

人事労務通信

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

今月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

<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】
 - 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】
 - 自動車税の納付【都道府県】、軽自動車税の納付【市区町村】

<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]
 - 労働保障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]

<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]

今月の気になる記事

「介護」と「仕事」を両立させるために企業ができることは?

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

「ストレスチェック」の内容と職場ストレスに関する最近の傾向

「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係

「休職後～職場復帰後の退職」に関する調査結果

近年注目の「アウトプレートメント・サービス」とは？

理想と現実には大きな差が！若手社員の残業の実態

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

「自動車運転死傷行為処罰法」が5月20日より施行されます

「介護」と「仕事」を両立させるために企業ができることは？

◆職場環境の整備が重要な課題に

近年、親や家族などの介護を理由として仕事を辞める「介護離職」が増加し、大きな問題となっています。総務省の平成25年発表によると、介護離職する方は年間10万人以上。この中には、企業内で中核的な人材として活躍する方も少なくなく、こうした人材の離職を防止するために、労働者が「介護」と「仕事」を両立できる職場環境の整備が、企業にとって重要な課題となっています。

◆政府の対応

団塊世代が70歳代に突入する2017年前後からは介護離職者のさらなる増加が予測されるため、厚生労働省では、介護と仕事を両立できる職場モデルの普及に着手し、労働者の継続就業を促進しています。具体的には、民間企業100社に報奨金を出し、同省が委託するコンサルティング会社が両立支援の制度化に向けた助言を行ってその結果を普及・啓発に活かすこと、また、介護離職防止のシンボルマークを制定して取組みの普及・推進を図ることなどが進められています。

◆企業ができること

このような動きの中、企業側も、介護と仕事の両立への支援を始めています。例えば、介護情報をまとめたハンドブックの作成・配布、セミナーの開催、両立のモデルケースの情報発信……。

介護は、いつ誰が直面するかわからないからこそ、企業側から早めに働きかけ、情報を提供し、社員との間で問題意識の共有を図ることが重要な取組みとなると言えます。社員にいざ介護の問題が発生した場合に慌てずに適切な対応をとることができるように、取組みを始めるべき時期にきていると言えるでしょう。

「待機時間」の扱いはどうすればよい？

◆ドライバーの待機時間に関する争い

賃金を支払わなかったトラックドライバーの待機時間（手待ち時間）について、「荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、休憩時間と評価するのは相当でない」として、労働時間に該当するとする判決が出ました（4月24日横浜地裁相模原支部）。会社側は、「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」と主張していましたが、裁判所はこれを認めず、従業員・元従業員計4人にに対する未払い賃金約4,289万円と、これと同額の付加金の支払いを会社に命じました。会社側の弁護士は「判決を精査したうえで今後の対応を考えたい」としており、今度控訴する可能性もあります。

◆「休憩時間」とは？

実務上は、待機時間以外にも、深夜勤務の場合の仮眠時間や昼休みの電話当番の時間などが、労働時間になるのか休憩時間になるのかが度々問題になります。厚生労働省の通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れる 것을保障している時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」とされています。

◆ホームページ上のQ&A

また、同省のホームページでは、「私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか？」という問い合わせに対し、「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。従って、待機時間等のいわゆる手待ち時間は休憩に含まれません。ご質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされますので、勤務時間に含まれます。従って、昼当番で昼休みが費やされてしまった場合、会社は別途休憩を与えなければなりません。」と回答しています。

◆「規定化」がトラブル防止に

特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、非常にトラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するための1つのポイントと言えるでしょう。

「ストレスチェック」の内容と職場ストレスに関する最近の傾向

◆「ストレスチェック」の具体的な内容

現在、国会で審議中の改正労働安全衛生法案に「ストレスチェック制度の義務付け」（従業員 50 人以上の企業が対象）が盛り込まれているのはご承知のことだと思います。このストレスチェックの内容は、下記の9項目について直近1ヶ月間の状態が「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」のいずれに該当するかを労働者が回答し、その回答から判断される方法がベースになるようですが、今後、項目の変更や追加の可能性もあります。

- (1) ひどく疲れた (2) へとへとだ (3) だるい (4) 気が張りつめている (5) 不安だ
- (6) 落ち着かない (7) ゆううつだ (8) 何をするのも面倒だ (9) 気分が晴れない

◆これだけで本当にチェック可能!?

