

人事労務通信

平成26年8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]

<11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]

<9月1日>

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2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

「多様な正社員・限定正社員」を活用すべきケースとは？

企業にとっての適正な人員構成

海外勤務者の安全管理に役立つ「たびレジ」サービス開始

換気装置の設置も「受動喫煙防止対策助成金」の交付対象に

仕事をしながらできる「健康づくり」

メンタルヘルス支援会社の産業医紹介サービスが拡大中

好況で変わってきた？新入社員の働くことに対する意識

実務に効く！「データ分析」のススメ

「キャリア・パスポート」創設の動向

中小零細企業の経営を支援する「よろず支援拠点」とは？

■最近の動き□■□■□■□■□■ 先月の出来事が10分で確認できます！

「多様な正社員・限定正社員」を活用すべきケースとは？

◆厚労省分科会の配布資料

日本版ホワイトカラーエグゼンプションなど、今後の労働時間規制の緩和に関する議論が厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）で始まりました。7月7日開催の分科会で配付された『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会における議論の状況』という資料の中で、「多様な正社員」の活用が考えられるケース等が挙げられていましたので簡単にご紹介します。

◆活用が考えられるケース

「多様な正社員」とは、「限定正社員」とも呼ばれ、主に「勤務地」「職務」「勤務時間」などが限定された社員のことを指します。

活用が考えられるケースとして、勤務地限定正社員については、「育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着定した就業を希望するケース」「改正労働契約法のいわゆる無期転換ルールによる転換後の受け皿として活用するケース」等が挙げられています。職務限定正社員については、「金融・ITなどで専門性が高く特定の職能内でのプロフェッショナルとしてのキャリア形成が必要なケース」、また、勤務時間限定正社員については、「育児、介護等の事情により長時間労働が困難な者が就職・就業を継続し、能力の発揮が可能なケース」等が挙げられています。

◆導入にあたっての課題

すでに突入しつつある慢性的な人手不足の時代において、「多様な正社員・限定正社員」の活用が非常に大きな役割を果たすと言われていています。ただし、多様な正社員制度の導入にあたっては、制度が労働者の納得を得られるように努めるとともに、制度を円滑に運用できるようにするために労働者に対する十分な情報提供と十分な協議が必要だと指摘されています。

◆管理職のマネジメントも重要

なお、多様な働き方を円滑に進めるためには、職場における管理職のマネジメント能力の向上が不可欠であることも指摘されています。近年、管理職の“プレイングマネージャー化”が進展していますが、十分なマネジメントが実現するような能力向上が図られるよう、各職場の実情に即した対応が求められています。

企業にとっての適正な人員構成

◆理想通りにはいかない!?

企業においては、適正な数の従業員を抱え、管理職・非管理職がそれぞれ適正な割合を占めていることが理想だと言えるでしょう。しかし、理想通りにはっていないことが、株式会社トランスストラクチャが実施した「適正人員数・人員構成に関する調査」（上場・非上場の163社が回答）の結果からわかりました。

◆管理職・非管理職のバランス

まず、「管理職と非管理職の人員比率は適正か」との質問に対し、「適正である」と回答した企業は42%、「管理職の人員比率が多すぎる」と回答した企業は41%でした。管理職・非管理職のバランス、特に賃金の高い管理職の割合の多さに悩みを抱える企業は多いようです。

◆人員構成の適正化

次に、組織のパフォーマンスを高めるために「人員構成の適正化を進めるべきか」との質問に対しては、「進めるべき」との回答が73%と非常に高く、「そうは思わない」との回答は10%にとどまりました。人員構成に悩む多くの企業が、何らかの施策を講じる必要があると考えているようです。

◆組織のパフォーマンスを高める

では、組織のパフォーマンスを高めるためには具体的にどのような施策が必要なのでしょうか？この点に関しては、「業務内容の見直しや業務プロセスの変更を進めるべき」と回答した企業が80%に上りました。会社内の業務の棚卸しを実施して全体の業務内容を見直し、適正な人員配置を行い、あわせて業務プロセスも見直すことが、無駄な残業を削減して利益を上げることに繋がるでしょう。

