

人事労務通信

平成 27 年 6 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]

<1日>

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]
- 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]
- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]

<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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

<30日>

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

今月の気になる記事

最低限押さえておくべき「マイナンバー対策」のポイント

転職をめぐる状況が変化? 「ポジティブ転職」が増えてきた!

雇用保険給付金の申請期限が過ぎても申請可能に!

「オワハラ」~企業が内定と引き換えに学生に圧力?

「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

「退職金・年金に関する実態調査結果」にみる近年の動向

中小企業における「人材不足」と「人件費高騰」の実態

平成 26 年の労働災害発生状況と発生防止の取組み

知っておきたい! 「若年性認知症」の実態と政府の取組み

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

最低限押さえておくべき「マイナンバー対策」のポイント

◆小規模事業者向けの資料が公開

通知カードの送付が10月（中旬～下旬になると言われています）に迫ってきましたが、先日、特定個人情報保護委員会から、小規模事業者向けのマイナンバー関連資料「小規模事業者必見！ マイナンバーガイドラインのかんどころ～入社から退職まで～（平成27年4月版）」が公開されました。

以下では、小規模事業者が最低限押さえておくべき、場面（入社、源泉徴収票の作成、退社等）ごとのポイントと留意点をご紹介します。

◆マイナンバー制度対応のポイント&留意点

（1）入社

- ・社員からマイナンバーが記載された書類（扶養控除等申告書等）を取得する。取得の際は、「源泉徴収票作成事務」「健康保険・厚生年金保険届出事務」「雇用保険届出事務」で利用することを知らせる。
- ・社員からマイナンバーを取得したら、個人番号カード等で本人確認を行う。
- ・マイナンバーが記載されている書類は、カギのかかるところに大切に保管する。
- ・マイナンバーが保存されているパソコンをインターネットに接続する場合は、最新のウィルス対策ソフトを入れておく。

（2）源泉徴収票などの作成

- ・マイナンバーを扱う社員を決めておく。
- ・マイナンバーの記載や書類の提出をしたら、業務日誌等に記録するようにする。
- ・源泉徴収票の控えなど、マイナンバーの記載されている書類を外部の人に見られたり、机の上に出っぱなしにしたりしないようにする。

（3）退職

- ・退職所得の受給に関する申告書等、退職する人からもらう書類にマイナンバーが含まれている。
- ・退職の際にマイナンバーを取得した場合の本人確認は、マイナンバーが間違っていないか過去の書類を確認することで対応可能。
- ・保存期間が過ぎたもの等、必要がなくなったマイナンバーは廃棄する。マイナンバーを書いた書類は、そのままゴミ箱に捨ててはいけない。

（4）支払調書の作成

- ・税理士や大家・地主等からマイナンバーを取得する。取得の際は、「支払調書作成事務」等で利用することを知らせ、本人確認も忘れずに行う。
- ・気をつけることは、社員のマイナンバーと同じ（カギのかかるところに大切に保管、最新のウィルス対策ソフトの導入、マイナンバーを使う社員の特定、業務日誌などへの記録、机の上に出っぱなしにしない、必要がなくなったマイナンバーは廃棄）。

転職をめぐる状況が変化？「ポジティブ転職」が増えてきた！

◆変化している就職・転職市場

「転職」というと、「終身雇用」や「年功序列」が基本だった時代にはネガティブなイメージもありましたが、これらが崩れている近年では、適度な転職回数があり、複数の職場での業務経験がある人のほうが、評価が高いケースも珍しくありません。

◆転職理由の変化

こうした状況を受けて、転職理由も変化しています。転職サービス「DODA」によると、2015年上期の転職理由調査では、「ほかにやりたい仕事がある」が第1位。

2008年の調査開始以降初めて「会社の将来性が不安」の割合が10%を切り、「業界の先行きが不安」「倒産／リストラ／契約期間満了」がポイント・順位ともに前回2014年下期調査を下回る一方、自身の市場価値を上げること、就業環境や待遇の改善を理由とする「ポジティブ」な転職の割合が増加しています。

◆「必要人材の離職」への備えも必要

景気の良い状況となり、求人数が増加するなど求職者の選択肢が広がっていることも、「ポジティブ転職」を後押ししていると言えます。DODAでは、「現状に不満はないものの、他によりよいところがあれば転職を考えたいといった層も増えてきている」と分析しています。人材不足の時代、企業運営上は、必要人材の離職を防ぐために、この層に対する手当を積極的に行っていくことを検討していくことも今後求められると言えそうです。

