

# 人事労務通信

# 平成26年2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.ip URL: <http://www.kaneko-hcs.ip>

## 今月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

<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]

<17日>

- 所得税の確定申告受付開始<～3月17日> [税務署] 還付申告については2月14日以前でも受付可能。

〈28日〉

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [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]

## 今月の気になる記事

## 男女雇用機会均等法に関する改正内容

#### 「OJT」を効果的にすすめるために

## 「ブラック企業」に対する厚労省重点監督の結果

「コミュニケーション力」を磨く講座が人気！

## 企業の「退職給付制度」に関する最新調査結果

「給与計算実務能力検定試験」第1回試験が3月に開催！

## 押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

## 「インターンシップ」の実施状況と留意点

## 改正間近！これからのおもな安全衛生管理の注目ポイント

「仕事への意識」に対する企業と若者の間にあるズレ

## 男女雇用機会均等法に関する改正内容 ～間接差別の定義見直し、同性間のセクハラ禁止等～

### ◆今年7月1日施行

昨年12月24日に、厚生労働省から、男女格差の縮小や女性の活躍促進を推進するための、男女雇用機会均等法の施行規則を改正する省令等が発表されました。

主な項目は下記の通りであり、いずれも今年の7月1日から施行されます。

(1) 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

(2) 性別による差別事例の追加

(3) セクハラの予防・事後対応の徹底

これらについて具体的な内容を見ていきましょう。

### ◆合理的理由のない転勤要件は間接差別に

まず(1)については、間接差別（差別的な条件や待遇差を直接は設けていないものの、結果的に一方の性に対して不利益を与えること）となるおそれがある措置のうち、「総合職の募集または採用に係る転勤要件」について、「総合職」の限定を削除し、昇進・職種の変更が措置の対象に追加されました。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなります。

### ◆結婚していることを理由とした差別の禁止

次に(2)については、性別を理由とする差別に該当するものとして、「結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例」が追加されました。

### ◆同性間のセクハラも禁止

(3)については、職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることなどが明示されました。また、セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として、「管理監督者」や「事業場内の産業保健スタッフ」などによるメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

## 「OJT」を効果的にすすめるために <OJTトレーナー>に伝えておきたいこと>

### ◆OJTトレーナーへのフォローも必要

新卒採用を行った企業では、4月の新入社員入社に向か、様々な準備が始まっているのではないでしょうか。新入社員をはじめとする若手社員への教育をOJTで行うことが一般化していますが、その際、若手・中堅社員をOJTトレーナーとしてつける企業が多いようです。しかし、いざ後輩の育成・指導を任せられたときに、「どうしたらよいのだろうか…」と途方に暮れてしまう人も少なくなく、職場には、OJTトレーナーに対するフォローも求められます。

### ◆OJTトレーナーに伝えておきたいこと

OJTトレーナーの役割は、担当する新入社員・若手社員をできるだけ早く一人前に育てること。その役割を果たしてもらうために、OJTトレーナーに対しては、その役割、すべきこと、ノウハウについて、具体的に教えることが必要です。「何を教えればよいのか」、「どのように指導すればよいのか」、「周囲をどのように巻き込めばよいのか」などについて伝えましょう。

### ◆過去の事例も参考に

すでにOJTを行ったことがある企業では、過去のOJTトレーナーが不安に感じていたこと、その対応方法、逆に、OJTトレーニーが嬉しかったこと、指導されて役に立ったこと等を吸い上げ、伝えると参考になるようです。

皆さんの会社でもOJTを効果的にすすめるために、いろいろ工夫してみてください。

## 「ブラック企業」に対する厚労省重点監督の結果

### ◆昨年9月に集中的に実施

厚生労働省では、昨年9月を「過重労働重点監督月間」と定め、いわゆる“ブラック企業”（若者の使い捨てが疑われる企業等）に対して「過重労働重点監督」が集中的に実施されました。その結果が昨年12月中旬に発表されました。

