



人事労務情報

2016
12

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	人事・労務に関する法律の改正点を確認しましょう！	1
雇用保険法の適用拡大	来年1月スタート、雇用保険の適用拡大と給付金制度	3
外国人技能実習制度	法案可決に伴う附帯決議、“予告なし実地検査”も！	4
相談室《人事労務管理》	業務上のケガで健康保険を使用した場合の手続き	5
実務の疑問解決！	パートタイマーの年次有給休暇について②	6
NEWS	雇用関係助成金の見直し、創設について	7
ちょっと疑問？	ストレスチェックが実施できていない場合の罰則は？	8

法改正情報

人事・労務に関する法律の改正点を確認しましょう！

ここ数年、社会経済状況の大きな変化のなかで、雇用形態が複雑かつ多様化しています。これに伴い、労働関係法令の立法化や改正も相次いでいます。人事労務に携わる方は、情報を収集して内容を理解し、会社の状況に照らしながら運用方法を決め、就業規則等へ反映する等の業務に励まれていることでしょう。

次のページに、平成28年8月以降の実施および今後予定されている改正の概要を載せましたので、必要に応じて業務にお役立てください。

平成28年10月から社会保険の被保険者数が501人以上の会社は、パートタイマーの社会保険適用基準が拡大されました。こちらに該当すると、例えば、社員の妻がパート勤務先で社会保険に新規加入した場合、夫の会社では扶養削除の手続きが必要となります。

マイナンバーについては、今年の年末調整業務のなかで収集された会社も多いと思います。平成29年1月から社会保険における届出にマイナンバーの記載が求められる予定であり、健保組合に加入している会社では、健保組合への被保険者のマイナンバーの提出が既に始まっています。

雇用保険法の改正は、会社に、事務的・金銭的な負担を増やします。詳しい内容は3ページをご覧ください。高齢者の活用を検討するとともに、助成措置等を適正に利用していきましょう。

同じく来年1月施行の育児・介護休業法の改正は、介護に関する制度を中心に、社員（労働者）が使いやすい制度へと拡充されています。現在の運用や育児介護休業規程を見直すとともに、育児介護休業に関する適用除外の労使協定書や、就業規則の該当箇所を改正する必要があります。

確定拠出年金(DC)は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金のひとつです。DCには、事業主が実施する企業型DCと、個人で加入する個人型DCがあります。これまで個人型DCの加入者は自営業者の方などに限定されていましたが、改正により企業年金を実施している企業に勤める会社員も加入できるようになりました。社員から個人型DCに加入したいという申し出があった場合には、会社は事務手続き等に協力してください。

個人情報保護法は平成27年9月に改正されましたが、平成29年春頃に全面施行となる予定です。施行日以降

は、社員や顧客の個人情報(氏名、電話番号、住所等)を紙面やパソコンで名簿化して事業に活用しているすべての事業者は、個人情報保護法のルールに沿った個人情報の取扱いが求められます。

だいたい先に感じるかもしれませんが、平成30年4月からは、障害者雇用促進法改正により精神障害者の雇用義務も生じます。精神障害に罹患した社員が休職した後、休職期間満了で退職している状況がある場合には、(特に大企業においては、)発想を変えて、残ってもらうという選択肢も出てくるかもしれません。