ご存知ですか？ 雇用保険給付金の申請期限が過ぎても申請可能に！

◆申請期限が過ぎても…

育児休業給付金や介護休業給付金をはじめとする雇用保険の給付金について、支給申請をしたものの、「申請期限が過ぎていて給付を受けられなかった」ということはありませんか？しかし、これからはそういった心配やミスはなくなりそうです。

◆時効完成までの期間であれば申請できます！

これまでは、雇用保険の受給者保護と迅速な給付を行うために、申請期限を厳守しなければなりませんでした。今年4月より、申請期限を過ぎた場合でも時効が完成するまでの期間（2年間）については申請が可能になりました。ただ、申請期限内に支給申請をしないと、通常より給付金の支給が遅れる場合や、雇用保険の他の給付金が返還になる場合もありますので、原則、申請期限内に支給申請を行うことが大切です。

◆申請期限が過ぎていて給付を受けられなかった場合は？

以前に給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった場合はどうでしょうか。この場合についても再度申請をし、その申請日が給付の時効の完成前で給付金の支給要件を満たしていれば、給付金は支給されます。該当する方はいないか、確認してください。

◆対象となる給付は？

雇用保険の各給付のうち、下記のもものが対象となります。

＜対象となる給付＞

高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費

「オワハラ」～企業が内定と引き換えに学生に圧力？

◆景気回復で企業が過剰な人材確保策？

大手企業を中心に企業の業績改善がすすむ中、来春卒業する大学生らの就職活動は学生有利の「売り手市場」で進んでいます。こうした中、人材を確保したい企業が内定や内々定を出した学生に、活動を終えるよう働きかけを強めているようです。一部では、学生に過剰な圧力をかけ、「終われハラスメント（オワハラ）」などと呼ばれて問題化するケースも出ています。学生の自由な選択を妨げれば違法行為となるおそれもあり、文部科学省は初の実態調査に乗り出す方針です。

◆内定者が就活を続けていると明かした途端に内定取消しの例も

ある企業では、いったん内々定を出した学生が「就活を続けている」と明かした途端に、内々定を取り消したそうです。また、別の企業では、内定の条件として「8月上旬は研修があるので予定を空けておく」ことを繰り返し要求し、誓約書へのサインを求めました。

これらの行為はいずれも学生へのハラスメント（嫌がらせ）に当たる可能性があり、文部科学省も「内々定と引き換えに就職活動をやめるよう強要する」「8月1日以降、長時間拘束する選考会や行事を実施する」などの例を挙げて、就活生へのハラスメント行為を慎むよう企業に求めています。

◆背景には経団連の指針見直しも

これらの問題化の背景には、経団連が今年から新卒採用に関する指針を見直し、採用選考の開始時期をこれまでより4カ月遅らせて8月1日としたことがあります。

経団連に加盟しない外資系や非経団連系の企業は指針に縛られず、早い段階で選考が行えるため、経団連加盟企業は対策として、インターンシップなどを通じて実質的な選考を前倒して行うことも多いとされています。

◆早めの採用選考が「オワハラ」の温床にも

このため、早めに採用選考をして内定や内々定を出す企業ほど、内定辞退を警戒して「オワハラ」につながるケースも多いようです。企業としては、手間ひまとコストをかけて確保した人材を逃したくないというのも本音でしょう。多くの企業では内定を出した学生と継続的な接点を持つなど、適切な範囲で内定辞退対策を講じており、今のところ行き過ぎた行為は一部とみられますが、文部科学省は今月から、大学の就職支援担当部署などを対象に抽出方式でハラスメント行為の実態調査も行うそうです。

「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

◆「ストレスチェック制度」とは？

改正労働安全衛生法により、平均的にパートや臨時の労働者も含め 50 名以上の労働者を使用する事業者は、今年 12 月 1 日から来年 11 月 28 日までの間にストレスチェック（以下、「SC」という）を実施し、以降毎年 1 回以上実施することが義務付けられます。SC は、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5 月 7 日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。

◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。実施マニュアルでは、これらについて、通知文書や調査票の例も挙げて解説しています。

◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるとともに、一定規模の集団ごとに結果を分析してもらい、問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集したり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。

実施マニュアルでは、こうした点も具体的に解説されています。このほか、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

