

SPC JINJIKEN NEWS



「勤め先はブラック」24.6% 連合総研調査(10月28日)

連合総合生活開発研究所は、会社員の24.6%が「自分の

勤め先がブラック企業」だと考えているとの調査結果を発表した。調査は、民間企業の会社員2,000人を対象に行われた。年代別に割合を見ると30代男性の33.1%最も高く、20代男性の32.4%、20代女性の25.0%と続いている。ブラック企業だと「思う」との回答者のうち、正社員の3人に1人、非正社員の4人に1人が直近6カ月間に長時間労働で体調を崩したと回答している。

「65歳以上の希望者全員雇用」企業の74%(10月28日)

厚生労働省が平成28年の「高齢者の雇用状況」を発表し、希望者全員が65歳以上になっても働くことができる企業(従業員31人以上)は全体の74.1%(前年比1.6ポイント増)に上がることがわかった(6月1日時点)。また、定年を65歳以上に設定している企業は16.0%(同0.5ポイント増)、定年制を廃止した企業は2.7%(同0.1ポイント増)に達した。

〔関連リンク〕

平成28年「高齢者の雇用状況」集計結果

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000140837.html>

有効求人倍率が25年ぶりの高水準に

厚生労働省が発表した9月の有効求人倍率は1.38倍(前月比0.01ポイント上昇)となり、1991年8月(1.40倍)以来25年ぶりの高水準となったことがわかった。また、総務省が発表した完全失業率は3.0%(同0.1ポイント低下)で、2カ月ぶりの改善となった。

定年後再雇用の賃下げ「適法」長澤運輸事件控訴審判決(11月2日)

定年前と再雇用後の業務内容が同じであるにもかかわらず賃金を下げられたのは違法であるとして、定年前と同じ賃金を支払うようドライバーが勤務先の運送会社に求めていた訴訟(長澤運輸事件)の控訴審判決で、東京高裁は「定年後に賃金が引き下げられることは社会的に受け入れられており、一定の合理性がある」と判断。「会社側には賃下げをする特段の事情がなく、労働契約法20条違反にあたる」とした一審の東京地裁判決を取り消した。判決を受け、原告側は上告する方針。

マタハラ防止措置講じない求人は受理せず 厚労省方針(11月6日)

厚生労働省は、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)について法律で義務付けられる防止措置を講じなかった企業の求人をハローワークで受理しないように制度を改める方針を示した。同省の調査により法違反が見つければ是正勧告を行い、それにも従わずに企業名が公表されれば求人を受理しないこととする。関連する政令を改正し、来年1月から施行する考え。

職業訓練、処遇改善支援の助成金拡充へ（11月16日）

厚生労働省が「キャリア希望実現支援助成金」と「職場定着支援助成金」を拡充する方針であることがわかった。16日に開く働き方改革実現会議で塩崎厚生労働相が方針を表明する。キャリア助成金では職場外で受ける職業訓練に対する助成を1時間当たり1,000円（現行800円）に、講師費用などの経費に対する助成を40万円（現行30万円）に増やす案が出されている。職場定着助成金の増額幅については今後詰める予定。

年金受給資格期間 25 年→10 年に（11 月 16 日）

16日、年金の受給資格期間を25年から10年に短縮する改正年金機能強化法が成立した。施行は来年8月。厚生労働省によると、来年9月分から新たに約64万人が年金を受け取れるようになるという。日本年金機構は来年3月以降、対象者に年金請求書を送付するなどして手続きを促す。

現役並み所得者を対象に介護保険利用料3割負担へ（11月17日）

厚生労働省は、現役世代並みの所得がある人（年金収入だけで年収383万円以上の単身者など）を対象に、介護保険サービスの利用料を現行の2割から3割に引き上げる検討に入った。介護保険サービスの利用料の自己負担割合は原則1割。来年の通常国会で法改正をめざすが、単身で年金収入だけでの年収が280万円以上といった高齢者は昨年8月から2割に引き上げられたばかりで、反発も予想される。

