

SPC JINJIKEN NEWS



平成 29 年度の年金 額は 0.1% 引下げ 3 年ぶりマイナス (1 月 27 日)

厚生労働省から「平成 29 年度の年金額改定」が発表された。総務省が発表した「平成 28 年平均の全国消費者物価指数」が対前年比で 0.1% 下落したことを受け、平成 29 年度の年金額は平成 28 年度から 0.1% 引下げとなる。マイナスとなるのは 3 年ぶり。

[関連リンク]

平成 29 年度の年金額改定について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000149311.html>

外国人労働者が初めて 100 万人を突破 (1 月 27 日)

厚生労働省は、日本で働く外国人労働者の数（昨年 10 月時点）が 108 万 3,769 人（前年同期比 19.4% 増）となり、4 年連続で増加したと発表した。100 万人を超えたのは初めて。業種別では製造業が 33 万 8,535 人（全体の 31.2%）、国別では中国が 34 万 4,658 人（同 31.8%）で最多を占めた。

[関連リンク]

「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成 28 年 10 月末現在）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>

2016 年の求人倍率 1.36 倍、完全失業率 3.1% (1 月 31 日)

厚生労働省が 2016 年の有効求人倍率を発表し、25 年ぶりの高水準（1.36 倍）だったことがわかった。年平均の倍率は 7 年連続で改善した。また、総務省が発表した同年の完全失業率は前年より 0.3 ポイント低い 3.1% となり、22 年ぶりの低水準となった。

妊娠を契機とした退職扱いは無効 東京地判立 川支部判決 (2 月 3 日)

建築会社に勤めていた 30 代の女性が妊娠中に退職扱いとされ、会社に未払い賃金の支払いなどを求めている訴訟で、東京地裁立川支部は「退職についての合意があったとは認められない」と判断し、未払い賃金および慰謝料（約 250 万円）の支払いを命じた。原告側弁護士によると、2014 年の最高裁判決による基準（妊娠を理由とした降格は原則違法）を初めて適用した判決とのこと。

実質賃金が 5 年ぶりに増加 (2 月 6 日)

厚生労働省が平成 28 年分の「毎月勤労統計調査（速報）」の結果を発表し、賃金の伸びから物価変動を差し引いた「実質賃金」が前年比 0.7% 増となり、5 年ぶりに増加に転じたことがわかった。労働者 1 人あたりの平均賃金（月額）である「現金給与総額」31 万 5,372 円（同 0.5% 増）で、3 年連続の増加となった。

[関連リンク]

毎月勤労統計調査—平成 28 年分結果速報 (2 月 6 日)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/28/28p/28p.html>

「同一労働同一賃金」法改正に向け議論開始 厚労省検討会（2月7日）

厚生労働省の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が、政府の「働き方改革会議」がまとめた同一労働同一賃金ガイドライン案に関する法改正に向けた議論を開始した。3月上旬を目途に論点を整理し、政府が3月中にまとめる予定の働き方改革の実行計画に反映させる予定。

〔関連リンク〕

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syokuan.html?tid=339702>

「AIで日本型雇用システム改革」経済産業省が方針（2月13日）

経済産業省は、産業構造審議会（経済産業大臣の諮問機関）で、人工知能（AI）を活用することにより日本型雇用システムの改革に乗り出す方針を示した。日本の労働・雇用環境の変化に対応し、データに基づいて適切な人材採用や効果的な研修実施を行うことを促すための方策案を取りまとめ、4月末をめどに策定する新産業構造ビジョンに盛り込む。

時間外上限「年間720時間」政府が原案提示 （2月14日）

政府は働き方改革実現会議において、三六協定による時間外労働時間の上限を「月45時間、年間360時間」としたうえで、罰則付きの特例として労使協定締結を条件に「年間720時間（月平均60時間）」まで引き上げる原案を示した。繁忙期は月100時間を認めることには連合から反発が出ていたため今回の原案には盛

り込まれておらず、引き続き調整を行う。

〔関連リンク〕

第7回 働き方改革実現会議

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hataraki/kata/dai7/gijisidai.html>

高卒内定率が7年連続上昇（2月17日）

文部科学省が今春卒業予定の高校生の就職内定率（昨年末時点）を発表し、90.9%（前年同期比0.9ポイント増）で7年連続の上昇となったことがわかった。調査対象は107万7,000人で、19万1,020人が就職を希望、そのうち17万3,566人が内定を得ていた。

