

# SPC JINJIKEN NEWS



## 外国人技能実習生への報酬の口座振込みを義務化 (8月31日)

政府が、外国人技能実習生への報酬の口座振込みを企業に義務付けることがわかった。外国人技能実習生の失踪者が賃金の不払いによって増加していることから、報酬が正當に支払われているかをチェックできる体制を整える。また、実習先の企業への立入り検査を頻繁に実施し、不正防止を強化するとしている。法務省は10月にも省令の改正を検討している。

## 7月の有効求人倍率は1.59倍、完全失業率は2.2% (8月31日)

厚生労働省が発表した7月の有効求人倍率は1.59倍(前月比0.02ポイント低下)で、3か月連続で悪化した。リーマン・ショックの影響があった2009年8月以来、およそ10年ぶりとなる。また、総務省が同日発表した完全失業率は2.2%(前月比0.1ポイント低下)で、1992年10月以来、26年9か月ぶりの低水準だった。

## マイナンバーカード普及策としてポイント制度を導入 (9月4日)

政府はデジタル・ガバメント閣僚会議を開き、2020年度中にマイナンバーカードを活用したポイント制度を導入することを明らかにした。ポイント制度は、キャッシュレス決済をした場合に全国共通のポイントが付与される仕組みで、マイナンバーカードの普及がねらい。また、政府はマイナンバーカードを21年3月から健康保険証として利用できるようにし、23年3

月末までにほぼすべての国民が保有することを目標に掲げた。

## 待機児童数が過去最少に (9月6日)

厚生労働省は、今年の4月1日時点の待機児童数が1万6,772人(前年同期比3,123人減)であることを発表した。これまで最少だった2007年の1万7,926人を下回った。政府は2020年度末までに待機児童数ゼロを目標に掲げているが、10月には幼児教育・保育の無償化が始まり保育士不足もいまだ深刻のため、達成の見通しは立っていない。

## 「ひげを理由に低評価」 二審も違法 (9月6日)

ひげをそらなかったことを理由に不当に低い人事評価を受けたとして、大阪市営地下鉄(現・大阪メトロ)の運転士2人が、市に慰謝料など計約450万円の賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は、市に計44万円の支払いを命じた1審・大阪地裁判決を支持し、市側の控訴を棄却した。ひげを禁止する市の身だしなみ基準に一応の必要性・合理性は認められたものの、ひげを理由に減点評価したのは「裁量権の逸脱で違法」と判断した。

## 技能実習めぐり日立に改善命令 計画通りの実習行わず (9月6日)

出入国在留管理庁と厚生労働省は、外国人技能実習生を計画とは異なる作業に従事させたとして、日立製作所に対し技能実習適正化法に基づく改善命令を出し、適正な実習を実施するための体制構築について改善報告書の提出を求めた。また、同社に実習生を紹介した監理団

体についても、違反を把握していたにもかかわらず対応しなかった可能性があるとして、調査を行っている。

### 6割がパワハラ経験 フリーランス当事者団体が調査結果を公表（9月10日）

芸能・出版といった分野でフリーランスとして働く人のうち、61.6%がパワハラ、36.6%がセクハラの被害を受けた経験があることが、日本俳優連合等当事者3団体の調査でわかった。団体側は厚生労働省に対し、フリーランスについてもハラスメントを規制する関連法の保護対象とするよう要望しており、9日、参考資料として調査結果を同省の労働政策審議会に提出した。

### 高齢者就業者 862万人、過去最多（9月16日）

総務省統計局が「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―」を公表した。2018年の65歳以上の高齢就業者数は862万人と、過去最多となった。高齢就業者数の増加は15年連続。

### パワハラ指針、骨子案を提示（9月19日）

厚生労働省の労働政策審議会（分科会）で、職場でのパワーハラスメント防止のため企業に求める措置の指針（パワハラ指針）の骨子案が示された。骨子案では、企業が「講ずべき措置」として、相談者のプライバシー保護などが盛り込まれた。また、「行うことが望ましい措置」として、就活生やフリーランスへの配慮などが議論された。パワハラ指針は、年末にまとめられる見込み。

### 70歳雇用 関連法案は来年通常国会に提出方針（9月21日）

20日、政府の「全世代型社会保障検討会議」の初会合が開かれ

た。70歳までの就業機会の確保、年金受給開始年齢の70歳超への選択肢拡大、介護保険サービス自己負担の引上げについては、年内にまとめる中間報告をふまえ、来年の通常国会に関連法案を提出する方針。在職老齢年金制度の見直し、短時間労働者の厚生年金加入対象者の拡大なども議論される見通し。来夏の最終報告をふまえた医療改革関連法案は、2021年の通常国会に提出の方向。



