

過去の記事

2017年6月

女性の就業率が過去最高になるも地域差が大きい 2017.6.24

政府の発表によると、平成28年の15～64歳の女性の就業率は66.0%で、過去最高となりました。これは男女雇用機会均等法が施行された昭和61年（1986年）の53.1%から約13ポイント上昇したことになります。

ただし、女性の就業率は地域差が大きく、福井県（74.8%）が最も高く、次いで富山県（72.2%）、島根県（71.8%）となっています。北陸地方が高い理由としては、2世代・3世代で一緒に住んでいる家庭が多いため、子育ての負担が軽減でき、出産後も仕事に復帰しやすい環境が整っていることなどが挙げられています。就業率が低いのは、奈良県（58.5%）、兵庫県（60.6%）、大阪府（61.4%）となっています。

労働相談100万件超 昨年度の個別労働紛争の状況 2017.6.17

厚生労働省は、今月16日、「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。厚生労働省は、毎年度、これらの制度の利用状況などを取りまとめ、公表しています。

<平成28年度の状況のポイント>

- 総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ増加
- 総合労働相談件数は113万741件で、9年連続で100万件を超え
- 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すべてで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ

「いじめ・嫌がらせ」が個別労働紛争のトップということは、知っておきたいところです。このような状況をみると、企業において、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そうです。

厚生年金加入逃れ 対策強化 2017.6.10

厚生労働省と日本年金機構は、厚生年金の加入逃れの防止対策を強化する方針を明らかにしました。今秋をめどに、国税庁からの源泉徴収義務のある企業の情報提供の頻度を「毎月」に変更（現在は年2回）。こまめに情報を得ることで迅速な指導と円滑な加入につなげるとしています。また、新規事業許可申請の際に厚生年金への加入状況を確認する対象業種に「飲食」「理容」「社会福祉事業」なども加えます。

障害者の法定雇用率 来春 2.2%に引上げ

2017.6.3

厚生労働省は、企業に義務付けている障害者の法定雇用率を、来年4月に現在の2.0%から2.2%に引き上げることを決めました。就労環境の整備状況を見つつ2020年度末までには、さらに2.3%に引き上げる予定です。今回の法定雇用率の引上げは、来年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることによる措置です。義務付けの対象となる企業規模を、現在の従業員50人以上から、45.5人（短時間労働者を0.5人に換算）以上に見直すことも決めました。

2017年5月

退職した若手社員の労働時間 週60時間以上が2割超 2017.5.27

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、会社を辞める直前に週平均で60時間以上（時間外労働が20時間相当）働いていた若手社員が23.8%に上るとする調査結果を発表しました。調査は昨年2～3月に21～33歳の社員を対象に行われ、男女合計で5,196人が回答。その結果、男性は最初の勤務先を退職した離職者900人のうち273人（30.3%）、女性は離職者1,309人のうち252人（19.3%）が最初の勤務先を辞める直前に週平均で60時間以上働いていました。長時間労働が、退職の大きな事由になっています。

解雇の金銭解決制度 原案取りまとめ

2017.5.20

厚生労働省は、不当解雇の金銭解決制度の創設に向け、月内にまとめる予定の報告書の原案を有識者検討会で示しました。

解雇の助長を防ぐために企業側からの制度利用の申立ては認めないとする一方、労働者の意思で職場復帰しない場合、企業が支払う解決金に限度額を設けることも盛り込みました。同省は報告書をまとめたうえで、法整備に向けた議論を開始する考えです。

違法残業等で書類送検の企業名の公表開始

2017.5.13

『過労死等ゼロ』緊急対策の一つとして、労働基準関係法令違反で書類送検を行った企業の名称などを厚生労働省のホームページ上で公表することが決定され、今月10日、その公表が開始されました。

公表される項目は、①企業・事業場名称、②所在地、③公表日、④違反法条項、⑤事案概要、⑥その他参考事項（送検日）で、都道府県労働局ごとに、公表基準に該当した企業が列挙されています。今回掲載されたのは、昨年10月から今年3月までの6ヶ月間に公表基準に該当した334件となっています。

労働基準法違反に限らず、最低賃金法違反、労働者派遣法違反、さらには労働安全衛生法違反なども公表の対象とされており、違法な長時間労働・残業代未払いなどの事案は約120件公表されています（ちなみに、建設業や製造業などにおける労働災害防止の義務を怠っていた事案は200件を超えています）。

公表の基準によると、掲載期間は、公表日から概ね1年間（期間中に違法状態を改善した企業は期間前に削除されることもある）で、今後は、毎月定期に更新されることになっています。

