平成３０年１２月号（NO.３６号）

宮崎はまゆう通信

〒８８０－０００１
宮崎県宮崎市橘通西１－２－２５　橘パークビル５階
宮崎はまゆう法律事務所
社会保険労務士法人はまゆう　宮崎はまゆう社労士事務所
電話　：　０９８５－２７－２２２０　ＦＡＸ　：０９８５－２７－２２５０

外国人労働者受け入れ拡大で社会保険制度はどう変わる？

◆治療のために来日する医療保険のただ乗り問題

昨今、留学や技能実習制度を利用して、治療のためだけに来日する外国人が、低額な自己負担で、がん治療など高額な保険給付を受けようというのです。また、国内に住む外国人労働者の保険証について、母国の家族が来日し、本人と偽って利用する「なりすまし受診」も報告されています。

◆医療保険で母国の家族を除外

現在、日本に住む外国人労働者が生計を支える３親等以内の親族については、日本に住んでいなくても扶養家族として扱われます。母国で医療機関を利用した場合でも、申請すれば、医療費は協会けんぽや健康保険組合など日本の医療保険者が負担します。

政府・自民党は、外国人労働者の受け入れ拡大にあたり、膨らむ医療費を考慮して、この仕組みを改める方針を固めました。日本で働く外国人が母国に残した家族について、日本の公的医療保険制度の適用対象から原則として除外するのです。ただ、外国人に対する差別的な取扱いにならないよう、日本人労働者の家族が生活拠点を海外に移して日本国内に生活実態がない場合、扶養家族から除外することも検討しています。

◆社会保険料を長期滞納する外国人の在留を認めない方針

また、政府は外国人労働者の受け入れ拡大で、国民健康保険や国民年金の滞納を警戒しています。保険に加入しないまま病院で受診し、医療費を踏み倒すなどの事態が想定されるためです。そのため、政府は社会保険料を長期滞納している外国人の在留を認めない方針を固めました。

◆年金でも第３号被保険者に国内居住要件

厚生年金の加入者が扶養する配偶者（国民年金の第３号被保険者）の受給資格を得るには国内の居住を要件とする方向で検討に入りました。2019 年度中にも、国民年金法を改正する方針です。これにより、海外で生活する外国人労働者の配偶者には年金が支給されなくなりますが、日本人の従業員の配偶者が海外に住んでいる場合の対応が、検討課題になります。

中業企業の人手不足対策と課題

「中小企業の人手不足に対する意識調査（2018 年７月）」（商工中金）の結果からみてみます。
※商工中金取引先中小企業 10,150 社を対象に実施、有効回答数は 4,764 社。

◆他社はどのような人手不足対策を行っているのか？

人手不足対応として行っている対策としては、「従業員の能力向上」が 46%と最多で、次いで、「職場環境の改善」（35.1%）、「賃上げ等の雇用条件の改善」（31.8%）、「高齢者の採用拡大」（29.7%）、「外注（アウトソーシング）の拡大」（27.5%）、「業務プロセスの効率化」（27.2%）、「定着率向上」（25%）、「機械設備導入による省力・省人化」（22.9%）、「従業員の兼任化」（18.4%）、「女性の採用拡大」（17.8%）、「定年延長・廃止」（13.7%）、「外国人の採用拡大」（11.8%）、「パート・非正規の正社員化」（10.1%）といった対策を行っています。

特に、業種別でみると、製造業で「機械設備導入による省力・省人化」（42.1%、非製造業では 13.2%）や「外国人の採用拡大」（21.2%、非製造業では 7.0%）が目立っています。

◆対策実施上の課題は？

業種別でみると、金属製品製造業では、「扶養や社会保険制度でのパートタイマーの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない」（勤続製品製造業）、「外国人研修制度を取り入れ、数年前より一定人員を確保しているが期間が短期のため大幅増員が難しい」（窯業・土石業）といった声が上がっています。

