

人事労務通信

平成 27 年 3 月号

金子経営労務事務所 社会保険労務士 金子 豊

160-0022 東京都新宿区新宿1-24-1 藤和ハイタウン新宿611

TEL 03-5368-6252 FAX 03-5368-6253

E-mail yutaka@kaneko-hcs.jp URL http://www.kaneko-hcs.jp

今月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

<3月2日>

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

<10日>

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

<16日>

- 個人の青色申告承認申請書の提出 <新規適用の物> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税、個人事業所得税の申告 [税務署]
- 贈与税の申告期限 <昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限、確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]

<31日>

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

今月の気になる記事

実務に大きな影響が！「労働時間」に関する法改正の動向

「有期雇用特別措置法」の特定有期雇用労働者に係る手続き

従業員の健康増進と生産性向上を両立させる！ワーク・エンゲイジメント

妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達

「悪質自転車運転者に対する講習義務化」で企業の対応は？

経理実務が変わる！税務関係書類のスキャナ保存適用の緩和

平成 27 年度の健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革

高齢者の雇用状況はどうなっている？

「障害基礎年金の不支給率」の調査結果について

大卒内定率が大幅に改善 女子学生は過去最高に！

■ 最近の動き □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ 先月の出来事が10分で確認できます！

実務に大きな影響が！「労働時間」に関する法改正の動向

◆「報告書案」が示される

労働時間をめぐる法改正の動きが活発化してきました。2月6日に労働政策審議会労働条件分科会（第124回）が開催され、「今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）」が示されました。前回の分科会（1月29日）での議論を踏まえて「報告書骨子案」から「報告書案」となりましたが、労使間での合意までには至らず、「報告書」の決定は持ち越しとなっています。

◆「報告書案」のポイント

上記で示された報告書案では、主に次の内容が記載されています。

- ・改正労働基準法の施行は「平成28年4月」とすること。
- ・月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（5割以上）の中小企業への適用猶予の撤廃時期は「平成31年度」とすること。
- ・使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数（付与日数が10日以上である労働者が対象）については「年5日」とすること。
- ・上記措置に伴い有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすること。
- ・フレックスタイム制の精算期間の上限について現行の1カ月から「3カ月」に延長すること。
- ・上記精算期間内における当該月の割増賃金の支払対象は「1カ月ごとに1週平均50時間を超えた労働時間」とすること。
- ・裁量労働制の適用拡大の対象は「課題解決型提案営業の業務」「企画立案調査分析を一体的に行う業務」等とすること。
- ・高度プロフェッショナル制度の対象者の年収は「平均給与額の3倍程度を相当程度上回る」（1,075万円を想定）とすること。

◆今後の流れは？

今後、これまでの議論を踏まえて「報告書」が示された後、報告書の内容をもとにした労働基準法の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。いまだ労使の対立が激しい内容も含まれていますが、企業実務に大きな影響を与える改正になりそうですので、議論の行方に注目しておかなければなりません。

「有期雇用特別措置法」の特定有期雇用労働者に係る手続き

◆「有期雇用特別措置法」とは？

2013年4月施行の改正労働契約法により、有期雇用契約を反復更新して契約期間が5年超となった有期雇用労働者には「無期転換申込権」が発生することとなりました。有期雇用特別措置法は、特定の有期雇用労働者について、契約期間が5年超となった場合でもこの無期転換申込権が発生しないこととするものです。

本法は、2014年11月21日に臨時国会で成立、同月28日に公布され、2015年4月1日より施行されます。

◆「特定有期雇用労働者」とは？

本法特例の対象となる労働者は、（1）一定の高度専門的知識等を有する有期雇用労働者と、（2）定年後に有期契約で継続雇用される高年齢者です。

- （1）は、年収1,075万円以上の一定の国家資格等を有する有期雇用労働者で、「5年を超える一定期間内（上限10年）に完了することが予定されている業務」に就く者です。
- （2）また、（2）は、再雇用や継続雇用の対象として、定年を過ぎて有期契約で雇用される者です。