これらの質問に答えるだけでメンタル不調に該当するか否かを判断できるのか、甚だ疑問ではあります、この9項目は旧労働省の委託研究を経て公開されたものであり、現在すでに使用されている「職業性ストレス簡易調査票」の一部に該当するものです。

◆職場のストレスの傾向は?

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによるメンタルヘルス対策プログラム（アドバンテッジ EAP）の利用実績データ（2013 年に約 24 万人が利用）の分析結果によると、職場のストレスについて、下記の傾向が明らかになったそうです。

- ・高ストレス者の割合は3年連続で増加
- ・年代別では「25~29 歳」で高ストレス者の割合が高い
- ・男性のストレス要因は「心理的サポート不足」「仕事の量・質」
- ・女性のストレス要因は「意見尊重の風土」がトップ

改正法案の成立後、今以上にきめ細かなメンタルヘルス対策が求められることになりますので、これらの傾向も参考にしながら、自社における課題を明らかにしておく必要があるでしょう。

「労働時間法制の見直し」をめぐる最近の動向

◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入?

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。WE については、2006 年に規制緩和策の中に盛り込まれ、2007 年に法案提出の動きがありました。しかし、与党内でも導入を懸念する声があり見送られたという経緯があります。現在、6 月に改訂する予定の安倍政権の成長戦略に盛り込むことが検討されていますが、長時間労働を助長させるものとして反対する声も多くあり、先行きは不透明です。

◆中小企業の残業代割増率が引き上げられる?

2010 年 4 月に施行された改正労働基準法により、従業員数 300 名以上の企業の 1 ヶ月の時間外労働時間が 60 時間を超えた場合の割増賃金の割増率は 50% 以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3 年をめどに改めて適否を議論することとされました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015 年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016 年 4 月からの施行を目指すとの報道がなされました。割増率が引き上げられれば、企業の人事費負担が増す可能性がありますが、運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WE のほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係

◆メンタルヘルスの状況は？

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績－企業パネルデータを用いた検証－」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公表されました。この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証しています。分析結果からは、「従業員数 300～999 人規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。また、メンタル休職者比率の平均は 0.4% 程度で、年齢層別では 20～30 歳代の若年層で目立っています。メンタル退職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。これは企業における病気休暇制度の普及度合いが密接に関係しているのでしょうか。

◆どのような要因で増加しやすいのか？

労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短いが、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多いと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

◆メンタル不調によって企業業績が悪化する

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は 2 年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

◆何が有効な対策なのか？

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績への影響の関係など、職場のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだ暗中模索の状況なのかもしれません。しかし、長時間労働の問題などは、後々の労使紛争の種となる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。

「休職後～職場復帰後の退職」に関する調査結果

◆休職者の 42.3% が退職

うつ病などのメンタルヘルス不調により会社を休職した社員の 42.3% が、休職制度の利用中や職場復帰後に退職しているとの調査結果が公表されました。この調査は、独立行政法人労働政策研究・研修機構まとめたもので（2012 年 11 月実施、5,904 社が回答）、メンタルヘルスやがん、脳疾患、糖尿病等について、休職制度の有無や期間、退職・復職の状況などを調べる内容です。

◆退職率が高いのは 30 代以下

この調査結果によれば、過去 3 年間にメンタル不調を理由に休職制度を利用した社員の退職率は、全疾病平均（37.8%）を 4.5 ポイント上回っています。最も退職率が高いのはがんの 42.7% ですが、その中心は 50 代以上で、定年など病気以外の理由による退職も多数含まれているようです。

◆上限期間が短い企業ほど高い退職率

また、メンタル不調者の退職率は休職制度の上限期間が短い企業ほど高い傾向があり、上限が 3 カ月までの場合、59.3% が離職という結果になっています。2 年 6 カ月超 3 年までの企業では 29.8% となっており、約 2 倍の差があります。復職後に短時間勤務などの試し出勤や、産業医による面談などのフォローアップを行っていない企業の退職率も、それらを実施している企業より高くなっています。