◆事前の準備を早めに始めよう

SC は労働安全衛生法で定める、事業者に実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。

「退職金・年金に関する実態調査結果」にみる近年の動向

◆調査の概要

日本経団連と東京経営者協会との共同調査による「退職金・年金に関する実態調査」の結果が公表されました。この調査は、退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等の参考とするために 1973 年より隔年で実施されています。今回の調査対象時期は、2014 年 9 月末時点です（前回は 2012 年 9 月末）。

◆「標準者」の退職金

ここでいう「標準者」とは、学校卒業後すぐに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を指します。この標準者の退職金額については、大卒者・高卒者とも勤続年数・年齢の上昇に伴って増加し、

「管理・事務・技術労働者」の60歳・総合職で、大学卒が2,357.7万円、高校卒が2,154.9万円となっています。10年前、20年前と比べると退職金の増え方は、全体的に緩やかになっています。

◆「ポイント方式」採用企業が大半

賃金改定額と退職金算定基礎額の関係では、「賃金改定額とは関係なく別建て」としている企業が増える傾向にあり、今回の調査では76.2%となっています。賃金改定額とは別建てとしている企業のうち、「ポイント方式（点数×単価）」を採用している企業の割合が最も多く、86.0%となっています。

また、ポイント方式を採用している企業が、ポイントの配分をどのような割合にしているかをみると、「資格・職務要素」として約60%、「年功要素」として20%台の配分が多くなっています。さらに、勤続年数や年齢の上昇に伴い、「年功要素」が低下して「資格・職務要素」が高まる傾向にあります。

◆マッチング拠出の導入状況

「退職年金制度」がある企業についてみると、「確定拠出年金（企業型）」（54.0%）が最多で、「確定給付企業年金（規約型）」（51.3%）、「確定給付企業年金（基金型）」（31.7%）と続いています。

また、「確定拠出年金（企業型）」のマッチング拠出については増加傾向にあり、「導入済み」が30.2%（2012年は6.6%）、「導入する方向で検討中」が14.1%（同21.3%）となっています。一方で、「導入の考えはない」とする企業も47.7%（同61.5%）あります。

現在、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が国会で提出されており、中小企業を対象とした「簡易型DC制度」の創設等が検討されています。今後の退職金制度の見直しについては、こうした情報も考慮しておきましょう。

中小企業における「人材不足」と「人件費高騰」の実態

◆中小企業白書からみえる人材不足の広がり

政府が2015年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約4割に上る現状を示しました。建設業、医療・福祉関連での人手不足が特に目立つようです。

白書では、高い離職率も影響していると分析しています。新卒者の4割以上が3年以内に離職しており、会社規模が小さいほど離職率は高くなっていることがわかります。

◆ベア実施の中小企業も大幅増

今年度に入り、中小企業でも景気回復や人手不足を背景にして、基本給を引き上げるベースアップ（ベア）を実施する動きが広がっているようです。

全国の財務局の調査によると、中小企業のうち、今春ベアを実施する割合が37%に達することがわかりました。ベアを含む何らかの賃上げを実施する企業は89.1%に上り、これまで財務余力に乏しくベアに慎重な空気が強かった中小企業も、景気回復の広がりを受け雇用確保のため、人件費を捻出していることがわかります。

◆「人手不足」関連倒産の傾向は？

人手不足を原因とした企業倒産も、景気が上向きだした2013年から目立ち始め、近年徐々に増加しているようです。東京商工リサーチの「人手不足」関連倒産の集計によると、主に代表者死亡や入院などによる「後継者難」型が中心ですが、最近は求人しても人が集まらない「求人難」による倒産の増加が目立つそうです。

賃上げによる人材獲得競争はコスト増を招くため中小企業の経営を圧迫しており、人材不足、人件費高騰は中小企業の経営にとって足かせとなっている様子もうかがえます。

◆自社の対策はどうする？

人手不足と人件費高騰の問題は不可分な関係にあります。近年の現状を概観すると、今後は賃上げ以外の措置も含め何らかの措置をとらなければ、人材獲得の点で他社に差をつけられてしまうかもしれません。