海外勤務者の安全管理に役立つ「たびレジ」サービス開始

◆サービス発足のきっかけ

最近、中国をはじめ東南アジア各国に進出する企業が増え、海外に赴任したり出張したりする従業員も増えていますが、それに伴い自然災害や暴動等、不慮の事故に巻き込まれてしまうケースも増えていきます。2014年7月1日より外務省がサービスを開始した「たびレジ」は、「在留届」の提出を義務付けられていない3カ月未満の短期渡航者を対象にしたサービスで、2013年1月にアルジェリアで起こった人質拘束事件をきっかけに設けられました。

◆「在留届」とは？

外国に住所または居所を定めて3カ月以上滞在する場合、その住所または居所を管轄する日本の大使館または総領事館（以下、「在外公館」という）に、氏名、本籍、海外での住所、留守宅などの連絡先、旅券番号、同居家族（配偶者、子ども）などを記入した「在留届」の提出を義務付けています（旅券法16条）。届出は、現地到着後、住所等が決まったら「在留届電子届出システム（ORRnet）」サイトから行うか、もしくは「在留届」用紙の持参、FAX、郵送により行います。

短期渡航者も、「在留届」を提出すれば緊急時に在外公館よりメールによる通報や迅速な援護が受けられますが、「たびレジ」では、出国前に専用サイトで所定の情報を登録しておくことで同様の効果が得られます。

◆利用方法は？

「たびレジ」サイトで旅行日程・滞在先等の情報や連絡を希望するメールアドレス等を登録しておくことで、登録したすべてのメールアドレスで滞在先の最新の渡航情報や緊急事態発生時の連絡メール、また、いざという時の緊急連絡などを受け取ることができます。本人以外に家族や職場のメールアドレスも登録できますので、緊急時に情報を共有することができて便利です（登録した情報は帰国後1カ月で削除される）。

緊急事態発生時には連絡手段の確保が難しいこともありますので、今後、従業員が海外へ出張等する際にこのサービスを利用してみたいはいかがでしょうか。

換気装置の設置も「受動喫煙防止対策助成金」の交付対象に

◆安衛法の改正に伴う交付要領の改正

2014年6月25日に改正労働安全衛生法が公布され、事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者および事業場の実情に応じ適切な措置を講ずる努力義務が課せられるとともに、国も必要な援助に努めることとされました。これにより、7月1日付けで「『受動喫煙防止対策助成金の支給の実施について』の一部改正について」という文書が出され、一定の要件を満たす換気装置を設置する事業所等も、本助成金の交付対象とされることとなりました。

◆改正により新たに交付対象となったのは？

改正前の本助成金は、2014年5月16日の交付要領改正により、一定の要件を満たす中小事業主を対象として、事業場内において、喫煙室以外をすべて禁煙とし、一定以上の基準を満たす喫煙室を設置する場合に、その設置費用の一部を助成するものとされていました。しかし本改正により、上記以外の受動喫煙防止措置として、一定の要件を満たす換気装置の設置等の措置を講ずる場合の、工費、設備費、備品費および機械装置費等も交付対象となりました。

◆交付対象となる換気装置の要件は？

飲食店等では、客席を「喫煙スペース」と「禁煙スペース」とに分ける分煙措置による受動喫煙防止措置が取られていることが多くありますが、そうした喫煙スペースにおいて、喫煙区域の粉塵濃度が「1立方メートル当たり0.15ミリグラム以下」となるよう設計されていること、または客席がある喫煙区域における1時間当たりの必要換気量が「客席数×70.3立方メートル」となるよう設計されている場合に、交付対象となります。

仕事をしながらできる「健康づくり」

◆立って使う机

職場における禁煙や受動喫煙の防止対策は少しずつ浸透してきたようですが、職場における健康志向はまだまだ高まりつつあるようです。事務用品・設備メーカーのイトーキは、仕事をするうちに自然と体を動かせる家具や内装を開発したそうです。通常より 20～30cm ほど高い机は、立って作業する機会が増え、短時間で集中して作業をするようになるそうです。また、オフィスレイアウトの見直しで、コピーと机の配置を見直し、必然的に歩くようにするという方法もあるようです。

◆社内で体脂肪のチェック

また、内田洋行は、タニタとの共同開発により、歩数を測ったり体脂肪率をチェックしたりできる健康管理システムを開発したそうです。これは高精度な体組成計を設置したブースを社内に置き、社員の健康データをクラウドで管理するというものです。

