2016 年 4 月号

a monthly newspaper

Social Insurance & Lobor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

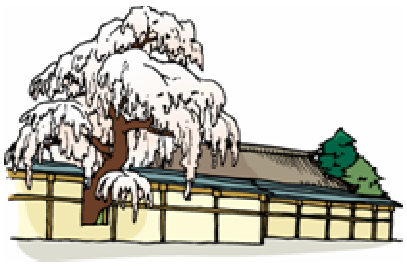
# Spc jinjiken news

## 複数の人材会社が退職勧奨を指南（3 月 1 日）

国が人材会社 24 社を対象に緊急調査を実施し、リストラ対象者との面談を担当する社員向けに研修を実施したり、退職勧奨マニュアルを提供したりするなど、退職勧奨を指南する会社が複数存在することがわかった。この問題をめぐっては、王子ホールディングスが子会社のリストラについて「労働移動支援助成金」を受給し、再就職支援事業を受託したテンプホールディングスの子会社がリストラを支援していたことが問題視されていた。厚生労働省は同助成金の支給要件の厳格化を検討するとしている。

## 就労経験のある女性の約３割がセクハラ被害（3 月 2 日）

厚生労働省がセクハラ等に関する初の実態調査を実施し、就労経験のある女性のうちセクハラ被害を受けたと答えた人が 28.7%に上ったことがわかった。セクハラの内容で多かったのは「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」（53.8%）や「不必要に身体に触られた」（40.1%）などで、女性の対応で最も多かったのは「我慢した、特に何もしなかった」（63.4%）だった。同省は来年度、全国の 47 労働局に相談窓口を新設し、企業への行政指導や啓発を強化するとしている。



## 外国人実習生の失踪が過去最多に（3 月 7 日）

2015 年に日本で失踪した外国人技能実習生が過去最多の 5,803 人に上ったことが法務省の調べでわかった。失踪者が多かったのは中国人（3,116 人）とベトナム人（1,705 人）で、賃金不払いなどの不正行為を指摘された受入れ先企業・団体も５年連続で増加している、政府は昨年、実習先の監視を強化する「技能実習適正実施・実習生保護法案」を提出、早期成立を目指している。

## 年金改革関連法案を国会に提出（3 月 11 日）

「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出された。マクロ経済スライドの機能を強化して給付の伸びを抑えるほか、第１号被保険者の女性が出産する場合、出産予定日の前月から４カ月分の保険料を免除する。また、労使の合意を条件に従業員数 500 人以下の企業でも週 20 時間以上働く短時間労働者への厚生年金保険加入を認めることなどが盛り込まれている。

〔関連リンク〕 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案の概要
http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/190-26.pdf

## マイナンバー利用で育児手続き一本化の仕組み 来夏導入を検討（3 月 15 日）

政府は、マイナンバーの活用により子育てに関する手続きを一元化する検討会の初会合を開いた。児童手当の手続きや保育所の利用申請、乳幼児の予防接種のスケジュール管理などを、2017 年から運用が開始されるマイナンバーの個人向けサイト「マイナポータル」で可能にする。今年７月下旬を目途に結論をとりまとめ、2017 年７月以降の運用を目指す。

### 再就職先を探させる業務命令は不適切 厚労省が初通達（3 月 15 日）

厚生労働省は、従来の「自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法の場合がある」との表現からより踏み込んで、「自分の再就職先を探させる業務命令は労働者保護の観点から不適切」とする初の通達を、近く全国の労働局に出す方針を示した。通達とともに配布するパンフレットには、追い出し部屋の設置が違法な制度と判断された裁判例も紹介される。

### 過労で自殺 出向元の賠償責任を認める初判決（3 月 17 日）

IT 関連会社から子会社の食品会社に出向中の長男が自殺したのは過重労働が原因だとして、男性の遺族が出向元と出向先、両社を束ねる社長を相手取り約１億円の損害賠償を求めていた訴訟で、東京地裁は自殺との因果関係を認め、約 6,000 万円の支払いを命じる判決を下した。弁護団によると出向元の賠償責任を認めた判決は初めてとのこと。

### 雇用保険法等改正案が衆院通過（3 月 17 日）

介護休業の３回までの分割取得や半日単位の取得を認めることなどを盛り込んだ雇用保険法等改正案が、衆院本会議で全会一致により可決し、参院に送られた。法案にはこのほか、企業へのマタハラ防止措置の義務付け、65 歳以降に新たに雇用される人を雇用保険の対象にすること等が盛り込まれている。３月中には成立の見込み。

〔関連リンク〕 雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/190-01.pdf

### 大卒者の就職内定率が５年連続で改善（3 月 19 日）

厚生労働省・文部科学省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（2 月 1 日時点）が 87.8%（前年同期比 1.1 ポイント増）となり、５年連続で上昇したと発表した。高校生の就職内定率（１月末時点）も 93.6%（同 0.8 ポイント増）で６年連続の上昇となった。

〔関連リンク〕 平成 27 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/0000116273.html

