

# SPC JINJIKEN NEWS

## 国税庁調査 民間給与6年連続増加 に(9月28日)

国税庁の調査によると、民間企業の会社員やパート従業員らの2018年の1年間に得た平均給与は440万7,000円で、前年比85,000円増(2.0%増)と6年連続の増加となった。ただ、正規(前年比9万8,000円増の503万5,000円)と非正規(同3万9,000円増の179万円)では、分析を始めた2012年以降、格差が6年連続で広がった。

## 過労自殺 建設は現場監督、メディアは若手社員に集中(10月2日)

厚生労働省は1日、2019年版の「過労死等防止対策白書」を公表。過労死防止大綱で重点業種・職種と位置付けている建設業界、メディア業界を分析し、建設業では現場監督・技術者等、メディア業界では若い世代(20代~30代)に過労自殺が集中しているとした。

## 技能実習生の受入れ112機関で不正、労働関係法令違反が最多(10月5日)

出入国在留管理庁は、2018年に外国人技能実習生を受け入れる112の機関に不正(前年比101件減)があり、通知したと発表した。賃金不払いといった労働関係法令の違反(94件)が最も多くあった。不正行為の通知を受けた機関は、不正行為が終了した時点から最大5年間、実習生の受入れが禁止される。

## 65歳以上の雇用保険を適用されやすく(10月7日)

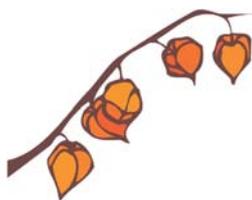
厚生労働省は、高齢者の就労機会拡大に対応するため、65歳以上の雇用保険の適用条件を緩和する方向で検討を開始した。現在は1社で週20時間以上という条件があるが、これを高齢者では限定的に、複数職場で合算し20時間以上となれば対象となるように緩和する。年内にも労働政策審議会で、複数企業間の雇用保険料の負担割合等の詳細について結論を得て、雇用保険料を低く抑える特例措置の延長と併せて、2020年の通常国会で雇用保険法を改正する考え。

## 教員にも「変形労働時間制」導入(10月10日)

教員の働き方改革が進む中、年単位で労働時間を調整する「変形労働時間制」を、公立学校の教員にも適用可能とする「教員給与特別措置法(給持法)」の改正案が、自民党文部科学部会です承された。年間で、繁忙期に勤務時間を延ばした分、夏休み期間中などに休暇のまとめ取りができるようにする。政府は今国会での成立を目指し、成立すれば2021年度から適用可能となる。

## 在職老齢年金の基準「50万円台」(10月28日)

厚生労働省は、働く高齢者の厚生年金を減らす「在職老齢年金制度の見直し案」について、基準額(現在47万円)を当初の月収62万円から50万円台に修正する方向で検討に入った。将来世代の年金水準の悪化を懸念する声や、高所得者優遇との批判に再検討を迫られていた。



### **パワハラ防止策 来年6月義務化(10月29日)**

厚生労働省は、企業に初めてパワハラ防止対策を義務付けた女性活躍・ハラスメント規制法を施行する日程案を労働政策審議会の分科会に示した。パワハラ防止は大企業で2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から、それぞれ義務化される。労使双方から異論は出ず、了承された。厚労省が今後政令を定める。法施行に向け、厚労省はパワハラに該当する行為の具体例などを盛り込んだ指針を年内に策定する方針。

### **外国人の脱退一時金 支給上限3年から5年へ(10月29日)**

厚生労働省は、公的年金に加入する外国人が受給資格を満たさずに出国する際に受け取る脱退一時金の増額を検討する。保険料納付期間が支給要件の10年に満たない場合、保険料の一部が3年分を上限に支給されるが、これを5年分に引き上げる方針。

### **子どもの看護休暇 1時間単位の取得も可能に(10月29日)**

厚生労働省は、現在は半日単位で取れる介護休暇と子どもの看護休暇について、原則1時間単位で取れるよう育児・介護休業法の施行規則などを改正する方針を決定。施行は早くても来年度になる見通し。パートタイム労働者など1日の所定労働時間が4時間以下の人についても、今回の改正で1時間単位の介護、看護休暇が取れる対象に含める方針。

### **未婚ひとり親の国民年金保険料「全額免除」拡大(10月30日)**

厚生労働省は、未婚のひとり親の国民年金保険料を全額免除するための要件を緩和する案を示した。現在は未婚のひとり親に子どもが1人いる場合、所得が92万円以下で全額免除を

受けられるが、これを135万円以下とする。障害者または寡婦の所得要件を現状の125万円以下から135万円以下にするため、これに合わせて未婚のひとり親も対象に加える。



### **有給取得率、2018年は52.4%(10月30日)**

厚生労働省が発表した就労条件総合調査によると、2018年の年次有給休暇取得率が52.4%(昨年から1.3ポイント上昇)となったことがわかった。取得日数は平均9.4日。政府は2020年の目標を70%と掲げている。