◆企業の対策は？

企業が最も対策を重視している疾病として挙げた割合が高いのは、メンタルヘルスが 21.9%で、生活習慣病（8.9%）やがん（5.4%）を大きく上回っています。次のような対策を実施することで、メンタル不調の発生を防いだり、復職に関する対策をとったりすることが主流となっていますので、検討してみてはいかがでしょうか。

- ・相談対応窓口の開設
- ・管理監督者および労働者への教育研修・情報提供
- ・衛生委員会等でのメンタル対策審議
- ・メンタルヘルスケア実務担当者の選任
- ・職場復帰における支援
- ・医療機関や他の外部機関等の活用
- ・産業保健スタッフの雇用や情報提供
- ・職場環境等の評価および改善

近年注目の「アウトプレートメント・サービス」とは？

◆企業が行う「再就職支援」

近年注目を浴びるようになり、様々なメディアでも取り上げられている「アウトプレースメント（再就職支援）」。年々業界の拡大が進み、最近の市場規模は 500 億円程度とも見られています。

◆定義とその効果は？

アウトプレースメント・サービスは、もともと米国で広く使われている制度で、企業側の都合で離職せざるを得ない従業員のために、企業側が費用を負担して第三者である民間の会社に委託して、再就職支援のためのコンサルティングやウンセリング、研修等といった、ケアやサポートを提供するものです。サービスを利用することにより、従業員の再就職先の確保だけでなく、企業が「できる限りのことをしている」という姿勢を効果的に伝えることができるため、退職者の不満を取り除き、紛争の芽を摘むことができるという効果があります。

◆日本ではネガティブな印象も？

一時期、「追出し部屋」が問題となりましたが、日本では、アウトプレースメント・サービスも、「正社員のリストラを支援するもの」としてネガティブにとらえられがちなもののようです。また、その利用費用は決して安いものではなく（対象者 1 人当たり 1 年のサービスで 100 万円前後が相場とされている）、利用が大企業に限られてしまうこと、再就職を保証するものではなく、雇用状況が安定しているときは受け入れ企業の数が少なくなるためマッチングが難航することもあることなどといった問題点もあり、アウトプレースメント会社の利用率は、求職者全体から見れば、まだ高いものではありません。

◆利用前の検討が肝要

とはいえ、アウトプレースメント・サービスを実施することにより得られる効果は大きいものであり、利用を考える価値はあります。企業規模、削減人数、削減予定者の年齢構成、紛争となった場合のリスク等を勘案して、利用を検討してみてはいかがでしょうか。

理想と現実には大きな差が！若手社員の残業の実態

◆若手社員の残業時間は？

いわゆる「ブラック企業」が世間を賑わせている昨今、多くの企業が長時間労働に対して何らかの対策を講じなければならないと感じていることと思います。レジェンダコーポレーション株式会社が入社 4 年目までの社員に行った「残業に対する意識・実態調査」の結果によると、若手社員の実際の月間残業時間数は平均約 36 時間だったことがわかりました。実際の月間残業時間がどのくらいかを聞いたところ、「1～20 時間」が 28.4%、「21～40 時間」が 28.0% となり、残業時間が「40 時間」未満という回答が約半数を占めました。また、男女別に見ると、女性では「1～20 時間」(41.0%)、男性では、「21～40 時間」(30.4%) が最も割合が高い結果となりました。

◆理想的な残業時間は？

次に、理想的な月間残業時間について聞いたところ平均約 24 時間となり、実際の残業時間との差が平均約 12 時間あることがわかりました。男女とも「40 時間以下」を希望する割合が高く、男性は 87.4%、女性は 95.4% でした。

◆ワークライフバランスがとれていない残業時間は？

「ワークライフバランスがとれているか」という質問に対しては、実際の月間残業時間数が「41～60 時間」と回答した層の約 45% がとれていない感じしていました。

◆残業理由の 1 位は？

残業をする理由について尋ねたところ、「自身に任される仕事が多い」(61.6%) という回答が男女ともにトップで、「残業時間帯に会議や準備等をしないと仕事が進まない」(31.2%)、「仕事の難易度が高い」(25.1%) が続いている。その他、「社内の雰囲気だから」や「賃金を少しでも増やしたいから」といった回答もありました。

