



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2019
6

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
トピックス	未来投資会議 70歳までの継続雇用制度の概要案を公表	1
労働災害情報	H30年の労災発生状況と、「はさまれ・巻き込まれ」災害について	3
NEWS	改正健康保険法成立 外国人対応やマイナンバーカード活用	4
労務管理情報	社会保険手続き 添付書類および署名・押印等の省略について	5
相談室	労働条件、書面交付から電子メールでの明示に変更しようかと・・・	6
Information	転倒災害に向けた「新安全標識」 高齢者や外国人に対応	8

トピックス

未来投資会議 70歳までの継続雇用制度の概要案を公表

「70歳雇用へ企業に努力義務 政府、起業支援など7項目」といった報道に驚かれた方も多いのではないのでしょうか。政府は、5月15日の未来投資会議(第27回)を開き、希望する高齢者に70歳までの就業機会を確保することを企業の努力義務とする、高齢者雇用安定法の改正案の骨格を示しました。今夏にまとめられる成長戦略の実行計画に方針として盛り込み、労働政策審議会による審議を経て、2020年の通常国会への法案提出を目指すということです。☞ 未来投資会議(第27回)配布資料 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/index.html>

1. これまでの流れ

2018年6月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」、いわゆる骨太の方針のなかには、「65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める」という記載があります。よって、この時点で既に、70歳までの継続雇用制度について検討されていたことが分かります。

続いて、2018年11月26日の未来投資会議が公表した「経済政策の方向性に関する中間整理案(以下「中間整理」)」のなかでは、70歳までの継続雇用について、右記のような方向性が示されました。しかし、中間整理では、「多様な選択肢」や「自由度がある法制」といった曖昧な記述がされていて、具体的にどのような選択肢があるのかは明示されていないことが分かります。

● 働く意欲のある高齢者への対応

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

● 法制化の方向性

- ・ 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- ・ その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- ・ その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととする。

● 今後の進め方

来夏(2019年夏)に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

2. 70歳までの継続雇用制度の概要案

(1) 具体的内容

2019年1月28日の第198回国会の施政方針演説のなかに、「人生100年時代を迎え、元気で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で発揮していただけるよう、65歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70歳まで就労機会を確保できるよう、この夏までに計画を策定し、実行に移す」という内容がありました。そして、5月15日に行われた第27回未来投資会議のなかで、2018年11月の中間整理で示された方向性の具体的内容が示されることとなります。

その内容は、65歳から70歳までの就業機会確保について、多様な選択肢を法制度上許容し、企業としてはそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また、個人にどの選択肢を適用するか、企業が個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する必要があるとのこと。なお、法制度上許容する選択肢のイメージとしては、次のようなものが示されています。

- ① 定年廃止
- ② 70歳までの定年延長
- ③ 継続雇用制度導入
・ 現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む
- ④ 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
- ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥ 個人の起業支援
- ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供

※ 企業は、①から⑦のなかから採用するものを各企業の労使で話し合って決めます。

(2) 法制について

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、二段階に分けて法制の整備を図ります。

● 第一段階

- 1) 法制度上、前掲①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの雇用確保の努力規定とする。
- 2) 必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

● 第二段階

第一段階の雇用確保の実態の進捗を踏まえて、第二段階では、多様な選択肢のいずれかについて、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。

※ 健康状態が良くない、出勤率が低いなどといったこと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必要があります。

