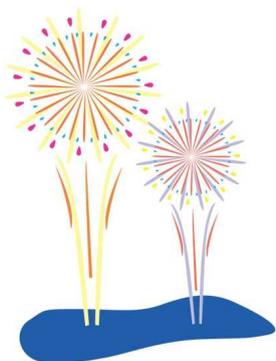


# SPC JINJIKEN NEWS



## 厚生年金の年代別受給額が明らかに (6月28日)

厚生労働省は、厚生年金の年齢層別の受給額を初めてまとめ、社会保障審議会の部会で公表した。厚生年金の平均月

額（基礎年金を含む）は、85歳～89歳の17万959円が最も多く、65歳～69歳では15万118円、60歳～64歳では基礎年金がない人が多いため8万8,353円となった。

## 精神疾患の労災認定が過去最多 (7月1日)

厚生労働省は、2016年度に長時間労働などが原因で精神疾患を発症し労災認定された人が、498人（前年比26人増）と過去最多となったことを発表した。認定者の年齢別では20歳代の増加が目立っている。

## 協会けんぽ 2016年度は4,987億円の黒字に(7月7日)

全国健康保険協会（協会けんぽ）が2016年度の決算を発表し、保険料収入や国の補助金から医療費などを差し引いた収支が4,987億円のプラスとなり、7期連続の黒字となることがわかった。日本年金機構による社会保険未加入対策の強化や賃金アップ等による保険料収入の増加が要因。

## 「勤務医の残業代は高額年俸に含まれず」最高裁判決 (7月7日)

勤務医の高額な年俸（1,700万円）に残業代が含まれるかどうか争われていた訴訟の上告審判決で、最高裁（第二小法廷）は、「年俸によって残業代が支払われたとはいえない」として、「残業代は年俸に含まれる」とした一審・二審の判決を破棄した。

## ハローワーク「求人票と労働条件が相違」相談が1万件下回る (7月7日)

厚生労働省は、ハローワークの求人に関して「求人票の内容と実際の労働条件が異なる」といった相談が2016年度に9,299件あったことを発表した。前年度からは1,638件減少し、1万件を下回った。

〔関連リンク〕

平成28年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000170422.html>

## 中小企業の賃金上昇率が2年連続アップ (7月12日)

最低賃金について議論する厚生労働省の中央最低賃金審議会で、中小・零細企業の賃金上昇率（今年6月1日時点）が1.3%（前年比0.2ポイント上昇）で、2年連続の上昇となったことが示された。この賃金上昇率を参考にして、月内にも最低賃金の引上げ幅の目安が決定される見通し。



### 未払い賃金の時効「2年」見直しの議論開始(7月13日)

労働者が未払い賃金を請求できる権利が消滅する時効(消滅時効)について、現行の「2年」という規定の見直しに向けた議論が厚生労働省の労働政策審議会で始まった。金銭の支払いを請求できる期限を「原則5年」に統一する改正民法が5月に成立したことを受けたもの。

### 健保組合の4分の1が財政悪化で解散危機に(7月15日)

健康保険組合連合会がまとめた内部試算で、2025年までに大企業の健康保険組合の4分の1が財政悪化で解散の危機に追い込まれるという見込みが明らかになった。負担となっているのは、65歳以上の高齢者医療費を補填するための「支援金」の急増で、試算では25年度に保険料率が協会けんぽを上回る組合は約1,400ある組合のうち380に上る。このラインを越えた組合は協会けんぽに移ったほうが料率が下がるため、解散の引き金になりやすいという。

### 公的年金 70歳以降受給開始の選択案を検討(7月19日)

公的年金の受給開始年齢を70歳より後にできる案が検討されている内閣府の有識者検討会が、約5年ごとに改定されている高齢社会対策大綱の改定案に盛り込む検討を開始した。政府は年内に大綱を決定する。現在、年金の受給開始年齢は原則65歳からで、60~70歳の間での選択も可能となっている。