### ◆8割超の事業場で法違反！

監督対象となった5,111事業場のうち、82%の事業場（4,189事業場）において、何らかの労働基準関係法令違反が見られ、是正勧告書が交付されたとのことです。

主な法違反の内容は、次の通りでした。

- (1) 違法な時間外労働があった：43.8%（2,241事業場）
- (2) 賃金不払残業があった：23.9%（1,221事業場）
- (3) 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかった：1.4%（71事業場）

### ◆主な法違反の事例

なお、法違反の事例として、下記のものが挙げられています。

- ・長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた。
- ・社員の7割に及ぶ係長職以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった。
- ・月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった。
- ・無料電話相談を契機とする監督指導時に、三六協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた。
- ・労働時間が適正に把握できており、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた。
- ・賃金が、約1年にわたり支払われていなかったことについて指導したが、是正されなかった。

### ◆今後の国対策

ブラック企業対策としては、今年度から求人票に「過去3年間の採用者数と離職者数」の記入欄が設けられるなども決定しており、企業の採用活動に影響が出るものと考えられます。今後も、ますます企業における人事労務管理が重要性を増していくことは間違いないでしょう。

## 「コミュニケーション力」を磨く講座が人気！

### ◆管理職に人気の講座は「部下のほめ方・叱り方」

エン・ジャパン株式会社が発表した定額制研修サービス「エンカレッジ」の役職別人気講座ランキングを見ると、管理職・一般社員いずれも「コミュニケーション」をテーマにした講座が人気となったようです。管理職に人気の講座の第1位は「部下のほめ方・叱り方」で、第2位は「コーチングの基本」でした。第5位にも「部下との関係づくり」が入り、部下とのコミュニケーションに関する講座が上位を占めました。時代の変化によって多様な価値観を受け入れることが求められていることから、部下との関係性を築くためのコミュニケーション力を身につけることが必要と感じている管理職の方が多いようです。

### ◆一般社員に人気の講座は「ビジネスコミュニケーション」

一般社員における人気講座第1位は「ビジネスコミュニケーション」でした。受講者の多くが20代のいわゆる「ゆとり世代」中心となっており、社会人になり様々な世代と関わることが増えたため、円滑なコミュニケーションの進め方を学ぶ講座が人気となっているようです。第5位には「ビジネス上の言葉遣い」が入り、様々な人とコミュニケーションをとるうえで必要な表現方法を学ぶ若者も増えているようです。また、第2位には「仕事の段取り・組み立て方」、第4位には「社会人として必要な基本スキル」が入り、社会人としてのスキルや考え方を身につけるための講座の人気も高くなっているようです。

## 企業の「退職給付制度」に関する最新調査結果

### ◆4社に1社は退職一時金・退職年金「なし」

昨年11月発表（厚生労働省）の「就労条件総合調査」は、常用労働者数30人以上の企業を対象に調査を行い、4,211社から有効回答を得てまとめられています。同調査では、前回調査以来5年ぶりに退職金の支給状況に関する調査が行われましたが、それによれば、2008年当時は83.9%の企業が退職給付制度ありと回答していたところ、今回は75.5%まで減少しています。

### ◆「退職一時金制度のみ」が大幅増

制度の形態別にみると、2008年当時は31.9%あった「退職一時金・退職年金を併用」する企業が22.6%へと大きく減少し、「退職一時金制度のみ」とする企業が55.3%から65.8%と、大きく増えました。支払準備形態については、退職一時金制度がある企業では「社内準備」とする企業が64.5%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度（中退共）」が46.5%でした。一方、退職年金制度がある企業では「厚生年金基金」（44.8%）が最も多く、確定拠出年金（企業型）の35.9%と確定給付企業年金の35.6%は僅差でしたが、今後は、厚生年金基金制度の見直しが進むにつれ、状況が変化する可能性があります。

