

Spc jinjiken news

岐阜県職員自殺 「パワーハラと過重労働が原因」と遺族が県を提訴（2月26日）

岐阜県庁に勤務する30代の男性職員が昨年1月に自殺したのは上司のパワーハラや過重労働が原因だったとして、男性の妻らの遺族が24日、県に約1億円の損害賠償を求める訴えを岐阜地裁に起こした。遺族側弁護士によると県は責任を認めず、上司2人の処分などの再発防止策も講じていないとしている。訴状によると、男性は2012年4月から県施設の新設に関する業務を担当するようになると秋ごろから体調不良を訴え、11月に上司ら3人と個室に移るとさらに症状が悪化し、翌年1月に自宅で自殺した。遺族は鍵の貸出簿やパソコンの電源を切った時間などから、男性は亡くなる直前の12年8月～12月には、月100時間超の残業をしていたことを主張し、昨年5月に公務災害認定を申請した。

フルタイム労働者の所定内給与が4年ぶりに減少（2月21日）

厚生労働省が2013年の「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、フルタイム労働者の所定内給与（残業代を除く）が月額平均29万5,700円（前年比0.7%減）となり、4年ぶりに減少したことがわかった。男性が32万6,000円（前年比0.9%減）、女性が23万2,600円（同0.2%減）で、初めて男女ともに前年を下回った。

〔関連リンク〕



平成25年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudo/chingin/kouzou/z2013/index.html>

高校生の就職内定率が85.3%に改善（2月20日）

文部科学省は、今春卒業する高校生の就職内定率（昨年12月末時点）が85.3%（前年同期比2.5ポイント増）となり、4年連続の改善となったと発表した。内定率は男子が88.0%（同1.9ポイント増）、女子が81.5%（同3.3ポイント増）だった。

来年度の介護保険料は5,273円 過去最高に（2月19日）

厚生労働省は、現役世代（40～64歳）が支払う2014年度の介護保険料が、1人当たり月平均5,273円で、過去最高となる見込みであることを発表した。2000年の介護保険制度スタート以降、月額が5,000円を超えるのは初めてとなる。

「ミスマッチ失業者」が6.6%減少（2月19日）

総務省が2013年の「労働力調査」（詳細集計）の結果（速報）を発表し、求職者と企業の求人とがマッチせず就業できない「ミスマッチ失業者」が約184万人（前年比6.6%減）とな

り、統計の遡りが可能な2002年以降で最少となったことがわかった。

〔関連リンク〕

労働力調査（詳細集計）平成25年平均（速報）結果

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm>

2013年の現金給与総額が3年連続の減少 (2月18日)

厚生労働省が2013年の「毎月勤労統計調査」の結果（確報）を発表し、賞与や残業代を含む現金給与総額が月平均31万4,054円（前年比73円減）となり、過去最低を更新したことがわかった。今月5日に発表した速報では前年比23円増で3年ぶりの増加としていたが、一転して3年連続の減少となった。

〔関連リンク〕

毎月勤労統計調査 平成25年分結果確報

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudo/monthly/25/25r/25r.html>

安衛法改正で設備投資を促進(2月12日)

厚生労働省は、労働安全衛生法の改正案を今国会に提出し、工場や生産ラインの新設をする場合に必要な、労働基準監督署への工事開始前の届出を廃止し、許認可手続を簡素化する。また、大型機械の輸入についても、検査を簡素化する。これは、アベノミクス戦略の一環で設備投資減税などとの相乗効果で企業の設備投資を促すのがねらい。

育休代替要員確保支援、大企業にも(2月11日)

政府は、「両立支援等助成金」を見直し、これまで中小企業に限って人材派遣などで育休代替要員を確保した場合に経費助成していたのを、大企業も対象とする。中小企業向けの助成も、支給額の引上げや支給期間の延長（5年10年）等、使い勝手の悪さを見直す方針。

介護費用自己負担増は年金収入280万円以上 (2月11日)

政府は、拡大する介護費用に歯止めをかけるため、医療・介護制度の見直しに関する法案を国会に提出する。柱は介護の自己負担の引上げで、2015年8月から年金収入が年280万円以上、年間所得160万円以上の人を2割負担とする。これにより、制度利用者の10%程度に当たる約50万人が負担増の対象となる。

国民年金保険料を1万5,250円に引上げ (1月31日)