### **厚生年金適用逃れ 立ち入り強化(10月31日)**

厚生労働省は、厚生年金の適用逃れを防ぐため、日本年金機構の事業所への立ち入り検査権限を強化する改革案を示した。これまでは対象が適用事業所であることが明白な場合に限られていたが、改革案では、適用対象である可能性が高ければ検査できるようにする。

### **年金手帳を廃止して「通知書」へ(10月31日)**

厚生労働省は、公的年金の年金手帳を、電子データ化に伴い必要なくなったため、廃止する。新たな加入者には、年金手帳に代わり、「基礎年金番号通知書(仮称)」を発行する。来年の通常国会に関連法案を提出する予定。

### **就活ルール 22年卒も6月解禁(10月31日)**

政府は、現在大学2年生に当たる2022年春に卒業・入社する学生の就職活動について、面接解禁を6月とするなどの現行の「就活ルール」を維持する方針を固めた。かねて経団連が主導してきた就活ルールは21年春から政府が定め、経済界に順守を要請する形式となっている。



## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導 約7割で法令違反(平成30年度)

厚生労働省は、平成30年度(2018年度)に長時間労働が疑われる29,097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結果を取りまとめ、公表しました。監督実施事業場のうち20,244事業場(69.6%)で、労働基準法などの法令違反が認められました。主な違反内容は、次のとおりです。

- ① 違法な時間外労働があったもの：11,766事業場(全体の40.4%)
- ② 賃金不払残業があったもの：1,874事業場(全体の6.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場(全体の12.1%)など



なお、この公表に当たって、監督指導事例も紹介されています。事例のなかには、次のようなものがありました。

事例 (その他の事業)	各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応	
1 労働者8名について、36協定で定めた上限時間(特別条項：月100時間)を超える違法な時間外・休日労働(最長：月170時間)を行わせていたことが判明した。また、一部の労働者においてほぼ毎月100時間を超える時間外労働が認められ、36協定の特別条項で定めた限度時間を超えることのできる回数(年6回)を上回る時間外労働を行わせていたことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】	
① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと及び限度時間を超えることのできる回数を超えて時間外労働を行かせたこと(労働基準法第32条違反)については是正勧告	
② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導	
2 健康診断において異常の所見があった者の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴いていなかったことが判明した。	
【労働基準監督署の対応】 健康診断において異常の所見があった者に係る医師の意見聴取を行っていなかったこと(労働安全衛生法第66条の4違反)については是正勧告	

★ 労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令は、必ず遵守する必要がありますね。特に11月は過労死等防止啓発月間で過重労働解消キャンペーンが実施されます。遵守すべきルールには、どのようなものがあるかなど、ご不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



## 令和元年版の「労働経済白書」を公表 人手不足下における働き方を

厚生労働省から、令和元年(2019年)9月27日に、令和元年版の「労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。

今回の労働経済白書では、「人手不足下における働き方」について「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析が行われました。長時間労働やそれに伴うストレス・疲労の蓄積などは、職場における働きやすさや働きがいに負の影響を与えている可能性があり、昨今の人手不足感の高まりが、こうした傾向を強めている可能性について指摘しています。

このような状況も踏まえ、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、働く方一人ひとりが柔軟な働き方を選択でき、仕事のパフォーマンスを向上させながら、いきいきと働き続けられる環境整備を推進していくことが重要と言及しています。

### <ポイント>

- 多くの企業が人手不足を緩和するために、求人条件の改善や採用活動の強化などの取り組みを強化している一方で、「働きやすさ」や「働きがい」を高めるような雇用管理の改善などについては、さらに取り組んでいく必要がある。
- 「働きやすさ」の向上が定着率などを改善し、「働きがい」の向上が定着率に加え、労働生産性、仕事に対する自発性、顧客満足度などさまざまなアウトカムの向上につながる可能性がある。
- 「働きがい」を高める取り組みとしては、職場の人間関係の円滑化や労働時間の短縮などに加えて、上司からの適切なフィードバックやロールモデルとなる先輩社員の存在を通じて、将来のキャリア展望を明確化することが重要である。
- 質の高い「休み方」(リカバリー経験)が疲労やストレスからの回復を促進し、「働きがい」を高める可能性があり、仕事と余暇時間の境目をマネジメントする能力(バウンダリー・マネジメント)を高めていくことが重要である。

★ほとんどの企業が実感し、課題としている「人手不足」。今回の労働経済白書では、その分析がみっちりと行われています。「人手不足対策に取り組もう」とお考えであれば、参考になる内容となっています。

## トビックス 令和2年1月からハローワークのサービスが充実 求人者マイページの運用などを開始

厚生労働省から、「令和2年(2020年)1月6日からハローワークのサービスが充実します!」という案内がありました。同日からハローワークのシステムとインターネットサービスが新しくなるということです。企業が目線から、そのポイントを紹介します。



<ポイント①> 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申し込みができます。

●ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。

- ◆求人申込み
- ◆申し込んだ求人内容の変更、求人の募集停止、事業所情報の変更など
- ◆求職情報検索
- ◆事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開
- ◆ハローワークから紹介した求職者の紹介状の確認、選考結果を登録
- ◆メッセージ機能(ハローワークから紹介した求職者とのやりとり)

<ポイント②> 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります。

●求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。

●ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。