### ◆支給額も大幅減

勤続35年以上の定年退職者の退職給付額は、大卒者が2,156万円（前回比335万円減）、高卒者（管理・事務・技術職）が1,965万円（同273万円減）、高卒者（現業職）が1,484万円（同537万円減）で、いずれにおいても支給額が大きく減少しました。

### ◆これからの主流は「確定拠出年金」？

一時は「確定拠出年金の6割が元本割れ」との報道もなされましたが、2013年9月時点において、株価上昇等により、98%の加入者が元本割れの状況を脱し、通算の運用利回りの平均は年率で3%台に回復しました。2014年度の税制改正においては拠出限度額の引上げについて検討が進められていますが、税制上の優遇措置もあることから、今後、厚生年金基金制度の見直しにより、確定拠出年金へと移行するケースが増加する可能性もあります。退職給付制度のある企業においては、メリット・デメリット双方に関する情報収集が必要となるでしょう。

## 「給与計算実務能力検定試験」 第1回試験が3月に開催！

### ◆実務能力への確かな評価を与える試験

企業・組織に不可欠であり、決して間違いの許されない、重要な業務である給与計算業務。その知識・遂行能力を客観的に判断できるよう、このたび、「給与計算実務能力検定試験」が創設されました。主催は、財団法人職業技能振興会（厚生労働省認可）です。級は「1級」「2級」の2区分であり、1級合格者は「労働法令や税務についても正しく理解し、複雑な制度やイレギュラーな給与体系にも対応可能、また年末調整を含め、年間を通じて給与計算に関するすべての業務に精通したレベル」、2級合格者は「実務上の基礎となる労務コンプライアンスについて正しく理解し、基本的な給与計算の計算を行い、明細を作成出来るレベル」と評価されます。なお、受験資格は特に設けられておらず、どなたでも受験できます。

### ◆試験の概要

第1回試験は2級のみ、平成26年3月2日に東京・大阪の2会場で実施されます（なお、1級は平成26年11月の実施を予定）。試験はマークシート形式で行われ、「給与計算業務に必要な基礎知識」、「給与計算実務に必要な法的知識（労働基準法等）」、「計算演習問題（実際の給与計算）」について40問出題、7割以上の得点獲得が合格基準点となります。受験料は、8,000円（なお、今回は実施されないが、1級は10,000円）です。

### ◆願書締切りは2月21日

第1回試験の受験料振込および出願書類の到着締切りは、平成26年2月21日となっています。

日常業務で給与計算事務に携わる方でご興味のある方は、受験を検討してみてはいかがでしょうか。

## 押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

### ◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。これにより、同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

### ◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点での無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

### ◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点での無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される通常国会に提出する方針です。特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があるでしょう。

## 「インターンシップ」の実施状況と留意点

### ◆実施状況と今後の動向

経団連から、新卒採用（2013年4月入社）に関するアンケート調査の結果が公表されました。このアンケートは会員企業1,301社に対して実施され、583社（回答率44.8%）が回答しています。このアンケート結果からは、企業の採用選考時に重視する要素、学事日程の尊重への対応策などがわかるとともに、インターンシップの実施状況がうかがえます。

インターンシップについて、「既に実施している」（58.5%）と「今後は実施する予定である」（14.2%）との回答を合わせると7割以上となり、多くの企業で実施されているようです。また、2011年度と比較した受入れ人数が増加した企業、現在と比較した受入れ人数を増やしていく企業が、ともに3割近くあります。

### ◆今後の課題

- 今後、学生の受入れ人数を増やしていくうえでの課題として、次のような回答がありました（複数回答）。
- ・従業員のインターンシップへの理解を深めること（57.8%）
  - ・プログラムを企画・運営できる従業員を確保・育成すること（48.6%）
  - ・採用選考活動の実施時期が後ろ倒しにより、夏季の受け入れが難しくなること（46.5%）
  - ・実施要件（5日間以上、職場への受入れ等）が厳しいこと（39.2%）
  - ・コスト負担が大きいことに比べて、受け入れのメリットが少ないと（28.1%）
  - ・大学のキャリアセンター等と連携し、応募者数を増やしていくこと（23.6%）

