

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

SPC JINJIKEN NEWS



9月の求人倍率は1.52倍 高水準を維持 (10月31日)

厚生労働省は、9月の有効求人倍率が前月と同じ1.52倍だったと発表した。1974年2月以来の高水準を持している。正社員の有効求人倍率は1.02倍で、4カ月連続で1倍を上回った。総務省が発表した同月の完全失業率は、前月と同じく2.8%だった。

外国人技能実習制度 法施行で新制度スタート (11月1日)

技能実習法(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律)が施行された。技能実習生制度の拡大と実習生の保護強化を目的とするもので、新制度では、優良な管理団体や企業については実習の最長期間が5年(従来は3年)に延長され、技能実習の対象職種に「介護」が加わった。一方、実習生の保護強化のため、新設した外国人技能実習機構が受け入れ先などを監督し、技能実習計画を審査・認定する体制が整備され、外出禁止などの私生活の不当制限やパスポート取り上げなどの人権侵害行為には罰則が設けられた。

[関連リンク]

新しい技能実習制度がスタートしました

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000183027.html>

11月13日からマイナンバーカード本格運用開始 (11月2日)

行政手続を行う際にマイナンバーカードを使えば、住民用の写しや課税証明書などの提出が不要となる「情報連携」の制度が、11月13日より本格的にスタートする。約1,800件ある手続きのうち、運用開始時点で853件が簡素化できる。ただ、カードを持っている人の割合は全体の10%(10月31日時点)にとどまっている。

新番号割り当てで健診情報を一元管理へ 厚労省方針 (11月2日)

厚生労働省は、健康保険証の番号を国民1人ひとりに割り当て、診療報酬の審査業務を担う「社会保険診療報酬支払基金」と国民健康保険中央会に健診情報などを一元管理させ、本人がネットなどで閲覧できるシステムを整備する方針を示した。新しい番号の保険証は2019年度以降、順次発行していく予定。

適職探しの情報サイトを2019年度にも運用開始 厚労省 (11月6日)

厚生労働省は、働き方改革の一環として、就職を控えた学生や求職者が自らに適した職業を見つけやすくするため、インターネット上で職業情報を網羅的に提供するサイトを開設する方針を示した。2019年度末の運用開始を目指すとしている。

4割の企業が面接解禁前に内々定 (11月7日)

2017年度の就職活動について、全国の大学でつくる就職問題懇談会と内閣府が企業や学生を対象に行った調査結果を発表し、経団連が

定めている採用面接解禁日（6月1日）より前に内々定を出したと回答した企業が39.6%

（前年度比4.8ポイント増）だったことがわかった。選考開始時期については「6月」と回答した企業が最多（33.8%）だったが、「5月以前」とする回答が計59.3%だった。

当直医師「時間外労働月80時間超」が7%（11月9日）

全国医師ユニオンなどが勤務医を対象に実施したアンケートの結果を公表し、当直をする勤務医の時間外労働は月平均約64時間で、約7%が月80時間を超えていたことがわかった。また、常勤医師の約8%は1カ月の休日がゼロだった。

「従業員間のセクハラ」親会社の責任を最高裁が判断へ（11月10日）

グループ会社内で起きた従業員間のセクハラ行為に対して親会社が責任を負うべきかどうか争われていた訴訟で、最高裁第一小法廷は、被害女性と親会社の双方から意見を聞く弁論を12月18日に開くことを決定した。親会社の責任を認めた二審判決（2016年7月の名古屋高裁判決）が見直される可能性がある。

大卒内定率が75.2%で過去最高水準（11月17日）

厚生労働省・文部科学省が来春大卒予定者の就職内定率（10月1日時点）を発表し、75.2%（前年同期比4.0ポイント増）となり、調査開始以降で過去最高となったことがわかった。国公立は73.3%（同5.7ポイント増）、私立は75.7%（同3.3ポイント増）、文系は74.4%（同3.0ポイント増）、理系は78.6%（同7.9ポイント増）となった。

〔関連リンク〕

平成29年度大学等卒業予定者の就職内定状

況調査（10月1日現在）を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815.html>

国民年金加入者の海外転居手続を簡素化へ（11月19日）

厚生労働省は、国民年金法に基づく省令を改正し、国民年金の加入者が海外に転居する場合の手続きを簡素化し、保険料引落日の申請について原則2019年から不要とする方針を明らかにした。これにより、海外に居住地を移す場合の任意加入手続に必要な2種類の書類の提出が不要となる。

厚労省「モデル就業規則」で副業を原則可能に見直しへ（11月20日）

厚生労働省は、同省が公表している「モデル就業規則」において兼業や副業を禁止している規定を削除し、容認する内容とする改正案を、有識者検討会に対して示した。現在は原則禁止としているのを、事前の届出を前提に副業ができることと明記する。また、副業・兼業に関するガイドラインの骨子案も示した。モデル就業規則は2017年度内に改正される見込み。

