

# SPC JINJIKEN NEWS

## 新「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」が誕生 (12月1日)

厚生労働省は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）の改正に伴い「くるみんマーク」の見直しを行い、新しい「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」を作成した。「くるみんマーク」は、次世代法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たし厚生労働大臣の認定を受けた場合に、商品などに表示することのできるマーク。今回新たに作成した「プラチナくるみんマーク」は、くるみんマークを取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の基準を満たし、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けた場合に表示できるマーク。「くるみん」という愛称には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ、会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066311.html>

## 「営業秘密」盗用・不正利用時の罰則強化へ 経産省方針 (11月28日)



経済産業省は、企業秘密の漏えいを防止するため、不正競争防止法の罰則を強化する等の方針を明らかにした。主に産業スパイ対策として、営業秘密（企業の製造ノウハウ・技術

等）の盗用・不正利用があった場合の罰則の上限（現在は1,000万円）を引き上げ、未遂でも処罰する。来年の通常国会に改正法案を提出したい考え。

## 障害者雇用が11年連続で過去最高更新 (11月26日)

厚生労働省が「平成26年 障害者雇用状況の集計結果」を公表し、企業（従業員50人以上）で働く障害者が対前年比で5.4%増加して43万1,226人（今年6月1日時点）となり、11年連続で過去最多を更新したことがわかった。精神障害者は約25%増加して2万7,708人となった。

[関連リンク]

平成26年 障害者雇用状況の集計結果  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html>

## 確定拠出年金を10商品以内に 厚労省案 (11月19日)

厚生労働省が社会保障審議会（企業年金部会）を開催し、運用実績により受給額が変動する確定拠出年金について、企業が提供する運用商品を10本以内にするのを義務付ける案を示した。商品を減らすことにより、運用に詳しくない人でも選びやすくするため。

## 企業年金の運用利回りが8.8%に低下 (11月16日)

企業年金連合会が主な企業年金の資産運用実態調査の結果を発表し、2013年度における運用利回りが8.8%(前年度比2.4ポイント減)となったことがわかった。低下したものの、株価上昇や円安進行による海外資産の評価額の膨張が影響し、引き続き高い利回りを維持した。

### セクハラ・マタハラの本格調査を実施へ (11月16日)

厚生労働省は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)や、妊娠・出産を理由に職場で嫌がらせを受けるマタニティー・ハラスメント(マタハラ)について、初めて本格的な調査を行う方針を明らかにした。立場の弱い非正規雇用の女性などへの被害の実態を調べ、改善策を検討する考え。

### 大手企業の今冬賞与が2年連続で増加 (11月14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、平均妥結額が89万3,538円(前年比5.78%増)となり、2年連続で増加したことがわかった。伸び率も2年連続で5%を超え、バブル期の1989～90年以来の高い結果となった。

[関連リンク]

2014年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/09/1.pdf>

### 大卒者の平均初任給が3年ぶりに増加 (11月14日)

厚生労働省が「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、2014年春入社の大卒者の平均初

任給が20万400円(前年比1.2%増)となり、3年ぶりに増加したことがわかった。同省では「人手不足で求人が増えたことが影響したのではないか」としている。

[関連リンク]

新規学卒者の初任給の推移

[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&classID=000001014754&cycleCode=0&requestSender=estat](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&classID=000001014754&cycleCode=0&requestSender=estat)

### 大卒就職者の3割以上が3年以内に離職 (11月8日)

リーマン・ショック後の2011年3月に大学を卒業後、就職して3年以内に離職した人の割合が32.4%(前年度比1.4ポイント増)となったことが、厚生労働省の調査でわかった。業種別では、「宿泊・飲食サービス業」が52.3%、「生活関連サービス・娯楽業」が48.6%など、サービス業での離職率が高かった。

[関連リンク]

新規学卒者の離職状況(平成23年3月卒業者の状況)

～新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は大学32.4%、高校39.6%といずれも前年比増～  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000062635.html>



## トピックス●税制改正(いわゆるマイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額を見直し)

「所得税法施行令の一部を改正する政令」により、自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額(いわゆるマイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額)が引き上げられました。適用時期が年の途中であり、年末調整において、改正に対応するための精算が必要となる場合もあります。以下に、その概要を紹介します。