深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

◆「起業希望者」が急激に減少

政府が閣議決定した中小企業白書（2014 年度版）で、経営者の高齢化と後継者不足が深刻化している状況が明らかになりました。また、近年、起業を希望する人を示す「起業希望者」の数が 160 万人台から 80 万人台に半減し、急激に減少している一方、起業家数は大きく変化しておらず、毎年 20～30 万人の起業家が誕生していることがわかりました。

◆高齢経営者の約半数が「事業承継の準備不十分」

事業承継の形態は、内部昇格や外部からの招聘等、親族以外の第三者への承継割合が増加しているようです。後継者の育成期間には「3 年以上必要」と考えている経営者は 8 割以上に上りましたが、「経営者の年齢別事業承継の準備状況」を見ると、60 代で約 6 割、70 代で約 5 割、80 代で約 4 割が、後継者がいないなど事業を引き継ぐ準備ができていないことがわかりました。

◆増加する休廃業・解散の原因

近年、休廃業・解散の件数も増加していますが、廃業を決断した理由として最も多かったのが、「経営者の高齢化、健康（体力・気力）の問題」(48.3%) であり、以下、「事業の先行きに対する不安」(12.5%)、「主要な販売先との取引終了（相手方の倒産、移転のケース含む）」(7.8%) が続いています。

◆第三者への承継支援策と廃業対策

これらの結果を受けて、政府は、第三者への承継支援策と廃業対策を進めていくとしています。第三者への承継の支援策としては、外部に後継者を求める中小企業・小規模事業者に配慮し、高い事業意欲のある人材を確保し、後継者ニーズのある企業とマッチングさせるとともに、長期的にフォローアップしていくとしています。廃業対策としては、（1）廃業に関する基本的な情報提供、（2）匿名性に配慮した専門家支援（電話相談）、（3）小規模企業共済制度のさらなる普及・拡大を図るとしています。

「自動車運転死傷行為処罰法」が 5 月 20 日より施行されます

◆飲酒や薬物の影響で事故を起こした場合の罰則強化

「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」（以下、「自動車運転死傷行為処罰法」という）は、昨年 11 月に成立し、「通行禁止道路の高速走行」やアルコールや薬物の摂取、特定の病気の影響で「正常な運転に支障が出るおそれのある状態」で運転し人を死亡させた場合に懲役 15 年以下、人を負傷させた場合に懲役 12 年以下とする規定が盛り込まれています。現行刑法の「危険運転致死傷罪」の適用範囲が狭すぎるとして批判があったことを受け、刑法から自動車事故に関連する規定を分離して成立しました。

◆重罰化されるケースとは？

本法制定のきっかけは、栃木県鹿沼市の運転手がてんかん発作を起こし、登校中の小学生6人を死亡させた事故（2011年）や、京都府亀岡市の無免許運転により小学生等計10人がはねられて3人が死亡、7人が重軽傷を負った事故（2012年）です。

本法における「特定の病気」には統合失調症や双極性障害（躁うつ病）、てんかん、低血糖症、重度の眠気の症状を呈する睡眠障害等が含まれ、運転に必要な能力を欠いている場合や意識障害、運動障害を再発するおそれがある場合に適用されることとなっています。また、「通行禁止道路の高速走行」としては、車両通行止め道路、歩行者専用道路、自転車および歩行者専用道路、一方通行道路の逆走、高速道路の逆走等が対象です。さらに、アルコールや薬物の摂取により正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で運転したケース、アルコールや薬物の影響で死傷事故を起こした場合にその影響をごまかすために事後にアルコールや薬物をさらに摂取したり現場を離れてアルコール濃度などを減少させたりしたケースも処罰の対象となります。

◆企業における対応

企業においては、従業員に対し新法の施行について周知するだけでなく、特定の病気に罹患している従業員の有無の確認や、該当者がいた場合の対応のほか、就業規則、自動車通勤や社用車運転に関する社内規程等の見直しを検討する必要があります。

