

Social Insurance &amp; Labor Consultant Personnel management Center &amp; Jinjiken inc. News

# SPC JINJIKEN NEWS



## 外国人労働者 最多の146万人 (1月26日)

厚生労働省は、2018年10月時点の国内で働く外国人労働者が146万463人(前年比14%増)と過去最高だったことを発表した。国籍別の割合では中国(27%)、ベトナム(22%)、フィリピン(11%)と続き、特にベトナムは前年比32%増と大幅に増加した。

## 厚労省「年金開始75歳まで、年金受取額2倍」 検討開始(1月26日)

厚生労働省は、公的年金の受給開始年齢を75歳まで繰り下げられるようにする検討に入った。毎月の年金額を65歳開始に比べて2倍程度とする方向。2020年中に関連法改正案の国会提出を目指すとしている。

## 裁量労働制の違法適用で社名公表(1月26日)

厚生労働省は、裁量労働制を違法に適用した企業の社名公表の基準を発表した。公表対象は、複数の事業場を持つ大企業に限定。裁量労働で働く社員のおおむね3分の2以上が対象外の仕事をしていて、そのうち概ね半数以上が違法な時間外労働をしていた、うち1人以上が月100時間以上の残業をしていた、という3条件にすべて該当する事業場が複数見つければ社名を公表する。

## 配偶者の年金 国内居住を要件に(1月30日)

厚生労働省は、厚生年金加入者が扶養する配偶者について、年金を受け取るには日本国内の

居住を要件とする案を社会保障審議会の年金部会に示した。今国会で関連法の改正を目指す。

## 求人倍率45年ぶりの高水準、失業率26年ぶりの低水準(2月1日)

厚生労働省の発表によると、2018年平均の有効求人倍率が1.61倍となり、45年ぶりの高水準となったことがわかった。就業者数は、6年連続で増加し6,664万人となり、女性や高齢者の増加が目立っている。また、同日に総務省が発表した2018年平均の完全失業率が2.4%となり、26年ぶりの低水準となったことがわかった。

## 不適切統計問題 追加給付のスケジュールを公表(2月4日)

厚生労働省は、毎月勤労統計の不適切調査問題に関連した雇用保険などの追加給付について、3月から11月に対象者に概要を通知し、現在受給中の人の不足分は4月から、過去受給者へは11月頃から開始するとしている。給付の種類ごとのスケジュールの見通しを示す工程表を同省ホームページで公表している。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03521.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03521.html)

## 精神障害者に就労パスポート(2月4日)

厚生労働省は2019年度から、精神障害者の就労拡大のため、得意作業や職場での留意点を明記した「就労パスポート」を導入する。背景には、改正障害者雇用促進法による精神障害者の雇用の義務化がある。今春までに記載内容の

詳細や活用法をまとめ、2019年中に発行する。就労パスポートには障害者本人と、ハローワークやNPOなどの支援機関が書き込む内容を話し合う。

### マイナンバーカードで健康保険証を代用(2月14日)

政府は、2021年3月から原則としてすべての病院でマイナンバーカードを健康保険証として使えるようにするため、今国会に提出する健康保険法改正案に関連規定を盛り込む。カード読み取り機のない診療所などには、導入や改修にかかる費用を補助する。マイナンバーカードの普及率は人口の約12%の1,564万枚程度(2018年12月時点)にとどまっている。

### 障害者雇用促進法改正への意見書まとまる(2月14日)

障害者雇用促進法の見直しについて、労働政策審議会の分科会が意見書をまとめた。水増し問題を受け、厚生労働省に調査権限を持たせ、障害者手帳のコピー等の書類の保存も法律で義務付ける。また、国から支給される民間企業向けの給付金について、週10時間以上の雇用でも支給(現状は週20時間以上が対象)すること、障害者雇用に積極的な中小企業を認定する制度の創設も提言した。

### パワハラ対策法案要綱を了承(2月15日)

厚生労働省の労働政策審議会は14日、企業に相談体制の整備等、パワハラ対策を義務づける雇用対策推進法改正案などの要綱を了承した。改正法案を今国会に提出し、成立すれば1年内に施行されるが、中小企業に対しては2年の猶予期間を設ける。同審議会では、一般事業主行動計画の策定等の義務を101人以上の事業主に拡大する女性活躍推進法の改正案要綱も了承された。

