

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

SPC JINJIKEN NEWS



パワーハラ相談 最多8万件 (6月27日)

厚生労働省が発表した2018年度の「個別労働紛争解決制度」の利用状況によると、パワーハラス

メントなどの「いじめ・嫌がらせ」の相談が8万2,794件と全体の25.6%を占め、過去最多を更新した。ほかの相談内容では「自己都合退職」が4万1,258件、「解雇」が3万2,614件と多かった。

昨年度の労災件数発表 (7月1日)

厚生労働省は、2018年度の労災認定数を発表した。労災申請は計1820件で、6年連続で増加した。うつ病など精神疾患は465件（前年度より41件減）、脳・心臓疾患は238件（前年度より15件減）だった。

高齢者世帯の平均所得、前年増の334万9,000円 (7月3日)

厚生労働省は、2018年の国民基礎調査を発表した。高齢者世帯の平均所得は334万9,000円（前年より5.1%増）だった。高齢者世帯収入における公的年金比率は61.1%（前年より5.2ポイント減）だった。働く高齢者の増加による結果とみられる。

18年度の公的年金運用益、2.3兆円 3年連続黒字 (7月5日)

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、2018年度の運用益が2兆3,795億円

の黒字、収益率は1.52%のプラスだったと発表した。黒字は3年連続。18年末時点では米中貿易摩擦等の影響による国内外の株価の下落で赤字だったが、1～3月期に米国を中心に海外の株価が大きく値を戻したため、黒字を確保した。

過去最高の黒字額も、今後の見通しは厳しく～協会けんぽ2018年度決算 (7月5日)

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2018年度の決算見込みが5,948億円の黒字で、1992年度の発足以降最高額となったと発表した。加入者の増加や賃金の上昇により保険料収入が増加したことが主な要因。ただし、国の補助金を差し引けば収支は赤字構造のままであり、高齢化の進展により財政状況はさらに厳しくなる見通しで、同協会は早ければ23年度頃には単年度収入が赤字転落すると予測している。

「副業・兼業の場合の労働時間管理方法」厚労省検討会案を公表 (7月9日)

厚生労働省は、副業・兼業をする人の労働時間の管理について、有識者検討会の報告書案を公表した。あらかじめ1カ月分の労働時間の計画を複数の勤め先が共有して管理する仕組みのほか、企業側の負担に配慮して、働き手の健康管理への配慮がなされることを前提にそれぞれの企業が残業時間を管理すればよいとする選択肢が提示されている。月内にも報告書をまとめ、今秋以降、労働政策審議会で議論する方針。

マイナンバーカード 普及のために各種証明書類を一体化 (7月15日)



政府は、2022年度以降、ハローワークカードやジョブ・カード、教員免許状を、マイナンバーカードと一本化することを明らかにした。また、お薬手帳は2021年中にも統合し、マイナンバーカードの普及につなげる。8月に一体化を盛り込んだ詳細な工程表をまとめる方針。

老舗企業の倒産等の件数が最多を更新(7月17日)

帝国データバンクが社歴100年以上の企業の倒産、休廃業、解散件数の調査結果を発表した。これによると、昨年度の件数は465件で、2000年度以降で最多を更新した。また、倒産件数だけでみると、101件(前年度比28%増)で、2012年を上回る増加率だった。業種別でみると、小売業が167件で最も多く、全業種の36%を占め、老舗企業の人手不足や後継者難が深刻化している。

派遣社員の時給、3年後に3割引上げ(7月18日)

厚生労働省は、派遣社員が3年間同じ業務で経験を積んだ後に業務内容が変わった際の賃金を3割上げるなどとする指針をまとめた。来年4月から始まる「同一労働同一賃金」への対応にあわせ、正社員との賃金の差を縮めることになる。

月内にも結論 2019年度最低賃金の見直し(7月23日)

2019年度の最低賃金の見直しについて、厚生労働省は月内にも結論を得る見通し。現状の874円(時給。全国加重平均)を3%以上引き上げるかどうかのポイントとなっている。3%の引き上げとなった場合は平均900円となる。

年金機構 約23,000人の個人情報記録紛失(7月24日)

日本年金機構の東京広域事務センター(有明)で、東京都と山梨県の国民年金の未納者約23,000人分の個人情報が記録されたDVD8枚が紛失していることがわかった。機構は、未納者への支払い督促を外部業者に委託していて、その督促結果の報告が宅急便で届けられた。DVDは7月上旬に機構の東京広域事務センターに到着したが、仕分けの過程で所在不明になったとみられる。機構は、「外部への情報流出は確認されていない」としている。

フリーランスは全就業者の5% 内閣府の初推計(7月25日)

内閣府の推計によると、フリーランス(会社員などの副業も含む)として働く人は、国内の就業者全体の5%にあたる306万人から341万人いることがわかった。このうち、フリーランスを本業とするのは228万人、副業が112万人と推計している。多様で柔軟な働き方を後押しする政府は、労働時間管理や権利保護など今後の法整備などの政策に役立てるとしている。

「高プロ」制度開始から3カ月で約300人(7月26日)