■最近の動き□□□□□□□□□ 先月の出来事を10分で確認！

●「高収入専門職は労働時間規制外」を成長戦略に 厚労省（5月23日）

厚生労働省は、高収入の専門職を労働基準法の労働時間規制の対象から外す方針を、6月にまとめる「成長戦略」に盛り込む考えを示した。時間ではなく成果で評価する賃金の仕組みを取り入れて効率的な働き方を促進させるのが狙い。来年の通常国会に労働基準法改正案を提出したい考え。

●「放課後子ども教室」5年で2万カ所に倍増へ 政府方針（5月23日）

政府は、小学校の空き教室を利用して子どもを預かる「放課後子ども教室」を2019年度までに2万カ所に倍増させる方針を明らかにした。共働き家庭の小学生を放課後に預かる「学童保育」の定員についても、2019年度までに30万人分増やす見込み。

●配偶者控除の見直しを提言 自民党（5月21日）

自民党は、妻が専業主婦やパート労働者である世帯の夫の所得税を軽減する現在の「配偶者控除」を見直し、夫婦単位の仕組みを検討することを明らかにした。少子高齢化による労働人口の減少を女性の就労促進により補う狙い。

●国民年金納付率が4年ぶりに60%台を回復（5月21日）

2013年度における国民年金保険料の納付率（2013年4月～2014年2月分）が60.2%（前年同期比2.0ポイント増）となり、4年ぶりに60%台を回復する見込みであることがわかった。景気回復で保険料を納める余裕が出てきた加入者と、低所得のため保険料免除が認められた未納者が増えたためとみられる。

●大卒の就職率が3年連続で改善（5月16日）

文部科学省・厚生労働省は、今春に卒業した大学生の就職率（4月1日時点）が94.4%（前年同期比0.5ポイント増）となり、3年連続で改善したと発表した。高卒の就職率も96.6%（同0.8ポイント増）に改善し、バブル期並みの水準となった。

●「医療介護総合推進法案」が衆議院を通過（5月16日）

介護保険利用者の自己負担の一部引上げなどを盛り込んだ「医療介護総合推進法案」が衆議院本会議で可決された。同法案は、一定の所得がある高齢者の介護保険の自己負担割合を、2015年8月から、現行の1割から2割に引き上げることなどが柱となっている。

●障害者の就職が4年連続で過去最多を更新（5月14日）

厚生労働省は、2013年度にハローワークを通じて就職した障害者が7万7,883人（前年度比14.0%増）となり、4年連続で過去最多を更新したことを発表した。就職者の内訳は、「精神」が2万9,404人（同23.2%増）で最多となり、初めて「身体」の2万8,307人（同6.5%増）を上回った。

●震災行方不明者の死亡一時金 時効ルールを緩和（5月13日）

厚生労働省は、東日本大震災で行方不明になった家族に対する死亡一時金について、従来の時効ルールを適用しないことを発表した。総務省の年金業務監視委員会から被災者向け特例措置の周知不足を指摘され、家族が死亡届を提出した翌日から2年以内であれば一時金の請求を認める。

●特区での外国人労働者受入れ拡大を検討 政府（5月13日）

政府が国家戦略特区諮問会議において、国家戦略特区での外国人労働者の受入れを拡大する検討に入ったことがわかった。起業や家事支援を行う外国人を対象にした新たな在留資格を作り、経済の活性化と女性の就業を促進したい考え。6月に策定する成長戦略に盛り込む方針。

●年金受給開始「繰下げで75歳からも可能に」厚労相検討（5月12日）

田村厚生労働大臣は、公的年金の受給開始年齢の繰下げについて、年齢の上限を現在の70歳から75歳程度に延ばすことを検討する考えを示した。富裕層の年金受取りを遅らせることにより社会保障費の膨張を抑制したい考え。

●月60時間超の残業代5割増し 中小企業にも義務付けへ（5月10日）

政府は、月60時間超の残業代の割増率について、現在の25%から50%への引上げを義務付ける検討に入った。大企業と同水準として長時間労働を抑制する狙い。来年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの適用を目指す。