◆対象労働者と認定されるための手続き

(1)については「第一種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料(労働契約書、就業規則等)を、また、(2)については、「第二種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料(契約書・賃金規程・就業規則等)を、管轄の労働局長に提出します。いずれも基本指針に沿った対応がとられると認められた場合に認定されることとなります。なお、措置の実施については、労働局長に対する報告の徴取により確認がなされることとなります。

◆対象労働者への対応

省令により、書面の交付による労働条件の明示が定められ、明示すべき内容も列挙されますが、実務上は、モデル労働条件通知書を参考に作成し、対象労働者に内容を説明したうえ、交付することが必要です。認定申請については、事業主に代わって社会保険労務士が事務代理をすることもできますので、書類の作成や手続きについて不安があれば、ご相談ください。

従業員の健康増進と生産性向上を両立させる！「ワーク・エンゲイジメント」

◆「ポジティブなメンタルヘルス対策」を行うための方法論

「職場のメンタルヘルス対策」と言えばこれまで、うつ病を発症させないためにはどうすべきかといった対策や、休業後の職場復帰など、ネガティブな心の健康問題への対処法を考えるのが一般的でした。しかし、最近では、「従業員がいきいき働く」、「従業員の意欲・やる気を高める」といった、ポジティブな対処を行うことをメンタルヘルス対策の目標とする考え方が広まっています。その方法の1つとして注目されているのが、「ワーク・エンゲイジメント」の考え方です。

◆仕事を“やりたい”

ワーク・エンゲイジメントとは、オランダ・ユトレヒト大学のウィルマー・B・シャウフェリ教授により提唱された概念で、「仕事に誇り(やりがい)を持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義されています。日本ではしばしば「ワーカホリック」が問題となります。ワーカホリックもワーク・エンゲイジメントも、仕事に没頭している状態であるのに変わりはありませんが、仕事を“やらされている”感の強いワーカホリックに対して、ワーク・エンゲイジメントは仕事が好きで、“やりたい”状態であるのが大きな違いです。

◆これからの従業員管理に欠かせない概念

ワーク・エンゲイジメントが高い人は、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じ、生産性も高いと言われており、従業員のワーク・エンゲイジメントを高める要因についても、現在研究が進んでいます。労働力人口が減少して限られた人材の中で最大の成果をあげることが求められている現状、ぜひ押さえておきたい概念と言えます。

厚生省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」

その内容は？ 注意点は？

◆通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはなりません(男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等)。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなどを理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたります。一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年10月23日に男女雇用機会均等法9条3項の適用に関して最高裁判所の判決(広島中央保健生活協同組合事件)があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」(1月23日)が出されました。

◆通達の内容

通達では、①妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。

また、②妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

◆不利益取扱いとならない場合

ただし、①業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、②契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき等の場合は、違法とはならないとしている点にも注意してください。

「悪質自転車運転者に対する講習義務化」で企業の対応は？

◆改正道交法施行令を閣議決定

先月 20 日、信号無視や酒酔い運転など 14 種類の「危険行為」のいずれかを繰り返した自転車運転者に対して、安全講習の受講が義務づけられる政令が閣議決定されました（6 月 1 日施行予定）。命じられた講習を受けなかった場合には、5 万円以下の罰金が科されます。警察庁は「取締りの強化とあわせて、事故の抑止につなげたい」としています。

◆ブレーキのない自転車や携帯を使用しながらの運転も対象

具体的には、危険行為をした運転者は警察官から指導・警告を受け、従わない場合は交通違反切符が交付されます。

2 回以上の交付で講習の対象となり、受講しなければ 5 万円以下の罰金が科されます（講習は 3 時間で、都道府県の自治体で定められる手数料は標準で 5,700 円）。

