

SPC JINJIKEN NEWS



在留カード番号 届出義務化へ (3月23日)

厚生労働省は、外国人を雇用した事業主が厚生労働省に提出する「外国人雇用状況の届出」に、在留カード番号の記載を義務付ける方針を固めた。4月からの外国人労働者受け入れ拡大に伴い不法就労を防ぐことが狙いで、2019年度中の運用改正を目指す。

「自己都合退職」の相談増 (3月25日)

厚生労働省のまとめによると、2017年度に全国の労働基準監督署などに寄せられた労働相談の中で、「自己都合退職」に伴う相談が、10年前の2.5倍に増加していることがわかった。人手不足の状況下で、会社からの慰留や理由の聞き取りが発生し、引き留めたい企業側と、退職希望者との間でトラブルが増加しているとみられている。

障害者雇用で「優良マーク」 (3月25日)

厚生労働省は、中小企業を対象とした障害者雇用に関する認定制度を創設する。認定制度の評価基準は(1)施設のバリアフリー化、(2)障害者の能力を引き出せる仕事の創出、(3)障害者の活躍を推進する雇用計画の作成等を想定しており、対象は従業員300人以下の企業とする方針。認定企業には「認定マーク」を使うことを認める。政府は新制度開始のための障害者雇用促進法改正案を今国会に提出しており、2020年度の施行を目指している。

求人募集に受動禁煙対策明示義務 (3月28日)

厚生労働省は、企業に対し、求人募集を出す際、企業が講じている受動禁煙対策を明記するように義務付けると発表した。改正健康増進法の全面施行に合わせ、2020年4月から適用となる。

技能実習生 2018年の失踪9,052人、6年間で死亡者171人も (3月30日)

法務省は、外国人技能実習制度に関する調査結果として、2018年に日本で失踪した外国人技能実習生が過去最高の9,052人だったことを発表した。また、2012年～17年の6年間に、事故や病気などで亡くなった実習生が171人に上ることも公表した。

職業紹介事業者 20年春から労働法違反の求人拒否も (4月5日)

厚生労働省は2020年3月から、悪質な企業による採用を防ぐため、職業紹介事業者が労働法令に違反している企業の求人を拒否できるようにする。具体的には、過去1年間に2回以上、労働基準法や最低賃金法に違反して是正勧告を受けたり送検されて企業名が公表されたりすると拒否できる。職業紹介会社のほかハローワークも対象。2017年の改正職業安定法で悪質な企業の求人を拒める規定が盛り込まれたが、具体的な開始時期や内容が決まっていなかった。

民間の障害者雇用 最多53万人 (4月10日)

厚生労働省は、民間企業で働く障害者の割合(障害者雇用率)が、2018年6月1日時点で2.05%となり、前年から0.8ポイント上昇した

と発表した。雇用者数は約53万4,000人で、15年連続で過去最高となった。2018年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられたことによる。障害者雇用率を達成した企業は約4万6,000社で、達成率は45.9%（前年比4.1ポイント減）となった。

介護職員月額給与が30万円超える（4月11日）

厚生労働省が10日に公表した昨年9月末時点の介護職員の月額平均給与（賞与などを含む）は30万9,700円で、前年比1万850円増となった。要因には介護報酬の0.54%引き上げと、有効求人倍率が全国平均で約4倍と高止まりしていることがあるという。政府は、今年10月に消費増税による増収分等計2,000億円を使って、臨時の報酬改定を予定している。

賃金の電子マネー支払い解禁の方針（4月12日）

厚生労働省は、今夏をめどに省令を改正し、労働者への賃金支払いについて電子マネーによる方法を解禁する方針。会社が電子マネーを導入したとしても、賃金の受取方法は従来の現金、口座振込みを含めて、労働者が選択できる。厚生労働省が、適格な電子マネー業者（資金移動業者）を指定し、業者には預かった資金と同額以上を国に供託することなどを義務付け、不正アクセスなどにより賃金が支払えなくなる事態への対策をとる。

住民票に旧姓記載が可能に（4月12日）

政府は、住民票などに旧姓を併記できるようにする住民基本台帳法施行令の改正を決定した。希望する人は、11月5日以降に住んでいる市区町村の窓口で、旧姓が書かれた戸籍謄本を提出して請求すると、同日以降に交付される住民票から、旧姓が記載される。住民票とマイ

