



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

同じ対象家族について、93日分介護休業給付金を受給しましたが、さらに同じ対象家族について要介護状態が変わったため、再び介護休業を取得した場合、再度93日を限度に3回まで支給を受けることは可能である。○か×か？

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社

〒125-0051

東京都葛飾区新宿3-9-5

令和2年1月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所／多摩労務管理事務所／株式会社高橋給与計算センター

令和2年(2020年)

1月

December

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

旧年中は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。

人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。

本年もよろしくお願い申し上げます。



代表・活人コンサルタント 高橋 邦名

人事労務NEWS (1月号) ～お客様のお役に立つ情報を発信します～

P2. NEWS 進めていますか？ 36協定締結&作成

P3. NEWS 高齢者雇用の雇用状況～厚生労働省調査より～

P4. NEWS 「心の病」は10～40代で共通課題

P5. NEWS 障害者向けにスタートした「就労パスポート」

P6. NEWS 健康保険の被扶養者に国内居住要件が求められます

P7. NEWS 外国人雇用状況の届出に在留カード番号の記載が必要になります

P8. Column 運転中の「ながらスマホ」が厳罰化



株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所／多摩労務管理事務所／
株式会社高橋給与計算センター

業務
内
容

- 1.賃金制度・評価制度の導入指導
- 2.就業規則の作成
- 3.労働保険・社会保険手続き代行
- 4.給与計算代行
- 5.企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、お客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

進めていますか？ 36協定締結&作成



「時間外労働の上限規制」が いよいよ中小企業にも適用

来年4月1日から、中小企業でも時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」とされ、36協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。

厚生労働省では、この適用に向けて、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

36協定未届事業場への 案内文の送付

厚生労働省では、今年度より36協定未届で労働者数が10人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求めるだけでなく個別訪問等も実施しています。

集中的施策パッケージでは、この自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場に対し、案内文を送付しています。

特別条項締結事業場への集中対応

36協定の特別条項は、通常予見

できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、法定の時間を超えると6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

集中的施策パッケージでは、時間外労働時間を月80時間超とする特別条項付き36協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

提出前にチェックを受けましょう

来年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式にて作成します。

新様式には、上限規制について、時間外労働時間に係るものと時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをもクリアしている内容を記載しなければなりません。

また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあるとその場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いになってしまう等、記入上の注意点が複数あります。

さらに、従業員代表者が不適格と判断される等により36協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

来年度の36協定届の作成と提出では、「年行事の1つ」との楽観視はせずに、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。



高齢者雇用の雇用状況

～厚生労働省調査より～



65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業はほぼ100%

厚生労働省は、高齢者を 65 歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、令和元年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）を公表しました（従業員 31 人以上の企業 161,378 社の状況をまとめたもの）。

同調査によれば、65 歳までの雇用確保措置のある企業は 99.8%と、ほぼ 100%となっています。

66歳以上働ける制度のある企業が増加

66 歳以上働ける制度のある企業の割合も増加しています。66 歳以上働ける制度のある企業は 49,638 社（同 6,379 社増）、30.8%（同 3.2 ポイント増）、70 歳以上働ける制度のある企業は 46,658 社（同 6,143 社増）、28.9%（同 3.1 ポイント増）となっています。

