

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

SPC JINJIKEN NEWS



パートの厚生年金、2段階に分けて拡大へ（11月27日）

政府・与党は26日、厚生年金の短時間労働者への適用について、適用対象企業を従来の従業員数501人以上から、(1)2022年10月に「101人以上」、(2)2024年10月に「51人以上」と2段階で広げる方向で調整に入った。新たに65万人が厚生年金保険の対象になる見通し。2020年の通常国会への法案提出を目指す。

高齢者の労災予防ガイドライン作成へ（11月28日）

働く高齢者が増え、仕事にけがをする割合が増加しているのを受けて、厚労省は高齢者の労災予防を企業に促すガイドラインをつくる。通路の段差解消、滑りにくい靴の支給、体力チェック後の運動指導や高齢者によるリスクの報告、相談窓口の設置等、骨子案が公表された。ガイドラインは来春までに作られる予定で、罰則などの拘束力はない。

働く高齢者の年金毎年改定へ「在職時改定」導入（12月2日）

厚生労働省は、厚生年金をもらいながら働く65歳以上の高齢者の年金額を毎年増やす制度（在職時改定）を導入する方針を固めた。現状、退職時か70歳到達時までは支給額の見直しは行わないが、在職時改定は年金額の改定を毎年1回実施し、65歳以降の保険料納付実

績を翌年の年金額に反映させる。実施時期等を固め、2020年の通常国会に法案提出予定。

「内定辞退率」利用企業に行政指導（12月5日）

就職情報サイト「リクナビ」の「内定辞退率」販売問題で、政府の個人情報保護委員会は、この予測を利用していた37社にも行政指導を出した。就活生の説明不足などの問題があったと判断した。サイトを運営するリクルートキャリアには、2度目の是正勧告を出した。

地銀による人材紹介に報酬（12月8日）

政府は、地方銀行による地域企業への人材紹介事業の支援に乗り出すことを発表した。マッチングに成功した地銀に、1件あたり100万円程度の報酬を出す。上場する78の地銀・グループのうち約4割は人材紹介業の許可を届け出ている。この取組みは2020年春頃に始まる予定。

301人以上の企業 中途採用率・経験者採用率の公表を義務化（12月8日）

政府は、従業員301人以上の大企業に対して、中途採用と経験者採用が占める比率の公表を義務付ける方針を固めた。具体的には各企業のホームページに記載することなどを想定。2020年召集の通常国会に改正法案（関連規定を盛り込んだ労働施策総合推進法改正法案）を提出予定としている。

国民年金・厚生年金の積立金統合を検討（12月11日）

厚生労働省は、来年の通常国会に提出する年金改革法の成立後、国民年金と厚生年金の積立金統合について具体的な検討を始める。2025年の法案提出を目指す。それぞれの保険料や支給の仕組みは変えず、現在は別々の財政管理となっている積立金を統合することを検討する。無年金・低年金対策が課題となる中、国民年金の所得代替率を上げたい考え。

複数就業者の労災認定に関する新制度（12月11日）

複数就業者の労災認定にあたり、本業と副業の労働時間を合計して残業時間を計算する新制度が来年度中にもスタートする見通し。労災保険の補償額の計算方式も変更される。現行では労働災害が発生した就業先の賃金に基づき計算するが、これを本業・副業両方の賃金を基に計算するようにする。新制度に関する労災保険法の改正案は、来年の通常国会に提出予定。

介護休暇の1時間単位での取得が可能に（12月11日）

厚生労働省は、育児・介護休業法の施行規則を見直す。家族の介護や子どもの看護をするために取得できる介護休暇について、現在は半日単位で取得できるが、2021年1月から1時間単位で取得できるように制度を改正する。

雇用保険 育児休業給付を分離へ（12月14日）

厚生労働省が、雇用保険財政の見直しに関する素案を示した。増加している育児休業給付を、失業給付と分けて料率算定する。現在、暫定的な引下げにより年収の0.6%になっている保険料のうち0.4%を育児休業給付の料率とし、当面は据え置くとする。一方、引下げ措置は21年度までとした。2020年の通常国会に関連法の改正案を提出する。

副業の労働時間 65歳から合算へ（12月14日）

厚生労働省は、仕事をかけ持ちしている65歳以上の人について、雇用保険の加入要件を試験的に緩める方針を固めた。労働時間が2社合わせて週20時間以上なら雇用保険に加入できるようにする。ただし、合算できるのは2社までとし、週5時間以上の勤め先を対象とする。改正案は、来年の通常国会に提出予定。



マイナンバーカード活用策「在留カード」と一体化へ（12月19日）

政府が進めるマイナンバーカード活用策の概要が明らかとなった。在留カードの代わりに利用できるよう、早ければ2020年の通常国会に出入国管理・難民認定法など関連法の改正案を提出するとし、その他、教員免許状や運転経歴証明書との一体化も進めるとしている。