企業側の人手の確保や職場の理解、採用活動解禁日の後ろ倒しによる影響等、インターンシップを実施する企業側にも課題が多いようです。

### ◆インターンシップの留意点

企業や学生にとってメリットや課題のあるインターンシップですが、インターンシップに参加する方が労働者に当たる場合は、労働関係法規の適用があることに注意が必要です。労働者と見なされる場合には、賃金その他の労働条件に関して、労働基準法、最低賃金法等の法令が適用されます、さらに、万が一、実習中に事故が発生した場合などには労災保険法の適用がありますので、留意する必要があります。また、インターンシップの進展により、学生による企業に対する損害（機密情報の漏洩、機器の損壊等）などが発生するリスクも増加していますので、参加する学生・学校・受入れ企業の間で、こうしたリスクに対応する保険への加入状況等を明確にしておいたほうがよいでしょう。

## 改正間近！これからの安全衛生管理の注目ポイント

### ◆行政の監督方針への影響も

次期通常国会では、安全衛生分野の法改正がありそうです。このほど今後の労働安全衛生対策に関する報告書がまとめられ、厚生労働省では、これから法案の作成に取り掛かるということです。報告書の中で取り上げられている事項は、行政の指導監督方針にも反映され、是正指導・勧告の内容にも変化があると思われます。

日頃の労務管理の見直しと併せて、法案の行方にも注視しておく必要がありそうです。

### ◆労働安全衛生法の改正事項（予定）

改正内容としては、以下の内容が取り上げられています。

- (1) 化学物質管理のあり方
- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み
- (3) 欠陥のある機械等の回収・改善対策の強化
- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実
- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化（第三次産業の安全衛生管理体制の適正化）
- (6) 規制・届出の見直し
- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策
- (8) 職場における受動喫煙防止対策
- (9) 型式検定等の対象器具の追加

### ◆影響が大きいと思われる事項

ここでは、次のものが、影響が大きいと思われます。

- (2) 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

重大な労災を繰り返す企業に対し改善計画の作成等が指示され、従わない場合は必要な勧告を行うことや企業名を公表する制度の創設が検討されています。

- (4) 第三者に施設等を使用させる管理者の安全衛生管理の充実

トラック運送業などにおいて、荷役作業中の労災発生が多いことを受け、荷役作業を行う施設を管理する荷主等にも取組みが必要であるとしています。

- (5) 企業における安全衛生管理体制の適正化

第三次産業（小売業、社会福祉施設等）の安全衛生管理体制の適正化が内容となっています。

また、廃案となった前回の法案に盛り込まれていた（7）も気になるところです。

- (7) 職場におけるメンタルヘルス対策

前回法案では、メンタルヘルス不調の予防のため、労働者のストレスチェック、申出をした者に対する医師の面接指導の実施を事業者に義務付ける内容でした。この前回の内容を踏まえつつ、各事業場の取組みも勘案し、制度化するとしています。

「仕事への意識」に対する企業と若者の間にあるズレ

#### ◆企業と若者の間で仕事に対する意識にズレが?

日本生命保険相互会社が発表した、従業員数 1,000 人以上の企業などを対象とした「企業調査」と、全国の 20 代以上の社会人および就職が内定している大学 4 年生などを対象とした「若者調査」によると、仕事に対する意識において企業と若者の間にズレが生じていることがわかりました。

#### ◆新卒の採用・就職についてのズレ

就職先の検討時に最重要視しているポイントについて聞いたところ、企業は「自分のやりたいことをできるか」と想像していたようですが、実際には若者は「業種」「勤務地」を重要視していました。最近、「若者の使い捨てが疑われる企業等」（いわゆるブラック企業）への取組みが話題になっていますが、やはり若者の労働環境や早期退職率等に対する関心が高まっており、チェック方法として、過半数が候補企業名と「ブラック企業」のキーワードで、インターネット検索をしているようです。

