



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

1
2020

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.124

トビウクス 70歳までの就業機会の確保 法案の早期提出の方針

政府は、令和元年（2019年）6月に取りまとめた「成長戦略実行計画」に、「70歳までの就業機会の確保」を盛り込んでいます。この70歳までの就業機会の確保について、同年11月に開催された全世代型社会保障検討会議において、安倍総理が「法案の早期提出を図る」と明言したことが話題になりました。

どのようなルールが作られようとしているのか、今一度確認しておきましょう。



.....70歳までの就業機会の確保 案のポイント.....

65歳から70歳までの就業機会確保については、次の①～⑦のような多様な選択肢を示し、どの選択肢を採用するか、労使で話し合い企業が決定する仕組みの導入を目指す。

- | | |
|----------------|----------------------|
| ① 定年廃止 | ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供 |
| ② 70歳までの定年延長 | ⑥ 個人の起業支援 |
| ③ 継続雇用制度導入 | ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供 |
| ④ 他の企業への再就職の実現 | |

※70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて整備を図る。

●第一段階の法制整備←早期の法案の提出が進められている部分

第一段階の法制については、法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会の確保を努力規定とする。

●第二段階の法制整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

★令和2年の通常国会の目玉の一つになりそうですね

7つの選択肢の内容の見直しなど、部分的な修正は加えられるかもしれませんが、「70歳までの就業機会の確保を努力規定とする」という方向性は揺るがないと思われます。厚生労働省の調査によると、66歳以上でも働ける企業の割合が30%を超えたということですが、残る70%程度の企業では、対応を考える必要が生じるということになります。

トビウクス 「男性は長髪 NG」「女性はパンプス」など男女で異なる決まりが多数(連合調査)

令和元年（2019年）11月に、連合（日本労働組合総連合会）から「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」が公表され、それが話題になりました。そのポイントを紹介します。（4ページへ続く）

進めていますか？ 36 協定締結 & 作成

◆「時間外労働の上限規制」がいよいよ中小企業にも適用

来年4月1日から、中小企業でも時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」とされ、36協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。厚生労働省では、この適用に向けて、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

◆36 協定未届事業場への案内文の送付

厚生労働省では、今年度より36協定未届で労働者数が10人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出や個別訪問等を実施しています。パッケージでは、この自主点検により把握した未提出事業場に対し、案内文を送付しています。

◆特別条項締結事業場への集中対応

36協定の特別条項は、通常予見できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、法定の時間を超えると6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。パッケージでは、時間外労働時間を月80時間超とする特別条項付き36協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

◆提出前にチェックを受けましょう

来年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式にて作成します。新様式には、上限規制について時間外労働時間に係るものと時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをもクリアしている内容を記載しなければなりません。また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあるとその場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いになってしまう等、記入上の注意点が複数あります。

さらに、従業員代表者が不適格と判断される等により36協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

来年度の36協定届の作成と提出では、「年中行事の1つ」との楽観視はせずに、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。

健康保険の被扶養者に国内居住要件が

2020年4月1日から健康保険法の被扶養者にも国内居住要件が求められることになりました。外国人労働者の母国に残された家族の疾病、負傷などについても日本の健康保険で給付を行うことになれば、保険財政を圧迫するからです。被扶養者として認められるには、原則として、日本国内に住所を有することが要件ですが、外国にいても被扶養者として認められる者や日本国内にいても被扶養者から除外される者など一定の例外がありますので、そこを整理します。

◆法律の条文（改正後の健康保険法第3条7項）

この法律において「被扶養者」とは、次に掲げる者で、日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他の日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（※1）をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者（※2）は、この限りでない。1号～4号 略

◆日本国内に住所を有しないが、例外的に被扶養者と認められる者

上記※1の「渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの」とは、下記の人たちをいいます。

- ①外国において留学をする学生
- ②日本からの海外赴任に同行する家族
- ③海外赴任中の身分関係の変更により新たな同行家族とみなすことができる者（海外赴任中に生まれた被保険者の子ども、海外赴任中に結婚した被保険者の配偶者など）
- ④観光・保養やボランティアなど就労以外の目的で一時的に日本から海外に渡航している者（ワーキングホリデー、青年海外協力隊など）
- ⑤その他日本に生活の基礎があると認められる特別な事情があるとして保険者が判断する者

◆日本国内に住所を有するが、例外的に被扶養者と認められない者

上記※2の「この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者」とは、下記の人たちをいいます。

障害者向けにスタートした「就労パスポート」

◆「就労パスポート」とは？

厚生労働省は、障害のある方の就職や職場定着を図るための情報共有ツールとして「就労パスポート」を作成・公開しました。

就労パスポートは、主に精神障害、発達障害、高次機能障害のある方（それ以外の障害のある方も活用が可能）を対象に、仕事をする際の自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを支援機関と一緒に整理しながら作成するものです。企業は、障害のある方の採用選考時（必須提出書類ではない）や採用後に自分の特徴を職場の上司や同僚などに説明する際に活用できます。また、本人の障害理解や支援機関同士での情報連携を進めるとともに、企業の障害理解、職場環境整備の促進、支援機関との情報共有にも活用できるとしています。

◆記載できる項目

就労パスポートの様式、活用の手引き、活用ガイドラインは、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。様式はExcelファイルで作成され、次の項目について記載できます。

- 1 職務経験
- 2 仕事上のアピールポイント、
- 3 体調管理と希望する働き方
- 4 コミュニケーション面
- 5 作業遂行面
- 6 就職後の自己チェック
- 7 （参考）支援機関

