

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

うんがいそうてん 雲外蒼天

2019年 7月号

8月22日（木）一緒に受講しませんか？

私が所属している「健康企業推進研究会®」で、公開講座が開催されます。

通常の研修会は、会員以外は参加できないのですが
今回は公開講座なので昨年同様、外部の企業も参加できます。

テーマ：

「人間の本性に働きかける人事労務マネジメントとは」

講師：西川幸孝 氏

参加費：お一人 12,000 円（税込） 複数人のお申込み可

日時：2019年8月22日

14：20 開会あいさつ（開場は 14：00）

14：30～16：50 講演

17：00～19：00 懇親会

*懇親会の（参加／不参加）は選択可です。

場所：TKPガーデンシティ博多

福岡市博多区博多駅前 3-4-8

サットンホテル博多シティ内 5F

<https://www.kashikaigishitsu.net/facilitys/>

[gc-hakata/access/](https://www.kashikaigishitsu.net/facilitys/gc-hakata/access/)

なんだか刺激的なテーマで、どんな話が聞けるのか私も楽しみにしています。

私は懇親会まで参加します（^^）

中に詳細が記載された案内を同封しています。

ぜひ今一緒に学びましょう！！

参加申し込みは、私が取りまとめて行いますので、

参加ご希望の方は、鶴留あて 7/31 までにご連絡くださいませ

ユースエール認定取得で外国人留学生採用も有利に

◆日本での就職要件緩和により注目される「外国人留学生」

外国人留学生を採用したい企業が増える一方、日本での就職を希望する外国人留学生の就職先の選択肢が制限されていて断念してしまうケースが少なからずあったため、今年5月に法務省告示が改正されました。

改正により、大学等で学んだ分野以外を就職先とする就職活動が可能になり、今後、日本で就職する外国人留学生が増えることが見込まれます。

◆どんな働き方が可能になる？

改正の内容は、高い日本語能力を有し大学または大学院を卒業した外国人留学生を対象に、在留資格「特定活動（就職活動）」による入国・在留を認めるものです。

出入国在留管理庁ガイドラインでは、具体的な活動例として、(1)飲食店、小売店、ホテル・旅館での接客や販売の業務、(2)他の外国人従業員に日本人従業員の作業指示を伝えながら行う工場のライン業務、(3)観光客向けツアー企画・立案や通訳を兼ねながら行うタクシードライバー業務、(4)他の外国人従業員等の指導を行いながら行う介護業務が挙げられています。

◆企業が行う受入手続きも軽減

外国人材受入れに必要な手続きは企業分類により異なり、中小企業に限って企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書等の提出が求められます。

そのため、2018年12月に負担軽減策を講じることが決定され、2019年4月より、厚生労働省のユースエール認定企業が、在留資格「留学」「特定活動（就職活動）」の外国人材を採用する場合には、上記書類の提出が不要となりました。

◆採用活動を有利にするユースエール認定

2019年6月時点の認定企業は554社で、2年前と比較して2倍超に増えています。(1)ハローワークでの重点的なPR、(2)若者雇用促進総合サイトでの紹介、(3)認定企業限定就職面接会への参加、(4)対象助成金の助成額アップ、(5)日本政策金融公庫の低利融資、などのメリットに魅力を感じ、若年者層を採用したい企業で取得が進んでいるようです。

人手不足にお悩みの企業は、取得を検討してみてもいいでしょうか？

マイナンバーカードの普及・利活用の促進と企業実務への影響



◆政府の方針

6月4日のデジタル・ガバメント閣僚会議で、「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」が公表されました。その柱は下記の4点です。

1. 自治体ポイントの活用（令和2年度；消費活性化策）
2. マイナンバーカードの健康保険証利用（令和3年3月から）
3. マイナンバーカードの円滑な取得・更新の推進等
4. マイナンバーカードの利便性、保有メリットの向上、利活用シーンの拡大

このうち企業の実務に影響があるのは、2の健康保険証利用です。

◆健康保険証への利用実現へ向けて

マイナンバーカードを健康保険証として利用することにより、①医療の質の向上、②被保険者の利便性の向上が期待されますが、環境整備も必要です。医療機関側でマイナンバーカード利用のための端末、システムを整備するための支援が検討課題です。

保険者からも円滑な移行を促すため、保険者から事業主、加入者等へのマイナンバーカード取得要請とそのフォローアップを行うとともに、保険者による被保険者のマイナンバーカードの初回登録の促進を図るとされています。