#### ◆新卒の定着・育成についてのズレ

また、若者（社会人）の4割弱が、入社時と比較して仕事に対する意欲を低下させており、「給与水準」「人事制度」「退職金水準」については、期待外れだったとする割合が高かったようです。現在の職場を退職しようと思った経験がある若者は6割強にも上り、その要因を「職場内の人間関係への不満」としていますが、企業は「仕事内容への不満」と想像しているようです。さらに、退職しようと思った若者（社会人）の5割強は、退職について誰にも相談しておらず、企業が若者の退職リスクを把握できていない懸念があることもわかりました。

#### ◆女性の活用についてのズレ

女性が管理職になるうえでの課題について聞いたところ、企業の回答は、「家庭に支障がない範囲で、仕事をしたいという意識の女性が多い」や「モデルとなる女性がいないため、管理職になることを不安に思う女性が多い」、「会社として、女性の育成や活用の方針が明確になっていない」が上位を占めましたが、若者（社会人）は、「長時間労働を前提とした働き方の見直しが十分に進んでいない」が最も多く、ここにも両者の認識に違いが見られました。

●国民年金保険料滞納者への差押え「年収400万円以上」が対象に（1月24日）

厚生労働省は、国民年金保険料の納付率アップを図るため、資産の差押えの対象を「年収400万円以上、滞納13カ月以上」の人とする方針を明らかにした。また、所得が低い人向けに保険料納付を猶予する制度の対象者年齢を拡大し、4月から順次実施の見込み。

- 従業員へのストレスチェックを義務化へ 安衛法改正案（1月23日）

厚生労働省は、「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」について労働政策審議会に諮問を行った。「メンタルヘルス対策の充実・強化」、「受動喫煙防止対策の推進」、「重大な労働災害を繰り返す企業への対応」などが主な内容。メンタルヘルス対策の強化として、従業員への年1回のストレス診断（医師・保健師による検査の実施）を企業に義務付ける。通常国会に改正案を提出し、2016年春頃の施行を目指している。

- 介護保険負担増は「年金収入 280 万円以上」が対象に（1月22日）

厚生労働省は、一定以上の所得がある高齢者の介護保険の自己負担割合を、現在の1割から2割に引き上げる案に関して、「年金収入で年280万円以上」の人を対象とする方針を自民党厚生労働部会に示した。通常国会で介護保険法を改正し、2015年度の実施を目指すとしている。

●社会保険未加入の建設業者を排除へ 国交省（1月22日）

\*\*\*\*\*  
国土交通省は、社会保険未加入の建設業者について、公共事業の元請と一次下請に参加させない方針を明らかにした。将来的には二次下請以下からも排除する考え。同省では、未加入業者への指導を強化し、2017年度には加入率100%を目指している。

## ●大卒内定率が3年連続で改善（1月21日）

厚生労働省・文部科学省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年12月1日時点）が76.6%（前年同期比1.6ポイント増）となり、3年連続で上昇したと発表した。高校生の就職内定率（同11月末時点）も79.2%（同3.4ポイント増）で、4年連続で上昇した。

## ●年金記録解明の調査は限界 作業体制を縮小へ（1月18日）

社会保障審議会の特別委員会が「消えた年金問題」に関する報告書をまとめ、未解明の年金記録（2,112万件）の全件解明は難しく、調査の限界を認めていたことがわかった。厚生労働省は、今後は自ら記録を調べて申し出た人への対応を中心にして、作業体制を大幅に縮小する方針。

## ●6割の都道府県で所定内給与が前年比減 厚労省調査（1月17日）

厚生労働省の2013年「賃金構造基本統計調査」（都道府県別速報）によると、28都道府県で13年6月の平均所定内給与が前年同月比で減少。雇用環境は改善状況にあるものの、賃金にはまだ反映されていない状況が浮き彫りとなった。

