

# 三田 社会保険 労務士 事務所 ニュース

発行所 三田社会保険労務士事務所  
労働保険事務組合  
三田労務改善研究会

〒374-0055  
館林市成島町282-2 (館林厚生病院北側)  
TEL (0276) 74-1166 (代) なるほど・よかった  
FAX (0276) 74-1167 イイローム

発行人 特定社会保険労務士 三田 幸子

## — 業 務 案 内 —

- 労災・雇用・健康・厚生年金  
各保険の相談手続き事務一切
- 各種助成金・奨励金の手続き
- 就業規則等諸規則の立案作成
- 労務関係官庁届出書類作成
- 紛争解決手続き代理業務

— 事業主も労災保険に加入できます —

### TOPIC1

## 労務リスクを洗い出し 労務コンプライアンス体制を 再整備する

### TOPIC2

## 健康保険の被扶養者の認定に 国内居住要件が追加

写真名：富士山 秋  
NUMASU / PIXTA

2019 9  
September

令和元年9月号

【防災は当事者意識を持って】9月1日は防災の日。1923年のこの日に関東大震災が起きましたが、制定のきっかけになったのは1959年9月26日に上陸した伊勢湾台風で、翌年の1960年6月に9月1日を防災の日とすることが閣議決定されました。つまり台風シーズン到来を前に、災害への意識を改めて高める日という位置づけです。企業防災においては、食料品・医薬品・トイレなどの備蓄を含めた平時の対策と緊急時の対応を決めるBCP（事業継続計画）の策定が求められています。専門家によれば、BCP策定で重要なのは当事者意識を強く持って隅々まで「最悪の事態」に備えることです。危機的状況を想定するのは気が重い作業ですが、「〇〇が止まったらどうする？」といったことを一つずつ詰めていくことが必要です。

**法律** トラブルや処分に見舞われないために

# 労務リスクを洗い出し 労務コンプライアンス体制を再整備する

働き方改革関連法の施行など労務分野の法規制に顕著な変化がみられる今こそ、コンプライアンス体制の再整備が必要です。どのような手順で進めていけばよいのでしょうか？

**働** き方改革関連法の施行や毎年のブラック企業大賞の公表など、会社の労務コンプライアンスがこれまで以上に重視される時代となっています。また、人手不足に対応するために、企業によっては求人に優位な厚生労働省認定のホワイトマーク（安全衛生優良企業）、くるみん・プラチナくるみん（子育てサポート企業）、えるぼし（女性活躍推進企業）などのマークを取得するために社内労務管理体制をコンプライアンス面から再構築するところも増えています。

## 労務コンプライアンス軽視のリスク

企業活動におけるコンプライアンスとは、法を守り、社会的規範に反することなく事業を行うことをいいますが、その中で労務管理分野に関するものが「労務コンプライアンス」です。

たとえば、長時間労働や残業代未払い問題、ハラスメントなどは、労働者の心身を疲弊させ、労使の信頼関係を損ねることになり、ひいては離職率を高めることとなります。優秀な人材ほど退職することにもなります。さらには、労働基準監督署などの行政調

査が入ると行政処分リスクを負うことにもなります。

また、人手不足の中で、労働者の能力や人柄を判断することなく人数の確保を優先するあまり、問題のある労働者を採用した結果、権利主張により会社のコンプライアンスの不備を原因として労務トラブルに発展し、訴訟に至ることもあります。そうなるまで多くの時間と費用がかかることとなります。