自社の現状と時流を見極めながら、雇用確保の面で対策を講じていく必要があるでしょう。

平成 26 年の労働災害発生状況と発生防止の取組み

◆労働災害発生数が前年を上回る

厚生労働省が平成 26 年の「労働災害発生状況」を公表し、死亡災害は 1,057 人(前年比 27 人・2.6 ポイント増)、死傷災害は 11 万 9,535 人(同 1,378 人・1.2 ポイント増)、重大災害(一度に 3 人以上が被災)は 292 件(同 48 件・19.7 ポイント増)となり、いずれも前年を上回る結果となったことがわかりました。以上のことから、同省では「第 12 次労働災害防止計画」(平成 25~29 年度)の目標である、「死亡災害、死傷災害の 15%以上の減少」の達成に向けて様々な対策を実施するようです。

◆労働災害の概要と動向

死亡者数が多い業種は、建設業 377 人(前年比 10.2 ポイント増)、製造業 180 人(同 10.4 ポイント減)、次いで陸上貨物運送業 132 人(同 23.4 ポイント増)となっており、発生状況は、「墜落・転落」による災害 263 人(同 1.1 ポイント減)、「交通事故」232 人(同 0.4 ポイント減)、「はさまれ・巻き込まれ」151 人(同 14.4 ポイント増)となっています。

また、死傷者数が多い業種は、製造業 2 万 7,452 人(同 1.4 ポイント増)、商業 1 万 7,505 人(同 4.0 ポイント増)、建設業 1 万 7,184 人(同 0.03 ポイント増)となっており、発生状況は、「転倒」2 万 6,982 人(同 4.3 ポイント増)、「墜落・転落」2 万 551 人(同 1.8 ポイント増)、「はさまれ・巻き込まれ」1 万 5,238 人(同 0.2 ポイント減)となっています。

一度に 3 人以上が被災した重大事故の発生状況は、「交通事故」147 件(同 19.5 ポイント増)、「中毒薬傷」50 件(同 22.0 ポイント増)、「火災高熱物」14 件(同 133.3 ポイント増)となっています。

◆労働災害防止のための取組み

事故の発生で最も死傷者数の多い転倒災害は、休業 4 日以上の 2 割以上を占めているため、平成 27 年 1 月から「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」を実施し、6 月の重点取組期間にチェックリストを活用した巡視、点検の実施指導が行われます。

また、交通事故による労働災害は業種を問わず発生していることから、業種の特徴に着目した対策を施し、全国安全週間(準備月間)において警察機関と連携して安全対策の周知を行います。

さらに「危険見つけてみんなで改善 意識高めて安全職場」をスローガンとして、厚生労働省、都道府県労働局から事業場に対して、業種の特性に合った積極的な労働災害防止活動の実施を働きかけるなど、様々な取組みを展開していくようです。

知っておきたい! 「若年性認知症」の実態と政府の取組み

◆若年性認知症とは?

認知症というと高齢者の病気と思われがちですが、近年では 18 歳から 65 歳未満までの間に発症する「若年性認知症」が増加しています。

若年性認知症の特徴は、初期症状では認知症と気づかず、病院で診察を受けてもうつ病や更年期障害と間違われることもあり、診断が遅れることなどが挙げられます。そのため、発見や治療が遅れてしまうと脳の機能の低下が進み、症状を改善するのが難しいと言われています。

◆発症後に仕事を続けることの難しさ

若年性認知症の患者は、2009 年の厚生労働省の調査結果によると約 3 万 8,000 人いると推計されています。特に 40 歳から 60 歳の間の世代で発症するケースが多いと言われており、いわゆる働き盛りの世代が発症するため、本人や家族への精神的・経済的負担がかかることで問題となっています。

同省研究班の生活実態調査によると、65 歳未満で発症した若年性認知症で就労経験のある約 1,400 人のうち、約 8 割が勤務先を自ら退職したり、解雇されたりしたことがわかりました。また、約 2 割の人は、労働時間の短縮や配置転換、通勤などの配慮が全くなかったと回答しました。

現状では今の職場で働き続けることは困難であっても、企業側が若年性認知症への理解を深め、周囲のサポートや企業で体制を整えることによって、働き続けることが可能であるということが考えられます。

◆どのような支援があるの？

これらの問題を解消するため、現在、若年性認知症の人への障害年金の受給の支援、「若年性認知症コールセンター」の設置、就労継続支援事業への案内など様々な取り組みが行われています。また、政府は今年1月に、新たな認知症対策の国家戦略である「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」を発表しました。その7つの柱の1つとして「若年性認知症施策の強化」が挙げられています。若年性認知症は、まだ認知度の低いため周囲から理解されにくい病気です。また、生活に不安が生じます。万が一、自分や周りの人が発症した際に備えて、症状に関する知識や支援制度について知っておく必要があります。

