

SPC JINJIKEN NEWS



女性就業者数が3,000万人超に（7月30日）

総務省の調査によると、比較可能な1953年以降、女性の就業者数が初めて3,000万人を超えて過去最多を更新したことがわかった。男女合わせた就業者数は6,747万人で、全体の44.5%を女性就業者が占める結果となり、働き手の人数の男女差は縮まりつつある。

日雇い派遣の制度見直しへ向け実態調査（7月30日）

厚生労働省は8月から、原則禁止とされている日雇い派遣の見直しに向け、派遣会社や派遣先企業、派遣労働者へのアンケートや聞き取り調査を始める。年内には結果をまとめ、見直しの要件や問題点について議論を行うとしているが、これまで不安定な就労を助長するとして見直しは見送られてきたこともあり、29日に開かれた労働政策審議会の部会でも慎重な意見が出た。政府は規制改革実施計画に、副業の場合に限り日雇い派遣の年収要件（現在は本業で年収500万円以上の場合に日雇い派遣で働ける）などの規定を見直すことを盛り込んでいる。

最低賃金引上げで全国平均901円へ（8月1日）

中央最低賃金審議会の小委員会は、2019年の最低賃金の引上げ額について、全国の加重平均を27円引き上げ、901円とする「目安」を決めた。全国平均が初めて900円を超えた。最も高い東京都は1,013円で、次に高い神奈川県

は1,011円と初の1,000円超となる。一方で、17県は引き上げ後も700円台と、地域格差はさらに拡大する。

「特定技能」96人が資格取得、44人が国内就労中（8月3日）

法務省は、7月末時点で、外国人労働者の受け入れ拡大に伴い新設された資格「特定技能」の取得者が96人にのぼり、既に日本で働いている外国人が44人になったと発表した。これまで「介護」「宿泊」「外食」の技能試験が行われ、2,000人が合格している。合格者は、就業先が決まれば「特定技能」の申請が可能となる。

年度内にも高齢者の労災防止にガイドライン（8月6日）

厚生労働省は、働く高齢者の増加に対応するため、高齢労働者の健康管理や業務上の配慮などについて対応を検討し、ガイドラインとして2019年度内にまとめる方針。60歳以上の労働者数は全体の2割近くを占めるようになり、休業4日以上死傷災害のうち26%が60歳以上の高齢労働者によるものとなっている。

外国人留学生に違法長時間労働～介護施設に是正監督（8月6日）

外国人留学生に法定の労働時間の上限である週28時間を超えて働かせ、超過分（週10時間前後）を「ボランティア」と偽り、賃金を支払わなかったとして、今年3月、川崎市の介護施設に対し、労働基準監督署が労働基準法違反で是正勧告をしていたことがわかった。留学生を支援するNPO法人「POSSE」（東京）によれば、「外国人留学生の知識のなさにつけこん

で、企業と日本語学校が手を組み、留学生の長時間労働を強いている」ケースが蔓延しているとのこと。

副業の労働時間通算見直し（8月9日）

副業や兼業で働く人の労働時間をどう管理するかを議論してきた厚労省の有識者検討会が、報告書を公表した。事業主が健康確保に取り組むことを前提に、他の仕事の時間とは通算せず、企業ごとに上限規制を適用することなどが示された。労基法で法定労働時間を超えた場合は割増賃金を支払うことになっているが、この仕組みも見直す。今後本格的に議論される。

年金75歳開始も可能に（8月12日）

厚生労働省は、公的年金の受給開始時期を本人の選択で75歳まで繰り下げられるようにする方針を固めた（現行法では70歳まで）。来年の通常国会に法案を提出する。受給開始時期を繰り下げると年金月額が増える仕組みで、75歳にした場合、原則の65歳で受給を始めた時よりも約1.8倍に増額される見込み。長く働く高齢者の資産作りを支援する狙いがある。

マイナンバーカード「保険証」登録でポイント付与を検討（8月14日）

政府は、マイナンバーカードを健康保険証として登録した人を対象として、現金の代わりに利用できるポイントを付与する検討に入った。加算するポイントをどのぐらいにするかといった詳細は年内に詰める。2021年3月からマイナンバーカードを保険証として使えるようになるが、制度開始前の一定期間に登録した人を対象とする見込み。

在留資格 取消し最多832人（8月21日）

法務省は、出入国管理法に基づく2018年の在留資格取消しが、前年の385件から2倍を超える規模に急増し、過去最多の832件あったと

発表した。在留資格別では、最も多かったのが「留学」の412件、続いて「技能実習」の153件、3位は偽装結婚を含む「日本人の配偶者等」で80件。新しい在留資格「特定技能」は、制度が始まったのが今年4月だったため、対象から外れている。



