



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年9月1日

通巻第85号

トピックス

平成28年度の地域別最低賃金額改定の目安を公表



本年7月28日に開催された第46回中央最低賃金審議会において、平成28年度の地域別最低賃金額改定の目安についての答申が取りまとめられ、公表されました。

<地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要>

中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。この目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされています。

なお、地域別最低賃金額は、平成14年度以降、時間額のみで示すこととなっています。

平成28年度の地域別最低賃金額改定の目安

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA～Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安が提示されました。

ランクごとの引上げ額は、Aランク25円、Bランク24円、Cランク22円、Dランク21円(昨年度はAランク19円、Bランク18円、Cランク16円、Dランク16円)です。

ランク	都道府県
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は24円(昨年度は18円)であり、目安どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降で最高額となる引上げになります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されることとなります。



☆ 政府は、「一億総活躍プラン」の中で最低賃金を毎年3%程度引き上げて、全国の平均で1,000円とする目標を掲げています(平成35年度ごろに1,000円に達する計算)。

しかし、中小企業の経営への影響が懸念されており、また、地域格差のことも考えていく必要があるでしょう。

育児休業取得者の割合と男性の育休取得で受給できる新設助成金

◆男女別の育児休業取得率は？

厚生労働省から「平成 27 年度 雇用均等基本調査」の結果が公表され、育児休業の取得者割合（取得率）が明らかになりました。

これによると、平成 27 年度に育児休業を取得した女性の割合（平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までに在職中に出産した女性のうち、平成 27 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 81.5%（前年度 86.6%）、同じく男性の割合（同期間中に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は 2.65%（同 2.30%）となり、男性の取得率は平成 8 年度の調査開始以来過去最高となったそうです。

女性の取得率は平成 20 年（90.6%）をピークに伸び悩んでおり、ここ 9 年では最低の割合となりました。

◆男性の取得率は過去最高。しかし…

男性の取得率は調査開始以来「過去最高」となりましたが、政府が目標として掲げる「2020 年度に 13%」には程遠い数字となっています。何らかの抜本的な対策が講じられない限り、2020 年までに取得率を 13% に引き上げることは不可能と言えるでしょう。

◆今年度から新設された助成金

そんな状況の中、「両立支援等助成金」の 1 つとして、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う「出生時両立支援助成金」が今年度から新設されました。

支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業（1 年度につき 1 人まで）であり、過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外となります。

支給額は、中小企業では 1 人目が 60 万円（2 人目以降 15 万円）、大企業では 1 人目が 30 万円（2 人目以降 15 万円）となっています。

男性従業員のご家庭にお子さんが産まれる予定がある場合、申請を検討してみたいかがでしょうか。

育児休業関連では、他にも使いやすい助成金があります。ぜひ弊社へご相談ください。

平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。なお、ここで言う「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件（前年度比 59 件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は 199 件（同 14 件減）でした。支給決定件数は 472 件（同 25 件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件（同 6 件減）でした。

◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の 1 つとなります。脳・心臓疾患については、発症前 1 カ月間におおむね 100 時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありますが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100 時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80 時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

自動車運転者に関する「相互通報制度」の改正について

◆厚労省通達が改正

厚生労働省より、自動車運転者の労働条件改善のための地方運輸機関との相互通報制度に関する通達が改正されました（基発第 145 号平成元年 3 月 27 日、改正基発 0808 第 1 号平成 28 年 8 月 8 日）。

自動車運転者の労働条件の確保・改善のための改善基準告示等に重大な違反が認められた事案について、労働基準監督官機関と地方運輸機関との間で「相互通報制度」が設けられていますが、今回の改正は、自動車運転者の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められた事案についても相互に通報するという内容です。

◆「相互通報制度」とは？

労働基準監督機関と地方運輸機関が運送事業者への監督等の結果を相互に通報し、これに基づきそれぞれが調査等のうえ、所要の措置を講じ、自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るというものです。

◆改正の内容

今回の改正で、通報事案の中に「労働安全衛生法（健康診断）」が新たに追加されました。

(1) 労働基準監督機関から地方運輸機関への通報

臨検の結果、道路運送法および貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規程に重大な違反の疑いがあると認められた事案（改善基準告示違反、最低賃金法違反、労働安全衛生法（健康診断）違反等）

(2) 地方運輸機関から労働基準監督機関への通報

監査の結果、自動車運送事業者について労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法（健康診断）、改善基準告示について重大な違反の疑いがある事案と認められた