■最近の動き□□□□□□□□ 先月の出来事を10分で確認！

●「個人情報保護法改正案」が衆院通過（5月22日）

個人情報保護法改正案が衆院本会議で可決された。個人情報の定義の明確化、個人情報の保護の強化、その他改正事項（取り扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応）などが盛り込まれている。改正案は参院に送られ6月中に成立する見通し。

●リストラに伴う離職が大幅に減少 卸売・小売業では増加（5月21日）

リストラにより30人以上の離職者が出る場合に企業に作成が義務付けられている「再就職援助計画」に基づく離職者が、2014年に4万7839人（前年度比12%減）になったことが、厚生労働省のまとめで明らかになった。業種別では、製造業で2万2,506人（同27%減）となった一方、卸売・小売業で9,291人（同19%増）となった。

●現金給与総額が4年ぶりに増加（5月19日）

厚生労働省が2014年度の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、現金給与総額が平均31万5,984円（前年度比0.5%増）で4年ぶりに増加したことがわかった。賞与や残業代が増えたが消費増税による物価の上昇に賃金が追いつかず実質賃金は3.0%減で、4年連続の減少となった。

●収入多い高齢者の基礎年金減額を検討（5月19日）

政府の経済財政諮問会議が、一定以上の収入のある高齢者の基礎年金を減額する仕組みを検討していることがわかった。国と現役世代の負担を軽くするのがねらいで、6月末にもまとめる政府の「財政健全化計画」に反映したい考え。

●大卒者の就職率が96.7%に回復（5月19日）

文部科学省と厚生労働省が就職内定率を発表し、今春卒業した大学生の内定率（4月1日時点）が96.7%（前年同期比2.3ポイント増）となり、4年連続で上昇したことがわかった。過去最高だったリーマンショック前の2008年春卒（96.9%）に次ぐ高水準。高卒者の内定率（3月末時点）も97.5%（同0.9ポイント増）で23年ぶりの高水準となった。

●「年金記録確認第三者委員会」を6月末で廃止（5月15日）

総務省は、年金記録確認第三者委員会を6月末で廃止することを明らかにした。2007年の設置後、8年間で約14万6,000件（審査件数は約27万件）の記録を回復したものの、近年は処理件数が大きく減少しており一定の役目を終えたと判断したため。年金記録の訂正業務は、すでに厚生労働省に引き継がれている。

●「ブラック企業」是正勧告時に社名公表へ（5月14日）

厚生労働省は、毎月の残業時間が月100時間超の従業員が一定の割合を占め、その状態が複数の事業所で常態化している大企業などを対象に、是正勧告時の段階において社名を公表する方針を明らかにした。過酷な労働を強いる「ブラック企業」の監視を強めて労働環境を改善させるねらい。

●障害者の就職が5年連続で最多を更新（5月14日）

厚生労働省が平成26年度の「障害者の職業紹介状況等」を発表し、同年度にハローワークを通じて就職した障害者が8万4,602人（前年度比8.6%増）となり、5年連続で過去最多を更新したことがわかった。障害別の伸びでは、精神障害者（同17.5%増）、発達障害等その他の障害者（同25.5%増）が目立っている。

●企業の倒産件数のうち零細企業が70%（5月13日）

東京商工リサーチが企業の倒産に関する調査結果を発表し、2014年度における企業の倒産件数（9,543件）のうち零細企業の倒産が全体の70.4%（6,723件）を占め、1989年度の調査開始以来、初めて70%台に達したことがわかった。零細企業の倒産比率は2001年度の49.8%を底に上昇を続けている。

●労働者派遣法改正案が審議入り（5月12日）

労働者派遣法改正案が衆議院本会議で審議入りした。26専門業務と一般業務の区分をなくし、3年の上制限を廃止することなどが盛り込まれている。2度の廃案を経ており、政府は今国会での成立に持ち込みたい考え。

●建設業の残業時間が10年ぶりに月60時間以下に（5月11日）

日本建設産業職員労働組合協議会がアンケート調査の結果を発表し、2014年における所定外労働時間が月平均58.3時間となり、10年ぶりに月平均60時間を下回ったことがわかった。景気回復により受注件数が増え、厳しい発注が敬遠されたことなどが影響したとみられる。同協議会では「平均45時間」を目標としている。