年金受給開始年齢「70歳以降」の選択肢を提言へ

2017.5.6

自民党のプロジェクトチームは、一億総活躍推進本部による政府への提言（5月予定）に、公的年金の受給開始を70歳以降にできる案を盛り込むことを明らかにしました。

年金の受給開始年齢は生年月日より定められていますが、原則65歳で、60～70歳の間で選択することができます。（ただし、厚生年金の特別支給対象者は異なります。）選択期間のうち、60歳から65歳未満の間の請求を繰上げ請求といい、65歳から70歳までの請求を繰下げ請求といいます。今回の検討では、70歳以降も繰下げ請求の選択肢に加え、その分受給額が増える制度が想定されています。

2017年4月

社会保険料の算出方法 簡易な手法を検討か

2017.4.22

政府の規制改革推進会議は、事業所の事務負担を軽減するため、健康保険や厚生年金保険など各種保険料の算出方法を簡易な手法に統一する検討を始めました。事業所の社会保険担当者が保険料額算出に使用する標準報酬月額と保険料額表の改定が行われるか注目度が高いテーマです。今後、投資等ワーキング・グループで議論を進める予定です。

65歳超雇用推進助成金の改正

2017.4.15

平成29年度予算の成立を受けて、本年4月1日から、65歳超雇用推進助成金の制度改正が行われ、それまでの高年齢者雇用安定助成金の助成内容を引き継ぎ、次の3コース制により実施することとされました。

- ・65歳超継続雇用促進コース
- ・高年齢者雇用環境整備支援コース
- ・高年齢者無期雇用転換コース

このうち、65歳超継続雇用促進コースについては、本年5月1日から助成額等の変更も行われます。対象となる被保険者の人数、従来の定年年齢からの引上げ年数が支給要件に追加され、助成金の支給額は減額になる場合があります。改正前の制度適用を受けるには、平成29年4月28日までに申請する必要があります。

平成29年4月分からの年金額・在職老齢年金

2017.4.8

平成29年4月分（基本的に6月15日支払分）からの年金額は、法律の規定により、平成28年度に比べて0.1%の引下げとなります。

また、平成29年度以降の在職老齢年金に関して、60歳台前半（60歳～64歳）の「支給停止調整変更額」と、60歳台後半（65歳～69歳）と70歳以降の「支給停止調整額」が、法律に基づき、平成28年度までの47万円から「46万円」に改定されます。この改定により、在職老齢年金の支給停止額が増える（支給額が減る）方も出てきます。

なお、60歳台前半の支給停止調整開始額（28万円）については変更ありません。

年金を受給者している従業員などの場合、物価などの変動に応じた自動改定で、そもそもの年金額が0.1%引き下げられ、さらに、在職老齢年金の仕組みによる支給停止額の計算式の一部変更で、支給額が減る可能性があります。

平成 29 年度の雇用保険料率 引下げ

2017.4.1

平成 29 年度の雇用保険料率の引き下げが発表されました。
本年 4 月 1 日から、引き下げられた雇用保険料率が適用される模様です。平成 29 年度の雇用保険料率は、一般の事業では 1,000 分の 2 引き下げられ、1,000 分の 9（労働者負担分 1,000 分の 3 / 事業主負担分 1,000 分の 6）となります。

農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業の率も、1,000 分の 2 引き下げられます。

引下げ後の詳細は以下の通りです。（率の単位 %）

	労働者負担	事業主負担
一般の事業	0.3%	0.6%
農林水産・清酒製造	0.4%	0.7%
建設の事業	0.4%	0.8%

2017 年 3 月

遺族年金の男女差 最高裁が「合憲」と判断

2017.3.25

業務災害で死亡した場合に一定の遺族に支給される遺族補償年金について、妻は年齢を問われないのに夫は 55 歳以上に制限している地方公務員災害補償法の規定が、法の下での平等を定めた憲法に違反するかどうか争われた訴訟の上告審について、最高裁第 3 小法廷は 21 日、「規定は合憲」との判断を示しました。

同小法廷は、「遺族補償年金は社会保障の性格を持つ制度」と指摘。「男女間の生産年齢人口に占める労働力人口の割合の違い、平均的な賃金額の格差、一般的な雇用形態の違い等を考慮すると、規定が合理的理由を欠くとはいえない」と結論付けたようです（5 人の裁判官全員一致の結論）。

同様の規定がある他の制度（労災保険、厚生年金など）のあり方にも影響を与えることから、厚生労働省なども注目していた訴訟です。

パートの社会保険適用 4 月から拡大

2017.3.18

短時間労働者（パート）の社会保険の適用拡大の流れは次の通りです。

まず、平成 28 年 10 月から、週 30 時間以上働く方に加え、501 人以上の企業にお勤めで、以下の①～④の要件を全て満たす短時間労働者の方も、社会保険に加入できるようになりました。

- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上であること（残業時間等は含めません。）
- ② 1 月の所定内賃金が月額 88,000 円以上であること（賞与、残業代、通勤手当等は含めません。）
- ③ 雇用期間が 1 年以上見込まれること
- ④ 学生（夜間、通信、定時制の方は除きます。）でないこと

そして、平成 29 年 4 月からは、500 人以下の企業にお勤めの方も、労使合意（働いている方々の 2 分の 1 以上と事業主の方が社会保険に加入することについて合意すること）がなされれば、上記①～④の要件を全て満たす短時間労働者の方は、企業単位（個人事業所の場合は適用事業所単位）で社会保険に加入できます。

なお、労使合意が整い、短時間労働者の方が社会保険に加入できるようになった場合は、労働者の希望の有無にかかわらず、短時間労働者で要件を満たす方全員が社会保険に加入することになります。

解雇の金銭解決 検討会で議論中

2017.3.11

厚生労働省の検討会において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について、議論が行われています。

この検討会は今回の開催が13回目となります。今回の検討会では、労働者が申し立てるケースのほか、企業側が金銭解決を望んだケースのことなどにも触れられています。解雇の金銭解決制度については、解雇を助長するという労働者側の反対意見も根強く、また、解決金の水準をどうするかという問題もあります。

調整は難航しそうですが、今後、検討会の報告書をまとめた後、労働政策審議会の議論を経て法制化を目指すとのこと。今後の動向に注目です。

就労状況 年休の取得率は微増も依然低い

2017.3.4

厚生労働省が、平成28年「就労条件総合調査」の結果を公表しました。この調査は、常用労働者30人以上の民営企業4,520企業から有効回答を得たものです。

調査結果のポイントは次のとおりです。

1 年次有給休暇の取得状況

年間の年次有給休暇の付与日数は18.1日（前年18.4日）、そのうち労働者が取得した日数は8.8日（同8.8日）で、取得率は48.7%（同47.6%）。

政府は、その取得率を2020年までに70%に引き上げる目標を掲げており、微増したとはいえ、その目標には程遠い状況になっています。

2 定年後の措置

一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度のある企業割合は94.1%（前年92.9%）、勤務延長制度（両制度併用含む）のある企業割合は23.6%（同20.9%）、再雇用制度（両制度併用含む）のある企業割合は83.4%（同81.9%）。

2017年2月

春闘交渉 労組が契約社員のボーナスを要求

2017.2.25

平成29年春闘の交渉が本格化しており、自動車大手各社や電気大手各社の労働組合がベア分として月額3000円の賃上げを要求する話題が、報道されています。

関連して、ある通信大手の労働組合が、契約社員のボーナスを、正社員と同じ形式で支給するよう要求する方針が報道されました。背景には、契約社員の人材不足があり、待遇改善を人材確保につなげる狙いがあるようです。

政府の同一労働同一賃金のガイドライン「非正規社員にも賞与を」といった内容に沿った要求といえます。今後、同様の動きをみせる労働組合が増えるかもしれません。

公共工事の労務単価を3.4%引上げ 3月より適用

2017.2.18

国土交通省は、公共工事設計労務単価（国や自治体が公共工事を発注する際に使う労務単価）について、人手不足による賃金の上昇傾向を反映し、全国全職種平均で対前年度比3.4%（東日本大震災の被災3県は平均3.3%）引き上げると発表しました。金額ベースにすると、1日8時間労働で1万8,078

円となり、平成 11 年以來の高い水準になります。3 月 1 日以降に契約する工
事から適用されます。

協会けんぽ 健康保険料率等の変更決定 29 年 3 月から 2017.2.11

全国健康保険協会から、一般保険料率（都道府県単位保険料率）及び介護
保険料率の変更を決定したとのお知らせがありました。

<変更の概要>・都道府県単位保険料率については、平均 10% は維持。

→引き上げとなる支部（24 支部）、引き下げとなる支部（20 支部）、変更が
ない支部（3 支部）

例）東京都：9.96% → 9.91%

神奈川県：9.97% → 9.93%

大阪府：10.07% → 10.13%

・介護保険料率（全国一律）は、1.58% から「1.65%」に引き上げ
平成 29 年 3 月分（4 月納付分）から変更後の保険料率が適用されることにな
ります。