●重量制限2倍以上の過積載は即告発へ 国交省（5月10日）

国土交通省は、重量制限の2倍を超える過積載を行った運送業者を即刻刑事告発することを発表した。これまで是正指導を繰り返した場合に行っていたが、過積載が原因とみられる道路設備の老朽化を考慮して取締りを強化する。今年度中に実施の予定。

●「紹介状なし」での大病院受診 初診料全額自己負担に（5月9日）

厚生労働省は、紹介状なしに患者が大病院で受診した場合に新たな負担金を求める制度を、2016年4月頃に導入する方針を示した。医師を高度な治療に専念しやすくするため、軽傷で大病院に行く患者を減らすのが狙い。来年の通常国会に関連法案の提出を目指す。

●70歳までを「働く人」に位置付け 政府有識者会議（5月5日）

政府の経済財政諮問会議が「人口減」と「超高齢化」への対策をまとめた提言案が明らかになり、70歳までを働く人と位置付けるほか、出産・子育てに関する支援を強化する方針であることがわかった。6月にまとめる「経済財政改革の基本方針（骨太の方針）」に盛りまれる見通し。

●子供の数が33年連続で減少（5月5日）

総務省が15歳未満の子供の推計人口を発表し、4月1日時点における子供の数が33年連続で減少して1,633万人（前年比16万人減）となり、推計を開始した1950年以降で最低を更新したことがわかった。総人口に占める子供の割合も12.8%（同0.1ポイント減）で過去最低となった。

●介護施設に「持ち株会社型」の導入検討 政府（5月4日）

厚生労働省は、介護事業者が人材を確保しやすくなるために「持ち株会社型」の仕組みを取り入れる方針を明らかにした。来年の通常国会に社会福祉法改正案を提出し、施設間で人材や資金を融通できるようにして経営効率を高めたい考え。

●起業促進に向けた税制優遇の拡大を検討 政府（5月3日）

ベンチャー企業に対する投資促進のため、政府が税制優遇の拡大を検討していることがわかった。補助金で起業家に対して年収500万円を保証する制度の創設や、起業のための副業を認める指針策定など、優秀な人が創業しやすい環境を整備する。6月にまとめる成長戦略に盛り込む方針。

●雇用調整助成金の支給額が4年連続で減少（5月3日）

2013年度における雇用調整助成金の支給額が540億円（前年度比52%減）となり、4年連続で減少して近年では2008年度（68億円）に次ぐ低水準となったことがわかった。景気回復による企業の業績向上や支給要件の厳格化が影響した。

●運転手の健康管理マニュアルを改定 国交省（5月3日）

国土交通省がバス・トラック事業者向けの「健康管理マニュアル」の改定を行い、大事故の原因となる脳・心疾患の前兆を乗務前に確認するため7つのチェック項目を追加したことがわかった。同省では、自動ブレーキ装置などの車両の安全性を高める機器の購入補助の増額も行う方針。

●求人倍率が16カ月連続で上昇 1.07倍に（5月2日）

厚生労働省が3月の有効求人倍率を発表し、16カ月連続で上昇して1.07倍（前月比0.02ポイント上昇）となり、6年9カ月ぶりの高水準となったことがわかった。総務省の発表による同月の完全失業率は、前月と同じ3.6%だった。

●派遣の半数が「正社員」としての雇用を希望（4月30日）

日本人材派遣協会の調査で、派遣労働者の48.3%が、将来の働き方として正社員を希望していることがわかった。しかし、同調査によると、派遣先企業から正社員としての採用を打診されたことがある人は18.1%で、本人が希望していても正社員となるのは難しいのが現状。なお、派遣社員として働き続けたい人の割合は14.7%だった。

●現金給与総額が3カ月ぶりに増加 残業代などが押上げ（4月30日）

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（3月）により、現金給与総額が27万6,740円（前年同月比0.7%増）となり、3カ月ぶりに増加したことがわかった。ただし、これは残業代などの「所定外給与」やボーナスなどの「特別給与」の上昇によるもので、基本給などの「所定内給与」は22カ月連続で減少している（24万656円・同0.4%減）。