◆企業の総務事務の効率化を促進するための方策

マイナンバーカードの健康保険証利用は、企業の健康保険に係る事務のコスト縮減につながることを期待されます。さらに、マイナンバーカードの民間活用等を通じて社員の健康管理への活用等が促進されるよう、モデル事業等を行うとされています。

また、マイナンバーカードの社員証等の各種証明としての活用が促進されるよう、利用手続きの簡素化等を実施するとともに、令和2年11月頃より、企業が行う従業員の社会保険・税手続きのワンストップ化を開始できるよう取組みを推進します。

あわせて、令和2年4月より、情報システムに係る調達等において、マイナンバーカードの普及実績等を評価する仕組みを導入します。

◆社会保険・税手続きのワンストップ化の流れ

政府の報告によれば、従業員の採用、退職等のライフイベントに伴う社会保険・税手続きについては、①令和2年11月からマイナポータルを通じたオンライン・ワンストップ化を開始し、②令和3年度後半から、企業が保有する情報のクラウドを活用した提出の実現を目指すとしています。マイナンバーカードの普及はそれに向けての重要な役割を担っており、情報漏洩のない安全な運用が期待されます。

いよいよ発効する日中社会保障協定

◆9月1日から日中社会保障協定が発効に

「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定（日・中社会保障協定）」の効力発生のための外交上の公文の交換が、5月16日に北京で行われました。これにより、令和元年9月1日から協定の効力が生ずることになります。

昨年5月に日中間で署名が行われましたが、日本側では社会保障協定は条約に該当し、国会の承認を得ることを必要としたため、発効までに時間を要したものです。

◆社会保障協定はなぜ行われる？

社会保障協定は、①「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）、②保険料の掛け捨てとならないために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにする（年金加入期間の通算）、ために締結しています（ただし、イギリス、韓国、イタリアおよび中国については、①の保険料の二重負担防止のみ）。

現在、日本は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど22カ国と協定を署名しており、うち19カ国は発効しています（署名済未発効の国：イタリア、中国、スウェーデン）。

◆日中社会保障協定の効果

これまで、日・中両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される被用者（企業駐在員等）等には、日・中両国で年金制度への加入が義務付けられていたため、年金保険料の二重払いの問題が生じていました。日中社会保障協定は、この問題を解決することを目的としており、この協定の規定により、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。要するに日本から中国に5年以内の期間を予定して派遣される人は、中国の年金制度に加入する義務は免除され、引き続き、国民年金または厚生年金に加入するということです。一方、中国から日本に同様に派遣されてくる人は、日本の年金制度への加入が免除され、引き続き、中国の年金制度に加入し続けることになるのです。

在中国在留邦人数（永住者を除く）は、121,095名（うち民間企業関係者（本人）70,135名）に上ります（平成29年10月現在）。協定が発効すれば、企業、駐在員等の負担が軽減されますし、さらに日本企業の競争力向上や日・中両国の人的交流が一層促進されることが期待されています。

男性の育児休業取得率とパタハラ



①育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は6.16%ということで、6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

②男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育児法の改正などを視野に活動しています。

③パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信をTwitter上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得しているも、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

④違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育児法26条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法3条5項）とみなされる恐れもあります。また、違法性がなくても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

【厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

16日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
 - 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月~6月分>
 - 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2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。



うちでも やってます

当事務所でもストレスチェックをやっています。本人の同意なく事業主は結果を見ることはできないのですが、私が代表を務める MHR.(株)の オンラインシステムを使えば、結果を見ずに運用できます。

『結果を見ないなら 何のためにやっているの?』とよく聞かれます。その回答は『**集団分析をするため**』なのですが、もっと正確に言うと『**集団分析結果をもとに今よりも働きやすい職場にするために何をするか考える**』ためです。

・※ 集団分析は事業主が見ても構いません (誰がどう回答したか分からないようになっている)

集団分析とは、個人のストレスチェック結果をグラフにプロットさせたもので、これを見ると従業員が何にストレスを感じているかが分かります。ただ、大まかにしか分からないので、これをもとに話し合いをしたりします。

私は事業主として、「今はできない」「それではコストが大きすぎる」など 実現できないことは伝えますが、基本的には従業員の話に傾き、取り組めることはすぐに取り組むようにしています。

最近 ストレスをかかえていませんか?

上のような取り組みには助成金も用意されています。離職率を低下させ、人材の定着を良くする効果もありますので、ご興味がありましたら田代までご連絡下さい



鶴留