また、行政処分や訴訟に至らないまでも、最近では退職した元社員や在職中の社員の匿名による発信により、SNSなどネット上のサイ

トに会社の労務面のネガティブ情報が掲載されることもあります。その結果、求人したが応募者が集まらないということにもなりかねません。

したがって、自社の働き方改革の一環として、再度、労務コンプライアンスを重視した労務管理体制の問題点を洗い出し、改善・整備することが必要です。

## 問題点の洗い出し

労務管理面の問題点やそれによって生じ得るリスクを洗い出すには、労働法や労働・社会保険諸法令に関する専門的知識が必要と

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019. **9** September

9/10~9/16

### 自殺予防週間

「誰も自殺に追い込まれることのない社会」の実現に向け、相談事業および啓発活動を実施。なお9月10日は、「世界自殺予防デー」でもあります。

9/24~10/1

### 環境衛生週間

ゴミの減量化や散乱防止、リサイクル、公共施設の清潔さの保持などの啓発活動が全国で展開されます。

なります。洗い出しの手法としては、労務コンプライアンス監査または労務監査といわれるものがあります。上場会社とその関連会社は内部統制の一環としてこの労務コンプライアンス監査を実施しているところもあります。また、この分野に精通しているのは社会保険労務士ですので、業務委託するのも方法の一つです。

問題点の洗い出し方にはいろいろな方法がありますが、①就業規則など人事労務関連の諸規則の整備状況と適法性および運用実態の確認、②労使協定など労働関係法令の書類および法定帳簿の整備状況と適法性の確認、③労働・社会保険関係の諸手続書類の整備状況と適法性の確認は必須です。

監査の視点で見れば、①は規則監査です。たとえば、就業規則の内容に違法性はないか、労働関係諸法令の改正を踏まえた規定の改正がなされているか、規定漏れはないかなどを確認するものです。

②・③は書類監査です。②は就業規則および労働の実態に合わせた労使協定が締結されているか、賃金台帳や労働者名簿など法定帳簿の有無および帳簿の法定記載項目は記載されているか、労働契約書に必要記載事項が記載されているかなどです。2019年4月以降は年次有給休暇5日の取得義務化に伴い、年次有給休暇管理簿の作成義務がありますので注意しなければ

なりません。

③は労働保険や社会保険の諸手続処理が適法に行われているかです。たとえば、雇用保険や社会保険の加入基準を満たしているにもかかわらず加入漏れとなっている、または加入させていないなどがあります。社会保険労務士事務所に事務処理を委託している場合であっても、連絡漏れなどがあれば違法な状態のままとなっていることもあります。また、賃金台帳から控除している社会保険料が支払っている賃金額と合っていないこともあります。

## 運用実態の問題点

労務リスクとして最大のリスクは運用実態にあります。人事労務関連の諸規則は適法に定められていても、労務管理面の実態が規則の規定内容と違っていたり、運用面に問題があるケースが多くあります。たとえば、残業代の未払いです。固定残業代を規定しているものの固定残業時間数を超える残業には残業代を支払っていないとか、住宅手当を定額で支払っているながら残業代の基礎額に算入していないなどがあります。また、定期健康診断の実施および受診義務を定めていながら、業務多忙を理由に受診していない労働者が放置されていたりすることもあります。このほか、受診対象者を正社員に限定し、就労実態に照らして

受診義務のあるパート労働者や契約社員には受診させていない場合などもあります。

労務関係の書類面においては、所得税や社会保険料といった法定控除以外の控除(社員親睦会の会費など)がありながら控除協定を結んでいないとか、36協定(時間外・休日労働に関する協定)は締結しているが、特別条項協定を結ぶことなく、36協定を超える残業をさせていたりすることがあります。

有期雇用契約を締結していながら更新手続が適法に行われていなかったために、期間満了で雇用関係を終了しようとしたときに「雇止め」をめぐる紛争に至ることもあります。

労働・社会保険関係の手続き面においては、試用期間中は雇用保険や社会保険に加入させず、雇入れ日と被保険者資格取得日が合っていないこともあります。退職後の失業手当や将来の年金の受給額に影響することもあり、先々トラブルに発展したり、行政調査で発覚して遡って被保険者負担分の保険料も会社が負担して支払わなければならない事態に至ることもあります。

今日、労働関係諸法令の改正はめまぐるしく、定期的に自社の労務コンプライアンス体制をチェックしておかなければ、事の大小を問わず労務リスクを抱えることになります。

### 労務コンプライアンス体制の再整備の流れ



## 健康保険の被扶養者の認定に国内居住要件が追加

改正入管法の施行などで外国人労働者が今後増えることが予想されます。これに伴い、健康保険の被扶養者の認定や国民健康保険の資格管理が厳しくなりました。把握しておくべきポイントを整理します。