「解雇の金銭解決」検討促進を提言 自民党（11月21日）

自民党は、解雇の金銭解決ルールの検討を急ぐよう求めることを内容とした政府への提言案をまとめ、政府に申し入れる考えを示した。金銭解決制度があれば雇用の流動性が高まり、成長分野への人材移動が起りやすくなるとされているが、政府では本格的な検討が始まっておらず、提言案には「労働政策審議会で速やかに検討に着手する」との文言を明記した。



トピックス●高年齢者の雇用状況が公表されました

平成29年10月27日、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29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（高年齢者雇用安定法）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⇒15.3%（前年比0.4ポイント増）
- ・「定年制の廃止」を実施した企業⇒2.6%（同0.1ポイント減）
- ・「66歳以上定年」としている企業⇒1.8%（同0.7ポイント増）
- ・「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⇒5.7%（同0.8ポイント増）
- ・70歳以上まで働ける企業⇒22.6%（同1.4ポイント増）

☆ 高年齢者雇用安定法では、定年は60歳で、65歳までの雇用確保措置を各企業に義務づけていますが、この集計結果から、法定の義務を上回る制度を設けている企業が多いことが分かります。特に、70歳以上まで働ける企業（希望者全員というわけではありませんが、要件に該当する労働者・企業が求める労働者については70歳以上まで働ける企業）が増えていることが目立ちます。各企業において、人手不足感が強くなっていることが影響していると思われます。

政府も、65歳以上への定年引上げ、希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入などを行った事業主を対象とした「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）」を設けるなどして、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を後押ししています。

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。

トピックス●民法の一部改正 平成32年施行を目指す

法務省から、本年6月2日に公布された「民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）」について、平成32年（2020年）の施行を目指して準備を進めているとお知らせがありました。近い将来施行されることになる改正です。概要を確認しておきましょう。

----- 民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）の概要 -----

民法のうち債権関係の規定（契約等）は、明治29年（1896年）に民法が制定された後、約120年間ほとんど改正がされていませんでした。

今回の改正は、民法のうち債権関係の規定について、取引社会を支える最も基本的な法的基礎である契約に関する規定を中心に、社会・経済の変化への対応を図るための見直しを行うとともに、民法を国民一般に分かりやすいものとする観点から実務で通用している基本的なルールを適切に明文化することとしたものです。

実質的な改正事項には、次のようなものがあります。

- 消滅時効に関する見直し⇒業種ごとに異なる短期の時効を廃止し、原則として「知った時から5年」にシンプルに統一
- 法定利率に関する見直し⇒現行の年5%を年3%に引き下げた上で、市中の金利動向に合わせて変動する仕組みを導入する
- その他、保証に関する見直し、債権譲渡に関する見直し、約款に関する規定の新設 など
特に気になるのは、消滅時効の改正です。法務省の資料をみてみましょう。

現 状					問題の所在
	起算点	時効期間	具体例	適用に争いのある具体例	
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の貸金債権など		1 職業別短期消滅時効の廃止の必要性 ・ 職業別の短期消滅時効(現§170~174)は、ある債権にどの時効期間が適用されるのか、複雑で分かりにくい ・ 1~3年という区別も合理性に乏しい (母国国のフランスでも2008年に廃止)
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など	「下宿屋」の下宿料	
		2年	弁護士、公証人の報酬、小売商人、卸売商人等の売掛代金など	税理士、公認会計士、司法書士の報酬、農協の売掛代金など	
		3年	医師、助産師の診療報酬など	あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師の報酬など	
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権(判例上10年)	2 時効期間の統一化に当たって ・ 時効期間の大幅な長期化を避ける必要 ・ 単純な短期化では、権利を行使できることを全く知らないまま時効期間が経過してしまうおそれ
改正法の内容 ・ 職業別の短期消滅時効はすべて廃止 ・ 商事時効(5年)も廃止 ・ 権利を行使することができる時から10年という時効期間は維持しつつ、権利を行使することができることを 知った時から5年 という時効期間を追加【新§166】 → いずれか早い方の経過によって時効完成(参考) 異なる起算点からの短期と長期の時効期間を組み合わせる法制は、仏(5年・20年)、独(3年・10年)など多く見られる。					
改 正 法					シンプルに統一化
	起算点	時効期間	具体例		
原則	知った時から	5年	次頁参照		
	権利を行使することができる時から	10年			

☆ 消滅時効の改正については、民法の特別法である労働基準法との関係が気になるところです。賃金の請求権の消滅時効は、労働基準法の規定により「2年」です。裁判では、未払残業代について、不法行為に基づく損害賠償請求として3年と判断されたこともあります。いずれにせよ、改正後の民法の原則的な時効の期間よりも短いこととなります。統一するという観点や労働者保護の観点から、労働基準法の2年の時効がどのように判断されるのか、今後議論されることになるかもしれません。