



人事労務情報

2019
7

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
法改正情報	2019 年国会で成立した人事労務に関連する改正法	1
NEWS ①	障害者雇用促進法の一部改正、民間事業主へ新たな制度創設も	3
トピックス	外国人就労について、様々な改正が行われています！	4
NEWS ②	未払い賃金請求、期限延長の方向か！？	5
相談室	男性の育児休業はいつから取得できますか？	6
じっくり解説！	書類の電子化のメリット、デメリットは？	7
information	いよいよ発効！日中社会保障協定	8

法改正情報

2019年国会で成立した人事労務に関連する改正法

2019年の通常国会では、働き方改革関連法のような大きな法案は提出されなかったものの、実務に影響のある法案がいくつか成立しました。そこで今国会で成立した改正法のうち、人事労務管理に関連するものの概要を取り上げます。なお、実務面での対応が求められる具体的なことは、今後、政省令や指針で定められることになります。

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、301人以上の従業員を雇用する事業主には、女性活躍推進法にかかる一般事業主行動計画を策定することなどが義務付けられました。今回の法改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象や情報公表の強化が図られました。

(1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されます。

(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

情報公表義務の対象が 101 人以上の事業主に拡大されます。また、301人以上の事業主については、現

在 1 項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から 1 項目以上公表することとします。あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることになりました。

(3) 特例認定制度の創設

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主へ、認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし(仮称)」認定を創設します。

- 公布日 令和元年6月5日
- 施行日 (1) 公布後3年以内の政令で定める日
(2) 公布後1年以内の政令で定める日
(3) 公布後1年以内の政令で定める日

2. パワーハラスメント防止対策の法制化 【労働施策総合推進法】

セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(以下、「セクハラ等」)は、既に法制化され、防止対策を取ることが事業主の義務となっています。今回、労働施策総合推進法が改正され、事業主に対して、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)防止のための雇用管理上の措置義務が新設され、セクハラ等と同様に相談体制の整備等が求められることになりました。

(1) ハラスメント対策の明記

国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記しました。

(2) パワーハラスメント防止対策の法制化

- ① パワハラ防止のための雇用管理上の措置(相談体制の整備等)を講じることが事業主の義務となります。なお、適正な措置を講じていない場合は是正指導の対象となります。
- ② パワハラに関する労使紛争が生じた場合、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象となります。

(3) セクハラ等の防止対策の法制化

★ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正であり、パワハラやマタニティハラスメントについても同様の規定を整備する。

- ① セクハラ等の防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化(※)されます。
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- ② 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されます。

- 公布日 令和元年6月5日
- 施行日 公布後1年以内の政令で定める日
※ (2)①の「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」については、中小事業主は、公布後3年以内の政令で定める日までは努力義務

3. 被扶養者等の範囲変更ほか 【健康保険法等】

(1) 被扶養者要件の見直し

配偶者や父母を始めとした直系尊属等の一定の家族は、健康保険の被保険者と別居していても、その他の要件を満たせば被扶養者となることができます。そのため、国外に住む家族も被扶養者となることができました。これについて、医療費の抑制や不正受給の防止の観点から、原則として、国内に居住していること等の要件が追加されました。

(2) マイナンバーカードの健康保険証利用

現在、健康保険証とマイナンバーカードは別のカードとなっています。今回、健康保険法等が改正されたことにより、マイナンバーカードに健康保険の被保険者や被扶養者の資格に関する情報を記録させることができるようになりました。これにより、医療機関で診察を受けるとき等に、マイナンバーカードを提示し、医療機関等がオンラインで被保険者や被扶養者の資格を確認できることとなります。

- 公布日 令和元年5月22日
- 施行日 (1) 令和2年4月1日
(2) 公布後2年以内の政令で定める日

4. 社会保険手続きの電子申請義務化 【デジタル手続法(デジタルファースト法)】

この改正法は、情報通信技術を活用し、行政手続等の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るため、行政のデジタル化に関する基本原則と行政手続の原則オンライン化のために必要な事項を定めるとともに、行政のデジタル化を推進するために個別分野における各種施策を講じるものです。

