

SPC JINJIKEN NEWS



正社員の有効求人倍率が初めて1倍超に（7月28日）

厚生労働省は、6月の有効求人倍率（季節調整値）が43年4カ月ぶりに1.51倍

（前月比0.02ポイント増）となったと発表した。また、正社員の有効求人倍率は1.01倍となり、2004年11月の集計開始以来、初めて1倍を超えた。また、総務省の発表による同月の完全失業率（季節調整値）は2.8%（前月比0.3ポイント低下）だった。

建設業で「週休2日前提」などの指針を策定へ（7月28日）

政府は、すべての建設現場において週休2日確保を前提とした工期設定工事発注や、適正な請負代金での契約を行うよう8月を目途に指針を策定し、発注者などに働きかけを行う方針を明らかにした。「建設業の働き方改革に関する協議会」の初会合で決定したもの。

マイナンバーと戸籍を連携へ（8月1日）

法務省の有識者研究会は、戸籍事務におけるマイナンバー導入に関する最終報告書をまとめた。9月中旬の法制審議会総会で戸籍法の改正について諮問し、法制審での審議を経て

2019年の通常国会への改正案提出を目指す。実現すれば、高齢年金請求や年金分割請求、児童扶養手当請



求等で戸籍謄本や抄本の添付が不要になる。

安衛法施行規則改正で労働時間把握を義務付けへ（8月6日）

厚生労働省は、労働安全衛生法施行規則を改正し、従業員の労働時間の把握を企業などに義務付ける方針を示した。「客観的で適切な方法で行わなければならない」などの文言を明記する。秋の臨時国会に提出予定である「働き方改革関連法案」が施行されるまでに同規則を改正する考え。

派遣事業の許可基準を緩和へ（8月7日）

厚生労働省は、労働者派遣法に基づく派遣事業の許可基準を緩和し、9月上旬にも適用する方針を固めた。現状では派遣労働者への賃金支払いを滞らせない目的で「純資産額」や「現預金額」に要件が設けられているが、地方自治体と債務保証や損失補填の契約を結ぶことを条件に、これらの要件を撤廃する。

〔関連リンク〕

労働者派遣事業の許可基準の改正案に関する意見募集について

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495170124&Mode=0>

外国人技能実習生への法令違反事業場が過去最多（8月9日）

厚生労働省は、2016年に外国人技能実習生に対する労働関係法令違反が発覚した事業場が4,004事業所あり、2003年以降で最多となったと発表した。法令違反の内訳では「労働時

2017年9月号

間」(23.8%)が最も多く、「使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準」

(19.3%)、「割増賃金の支払」(13.6%)が続いた。

〔関連リンク〕

外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成28年の監督指導、送検等の状況を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174090.html>

2016年度の未払い残業代 総額127億円(8月9日)

厚生労働省は、2016年度に労働基準監督署の是正指導を受けて支払われた未払い残業代が約127億円だったと発表した。前年比27%の増加。監督指導を受けた企業は1,394社で、割増賃金の平均額は943万円、従業員1人あたりの金額は13万円だった。

〔関連リンク〕

平成28年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果を公表します

～1,349企業に対し、合計127億2,327万円の支払いを指導～(8月9日)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174218.html>

女性管理職が過去最多に(8月10日)

厚生労働省は、2016年度の女性管理職(課長相当以上)の割合が2009年度以降で過去最高の12.1%だったと発表した。役割別では「部長相当職」が6.5%、「課長相当職」が8.9%と、いずれも前年度より上昇。産業別では「医療・福祉業」(50.6%)、「飲食・宿泊サービス業」(21.0%)での割合が高かった。

児童扶養手当の支給を「年6回」に変更へ(8月14日)

厚生労働省は、低所得のひとり親家庭向けの児童扶養手当について、2カ月ごとの年6回支給に見直す方針を明らかにした。現在は4カ月ごとにまとめて支給しているが、小まめに受け取れるようにすることで家計管理を手助けするのが狙い。自治体のシステムの改修し、2019年度にも変更される見込み。

最低賃金 全国平均25円増で848円に(8月17日)

厚生労働省が今年度の最低賃金(時給)の改定額を発表し、全国平均は前年度より25円増の848円となったことがわかった。上昇率は3%で、政府目標を2年連続で達成した。新潟、鳥取、宮崎、沖縄の4県は目安額を1円上回り、その他の都道府県は目安額通りだった。9月30日以降に順次改定される。

〔関連リンク〕

すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました

～答申での全国加重平均額は昨年度から25円引上げの848円～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174622.html>

長時間労働是正の監督体制を強化 監督官100人増員へ(8月22日)

政府は、働き方改革の一環として設ける時間外労働の上限規制(罰則付き)の実効性を確保するため、来年度、労働基準監督官を100人増員する方針を明らかにした。違法な長時間労働の取締りに向け監督体制を強化し、企業に対してよりきめ細かい監督や指導を行う。厚生労働省が2018年度予算の概算要求に関連費用を盛り込む方針。



トピックス● 平成29年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表

今年7月末に開催された第49回中央最低賃金審議会において、平成29年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

<地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要>

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。この目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされています。

なお、地域別最低賃金額は、平成14年度以降、時間額のみで示すこととなっています。

平成29年度の地域別最低賃金額改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA～Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。

ランクごとの引上げ額は、**Aランク 26円、Bランク 25円、Cランク 24円、Dランク 22円**(昨年度はAランク 25円、Bランク 24円、Cランク 22円、Dランク 21円)です。

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は25円(昨年度は24円)であり、目安どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降で最高額となる引上げになります。

また、全都道府県で20円を超える目安額となっており、引上げ率に換算すると3.0%(昨年度と同率)となっています。

今後は、各地方最低賃金審議会にて、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されることとなります。

☆ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017(いわゆる骨太方針2017)」などでも、最低賃金について、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円になることを目指す」としています。

トピックス● 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

厚生労働省は、今年7月末頃、平成28年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめ、公表しました。

前回の平成27年度の監督指導は、月100時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されましたが、今回の監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等を対象として実施されました。そのこともあって、監督指導の数は大幅に増えた形になっています。

ポイントは、次のとおりです。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント〔平成28年度〕

(1) 監督指導の実施事業場：23,915 事業場

このうち、15,790 事業場(全体の66.0%)で労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

① 違法な時間外労働があったもの：10,272 事業場(43.0%)

このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの：7,890 事業場(76.8%)

② 賃金不払残業があったもの：1,478 事業場(6.2%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：2,355 事業場(9.8%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：20,515 事業場(85.8%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：2,963 事業場(12.4%)

また、今回の監督指導では、「2,963 事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した」ということで、このガイドラインが重要視されていることが分かります。

☆ 厚生労働省では、今後も監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていくとのことです。

「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(厚生労働省が、「過労死等ゼロ緊急対策」の一環として、今年1月に策定したガイドライン)」に沿った指導も行われているということで、各企業において、このガイドラインを遵守することが、長時間労働によるリスクを軽減する上で、非常に重要といえます。