◆改正の背景

自動車運転者について運行の中止を含む健康起因事故の報告件数が増加傾向にある状況を踏まえ、今回の改正となりました。通達の改正は、平成 28 年 8 月 8 日から実施されています。

2018 年春入社の採用活動日程と最近のインターンシップの動向

◆今年と変化なし

経団連（日本経済団体連合会）は、現在の大学 3 年生が対象となる 2018 年春入社の就職・採用活動に関して、大手企業による会社説明会の解禁日を 2017 年入社組（現在の大学 4 年生）と同じ「3 年生の 3 月」、面接など採用選考の解禁日を「4 年生の 6 月」と、それぞれ変更しない方針を示しました。

今年（来春入社の現在の 4 年生）は 6 月に選考が解禁となり、前年の「4 年生の 8 月」より 2 カ月前倒しされましたが、「大きな混乱は聞いていない」として据え置きとなったようです。

◆今後はルールの見直しも検討

例年は正式な解禁日が今の時期には決まっているはずが未確定という異例の事態となっており、学生や企業側からは早期の決定を求める声が出ていることを踏まえ、10 月にも正式決定するとしています。

また、経団連は、2019 年春以降の日程を含めルールについての見直しも含め検討するとしています。

◆インターンシップ推進の検討会

このような状況下で、7 月から 3 年生向けのインターンシップが始まっています。

近年、採用のための選考期間が短くなっていることから、企業がインターンシップを採用活動の重要なツールと考えていることもあり、文部科学省・経済産業省・厚生労働省は経済団体や専門家を集めインターンシップの推進に向けた検討会を立ち上げました。

年内にはインターンシップの実態や教育効果に関する調査を行い、インターンを実施する日数や大学の単位認定の有無、参加学年ごとの類型別に効果的なインターンの方法についても議論するとしています。

◆「学びの一環」としてのインターンシップ

最近では、夏季休暇に合わせて、大学 1~2 年生を対象とした長期型インターンシップを実施する企業も増えています。

これは、採用とは完全に切り離し、学校と企業が協力し、人材の育成、単位の認定、受入れ企業が実費相当を支給という試みを始めています。

これにより、学生が早くから社会人としてのスキルを身につけることができ、就職してからの職種 mismatches の防止にもつながる効果が期待されています。

今回は、「雇用保険の適用の拡大」にスポットを当てます。

雇用保険の適用の拡大

●雇用保険の適用の拡大〔雇用保険法、労働保険料徴収法関係〕

改正の趣旨➡雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高齢者について、生涯現役社会の実現の観点から、その雇用が一層推進されるよう、雇用保険の適用を拡大する。



改正前(現行)

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外とする。
- 同一の事業主の適用事業に65歳前から引き続いて雇用されている者のみ、高年齢継続被保険者として雇用保険を適用し、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金(賃金の50~80%の最大50日分)を1度だけ支給する。
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除。



改正後

平成29年1月~

- 65歳以降に雇用された者についても、高年齢被保険者として雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給する(支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可)。
- さらに、介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者を対象とする。

平成32年4月~

- 雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収する。

☆現行の制度では、65歳以降に新たに雇用した従業員については、雇用保険の適用除外ですが、来年からは、そのような従業員も、週所定労働時間が20時間未満である場合などを除き、被保険者(高年齢被保険者)となります。雇用保険の資格取得の手続きも必要となりますね。また、平成32年度からですが、64歳以上の者の雇用保険料の免除の制度も廃止されます。

番外

厚生年金保険料が9月分(10月納付分)から引き上がります

厚生年金保険の保険料率が、今までの17.828%から0.354%引き上げられ、「18.182%」となります。この保険料率は「平成28年9月分(10月納付分)から平成29年8月分(9月納付分)まで」の保険料を計算する際の基礎となります(健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません)。なお、厚生年金の標準報酬月額等級については、平成28年10月から、下限に1等級追加され(88,000円)、計31等級となります。

お仕事 カレンダー 9月

- | | |
|------|---|
| 9/10 | <ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 9/30 | <ul style="list-style-type: none"> ●8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●7月決算法人の確定申告・翌年1月決算法人の中間申告 ●10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告 |

◆あとながき◆ 8月末に以前勤務していた浅井が復職し、また女子3名の職場となりました。より迅速・正確なお客様対応を進めて参ります。ご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。