デジタル化の基本原則

- ① デジタルファースト
個々の手続・サービスが一貫してデジタルで完結する。
- ② ワンスオンリー
一度提出した情報は、二度提出することを不要とする。
- ③ コネクテッド・ワンストップ
民間サービスを含め、複数の手続・サービスをワンストップで実現する。

(1) 統一様式によるワンストップ届出について

健康保険等の適用事務における事業主の事務負担の軽減や利便性の向上のため、届出契機が同一のものを一つづりとした届出様式(統一様式)を設け、この様式を用いる場合はワンストップでの届出が可能となるよう、関係省令の改正が行われます。これにより、同一の契機での届出の場合は、届出先のうち1か所に提出すれば、他の届出先にも同じく届出がされることとなります。具体的には、下記の様式について統一が図られます。

① 事業所の設立に関する様式

健康保険法・厚生年金保険法に基づく新規適用届、雇用保険法に基づく適用事業所設置届、労働保険徴収法に基づく労働保険関係成立届

② 事業所の廃止に関する様式

健康保険法・厚生年金保険法に基づく適用事業所廃止届、雇用保険法に基づく適用事業所全喪届

③ 被保険者資格取得に関する様式

健康保険法・厚生年金保険法に基づく資格取得届、雇用保険法に基づく資格取得届

④ 被保険者資格喪失に関する様式

健康保険法・厚生年金保険法に基づく資格喪失届、雇用保険法に基づく資格喪失届

※ 健康保険に関して、対象は協会けんぽの手続きのみ

(2) マイナンバー通知カードの廃止

これまでマイナンバーは、マイナンバー通知カードにより通知され、マイナンバー通知カードとその他の証明書類を用いることで、マイナンバーの証明書として利用することができました。今後は、マイナンバーカードを普及させる目的等から、マイナンバー通知カードが廃止され、マイナンバーカードへの移行促進が行われます。

- 正式名称は「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律」。通称として、デジタル手続法やデジタルファースト法と呼ばれる。

- 公布日 令和元年5月31日

- 施行日 施行時期は段階的であり、改正内容の全面施行には、約5年を要するスケジュールとなっているが、(1)(2)については次のとおり。

(1) 令和2年1月1日

(2) 公布後1年以内の政令で定める日

- ☆ (1)は健康保険法・厚生年金法・労働保険料の徴収等に関する法律・雇用保険法、(2)はマイナンバー法の改正を伴います。

NEWS

障害者雇用促進法の一部改正、民間事業主へ新たな制度創設も

令和元年6月14日に、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。この改正法には、国および地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることとする内容が盛り込まれており、いわゆる障害者雇用水増し問題に対応したものとなっています。加えて、民間の事業主に対する措置として、次の2つの新たな制度の創設が盛り込まれました。

① 週20時間未満の障害者雇用に対する特例給付金

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。

② 障害者雇用に関する優良な中小企業の認定制度

障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定する。

この改正法は、公布の日から段階的に施行されますが、上記の民間の事業主に対する措置は、令和2年4月1日からの施行とされています。

トピックス

外国人就労について、様々な改正が行われています！

4月に新しい在留資格である「特定技能」が創設され、外国人労働者の増加が見込まれています。このことにも関連し、外国人の就労について、各方面でさまざまな改正が行われています。

1. 留学生の就職機会拡大「特定活動」見直し

法務省は、外国人留学生の日本国内での就職支援を目的に、出入国管理法に基づく告示を改正し5月30日に施行しました。改正の内容は、日本の4年制大学や大学院を卒業・修了した外国人留学生が、日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務に従事することを希望する場合は、在留資格「特定活動」による入国・在留が認められました。これにより、大学等で習得した広い知識や応用能力等および留学経験で得た高い日本語能力を活用するという要件のもと、飲食店や小売店等での一般的なサービス業務や工場などの製造業務などで1～5年働くことができるようになり、在留資格の更新も可能となります。

なお、卒業後にこの資格を得るには、次の要件を満たす必要があります。

- ① フルタイムの従業員として直接雇用されること
- ② 日本人と同等以上の報酬を得ること
- ③ 日本語能力試験で「N1」又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上取得していること