### 公的医療保険の扶養家族の要件を見直し 2020年4月施行方針(2月15日)



政府は、健康保険法等の改正案を閣議決定し、健康保険組合、協会けんぽの加入者の扶養家族の対象を、原則国内居住者に限定することとした。留学や海外赴任への同行など一時的な国外子中は例外として扶養家族にできること、厚生年金加入者の配偶者の受給資格要件に一定期間の国内居住を追加することなども規定する。国民健康保険については加入資格の確認を徹底するとしている。2020年4月施行の方針。

### 技能実習生も登録義務化 建設キャリアアップシステム(2月17日)

国土交通省は、4月から本格導入される建設キャリアアップシステムへの登録について、新しい在留資格である「特定技能」で働く外国人に加えて、建設現場で働く外国人技能実習生についても登録を義務付ける予定。現在働いている実習生は対象外とし、7月頃から新規に受け入れる実習生を対象とする。対象を広げることで外国人労働者の待遇改善を促す。

### 勤務医残業 上限の特例は年1,860時間(2月21日)

2024年度から勤務医に適用される残業の罰則つき上限について、厚生労働省は検討会で、地域医療の確保に必要な場合は「年1,860時間」とすると提案した。その場合、連続勤務時間を28時間以下、次の勤務までの休息時間を9時間以上とする。研修医など技能向上のために集中的な診療が必要な医師への上限も年1,860時間。一般勤務医の上限は、一般労働者と同じ年960時間となる



**トピックス●働き方改革関連法一年次有給休暇の時季指定義務制度の創設②**

平成31(2019)年4月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、年次有給休暇の時季指定義務制度(労働基準法の改正)を取り上げます。今回は、この改正に付随して、企業(使用者)に、作成と保存が義務付けられた「年次有給休暇管理簿」を取り上げます。

—————年次有給休暇の時季指定義務制度② 年次有給休暇管理簿—————

＜年次有給休暇管理簿の基本＞

年次有給休暇管理簿とは、年次有給休暇の取得の時季、日数及び基準日を、労働者ごとに明らかにした書類のこと。

企業(使用者)は、これを作成し、年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。

(年次有給休暇管理簿は、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができる。

また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えない)

例)労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

[厚生労働省/資料]

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日 (補足) 基準日が2つ存在する場合(P9参照)には、基準日を2つ記載する必要があります。												
	取得日数	18日 ← 日数 (補足) 基準日から1年以内の期間における年次取得日数(基準日が2つ存在する場合(P9参照)には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年次取得日数)を記載する必要があります。												
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(水)	2019/5/7(水)	2019/6/2(月)	2019/7/6(金)	2019/8/9(金)	2019/9/13(金)	2019/10/16(水)	2019/11/19(火)	2019/12/20(金)	2020/1/14(水)	2020/2/19(月)	2020/3/19(木)	2020/3/29(金)
	時季(年次有給休暇を取得した日付)													

＜年次有給休暇管理簿の注意点＞

- 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があったため、取得日の変更を行ったときは、年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。
- 年次有給休暇管理簿に記載すべき「日数(取得日数)」としては、労働者が自ら請求し取得したもの、使用者が時季を指定し取得したものまたは計画的付与により取得したものにかかわらず、実際に労働者が年次有給休暇を取得した日数(半日単位で取得した回数及び時間単位で取得した時間数を含む。)を記載する必要があります。

☆ 年次有給休暇管理簿は、労働者ごとに、必要事項を管理できるものであれば、その形式は任意です。現在、お使いの勤怠システムから作成できるのであれば問題ありませんが、対応できないようでしたら、できるだけご負担のない方法をご案内いたします。

**トピックス●2020年4月施行の同一労働同一賃金の対応取組手順書などを公表（厚労省）**

同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の施行は、2020（平成32）年4月1日（中小企業では1年遅れの適用）とされています。厚生労働省では、その円滑な施行に万全を期すために、早めに省令や指針の改正を公布し、それらの内容を説明した対応取組手順書やリーフレットなども公表しています。ここでは、対応取組手順書の概要を紹介します。

———同一労働同一賃金への対応に向けて

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書の概要

●2020年4月1日施行（中小企業は1年遅れの適用）のパートタイム・有期雇用労働法によって、事業主に求められることとは？

- ① 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ② 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

●取組手順

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いづらい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

☆ パートタイム・有期雇用労働を雇用している企業におかれましては、就業規則や賃金規定の見直しが必要となる可能性があります。自社の制度や諸規定の見直しは、計画的に進めていく必要がありますが、まずは、上記の手順4までは早めに取り組んでおくことが推奨されています。