Monthly Topics
平成 28 年 9 月号

DEGUCHI -Office

社会保険労務士法人出口事務所
http://www.deguchi-office.com/
バックナンバーはこちら
http://www.deguchi-office.com/blog/

◆ お知らせ ◆

平成28年9月分保険料(10月納付分)から、厚生年金の保険料率が変わります。

今回、改定された厚生年金の保険料率は「平成 28 年 9 月分（同年 10 月納付分）から平成 29 年 8 月分（同年 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。

現行（一般）	平成 28 年 9 月分～平成 29 年 8 月分(一般)
17.828%	18.182%

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。詳細につきましては、年金機構のホームページをご参考ください。

■雇用保険法等の一部を改正する法律が成立

【雇用保険の適用の拡大〔雇用保険法、労働保険徴収法関係〕】

（改正の趣旨）➡雇用者数、求職者数が増加傾向にある 65 歳以上の高年齢者について、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。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。

◆　人　事　労　務　◆

■平成２８年地域別最低賃金額改定

◆対立する労使間の意見（中央最低賃金審議会報告より抜粋）

【労働者側見解】

・最低賃金の引上げ幅の議論のみならず、あるべき水準を重視した議論が必要である
・地域間格差の縮減をはかることが重要である
・生産年齢人口の減少など人口動態の変動を踏まえた上で、労働生産性を高めつつ、労働の質や量の変化に応じて最低賃金水準を引き上げることが重要である
・現在の地域別最低賃金の水準は不十分であり、特に地域における 労働者の生計費と賃金を重視しつつ、最低でも８００円、全国平均１０００円という目標到達へ向け、早期にその道筋を示す目安額とすべきである

【使用者側見解】

・国内外の情勢からみても日本経済の先行きに関する懸念は高まっている
・中小企業については、倒産件数は減少しているものの、企業数は、２００９年の４２０万から２０１４年には３８１万社に減少するなど廃業は依然として多く、人手不足や事業継承の問題も深刻化しており、総じて厳しい経営状況にある
・中小零細企業の経営体質を強化する支援策が拡充されることなく、最低賃金を大幅に引き上げることへの懸念がある

◆最低賃金制度

最低賃金には、産業に関わりなく地域内のすべての労働者に適用される都道府県別の「地域別最低賃金」と、例えば電気機械器具製造業、自動車小売業なとど特定の産業で働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されています。

最低賃金は、地方最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果なとど各種統計資料を十分参考にしながら、審議が行われ、**①労働者の生計費　②労働者の賃金　③通常の事業の賃金支払能力**の３要素を考慮して決定又は改定されることとなっています。労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされています。（平成２０年最低賃金法改正）

◆地域別最低賃金額改定に係る目安制度

昭和５３年から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が毎年、４７都道府県をＡ～Ｄのランクに分け、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。地方最低賃金審議会では、これを審議の参考にし、地域別最低賃金額を決定しています。

厚生労働省は、すべての地方最低賃金審議会の答申を取りまとめ、８月２３日発表しました。

◆平成 28 年度地域最低賃金審議会の答申のポイント◆

・改定額の全国加重平均額は８２３円（昨年度は７９８円）

・全国加重平均額２５円の引上げは、最低賃金額が時給でのみ示されるようになった平成１４年度以降、最大の引き上げ（昨年度は１８円）

・主な都道府県の金額は以下の通り（カッコ内は前年度）

東京	９３２円（９０７円）	神奈川	９３０円（９０５円）
大阪	８８３円（８５８円）	愛知	８４５円（８２０円）
京都	８３１円（８０７円）	福岡	７６５円（７４３円）

■虚偽求人に罰則が！？

昨今、求人の内容と実際の待遇が違うというトラブルが後を絶たないため、厚生労働省の有識者検討会は６月に、ハローワークや民間の職業紹介事業者に虚偽の労働条件の求人を出した企業に対して罰則を設けるべきという報告書をまとめました。

◆ 罰則の対象を拡大

企業が求人をおこなう際、主に次の３つの方法があります。

	虚偽求人を出した企業	虚偽求人を掲載・紹介した企業
① 自社サイト等で直接募集	**罰則あり**	―
② 求人誌などに掲載する	**罰則あり**	罰則なし → **あり（案）**
③ ハローワークや転職支援サービスなど職業紹介事業者に依頼する	罰則なし → **あり（案）**	**罰則あり**

現在の法律では、①や②の場合には虚偽の条件を提示した企業に対する罰則があります（６ヶ月以下の懲役または３０万円以下の罰金）。しかし、③のようにハローワークや民間の転職支援サービスを通じて虚偽求人をおこなった場合については、企業側に罰則はなく、行政指導しかできません。