14 種類の具体的中身は、「信号無視、通行禁止違反、歩道での徐行違反、通行区分違反、路側帯の歩行者妨害、遮断機を無視した踏切への立入り、交差点での優先道路通行車の妨害、交差点での右折車優先妨害、環状交差点での安全進行義務違反、一時不停止、歩道での歩行者妨害、ブレーキのない自転車利用、酒酔い運転、携帯電話を使用しながらの運転等」です。受講を命じる対象は、これらの危険行為を 3 年に 2 回繰り返した 14 歳以上の者です。警察庁は、過去の摘発状況から年間の受講者は数百人になるとみえています。

◆自転車絡む事故の割合は約 2 割

自転車絡む事故は 2005 年の約 18 万 4,000 件以降 9 年連続で減り、2013 年には約 12 万 1,000 件。昨年も 11 月までで約 9 万 9,000 件と減少傾向です。しかし、死亡事故については、2007 年に約 800 件、2012 年には約 600 件を切っていたところが、2013 年には約 810 件と再び増加となりました。自転車事故が交通事故全体の 2 割を占める状況は改善されていません。

◆個人の責任では済まされないことも

警察庁によると、2013 年の自転車利用者の摘発は 7,193 件で、統計を取り始めた 2006 年の 12.3 倍に増えています。昨年上半期も、信号無視で 1,758 件、遮断踏切立入りで 652 件など、過去最多の 3,616 件が摘発されています。これらの事故は、通勤途中や業務中であれば、会社の指示によらない利用であったとしても、使用者責任が問われることもあります。社員教育や規程の整備なども、これまでに以上に必要となりそうです。

経理実務が変わる！税務関係書類のスキャナ保存適用の緩和

◆スキャナ保存制度の概要

現在、税務署長の承認を受けた者は、国税関係書類について、一定の要件に従い、スキャナにより記録された電磁的記録を保存することをもって、当該国税関係書類の保存に代えることができることとされています。平成 17 年度に創設されたこの制度は、見積書や注文書といった一般書類をはじめ、納品書や約束手形、資金移動等直結書類、契約書・領収書といった重要書類（3 万円未満）をスキャナ等で記録し電磁的に保存することが可能というものです。

しかし、平成 25 年までの承認件数は 133 件と、まだ一部でしか導入されていません。

◆改正で適用要件が大幅に緩和

平成 27 年度の税制改正により、次の見直しが行われました。

- ・適正な事務処理を実施することを条件に、重要書類（契約書・領収書）の金額基準の廃止（現行 3 万円未満）
- ・重要書類について、業務処理後の関係帳簿の電子保存の承認要件の廃止
- ・入力者等に関する情報の保存や電子署名の要件の廃止
- ・重要書類以外の書類について、書類の大きさに関する情報の保存の不要、グレースケール（白黒）での保存可能

また、今回の改正で、国税関係書類だけでなく、地方税関係書類の電子的保存も可能になりました。

◆実務における留意点

改正後の制度は、本年 9 月 30 日以後に行う承認申請について適用になりますが、その 3 カ月前に税務署（地方税については地方団体の長）に申請書を提出する必要があります。本改正は、電子保存によるコスト削減や事務の簡略化を図る観点から見直しが行われました。適用要件が緩和されることで、今後は、電子保存が標準になるのではとも言われています。今後、各コピー機器会社等から、新機能を掲載した商品が続々と出てくると思われますので、自社に合った機器をじっくり選定し、効率的で正しい実務ができることを期待しましょう。

平成 27 年度の健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革案

◆4 月分から適用の見込み

通例 3 月分から見直しとなっている健康保険料率（協会けんぽ）ですが、平成 27 年度については、4 月分（5 月納付分）から変更される見込みです。これは昨年 12 月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期も後ろ倒しになると見込まれているためです。

また、介護保険料率も、同様に 4 月分（5 月納付分）から変更されるようです。

健康保険料は、平成 18 年の健康保険法改正により、平成 21 年 9 月からは都道府県ごとの料率が設定されています。会社が健康保険適用事業所の届出を行っている都道府県のもので適用されます。なお、現在適用されている激変緩和率が引き上げられることにより、都道府県単位の保険料率が変わる場合、支部により保険料率の変動パターンは異なってきますので、詳しくは協会けんぽから送られてくるチラシ・リーフレット等を参照してください。

