

# Spc jinjiken news

## 中小の育児休業後の職場復帰計画策定で助成金 (2月20日)

厚生労働省は、育児休業の取得から職場復帰までの計画を策定・実行する中小企業を対象に、30万円を助成する。育児休業を取得した従業員が職場に復帰しやすい環境を整えるのが狙い。2015年5月から支給開始予定。

## フルタイム労働者の賃金 18年ぶりの伸び率 (2月20日)

厚生労働省の「平成26年賃金構造基本統計調査」によると、正社員をはじめとしたフルタイム労働者の賃金が月平均30万円となり、2年ぶりに増加したことがわかった。前年比1.3%増の1伸び率は18年ぶりの大きさ。

[関連リンク]

平成26年賃金構造基本統計調査結果の概況  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/index.html>

## 賃金改善見込み企業が48%超に (2月20日)

帝国データバンクが発表した調査によると、2015年度に賃金改善を見込んでいる企業の割合が前年比1.9ポイント増の48.3%となり、2006調査開始以来、最高となったことがわかった。なお、賃上げ理由としては「労働力の定着・確保」(68%)が最多となった。

[関連リンク]

2015年度の賃金動向に関する企業の

意識調査

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p150203.html>

## マイナンバー、銀行預金や医療にも活用へ (2月17日)

政府は、16日、マイナンバーの利用範囲について、銀行の預金口座に共通番号の付与を促し、税務調査などに活用するほか、医療分野での利用も促進する方針を示した。第1の柱は、銀行預金へのマイナンバーの付与で、1人の人が持つ複数の銀行口座を名寄せできるようにする。強制力はないが、必要に応じて3年後を目途に義務化を検討する。第2の柱は医療分野での活用で、乳幼児が受けた予防接種や成人のメタボ健診など一部の医療情報への付番を可能にする。

## 解散予定の290厚生年金基金のうち9割が積立不足 (2月15日)

2014年末時点において、483ある厚生年金基金のうち290の基金が解散を予定しており、その9割に当たる261厚生年金基金が企業年金の積立不足に陥っていることがわかった(朝日新聞調べ)。うち78基金は企業年金の積立金がないうえ、代行部分も積立不足に陥っている。不足部分を補えずに解散する基金では、企業年金がなくなったり、減額されたりするおそれがある。



### 来年度介護保険料は9年ぶり減額の見込み (2月13日)

40歳から64歳までの現役世代が支払う介護保険料について、厚生労働省は、2015年度の1人当たりの負担額が月額5,177円(前年度比96円減)となる見込みだと発表した。介護報酬の引下げなどにより9年ぶりに減額となる。

### 建設業の社会保険未加入対策をさらに強化へ (2月13日)

建設業の社会保険未加入問題に関して、非加入企業を入札から締め出す取組みを強化することが、国土交通省の建設産業活性化会議で明らかとなった。国発注の工事では2014年8月より元請と一次下請を加入企業に限定する取組みが実施済みであるが、地方自治体が発注する工事についても同様の措置を求める。また、公共工事標準請負契約約款の改正も検討する。

### 「今後の労働時間法制等の在り方について (報告書案)」が示される(2月6日)

第124回労働政策審議会労働条件分科会が開催され、労働基準法で定める月60時間超の時間外労働の割増賃金率(5割以上)の中小企業への適用猶予撤廃時期について、報告書案(全11ページ)において「平成31年度」が適当とされた。また、使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数については「年5日」とし、有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすることが適当とされた。今後、報告書案の修正版が作成される見込み。

### 2015年度の協会けんぽ保険料率 医療据置き、 介護引下げ(1月31日)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2015年度の保険料率について、医療保険は全国平均10%に据え置き、介護保険は現行の1.72%から1.58%に引き下げることを決めた。新保険料率は、政府予算案の閣議決定の遅れを受け、例年より1カ月遅れの5月から適用される。

### 2014年の有効求人倍率1.09倍 23年ぶりの高水準(1月30日)

厚生労働省は、2014年の有効求人倍率(平均)は前年比0.16ポイント上昇し、1.09倍だったと発表した。バブル経済末期の1991年(1.40倍)以来の高水準で、1.0倍を上回ったのは2007年以来7年ぶり。同省は、「低迷していた雇用状況が着実に改善している」と分析している。