(3) その他

① 年金制度について

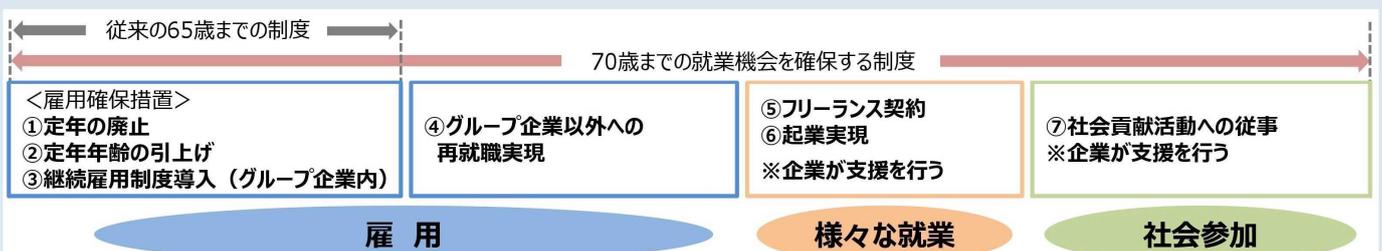
70歳までの就業機会の確保に伴い、原則65歳としている公的年金の支給開始年齢の引上げは行わない方針です。他方、希望に応じて公的年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲(現在は70歳まで選択可)は拡大する方針です。

② 今後について

政府はこの内容を、今夏にまとめる成長戦略の実行計画に盛り込み、法整備を進め、来年の通常国会に、この内容を柱とした高齢者雇用安定法の改正案提出を目指しています。

70歳までの就業機会を確保する制度

◆ 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、**企業が採りうる選択肢を拡大**



◆ 労使での十分な話し合いの上で企業は**多様な選択肢の中から採用する措置を提示**し、個々の高齢者との相談を経て適用(努力義務)

労働災害情報

H30年の労災発生状況と、「はさまれ・巻き込まれ」災害について

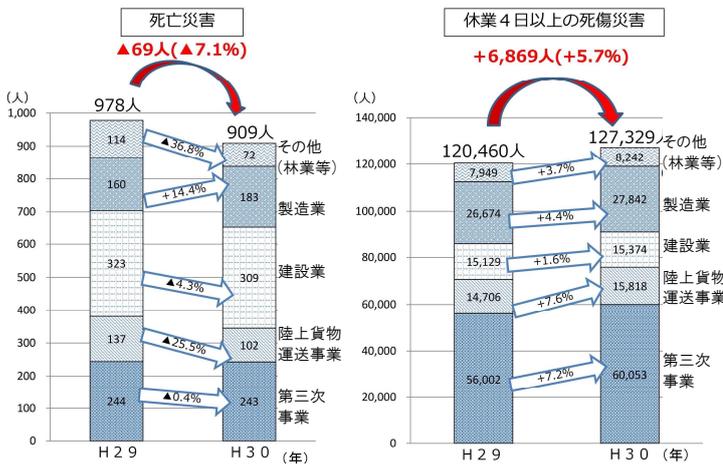
厚生労働省から、「平成30年の労働災害発生状況」が公表されました。これによると、死亡者数は過去最少も、休業4日以上死傷者数は3年連続で増加しているとのことです。現状を把握するとともに、惣菜製造業で多く発生している「はさまれ・巻き込まれ」災害についても、いま一度ご確認ください。

☞ 平成30年の労働災害発生状況を公表 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04685.html