28年 8月	育児・介護休業法	28年8月1日以降の休業より、介護休業給付の支給率引き上げ(40%→ 67%)
28年10月	健康保険法 厚生年金保険法	パートタイマーの健康保険・厚生年金保険の適用拡大 【要件】 ①週20時間以上 ②雇用期間が1年以上の見込み ③月額報酬8万8千円以上 ④学生でないこと ⑤501人以上企業
28年10月	健康保険法	被扶養者認定おける兄弟の同居要件を廃止
29年 1月	マイナンバー制度	社会保険制度でのマイナンバー利用開始
29年 1月	雇用保険法	現在適用除外である65歳以上の雇用者への雇用保険の適用 ※ 3ページをご覧ください
29年 1月	育児介護休業法	・ 育児・介護休業を請求できる有期契約社員の範囲拡大 ・ 子の看護休暇・介護休暇の付与単位の変更[暦日 → 半日] ・ 介護休業の取得回数が原則1回 → 3回へ ・ 介護を行う社員が請求した場合、所定外労働を免除(= 残業をさせてはいけない) ・ 介護を行う社員に対する短時間勤務等の勤務措置の利用期間の見直し(利用開始から3年間) ・ マタハラ・パタハラなどの防止措置の義務化 ほか
29年 1月	確定拠出年金法	個人型DC(確定拠出年金)の加入者範囲の拡大 ・ 企業年金加入者、専業主婦も含め、基本的にすべての方の加入が可能
29年春ごろ	個人情報保護法	個人情報保護法の全面施行 ・ 27年9月に個人情報保護法が改正され、29年春頃から、すべての事業主に対し、個人情報保護法が適用される ※ 現在は、小規模事業者(保有する個人情報が5,000人以下の企業)は適用除外
29年 8月	年金受給資格期間	老齢基礎年金等の受給に必要な保険料納付済期間と保険料免除期間等を合算した期間を、25年→10年に短縮
30年 4月	障害者雇用促進法	法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者を追加
32年 4月	雇用保険法	64歳以上被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止

雇用保険法の適用拡大

来年1月スタート、雇用保険の適用拡大と給付金制度

少子高齢化が進展するなか、高齢者の就業促進および雇用継続を図るため、来年1月より、65歳以上の方についても適用要件を満たせば雇用保険の加入対象となる法改正が施行されます。そこで、この適用拡大に伴う手続きと被保険者に支給される給付金の内容を確認しておきましょう。

1. 新たに被保険者となる方

これまで65歳以上で新たに入社した場合には、雇用保険の被保険者にはなりませんでしたが、来年1月からは1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込がある場合には、雇用保険の適用対象とされ、新たに「高年齢被保険者」という種類の被保険者になります。この適用拡大は、平成28年12月末時点で、入社時に既に65歳以上であったために雇用保険の被保険者とならなかった方にも適用されることになっており、該当者は来年3月31日までに資格取得手続きを行う必要があります。

2. 雇用保険料の取扱い

現在、雇用保険料は会社だけでなく被保険者も負担していますが、毎年4月1日時点で64歳になっている方については、それ以降の保険料が免除されています。この免除制度は平成31年度まで継続することになっており、今回、新たに被保険者となる65歳以上の方も平成31年度までは免除の対象となります。

3. 65歳以上の方も対象となる給付金

今回の適用拡大により、65歳以上の方も雇用保険の被保険者となるため、要件を満たして退職したときの給付金、育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金が支給されます。

このうち、退職したときの給付金「高年齢求職者給付金」について説明をします。これは現行の制度にも存在する一時金給付で、65歳以上の被保険者が退職した場合には、基本手当ではなく、一時金である「高年齢求職者給付金」が支給されます。その額は基本手当日額に基づいて決定され、次のように被保険者であった期間に応じて変わります。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	30日分	50日分

また、高年齢求職者給付金の受給要件は、次の3つとなっています。

- ① 離職していること
- ② 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
- ③ 離職前1年間※に雇用保険に加入していた期間[被保険者期間]が通算して6か月以上あること

※ 病気やけが等により働けない期間があった場合は、その期間を加えることができます。

上記のうち③は、一般の受給要件「離職日以前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上あること（ただし離職区分例外はあり）」とは異なりますのでご注意ください。

なお、その他の給付金 — 育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金 — については、通常の被保険者と同様の給付を受けることができます。

今後、高年齢被保険者の資格取得・喪失、離職票の発行等の事務負担が増加し、また、平成32年度以降は法定福利費が増加します。

高齢者を雇用した企業への助成措置等の導入も予定されていますので、そのような制度を利用しながら、高齢者の方を活用することを考えていくことが、より重要になっていそうです。