建設業の「働き方改革」で人材確保へ（2月20日）

政府は、今年度内に取りまとめる「働き方改革実行計画」に人手不足にある建設業に関する取組みを盛り込み、4月以降に実施する方針を示した。入札基準の見直しや積極的なICTの導入、国土交通省からの人材の派遣等の事業が検討されている。

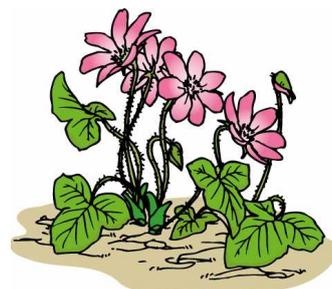
「転勤は従業員に配慮を」厚労省研究会が報告書案（2月22日）

厚生労働省の研究会は、転勤する社員への配慮を企業に求める報告書の案（たたき台）を公表した。あらかじめ転勤の時期や頻度の目安を従業員に明示することにより、従業員が生活設計の長期的な見通しを持てるようにする。今年度中に報告書をまとめる方針。

〔関連リンク〕

「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000152902.html>



最新情報 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について

厚生労働省は、昨年末に、「「過労死等ゼロ」緊急対策」として、①違法な長時間労働を許さない取組の強化、②メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、③社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化などを進めることを公表しました。

本年に入って、これらの取組みが具体化してきており、その一環として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定・公表されました。

働き方改革の動向も気になりますが、まずは、各企業における「労働時間の適正把握」が、長時間労働対策の基本といえます。新たなガイドラインのポイントを紹介します。

〈補足〉このガイドラインの内容は、従前からある通達（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準）をベースに、大手広告代理店の過労自殺事件で問題になった事項などを踏まえ、内容の追加・補強を行ったものになっています。

◆◆労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインのポイント◆◆◆

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。
しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。そこで、本ガイドラインで、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。
- 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。その原則的な方法は次のとおり。
 - ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
 - イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- 上記ア、イの方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、労働者や労働時間の管理者に対して十分な説明を行うとともに、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする」などの措置を講ずること。
- 労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。
- 使用者は、賃金台帳を調製し、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。
賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、労働基準法に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

新情報！ 平成29年3月分からの協会けんぽの保険料率

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成29年3月分(4月納付分)から適用される保険料率は、次のように決定されました。

◆◆ 平成29年3月分(4月納付分)からの協会けんぽの保険料率 ◆◆◆

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕 _____は変更があったもの

北海道	10.22%	石川県	10.02%	岡山県	10.15%
青森県	9.96%	福井県	9.99%	広島県	10.04%
岩手県	9.82%	山梨県	10.04%	山口県	10.11%
宮城県	9.97%	長野県	9.76%	徳島県	10.18%
秋田県	10.16%	岐阜県	9.95%	香川県	10.24%
山形県	9.99%	静岡県	9.81%	愛媛県	10.11%
福島県	9.85%	愛知県	9.92%	高知県	10.18%
茨城県	9.89%	三重県	9.92%	福岡県	10.19%
栃木県	9.94%	滋賀県	9.92%	佐賀県	10.47%
群馬県	9.93%	京都府	9.99%	長崎県	10.22%
埼玉県	9.87%	大阪府	10.13%	熊本県	10.14%
千葉県	9.89%	兵庫県	10.06%	大分県	10.17%
東京都	9.91%	奈良県	10.00%	宮崎県	9.97%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.06%	鹿児島県	10.13%
新潟県	9.69%	鳥取県	9.99%	沖縄県	9.95%
富山県	9.80%	島根県	10.10%		

〈補足〉都道府県単位保険料率は、「特定保険料率(後期高齢者支援金等に充てる分)」と「基本保険料率(協会けんぽの加入者に対する医療給付、保健事業等に充てる分)」から構成されています。これは、後期高齢者医療制度への支援等について、理解を深めるために設けられている区分です。平成29年3月分からは、「特定保険料率」は全国一律で3.73%(3.67%から変更)とされ、「基本保険料率」は各都道府県単位保険料率から特定保険料率を差引いた率とされます。

例)東京都の場合

都道府県単位保険料率9.91%(うち、特定保険料率3.73%、基本保険料率6.18%)

2 介護保険料率

全国一律	1.65%(1.58%から変更)
------	------------------

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40歳以上65歳未満の方(介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者)については、「その額+介護保険料率によって計算した額」となります。

☆ 3月分の給与からの控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになりますので、給与計算ソフトの設定の変更または手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

注. 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。