1. 平成30年労働災害発生状況（全体）

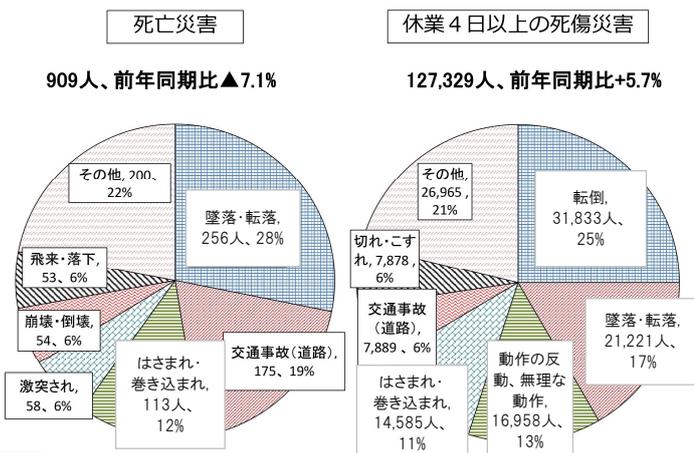
(1) 概要

死亡者数は909人(対前年比7.1%減)と過去最少です。一方、休業4日以上死傷者数は127,329人(対前年比5.7%増)と3年連続で増加しました。



(2) 事故の型別の発生状況

死傷災害では、「転倒」、高所からの「墜落・転落」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」など、災害発生件数が大きい事故の型はほぼ全てで増加しました。特に「転倒」は、全ての産業で前年を上回り、全産業で前年比10%以上の増加ということです。



2. 製造業の災害発生状況

(1) 概要

死亡者数は前年より23人(14.4%)増加し、死傷者数も前年より1,168人(4.4%)増加しました。なお、食品製造業でみると、死傷者数は増加しているものの、死亡者数は半減(H29年23人→H30年11人)しています。

(単位:人)

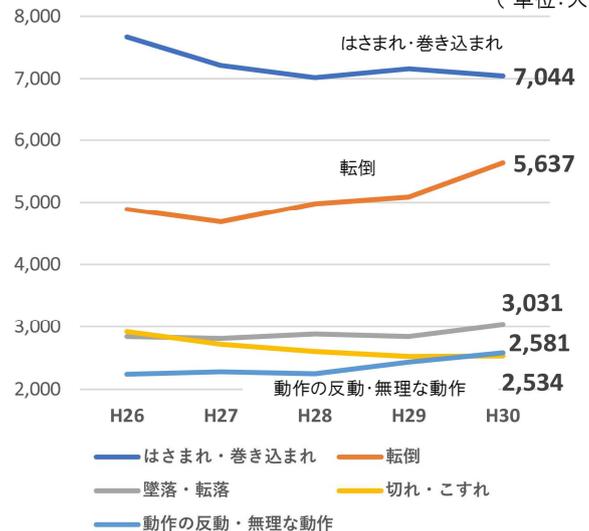
		H26	H27	H28	H29	H30
死亡災害	製造業全体	180	160	177	160	183
	食品製造業	26	19	20	23	11
死傷災害	製造業全体	27,452	26,391	26,454	26,674	27,842
	食品製造業	7,975	7,831	8,061	7,963	8,162

(2) 事故の型別の発生状況

事故の型別では、死亡災害、死傷災害ともに機械等への「はさまれ・巻き込まれ」が全体の約3割を占めます。なお、労働力の高齢化に伴い、死傷災害では、「転倒」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」の占める割合が、製造業でも増加しています。

【製造業における事故の型別 死傷災害発生状況】

(単位:人)



(3) 「はさまれ・巻き込まれ」災害への対応

厚生労働省は、はさまれ・巻き込まれ災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行います。特に、製造業における機械による死亡災害の約4分の1を占めるクレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うとともに、今年度から新設された既存不適合機械等更新支援補助金事業も活用して、平成30年3月から施行された改正移動式クレーン構造規格に適合する移動式クレーンへの更新の促進を図るといことです。

- ☑ 移動式クレーン構造規格が改正されました
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000197452.pdf
- ☑ 既存不適合機械等更新支援補助金
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03667.html

さらに、厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体により構成される「製造業安全対策官民協議会」において公表しているリスクアセスメントの有効性等に関する分析結果等のほか、今年度順次公開する予定としているリスクアセスメントの共通手法や安全衛生教育の共通手法等の検討結果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進するといういことです。

3. 食品加工用機械について

食品製造業の場合、食品加工用機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害が多く発生しています。食品加工用機械については、平成25年に改正された労働安全衛生規則のなかで、危険な部分への覆いの設置等をはじめ次のことが義務付けられています。いま一度、確認し、しっかり対策をしましょう。