## ●保育所利用資格をパートにも拡大へ（1月16日）

政府は、子育て支援策の一環として、認可保育所の利用条件を2015年度から緩和し、パートタイマーや求職中の人も利用できるようにすることを決定した。就労時間の下限等の基準は、各市町村が新年度に国の制度を踏まえて条例などで定める。

## ●介護報酬、0.63%引上げへ 消費増税に対応（1月16日）

厚生労働省は、4月からの消費税率引上げに伴い、介護報酬を全体で0.63%引き上げることを決定した。同省の試算では、1カ月の自己負担額は、デイサービスで8,670円（60円増）、ホームヘルパーで3,654円（15円増）となる見込み。

## ●介護保険料率引上げへ 協会けんぽ（1月15日）

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2014年度の介護保険料率を1.72%に引き上げる（前年度比0.17ポイント増）ことを発表した。これにより、介護保険料の年額は加入者1人当たり6万9,636円（同6,882円増）となる。なお、医療の保険料率は10.0%に据え置かれる。

## ●父子家庭にも遺族年金を支給へ（1月11日）

遺族年金の支給対象を4月から父子家庭にも拡大する制度改正の関係政令が閣議決定された。当初公表されていた、会社員らに扶養される配偶者が亡くなったケースを一律で支給対象から外す部分（厚生労働省案）は、批判が相次いだために削除された。

## ●公的年金の運用益が過去最高に（1月9日）

厚生労働省は、2013年における公的年金の運用益が過去最高の約18兆円となり、前年（約9兆円）から倍増したことを明らかにした。株高と円安の影響により、保有する資産の評価額が膨らんだため。

## ●6年ぶりにベアを容認へ 経団連（1月8日）

経団連は、春季労使交渉において経営側の指針となる2014年「経営労働政策委員会報告」の最終案において、ベースアップ（ベア）を6年ぶりに容認する方針を了承した。連合もベア要求の方針を決定しており、労使交渉は今後本格化する見込み。

## ●再就職手当を拡充へ（1月6日）

厚生労働省は、雇用保険の「再就職手当」を拡充する方針を明らかにした。再就職後6カ月間継続して就労した場合に、前職の賃金と再就職後の賃金の差額（6カ月分）が支給される。通常国会に提出する予定の雇用保険法改正案に盛り込み、2014年度にスタートする見通し。

## ●日本の人口 過去最大の24万人減（1月1日）

厚生労働省が「人口動態統計」の年間推計結果を発表し、2013年の人口が前年から約24万4,000人減少したことがわかった。減少幅は前年から約2万5,000人増えて過去最大となり、7年連続の減少となつた。

●政府が公的年金減額幅の圧縮を検討 0.6~0.7%に（12月28日）

\*\*\*\*\*  
政府が、4月分からの公的年金支給額について0.6~0.7%の減額を検討していることがわかった。当初は1%減額する計画だったが、物価上昇を考慮して減額幅を圧縮する。これにより、国民年金を満額受給している人は月400円ほど減額となる。

●求人倍率が約6年ぶりに1倍台に（12月27日）

\*\*\*\*\*  
厚生労働省が2013年11月の有効求人倍率を発表し、1.00倍（前月比0.02ポイント上昇）で、6年1ヶ月ぶりに1倍台に戻ったことがわかった。ただ、正社員に限ると0.63倍にとどまっている。

●求職者支援制度を見直しへ 厚労省方針（12月28日）

\*\*\*\*\*  
厚生労働省は、失業者などが無料で職業訓練を受けられる「求職者支援制度」の内容を見直す方針を固めた。補助金目的の業者による就職実績の水増しを防ぐため、安定した仕事に就いた場合のみ実績として認める。来年度中の新ルール適用を目指す。