厚生労働省は、2014年度における国民年金保険料を今年度より210円引き上げて、月1万5,250円にすることを発表した。2015年度からはさらに340円引上げ、月1万5,590円となる。消費者物価指数が上昇したことを踏まえた。

「5年で無期転換」再雇用の高年齢者は例外に 厚労省方針(1月25日)

厚生労働省は、定年後に再雇用した高年齢者を企業が有期契約を更新しながら働かせることを認める「有期特別法」を通常国会に提出する方針を示した。現行では5年を超えて働くが無期雇用の選択が可能となるが、有期契約を続けることができる例外をつく



る。2015年4月施行の予定。

最新情報 平成26年度の雇用保険率は、25年度の率を据置きに

雇用保険率は、会社(事業主)と従業員(被保険者)が折半して負担する失業等給付の料率に、会社のみが負担する雇用保険二事業の料率を加えたものですが、その雇用保険率が平成26年度も、平成25年度と同じ率のまま、変更されないことになりました。

雇用保険率

事業の種類	平成25年度		平成26年度
一般の事業	1,000分の13.5	据置き	1,000分の13.5
農林水産業* 清酒製造の事業	1,000分の15.5		1,000分の15.5
建設の事業	1,000分の16.5		1,000分の16.5

* 農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業(園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など)には、一般の事業の雇用保険率を適用。

雇用保険の負担の内訳

事業の種類	内 訳	雇用保険率	失業等給付に係る率		二事業率
			被保険者負担分	事業主負担分	
一般の事業		1,000分の13.5	1,000分の5	1,000分の5	1,000分の3.5
				計 1,000分の8.5	
農林水産業 清酒製造の事業		1,000分の15.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の3.5
				計 1,000分の9.5	
建設の事業		1,000分の16.5	1,000分の6	1,000分の6	1,000分の4.5
				計 1,000分の10.5	

雇用保険二事業として、事業主の方に対する助成金等(代表例:雇用調整助成金・高年齢者雇用安定助成金・トライアル雇用奨励金)の支給が行われています。つまり、**その財源は、基本的には皆様方企業が負担している保険料なのです**。要件にあう助成金がありましたら、積極的に活用しましょう。

なお、労働保険料として、雇用保険の分と併せて労災保険の分も納付することになっていますが、平成26年度における労災保険に関する保険料率(労災保険率)については、**一般拠出金の率だけ1000分の0.05から1000分の0.02に引き下げられることになりました**。

新情報！健康保険・厚生年金保険の被保険者資格についての通達

本年1月17日に、厚生労働省から日本年金機構・地方厚生(支)局に宛てて、「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」という通達が出されました。有期の雇用契約を結んで労働者を使用している場合には要注意です。確認しておきましょう。

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて

有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、**事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要がある。**

上記の取扱いに留意するとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等を行うこととされています。

〔解説〕

この通達では、有期の雇用契約を繰り返して締結するような場合、その契約の間に1日もしくは数日の間が空いていたとしても、あらかじめ次の雇用契約が予定されているようなときは、被保険者資格を喪失させずに取り扱う必要があることが示されています。とにかく、事実上の使用関係が中断することなく存続しているか否かに着目して、被保険者資格の有無を判断すべきということですね。

厚生年金保険・健康保険の適用除外(被保険者になれない者)として、「2か月以内の期間を定めて使用される者」という規定もあります。実質的には雇用契約が継続しているような状態であるにもかかわらず、契約と契約との間を少し空けることで、この適用除外の規定により、不適切に適用を逃れている事例などがあるため、このような通達を発出して注意を促したのでしょう。

これを機に、今一度、パート・アルバイトなどの非正規の労働者の社会保険の適用基準を確認しておきましょう。労働者の希望や会社の都合で社会保険を適用しないこととする場合でも、次のような適用基準があることを知った上で対応する必要があります。

<非正規の労働者に対する社会保険の適用基準(被保険者として取り扱う必要がある場合)>

厚生年金保険・健康保険...所定労働時間及び所定労働日数が、同じ事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね4分の3以上であること

2か月以内の期間を定めて使用される者(その定められた期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く)は、被保険

者にならない。ただし、前述の通達には留意すること。

雇用保険... 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、31日以上引き続き使用されることが見込まれること

労災保険... 所定労働時間や契約期間を問わず、業務上負傷等すれば、保険給付の対象