従事する業務に関してガイドラインでは、指示を受けて自らの作業を行うだけの受動的な業務ではなく、いわゆる「翻訳、通訳」などの要素のある業務や、コミュニケーションを要する業務であることが要件とされています。具体的には、製造業の工場であれば、ラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って作業を行うものとされており、ラインで指示された作業にのみ従事することは認められないということです。

令和元年5月30日改正法の公布および施行

☞ 留学生の就職支援に係る「特定活動」(本邦大学卒業生)についてのガイドライン

<http://www.moj.go.jp/content/001294971.pdf>

2. 賃金構造統計調査の対象へ

賃金構造統計調査は、厚生労働省が実施するもので、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別に明らかにすることを目的としています。対象は、6月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については調査前年1年間)で、調査は7月に行われます。

厚生労働省は令和元年の賃金構造基本統計から、外国人労働者の賃金や労働時間の調査を始めることにしました。これまでは別の形で外国人の労働者数や雇用する事業者数などの調査は行われていたものの、賃金構造統計調査のような詳細な労働条件調査の対象となるのは初めてです。

具体的には、調査に使用している「個人票」を変更し、「在留資格」を把握する項目を新設しました。外国人の常用労働者を雇用している場合、在留カードの「在留資格」を参照し、技能実習や特定技能等の区分を明記することが求められます。

厚生労働省は、この変更により、外国人労働者の労働日数や労働時間(時間外労働時間も明記)、賃金の内容(時間外手当等も明記)といった労働条件を詳しく調査し、定期的の実態を把握します。これは、今後増加が見込まれる特定技能労働者について「日本人と同等以上の待遇としなければならない」としていることにも関連すると考えられます。

※ 厚生労働省は、賃金構造統計調査について、調査手法等に関する問題の指摘もあり、実施方法の見直しを行っています。

令和元年の賃金構造統計調査から適用 (7月実施)

☞ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>



3. 技能実習生の一時帰国要件の柔軟化

厚生労働省と出入国在留管理庁は、外国人技能実習法施行規則の改正案を公表しました。

第3号技能実習移行時においては、母国の家族等と離れている期間が長期化することを防ぐため、必ず一時帰国をすることになっています。この一時帰国の時期については、これまでは「第2号技能実習の終了後第3号技能実習の開始までの間」に行うものとされてきました。この時期について、技能実習生の便宜を考慮し、これまでの帰国時期のほか、「第3号技能実習の開始から1年以内の間」の一時帰国も認める方向になりました。

なお、いずれの一時帰国についても、必要な往復旅費は、監理団体(企業単独型技能実習については、実習実施者)が負担することとなります。

※ 他にも、技能実習生を受け入れる実習実施者の平均賃金支給額を把握するため、実施状況報告書に業種欄を追加するという改正も行われます。

令和元年7月に改正法の公布および施行(6月30日時点予定)

4. 在留カード番号の届出義務化

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(平成30年12月関係閣僚会議了承)において、「外国人材の適切な雇用管理、在留管理を図ることとし、平成31年度中に所要の措置を講ずることを目指す」とされていました。このことを踏まえ、次の改正が予定されています。

① 届出事項について

事業主は、外国人雇用状況届出において、中長期在留者については在留カードの番号を届け出なければならない。

② 届出事項の確認方法について

①の在留カードの番号の届出に当たって、事業主は、当該在留カードの番号について、在留カードにより確認しなければならない。

③ その他

外国人雇用状況届出の様式について在留カードの番号を記載する欄を追加するほか、所要の改正を行う。

(予定) 令和元年9月上旬に公布、令和2年3月1日施行



未払い賃金請求、期限延長の方向か！？

厚生労働省は、「第9回賃金請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」の資料を公表しました。

📄 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000504533.pdf>

労働基準法第115条における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年ですが、令和2年4月から、民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され、「知った時から5年(権利を行使することができる時から10年の間に限る)」とされることになりました。これに伴い、検討会では、「労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？」ということを議論してきました。

公表資料では、次のような考えのもと、「将来にわたり(現行の労基法上が定める)2年のまま維持する合理性は乏しく、**労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要**」ということが示されています。