社内で体内年齢の若さのランキングを作成したりするなど、ソフト面の取組みも促すそうです。

◆椅子の代わりにバランスボール

以前話題になったものとしては、椅子の代わりにバランスボールを使うという方法がありました。

ただ、腰痛が改善したなどの好影響もあるようですが、逆に「使い過ぎで体が痛くなった」という例もあるようですし、じっくり考えることが必要な仕事には不向きかもしれませんね。何事もやり過ぎはよくないようです。

◆引越しや模様替えが見直しのチャンス

「社員の健康が大事」だと考える経営者は多いと思いますが、実際に具体策を講じているケースは多くはないのではないのでしょうか。

引越しや模様替えなどの機会に見直してみるのもよいかもしれません。

メンタルヘルス支援会社の産業医紹介サービスが拡大中

◆ストレスチェックの義務化

先日、労働安全衛生法の改正案が成立し、医師、保健師などによるストレスチェックの実施が事業主に義務付けられることになりました（従業員 50 人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

これにより、企業は社員が精神疾患を発症する前に対策をとることが求められます。

◆産業医の紹介サービス

こうした流れを受け、次のような企業のメンタルヘルス対策を支援するサービスが拡大中のようです。

- ・企業が求める診断能力を持つ産業医を紹介するサービス
- ・グローバル化に対応し、英語版のストレスチェックを提供するサービス
- ・独自のストレスチェックテストで問題があった場合に産業医を派遣するサービス

◆産業医との相性も大事

従来から 50 名以上の労働者を雇用している事業場は、産業医による毎月の訪問、労働者の健康管理指導の実施が必要ですし、月 80 時間超の残業をした労働者等がいる事業場（50 名未満の事業場も含む）では、労働者の疲労の程度を把握し、本人の申出により医師の面談を実施する義務があります。これらに違反する場合は行政指導の対象となります（罰則もあり）。多くの企業では、もちろん産業医の選任は行っているのですが、近年のメンタルヘルス不全による職場の問題への対応が重要になってきた流れを受け、自社が求めるものと産業医との相性が合わないケースも増えてきたようです。

◆精神疾患による労災件数

過労や職場でのいじめにより「うつ病」などの精神疾患を発症したとして労災申請をした人数は、2013 年度には 1,409 人となり、過去最多を更新しました。また、実際に労災認定された人は 2 年連続で 400 人を超えています。メンタルヘルス不全や精神疾患の発症を招かないためには、事前の対策が重要です。長時間労働や過重労働は、日ごろの労務管理で対応し、併せてこのようなサービスを利用することも検討すべきでしょう。

好況で変わってきた？ 新入社員の働くことに対する意識

◆「第一志望に入社」昨年から微増

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことへの意識」の調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した2009年以降で過去最低を更新した昨年の52.0%から、わずかに改善され55.0%でした。その年の新入社員の就職活動が順調だったかどうかで敏感に変化する項目に、「人並み以上に働きたいか」との質問があり、景況感や就職活動の厳しさによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せているようです。バブル経済末期（平成2～3年）には、「人並みで十分」が「人並み以上」を上回っていましたが、その後、景気が低迷すると、平成12年以降は入れ替わりを繰り返しています。最近では、平成25・26年度と「人並み以上」が減少、「人並みで十分」が増加し、新入社員の意識はバブル経済末期と同様の売り手市場の時のようになってきたようです。

◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少

また、「この会社ですべて働きたいか」という問いには、一昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が28.8%に減少し、代わって「状況次第でかわる」が34.5%となり、2年連続で「定年まで勤めたい」を上回りました。不況が続いたことでしばらく増加していたものが、景況感の好転とともに減少傾向にあるようです。

◆約7割が「手当が出るなら残業はいとわない」

「残業についてどう思うか」を聞いてみたところ、昨年度に続き「手当がもらえるからやってもよい」が最多となり、昨年度の63.0%から69.4%に急増し、過去最高を更新したそうです。昨今のいわゆる「ブラック企業」による残業代の不払いなどの報道に敏感になっており、残業はいとわないけれども、それに見合った処遇を求めている傾向にあるようです。