### 厚生年金「企業規模要件撤廃」で適用拡大（9月21日）

厚生労働省は、有識者懇談会でパートや短時間労働者への厚生年金の適用を拡大するため、現在「従業員501人以上」の企業規模要件を撤廃すべきとの方向性を示した。今後は、中小企業などの負担を軽減するための支援が課題となる。社会保障審議会年金部会でさらに議論し、2020年に関連法の国会提出を目指す。

### 1万1,766事業所に時間外労働の是正勧告（9月25日）

厚生労働省の発表によると、2018年度の労働基準監督署による立入調査は2万9,097事業所に対して行われ、うち約4割（1万1,766事業所）で時間外労働に関する法違反が見つかり、是正勧告が行われたことがわかった。月80時間の過労死ラインを超えたものが7,857事業所、月100時間超が5,210事業所、月200時間超が219事業所などとなっている。業種別では、製造業（2,895事業所）、運輸交通業（2,695事業所）などが多い。





## 令和元年の公的年金の財政検証 経済成長と労働参加が進めば維持可能 改正は必要か

公的年金制度は長期的な制度であるため、社会・経済の変化を踏まえ、少なくとも5年ごとに、財政検証を実施することとされています。

令和元年（2019年）は、財政検証の年に当たるので、その公表が待たれていましたが、8月が終わる頃に、ようやく、その結果が公表されました。今回の財政検証については、「制度改正の必要性を強調したものとなっている」といった声も聞かれますが……。その概要を紹介します。



### —— 令和元年（2019年）の財政検証のポイント（いずれも、人口の前提は中位） ——

- **経済成長と労働参加が進むケース（将来の実質経済成長率0.9~0.4%）では？**
  - マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持。**
- **経済成長と労働参加が一定程度進むケース（将来の実質経済成長率0.2~0.0%）では？**
  - 2040年代半ばに所得代替率が50%に到達。その後もマクロ経済スライドによる調整を機械的に続けた場合、その終了時には所得代替率は40%台半ばに。
- **最悪のケース（将来の実質経済成長率▲0.5%）では？**
  - マクロ経済スライドによる調整を機械的に続けたとしても、国民年金は2052年度に積立金がなくなり、完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことができる給付水準は、所得代替率38~36%程度にまで落ち込む。
    - 〈補足〉所得代替率とは、簡単に言えば、  
「モデル世帯（夫婦二人）の年金月額÷現役世代の男性の平均月給（手取り）」

また、次のようなオプション試算も行われました。

- **オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大を実施したと仮定した場合）**
  - **これを実施すると、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい。**
- **オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択〔具体的には下記参照〕を実施したと仮定した場合）**
  - ・ **基礎年金の加入期間の延長**
  - ・ **在職老齢年金の見直し（廃止）**
  - ・ **厚生年金の加入年齢の上限の引上げ（75歳まで）**
  - ・ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大**

★ 結局、「経済成長と労働参加が進めば維持可能」で、それを確実にするためには「被用者保険の更なる適用拡大や保険料拠出期間の延長などの制度改正が有効」という結果になっています。政府は、早くも、それらの制度改正の準備を進めていますので、財政検証を利用してその必要性をアピールしたような感は否めませんね……。

被用者保険の更なる適用拡大や厚生年金の加入年齢の上限の引上げは、企業実務にも大きな影響を及ぼしますので、その動向から目が離せません。



## 令和2年度の厚生労働省予算の概算要求 重点要求に「多様な就労・社会参加の促進」など

毎年8月31日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。  
令和2年度（2020年度）の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。  
ポイントを紹介します。

### 令和2年度（2020年度）厚生労働省予算の概算要求

- 一般会計総額は「32兆6,234億円」となっています。  
年金や医療、介護など高齢化による社会保障費の増加を見込み、前年度の当初より6,593億円多く計上し、過去最大に！
- 団塊ジュニア世代が高齢者となり現役世代の急減する2040年頃を見据え、誰もがより長く元気に活躍でき安心して暮らすことができるよう、人生100年時代に対応した全世代型社会保障の構築に取り組むとともに、成長と分配の好循環の拡大を図るため、「多様な就労・社会参加の促進」、「健康寿命延伸等に向けた保健・医療・介護の充実」、「安全・安心な暮らしの確保等」を柱として重点的な要求が行われています。
- その中でも特に「多様な就労・社会参加の促進」が気になるところです。  
主な項目には、次のようなものがあります（抜粋）。 [ ] は前年度の概算要求額



- 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり→359億円〔309億円〕
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保→1,449億円〔1,223億円〕
- 就職氷河期世代活躍支援プランの実施→653億円〔489億円〕
- 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進→1,734億円〔1,204億円〕 など

- さらに具体的に、労働・雇用関係の助成金に目を向けると、次のような拡充・創設が予定されています（抜粋）。

- 時間外労働削減、勤務間インターバル導入、年次有給休暇取得促進等に取り組む中小企業等及び事業主団体への助成金の拡充
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金の拡充
- 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生確保対策を行う企業への助成金の創設 など

★ やはり、最近話題の政策には、多くの予算が要求されていますね。