●来年度からの介護報酬引上げを検討（4月29日）

厚生労働大臣の諮問機関である社会保障審議会（介護給付費分科会）は、来年度に介護サービスの報酬を引き上げる検討に入った。離職率が高い介護職員の待遇を改善することで、深刻化する人手不足を食い止める狙い。年末までに引上げ幅を決定し、2015年4月からの適用を目指す。

●建設現場での人手不足が悪化 不足率が2.8%に（4月29日）

3月の建設労働需給について、建設現場での必要人数に対する不足人数の割合を示す不足率が、前月比0.5ポイント悪化して、2.8%だったことがわかった（国土交通省発表「建設労働需給調査結果」）。これは、調査開始以来、2006年9月と並ぶ最も高い比率。なお、建設現場での人手不足は、2011年7月から2年9カ月続いている。

●「がん患者の就労支援」実施企業は1割（4月28日）

厚生労働省の調査により、がんと診断された従業員への支援状況について、通院日を有休扱いにするなどの就労支援を実施している企業は1割にとどまることがわかった。同省では、働くがん患者が退職を余儀なくされる状況にあることを重く見て、今後、就労支援を進める企業への後押しを強める方針。

●74基金が「特例解散」へ 約86万人に影響（4月27日）

来年度にかけて、74の厚生年金基金が特例解散する方向で調整していることがわかった。これにより、年金受給者約45万人、現役社員の加入者約41万人の、計約86万人が影響を受ける。なお、3月時点で全国527基金のうち195基金が解散する方針を厚生労働省に伝えている。

●中小企業の深刻な後継者不足が明らかに 中小企業白書（4月26日）

2014年度版「中小企業白書」により、経営者の高齢化が進む中、後継者不足が深刻になっている実態が明らかになった。これが休廃業数の増加につながっているとの指摘もなされており、今後は親族以外に事業を引き継ぎやすくする仕組みづくりが求められる。

●中小企業の約2割が消費増税分を転嫁できず（4月25日）

消費税率のアップ後、企業間の取引において増税分を価格に転嫁できなかつた中小企業が約2割に上ることが中小企業庁の調査で明らかになった。業種別では、小売業、サービス業、建設業などで目立っており、転嫁できない理由の多くが「価格を上げると他社に取引を奪われてしまう」だった。

●大卒の求人倍率が1.61倍に改善（4月25日）

来春卒業予定の大学生・大学院生の就職求人倍率が1.61倍となり、5年ぶりの高水準となったことがリクルートホールディングスの調査結果でわかった。調査は従業員5人以上の企業4,607社、学生9,363人が回答したもの。

●労働時間規制の見直しを検討 政府合同会議（4月23日）

安倍首相は、経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議において、現在の労働時間規制を見直し、「社員本人の希望」や「労使の合意」を前提に多様な働き方ができる労働時間制度を検討することを明らかにした。6月にまとめる成長戦略の柱として盛り込む考え。

●社内保育所の運営費を国が補助（4月21日）

政府は、来春から、自社の従業員以外の子どもも預かる民間企業の社内保育所に、国と自治体が運営費の4割以上を補助する制度を作る方針を明らかにした。約4万4,000人（2013年10月時点）に上る待機児童の減少および働きながら子育てをする女性の支援を目指す。

●女性の再就職支援へ 首相が支援拡充方針（4月19日）

安倍首相は、育児などで退職した女性の再就職支援を拡充する方針を明らかにした。中小企業が実施するインターンシップに実習生として参加する場合に支給される助成金（1日最大7,000円）の対象者を拡大して、正社員経験者のない人も受給できるようにする。

●メタボ健診「保健指導効果あり」厚労省調査（4月19日）

厚生労働省は、特定健診でメタボリックシンドローム（メタボ）と判定されて積極的に保健指導を受けた男性の約2割、女性約の3割がメタボの状態を脱したとの調査結果を発表した。同省では「一定の効果が見られたので受診率の向上を目指したい」としている。

●危険運転に対する罰則強化についての政令を閣議決定（4月18日）

政府は、飲酒や薬物摂取、特定の病気等の影響により交通事故を起こした場合の罰則を強化する「自動車運転死傷行為処罰法」に関して、一定の症状を伴う統合失調症やてんかんなど6つの病名を適用対象に定める政令を閣議決定した。同法は5月20日施行。