◆「社長になりたい」は1割を下回る

また、産業能率大学がまとめた「2014年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位について、「社長」と答えた人が9.0%となり、調査を開始した1990年以降で過去最低だった昨年の11.9%を下回り、初めて1割を下回りました。一方、女性の管理職登用を進める企業が増えている中、将来の進路として「管理職で部門の指揮をとる」と回答した女性の新入社員が28.8%で、過去最高となったようです。

実務に効く！「データ分析」のススメ

◆最近話題の「データ分析」

「データ分析」という言葉、「最近よく耳にするなあ」と思う方も多いのではないのでしょうか。Excelですぐにできる、などと謳った書籍なども数多く出版されており、興味をお持ちの方も多いことでしょう。

◆「問題点の発見」と「解決策の実行」

企業が成長するためには、実態を把握して問題点を発見すること、その解決策を見出して実行することが必要です。例えば、発注履歴をもとに顧客の動向をつかみ、個別に対応するための策を講じるといったことは、どこの会社でも行われていることではと思いますが、これを受発注データの分析により行うことで、より実態に即した対応が可能となります。これが「データ分析」のメリットであり、業務のあらゆる場面で用いることができます。

◆「データ分析」の活用事例

実際にどうやるのかは次のようなものが挙げられます。

- (1) 販売管理費データを分析 → 経費実態がつかめる
- (2) 売掛債権データを分析 → 回収先を把握し効果的な回収促進ができる
- (3) 棚卸・在庫データを分析 → 在庫削減を行うことができる
- (4) 勤怠データを分析 → 部門別の実態をつかみ実態に基づいた労務管理を行うことができる

ご興味を持たれた方は、書籍やセミナー等、参考にできるものは種々ありますので、かじってみてはいかがでしょうか。

職業生活を通じて活用できるツールに？「キャリア・パスポート」創設の動向

◆「キャリア・パスポート」創設の検討が始まる

ジョブ・カードの普及が遅れており、せっかく取得しても活用できない状況にあることが指摘されています。そこで厚生労働省では、ジョブ・カード制度を大幅に改編し、「キャリア・パスポート制度」（仮称）に移行する検討を開始しました。

◆構想の内容

産業競争力会議の「雇用・人材分科会」では、「キャリア・パスポート」（仮称）の構想について、「学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す」とともに、「電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する」こと等としています。

◆マッチングツールとして普及させるために

このキャリア・パスポートの目的は、その取得により外部労働市場で通用するマッチングのためのツールとして活用できるようにすることです。

そのための見直し検討事項として、様々な場面で活用可能とするための様式のあり方、関係情報の電子化、SNSに掲載して活用する場合の条件整備などが課題となりそうです。

◆今後の動きは？

厚生労働省では、平成27年2月頃を目標に、最終的な構想案を提示する方針です。

助成金支給の必要条件とすることが検討されていることから、創設の影響は決して小さくないものと思われます。今後の動向に注意が必要です。

中小零細企業の経営を支援する「よろず支援拠点」とは？

◆国が設置する「経営相談所」

「よろず支援拠点」は、国が全国に設置する経営相談所のことで、経済産業省・中小企業庁の「中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業」により設置されています。経済産業省は、平成26年度から各都道府県に1カ所ずつ、地域の支援機関と連携しながら中小企業・小規模事業者が抱える様々な経営上の相談に応えるため、このよろず支援拠点を整備することとしています。先月2日に40拠点が開設しましたが、同月30日には新たに7拠点が開設され、全国47都道府県に「よろず支援拠点」が開設されています。最寄りのよろず支援拠点へ直接連絡すると、専門のスタッフが相談に応じ、適切な解決方法を提案してもらえるとのこと。

◆開設に至った背景

全国385万の中小企業、中でもその9割を占める小規模事業者については、地域の経済や雇用を支える重要な存在であるにもかかわらず、その相談対応を担う既存の支援機関の、機関ごと・地域ごとに支援のレベルや質、専門分野、活動内容等のばらつきが課題となっていました。そこで、相談体制の整備が必要ということになり、開設に至ったとのこと。