66 歳以上働ける制度のある企業は、大企業、中小企業共に増加してきていることがわかります。

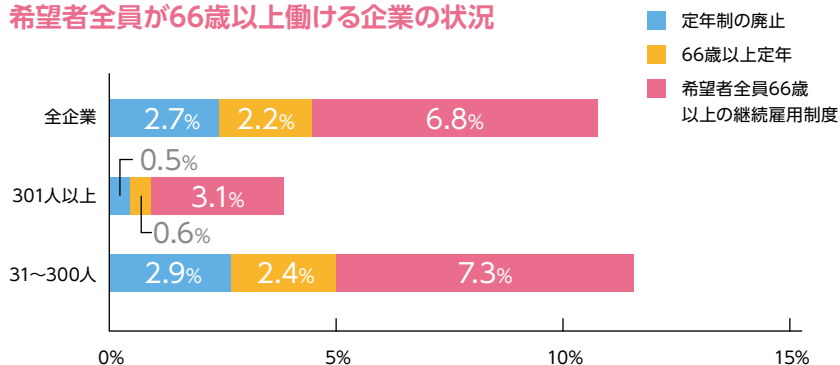
今後の動向も踏まえて検討を

現在政府は 70 歳までの就業機会確保を事業主の努力義務とする高齢者雇用安定法の改正に向けて動いています。少子高齢化や労働力人口の減少により、高齢者雇用は今後ますます進んでいくことが予想されます。企業としても、先を見据えて対応を考えていきたいものです。

定年制の廃止、引上げを講じる企業割合が微増

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年制の廃止」を講じている企業は 4,297 社、2.7%（対前年 0.1 ポイント増加）、「定年の引上げ」を講じている企業は 31,319 社、19.4%（同 1.3 ポイント増）、「継続雇用制度の導入」を講じている企業は 125,501 社、77.9%（同 1.4 ポイント減）となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高いものの、定年制度の見直しを講じる企業がわずかながら微増していることもわかります。

希望者全員が66歳以上働ける企業の状況



参考

厚生労働省 令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html

「心の病」は 10～40代で共通課題



10代～20代では初めて3割超

日本生産性本部のアンケート調査によると、「心の病」の多い年齢層が10代～20代、30代、40代の各区分で約30%ずつを占め、50代を除き、10代から40代で共通の課題となっていることがわかりました。また、10代～20代での割合は増加し、初めて3割を超えています。

割を食っている40代？

調査結果を見ると、10年ほど前の調査では、30代が6割前後を占めていたのですが、そのころの30代が40代になってもメンタルヘルスの問題が持ち越されているように見えます。一方、10代～20代については10年ほど前のおよそ2倍超となっています。

現在の40代には就職氷河期世代に該当する人たちがいます。“割を食っている世代”でもあり、年功制の崩壊とともに役割・権限の変化のなさ、人手不足と働き方改革等による現場への重圧といった要因もあり、心の病の増減について「横ばい」との回答が減少し、「増加傾向」が増えている調査結果もわずけるものがあります。

ストレスチェックの課題

また、この調査では、ストレスチェックについての課題として、「集団分析結果の活かし方」を挙げている企業が3分の2を占めています。集団分析の結果を報告しても、あとの対応は個人任せとなっている状態では、効果的とは言えないでしょう。ストレスチェックを外部に委託する場合、見やすく活用しやすい結果をもらえる業者を選んだり、結果の経年変化も作成できるか、といった気を付けるべき点があります。

50代はメンタルヘルス以外の問題も多い

なお、この調査では50代の心の

病は多くないとの結果が出ています。しかし、40代後半から50代にかけては親の介護や本人の健康問題などが多発してくる年代です。厚生労働省の調査でも、心筋梗塞や脳卒中は50代から急増するとされています。

現時点では、来年の東京オリンピックを前にした景気の良いイメージがまだあるようですが、景気減速のサインがちらほら出てきているようです。社員の健康リスクは経営リスクとなるという認識も広まり、積極的に対策をとる企業が増えています。景気が冷え込んだ際に心の病まで増加しないよう、組織風土や仕事の見直しにより、長時間労働の抑制や健康経営の推進に取り組む必要があります。

健康あつての仕事です。

参考

日本生産性本部
第9回「メンタルヘルスの
取り組み」に関する
企業アンケート調査結果



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



<https://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001577/attached.pdf>



障害者向けにスタートした 「就労パスポート」



「就労パスポート」とは？

厚生労働省は、障害のある方の就職や職場定着を図るための情報共有ツールとして「就労パスポート」を作成・公開しました。

就労パスポートは、主に精神障害、発達障害、高次機能障害のある方（それ以外の障害のある方も活用が可能）を対象に、仕事をする際の自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを支援機関と一緒に整理しながら作成するものです。企業は、障害のある方の採用選考時（必須提出書類ではない）や採用後に自分の特徴を職場の上司や同僚などに説明する際に活用できます。また、本人の障害理解や支援機関同士での情報連携を進めるとともに、企業の障害理解、職場環境整備の促進、支援機関との情報共有にも活用できるとしています。