◆介護保険料率が引下げ

平成 27 年度の健康保険の一般保険料率（被保険者全員が対象）の平均保険料率は、現行の 10% が維持される見込みですが、一般保険料と合わせて、40 歳以上 65 歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は下がるようです。現在（平成 27 年 2 月時点）、介護保険料率は 1.72% ですが、平成 27 年 4 月（5 月納付分）からは「1.58%」に引き下げられるようです。

仮にこの通り変更となった場合には、被保険者の健康保険料（一般・介護）の負担額は、例えば次のようになります（労使折半前の額）。

〔年額〕 70,342 円 → 65,043 円（5,299 円の負担減）

〔月額〕 5,862 円 → 5,420 円（442 円の負担減）

◆今後の健康保険料関係の改革

また、現在、健康保険料については、「標準報酬月額等級追加」や「一般保険料率の上限引上げ」が検討されています。この他にも細かい制度の変更が行われる予定ですので、常に最新の情報をチェックしておきましょう。

高年齢者の雇用状況はどうなっている？「60代の雇用・生活調査」より

◆60代男性の就業が増加

平成25年度の改正高年齢者雇用安定法施行により、高年齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成21年の調査と比べると、男性高年齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55歳時に雇用者であった人の数を100として数値化）。

- ・65～69歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）
- ・定年直後に無業であった割合の低下（60～64歳層：18.2→13.0／65～69歳層：28.4→18.4）
- ・65～69歳層で55歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

◆賃金の変化と会社の説明対応

また、定年後雇用継続の前後では、8割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が35.9%、「変わっていない」とする人が50.3%でした。雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は8割程度に上り、賃金減少幅は2～5割が過半数を占めています。賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が27.1%、説明があった場合の内容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が36.6%で最も多く、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（16.5%）が続いています。

◆高年齢者の就業意欲は高い

60歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。上記の調査では、現在60～64歳層で仕事をしている人に65歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は1割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えます。高年齢社員の雇用や生活にまつわる状況を見極めながら、引き続き企業も今後の対応を考えていく必要があります。

「障害基礎年金の不支給率」の調査結果について

◆不支給判定に約6倍の地域差！

病気やけがで障害を負った年金加入者が受け取る障害基礎年金の申請に対して「不支給」と判定される割合について、都道府県間で最大約6倍もの地域差があったことが日本年金機構の調査でわかりました。精神・知的障害についての各都道府県の判定基準が統一されていなかったことが要因で、厚生労働省は是正が必要と判断し、夏にも判定指針を作成するとしています。

◆都道府県ごとの不支給率

調査対象は国民年金加入者の2010～2012年度における申請（約29万7,000件）で、不支給率が最も高かったのは大分県（24.4%）であり、以下、茨城県（23.2%）、佐賀県（22.9%）、兵庫県（22.4%）、山口県（21.2%）の順となっています。

不支給率が最も低かったのは栃木県（4.0%）で、新潟県（5.2%）、宮城県（5.7%）、長野県（5.8%）、徳島県（6.2%）が続いています。

以上から、不支給率の最も高い大分県と最も低い栃木県では6.1倍もの差があることがわかります。

◆判定基準の違いが原因

障害基礎年金は原則、日本年金機構の都道府県事務センターごとに審査しており、申請全体の67%を占めているのが精神・知的障害です。都道府県ごとに150~300件の事例を分析したところ、「日常生活能力の程度」という項目の扱い方の違いが不支給率のばらつきの原因になっていることがわかりました。不支給率が低い10県では、「障害程度が軽い方から2番目の段階以上」を支給の目安としていましたが、不支給割合が高い10県では「3番目以上でない」と支給しない」という厳しい判定でした。

なお、厚生労働省は厳しいほうの「3番目以上」が適切であると考えているようです。

◆今夏にも判定ガイドラインを策定

厚生労働省はこれらの判定基準の是正に向け、2月に検討会を設置し、今夏にも統一基準となるガイドラインを策定する予定です。ガイドラインができることによって今後、審査が厳しくなり年金を打ち切られる人が増える可能性も危惧されています。