外国人技能実習制度

法案可決に伴う附帯決議、“予告なし実地検査”も！

11月18日、『外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律』が参議院本会議で可決・成立しました。この法律は、技能実習生を違法な長時間労働などから保護するため、受入企業や監理団体に報告を求め、立入調査等をする新たな機関【外国人技能実習機構】を設けることや、優良な監理団体および受入企業に限って実習生の受け入れ期間をこれまでの3年から5年に延長することなどが盛り込まれています。

なお、参議院本会議に先立ち10月21日の衆議院法務委員会では、この法案の採決に伴い、5項目にわたる附帯決議を行いました。附帯決議ですので意見表明にすぎず、法的効果はありません。しかし、政府および外国人技能実習機構が、この法律を執行するにあたって留意すべき事項が示されたものですので、この内容について把握をしておくほうが望ましいでしょう。

附帯決議では、技能実習生の待遇や労働に関する法令遵守、人権保障、送出機関の適正化などについて、政府と外国人技能実習機構（以下、「機構」）に具体的対策を指示しています。

労働に関する法令の遵守について、機構は、実習実施者や監理団体に対する実施検査を、「適時、予告をしない検査も含めて行うこと」を求められています。その際、割増賃金などの報酬の支払いについて、帳簿書類の点検とともに、実習生および日本人従業員からの聴取など、実態を的確に把握する方法で確認することとしています。

この法律を含め、出入国または労働に関する法令に違反する事実を認めた場合、機構は、地方入国管理局、都道府県労働局等に対し、通報、情報提供等を行うとともに、事案の重大性によっては告発を行うことも視野に、厳格な指導監督に努めるよう指摘されています。

技能実習計画の認定にあたって、機構は、実習実施者に対し、実習生の報酬の額が、日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることの説明責任を課すとともに、実習生の技能等の修得等に応じて処遇や賃金が向上していくよう留意することとされています。

また、政府は、実習生の報酬にとどまらず、報酬からの控除の把握にも努めるものとされ、基本方針のなかで、報酬から「不当な控除」がなされることにより生活に支障が生じることがないように留意すべき旨を定めることとしました。

送出機関の適正化に向けた対策では、政府に対し、送出国政府との連携を強化すべきとしています。そのための措置として、二国間取決めに違反した場合は、新たな技能実習計画の申請を認めないほか、事案によっては既に認定された技能実習計画の認定取消しを行うことも含めた厳格な対応を行うとしています。

< 附帯決議の内容 >

- 一 技能実習生の待遇について、技能実習の基本理念の実現及び実習実施者による出入国又は労働に関する法令遵守の確保のために行う取組
- 二 技能実習生の実習先の変更について、本法の目的の達成及び技能実習生の人権保障の観点からの取組
- 三 二国間取決めについて、送出機関の適正化に向けた送出国政府との連携の必要性に鑑み、講ずる措置
- 四 帰国後の技能実習生に対するフォローアップ調査について、今後も毎年行うとともに、回答の回収率の目標を定め、二国間取決めにおいて送出国及び送出機関の調査への協力に関する規定を設けるなど、回収率向上に向けた方策を講ずること
- 五 技能実習制度の対象職種への介護の追加について、技能実習生の適切な処遇を確保するとともに介護サービスの質を担保するために講ずる措置

相談室《人事労務管理》

業務上のケガで健康保険を使用した場合の手続き



人事部長

実は、1か月ほど前、営業担当者が訪問先から会社に戻る途中に、駅の階段を踏み外し、足を捻挫するという労災事故が発生しました。

社労士

それは大変でしたね。その従業員の方は大丈夫でしたか？

人事部長

すぐに近くの病院に行き、治療を受け、幸いにも軽い捻挫で済みました。ただ、病院の窓口で労災だと言わずに、健康保険証を出して治療を受けたということです。従業員が会社に戻ってきてからこの状況がわかったのですが……。このような場合、どのような対応をとればよろしいでしょうか。



社労士

そうでしたか。それでは、まず病院に、今からでも労災保険に切り替えられるかを確認してください。切り替えができる場合には、労災保険の用紙【様式5号：療養補償給付たる療養の給付申請書】を提出し、代わりに病院で支払った医療費の3割(健康保険の自己負担額)を返してもらってください。