時間外労働の上限規制案 月 60 時間、繁忙期は 100 時間 2017.2.4

昨年から自殺を含め大きな問題となっている残業時間について、政府の検
討案の報道がありました。

【時間外労働の上限規制改革案の概要】

労働基準法における原則的な労働時間の上限は、1 日 8 時間・1 週 40 時
間。

36 協定を結ぶと、原則的な労働時間を超えた残業が認められる。

● 36 協定での現行

・残業時間は、「月 45 時間、年 360 時間」までとするのがのぞましい。

・労使間で特別条項を付ければ、1 年のうち 6 か月までは残業時間に上限な
し。

・36 協定がある限り、長時間の残業を設定しても罰則なし。

● 改革案の方向

・残業時間の上限を、原則として「月 45 時間、年 360 時間」と規定。

・その上で、企業の繁忙期に対応できるよう、1 年のうち 6 か月までは例外
を設け、「月 100 時間」、「2 か月の月平均 80 時間」までの残業を認める。

・その場合でも、残業時間を「年 720 時間」、「月平均 60 時間」以内に抑え
るよう義務づけ。36 協定があっても、違反に対しては、罰則を科す。

2017 年 1 月

平成 29 年度の年金支給額 0.1% 引き下げ 2017.1.28

今月 27 日、平成 29 年度の公的年金の支給額の引き下げが決まりました。
「平成 28 年平均の全国消費者物価指数」（生鮮食品を含む総合指数）が公表
され、対前年比 0.1% の下落となりました。これを踏まえ、平成 29 年度の年
金額は、前年度から 0.1% の引下げとなります。

引き下げは 3 年ぶりで、改定後の年金額による支払いは、通常、4 月分の
年金が支払われる 6 月からとなります。

その他、国民年金制度の平成 29 年度・平成 30 年度の保険料額も公表され
ました。29 年度は 16,490 円（前年比 230 円引上げ）となり、30 年度は 16,340
円（前年比 150 円引下げ）です。

また、在職者の老齢年金の支給停止額の計算に用いる調整額も、平成 29 年

度から一部改定することが公表されています。65歳未満の28万円は改定なし。65歳以上の47万円は「46万円」に改定されます。

本年1月からの雇用保険制度の改正

2017.1.21

雇用保険制度が改正され、①65歳以上の者への適用拡大、②育児休業給付金・介護休業給付金の見直し、③特定受給資格者の基準の見直しなどが、本年1月から実施されています。このうち、特に、①の65歳以上の者への適用拡大は重要です。

この改正前は、65歳前から引き続いて65歳以後も雇用している者に限り、雇用保険の被保険者（高年齢継続被保険者）として取り扱うことになっており、65歳以後に新たに雇用した者（別の会社で定年退職した者を、アルバイトとして雇った場合など）については雇用保険の適用除外でした。

今回の改正後は、65歳以後に新たに雇用した者であっても、「週20時間以上かつ31日以上雇用の見込みあり」などの適用基準を満たしていれば、雇用保険の被保険者（高年齢被保険者）として取り扱うこととされました。また、支給される雇用保険の給付範囲も拡大されています。

新たな要件に該当する従業員がいる場合は、雇用保険被保険者資格取得届の提出などが必要になります。

事業所の労働保険加入状況 検索がバージョンアップ 2017.1.14

厚生労働省は、ホームページ上で、労働保険（労災保険・雇用保険）の加入手続を事業主が行っているか否かを検索できるシステムを開設していますが、このシステムが1月10日からバージョンアップされました。バージョンアップ後は、検索欄及び検索結果に法人番号が追加され、法人番号での検索が可能となります。

また、厚生年金保険、健康保険の加入状況検索システムは昨年から開設されており、「事業所名称」、「事業所所在地」および「法人番号」を入力することで、現存する適用事業所および直近24カ月以内に全喪した事業所の情報を検索することができます。

マイナンバー社会保険関係届出書 1月からの書式 2017.1.7

平成29年1月からの健康保険・厚生年金の届出書の様式が厚労省のHPに公開されました。

被保険者が行なう届出書は、個人番号を記載する予定の届書等が51種類公開されておりますが、事業主経由での届出書は現段階で資格取得届のみとなっております。

ただし、資格取得届において健康保険組合加入の事業主用の様式は、個人番号記載欄と基礎年金番号記載欄があり、健康保険組合への届出にはマイナンバー記載が必要ですが、年金機構への届出書については、マイナンバーの記載は不要となります。一方、協会けんぽ・国民健康保険組合加入の事業主については、従来の届出書を使用するようになっていきます。

なお、当初、健康保険・厚生年金保険における「被保険者氏名変更届」及び「被保険者資格喪失届」についても、個人番号の記入欄が設けられる予定でしたが、特定個人情報の漏えいの機会を減らすなどの観点から、これらの書類への個人番号の記入欄の追加は見送られました。