2016 年 6 月号

a monthly newspaper

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

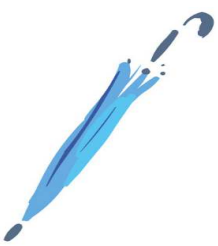
Spc jinjiken news

「勤務間インターバル制度」導入を職場意識改善助成金の対象に（5 月 4 日）

厚生労働省は、早ければ 2017 年度から、職場意識改善助成金の支給対象に「勤務間インターバル制度」を導入した中小企業を加える方針を示した。就業規則への明記を条件に、数値目標を盛り込んだ計画書を提出させたうえで達成度合いに応じて制度導入に要した労務管理用のソフトウェアの購入費、生産性を高めるための設備や機器の導入費用を支援する。

早期再就職に対する「再就職手当」を増額へ（5 月 7 日）

厚生労働省は、再就職手当を 2017 年 1 月から増額する方針を示した。具体的には、失業手当の給付期間を 3 分の 2 以上残している場合、手当の残存分を合計した 7 割相当を一時金のかたちで支給。支給期間を 3 分の 1 以上残して再就職した場合の手当も失業手当の合計の 6 割相当に引き上げる。いずれも現行より 1 割の引上げ。若年層を中心に高止まりしている長期失業者を減らすのがねらいで、必要となる約 200 億円の財源については今年度当初予算で手当て済み。



介護職員の精神疾患による労災申請が 5 年で 2 倍に（5 月 8 日）

うつ病などの精神疾患を発症したとして労災を申請した介護職員が 2014 年度までの 5 年間で 2 倍以上に増えたことがわかった。認定された人も 3 倍に増加している。集計によると、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、2009 年度の 66 人が、2014 年度は業種別トップの 140 人に増加。労災認定も 2009 年度の 10 人から 2014 年度には 32 人に増えた。

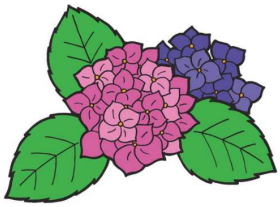
住民票やマイナンバーカード 旧姓併記を可能に（5 月 13 日）

政府は「男女共同参画会議」において、住民票やマイナンバーカードに旧姓を併記できるようにする方針を決めた。 5 月末にまとめる「女性活躍加速のための重点方針 2016」に盛り込むべき重要事項として決定。内閣府によると、政府発行の身分証明書で旧姓併記できるのは、現在はパスポートだけ。

妻の月収が増加傾向に（5 月 13 日）

日本生活協同組合連合会が、1,524 世帯を対象に 2015 年 1～12 月に行った家計簿調査の結果を発表し、世帯主年齢 60 歳未満の家庭の妻の収入が約 11 万 1,700 円となり、前年比約 4,500 円増となったことがわかった。2006 年（約 7 万 3,300 円）からほぼ右肩上がりに増えており、世帯収入に占める割合も 15.7%と、5.1 ポイント増えた。

定年後再雇用で同業務「賃下げは違法」 東京地裁（5 月 13 日）



定年退職後に運送会社に再雇用されたトラック運転手３人が、定年前と同業務にもかかわらず賃金を下げられたのは違法だとして正社員との賃金格差の是正を求めていた訴訟で、東京地裁は、再雇用者の賃金を引き下げる社内規定を、労働契約法 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に違反すると判断した。原告側の代理人によると、再雇用後の賃金をめぐり労働契約法違反を認定した判決は初めてという。

〔関連リンク〕

定年後賃下げ「不合理」　再雇用の運転手勝訴

http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/hanrei/20160518.html

労災による死亡者が初めて 1,000 人下回る（5 月 18 日）

厚生労働省が「平成 27 年の労働災害発生状況」を発表し、同年の労働災害による死者数が 972 人（前年比８％減）となり、1948 年の統計開始以来、初めて 1,000 人を下回ったことがわかった。休業４日以上の死傷災害は製造業・建設業で前年を下回ったが、社会福祉法人や飲食店では増加した。

〔関連リンク〕

平成 27 年の労働災害発生状況を公表（厚生労働省）

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000124353.html

違法な長時間労働 新基準で初の企業名公表（5 月 19 日）

厚生労働省は、違法な長時間労働を繰り返したとして、千葉市の棚卸し代行業者に是正勧告を行ったと発表した。企業名の公表はこれまで労働基準監督署などが書類送検した段階で行われていたが、いわゆる「ブラック企業」対策で、違法な長時間労働を繰り返す大企業については行政指導の段階で名前を公表する新たな基準が昨年５月に設けられていた。同社では４カ所の事業所で計 63 人が１カ月あたりの法定労働時間を 100 時間超えて働いていたとして、昨年５月以降、４回の是正勧告を受けていた。

大卒就職率 97.3% 過去最高を記録（5 月 20 日）

今春卒の大学生の就職率（４月１日時点）が 97.3%（前年比 0.6 ポイント上昇）となり、５年連続で改善したことが文部科学省・厚生労働省の調査でわかった。リーマン・ショック前の 2008 年（96.9%）を上回り、1997 年の調査開始以来最高となった。両省は「好景気による企業側の求人需要の高まりが高い就職率につながった」と分析している。

「改正発達障害者支援法」が成立 特性に応じた雇用管理が必要に（5 月 25 日）

教育・就労の支援充実を柱とする「改正発達障害者支援法」が参議院本会議で可決、成立した。公布後３カ月以内に施行される。就労面では、就労後の定着支援を国と都道府県の努力義務として規定。ハローワークなどによる取組みの拡充を求めるとともに、事業主に対しては、働く人の能力を適切に評価して特性に応じた雇用管理を行う努力義務を課す。

2016 年 6 月号

連載トピックス　雇用保険法等の一部を改正する法律が成立①

労働者の離職の防止や再就職の促進を図ること、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図ることなどを目的として、雇用保険法、育児・介護休業法などが改正されることになりました。企業実務に影響を及ぼす改正も含まれていますので、今回から数回に分けて、重要な部分を紹介いたします。

まずは全体像をみていきましょう。

【雇用保険法等の一部を改正する法律の概要】

１．失業等給付に係る保険料率の見直し〔労働保険徴収法関係〕

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険率を引き下げる。　【施行済】

２．育児休業・介護休業等に係る制度の見直し〔育児・介護休業法、雇用保険法関係〕

⑴　多様な家族形態・雇用形態に対応するため、

①　育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）

②　育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（１歳までの継続雇用要件等）の緩和等

を行う。　【平成 29 年 1 月施行】

⑵　介護離職の防止に向け、

①　介護休業の分割取得（３回まで、計 93 日）　②　所定外労働の免除制度の創設

③　介護休暇の半日単位取得　④　介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の 40%→67%）等を行う。　【平成 29 年 1 月施行（ただし、④は平成 28 年 8 月）】

３．高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備

〔雇用保険法、労働保険徴収法、高齢者雇用安定法関係〕

⑴　65 歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。

【平成 29 年 1 月施行（ただし、保険料徴収は平成 31 年度分まで免除）】

⑵　シルバー人材センターの業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする。　【施行済】

４．その他〔男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法〕

⑴　妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。　【平成 29 年 1 月施行】

⑵　雇用保険の就職促進給付の拡充

・失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。

［支給日数：１／３以上を残した場合、残日数の 50%→60%　２／３以上を残した場合、残日数の 60%→70%］　【平成 29 年 1 月施行】

・「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用）について新たに給付の対象とする。　【平成 29 年 1 月施行】

☆　最も重要な改正は、３⑴の 65 歳以降に新たに雇用される者への雇用保険の適用拡大でしょう。将来的には雇用保険料の高年齢労働者の免除もなくなります。就業規則などの改訂が必要となってくる改正もありますので、ご質問があればお声かけください。

新情報 「無期転換ルール」の本格化まであと2年！（厚生労働省が企業等への支援策を公表）

労働契約法において、有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換できるルールが設けられています。

企業からみれば、同一の労働者について、有期労働契約を反復更新するのは５年が限度で、その後は、申込みに応じて無期労働契約に転換しなければならないことになります。

※この無期転換ルールは、平成 25 年４月に設けられたもので、そのときから契約期間（通算５年）のカウントがスタートしています。そのため、平成 30 年４月から無期転換申込権が発生してくるわけです。

厚生労働省は、無期転換ルールの本格化に向けて、無期転換ルール及びその特例の周知を図るとともに、今年度に実施する企業等への支援策を公表しました。概要は次のとおりです。

◆ 無期転換ルールの特例と厚生労働省の支援策の概要 ◆

●無期転換ルールの特例

次の有期雇用労働者については、その能力の有効な発揮を目指す観点から、一定の期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例が設けられています。

・専門的知識等を持つ有期雇用労働者
　→ 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10 年）
・定年後引き続き雇用される有期雇用労働者
　→ 定年後引き続き雇用されている期間

㊟この特例を受けるためには、雇用管理に関する特別の措置について、企業が計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

●厚生労働省の支援策

「無期転換ルール」への対応を促し、企業等を支援するため、厚生労働省から、次のような支援策を実施することが公表されました。

・無期転換制度や多様な正社員制度の導入の参考となる「モデル就業規則」を作成
・企業へのコンサルティングを実施、労働契約等解説セミナーやシンポジウムを開催
・先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
・無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
・キャリアアップ助成金を拡充
・都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））に専門の相談員を配置

☆ 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査では、無期転換ルールの内容を知らない企業が４割超えて
いるとのことです。

有期契約労働者を活用している企業では、“有期契約労働者の活用方針や無期転換ルールへの対応の方向性”、“無期転換後の労働条件をどのように設定するか”などを検討する必要があります。また、特例の適用を受けるのであれば、都道府県労働局長の認定を受ける必要もあります（平成 28 年３月末までに、全国で 3,287 件の認定が行われているとのことです）。