人事部長

わかりました。早速、本人に確認するように指示します。しかし、もし切り替えができない場合にはどのようにすればよいですか。

社労士

その場合は、貴社は協会けんぽに加入されていますので、協会けんぽへ連絡し、その旨を伝えてください。後日、負傷原因等を記載する書類が届きますので、そちらに必要事項を記入し、速やかに提出してください。

人事部長

なるほど。病院ではなく、協会けんぽで切り替えをしてもらうということですね。



社労士

はい、協会けんぽでは、病院から送られてきたレセプト等の確認ができ次第、従業員の方に健康保険適用分7割の医療費を返還するよう請求します。従業員の方は、いったん医療費を全額立替え、その後に労災保険へその費用の全額を請求することになります。具体的には、協会けんぽから送ってくる納付書で、自己負担額3割を除いた保険適用分7割を支払います。そして、労災保険の用紙【様式7号：療養補償給付たる療養の費用請求書】にその領収書と受診した際の領収書を添付し、労働基準監督署へ提出することとなります。

人事部長

なるほど。この一連の手続を行うことによって、医療費の全額が従業員に戻ってくるのですね。とはいえ、とても煩雑だし、時間もかかりそうです。今後は、業務時間中にケガをした場合は、軽いケガであっても、病院の窓口で勤務時間中のものであることを伝え、会社へも速やかに報告することを徹底しておく必要がありますね。



社労士

そうですね。「労災事故の場合は健康保険を使用せず、医療機関の窓口で労災事故であることを申請する」ということを社内に周知してください。そして、もしも健康保険を使ってしまった場合には、健康保険から労災保険へ切り替えなくてはならず、場合によっては手間と時間を要する煩雑な手続きになること忘れないでください。

実務の疑問解決！

パートタイマーの年次有給休暇について②



前回につづき、パートタイマーの年次有給休暇を取り上げます。パートタイマーであっても、労働基準法の年次有給休暇の適用を受けます。ただし、週所定労働日数が週4日以下かつ週30時間未満であったり、年間所定労働日数が216日以下の場合には、次の表に掲げる日数の年次有給休暇が比例付与されます。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
1日	48日～72日	1日	2日			3日		

Q1 所定労働日数を年度の途中で変更した場合、年休の付与日数はどうなるのでしょうか。

先に述べたとおり、パートタイマーの年休の比例付与日数は所定労働日数に応じて定められており、この付与日数は、年休が付与される年度における当該パートタイマーの所定労働日数によります。例えば、週所定労働日数が前年度は3日で、当該年度に4日になった方については、当年度については週所定労働日数が4日の方としての日数を付与しなければなりません。

この所定労働日数は、会社とパートタイマーとの雇用契約の内容として、双方の合意に基づき自由に変更することが可能ですが、これらの変更が年休の付与日(基準日)に行われるとは限りません。そのため、年度の途中で雇用契約を変更した場合、実際の勤務日数と年休の付与日数にズレが生じることがあります。

こちらについては、年度の途中で所定労働日数が増加しても、**年休は基準日において予定されている所定労働日数に応じた日数を付与**すれば足り、変更後の所定労働日数に応じて年休の付与日数を増やす必要はないとされています。例えば、年休年度の途中で週3日勤務であった方が週4日に変更となった場合は、次年度の年休発生基準日(入社応当日)に週4日の比例付与日数を与えればよいということになります。

このように年休年度途中で所定労働日数が増加しても、年休の付与日数を増したり追加したりする法的義務はありません。その一方で、所定労働日数が減少した場合に年休の付与日数を減少させることも当然できません。

もっとも、所定労働日数が増加した場合、それに応じて、会社が任意に年休の付与日数を増やすことは、年休の趣旨に合致します。

Q 2 契約変更で1日の所定労働時間を変更した場合、年休取得時の賃金支払いはどうなるのでしょうか？

前号で、「Q パートタイマーが年休を取得した日に対して支払う賃金は？」ということを取り上げました。これについては、次のいずれかのうち、あらかじめどの方法で算定するかを就業規則等で定めておくことが必要とお伝えしました。

