

関島社会保険労務士事務所便り

2018 年
12月号

関島社会保険労務士事務所
（墨田葛飾地区中小企業者組合）
社会保険労務士・行政書士
関島 康 郎
〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP：http://www.srseki.info



（シクラメン）

「職場のパワハラ防止対策」法律で義務付けの方向

労働政策審議会で8月から議論されていた職場でのパワーハラスメント防止策について、厚生労働省は企業に対し、防止策に取り組むことを法律で義務づける方針を固めました。

去る 11 月 19 日に開かれた雇用環境・均等分科会で示された「女性の活躍の推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について（取りまとめに向けた方向性）」では、「パワーハラスメント防止対策の強化」に向けた対策として、以下の点を明記しています。

◆パワーハラスメント防止対策案

- (1) 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
- (2) 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。

- (3) 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。
- (4) その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、例えば、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等の支援を積極的に行うこととしてはどうか。といった内容になっています。

◆来年の通常国会に法案提出方針

また、指針で「職場のパワーハラスメントの定義」「事業主が講ずべき措置等の具体的内容」「事業主が講ずることが望ましい取り組み」を示すべきとしています。

厚生労働省は、来年の通常国会に関連法案の提出を目指す方針です。



外国人受入れ拡大 社会保険はどう変わる？

◆治療のために来日 医療保険ただ乗り

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しようとするなかで、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。

◆医療保険で母国の扶養家族は？

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のようです。

また、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方針です。

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されています。

◆社会保険料の長期滞納外国人 在留を認めない方針

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が心配です。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ます。

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です。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ようです。

◆第3号被保険者 国内居住要件を検討

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ています。

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。



年次有給休暇 取得率51.1%

◆年次有給休暇の取得状況

厚生労働省が10月23日に公表した平成30年就労条件総合調査結果（企業規模従業員数30人以上）によると、平成29年（又は平成28会計年度）1年間の年次有給休暇の付与日数は18.2日、そのうち労働者が取得した日数は9.3日で、取得率は51.1%（同49.4%）でした。

1年間に企業が付与した年次休暇日数は、労働者1人あたり平均18.2日で、そのうち労働者が取得した日数は平均9.3日でした。

同省は、来年4月から施行される年5日の年次有給休暇の時季指定した付与義務とともに、取得率向上を促し、2020年までに取得率70%とする政府目標の達成につなげたいとしています。

◆勤務時間インターバルとは

政府は、来年4月から企業の努力義務とされる勤務時間インターバル制度について、2020年までに同制度を知らない企業比率を20%未満、制度導入企業を10%以上とする数値目標を掲げています。

調査結果によると、導入企業は1.8%。導入を検討している企業は、9.1%でした。

勤務時間インターバル制度とは、労働者の健康確保などを目的として、実際の

終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度を言います。実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、これに該当しません。

◆週所定労働時間は？

調査結果では、1日の所定労働時間は1企業平均7時間46分。週所定労働時間は1企業平均39時間31分となっています。週所定労働時間を企業規模別にみると、

「1,000人以上」企業が38時間58分、「30人以上100人未満」企業が39時間39分で、41分長くなっています。

◆退職給付（一時金・年金）制度は？

企業規模30人以上で退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は80.5%。退職給付制度がある企業について、制度の形態別の企業割合をみると、「退職一時金制度のみ」が73.3%、「退職年金制度のみ」が8.6%、「両制度併用」が18.1%となっています。

退職給付制度がある勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業について、退職者に対し支給した退職給付額を退職事由別見ると下表のようになっています。

退職者1人平均退職給付額（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）

退職事由	大学・大学院卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)		
	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 (1) (万円)	月収換算 (2) (月分)
平成30年調査計									
定年	513	1,983	38.6	398	1,618	40.6	320	1,159	36.3
会社都合	611	2,156	35.3	499	1,969	39.5	331	1,118	33.8
自己都合	513	1,519	29.6	363	1,079	29.7	287	686	23.9
早期優遇	536	2,326	43.4	412	2,094	50.8	301	1,459	48.6

注：1)「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。

2)「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3)「平成30[※]年調査計」は、「常用労働者30人以上である会社組織の民営企業」である。

●所得税確定申告 源泉徴収票の添付不要に

政府・与党は、所得税の確定申告に要する手続きを簡素化する方針を固めた。給与や年金の源泉徴収票の添付を不要とするほか、住宅ローン減税の申告書に記載する項目を減らすこととした。19年度税制改正大綱に盛り込む。(11月30日)

●新卒初任給、過去最高を記録

厚生労働省は、2018年の大卒の初任給が前年より0.3%増えて206,700円となり、過去最高を更新したことを発表した。5年連続の増加。大学院修士課程修了(238,700円)、高専・短大卒(181,400円)、高卒(165,100円)もいずれも過去最高となった。(11月29日)

●70歳まで雇用継続へ 法改正を検討

政府は26日に行われた未来投資会議で、雇用の継続を企業に求める年齢を現在の65歳から70歳へ引き上げるために高年齢者雇用安定法の改正をめざすとした。雇用継続は定年延長や再雇用制度の導入だけでなく、別の企業で働き続けるといった他の選択肢を盛り込むことも検討する。(11月27日)

●「同一労働同一賃金」の指針決定

労働政策審議会の部会が27日、正規社員と非正規社員の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」の指針案を了承した。指針では、正規社員と非正規社員の能力や経験などが同じなら基本給や賞与は同額を支給するよう求め、通勤などの手当、食堂利用などの福利厚生は原則、待遇差を認めないとした。また、同一賃金に向けて「労使で合意することなく正規社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない」との記述も盛り込んだ。(11月28日)

●労働条件の提示がSNSでも可能に

厚生労働省は、来年度から企業が労働者に労働条件を提示する際に、SNSの利用を認める

方針を固めた。今年9月に労働基準法施行規則を改正し、労働条件の提示をFAXのほか電子メールなど、「受信者を特定して情報を伝達するための電気通信」の利用でも可能としたが、この「電気通信」に、LINEやフェイスブックなどSNSも含まれると解釈することとし、年内にも全国の労働局長に変更を通知する。

(11月24日)

●働き方改革実現に向け厚労省が方針

厚生労働省は、働き方改革の実現に向け、「長時間労働の事業所への監督指導を徹底し、悪質な場合は書類送検などで厳正に対処する」とする政策指針となる基本方針をまとめた。年内にも閣議決定される見通し。(11月15日)

●「高プロ」運用ルールを示す指針案公表

2019年4月に導入される高度プロフェSSIONAL制度(高プロ)について、具体的な運用ルールを示す指針案が公表された。対象期間は長くて1年間とし、終了ごとに改めて同意をとることが適当などとした「適用の対象期間」や、出勤時間の指定など「会社がしてはいけない指示」、高プロ適用前より賃金が減らないようにする等「賃金に関すること」、その他「休日に関すること」などが盛り込まれた。(11月15日)

●「過労死等防止対策白書」を発表

厚生労働省は、2018年度版の「過労死等防止対策白書」を発表した。これによると、教職員の1日の平均勤務時間は11時間17分で、学校別では「中学校」、職種別では「副校長・教頭」が最も長かった。ストレスの悩みや内容は、「長時間勤務の多さ」(43.4%)が最も多く、「職場の人間関係」(40%)、「保護者・PTA対応」(38%)と続いた。(10月31日)