### マイナンバー 情報連携の試行を開始(7月19日)

政府が、国や地方自治体が持つ個人の情報とマイナンバーとの情報連携の試行運用を開始

したことがわかった。それぞれの行政機関が持つ情報を、マイナンバーを用いてやり取りできる。試行期間は約3カ月間で、やり取りは行政機関間に限られる。本格運用後は個人も使えるようになる。

### 違法残業43% 立入調査で確認(7月26日)

厚生労働省は、2016年度に実施した長時間労働が疑われる事業所への立入調査の結果を発表した。2016年4月に、監督対象となる残業時間を月100時間超から80時間超に引き下げた結果、前年度に比べて1万3,730多い2万3,915事業所に対して調査を行い、43.0%に当たる1万272事業所で労使協定を上回るなどの違法残業が確認された。

[関連リンク]

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172536.html>

### 最低賃金 過去最大の上げ幅と並ぶ25円引上げへ(7月27日)

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会の小委員会は、2017年度の地域別最低賃金(時給)の目安額を全国平均で25円引き上げ、848円とすることを決定した。政府が目標とする3%の引上げ率となる。都道府県別では22~26円を目安とし、上げ幅は現行の方式となって以降最大だった2016年度と並んだ。

[関連リンク]

平成29年度地域別最低賃金額改定の目安について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722.html>



## トピックス ● 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額などの変更

平成29年8月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されます。

高年齢雇用継続給付の支給限度額等

### <高年齢雇用継続給付の支給限度額>

平成29年7月31日まで：339,560円 → 平成29年8月1日から：357,864円  
 〈補足〉その他、下記の\_\_\_\_の金額も変更

**確認** 高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）の支給額  
 一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

賃金の低下の割合		支給額
支給対象月の賃金が 「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ	61%未満に低下	支給対象月の賃金×15%
	61%以上 75%未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（357,864円）を超えるときは、その支給対象月には支給されません。  
 また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給されます。

注② 支給額として計算した額が、1,976円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、469,500円を上限とし、74,100円を下限とします。

### <育児休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：14,150円 → 平成29年8月1日から：14,910円

### <介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：15,550円 → 平成29年8月1日から：16,410円

### **確認** 育児休業給付・介護休業給付の支給額

支給額は、一の支給単位期間（休業開始日を基準として区切った1か月）について、次の額です。

<b>原則</b>	<b>育児休業給付</b>	休業開始時の賃金の月額×50%（最初の180日目までは67%）
	<b>介護休業給付</b>	休業開始時の賃金の月額×67%
<b>例外</b>	<b>休業中に事業主から賃金が支払われた場合</b>	
	休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。	

※ 休業開始時の賃金の月額とは、「休業開始時の賃金日額×支給日数〔原則30日〕」のことで。

## 新情報● 平成28年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表

本年6月に、厚生労働省から、平成28年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

※ 「個別労働紛争解決制度」は、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、平成13年10月から実施されているものです。各方法の概要は、次のとおりです。

- ・「総合労働相談」→都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など380か所（平成29年4月現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ・「助言・指導」→民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ・「あっせん」→都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

### 平成28年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

#### ●総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ増加。

- ・総合労働相談件数は113万741件で、9年連続で100万件を超えている。

#### ●民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてで、「いじめ・嫌がらせ」がトップとなっている。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、70,917件（前年度比6.5%増）で5年連続トップ。
- ・助言・指導の申出では、2,206件（同7.7%増）で4年連続トップ。
- ・あっせんの申請では、1,643件（同13.2%増）で3年連続トップ。

また、今回の調査においては、次のような結果も注目されています。

#### ●民事上の個別労働紛争の相談のうち、自己都合退職に関する相談件数が前年度比7.2%増の4万364件となり、解雇に関する相談（前年度比2.7%減の3万6760件）を初めて上回った。→この結果については、「景気がよくなり、人手不足になっていることが背景にある」と分析されています。

#### ☆“パワハラを含むいじめ・嫌がらせの増加”に“人手不足”、現在の政策課題が表されているような調査結果ですね。

厚生労働省では、今回の状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとのことです。

企業の経営担当者としては、個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえそうです。