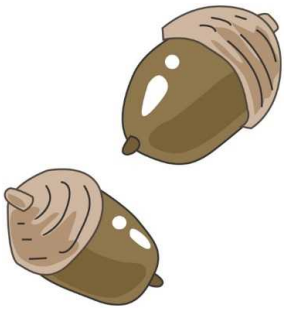
2016 年 10 月号

a monthly newspaper

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

SPC JINJIKEN NEWS



完全失業率が 3.0%に改善（8 月 30 日）

総務省が７月の完全失業率を発表し、3.0%で前月比 0.1 ポイントの低下となったことがわかった。また、厚生労働省が発表した７月の有効求人倍率は 1.37 倍で前月と同水準だった。

事務処理ミスによる年金未払額が過去最多 2015 年度（9 月 1 日）

日本年金機構は、2015 年度中における事務処理ミスが計 3,297 件に上り、そのうち「未払い」が計 1,625 件あり、過去最多の未払い額（31 億 1,800 万円）となったことを明らかにした。保険料の徴収漏れや過徴収なども含めた影響額は計 36 億 7,400 円でこちらも過去最多となった。ミスのうち 54.9%は旧社会保険庁時代に発生したもので、原因は「確認不足」が 2,753 件で最多だった。

「キャリアップ助成金」「業務改善助成金」を拡充へ（9 月 1 日）

厚生労働省は、中小企業の賃上げを支援するため、キャリアアップ助成金と業務改善助成金を拡充することを発表した。キャリアアップ助成金は、非正規労働者の賃金を３％引き上げた場合に従業員 1 人あたり最大 18,000 円を加算する。業務改善助成金は、支給与要件となる最低賃金の引上げ額を 60 円から 30 円に引き下げる。

〔関連リンク〕

最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策を公表します

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135277.html

「年金受給資格期間の短縮」は来年 9 月分支給から（9 月 2 日）

厚生労働省が自民党の厚生労働部会に年金受給資格期間の 25 年から 10 年への短縮を盛り込んだ法案を提示し、了承された。秋の臨時国会で法案が成立すれば新たに約 40 万人が基礎年金の受給権を得られる見込み。来年の 9 月分からの支給で、初回の支払いは 10 月となる。

過労自殺の賠償責任 株主代表訴訟へ（9 月 3 日）

過重労働のためうつ病になり自殺した銀行の男性行員の妻が、役員が過労死を防ぐ有効な体制作りを怠り会社に損害を負わせたとして、株主の立場で株主代表訴訟を提起した。過労死・過労自殺問題をめぐる株主代表訴訟は全国でも初めて。銀行側は、男性が周囲にわからないように残業していたことや午後 11 時以降の勤務を原則禁じるなどの措置を講じていたことを挙げ、当時の役員に義務違反や賠償責任はなかったとしている。

三六協定の運用を見直し 残業時間の上限設定へ（9 月 7 日）

政府は、三六協定の運用を見直し、労働者に事実上無制限の時間外労働を課すことができる現状を改めるため、1 カ月の残業時間に上限を設定する検討に入った。罰則規定の新設など、残業規制の実効性を担保する方策についても協議したうえで、来年 3 月までに実行計画をまとめるとしている。

〔関連リンク〕

仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会

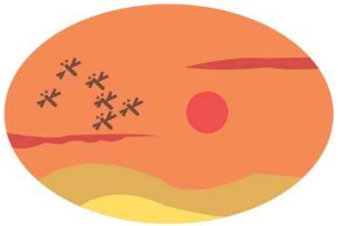
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=379468

高卒採用選考解禁「超売り手市場」、バブル後最高（9 月 16 日）

来春卒業予定の高校生の採用選考が 16 日、解禁された。今年の求人倍率はバブル崩壊後の 1994 年度以降最高で、今年 7 月現在で 1.75 倍と、超売り手市場となっている。厚生労働省によると、バブル崩壊以降、低調だった高校生の採用が好調に転じたのは 2012 年ごろ。労働意欲が高く、確実な戦力になると見込む企業が積極採用に乗り出す状況が続いている。

出産後も仕事を続けている女性の割合初の 5 割超え（9 月 16 日）

国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」で、2010～14 年に第 1 子を生み、出産後も仕事を続けている女性の割合が、前回（05～09 年）の調査から 12.7 ポイント増加した 53.1%となり、初めて 5 割を超えたことがわかった。その他、第 1 子出産時に育児休業制度を利用している女性の割合は 39.2%（前回比 12.1 ポイント増）、15 歳未満の子供がいる夫婦で現在無職の女性が就職を希望する割合は 8 割を超えたこともわかった。