平成 27 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/0000116270.html

### 「残業 80 時間」で労基署立入り調査の対象に（3 月 24 日）

政府は、労働基準監督官の立入り調査について、１カ月の残業時間の基準の引下げ（100 時間→80 時間）を検討していることを明らかにした。長時間労働に歯止めをかけるために指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらい。これに伴う対象者は 300 万人（2.7 倍）に拡がることが予想される。法改正による規制強化などは見送る方向。

## トピックス　ストレスチェック制度のスタートに備えて⑥

連載6回目の今回は、健康情報の保護と不利益な取扱いの防止について、注意点すべき点をまとめました。これまでの連載の中で触れてきた事柄もあると思いますが、今一度確認しておいてください。

### ◆◆ ストレスチェック制度における健康情報の保護と不利益な取扱いの防止 ◆◆

これまで紹介してきたストレスチェック制度は、労働者（従業員）の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しなければなりません。

＜健康情報の保護（情報の取扱いの留意点）＞

○　事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。

○　ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者である医師等とその補助をする実施事務従事者）には、労働安全衛生法で守秘義務が課され、違反した場合は罰則の対象となります。

○　事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

＜不利益取扱いの防止＞

事業者が、労働者に対して、次の行為を行うことは禁止されています。

○　次のことを理由に不利益な取扱いを行うこと

・医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと（労働安全衛生法で禁止）
・ストレスチェックを受けないこと＊
・ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと＊
・医師による面接指導の申出を行わないこと＊

○　面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと＊

＊一般的に合理的なものとはいえないため、指針において、禁止すべきとされています。

☆　ストレスチェック制度の連載は、今回で終了となります。実施義務がある事業場（従業員数 50 人以上）で未実施の場合は、遅くとも本年の 11 月 30 日にまでに 1 回目のストレスチェックを実施する必要があります。健康情報の保護など、実施後にも注意すべき点がありますので、法令上の義務を履行できるトータル的な体制づくりが重要です。

また、実施が努力義務とされている事業場（従業員数 50 人未満）でも、従業員のメンタルヘルス不調のリスクの低減の手段として、ストレスチェックを実施する意義はあります。地域産業保健センターにおいて、小規模事業場に対する相談支援なども行われていますが、ご質問等があれば、気軽にお声かけください。

〈補足〉複数の小規模事業場がストレスチェックや面接指導を合同で実施した場合に、その費用の一部を助成する制度が設けられています。しかし、現在、その受付は終了しています。本年４月以降に次回分の詳細が公表されることになっています。

## トピックス　平成 28 年4月からの健康保険制度（標準報酬の上限の改正など）

平成 28 年4月１日を施行日として健康保険制度が改正されます。そのうち、企業としても知っておきたい標準報酬の上限の改正と傷病手当金等の計算方法の改正を紹介します。

### ◆◆ 標準報酬の上限と傷病手当金等の額の計算方法の改正 ◆◆

**●標準報酬の上限の改正**

① 標準報酬月額について、３等級区分が追加され、その上限の額が 139 万円とされます。

＜改正前＞

| 等級 | 標準報酬月額 | 報酬月額 |
|---|---|---|
| 第 47 級 | 1,210,000 円 | 1,175,000 円以上 |

➡

＜改正後＞

| 等級 | 標準報酬月額 | 報酬月額 |
|---|---|---|
| 第 47 級 | 1,210,000 円 | 1,175,000 円以上<br>1,235,000 円未満 |
| 第 48 級 | 1,270,000 円 | 1,235,000 円以上<br>1,295,000 円未満 |
| 第 49 級 | 1,330,000 円 | 1,295,000 円以上<br>1,355,000 円未満 |
| 第 50 級 | 1,390,000 円 | 1,355,000 円以上 |

〈補足〉健康保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者の方がいる対象の事業主に対して、平成 28 年４月中に管轄の年金事務所より「標準報酬改定通知書」が送付されます（事業主からの届出は不要）。

② 標準賞与額について、その上限（年度の累計額）が 573 万円とされます。

＜改正前＞

| 標準賞与額の上限（年度の累計額） |
|---|
| 5,400,000 円 |

➡

＜改正後＞

| 標準賞与額の上限（年度の累計額） |
|---|
| 5,730,000 円 |

**● 傷病手当金･出産手当金の計算方法の改正**

傷病手当金について、給付額を増やすために、休業直前に標準報酬月額を相当高額に改定し、過剰な傷病手当金を受給する事例が増えていました。そのため、その計算の基礎が見直されることになりました（出産手当金も同様）。

＜改正前＞

| 傷病手当金･出産手当金の額（1日当たり） |
|---|
| {休んだ日の標準報酬月額}<br>÷30×3分の2 |

➡

＜改正後＞

| 傷病手当金･出産手当金の額（1日当たり） |
|---|
| { 支給開始日の属する月以前の直近の継続した 12 か月間の各月の標準報酬月額の平均額 }÷30×3分の2<br>㊟ 標準報酬月額が定められている月が 12 か月に満たない場合は、{　}の部分を、次のいずれか少ない額として計算<br>◦支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額<br>◦前年度の9月 30 日における全被保険者の標準報酬月額の平均額（協会けんぽでは 28 万円） |

〈補足〉端数処理：①30 で割った額➡1の位を四捨五入。 ②3分の2を乗じた額➡小数点があれば、小数点第1位を四捨五入。