

《 事務所ニュース 2016年7月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101

TEL / FAX 04-7103-8252

URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

いじめ・嫌がらせが4年連続トップ

厚生労働省は、「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談※1」、労働局長による「助言・指導※2」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の3つの方法があります。平成27年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微増、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。ただし、総合労働相談の件数は8年連続で100万件を超え、高止まりしています。また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が66,566件と、4年連続で最多となりました。

【ポイント】

- 1、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少
- 2、「民事上の個別労働紛争の相談件数」「助言・指導の申出件数」「あっせんの申請件数」の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ
- 3、助言・指導、あっせんともに迅速な処理

※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整

委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度

過労死等の労災補償状況

厚生労働省は、平成27年度の「過労死等（※1）の労災補償状況」を公表しました。過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、平成14年から、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数（※2）などを年1回、取りまとめています。（※1）「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「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をいう。」と定義されています。

（※2）支給決定件数は、平成27年度中に「業務上」と認定した件数で、平成27年度以前に請求があったものを含みます。

【ポイント】

- 1 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況
 - ・請求件数は795件で、前年度比32件の増
 - ・支給決定件数は251件で前年度比26件の減となり、うち死亡件数も前年度比25件減の
- 2 精神障害に関する事案の労災補償状況
 - ・請求件数は1,515件で、前年度比59件の増となり、うち未遂を含む自殺件数は前年度比14件減の199件であった。
 - ・支給決定件数は472件で前年度比25件の減となり、うち未遂を含む自殺の件数も前年度比6件減の93件であった。

労働条件虚偽の求人に関し罰則適用へ

雇用仲介事業のあり方を議論している厚生労働省の有識者検討会は6月3日、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、賃金などの労働条件を偽った求人を出した求人者（事業主）に対して、懲役や罰金を含む罰則を適用することなどを内容とする職業安定法の見直しに関する報告書をまとめました。現行の職業安定法は、労働条件の明示を求人者に義務付けており、ハローワークなどに虚偽の求人を出した場合、是正を求める行政指導はできますが罰則はありません。こうしたことから、求職者とのトラブルが相次いでいるため、指導監督の強化と法に基づく罰則の適用が必要だとする指摘がありました。報告書ではこのほか、固定残業代を支払う場合の明示などについて、指針を充実させることなどが示されました。

介護休業給付の給付率変更 (平成28年8月～)

雇用保険の介護休業給付は、被保険者が要介護状態になった家族を介護するために休業し、休業期間中に休業開始前の賃金に8割以上の賃金が支払われていないなどの一定の要件を満たしている場合に受けることができます。

対象となる家族は、配偶者、父母、子、配偶者の父母などで、負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活）を必要とする状態であることが条件になります。

受けられるのは、対象家族の同一の要介護状態につき1回（*）の介護休業期間（最長3ヵ月）についてですが、同一の対象家族について要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても対象となります。ただし、この場合は、同一家族について受給した介護休業給付金の支給日数は通算して93日が限度となります。

（*）平成29年1月からは、対象家族について同一の要介護状態であっても3回まで分けて介護休業ができるようになります。

【給付率の引き上げ】

最近では、家族の介護により離職する人が増加傾向にあるため、その対策として、雇用保険法の改正により介護休業給付の拡充が行われます。

介護休業給付の給付率は、現在は休業1日につき休業開始時の賃金日額の40%ですが、平成28年8月1日から、給付率が67%に引き上げられます。

実際の支給額は、1ヵ月ごとに区切られた支給対象期間で算定されますが、各支給対象期間中の賃金の額と賃金日額の40%で算定される給付額との合計額が休業開始時の賃金月額額の80%を超えなければ全額が支給され、80%を超えるときには、その超えた額が減額されて支給されます。

8月1日からは給付率が67%になりますので、休業期間中に賃金が支払われる場合には、賃金と賃金日額の67%で算定される給付額との合計額が休業開始時の賃金月額額の80%を超えてしまい、実際に支払われる給付金が減額されることもあります。

【賃金日額の上限の変更】

給付金の算定に使われる「賃金日額」は、原則として介護休業を開始する前6ヶ月の賃金を180で除して算出した額です。離職後に受ける失業給付などにかかる賃金日額には、年齢区分に応じた上限額が設けられていますが、介護休業給付にかかる賃金日額は、この年齢区分に応じた上限額のうち、「30歳以上45歳未満」の額（現在は14,210円）がすべての年齢の被保険者に適用されています。

平成28年8月1日からは「45歳以上60歳未満」の額（現在は15,620円）が適用されます。

なお、この賃金日額の上限額は、毎年8月1日に「毎月勤労統計調査」の平均定期給与額の増減に基づき見直しが行われています。

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
給与計算サービス(月次・賞与・年末調整)

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談(老齢・障害・遺族)

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行