◆内容の更新と情報の取扱いについて

就労パスポートは、内容を更新することができます。更新のタイミングとして、「職場定着上の課題が生じ、それを解決した時。または、課題の発生を防ぐための工夫を実践し効果が見られた時」や「本人のストレス対処やコミュニケーション、作業遂行などに関するスキルの向上が見られた時」に、本人からの希望と周囲が必要を感じる場合が想定されます。そして、本人と企業の担当者、支援機関の三者が更新内容について話し合いの上、決定します。

①「医療滞在ビザ」で来日した者。医療滞在ビザとは、日本において治療等を受けることを目的として訪日する外国人患者等（人間ドックの受診者等を含む）及び同伴者に対し発給されるものです。

②「観光・保養を目的とするロングステイビザ」で来日した者（富裕層を対象とした最長1年のビザ）

「心の病」は10～40代で共通課題

◆10代～20代では初めて3割超

日本生産性本部のアンケート調査によると、「心の病」の多い年齢層が10代～20代、30代、40代の各区分で約30%ずつを占め、50代を除き、10代から40代で共通の課題となっていることがわかりました。10代～20代での割合は増加し、初めて3割を超えています。

◆割を食っている40代？

調査結果を見ると、10年ほど前の調査では、30代が6割前後を占めていたので、そのころの30代が40代になってもメンタルヘルスの問題が持ち越されているように見えます。一方、10代～20代については10年ほど前のおよそ2倍超となっています。現在の40代には就職氷河期世代に該当する人たちがいます。“割を食っている世代”でもあり、年功制の崩壊とともに役割・権限の変化のなさ、人手不足と働き方改革等による現場への重圧といった要因もあり、心の病の増減について「横ばい」との回答が減少し、「増加傾向」が増えている調査結果もうなずけるものがあります。

◆ストレスチェックの課題

また、この調査では、ストレスチェックについての課題として「集団分析結果の活かし方」を挙げている企業が3分の2を占めています。集団分析の結果を報告しても、あとの対応は個人任せとなっている状態では、効果的とは言えないでしょう。ストレスチェックを外部に委託する場合、見やすく活用しやすい結果をもらえる業者を選ぶことも気を付けるべき点です。弊社でも取り扱いますのでお問い合わせください。

◆50代はメンタルヘルス以外の問題も多い

なお、この調査では50代の心の病は多くないとの結果が出ています。しかし、40代後半から50代にかけては親の介護や本人の健康問題などが多発してくる年代です。厚生労働省の調査でも、心筋梗塞や脳卒中は50代から急増するとされています。

……………社内ルールにおける男女差に関する調査 2019 のポイント……………

この調査は全国の20歳～59歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したもの（インターネットリサーチにより実施）

「職場での決まり」については、次のような調査結果となっています。

- 服装や身だしなみについての決まりの有無について、「ある」は 57.1%
宿泊業や飲食サービス業が高い傾向
- 「男性は長髪 NG」、「女性はシャツ色ピンク」、「女性はパンプス」など、男女で異なる決まりが多数
「パンプスのヒールの高さに決まりがある」は 19.4%
- 服装や身だしなみの決まりに従わないときの扱いについて、「何らかの処分がある」は 19.4%、「何もない」は 30.5%
処分の内容の最多は「始末書提出」



★全回答者に、服装・身だしなみの決まりについて思うことを聞いたところ、「最低限でよいと思う」が最も多く 54.9% となっています。どこが最低限なのかという線引きが難しいところですが、納得できるルールなら受け入れられるが、意味もなく厳しいルールは受け入れられないということかもしれません。時代錯誤のルールが存在していないか？ これを機に考えてみてもよいかもしれませんね。

トピックス ハローワークの窓口の受付時間「16時まで」に短縮(令和2年1月～)

ハローワークの「雇用保険適用窓口」来所の受付時間が、令和2年1月から、8:30～16:00 になります。電子申請の利用の促進とあわせて、次のようなリーフレットによって周知が図られています。

……………令和2年1月から「雇用保険適用窓口」来所の受付時間に変更になります……………

政府では、行政手続に掛かる事業者の皆さまの作業時間（行政手続コスト）を削減するため、電子申請の利用促進を図っています。電子申請の利便性の向上に向けたこれまでの取組や特定法人の電子申請義務化に向けた動きなどにより、電子申請率は着実に上昇しています。

この取組を加速するため、ハローワークにおいても、雇用保険適用窓口（※）の受付を16時までとし、**16時以降は電子申請による申請・届出の集中処理を行うこととしました。**

事業主などの皆さま、電子申請処理の迅速化のため、窓口受付時間の変更についてご理解いただきますようお願いいたします。また、この機会に、ぜひ便利な電子申請をご利用ください。

（※）事業主などが行う申請・届出（事業所・被保険者関係手続、雇用継続給付関係手続）が対象となります。



なお、同リーフレットでは、「電子申請」をする3つのメリットとして、「24時間・365日、申請できること」、「個人情報紛失のリスクがないこと」、「時間と費用を削減できること」が紹介されています。

★令和2年は、電子政府に向けた取組みがさらに進められそうですね。雇用保険関係の手続きでは、上記のような取組みが進められます。



1/10	● 2019年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/20	● 納期特例適用分の2019年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付
1/31	● 2019年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2019年11月決算法人の確定申告と納税・2020年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 2月・翌年5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働保険料の納付（延納第3期分） ● 労働者私傷病報告書の提出（休業4日未満の2019年10月～12月の労災事故について報告） ● 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表の提出） ● 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。旧年中は何かとありがとうございました。本年もお客さまの「頼れるパートナー」として、社員一同、日々精進して参ります。ご指導、ご鞭撻のほど、よろしくお願いたします。◆昨年より、奇数月に労務セミナーを開催しております。ご参加ください。