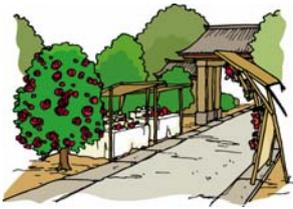


# SPC JINJIKEN NEWS



## 外国人就労 企業向け指導・相談体制強化へ（9月27日）

厚生労働省は、来年4月から在留資格が広がる（農業や介護、建設などの業種で、一定の技能や日本語能力を持つ外国人に最長5年の在留資格を認める）ことに伴い、新たな在留資格を得た外国人を受け入れる企業向けの指導・相談体制を強化する。企業を巡回する指導員や職業相談員約170人を全国の拠点に配置するなどし、外国人が働きやすい環境整備を目指す。

## 女性就業率初めて7割超（9月28日）

総務省の労働力調査で15～64歳の女性の就業率が前年同月より2.1ポイント高い70.0%となり、比較可能な1968年以来初めて7割となった。男性の就業率は83.9%で、男女合わせた就業率は77.0%と過去最高だった。

## 最高裁初判断 自賠責 労災支給でも被害者へ全額（9月28日）

労災保険の給付を受けられる交通事故被害者が、労災給付で賄いきれない損害を受けた場合に自賠責保険の保険金をどれだけ受け取れるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁は、「被害者保護の観点から被害者は保険金全額の支払いを受けられるべき」とし、保険会社は従来の運用より被害者への保険金を増やさなければならないと初判断した。保険会社は今後、運用の見直しを迫られる。

## 平均給与 5年連続の増加（9月29日）

国税庁の調査から、民間企業で働く社員やパート従業員などの平均給与（2017年）が前年を10万6,000円上回り、432万2,000円となったことがわかった。5年連続の増加となった。役員らを除く正規雇用の平均給与は493万7,000円、パート・派遣社員などの非正規雇用者は175万1,000円で、両者の差は拡大傾向にある。

## 新在留資格 大幅拡大へ（9月29日）

外国人労働者の新たな在留資格として14業種が候補に挙がっており、政府は、その中から十数業種を対象とする方針であることが明らかになった。当初は、5業種としていたが対象を拡大する。来年4月の導入に向け、秋の臨時国会に出入国管理法改正案等を提出する予定。候補業種は、農業／介護／飲食料品製造業／建設／造船・舶用工業／宿泊／外食／漁業／ビルクリーニング／素形材産業／産業機械製造／電子・電気機器関連産業／自動車整備／航空。

## 65歳以上雇用へ法改正（10月5日）

政府は、現在65歳までの雇用確保措置が義務となっている継続雇用年齢を、65歳以上に引き上げる法改正を検討する。どの程度、企業に強制力がある制度にするかは今後詰める。政府は70歳を超えてから公的年金の受給を開始できる制度改正も検討しており、年金と雇用の両面から高齢者が活躍できる仕組みを作る方針だ。

## 休み方改革で中小企業に補助



### (10月5日)

厚生労働省は中小企業の休み方改革を後押しするため、ボランティアや病気療養などを目的とした特別休暇制度を導入する中小企業を支援する。就業規則に特別休暇の規定を盛り込み、実際に残業時間が月平均で5時間減った場合に最大で100万円を助成する。2019年4月から実施する。

### 就活ルール 現在の大学2年生については従来ルールを維持 (10月16日)

15日、政府は2021年春入社 of 学生(現在大学2年生)の就職活動時期の新ルールに関して、現行日程(3年生の3月に説明会解禁、4年生6月に面接解禁)を維持することで大筋一致した。現在大学1年生以降のルールについての検討は来年以降になるとみられる。9日に経団連が、2021年春入社組から「就活ルール」(採用指針)を撤廃することを決定していた。

### パワハラ 相談体制の拡充と法規制への議論 (10月17日)

厚生労働省は、2019年度から職場のパワハラ対策を強化する。都道府県労働局に置く相談員の増員、夜間・休日にも対応する新たな相談窓口の設置(業務は民間へ委託)などを行う。現状ではパワハラ防止措置に関する規定がないが、労働政策審議会の分科会では年内にも、パワハラ防止策を企業に義務付ける法規制の具体案をまとめる予定。