- ☑ 食品加工用切断機・切削機の対策
 - ① 機械の危険な部分に覆い等を設置
 - ② 原材料の送給・取り出し時には、原則として、機械の運転を停止・用具等を使用
- ☑ 食品加工用粉碎機・混合機の対策
 - ① 機械の開口部への蓋等の設置
 - ② 原材料等の送給・取り出し時には、原則として、機械の運転を停止・用具等を使用
- ☑ 食品加工用ロール機の対策
 - ① 機械の危険な部分に覆い等を設置
- ☑ 食品加工用成形機・圧縮機の対策
 - ① 成形機等に、身体の一部の挟まれ、巻き込まれの危険をおよぼす可能性のあるときは、覆い、囲い等を設けなければならない。
- ☑ その他、機械の運転停止の義務
 - ① 掃除、給油、修理の作業に加え、「調整の作業」を行っているときも、掃除の場合など同様に機械の運転停止をしなければならない。



改正健康保険法成立 外国人対応やマイナンバーカード活用

5月22日に、健康保険法等を一括して改正する「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」が公布されました。

主な内容は、次のとおりです。

- 被扶養者の要件に、国内居住要件を追加 … 2020年4月施行
 外国人労働者の家族療養費の支給対象が、原則として国内居住者に限定されます。
- 被保険者番号の個人単位化と、マイナンバーカードを保険証として代用可能へ … 2021年4月施行
 これにより、マイナポータルで患者本人が医療費や薬剤情報、特定検診データ等を閲覧できる仕組みが導入されることとなります。また、確定申告による医療費控除の手続きも簡素化されます。

労務管理情報

社会保険手続き 添付書類および署名・押印等の省略について

現在、行政手続きのコスト削減のための様々な取り組みが進められています。これに関連し、日本年金機構は、厚生年金保険の事務にかかる事業主等の事務負担の軽減を図る目的から、届出等における添付書類および被保険者等の署名・押印等の取扱いを簡略化しました。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2019/20190422.html>

1. 添付書類の廃止

社会保険の届出において、これまで事実関係を確認する書類として添付が求められていた「賃金台帳の写し及び出勤簿の写し」(被保険者が法人の役員である場合は、取締役会の議事録等)について、表の①～④のケースに該当する場合は、届出時の添付を不要としました。内容については、【表1：確認書類の添付が不要となる対象届書およびケース】をご覧ください。

なお、事業所が適正な届出処理を行っているかを確認するため、年金事務所による適用事業所の調査を重点的に行うということです。届出の際に添付書類を用意すること自体は不要ですが、該当する手続きの場合には、必ず確認の記録を残しておきましょう。

【表1：確認書類の添付が不要となる対象届書およびケース】

届書名称	
添付を求めていたケース	
①	健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 厚生年金保険70歳以上被用者該当届 資格取得年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
②	健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 厚生年金保険70歳以上被用者不該当届 資格喪失年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
③ ④	健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届 厚生年金保険70歳以上被用者月額変更届 改定年月の初日(1日)が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合 既に届出済みである標準報酬月額を、5等級以上引き下げる場合

2. 署名・押印等の省略

社会保険の届出は、事業主が提出者となるものと、被保険者等の申請者が事業主を通じて提出するものがあり、後者については申請者の署名または押印が必要になります。

【表2：本人署名・押印等の省略対象の届書等】に記載した届書の署名または押印は、事業主が申請者本人に届出を提出する意思を確認し、各届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載することにより、省略することができるようになりました。

なお、電子申請および電子媒体による申請では、署名または押印ではなく委任状を添付することになっていますが、この委任状が省略できることになりました。

【表2：本人署名・押印等の省略対象の届書等】

届書名称
健康保険被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届
年金手帳再交付申請書
厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(申出の場合)
厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(終了の場合)