大卒内定率が大幅に改善 女子学生は過去最高に！

◆大卒内定率は4年連続で改善

文部科学省と厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年12月1日時点）を公表しました。全体の内定率は80.3%（前年同期比3.7ポイント増）で4年連続の改善となり、同時期の内定率が80%を越えるのは6年ぶりで、これは2008年9月のリーマンショックの影響前の80.5%とほぼ同じ水準にまで回復したことになります。今回の結果は、企業の業績回復や人手不足を背景に、企業の採用意欲が高まったことが大きな要因だったとされています。一方、就職希望率（大学院などに進学せず就職を希望する学生の割合）も77.7%と過去最高となりましたが、就職希望者約43万8,000人のうち、約8万6,000人がまだ内定を得られていないとみられています。

◆女子学生の内定率は過去最高の81.9%

男女別では、男子学生の就職内定率は78.9%（前年同期比2.7ポイント増）、女子は81.9%（同4.7ポイント増）となり、12月時点として調査を開始した1996年以降、最高の内定率となりました。また、文系の内定率は79.4%（同4.6ポイント増）であり過去最高の伸び幅で、地区別でもいずれも前年同期を上回るなど就職状況が改善されているのがわかります。

◆金融機関が女子学生を積極的に採用

文部科学省はこの公表結果について、「景気の回復を受け、金融機関を中心に女子学生の採用意欲が高まった」と分析しています。メガバンクでは、産休や育休を取りやすい職場環境を整えるために、窓口業務などを担う一般職を昨年よりも多く採用をするなど、女性を積極的に採用しようという姿勢が感じられます。政府の成長戦略で「女性の活躍推進」が掲げられているなか、これからは女性の採用を増やすことで企業の成長につなげることが新たな課題とも言えそうです。

■最近の動き□■□■□■□■□■ 先月の出来事を10分で確認！

●賃金改善見込み企業が48%超に（2月20日）

帝国データバンクが発表した調査によると、2015年度に賃金改善を見込んでいる企業の割合が前年比1.9ポイント増の48.3%となり、2006調査開始以来、最高となったことがわかった。なお、賃上げ理由としては「労働力の定着・確保」（68%）が最多となった。

●フルタイム労働者の賃金 18年ぶりの伸び率（2月20日）

厚生労働省の「平成26年賃金構造基本統計調査」によると、正社員をはじめとしたフルタイム労働者の賃金が月平均30万円となり、2年ぶりに増加したことがわかった。前年比1.3%増の1伸び率は18年ぶりの大きさ。

●中小の育児休業後の職場復帰計画策定で助成金（2月20日）

厚生労働省は、育児休業の取得から職場復帰までの計画を策定・実行する中小企業を対象に、30万円を助成する。育児休業を取得した従業員が職場に復帰しやすい環境を整えるのが狙い。2015年5月から支給開始予定。

●高齢の障害者に「必要な福祉を」 厚労省、自治体に通知（2月19日）

厚生労働省は18日、65歳以上の障害者について、障害福祉サービスより介護保険サービスを優先するルールにより、十分な福祉支援を受けられていないおそれがあるとして、自治体に必要なサービスを提供するよう要請する通知を出した。本来は介護保険の限度額よりも多く障害福祉サービスを受けていた障害者については、その超過分を「上乗せ支給」できることになっているが、自治体へのアンケートの結果、74自治体为上乗せ支給に条件を設けており、必要性を個別に判断していなかった。

●マイナンバー、銀行預金や医療にも活用へ（2月17日）

政府は、16日、マイナンバーの利用範囲について、銀行の預金口座に共通番号の付与を促し、税務調査などに活用するほか、医療分野での利用も促進する方針を示した。第1の柱は、銀行預金へのマイナンバーの付与で、1人の人が持つ複数の銀行口座を名寄せできるようにする。強制力はないが、必要に応じて3年後を目途に義務化を検討する。第2の柱は医療分野での活用で、乳幼児が受けた予防接種や成人のメタボ健診など一部の医療情報への付番を可能にする。