●シルバー人材センター 労働時間規制を緩和へ（5月9日）

厚生労働省は、各市町村に置かれている「シルバー人材センター」の登録者が週20時間（月10日）までしか働けない現在の規制を緩和する方針を示した。週30～35時間程度まで認める方向で年内にも実施の予定。センターの登録者数は減少傾向にあり、就労時間や業務内容の条件緩和・撤廃が要望されている。

●端末IDは「個人情報に含まず」政府方針（5月9日）

政府は、国会で審議中の個人情報保護法改正案に関して、スマートフォン等を識別する端末IDについて、「個人情報には該当しない」との認識を示した。また、携帯電話の番号やメールアドレスなどは一概に個人情報だとは言えないとした一方、運転免許証やパスポートの番号などは個人情報に該当するとしている。法案では、個人情報保護委員会が個々の事例を判断することとされている。

●在宅介護の利用者が2025年度に4割増 厚労省推計（5月8日）

厚生労働省は、2014年度に352万人いる在宅介護サービス利用者が、2025年度には約4割増え491万人となるとの推計結果を発表した。団塊の世代が後期高齢者となるため、要介護や要支援の認定を受ける高齢者も588万人から826万人と約4割増える見通し。一方、介護サービスについての施設から在宅への誘導政策により、施設利用者は約3割増にとどまる見込み。

●「確定拠出年金」導入企業が2万社突破の見込み（5月6日）

確定拠出年金を導入している企業が1万9,832社（今年3月末時点）となったことが厚生労働省の調査で明らかになり、「2020年までに2万社」とした政府目標が近く達成される見通しとなった。政府は、公的年金を補う私的年金の柱として確定拠出年金を拡充する方針で、主婦や公務員も加入できるようにする改正法案を今国会に提出している。成立した場合、利用対象者は4,000万人から6,700万人に増える見込み。

●介護休業の分割取得を可能に 厚労省検討（5月4日）

厚生労働省が育児・介護休業法を改正し、病気やけがごとに1回のみとめ取りしかできない介護休業を分割取得できるようにすることを検討していることがわかった。年5日までの介護休暇も半日や時間単位で取得できるようにする考え。2017年からの導入を目指す。

●ベア実施の中小企業が大幅に増加（5月3日）

全国の財務局が3月中旬から4月中旬にかけて調査した賃金動向を発表し、中小企業のうち今春にベースアップ（ベア）を実施する企業の割合が37%に上がることがわかった。景気回復や人手不足を背景として、ベアを実施する動きが中小企業にも広がってきた格好。

●配偶者控除 2017年からの新制度導入を検討（5月2日）

政府が配偶者控除制度を見直す検討に入ったことがわかった。年内に具体案をまとめ、来年の通常国会に法案を提出し、2017年1月から導入したい考え。現在の減税規模は維持しながら、夫婦単位で一定額を控除する案などを検討。新制度により適用対象者は大幅に拡大される見込みだが、所得制限等も検討するとしている。

●求人倍率が23年ぶりの高水準に（5月1日）

政府が発表した2014年度平均の有効求人倍率が1.11倍（前年度比0.14ポイント増）となり、バブル期末期の1991年度（1.34倍）以来23年ぶりの高水準となったことがわかった。1倍台を回復したのはリーマンショック前の2007年度以来。

●介護保険料が初の5,000円台に突入（4月28日）

厚生労働省は28日、全国の自治体の介護保険料を公表した。これによると、4月に改定された65歳以上の介護保険料は全国平均で542円値上がりし、初めて5,000円の大台を超える月5,514円となった。東京都は5,538円、大阪府は6,025円。最も高いのは奈良県天川村の月8,686円で、最も低額だった鹿児島県三島村の月2,800円の約3倍。全国平均の保険料は、2020年度で月6,771円、2025年度で月8,165円になる見込みという。

●医療保険制度改革法案 衆院で可決（4月28日）

医療保険制度改革関連法案が28日の衆議院本会議で可決され、参議院に送られた。高齢者の比率が高く年間3,000億円を超える赤字が続いている国民健康保険の財政基盤を強化するため、国が行う財政支援を拡充したうえで、2018年度から運営主体を市町村から都道府県に移す。また、国の財政支援の財源を確保するため、今年度から3年かけて、大企業のサラリーマンらが加入する健康保険組合の負担を段階的に引き上げる。