- ・ 現行の2年間の消滅時効期間の下では、未払賃金を請求したくてもできないまま2年間の消滅時効期間が経過して債権が消滅してしまっている事例がある。
- ・ 仮に消滅時効期間が延長されれば、労務管理等の企業実務も変わらざるを得ず、紛争の抑制に資するため、指揮命令や労働時間管理の方法について望ましい企業行動を促す可能性がある。

なお、年次有給休暇請求権の消滅時効については、5年に延長すると年次有給休暇の取得が阻害される可能性が高まるため、現行の2年を維持する見通しです。

★ このあと、今秋にも労働政策審議会において、5年を軸に消滅時効の期間の延長年数などが議論される予定です。

相談室《人事労務管理》

男性の育児休業はいつから取得できますか？



人事課長

男性の育児休業取得、最近報道などで取り上げられることが増えてきましたよね。
弊社では、これまで男性従業員から育児休業の相談や申請はないのですが、そもそも男性の場合は、いつから育児休業を取得できるのでしょうか？



社労士

そうですね。女性の場合は、産前産後休業を取得したあと、引き続き育児休業開始となるので、自動的に出産日から57日目が育児休業開始日となりますよね。これに対し、男性の場合は、いつから開始するか、女性よりも柔軟に開始日を決めている人も多いですからね。

答えとしては、男性の場合は、出産予定日から育児休業を取得することができますよ。

人事課長

出産日でなく出産予定日なのですね！ となると・・・、予定日通りの出産でない場合はどうなるのでしょうか？

社労士

はい、出産予定日より早く生まれたときは、育児休業開始日を繰り上げることができます。一方、出産予定日に生まれていないときは、出産予定日から取得することになりますよ。

人事課長

ん!? 育児休業法では「1歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより育児休業をすることができる」とされていますよね。ということは、出産予定日より遅れて生まれてきたときの男性の育児休業期間は、1年より長くなるということですか？

社労士

はい、育児休業期間としてはそのとおりです。ただ、雇用保険から支給される育児休業給付金については、出産日(出生日)からが対象となりますよ。

人事課長

なるほど。男性でも要件を満たせば、育児休業給付金を受給できますものね。育児休業給付金の対象期間は、女性と同じように、出生日からということですね。



社労士

そうですね。それから、男性の場合、いわゆる「パパ休暇」により、2回目の育児休業を取得した場合でも育児休業給付金の対象となりますよ。

パパ休暇とは ..

男性が妻の出産後8週間以内に育児休業を開始し、かつ終了した場合、いったん復職しても再度取得することができる育児休業のこと



人事課長

なるほど。だいぶ理解ができました。6月に公表された調査(平成30年度雇用均等基本調査(速報版))によると、男性の育児休業取得割合が6%台まで上昇したそうですね。「2020年に男性の育児休業取得者割合を13%とする」という政府目標には遠く及ばないということですが、弊社でも、男性からの育児休業の申出への相談や対応を受けられるようにしていきます。

じっくり解説！

書類の電子化のメリット、デメリットは？



各種報告書や稟議書、契約書など、企業の取り扱う書類は多岐にわたります。また、会計や人事労務関係の書類には、法律で数年間の保管が義務付けられているものも多く、すべてを紙媒体で保存するとスペースの確保や管理費などでコストがかさばります。そんなときに考えたいのが、「書類の電子化」です。そこで今回は、電子化を取り入れたときのメリット、デメリットをみていきましょう。

1. 電子化の大きなメリット

電子化に伴うメリットとしては、大きく次の3つが考えられます。

- i. 固定費の削減
- ii. 作業時間の軽減
- iii. BCP(事業継続計画)対策

まず初めに、当たり前ですが、紙そのものがなくなるため、それに付随する費用がなくなります。具体的には、書類を保管するキャビネットやファイルといった備品が必要なくなり、オフィスの省スペース化につながるでしょう。印刷に使うコピー用紙の量も以前よりも少なくなりますので、コピー用紙や印刷費といった費用も削減されるでしょう。

次に、書類を探す手間、時間が減少します。例えば、キャビネットのなかに確認したい資料がある場合、①キャビネットへ歩いていき、②扉を開け、③ファイル等を取り出し、④自席に戻り、⑤ファイルから目的の資料を探して・・・といった一連の物理的な動作の全てが机上のPCのマウス動作のみで完結するようになり、連鎖的に業務効率改善や労働時間削減にもつながっていきます。