平成 30 年就労条件総合調査の結果より

今回公表されたものは、平成 30 年１月１日現在の状況等について１月に行われた調査結果です（調査対象：常用労働者 30 人以上の企業 6,370 社（有効

回答 3,697 社))。

◆平成 29 年の年次有給休暇の取得率は 51.1%
調査によると、平成 29 年(または平成 28 会計年度)1 年間の年次有給休暇の付与日数は 18.2 日(平成 29 年調査 18.2 日)、そのうち労働者が取得した日数は 9.3 日(同 9.0 日)で、取得率は 51.1%(同 49.4%)となったそうです。付与日数、取得日数共に、企業規模が小さいほど下がる傾向にあります。

◆勤務間インターバル制度の導入状況
また、政府が導入を推進している勤務間インターバル制度については、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が 1.8%(平成 29 年調査 1.4%)、「導入を予定または検討している」が 9.1%(同 5.1%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が 89.1%(同 92.9%)となっています。昨年より若干増加していますが、まだ普及は進んでいない状況のようです。

◆退職給付(一時金・年金)制度
退職給付(一時金・年金)制度がある企業割合は 80.5%となっています。企業規模別にみると、1,000 人以上が 92.3%、300～999 人が 91.8%、100～299 人が 84.9%、30～99 人が 77.6%となっています。退職年金制度がある企業について、支払準備形態(複数回答)別の企業割合をみると、「厚生年金基金(上乗せ給付)」が 20.0%、「確定給付企業年金(CBP を含む)」が 43.3%、「確定拠出年金(企業型)」が 47.6%となっており、平成 25 年の調査と比べると、厚生年金基金の割合は半分未満となり、その分、確定給付企業年金、確定拠出年金の割合が増えています。
【厚生労働省「平成 30 年就労条件総合調査」】
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html

パワハラ防止対策、厚生労働省は法制化を検討

◆11 月 6 日の第 10 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、職場のパワハラ防止対策について、厚生労働省は案を示しました。
年内にまとめる報告書に盛り込まれ、来年中に関連法案を国会に提出する方針とされています。

◆事業主にはどんな防止措置が求められるのか
6 日の分科会では、今年 3 月 30 日公表の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋して、(1)事業主の方針等の明確化、周知・啓発、(2)相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、(3)事後の迅速・適切な対応、(4)(1)～(3)の対応と併せて行う対応としてプライバシー保護や相談・協力者の不利益取扱い禁止、という 4 つが示されました。

◆労災認定件数にみるパワハラ問題
2017 年度の精神障害に関する労災補償状況をまとめた資料によれば、請求件数は 1,732 件で前年度比 146 件増、支給決定件数は 506 件で前年度比 8 件増です。このうち、出来事別の決定件数は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 186 件、うち 88 件が支給決定され最も多くなっています。対人関係では、「上司とのトラブルがあった」も 320 件と決定件数が多く(支給決定は 22 件)なっています。
6 日の分科会での公益委員の意見も、こうした資料を踏まえたものと考えられます。

定年延長の導入状況と課題

◆定年延長の状況
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査(定年延長実施企業調査)の結果等をまとめた資料が公表されました。
現時点では、60 歳定年(+継続雇用)とする企業が 7 割以上となっていますが、65 歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000 社(2017 年時点)を超えています。
定年延長をする場合、定年年齢を「65 歳」とする企業が 80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種(運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備色等)に対象を限定する企業も一部あります。

◆仕事内容と賃金水準
引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が 9 割以上となっています(59 歳以前とまったく同じ:53.8%、まったく同じではないが大体同じ:42.5%)。特に運輸業では、99.1%が同じ(まったく同じ・だいたい同じの計)となっています。
定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は 30.2%、行わなかった企業は 67.1%でした。賃金についても、「59 歳時点と変わらない」が 61.5%でした。
一方、59 歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59 歳時点の賃金水準を 10 割として 65 歳時点の賃金水準をみると、「10 割以上」が 58.3%を占めており、「9 割」の 8.5%と「8 割」の 10.4%も合計すると 77.2%の企業で 8 割以上と