●「プライベート優先」の新入社員、半数超える（4月28日）

就職情報会社マイナビが2,786人の新入社員に実施した調査で、「プライベート優先」との答えが53.3%から寄せられ「仕事優先」「どちらかと言えば仕事優先」の45.1%を上回る結果となった。昨年実施した同調査では、「仕事優先」が50.2%だった。「プライベート優先」が増える傾向は、4年連続続いているという。

●外国人実習生に対する不正実施団体、4年連続増加（4月26日）

法務省の調査によると、賃金不払いなど外国人実習生に対する不正行為を行った受入団体・機関が2014年は計241団体に上り、制度が改正された2010年以降、4年連続で増加する結果となった。不正行為のうち多かったのは賃金不払い142件、実習期間中に業務に従事させる行為74件、実習計画と異なる作業を行わせる行為32件だった。

●中小企業の4割が人材不足（4月25日）

政府が2015年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約4割に上る現状を示した。建設業、医療・福祉関連での人手不足が特に目立つとしている。背景として高い離職率も影響していると分析。新卒者の4割以上が3年以内に離職しており、会社規模が小さいほど離職率は高いとしている。

●直接雇用「みなし制度」—厚労省が派遣先適用の解釈示す（4月25日）

厚生労働省は、10月から始まる、2012年の改正労働者派遣法に盛り込まれた「労働契約申し込み『みなし制度』」に関して制度解釈を示した。同制度は派遣先について過失がない場合は適用されないが、①派遣先が無許可の派遣業者にだまされた場合は過失がない、②派遣先が過失を認識した場合は翌日以降から『知らなかった』との主張が認められなくなる等の解釈を新しく示した。

●厚労省・国交省が連携で建設人材確保策をまとめる（4月25日）

24日、国交省は厚労省と連携してまとめた2015年度の建設人材確保の重点策を公表した。国交省では、社会保険未加入対策として加入状況を確認、必要に応じて厚労省に伝達したり監督処分したりすることを明らかにした。厚労省は、適切な賃金水準確保のため、人事評価基準などの雇用管理制度の導入が遅れている中小規模事業者からの導入相談に応じる。

●健保組合の平均保険料率が過去最高に（4月23日）

健康保険組合連合会が2015年度における健康保険組合の平均保険料率（報酬に占める保険料の割合）を発表し、過去最高の9.02%（前年度比0.16ポイント増）となったことがわかった。全国1,384組合の集計結果として公表したもので、8年連続の上昇となった。

●「ブラックバイト」横行で厚労省が注意喚起（4月22日）

いわゆる「ブラックバイト」について、厚生労働省は今月から「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを開始し、本格的に警鐘を鳴らし始めている。「ブラックバイト」は、低収入による生活苦や労働基準法等に関する知識不足を背景に、大学生らに長時間働かせたりノルマ未達成の場合に自腹で商品を買わせたりするもので、数年前から問題視されていたが改善が進んでいない。

●若年性認知症患者の8割が発症後に失職（4月21日）

就労経験のある18～64歳の認知症患者1,411人のうち、自主退職および解雇された人が79%に上ることが、厚生労働省の研究班が行った生活実態調査でわかった。また、約20%の人が労働時間短縮や配転、通勤などへの配慮がまったくなかったと回答し、約75%の人が今後の生活や経済状況に不安を感じていると回答した。

●アルバイト・パートの平均時給が21カ月連続で上昇（4月21日）

3月の三大都市圏におけるアルバイト・パートの平均時給が960円（前年同月比1.3%上昇）となり21カ月連続で前年同月比を上回ったことが、リクルートジョブズの調査でわかった。採算の厳しい一部の飲食店などでは、時給引上げによる新規採用ではなく、既存従業員に対する研修の実施等により定着率を上げ、人材確保に注力する企業も出始めている。

●転職者数が4年連続増加で290万人に（4月21日）

総務省が「労働力調査」の結果を発表し、2014年における転職者は290万人で、4年連続増加したことがわかった。25～34歳では7万人減で75万人となる一方、35～44歳では5万人増で67万人、45～54歳でも3万人増で41万人となった。業容拡大に取り組む中堅・中小企業では、即戦力として実務経験豊富な中高年を採用する傾向がみられる。