### 派遣労働の約4割正社員希望 (10月18日)

厚生労働省が発表した2017年に行った実態調査の結果で、派遣労働者のうち39.6%が正社員で働きたいと回答していたことがわかった。一方、派遣労働者が働く事業所で「派遣社員を正社員に採用する制度がある」と回答した事業所は24.4%だった。また、派遣労働者の年齢層は40~44歳が16.5%で最多。平均賃金

は時給換算で1,363円と、2012年結果に比べ12円増えた。

### 継続雇用年齢70歳へ 未来投資会議 (10月23日)

安倍首相は、議長を務める未来投資会議で、企業の継続雇用年齢を65歳から70歳に引き上げる方針を表明した。関連法改正案を2020年の通常国会に提出する方針。

### 有給取得率51.1% 就労条件総合調査 (10月24日)

厚生労働省は、平成30年「就労条件総合調査」の結果を発表した。昨年の年次有給休暇の取得率は51.1%(前年から1.7ポイント上昇)だった。付与日数は18.2日(前年と同)で、労働者が実際に取得した日数は9.3日(前年から0.3日増)だった。

### 障害者手帳「カード型」へ (10月25日)

厚生労働省が社会保障審議会に障害者手帳の「カード型」を提案し、了承された。早ければ来年度から交付される。自治体が交付する障害者手帳と精神障害者保健福祉手帳について、カード型を選択できるようにする。

### 社会福祉施設の労災、過去最多 (10月25日)

社会福祉施設における労働災害の死傷人数が昨年は8,738人と過去最多となったことが、厚生労働省のまとめでわかった。2008年から約1.8倍増加しており、職員数の増加ペースを上回った。内訳では「動作の反動・無理な動作(腰痛)」が34%、「転倒」が33%だった。



**トピックス●働き方改革関連法—時間外労働の上限規制①**

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、その主要な改正規定を、数回に分けて紹介させていただきます。

まずは、時間外労働の上限規制(労働基準法の改正)を取り上げます。

政府も、「残業時間(時間外労働)の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された労働基準法において初めての大改革」と、その重要性をアピールしています。

—————時間外労働の上限規制① 上限規制の内容と罰則—————

<改正後の上限規制の内容と罰則>

●法律による上限【原則】

時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

●法律による上限【例外】

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項がある場合)には、上記原則の上限を超えることができますが、この場合でも、次の上限は遵守する必要があります。

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ・月100時間未満(休日労働を含む)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

●上限規制違反で罰則が適用される場合

- ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ・月100時間未満(休日労働を含む)

この上限に違反した場合には、罰則が適用されます。

罰則の内容は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金。

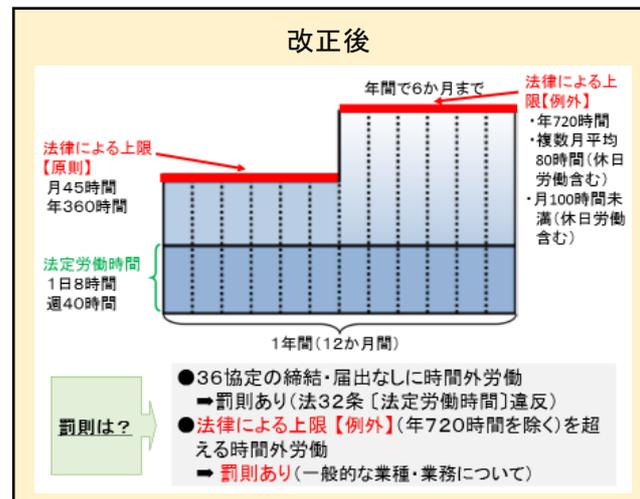
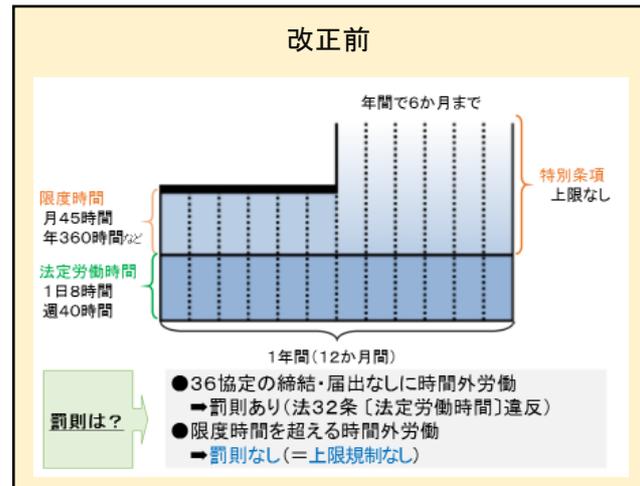
④法律による上限【原則】を超える時間外労働が認められる「臨時的な特別の事情」とは、その事業場における通常予想することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合のことをいいます。