この内容は2019年3月29日に、厚生労働省から日本年金機構へ通達されています。通達の内容を確認すると、通達された日から適用されるように判断できますが、一方で2019年9月1日までは従前の例によることができるという記載もあり、年金事務所や事務センターによっては当面の間、添付書類や署名・押印が求められることもあるようです。実務上は、管轄の年金事務所や事務センターに省略が認められるかを必ず確認の上、手続きを行うようにしましょう。



相談室《人事労務管理》

労働条件、書面交付から電子メールでの明示に変更しようかと・・・



人事課長

あっという間に6月になりましたね。4月に入社した社員、パートタイマーの皆さんも、少しずつ業務にも職場環境にも慣れてきたようです。とはいうものの、最初の3か月は特に大切な時期ですので、本社でも現場でも、気配り、目配りをしながら、サポートを続けていきます。

ところで、今日は、労働条件通知書のことをご相談をさせていただきます。弊社は4月と10月入社が基本で、例年、労働条件通知書の交付にはそれなりの手間がかかってしまいます。特に、現場の負担を考えると、この手間を少なくしたいものです。そこで、電子メール等での労働条件明示を検討しようかと・・・。

社労士

なるほど、今年の4月1日から可能となった労働条件明示の方法のことですね。確かに、御社のように、労働契約等の労務管理は本社で取りまとめている、かつ、現場で多くのパートタイマーが活躍されている場合、この方法の活用は、お勧めできるかもしれませんね。

人事課長

そうですか！それでは、少し丁寧に教えてください。



社労士

はい、確認も含めてお話ししましょう。ご存知のとおり、「労働条件通知書」は労働基準法第15条で定められている法定の書面です。会社が新たに従業員を雇う場合、その雇入れの際に、労働条件通知書を交付することが法律によって義務付けられています。これは、正社員だけに限らず、パートやアルバイトに対しても同様です。これにより労働条件を明示することで、労使間に生じる労働条件に関する認識の食い違いがなくなり、労務トラブルを未然に防止することができます。

人事課長

はい、そのように認識しています。この労働条件通知書は、「書面」で交付することが義務付けられていたため、弊社でも、紙に印刷して従業員に手渡すようにしていました。ですので、パートタイマーを中心に入退社の多い現場の負担は大きいものでした。



社労士

そうですね。これが、2019年4月1日改正の労働基準法施行規則により、労働条件の明示は、書面を原則としつつも、電子メール等での明示も可能となりました。ただし、条件が2つあります。

- 労働者が希望すること
- 電子メール等の送信は印刷することができること

人事課長

なるほど・・・。労働者の希望ですが、従業員ごとに個別に確認することが必要ですか。



社労士

はい、そうなります。電子メール等での明示について、会社が一方的に決めることはできず、あらかじめ従業員に希望の有無を確認しておく必要があります。なお、口頭でのやり取りでも確認できますが、労働条件明示の趣旨を考慮すると、労働者が希望したか否かについては個別に、かつ、明示的に確認することが望ましいとされています。

人事課長

なるほど、もしも従業員が書面での労働条件通知書の交付を望むのであれば、会社はそれに従わざるを得ないということですね。

ところで、電子メール等となっていますが、具体的にはどのような方法が含まれるのですか？

電子メール等とは、「電子メールその他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」のことで、具体的には次のものが含まれます。



社労士

- ① パソコン・携帯電話端末によるEメール、Yahoo!メールやGmailといったウェブメールサービス
- ② +メッセージ等のRCS(リッチ・コミュニケーション・サービス)や、SMS(ショート・メール・サービス)
- ③ LINEやFacebook等のSNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)メッセージ機能

なお、原則としては、①や③による送信の方法とすることが望ましいとされています。②のRCSやSMSについては、PDF等の添付ファイルを送付することができないこと、送信できる文字メッセージ数に制限等があり、また、前提である印刷による書面作成が念頭に置かれていないサービスであるため、労働条件明示の手段としては例外的なものとなります。