ナンバーの両方に、同時に旧姓が記載される。女性活躍を推進する観点から、結婚後も通称として旧姓を使い続けやすくする狙いがある。

70歳以上の厚生年金加入義務検討（4月16日）

厚生労働省は、厚生年金の加入期間を延長し、一定以上の収入がある場合、70歳以上も加入して保険料支払いを義務付ける検討に入る。6月をめどに加入期間を延長した場合の年金額の変化を試算した結果を公表し、本格的な議論に入る。併せてパートタイム労働者等の適用拡大のさらなる拡大も検討を進めており、今秋結論をまとめる。

中小の人手不足対策で兼業推進検討（4月17日）

政府が今夏にまとめる成長戦略に向けた検討会が16日開かれ、人手不足の緩和には、大企業が「兼業・副業」を一段と解禁させる必要があるとの意見が多く寄せられた。厚生労働省のモデル就業規則で副業・兼業を原則容認とする変更がなされたが、経済産業省によると副業解禁に積極的な企業は2割程度にとどまるため、政府は、大企業の人材を有効活用する策を具体化させたい考え。

健康保険の国内居住要件 改正案が衆院可決（4月17日）

16日、外国人労働者の受入れ拡大による医療費の膨張に対応するため、健康保険の給付対象となる扶養親族について、原則として国内居住を要件に追加する健康保険法などの改正案が、衆院を通過し参院に送付された。同案には、マイナンバーカードを保険証の代わりに使えるようにすることも盛り込まれている。



トピックス●事業場における労働者の健康情報等の取扱規程

働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正に基づいて、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定され、本年（2019年）4月1日から適用されています。

その適用開始にあわせて、指針の中で、各企業に対して策定が求められている取扱規程について、策定の手引きが公表されていますので、そのポイントを紹介します。

-----【前提】労働安全衛生法に、次のような規定が新設されました（同法104条）-----

- 事業者は、労働安全衛生法等の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

事業者がこの規定に基づく措置を適切かつ有効に実施できるように、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定されました。その指針の中で、各事業者に「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程」を策定することを求めています。

☆ 健康情報の具体的な内容は、健康診断の結果、健康診断後の措置の内容、長時間労働の医師の面接指導・保健指導の内容や、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果やその他の健康に関する情報です。同時に「要配慮個人情報」に該当し、取り扱いには注意が必要です。

健康情報等の取扱規程の策定は、「指針」に基づくものであり、法的な拘束力はありませんが、厚生労働大臣は、この「指針」に関し、事業者に対して必要な指導等を行うことができるとされています。

トピックス●子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率（平成31年4月1日から適用） …0.34%

[参考]平成30年4月分～平成31年月分までの期間は0.29%

※子ども子育て拠出金については事業主が全額負担することとなります。

本年4月分（5月納付分）以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。

トピックス●本年（2019年）4月からの雇用保険二事業の助成金の見直し

本年（2019）年4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われています。
全体像を紹介します。

-----2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について、新たなコースの新設、
コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました。-----

① 労働移動支援助成金	⑧ キャリアアップ助成金
② 65歳超雇用推進助成金	⑨ 障害者雇用安定助成金
③ 特定求職者雇用開発助成金	⑩ 生涯現役起業支援助成金
④ トライアル雇用助成金	⑪ 人材開発支援助成金
⑤ 中途採用等支援助成金	⑫ 地域雇用開発助成金
⑥ 両立支援等助成金	⑬ 通年雇用助成金
⑦ 人材確保等支援助成金	

※ たとえば、⑦の「人材確保等支援助成金」の一つとして、「働き方改革支援コース」が新設されています。その概要は、次のとおりです。

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コースに限る。）の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成
助成額⇒雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）
⑩10人分が上限。
⑫生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）を追加。

●また、今回の改正で、助成金の不正受給対策の強化も図られました。

- ・不支給期間の延長等の改定……不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間「過去3年以内」→「過去5年以内」
- ・返還命令等の規定の新設……不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができるほか、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることもできる。
- ・事業主名等の公表の規定の新設……都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。

☆ 助成金に関する改正の全体像を紹介させていただきました。不正受給対策の強化も実施されますので、確実に要件を満たした上で申請する必要がありますね。