

Spc jinjiken news

「心の病」労災認定が過去最多 497 人 (6月26日)

厚生労働省が2014年度の労災補償状況を公表した。「心の病」で労災請求をした人が1,456人(うち認定者497人、自殺・自殺未遂者99人)で、いずれも1983年の統計開始以来最高となった。認定者が最も多い業種は道路貨物運送業で、社会保険・社会福祉・介護事業、医療業と続く。脳・心臓疾患で労災認定された人も277人で、前年度からは減少したがここ数年300人前後の高止まりが続いている。

[関連リンク]

平成26年度「過労死等の労災補償状況」を公表
～精神障害の労災請求件数1,456件、支給決定件数497件、ともに過去最多～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089447.html>

政府の女性活躍推進の重点方針 マタハラ防止の法整備など (6月24日)

女性活躍推進のための政府の重点方針がまとまった。(1)女性参画拡大、(2)社会課題の解決を主導する女性の育成、(3)女性活躍のための環境整備、(4)暮らしの質の向上、(5)女性活躍の視点による予算編成の総合調整の5つが柱。マタハラ防止のための関連法案

を来年の通常国会に提出するほか、女子学生に理工系の進路を選択してもらうための産学官による支援体制構築など、2016年度予算への



反映をめざす。今後は毎年6月をメドに新たな女性活躍推進の重点方針を決定し、翌年度の予算の概算要求に反映させる考え。

遺族補償年金受給要件の男女差は「合憲」 (6月20日)

公務員の配偶者が亡くなった場合の遺族補償年金について、女性は年齢を問わず男性は55歳以上とする受給要件が憲法の「法の下での平等」に違反するかが争われた控訴審判決で、大阪高裁は、「現在の社会情勢でも妻は年齢を問わず独力で生計を維持するのは困難で、男女の受給要件を区別した規定は憲法に違反しない」として、一審の違憲判決を取り消し合憲と判断した。原告の男性は上告する方針。

「労働者派遣法改正案」が衆議院本会議で可決 (6月19日)

労働者派遣法改正案が衆議院厚生労働委員会で可決、その後の本会議でも可決された。政府・与党は今日24日までの会期を延長し、改正案成立を図りたい考え。

[関連リンク]

労働者派遣法改正案の概要

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-21.pdf>

「同一労働同一賃金」推進法案が衆院で可決 (6月19日)

衆議院本会議で、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」（「同一労働同一賃金」推進法案）が可決された。同法案は正規・非正規などの雇用形態による待遇格差の是正を目指して提出されたもの。当初は「待遇の均等」を目指していたが修正により骨抜きになったとの指摘がなされている。

〔関連リンク〕

修正案の内容（衆議院ホームページ）

http://www.shugiin.go.jp/Internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/syuuseian/9_546A.htm

「不当解雇の金銭解決制度」導入を検討へ 規制改革答申（6月16日）

内閣府の規制改革会議が「規制改革に関する第3次答申」を公表し、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、有識者会議を新設して年内にも導入検討を始める方針であることがわかった。解雇をめぐる紛争を早期に解決する狙いがある。

労使トラブル「金銭解決」は9割以上（6月15日）

厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、解雇などに関する労使トラブルが「労働局によるあっせん」や「労働審判」、「民事訴訟」に発展した場合、会社が従業員に金銭を支払って解決した事案が9割を超えたことがわかった。

〔関連リンク〕

「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果の公表について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088763.html>

個別労働紛争解決制度の相談「パワハラ」が最多（6月12日）

厚生労働省が「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表し、総合労働相談で最も多かったのはパワハラに相当する「いじめ・嫌がらせ」（6万2,191件）で、3年連続で最多となったことがわかった。以下、「解雇」（3万8,966件）、「自己都合退職」（3万4,626件）、「労働条件の引下げ」（2万8,015件）と続いた。

〔関連リンク〕

「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088625.html>

労災休職中でも「打切補償条件に解雇可能」最高裁が初判断（6月8日）

明確な定めがなかった打切補償による解雇と労災保険の関係について争われていた専修大学事件の上告審で、最高裁第二小法廷は、「労災保険の給付金は療養費に代わるものと言え、国の労災保険の給付を受けている場合、補償金を支払えば解雇できる」とする初の判断を示した。そのうえで、解雇無効とした二審判決を破棄し、東京高裁に審理が差し戻された。