### ■ ■ ■ マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額の見直し ■ ■ ■

マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額は、次のようになります(新旧対照)。

片道の通勤距離	1か月当たりの限度額	
	改正前	改正後
2キロメートル未満	(全額課税)	
2キロメートル以上 10キロメートル未満	4,100円	<u>4,200円</u>
10キロメートル以上 15キロメートル未満	6,500円	<u>7,100円</u>
15キロメートル以上 25キロメートル未満	11,300円	<u>12,900円</u>
25キロメートル以上 35キロメートル未満	16,100円	<u>18,700円</u>
35キロメートル以上 45キロメートル未満	20,900円	<u>24,400円</u>
45キロメートル以上 <u>55キロメートル未満</u>	24,500円	<u>28,000円</u>
<u>55キロメートル以上</u>	—(上記と同じ)	<u>31,600円</u>

### ポイント

1. **所得税**(復興特別所得税を含む。以下同じ。)の源泉徴収においては、**施行日である平成26年10月20日以降に支払う給与から**、改正後の新たな非課税限度額を用いて計算した額を控除します。
  2. 実際には、**平成26年4月1日に遡って**、新たな非課税限度額が適用されます。  
平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について、新たな非課税限度額が適用されるわけですが、**次に掲げる通勤手当については、改正前の非課税限度額が適用される**ことに注意が必要です。
    - ① 平成26年3月31日以前に支払われた通勤手当
    - ② 平成26年3月31日以前に支払われるべき通勤手当で4月1日以後に支払われるもの
    - ③ 上記①又は②の通勤手当の差額として追加支給されるもの
  3. 既に支払われた通勤手当については、改正前の非課税限度額を適用して所得税の源泉徴収が行われているので、平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当について、**新たな非課税限度額を適用することにより過納となる税額が生じた場合は、本年の年末調整の際に精算することが必要**となります。
  4. 源泉徴収票の「支払金額」欄には、非課税とされる部分の通勤手当の金額を除いた金額を記入しますが、**平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当については、新たな非課税限度額を適用**する必要があります。
- ⑤ 年の中途に退職した人などに対し、既に給与所得の源泉徴収票を交付している場合には、源泉徴収票の再交付が必要となる場合もあります。

## トピックス●高年齢者の雇用状況が公表されました

高年齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「高年齢者雇用確保措置\*」を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を報告することを求めています。厚生労働省は、平成26年6月1日現在の雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約14万社の状況をまとめ、公表しました。

\*高年齢者雇用確保措置……①定年の定め廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、のいずれかの措置のことをいい、事業主は、そのいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

### ■■ 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98.1%（対前年差5.8ポイント増加）

- ・中小企業（従業員31人～300人規模。以下同じ）では98.0%（同6.1ポイント増加）
- ・大企業（従業員301人以上規模。以下同じ）では99.5%（同3.9ポイント増加）

### ■■ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況 ■■

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は71.0%（同4.5ポイント増加）

- ・中小企業では73.2%（同4.7ポイント増加）
- ・大企業では51.9%（同3.0ポイント増加）

② 70歳以上まで働ける企業の割合は19.0%（同0.8ポイント増加）

- ・中小企業では19.8%（同0.8ポイント増加）
- ・大企業では11.8%（同0.8ポイント増加）

※ 中小企業の取り組みの方が進んでいる。

### ■■ 定年到達者に占める継続雇用者の割合 ■■

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者（344,500人）のうち、継続雇用された人は280,424人（81.4%）、継続雇用を希望しない定年退職者は63,183人（18.3%）、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は893人（0.3%）となっている。

### ■■ 今後の取り組み ■■

- ① 雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が2,723社あることから、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。
- ② 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つつ「70歳まで働ける企業」の普及・啓発等に取り組む。

☆ この統計の結果をみる限り、希望すれば65歳以上まで働ける企業が約7割、さらに70歳以上まで働ける企業が約2割となっています。また、約8割の定年到達者が定年後も継続雇用されているとのこと。このような状況にあり、企業においては、人件費を抑えつつ、高年齢者の方が能力を発揮できる職場環境を整えていく必要があるでしょう。