70歳までの就業機会確保、75歳への年金受給開始年齢の引上げ（12月20日）

上記の中間報告によると、現在の65歳までの雇用義務を70歳までの就業機会確保の努力義務とするため、自社雇用だけでなく、他企業への再就職支援、フリーランスや起業した社員との業務委託契約、勤め先が出資するNPOへの参加などの選択肢を加える。年金でも高齢者の就労を促すため、現在70歳が上限の受給開始年齢を、希望する人は75歳まで選択できることとする。在職老齢年金は、65歳未満の減額基準を65歳以上と同じ47万円に引き上げる。厚生年金に入るパート労働者の対象も段階的に広げ、2024年に51人以上とする。



トビウロス 70歳までの就業機会の確保 法案の早期提出の方針

政府は、令和元年（2019年）6月に取りまとめた「成長戦略実行計画」に、「70歳までの就業機会の確保」を盛り込んでいます。この70歳までの就業機会の確保について、同年11月に開催された全世代型社会保障検討会議において、安倍総理が「法案の早期提出を図る」と明言したことが話題になりました。

どのようなルールが作られようとしているのか、今一度確認しておきましょう。



.....70歳までの就業機会の確保 案のポイント.....

65歳から70歳までの就業機会確保については、次の①～⑦のような多様な選択肢を示し、どの選択肢を採用するか、労使で話し合い企業が決定する仕組みの導入を目指す。

① 定年廃止	⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
② 70歳までの定年延長	⑥ 個人の起業支援
③ 継続雇用制度導入	⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供
④ 他の企業への再就職の実現	

※70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて整備を図る。

●第一段階の法制整備←早期の法案の提出が進められている部分

第一段階の法制については、法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会の確保を努力規定とする。

●第二段階の法制整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

★令和2年の通常国会の目玉の一つになりそうですね。

7つの選択肢の内容の見直しなど、部分的な修正は加えられるかもしれませんが、「70歳までの就業機会の確保を努力規定とする」という方向性は揺るがないと思われます。厚生労働省の調査によると、66歳以上でも働ける企業の割合が30%を超えたということですが、残る70%程度の企業では、対応を考える必要が生じるということになります。

トピックス 「男性は長髪 NG」「女性はパンプス」など男女で異なる決まりが多数(連合調査)

令和元年(2019年)11月に、連合(日本労働組合総連合会)から「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」が公表され、それが話題になりました。そのポイントを紹介します。

……………社内ルールにおける男女差に関する調査2019のポイント……………

この調査は全国の20歳~59歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したもの(インターネットリサーチにより実施)

「職場での決まり」については、次のような調査結果となっています。

- 服装や身だしなみについての決まりの有無について、「ある」は57.1%
宿泊業や飲食サービス業が高い傾向
- 「男性は長髪 NG」、「女性はシャツ色ピンク」、「女性はパンプス」など、男女で異なる決まりが多数
「パンプスのヒールの高さに決まりがある」は19.4%
- 服装や身だしなみの決まりに従わないときの扱いについて、「何らかの処分がある」は19.4%、「何もない」は30.5%
処分の内容の最多は「始末書提出」



★全回答者に、服装・身だしなみの決まりについて思うことを聞いたところ、「最低限でよいと思う」が最も多く54.9%となっています。どこが最低限なのかという線引きが難しいところですが、納得できるルールなら受け入れられるが、意味もなく厳しいルールは受け入れられないということかもしれません。時代錯誤のルールが存在していないか? これを機に考えてみてもよいかもしれませんね。

トピックス ハローワークの窓口の受付時間「16時まで」に短縮(令和2年1月~)

ハローワークの「雇用保険適用窓口」来所の受付時間が、令和2年1月から、8:30~16:00になります。電子申請の利用の促進とあわせて、次のようなリーフレットによって周知が図られています。

……………令和2年1月から「雇用保険適用窓口」来所の受付時間に変更になります……………

政府では、行政手続に掛かる事業者の皆さまの作業時間(行政手続コスト)を削減するため、電子申請の利用促進を図っています。電子申請の利便性の向上に向けたこれまでの取組や特定法人の電子申請義務化に向けた動きなどにより、電子申請率は着実に上昇しています。

この取組を加速するため、ハローワークにおいても、雇用保険適用窓口(※)の受付を16時までとし、16時以降は電子申請による申請・届出の集中処理を行うこととしました。

事業主などの皆さま、電子申請処理の迅速化のため、窓口受付時間の変更についてご理解いただきますようお願いいたします。また、この機会に、ぜひ便利な電子申請をご利用ください。

(※)事業主などが行う申請・届出(事業所・被保険者関係手続、雇用継続給付関係手続)が対象となります。



なお、同リーフレットでは、「電子申請」をする3つのメリットとして、「24時間・365日、申請できること」、「個人情報紛失のリスクがないこと」、「時間と費用を削減できること」が紹介されています。

★令和2年は、電子政府に向けた取組みがさらに進められそうですね。雇用保険関係の手続きでは、上記のような取組みが進められます。