〔関連リンク〕

平成27年6月8日 第二小法廷判決

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/148/085148_hanrei.pdf



連載トピックス ● マイナンバー制度のスタートに備えて②

間もなく「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。

マイナンバー制度の基本を紹介した前回に続き、今回は企業における注意点などを確認しておきましょう。

マイナンバー制度／企業が個人番号を取り扱う上での注意点など

<マイナンバー制度の大まかなスケジュール>

平成 27 年 10 月	→国民への個人番号の通知の開始（法人企業には、法人番号の通知の開始）
平成 28 年 1 月	→国民への個人番号カードの交付の開始 →順次、個人番号の利用の開始 ・ 社会保険関係（雇用保険関係の提出書類には、平成 28 年 1 月提出分から、健康保険・厚生年金保険関係の提出書類には、平成 29 年 1 月提出分から、個人番号を記載） ・ 所得税関係（平成 28 年の所得に対応する書類から、個人番号を記載）
平成 29 年 1 月以降	→国の機関の間での情報連携などを順次開始

<企業が個人番号を取り扱う上での注意点>

各企業は、社会保険と税の手続きのため、従業員やその扶養家族の個人番号（マイナンバー）を収集することになります。個人番号を取り扱う上での注意点を大まかに分類すると、次のとおりです。

①取得	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間事業者による個人番号の取得は、法律で定められた税と社会保険の手續に使用することを目的とする場合のみ可能。それ以外の目的（顧客管理など）で取得することはできない。 ・ 取得時の本人確認にもルールがある（他人のなりすまし等を防止）。
②利用・提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取得と同様に、法律で定められた税と社会保険の手續に使用する場合を除き、個人番号を利用・提供することはできない。
③保管・廃棄	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人番号を含む個人情報は、必要がある場合だけ保管が認められる。 ・ 必要がなくなったら、個人番号を廃棄又は削除する必要がある。
④安全管理措置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間事業者は、個人番号を含む個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、法令等のルールに従って、安全管理措置を講じなければならない。 ④情報の漏えいなどについて、法令上の罰則もあります。

<必要な準備>

- 社内研修・教育の実施
- 個人番号を適正に取り扱うための社内規程づくり（基本方針、取扱規程の策定）
- マイナンバー制度に対応したシステム開発や改修（人事、給与、会計システム等が対応できるかを確認）
- 個人番号を含む個人情報の安全管理措置の検討（担当者・部署などの明確化、漏えい防止、アクセス制限などについて検討）
など

新情報 ● 職場意識改善助成金の内容が拡充されています

労災保険の附帯事業である社会復帰促進等事業の一環として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主を支援するため、『職場意識改善助成金』の支給が行われています。その助成内容が、平成27年度から拡充されています。

◆◆ 職場意識改善助成金（平成27年の概要） ◆◆

職場意識改善助成金には、次の3つのコースが用意されています。

職場環境改善	<p>所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです。支給額は最大100万円（平成27年度から上限が100万円に引き上げられました）。</p> <p>* 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であることが要件となります。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額（謝金、会議費、機械装置の購入費など）× 助成率[※]</p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4～1/2です。</p> <p>⑤成果目標の達成状況に応じて、100万円～67万円の上限があります。</p>
テレワーク	<p>終日、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです（サテライトオフィスでのテレワークは、平成27年度から対象に加わりました）。支給額は最大150万円。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額（謝金、会議費、機械装置の購入費など）× 助成率[※]</p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4 or 1/2です。</p> <p>⑤成果目標の達成状況に応じて、1人6万円×対象労働者数（1企業150万円が限度） or 1人4万円×対象労働者数（1企業100万円が限度）の上限があります。</p>
所定労働時間短縮	<p>平成27年度から新設されたコースです。法定労働時間が週44時間とされている特例措置対象事業場を有する中小企業事業主であって、所定労働時間の短縮に取り組む中小企業を対象とするコースです。助成額は最大50万円。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額（謝金、会議費、機械装置の購入費など）× 3/4</p>

上記の各支給額における「対象経費」は、次のような「対象となる取組」の実施に要した経費です。

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・就業規則などの作成・変更
- ・テレワーク用通信機器の導入・更新
- ・外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティング
- ・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入

☆ 詳しい要件などについては、厚生労働省のホームページにてご確認ください。