◆主な役割と具体的な業務は？

「よろず支援拠点」の主な役割と具体的な業務には、以下のものがあります。経営のことで困ったことがあれば、一度相談してみるのもよいかもしれません。

（1）総合的・先進的アドバイス

他の支援機関では十分に解決できない経営相談に応じ、中小企業・小規模事業者の課題を分析。

解決策を提示し、フォローアップも実施する。具体的な支援のイメージとしては、売上拡大（新規顧客獲得や海外進出等）、再生・経営改善、現場改善（生産性向上）等。

（2）支援チーム等の編成支援

中小企業・小規模事業者の課題に応じた適切な支援チームの編成を支援。支援チーム編成のため、複数の支援機関、公的機関、起業OB等の「支援専門家」や、大学、大企業等の事業連携の相手先との調整。具体的な支援のイメージとしては、企業が抱える複数の経営課題に対し、適切な支援ができる機関・専門家による支援チーム編成の主導等。

(3) 的確な支援機関等の紹介

支援機関等との接点がなく、相談先に悩む中小企業・小規模事業者の相談窓口としての相談対応。相談内容に応じて、適切な支援者につなぐことによる支援機関・専門家の紹介。

■最近の動き□□□□□□□□ 先月の出来事を10分で確認!

●介護事業に成果報酬の導入を検討 (7月17日)

厚生労働省が、介護の質を報酬によって評価する手法の検討に入った。介護の質を評価するための指標を作成し、評価が高い事業者に対しては介護報酬を増額する仕組みにすることで高齢者の要介護度の改善を促し、介護給付費を抑える狙い。2018年度の介護報酬改定への反映を目指す。

●8月から失業手当の上限引下げへ (7月16日)

厚生労働省は、雇用保険の基本手当の上限額を8月から最大で0.3% (25円) 引き下げることを発表した。平成25年度の平均給与額が平成24年度より約0.2%下がったためによるもの。

●最低賃金と生活保護の逆転現象は5都道府県に (7月16日)

厚生労働省は、最低賃金で働いた場合の収入が生活保護の受給額を下回る「逆転現象」が生じている地域が5都道府県 (北海道、宮城、東京、兵庫、広島) に拡大したと発表した。昨年の上昇により北海道を除き逆転は解消されていたが、労働者が負担する社会保険料の上昇が影響し、再び逆転が発生した。

●「老老介護」の世帯割合が初の5割超え (7月16日)

厚生労働省が2013年の「国民生活基礎調査」の結果を発表し、高齢者の介護を高齢者が行う「老老介護」の世帯の割合が51.2% (前回比5.3ポイント増) となり、2001年の調査開始以来、初めて5割を超えたことがわかった。介護を担う人については、家族が61.6% (前回比2.5ポイント減) で、事業者が14.8% (同1.5ポイント増) だった。

●女性登用促進に向けた新法制定へ 政府方針 (7月14日)

政府が女性の活躍を進めるための新法を制定する方針を明らかにした。新法は、企業や地方自治体での女性登用を増やす行動計画の作成を柱として、役員や管理職に占める女性の割合の開示などを求める。早ければ秋の臨時国会への提出・成立を目指し、検討を進めている。

●外国人技能実習制度で不正 3年連続で増加 (7月13日)

外国人技能実習制度で来日した外国人に対し、昨年、賃金等の不払いなどの不正を行った受入れ団体・機関の数が230団体に上り、現行制度が開始されてから3年連続で増加したことが法務省の調査で明らかになった。これらの団体に対し、同省は新たに罰則を制定する方針。

●限定正社員普及に向けた報告書を発表 厚労省 (7月12日)

働く時間や地域、仕事内容を限定する「限定正社員」を増やすための政策が、厚生労働省の有識者懇談会がまとめた報告書で明らかになった。報告書では、労働契約を結ぶ際の条件を明確にすることや、育児・介護などの事情を考慮し、正社員と限定正社員を行き来できる仕組みづくりを企業に求めた。

●協会けんぽが4年連続の黒字 (7月11日)

全国健康保険協会 (協会けんぽ) が2013年度の決算を発表し、4年連続で黒字となったことがわかった。支出の伸びが収入の伸びを上回り、黒字額は前年度比約4割減の1,866億円だった。

●国民年金保険料の免除申請を民間が代行可能に (7月9日)