同省は今後、就労パスポートの普及のために支援機関と企業を対象に活用方法に関するセミナーを全国で開催するとしています。

記載できる項目

就労パスポートの様式、活用の手引き、活用ガイドラインは、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。様式は Excel ファイル

で作成され、次の項目について記載できます。

- 1 職務経験
- 2 仕事上のアピールポイント
- 3 体調管理と希望する働き方
- 4 コミュニケーション面
- 5 作業遂行面
- 6 就職後の自己チェック
- 7 （参考）支援機関

内容の更新と 情報の取扱いについて

就労パスポートは、内容を更新することができます。更新のタイミングとして、「職場定着上の課題が生じ、それを解決した時。または、課題の発生を防ぐための工夫を実践し効果が見られた時」や「本人のストレス

対処やコミュニケーション、作業遂行などに関するスキルの向上が見られた時」に、本人からの希望と周囲が必要を感じる場合が想定されます。そして、本人と企業の担当者、支援機関の三者が更新内容について話し合いの上、決定します。

また、更新した就労パスポートの写しの保管・共有と更新前の就労パスポートの写しの回収・廃棄または保管・共有については、本人の意向を尊重して取扱う必要があります。就労パスポートは個人情報として取り扱われるため、情報共有と利用目的、その範囲について本人に説明し同意を得る必要があります。参考様式として、「就労パスポートの情報取得と情報共有に関する同意書」が前述の厚生労働省ホームページの「事業者向けガイドライン」内に掲載されています。

参 考

厚生労働省 「就労パスポート」



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06d_00003.html



健康保険の被扶養者に 国内居住要件が求められます



外国人労働者の受入れ拡大に伴い、2020年4月1日から健康保険法の被扶養者にも国内居住要件が求められることになりました。外国人労働者の母国に残された家族の疾病、負傷などについても日本の健康保険で給付を行うことになれば、保険財政を圧迫するからです。被扶養者として認められるには、原則として、日本国内に住所を有することが要件ですが、外国にいても被扶養者として認められる者や日本国内にいても被扶養者から除外される者など一定の例外がありますので、そこを整理します。

法律の条文

(改正後の健康保険法第3条7項)

この法律において「被扶養者」とは、次に掲げる者で、日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他の日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（※1）をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者（※2）は、この限りでない。

1号～4号 略

日本国内に住所を有しないが、 例外的に被扶養者と認められる者

上記※1の「渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるもの」として厚生労働省令で定めるもの」とは、以下の人たちをいいます。

- ① 外国において留学をする学生
- ② 日本からの海外赴任に同行する家族
- ③ 海外赴任中の身分関係の変更により新たな同行家族とみなすことができる者（海外赴任中に生まれた被保険者の子ども、海外赴任中に結婚した被保険者の配偶者など）
- ④ 観光・保養やボランティアなど就労以外の目的で一時的に日本から海外に渡航している者（ワーキングホリデー、青年海外協力隊など）
- ⑤ その他日本に生活の基礎があると認められる特別な事情があるとして保険者が判断する者

日本国内に住所を有するが、 例外的に被扶養者と認められない者

前記※2の「この法律の適用を除

外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者」とは、以下の人たちをいいます。

- ① 「医療滞在ビザ」で来日した者。医療滞在ビザとは、日本において治療等を受けることを目的として訪日する外国人患者等（人間ドックの受診者等を含む）及び同伴者に対し発給されるものです。
- ② 「観光・保養を目的とするロングステイビザ」で来日した者（富裕層を対象とした最長1年のビザ）

なお、国民年金の第3号被保険者についても、健康保険と同じ 2020年4月1日から国内居住要件が求められますが、その要件は前記※1、※2と同様に判定されます。第1号被保険者については、従来から国内居住要件がある一方で、国内にいても被保険者から除外される例外規定が新設されましたが、それは前記※2と同様に判定されます。