転職で37%が賃金増加 雇用動向調査（8月22日）

厚生労働省が発表した2018年雇用動向調査で、転職に伴って賃金が増加した人の割合が37%となることがわかった。これは、比較可能な2004年以降で最高水準。年齢別では、20～30歳代の若手ほど転職で賃金が増加した割合が高く、おおむね4割を超える。一方、50歳以上では、賃金の下がる割合が高く、定年後再雇用や子会社出向などが要因とみられる。就業形態別では、パートタイマーの割合が最も高く、41.8%にのぼった。

6年連続で入職率が離職率を上回る 雇用動向調査（8月22日）

厚生労働省が発表した2018年の雇用動向調査によると、働き手のうち入職率（就職者や転職で仕事に就いた人の割合）は15.4%（前年比0.6ポイント減）で、仕事から離れた人を示す離職率（14.6%・同0.3ポイント減）を6年連続で上回った。仕事に就いた人を男女別で見ると、女性が18.5%で男性の12.9%を上回った。

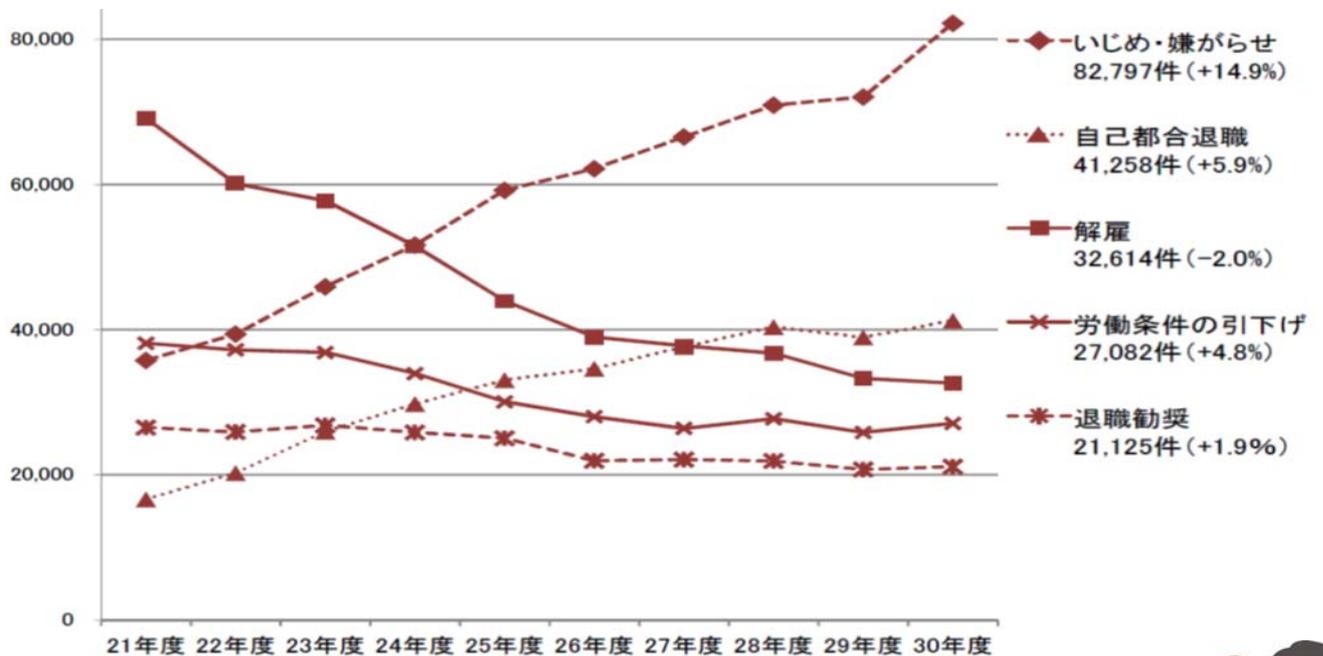


トビウラズ “いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ

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。

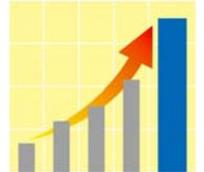


トビウラズ 2019年の骨太方針・成長戦略実行計画・規制改革実施計画などを閣議決定

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。どのような形で具体化されていくのか、注目です。



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

★ 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。