厚生労働省が、来年7月から、国民年金保険料を支払えない低所得者に代わり、民間の収納代行会社が保険料の免除申請をできるようにすることを明らかにした。免除の条件を満たしていても手続きを怠ったため未納扱いとなり、老後に年金を受給できない人を減らしたい考え。

●法人番号活用による行政手続の簡素化を検討 政府 (7月8日)

政府が、2016年から企業に割り振る法人番号 (企業版マイナンバー) を活用することにより、行政手続の簡素化を図る方針であることがわかった。2017年1月からネット上で登記や納税証明書などを一括で申請・取得できるようにする考え。

●出産育児一時金支給額 42 万円に据置きに（7 月 8 日）

厚生労働省は、出産育児一時金の支給額を現在の 42 万円のまま据え置くことを決定した。来年から、42 万円に含まれている産科医療補償制度に支払う掛金（3 万円）が 1.6 万円に減額されるため、支給額の引下げを求める声が出ていたが、お産の費用が上昇していることを考慮した。

●公的年金積立金の運用益が 2 年連続で 10 兆円超（7 月 5 日）

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が 2013 年度の運用成績を発表し、公的年金積立金の運用収益が 10 兆 2,207 億円（利回り 8.64%）で、2 年連続で 10 兆円超となったことがわかった。国内外における株価上昇や円安が進んだためとみられる。

●2012 年度のメタボ健診受診率は 46.2%（7 月 5 日）

厚生労働省は、2012 年度における特定健康診査（メタボ健診）の受診率が 46.2%（前年度比 1.5 ポイント増）だったと発表した。受診率は伸び続けているが、政府目標の 70%（2017 年度時点）には遠く及ばなかった。

●厚生年金未加入の中小企業約 80 万社を指導へ 政府方針（7 月 4 日）

政府は来年度から、厚生年金保険に未加入の中小零細企業など約 80 万社（事業所）を特定し、加入させる方針を明らかにした。国税庁が持つ企業の納税情報から未加入企業を割り出し、日本年金機構が加入を促す。これに応じない場合には法的措置により強制的に加入させる考え。

●石綿による労災認定が 1 万人超に（7 月 2 日）

厚生労働省は、アスベスト（石綿）が原因で中皮腫や肺がんなどになり、2013 年度に労災認定を受けた人は 1,085 人（前年度比 2 人増）だったと発表した。これまでの合計は 1 万 954 人となった。

●所定内給与が 26 カ月ぶりに増加（7 月 1 日）

厚生労働省が 5 月の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、所定内給与が平均 24 万 1,739 円（前年同月比 0.2%増）となり、26 カ月ぶりに増加したことがわかった。残業代を含めた現金給与総額は 26 万 9,470 円（同 0.8%増）で、3 カ月連続で増加した。

●大手企業の賃上げ率が 15 年ぶりに 2%台（7 月 1 日）

経団連が 2014 年春闘の妥結結果（最終集計）を発表し、定期昇給とベアを合わせた組合員平均の賃金（月給）引上げ額が 7,370 円となり、16 年ぶりに 7,000 円を超えたことがわかった。賃上げ率（前年の賃金に対する賃上げ額の比率）は 2.28%で、15 年ぶりに 2%台となった。

●女性登用企業の税制優遇などを検討 政府（6 月 30 日）

政府は、管理職や採用における女性の割合が一定の基準を満たすなどした企業を認定する制度を創設する方針を明らかにした。認定企業には専用マークの付与、税制優遇や地方自治体による助成事業での優遇が検討されている。来年の通常国会に関連法案を提出し、2015 年度からの実施を目指す。

●精神障害での労災申請が過去最多を更新（6 月 28 日）

厚生労働省が「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を公表し、2013 年度に精神障害により労災申請をした人が 1,409 人（前年度比 152 人増）で、過去最多を更新したことがわかった。労災認定者は 436 人（同 39 人減）で減少となったが、2 年連続で 400 人を超えた。

●求人倍率が 22 年ぶりの高水準に（6 月 27 日）

厚生労働省が 5 月の有効求人倍率を発表し、18 カ月連続で上昇して 1.09 倍（前月比 0.01 ポイント上昇）となり、1992 年 6 月以来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 3.5%（同 0.1 ポイント改善）で、1997 年 12 月以来の低水準だった。