●解散予定の290厚生年金基金のうち9割が積立不足（2月15日）

2014年末時点において、483ある厚生年金基金のうち290の基金が解散を予定しており、その9割に当たる261厚生年金基金が企業年金の積立不足に陥っていることがわかった（朝日新聞調べ）。うち78基金は企業年金の積立金がないうえ、代行部分も積立不足に陥っている。不足部分を補えずに解散する基金では、企業年金がなくなったり、減額されたりするおそれがある。

●来年度介護保険料は9年ぶり減額の見込み（2月13日）

40歳から64歳までの現役世代が支払う介護保険料について、厚生労働省は、2015年度の1人当たりの負担額が月額5,177円（前年度比96円減）となる見込みだと発表した。介護報酬の引下げなどにより9年ぶりに減額となる。

●建設業の社会保険未加入対策をさらに強化へ（2月13日）

建設業の社会保険未加入問題に関して、非加入企業を入札から締め出す取組みを強化することが、国土交通省の建設産業活性化会議で明らかとなった。国発注の工事では2014年8月より元請と一次下請を加入企業に限定する取組みが実施済みであるが、地方自治体が発注する工事についても同様の措置を求める。また、公共工事標準請負契約約款の改正も検討する。

●主婦らの年金未納 特別追納措置の申込書発送開始（2月11日）

会社員である夫の退職時などに必要な手続きをしていなかった主婦らの国民年金保険料未納問題で、3年間に限り保険料を最大で10年間遡って追納できる特別追納措置が4月からスタートする。未納のままでは無年金や低年金に陥る恐れがあることから、2013年の法改正で成立した救済措置。日本年金機構は60万人弱へ申込書の発送を開始した。

●医療機関と介護施設を一体運営へ 新型法人創設案（2月10日）

厚生労働省の有識者検討会が開催され、複数の医療機関や介護施設を一体で運営できる新たな法人（仮称：地域医療連携推進法人）の認定制度の創設が発表された。ベッドを融通したり医療機器を共同で購入したり等、経営の効率化を図ることができるようになる。株式会社は参加できず非営利のみに限定。同省は、改正医療法案の今国会への提出を目指すとしている。

●介護職員による虐待が過去最多（2月7日）

厚生労働省の調査で、2013年度に通報があった高齢者への虐待数1万5,952件（前年度比3.9%増）のうち、介護施設職員らによる虐待数が221件（前年度比42.6%増）で過去最多となったことがわかった。原因は、「教育・知識・介護技術などに関する問題」（66.3%）が最も多く、「職員のストレスや感情コントロールの問題」（26.4%）が続いた。同省は、介護施設での虐待の未然防止や早期発見、迅速な対応を求める局長通知を都道府県知事宛に発出した。

● 4月から介護報酬改定へ（2月6日）

厚生労働省が2015年度から適用される介護報酬を発表し、全体では2.27%の引下げとなることがわかった。認知症や中重度者向けのサービスを充実させた場合は加算を手厚くする。また、人材不足の状況を踏まえ、介護職員の待遇改善で労働環境の改善や研修を行った場合は、職員の賃金を1人当たり月12,000円引き上げる。介護報酬は3年ごとに見直しが行われるが、マイナス改定となるのは9年ぶり。

● 「今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）」が示される（2月6日）

第124回労働政策審議会労働条件分科会が開催され、労働基準法で定める月60時間超の時間外労働の割増賃金率（5割以上）の中小企業への適用猶予撤廃時期について、報告書案（全11ページ）において「平成31年度」が適当とされた。また、使用者に年次有給休暇の時季指定を義務付ける日数については「年5日」とし、有休管理簿の作成を義務付け、3年間保存しなければならないとすることが適当とされた。今後、報告書案の修正版が作成される見込み。