さらに、残業申請届や有給休暇取得届といった社内書類を電子化した場合も同様、印刷や印鑑を押す時間がなくなり、申請または承認をする従業員の作業時間が削減が見込まれます。

※ 印鑑が必要な場合、社内文書であれば電子印鑑を使用してもよいのかもしれませんが。

また、BCP(事業継続計画)対策としても有効で、万が一、会社が火事で全焼してしまった場合でも、サーバーやクラウド上に必要データが残っていれば、パソコンを用意するだけで早急に仕事を再開することができます。

2. 電子化のデメリット

デメリットについては、前記1でメリットとして挙げた事項と密接する要素が、デメリットにもなります。

iの**固定費の削減**では、電子化に伴い増加するデータを必要なときに、素早く、誰でも閲覧できるような設備を整える必要が生じます。社内サーバーを構築する場合は初期投資が高くつき、加えてもしもの機材トラブル等に備えてPC関連の知識がある人材を確保することが望まれるでしょう。さらに維持費も発生するので、結果的に「紙で運用していた時より固定費が高くなった」ということも想定されます。業者に依頼するという方法もありますが、それでも初期投資費用と維持費は必要です。

次に、iiの**作業時間の軽減**では、紙ではなく、書類を電子化することにより、業務の手段やフローは大きく変化します。その変化に従業員が順応するまでの間、サーバーのどこに見たい資料が保管されているのかが分からない、そもそもPC等の使い方が分からないといった人的な要因で、逆に手間が増えてしまうケースもあります。また、「今までの業務手順を変えたくない」「これまでの慣例(承認印が必要)に従いたい」といった声も多くあがるのが想定されます。

日々の業務の質を維持しつつ、その手順を変更することはなかなか難しいことなので、電子化を導入する時期の見極めは大変重要なこととなります。

電子化実現に向けては、デメリットを克服するため「全てを一度に導入しない」ということが大切でしょう。少しずつ、たとえば残業申請届や有給休暇取得届のように、手段を変更しても直接的に業務への影響がない社内書類から始めていき、徐々にその範囲を拡大していくとよいでしょう。



いよいよ発効する日中社会保障協定

諸外国の中で日本と人的交流がもっとも多い中国との社会保障協定について、2018年5月9日に署名が行われ、今年9月に発効となることが正式に決定しました。

◆ 社会保障協定はなぜ行われる？

社会保障協定は、次の2つの課題を解決するために締結します。

① 年金制度への二重加入

従業員を海外勤務させ、勤務している相手国の年金制度の加入要件を満たした場合には、海外で勤務している期間について日本と相手国の年金制度に二重で加入することが必要となります。その結果、両方の制度で二重に保険料を負担することになります。これは、外国人労働者を雇入れた場合にも同様のことがいえます。

② 年金受給資格と保険料負担

老齢年金を受給するためには、通常、日本においても海外の年金制度においても一定期間、該当する年金制度に加入する必要があります。しかし、短期間海外勤務をさせた場合や外国人労働者を短期間雇用した場合には、その期間だけ年金制度に加入することになり、老齢年金を受給するためには加入期間が不足します。その結果、支払った保険料が掛け捨てになるという問題があります。

◆ 社会保障協定の締結状況は？

社会保障協定を結ぶことにより、上記2つの課題が解決され、いずれかの国の年金制度の加入を免除したり、年金の加入期間を通算して、将来年金を受給できるようにするなどの対応が行われます。

なお、社会保障協定は国ごとに内容が異なり、年金のみの場合と、年金と医療保険の両方の場合があるため、個別に内容を確認する必要があります。

2019年6月1日時点における、日本の社会保障協定の締結状況は次のとおりとなります。

- 発効済み 18か国
ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン
- 署名済み 4か国 → イタリア、スウェーデン、スロバキア、中国
- 政府間交渉中 2か国 → トルコ、フィンランド
- 予備協議中 2か国 → オーストリア、ベトナム

◆ 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。つまり、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ります。