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法の標準報酬日額に相当する額(労使協定も必要)

では、②と定めている会社で働くパートタイマーが年休を取得した場合はどうでしょう。

②の「通常の賃金」とは、時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額となります。1日の所定労働時間を変更したパートタイマーが、変更後まもなく年休を取得した場合、年休取得時の賃金は変更後の時間分を支払います。

年休の付与日数は基準日に予定されている所定労働日数に応じる(Q 1)こととなり、実際に年休を取得したときの賃金の支払いはその時の所定労働時間分を支払うこととなります。



雇用関係助成金の見直し、創設について

平成28年度第2次補正予算の成立に伴い、平成28年10月19日から、厚生労働省が所管する助成金の見直し・新設が行われました。対象となった助成金は、次のとおりです。

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ① 労働移動支援助成金(見直し) | ⑥ 人材確保等支援助成金(見直し) |
| ② 65歳超雇用推進助成金(創設) | ⑦ キャリアアップ助成金(見直し) |
| ③ 生活保護受給者等雇用開発助成金(創設) | ⑧ キャリア形成促進助成金(見直し) |
| ④ 地域雇用開発助成金(見直し) | ⑨ 地域活性化雇用創造プロジェクト(創設) |
| ⑤ 両立支援等助成金(見直し) | |

上記のうち、多くの企業が関心を寄せると推測されるのは、②65歳超雇用推進助成金でしょうか。継続雇用制度をとりながら、希望者全員を65歳まで雇用している企業が多くあります。これまでも同様の助成金はありませんでしたが、今回は要件が緩和され受給しやすいものとなっています。

【65歳超雇用推進助成金】

労働協約または就業規則により、次のいずれかに該当する措置を新たに講じた事業主に対して、それぞれ次に掲げる額を支給する。

- (1) 65歳への定年の引上げ … 100万円
- (2) 66歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止 … 120万円
- (3) 66歳以上70歳未満の年齢までの継続雇用制度の導入 … 60万円
- (4) 70歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入 … 80万円

※ 助成金の受給には色々な要件がありますので、詳しい内容は厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

ちよつと疑問



ストレスチェック、第1回目の実施期限が過ぎました。
もしも実施できていない場合、罰則があるのですか？

昨年12月1日施行の改正労働安全衛生法で導入されたストレスチェック制度は、派遣労働者等も含めて常時50人以上の労働者が就業する事業場に、毎年1回の実施を義務付けており、第1回目の実施期限は平成28年11月30日となっていました。

夏以降に実施した企業が多かったようですが、なかには実施体制が整わずにまだ実施できていないという事業場もあるようです。そのような企業においては、「実施期限を守れないと罰則を受けるのではないかと」と懸念されているケースもあるでしょう。これについては、11月30日までに従業員等への検査を実施していないと違反にはなりませんが、現在罰則は設けられていません。

しかし、ストレスチェック制度の遂行に不可欠な衛生管理者や産業医の選任のほか、衛生委員会の設置をしていないため実施体制が整っていないという場合は労働安全衛生法12条(衛生管理者)、13条(産業医等)、18条(衛生委員会)違反に該当し、いずれも50万円以下の罰金が科せられることとなっています(同法120条)。

これらの措置を適切に講じていれば罰則は受けませんが、ストレスチェックを行わないということは望ましいことではありません。従業員のメンタルヘルス不調や精神疾患が発症する兆候が見逃されてしまったり、職場環境の悪化が放置され、結果として生産性の低下を招くこともありえます。

最近では、「健康経営※」の観点などから、ストレスチェックを含めメンタルヘルス対策全般を生産性向上のための「投資」ととらえ、積極的に活用するといった動きも出てきています。

※ 健康経営とは・・・

「健康経営」とは、企業が従業員等の健康配慮を行うことによって、経営面にも大きな効果が期待できるという考えのもと、経営的な視点で戦略的に従業員等の健康づくりを実践する経営手法です。従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