### がん治療と仕事の両立「できる」は3割未満 (1月27日)

「がんの治療や検査で2週間に1回程度病院に通いながら働き続けられる環境か」との質問に、「両立できる」と回答した人が3割に満たなかったことが、内閣府の世論調査(昨年11月実施)でわかった。3人に2人は両立困難だとし、理由として「代わりに仕事をする人がいない、いても頼みにくい」が最も多く(22.6%)、「職場が休むことを許してくれるかどうかわからない」(22.2%)が続いた。



## 注目トピックス 厚生労働省が高度プロフェッショナル制度、年休取得促進案などを提示

厚生労働省は、本年2月6日、労働政策審議会労働条件分科会で「今後の労働時間法制等の在り方について」報告書案を提示しました。この報告に基づき、労働基準法等の改正法案を作成し、平成28年4月からの実施を目指し、国会で審議するとのことです。

### ◆◆ 今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）の主要事項 ◆◆◆

#### 1. 中小企業の残業代の引き上げ

中小企業における月60時間超の時間外労働に対する法定の割増賃金率を、現在の25%から大企業と同水準の50%に引き上げる（この改正は、他の改正より3年遅れの平成31年4月から実施予定）。

#### 2. 年休の取得促進

年5日以上の子休取得が確実に進む仕組みを導入する。

#### 3. フレックスタイム制の清算期間の上限の延長

清算期間の上限を現行の1か月から3か月に延長する。ただし、1か月の労働時間が1週間当たり50時間を超えたときは割増賃金の支払い対象とする。

#### 4. 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）

##### ① 対象業務

「高度の専門的知識等を要する」とともに、「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」などの性質を満たすもの。具体的には、金融商品の開発やディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務などの業務を提示。

##### ② 対象労働者

- ・ 書面による合意に基づく職務の範囲内で労働する者
- ・ 平均給与額の3倍を相当程度上回ること（具体的な年収額は、有期雇用契約期間の例外対象となる、高度な専門的知識等を有する労働者（1,075万円）を参考とする）

##### ③ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等

事業場の内外で働いた合計の「健康管理時間」を把握しこれに基づいて措置を講じる。

##### ㊦ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置として、労使委員会の5分の4以上の決議より、以下a～cのいずれかを講じることを制度導入要件とする。

- a 24時間について継続して一定以上の休息時間を与える（勤務間インターバル規制）ものとし、かつ、1か月の深夜業は省令で定める回数以内とする
- b 健康管理時間が1か月または3か月につき一定の時間を超えないこととする
- c 4週を通じ4日以上かつ1年を通じ104日以上の子休を与える

##### ④ 健康管理時間が週40時間を超え、その超えた時間が月当たり100時間を超えた労働者については医師による面接指導を義務付け、これに違反した場合は罰則を適用する。

## 新情報！平成26年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

厚生労働省は、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を取りまとめ、公表しました。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部(本部長:塩崎恭久 厚生労働大臣)の指示の下、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、約半数にあたる事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反が確認され、それらの事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行ったとのこと。ポイントは次のとおりです。

### ◆◆ 重点監督の実施結果のポイント ◆◆◆

「平成26年過重労働解消キャンペーン(平成26年11月)」の間に、4,561事業場に対し重点監督を実施。そのうち、3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関係法令違反が認められた。

#### <違反の内訳(主要なもの)>

- ・違法な時間外労働があったものが2,304事業場(全体の50.5%)
- ・賃金不払残業があったものが955事業場
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが72事業場

☆ 重点監督が実施された事業場のうち、8割以上で何らかの労働基準関係法令違反があり、その中でも、違法な時間外労働があったものが5割を占めています。

違法な時間外労働があった事例を一つ紹介しておきます。

#### ●監督指導の事例

社員の多くを管理監督者として取り扱うことで割増賃金の支払いを行わず、かつ、最も長い労働者で月150時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。

#### 【監督指導において把握した事実と監督署の指導】

- 1 正社員のうち、各部門の長以下の専門職の労働者全てを、労働基準法第41条第2号に基づく管理監督者として取り扱い、時間外労働に係る割増賃金を支払っていなかったが、労働基準監督官が当該労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、管理監督者とは認められなかった。

**監督署の対応**→①労働基準法第37条(割増賃金)違反を是正勧告

②管理監督者の範囲を見直し、必要な改善を図ることを指導

- 2 PCイントラネットによる労働時間記録等の労働関係書類を調査したところ、36協定の特別条項の上限時間である月100時間を超え、最も長い者で月150時間を超える時間外労働が行われていた。

**監督署の対応**→①労働基準法第32条(労働時間)違反を是正勧告

②過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導