「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは、臨時的な特別の事情に当たらないことに注意しましょう。

☆上記の上限規制は、平成31(2019)年4月から施行されますが、中小企業への適用はそこから1年遅れとなります。

1年の猶予があるとはいえ、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。

「我が社は大丈夫」という思い込みは危険です。日頃から、労働時間は適正に把握しておきたいものです。



**トピックス●健康保険の被扶養者の届出－10月から添付書類の取扱いなどを変更**

日本年金機構から、平成30年10月1日以降に受け付ける「健康保険被扶養者（異動）届」について、添付書類の取扱いを変更するとのお知らせがありました。

併せて、「健康保険被扶養者（異動）届」の新様式も公表されました。

その内容を確認しておきましょう。

—————被扶養者に関する届出－添付書類の取扱いの変更等（平成30年10月～）—————

- 日本国内にお住まいのご家族の方を被扶養者に認定する際の身分関係及び生計維持関係の確認について、申立てのみによる認定は行わず、証明書類に基づく認定を行うよう、事務の取扱いが変更（日本年金機構、全国健康保険協会のほか、各健康保険組合も同様）。
- これを受けて、届出に際して、所定の証明書類の添付が必要。
- しかし、一定の要件を満たした場合には、書類の添付を省略が可能。

＜添付書類の変更及び添付書類の一部省略＞

○扶養認定を受ける方の続柄や年間収入を確認するため添付書類一覧のうち、扶養認定を受ける方が被保険者と同居しているときは項番1・2を、別居しているときは項番1・2・3を添付してください。

＜添付書類一覧＞

項番	添付書類	目的	添付の省略ができる場合
1	次のいずれか ・戸籍謄本または戸籍抄本 ・住民票 ※1 (提出日から90日以内に発行されたものを提出してください)	続柄の確認	次のいずれにも該当するとき ・被保険者と扶養認定を受ける方双方のマイナンバーが届書に記載されていること ・左記書類により、扶養認定を受ける方の続柄が届書の記載と相違ないことを確認した旨を、事業主が届書に記載していること
2	年間収入が「130万円未満 ※2」であることを確認できる課税証明書等の書類	収入の確認	・扶養認定を受ける方が、所得税法上の控除対象の配偶者または扶養親族であることを確認した旨を、事業主が届書に記載しているとき ※3 ・16歳未満のとき
3	仕送りの事実と仕送額が確認できる書類 ・振込の場合 … 預金通帳等の写し ・送金の場合 … 現金書留の控え（写し）		・16歳未満のとき ・16歳以上の学生のとき

※1 被保険者と扶養認定を受ける方が同居していて、被保険者が世帯主である場合に限りです。

※2 扶養認定を受ける方が次のいずれかに該当する場合は「180万円未満」です。（収入には公的年金も含まれます）

・60歳以上の方 ・障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者

※3 障害年金、遺族年金、傷病手当金、失業給付等非課税対象の収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等のコピーの添付が必要です。

\* 被保険者と扶養認定を受ける方との同居の確認については、日本年金機構で確認を行うため、原則、書類の添付は不要ですが、確認できない場合には、別途、住民票の提出を求めています。