外国人雇用状況の届出に 在留カード番号の記載が必要になります



外国人雇用状況の 届出について

すべての事業主は、外国人労働者（特別永住者と在留資格「外交」・「公用」の者を除く）を雇い入れた際、または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行ったりした場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

外国人雇用状況の届出に 在留カード番号の記載が必要に！

令和2年3月1日以降に雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となりました。

現在は外国人の氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の有無についてのみ記載が求められています。

在留カードの番号の届出にあたって事業主は、当該在留カードの番号について、在留カードにより確認しなければならないこととされています。

届出方法について (令和2年3月1日以降)

外国人雇用状況届出における届出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合とで異なります。

在留カード番号



雇用保険の被保険者となる外国人の場合

「雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】」が必要になります。この別様式に在留カード番号を記入し、雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届と一緒にハローワークに提出します。

別様式での届出は、雇用保険被保険者資格取得届および資格喪失届が、様式改正（在留カード番号記載欄が追加）されるまでの暫定運用です。様式の改正は、令和2年度中の予定です。

雇用保険被保険者以外の外国人の場合

「外国人雇用状況届出書」（様式第3号）に在留カード番号の記載欄が追加されますので、在留カードの番号を記入します。令和2年2月29日以前に雇入れ、離職のあった外国人の届出については、令和2年3月1日以降も経過措置として、これまで通りの届出様式で申請ができます。



運転中の「ながらスマホ」が 厳罰化



改正道路交通法が施行

令和元年12月1日から改正道路交通法が施行され、運転中の「ながらスマホ(スマートフォン)」に対する罰則が厳しくなりました。運転中にスマホや携帯電話で通話をしたり、画面を見る・操作するなどの「ながらスマホ」による交通事故が増加傾向にあり、死亡事故が発生するなどの事態を受けたものです。

改正により、罰則は以下になりました。反則金はより高額に、違反点数はこれまでの3倍に、そして事故を起こした場合は免許停止処分となります。

「ながらスマホ」の危険性

警察庁によると、平成30年中の

携帯電話使用等に係る交通事故件数は2,790件で、過去5年間で約1.4倍に増加しており、カーナビ等を注視中の事故が多く発生しています。また、携帯電話使用等の場合には、使用なしと比較して死亡事故率(死傷事故に占める死亡事故の割合)が約2.1倍でした。

時速60kmで走行する自動車は2秒間では約33m進みます。「直線だから」、あるいは「一瞬だから大丈夫だろう」という考えが事故につながります。運転中にスマホ等を使用しなければならないときは、安全な場所に停車してから操作しましょう。

企業にできること

運転する前に電源を切ったり、ドライブレコーダーに設定することによって、運転中の「ながらスマホ」は避けられます。交通事故はひとの一生を大きく変えてしまう可能性があります。交通事故、免許停止等によって業務に支障をきたす前に、まずは従業員へ今回の改正を周知することが必要です。

また、業務上の運転中に携帯電話等を操作できないようなシステムを構築することも有効です。運転中のスマホ操作を検知するドライブレコーダーや、運転中はスマホが使えなくなるアプリなども発売されています。務員の育児休業取得がすすむのと並行して、民間企業にも浸透していくことが望まれます。

携帯電話の使用等(保持):通話(保持)・画像注視(保持)

- ・罰則: 6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
- ・反則金: 普通車の場合、18,000円
- ・違反点数: 3点

携帯電話の使用等(交通の危険):通話(保持)・画像注視(保持)・ 画像注視(非保持)することによって交通の危険を生じさせる行為

- ・罰則: 1年以下の懲役又は30万円以下の罰金
- ・反則金: 適用なし、非反則行為となり罰則(懲役刑又は罰金刑)が適用
- ・違反点数: 6点(免許停止)

参考

警察庁

「やめよう！運転中のスマートフォン・携帯電話等使用」



<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/keitai/info.html>