

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそくてん 雲外蒼天

2018年 12月号

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

日本の医療保険は「国民皆保険制度」といって、保険証があれば誰でも1～3割の自己負担で受診できる手厚い制度です。ところが昨今、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の問題が指摘されています。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。来年4月から外国人労働者の受け入れを拡大するなかで、こうした外国人の医療保険の不正利用をどうすべきかが議論されています。

◆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。法務省と厚生労働省が保険料滞納に関する情報を共有するほか、法務省が在留を許可するにあたっての運用指針で、社会保険料をきちんと支払っていることを新たな要件として追加する方針です。

◆年金でも第3号被保険者に国内居住要件

政府は、年金についても医療保険と取扱いを合わせる必要があると判断しました。現在、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）は、自身が保険料を納めていなくても年金を受け取れますが、年金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

人手不足が言われて久しいですが、企業にとっては、採用難や売上減少など、企業経営に及ぼす影響は決して小さくないと思われます。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「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。

その他にも、「IT、IoTの活用による省力、省人化」や「販売単価の引上げ」、「過剰品質・過剰サービスの見直し」、「他社との提携（経営資源の共有等）」、「残業増加」、「業務の縮小・廃止」、「納期の変更」、「海外拠点の新設・拡大」、「他社の買収」といった対策を行っている企業もあります。

◆対策実施上の課題は？

人手不足対策を実施するうえでの課題としては、「対策を行える人材が不在」（25.2%）、「労働法規や規制」（22.5%）、「資金が不足」（12.5%）、「取引先との交渉が難航」（6.7%）、「対策の仕方が分からない」（5.1%）、「従業員との交渉が不調」（1.7%）、「相談相手がいない」（1.4%）などがあります。

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ムの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない」（金属製品製造業）、「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。

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ており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

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。

なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも20%程度です（30人以下：9.3%、301人以上：21.2%）。

◆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。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

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。

◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から1年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的（77.5%）に社長などの経営陣によるものです。

◆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、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのではなく、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ーレス化に！

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。

また、電子メールで送信する場合の具体的なファイル形式（メールの本文または一定形式の添付ファイルに限られるのか、どちらでもよいのか等）や、本人が確実に受け取ったかどうかの確認の要否などについては、現時点では明らかになっていません。施行までになんらかの基準が示される可能性もありますので、注意が必要です。

「つながらない権利」って？ 勤務時間外のメール対応を考えよう

①「つながらない権利」とは

「つながらない権利」をご存知でしょうか。労働者が、勤務時間外や休暇中に、仕事上のメール等への対応を拒否できる権利のことです。アメリカ・ニューヨーク市で現在、「勤務時間外のメール等への返信を労働者に強いることを禁じる」条例案が審議されています（日本経済新聞10月29日夕刊）。

③「つながらない権利」で労使トラブル予防

日本では現状、法令などで「つながらない権利」が定義されているわけではありません。

とはいえ、使用者側が、明確な社内ルールや指示に基づき「つながる」ことを求めた場合や、過剰に「つながっている」状態を把握しながらも黙認していた場合などは、労働から離れることが保障されていない待機等の時間（いわゆる手待時間）として、労働時間とみなされるおそれがあります。後々、時間外労働分の割増賃金を請求されるリスクや、労災発生時に認定基準における労働時間としてカウントされるリスク等々がありますので、ある程度「つながらない権利」を意識することは、労使トラブル予防の観点から有効です。

②先行する各国、各社の例

つながらない権利の法制化で先行したのがフランスです。2017年、従業員50人以上の企業を対象に、時間外のメールの扱いを労使で協議するよう義務づけました。またイタリアでも、2017年に成立したいわゆるスマートワーカー（働く時間・場所を特定しない労働者）を保護する法律において、つながらない権利を雇用契約に明記するよう義務づけています。

また、企業の独自の施策として、ジョンソン・エンド・ジョンソン（午後10時以降のメール禁止）や、ダイムラー（長期休暇中の社内メールを受信拒否・自動削除）の例が知られています。日本企業でも、三菱ふそうトラック・バス（ダイムラーの子会社）が、同様の措置をとっています。

④4割以上の労働者が、勤務時間外も「つながっている」

実態として、勤務時間外や休暇中にメール・電話・LINE等で「つながる」ことは珍しくありません。調査によれば、43.9%の労働者が、「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる」ことが「よくある」「ときどきある」とのことです（労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する時間調査」（厚労省抽出分））。

現代は、テレワークをはじめとする多様な働き方の浸透や、ICT技術の普及により、昔より「つながる」機会が増えている時代といえます。「つながる」ことが良い結果を生む場合もあるでしょう。自社の実態を踏まえた「つながり方」を模索するべきではないでしょうか。

12月の税務と労務の手続 [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)]



熱い



先日ご案内しておりました働き方改革セミナーを11月28日開催いたしました。ご参加くださった皆様ありがとうございました。どなたも熱心に聞いて下さり、私も長合いが入りました。ホットな話題に熱心な受講者が揃って、会場は熱い雰囲気でした。

受講者の皆様が「ただお勉強をしている」という感じではなく「この話は当社にどう関係があるのか、どんな対策が必要か」と考えながら聞いて下さっていたのが伝わってきました。

宿題もいくつかお願いましたが、とにかく急がないと間に合わないものばかりなので、ご不明な点がございましたら じゃんじゃん ご連絡下さいませ。取り組んでいただいた内容は、必ず貴社の『働き方改革』になると思います。セミナーでもお話ししたとおり、来年の助成金が楽しみです!!

それでは「鉄は熱いうちに打て」とばかりに宿題のご提出お待ちしております。

今回のセミナーにご参加になれなかった皆様、働き方改革に関するご相談は、お電話でご予約をお願いいたします TEL 0948-28-2444



人事系雑誌の特集記事を書かせていただきました。働き方改革の一部である労働安全衛生法の改正と産業医制度についてです。

ご興味がありましたらぜひお読み下さい

『ビジネスガイド』12月号 (株)日本法令 ¥1080