そこで厚生労働省は、③のケースで虚偽の求人を出した企業にも罰則を設けるよう検討を進めていました。

また報告書では、②のように虚偽の求人広告を載せた求人誌など求人情報会社にも罰則を設けるべきだとしています。

今回の報告書を受けて労働政策審議会で議論を本格化させ、職業安定法の改正を目指す方向です。

◆ 固定残業代の記載方法は要注意

また近年問題となっている固定残業代についても明示方法の指針などを充実させるべきとしています。

「月給３０万円」などの記載をみて応募したところ、後になって３０万円には数十時間分の残業代が含まれていることがわかったなど、トラブルが相次いでいるためです。

ハローワークでは、求人票において不適切な固定残業代の記載がおこなわれないよう、次のように注意を促す文書を出しています。

求人票における固定残業代の表示

a. 基本給の欄には固定残業代など各種手当は含めないこと

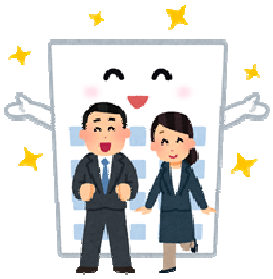
b. 固定残業代が、時間外労働の有無に関わらず固定的に支給されるものであること、超過分が法定どおりに追加で支給されることを明記することを条件に、固定残業代等を「定額的に支払われる手当」欄に記入できること

c. b の場合、「その他」欄に「時間外手当は時間外労働の有無に関わらず固定残業代として支給し、〇時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」などと記載すること

また、求人広告の業界団体である全国求人情報協会では「固定残業代の表示促進のため、１２月以降は金額等の表示がない募集主の広告は掲載しない」などの取組方針を示しています。

■配偶者控除の見直し、「夫婦控除」に転換か？

政府の税制調査会は、専業主婦世帯らを優遇する配偶者控除の見直しや子育て世帯の税負担軽減などを柱にした所得税改革の議論を９月から始め、配偶者控除を含めた所得税改革の具体的な方向性を年内にも出す見通しとのことです。



現在の配偶者控除は妻の年収が１０３万円を超えると適用されなくなるため、女性の働く意欲を損なっているとの指摘を受け、かねてより廃止が議論されていました。しかし専業主婦世帯の増税に繋がることから再三見送られてきておりましたが、パート主婦世帯数の増加に伴い、パート主婦世帯の不公平感が強まっていることに配慮して、２０１７年度からの廃止は従来にも増して本格的に議論がなされそうです。

配偶者控除の廃止により増税となる財源で子育て世帯への支援を拡充するだけでは、子育てが終わった世帯には単なる増税となってしまうため、有力とされているのが共働き世帯にも効果的な所得控除である「夫婦控除」と子育て支援の拡充の二本立てです。

「夫婦控除」の詳細は未だ決定されておりませんが、お互いの基礎控除を夫婦で分け合える制度にすると言われています。そのため配偶者の収入には一切関係なく、従来の１０３万円の壁は意味をなさなくなりますので、税制的には中立であるとされています。

配偶者の所得制限を撤廃する「夫婦控除」を導入することは、女性の就労を後押しし、政府が経済政策「アベノミクス」推進の柱としている「働き方改革」における女性が就労しやすい環境を整備するという方向性にも合致することから、年内の議論の動向が大いに注目されます。

＜個人情報の削減対象明確に＞

政府は、個人情報をビッグデータとして活用する際のプライバシー保護基準案をまとめました。新たな基準は、プライバシー保護の監督機関である「個人情報保護委員会」から公表されています。

新基準では、これまで個人情報に該当するかどうか曖昧だった情報を新たに個人情報に追加しています。具体的には、ＤＮＡや顔、虹彩、歩き方、指紋・掌紋などの生体情報や、パスポート番号やマイナンバーなどの公的番号を「個人識別符号」と定義して、これらを含む情報は個人情報とみなします。その上で、個人情報を基にしたビッグデータを外部のコンサルタントに提供する場合などは、氏名や住所の全部または一部を削除するか、記号に置き換えることを企業に義務づけます。また、生体情報やマイナンバーなど公的情報についても、ビッグデータとして活用する場合はすべて削除することとされています。

その他にも、国内最高齢者の年齢のように、個人情報には該当しないものの、その情報を見れば誰のことを指すかが分かる情報についても削除を義務づけます。

さらに個人情報を海外子会社などに移転する際には、情報の移転先との間でプライバシー保護の指針や契約を作成するなど、ルールの整備を求めています。

これらの対応により、企業が個人情報を匿名化して活用するルールを明確にすることで、ビッグデータを商品開発などに活用しやすくすることが狙いです。