高度プロフェッショナル制度(働いた時間ではなく成果で仕事を評価する脱時間給制度)の対象者(年収1,075万円以上で高度の専門知識を持つ人材)が、制度開始から3カ月の6月末時点で321人に留まっていることが、厚生労働省の調べでわかった。約9割が経営助言などのコンサルタントで、導入企業は4社であった。

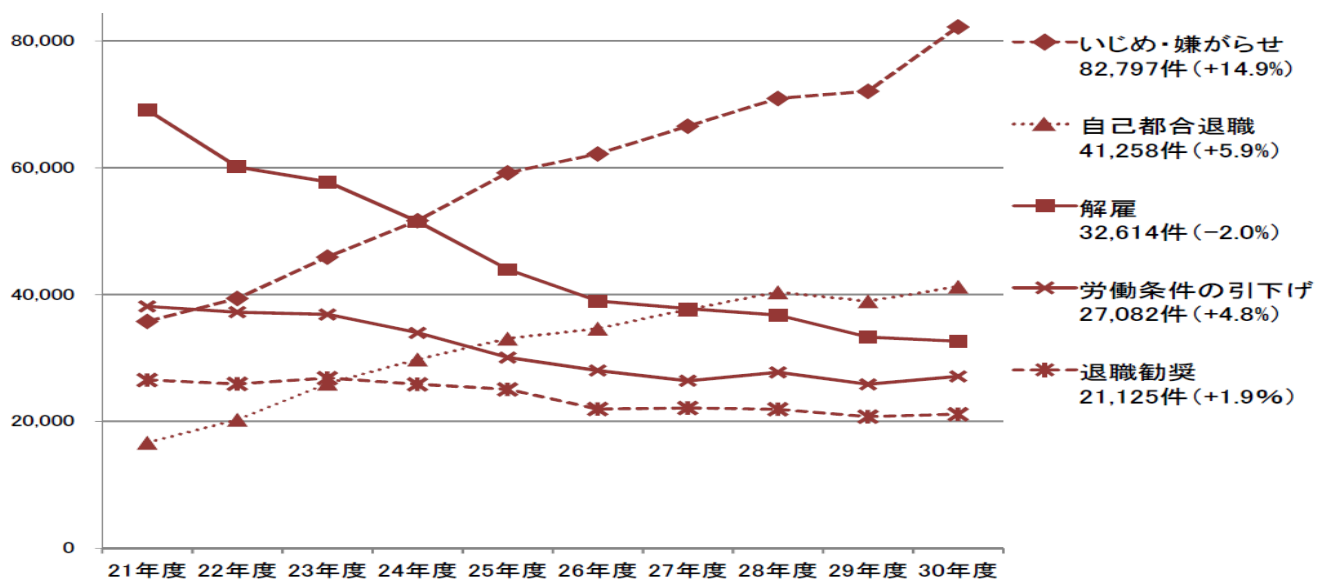


トビのマーク “いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ

本年（2019年）6月、平成30年度（2018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。

- 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数がいずれも前年度より増加
 - ・ 総合労働相談件数は111万7,983件で、11年連続で100万件を超え、高止まり
- 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全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ（いずれも過去最高）
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件（同14.9%増）で7年連続トップ
 - ・ 助言・指導の申出では、2,599件（同15.6%増）で6年連続トップ
 - ・ あっせんの申請では、1,808件（同18.2%増）で5年連続トップ

図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）



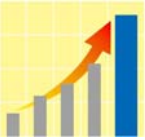
★ ハラスメントについては、2020年4月には防止措置義務が企業にも課せられます（中小事業主については、3年以内の猶予あり）。今後は、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

トビのマーク 2019年の骨太方針・成長戦略実行計画・規制改革実施計画などを閣議決定

令和元年（2019年）6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太方針）」、「成長戦略実行計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「規制改革実施計画」を閣議決定しました。これらの方針・計画は、今後の政策の方向性を示すものです。企業実務に影響を及ぼすものを確認しておきましょう。

- デジタル市場のルール整備、70歳までの就業機会の確保、中途採用・経験者採用の促進、就職氷河期世代支援プログラムの実施、最低賃金の引き上げ
 - 副業・兼業におけるルールの見直し、介護離職ゼロ対策の強化、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化
 - 来年度から5年間にわたる地方創生に関する「第2期「総合戦略」」（基本的な考え方を示す）
- ★ これらの方針・計画の全般において、「Society5.0の実現」がキーワードになっています。

★ これらの方針・計画は、来年度の予算案の作成の土台となっていくものです。



トピックス 賃金等請求権の消滅時効 検討会が「論点の整理」を公表 労政審で議論へ

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされています。しかし、令和2年（2020年）4月の民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され「知った時から5年（権利を行使することができる時から10年の間に限ります。）」とされることになっています。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？という問題が生じ、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年（2019年）7月に「論点の整理」を取りまとめました。

● 賃金等請求権の消滅時効期間について

- ・ 消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ・ ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

● 年次有給休暇の消滅時効期間について

- ・ 年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

● その他

- ・ 記録の保存期間（現行3年）についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。
- ・ 見直しの時期、施行期日等についても、検討すべき。

★ 請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。