人事課長

なるほど。となると、弊社の場合、①の方法で、現在使用している労働条件通知書をPDFにした添付ファイルで、本社が各従業員へ送る方法が適しているように思いますね。この方法であれば、明示した日付や会社名、送信担当者も合わせて記録に残せますしね。現場には、従業員に「到達確認」を促してもらおうかな・・・。



社労士

書類管理の面からも、望ましい方法ではないでしょうか。

電子メール等での明示にあたり、従業員の希望の有無やメールアドレスの管理等、これまでにない手間が発生します。この部分を本社が対応し、雇用契約締結や契約更新の際には、本社から一斉に送る形式を採れば、現場の負担は軽減されますね。

人事課長

なるほど。だいぶ具体的なイメージがつかめてきました。10月の入社手続きから活用できないか社内での検討を本格化してみます！

ちょっと補足！Q&A

Q

会社が電子メール等の送信によって労働条件を明示する場合、従業員が電子メールの受信を拒否していたり、送信されていることに気付かない状態となっていることも想定できます。どこまで対応していれば「送信」したことになりますか。

A

受信拒否設定等により従業員が認識できない状態であっても、受信履歴等から電子メール等の送信が行われたことを従業員が認識できるのであれば、送信をしたこととなります。また、webメールサービスやSNS等において、本人の通信端末機器に受信した内容が到達していなくても、メールサーバー等に到達していれば、電子メール等の送信が行われたことを受信者が認識し得る状態であると判断されます。とはいえ、労働条件の明示を巡る紛争の未然防止の観点から、使用者があらかじめ従業員に対し、従業員の端末等が上記の設定となっていないか等を確認することや、実際に従業員本人が着信できているか確認するように促すこと等の対応を行うことが望ましいです。



一 転倒災害に向けた「新安全標識」 高齢者や外国人に対応

◆ 開発の背景

中央労働災害防止協会(以下「中災防」)は「多様な労働者向けわかりやすい図式化の手引き」と題する報告書をまとめました。高齢労働者、派遣やパートタイマー労働者、外国人労働者など多様な労働者が増加するなか、労働災害防止のためには、共通認識できるわかりやすい図示化された安全標識が求められていることが背景にあります。

労働災害のなかでも、死傷災害の2割以上を占めるのが「転倒災害」です。転倒災害は、すべての産業で増加傾向にあります。そこで、多様な労働者が働く職場に向けた転倒災害防止対策の有効な手段として、転倒リスクを図示化し、転倒災害防止のために掲示する安全標識が開発されました。

◆ 6つの新安全標識

転倒防止を目的とする標識であるため少し離れた距離からでも認識でき、また、瞬時に情報が伝わるものとなっています。

(1) 注意を呼び掛ける黄色の標識

転倒の原因は、滑りやつまずき、段差などで起こる踏み外しです。よって、これらの転倒を引き起こす引き金要因に対し、注意喚起する標識が作られました。

(2) 禁止を呼び掛ける赤色の標識

ながらスマホやポケットに手を入れたまま歩く行為は、つまずいた時やバランスを崩した時に身をかばったり、受身を取れずに大怪我につながる恐れがあります。よって、このような行動を禁止する安全標識も開発されました。さらに、転倒災害の多くが、急いでいるときやあわてているときに多く発生していることから、走ることを禁止する安全標識も作成されています。

「ポケット手禁止」は、この標識を目にした人がまるで「鏡に映った自分の姿」に気付くことにより、無意識の行動をあらためることを期待したデザインということです。



◆ 活用にあたり

これらの安全標識ならびに「多様な労働者向けわかりやすい図式化の手引き」は、中災防Webサイトからダウンロードできますので、活用してみたいでしょうか。

安全標識は、英語・中国語・ベトナム語での表記も可能となっています。また、手引きでは、安全標識を掲示・設置するにあたり、効果的とされる場所等についての説明もあります。

☞ <https://www.jisha.or.jp/order/zushika/index.html>