在留資格に「介護」を新設 受け入れ団体の監督強化へ（11月18日）

介護現場で外国人の受け入れを拡大する技能実習適正実施・実習生保護法（技能実習法）

と改正出入国管理・難民認定法（入管法）が18日の参院本会議で可決、成立した。技能実習法では、受け入れ団体や企業の指導・監督を強化するため、認可法人「外国人技能実習機構」を新設。パスポートを取り上げるなどの人権侵害行為への罰則も設けた。また、入管法では、新たな在留資格として「介護」を加える。

女子内定率が過去最高へ（11月19日）

文部科学省・厚生労働省の調査によると、来春卒業予定の大学生の就職内定率が10月1日時点で71.2%と前年同期比4.7ポイント増となったことがわかった。1996年の調査開始以来、97年の73.6%に次ぐ高水準。男子は69.3%、女子は73.6%で、女子は過去最高だった。

育児休業の期間、最長で2年…厚労省素案（11月22日）

厚生労働省は21日、労働政策審議会の分科会で、育児休業の期間を最長で2年とする素案を示した。来年の通常国会への育児・介護休業法改正案の提出を目指す。育休は出産後、1歳までの間で、保育所が見つからない場合、特例として半年間延長できる。待機児童は1、2歳児が7割以上を占めているため、厚労省はこの特例部分を半年から1年に延ばすことで、親の事情に合わせて育休を取れる環境整備を進める。

配偶者控除上限150万円 18年1月にも実施（11月24日）

政府・与党は、所得税の配偶者控除の見直しについて、年収103万円以下から年収150万円以下に拡大する方向で最終調整に入った。2018年1月にも実施する方針。今後は、世帯主の年収にどのような年収制限を設けるかが焦点となる。



トピックス●マタハラの防止措置を事業主に義務付け(防止措置の内容)

平成 29 年 1 月から実施される、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について、防止措置の内容などを紹介します。

■ ■ いわゆるマタハラの防止措置の内容 ■ ■

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ② <u>当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</u>
相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。 ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 ・望ましい取組→その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。
職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。 ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)
職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。 ・望ましい取組→労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。
上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置 ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。 ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

☆ ポイントは、就業規則（分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。）への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。

就業規則等の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は会社ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、会社の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

トピックス●高年齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から、高年齢者を 65 歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成 28 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果が公表されました。

法律（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を 60 歳以上とすることを義務付けています。

加えて、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。

■■ 高年齢者の雇用状況のポイント ■■

主要な集計結果は次のとおりです（割合は、調査対象企業中の割合）。

- ・「65 歳定年」としている企業→14.9% (0.4 ポイント増)
- ・「定年制の廃止」を実施した企業→2.7% (0.1 ポイント増)
- ・「66 歳以上定年」としている企業→1.1% (対前年差変動なし)
- ・「66 歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業→4.9% (0.4 ポイント増)
- ・70 歳以上まで働ける企業→21.2% (1.1 ポイント増)

「ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定）」の中でも取り上げられているように、政府は定年延長・継続雇用延長などを推し進めたいようです。今後は、企業への支援策を積極的に講じることとされており、その一環として「65 歳超雇用推進助成金＊」という助成金も新設されています。

＊65 歳超雇用推進助成金の概要

雇用保険二事業の助成金の一つで、労働協約又は就業規則に規定することにより、65 歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主を助成するもの。

実施した取組みに応じて、次に定める額が支給されます。

- ① 65 歳への定年の引上げ→100 万円
- ② 66 歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止→120 万円
- ③ 希望者全員を 66～69 歳まで継続雇用する制度の導入→60 万円
- ④ 希望者全員を 70 歳以上まで継続雇用する制度の導入→80 万円

注．定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

☆ 助成金を活用しつつ、定年延長などを行い、かつ、高齢者の知識や経験を生産性の向上につなげることでできれば理想的ですね。

質問、相談などがあれば、気軽にお声かけください。