。

高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.3%

- ・中小企業（従業員31人～300人規模。以下同じ）では91.9%
- ・大企業（従業員301人以上規模。以下同じ）では95.6%

平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。

「実施済み」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント減少し、上記のとおり92.3%となった。

一方、「未実施」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント増加し、7.7%となった。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%（前年比17.7ポイント増加）

- ・中小企業では68.5%（同16.8ポイント増加）
- ・大企業では48.9%（同24.6ポイント増加）

平成25年4月の制度改正により大幅に増加した。特に大企業では倍増。

70歳以上まで働ける企業の割合は18.2%（同0.1ポイント減少）

- ・中小企業では19.0%（同0.1ポイント減少）
- ・大企業では11.0%（同0.1ポイント減少）

今後の取り組み

平成25年4月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が11,003社にのぼることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

平成25年4月の制度改正は、継続雇用制度の導入により高年齢者雇用確保措置を講ずる企業のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた企業に大きな影響を及ぼしたようです。それが、上記の結果に表れています。御社の制度改正への対応は万全だったでしょうか？ 不安をお持ちの場合は、お気軽にご相談ください。

最新情報！ 育児休業給付金 半年間3分の2に引き上げの方向

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の給付金である育児休業給付金を「育休の当初半年間に限り“67%”に引き上げる」とする案がまとめられました。

来年の通常国会に雇用保険法改正案を提出し、平成25年度内(来年3月まで)の実施を目指すそうです。

まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

育児休業給付の見直し(たたき台)

見直しの具体的内容

男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、**育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準〔給付率3分の2〕を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月間について「67%」の給付率とする。**

【解説】育児休業給付は、原則として、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の50%を支給するものです。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです(子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く)。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます(さらに、例外的に、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります)。

見直しの目的

夫が育児休業を取得すると収入減で家計への影響が大きいことから、平成24年度の育児休業取得率は、女性の83.6%に対し、男性は1.89%にとどまっています。そのような状況を打開することが、この見直しの目的です。見直しが実現すると、育児休業の最初の6か月の給付が手厚くなることとなります。

つまり、改正後は、下記のような給付が受けられることとなります。

- ・産前産後休業中 健康保険から休業前賃金の3分の2相当額を支給【出産手当金】
- ・育児休業中(最初の6か月)
雇用保険から休業前賃金の67%相当額〔上記と同水準〕を支給【育児休業給付】
- ・育児休業中(6か月经過後)
雇用保険から休業前賃金の50%相当額を支給【育児休業給付】

なお、夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付を最大1年間(6か月+6か月)受給できることとなります。