していることがわかります。

◆社員の納得を得るには
社員の満足度が９割を超える定年延長。導入にあたっては、賃金など社員をみて個別に対応するのでなく、きちんとしたルールを策定し、それに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。
【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「定年延長、本当のところ」】
https://www.jeed.or.jp/elderly/topics/2018/q2k4vk000001sibn-att/q2k4vk000001sigk.pdf

来年4月から労働条件の通知が FAX やメールでも可能になります！

◆労働条件通知書がペーパレス化に！
厚生労働省は、現在、労働基準法第 15 条で定められている労働条件の「書面」での通知について、来年の４月１日からＦＡＸや電子メール等でも可能にし、規制を緩和させることを決めました。書面として印刷できれば問題ないと判断したことによるもので、企業にとっては印刷や郵送にかかるコストや手間の削減ともなり、利便性が高まることが期待されます。

◆労基法施行規則を改正
具体的には、今年の９月７日に公布された働き方改革法関連法に基づく省令で、労働基準法施行規則第５条第４項に下記の下線部分が追加されました（2019 年４月１日施行）。
【労働基準法施行規則第５条】
第４項　法第 15 条第１項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。
①　ファクシミリを利用してする送信の方法
②　電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法　（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

◆本人の希望が条件
今回の規制緩和は、労働者がＦＡＸや電子メール等での通知を希望することが条件となっています。本人に通知方法を確認し、ＦＡＸや電子メール等での受取りを希望しない場合は、今までどおり書面で通知しなければなりません。

厚生労働省が「平成３０年版過労死等防止対策白書」を公表

◆「教職員」「医療」「ＩＴ」について労働実態
今回の白書では特に、過労死などが多いとされる「教職員」「医療」「ＩＴ」について労働実態などを重点的に分析しています。
白書では、昨年に調査した重点業種の「自動車運転」「外食」を含め、業種ごとの特徴に応じた対策を講じ、過労死などの根絶につなげる必要があるとしています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000179592_00001.html

◆教職員の労働実態
このうち教職員の調査では、回答者３万５，６４０人の１日の平均勤務時間は１１時間１７分でした。残業の理由では、「自分が行わなければならない業務量が多い」との回答が７割弱と最多で、ストレスの要因では、「保護者・ＰＴＡへの対応」と答えた人が４割弱いました。

◆医療業界の労働実態
１，０７８の病院への調査で、月の残業時間が１００時間を超える医師がいる病院が１２．３％ありました。

◆ＩＴ業界の労働実態
システムトラブルへの緊急対応や厳しい納期を強いられるなど、発注者からの要望が過重労働の主因となっていることがわかりました。

無許可の派遣業者名を公表　全国で２例目　大阪労働局

大阪労働局は、無許可で労働者派遣事業を行っていた会社の法人名を公表しました。同社は、事務、食品製造、清掃など幅広い業種の会社に労働者を派遣していました。
無許可事業者の公表制度が設けられて以来、全国で２例目ということです。

派遣法には、違反業者に対する勧告と公表に関する規定が設けられています（49 条の２）。しかし、無許可派遣は対象に含まれないことから、平成 27 年の派遣法改正時に、別に法人名公表の仕組みを設けました。

都道府県労働局長が無許可の派遣事業主を把握した場合、指導を行うとともに公表を通告し、是正されるまでの間、都道府県労働局のホームページなどで法人名・許可申請予定日等を公表するとしています。派遣で働こうとする人や派遣先の企業等に対する情報提供を目的とするものです。

12 月の税務と労務手続[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］
○ 特例による住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］

31 日

○ 健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］
○ 健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］
○ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］
○ 外国人雇用状況の届出（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］
○ 固定資産税・都市計画税の納付＜第 3 期＞［郵便局または銀行］
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○ 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
［給与の支払者（所轄税務署）］
○ 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、
住宅借入金等特別控除申告書の提出［給与の支払者（所轄税務署）］

～当事務所よりひと言～