● 外国人在留資格に「介護」追加へ 介護人材の確保目指す（2月2日）

介護人材の不足を外国人材で補うため、政府は、在留資格の1つとして「介護」を新設する方針を固めた。今国会に入国管理法の改正案を提出する。日本の養成校に通って介護福祉士の国家資格を取得した外国人を対象に、5年以内の在留期間を与えることが検討されている。

● 2015年度の協会けんぽ保険料率 医療据置き、介護引下げ（1月31日）

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2015年度の保険料率について、医療保険は全国平均10%に据え置き、介護保険は現行の1.72%から1.58%に引き下げることを選んだ。新保険料率は、政府予算案の閣議決定の遅れを受け、例年より1カ月遅れの5月から適用される。

● マクロ経済スライド初適用 年金額の伸びを0.9%増に抑制（1月30日）

厚生労働省から2015年度の公的年金支給額が発表され、「マクロ経済スライド」が初めて適用されることがわかった。従来通りであれば物価・賃金の上昇に合わせ2.3%増額されるところ、引上げ幅を1.4%圧縮。額が増えても2015年度の支給水準は実質的に目減りする。

● 2014年の有効求人倍率1.09倍 23年ぶりの高水準（1月30日）

厚生労働省は、2014年の有効求人倍率（平均）は前年比0.16ポイント上昇し、1.09倍だったと発表した。バブル経済末期の1991年（1.40倍）以来の高水準で、1.0倍を上回ったのは2007年以来7年ぶり。同省は、「低迷していた雇用状況が着実に改善している」と分析している。

● 「社会保障改革」に向けた提言が明らかに（1月30日）

財政健全化のカギとなる「社会保障改革」を進めるには官民が協力していく仕組みを整える必要があるとする、政府の経済財政諮問会議の民間議員がまとめた提言が明らかとなった。具体的には、病院の病床再編や後発医療薬品の利用促進などを通じた医療費・介護費の削減、自治体に対する財政支援や民間企業の医療分野への参入を促す仕組み作りを求める内容。

● 国民健康保険 2013年度赤字額は3,139億円（1月29日）

厚生労働省は、自営業者らが加入し市町村が運営する国民健康保険の2013年度における赤字額が3,139億円（前年度比85億円増）となったと発表した。高齢化により医療費や後期高齢者医療制度への拠出金が増加していることが要因。

● がん治療と仕事の両立「できる」は3割未満（1月27日）

「がんの治療や検査で2週間に1回程度病院に通いながら働き続けられる環境か」との質問に、「両立できる」と回答した人が3割に満たなかったことが、内閣府の世論調査（昨年11月実施）でわかった。3人に2人は両立困難だとし、理由として「代わりに仕事をしてくれる人がいない、いても頼みにくい」が最も多く（22.6%）、「職場が休むことを許してくれるかわからない」（22.2%）が続いた。

●通常国会が開会 改正派遣法案を再提出へ（1月26日）

第189回通常国会（常会）が1月26日に召集された。今国会では、昨年臨時国会で廃案となった「改正労働者派遣法案」や「女性活躍推進法案」が再提出される予定。また、労働時間の在り方を見直す「改正労働基準法案」も提出の見込み。会期は6月24日まで。

●介護職が「外国人技能実習制度」の対象に（1月24日）

厚生労働省は、外国人が働きながら技能を学ぶ「外国人技能実習制度」の対象職種を介護分野にも広げる方針を決定した。受入期間は、現行の最長3年から5年へと延長する。一定の日本語能力がある人が条件で、実習場所も特別養護老人ホームなどに限定して訪問介護は認めない考え。通常国会に関連法案を提出し、2015年度中の受入れ開始を目指す。

●「マタハラ」防止へ通達発出 厚労省が指導強化へ（1月23日）

厚生労働省は、いわゆる「マタハラ」（マタニティー・ハラスメント：妊娠や出産等を理由とした職場での嫌がらせ）を防止するため、全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を発出した。企業に対する指導を厳格化するよう指示している。