過労死の業務委託建築士に「実質的に労働者」の判決～宇都宮地裁（9 月 17 日）

準大手ゼネコンの戸田建設と業務委託の準委任契約を結んで施工図作製を任され、現場事務所で倒れて脳幹出血で死亡した 1 級建築士の男性について、宇都宮地裁が同社の安全配慮義務違反を認めて、遺族への約 5,140 万円の支払いを命じた。判決では、男性の業務実態を「実質的に労働者だった」と認定。遺族は 2005 年に宇都宮労働基準監督署に労災請求して不支給処分になっていたが、2006 年に再審査請求を行い、不支給処分が取り消され、さいたま労働基準監督署が労災認定していた。

国民年金保険料強制徴収対象を拡大（9 月 20 日）

厚生労働省と日本年金機構は、2017 年度から、国民年金保険料の強制徴収の対象を、現在の年間所得 350 万円以上（かつ未納月数 7 カ月以上）の滞納者から 300 万円以上（かつ未納月数 13 カ月以上）に広げる。拡大により約 9 万人が対象に加わる見込み。保険料納付率は低迷が続いており、2015 年度は 63.4%。納付免除・納付猶予になっている人を含めた実質的な納付率では 40%程度にとどまっており、制度の持続性に懸念が生じている。

トピックス●　健康保険の被扶養者の認定要件が一部変更になります

民間企業を対象とする医療保険である健康保険は、加入した従業員（被保険者）のほか、その家族の身に生じた保険事故（疾病、負傷、死亡、出産）に対しても保険給付を行う制度です。給付対象となる家族のことを被扶養者といいますが、その範囲・要件は、法律で定められています。本年の 10 月から、その要件の一部が変更されることになりました。

――――　健康保険の被扶養者の認定要件の一部変更　――――

被保険者の兄姉弟妹に関する被扶養者の認定要件については、兄姉（被保険者との同居要件あり）と弟妹（同居要件なし）との間に差がありましたが、本年の 10 月から、兄姉の同居要件を廃止し、その差をなくすこととされました。

	認定対象者	同居要件
変更前	①被保険者の直系尊属、配偶者（内縁も含む）、子、孫及び弟妹	なし
	②・被保険者の三親等内の親族で、①以外の者……兄姉はここに含まれる ・内縁関係の配偶者の父母および子（当該配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む）	あり
変更後	①被保険者の直系尊属、配偶者（内縁も含む）、子、孫及び**兄姉弟妹**	なし
	②・被保険者の三親等内の親族で、①以外の者 ・内縁関係の配偶者の父母および子（当該配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む）	あり

この改正に伴い、兄姉を被扶養者とする場合の「健康保険　被扶養者（異動）届」の提出の際、同居確認のための書類（原則、「被保険者の世帯全員の住民票」）の添付は、不要となります。

なお、認定対象者が収入要件を満たした場合に、被扶養者と認定されるわけですが、その収入要件に変更はありません。

確認　収入要件

年間収入＊130 万円未満（60 歳以上又は障害者の場合は、年間収入＊180 万円未満）かつ

・同居の場合……収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満（例外もあり）

・別居の場合……収入が扶養者（被保険者）からの仕送り額未満

＊年間収入とは、過去における収入のことではなく、被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。また、被扶養者の収入には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。

☆　被扶養者の収入要件には変更がないことに注意しましょう。以前紹介した社会保険の適用拡大の要件の一つに「賃金の月額が８万８千円以上（12 倍すると約 106 万円以上）」という要件がありますが、年間収入が 130 万円未満であっても、適用拡大の要件に該当する場合には、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

トピックス●　マタハラの防止措置を事業主に義務付け

先月まで連載していた「雇用保険法等の一部を改正する法律が成立」の中でも少し紹介しましたが、この改正の一環として、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も改正され、両法に、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定が新設されました〔平成 29 年 1 月から実施〕。

企業規模にかかわらず適用される規定であり、各企業において適切に対応する必要があります。まずは、基本を確認しておきましょう。

――――　いわゆるマタハラの防止措置の基本　――――

まずは、法律の条文をみてみましょう。

〈男女雇用機会均等法 11 条の２〉

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が**妊娠**したこと、**出産**したこと、**妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの＊に関する言動により**当該女性労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

＊妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、産前休業、軽易な業務への転換、育児時間などに関する事由が該当します（男女雇用機会均等法施行規則２条の３）。

例えば、“女性労働者が産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。

〈育児･介護休業法 25 条〉

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する**育児休業、介護休業**その他の**子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用＊に関する言動により**当該労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

＊育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限などの利用が該当します（育児・介護休業法施行規則 76 条）。

例えば、“労働者（男性）が育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得なかった”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。

☆　厚生労働省は、本年の９月１日から 12 月 31 日まで、全国の都道府県労働局において「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、事業主などを対象とした説明会の開催のほか、労働者や事業主などが相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設といった活動を展開しています。