### ●新たな「国内居住要件」とは

健康保険の被保険者の被扶養者の認定にあたり、原則として、被扶養者となる者が「国内に居住していること」とする国内居住要件が導入されることとなります。

政府の人手不足対策の一環として改正入管法が4月に施行されたことに伴い、外国人労働者の増加が見込まれるため、被扶養者の認定要件をより厳格にすることで、公的医療保険制度の不正利用を防止する狙いもあります。

現行制度では健康保険の被扶養者については居住地の要件がないため、外国人労働者が健康保険の被保険者になっていると、海外に残した扶養家族も一定の要件を満たせば被扶養者として日本の医療保険制度の適用を受けることができます。このため、被扶養者と認定された家族が現地で医療を受けた場合、自己負担分を除く医療費は保険者たる日本の協会けんぽや健康保険組合が負担することになり、医療保険制度の財政面への影響が懸念されてきたところでもあります。

今回の改正が施行されれば、たとえば、技能実習生や新たな在留資格である「特定技能1号」の外国人労働者が母国に残した

家族については、日本の健康保険は適用されなくなります。

### ●海外赴任同行家族等の例外

この国内居住要件は日本人にも適用されることとなりますが、次のように一定の例外が認められます。

- ①外国にいる留学生その他日本に住所を有しない者のうち、日本に生活の基盤があると認められる者
- ②日本から海外赴任する被保険者に同行する家族など、日本で生活しており再度日本で生活する蓋然性が高いと認められる者
- ③海外赴任中に結婚した被保険者の配偶者や海外赴任中に生まれた被保険者の子ども
- 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た者（青年海外協力隊など）

他方、生活の拠点が日本にならぬ扶養家族で「医療滞在ビザ」で入国した者、観光・保養を目的とするロングステイビザで入国した者などについては、日本に住所があっても被扶養者としなことが予定されています。

### ●経過措置

2020年4月の施行を予定しています。経過措置として、国内居住要件の導入により被扶養者

としての資格を失う者で、施行日時点で入院している者については、入院期間中は被扶養者の資格を継続させる予定です。

### ●国民健康保険の適正化

日本人を含む国民健康保険の資格管理の観点から、国民健康保険の保険者たる市区町村が関係者（外国人については、留学先である日本語学校等や経営管理を行う企業の取引先等、日本人については、雇用主等）に報告を求めることなどができる対象として、被保険者の資格の得喪に関する情報を追加としています。また、市町村が適宜、その信ぴょう性について調査できることが明確化されました。施行期日は2019年5月22日です。

### ●国民年金第3号被保険者にも国内居住要件

医療保険制度の一部改正に関連し、国民年金第3号被保険者（被用者医療保険制度の被扶養者）についても同様に、国内居住要件を導入し、医療滞在ビザによる滞在者等を対象から除外することとしました。なお、日本に住所を有しない場合でも、日本に生活の基盤があると認められる場合は、被保険者の認定が受けられます。

## 01

## 住民基本台帳に基づく人口調査 日本に住む外国人の割合が初の2%台へ

総務省が住民基本台帳に基づく人口調査の結果を発表しました。今年1月1日時点の国内の日本人は1億2477万6364人。前年から約43万人の減少と過去最大の下げ幅です。一方で外国人は前年比6.79%増の266万7199人。この結果、日本に住む外国人の割合は初の2%超えとなりました。都道府県別で日本人の人口が増えたのは関東の1都3県（神奈川、千葉、埼玉）と沖縄県で、東京近郊への人口の集中傾向も顕著になっています。一方、外国人は全都道府県で増えました。

## 02

## 老舗企業の倒産・休廃業・解散が続く 2018年度は2000年度以降で最多を更新

創業・設立から100年以上経過した「老舗企業」の2018年度の倒産・休廃業・解散の件数が465件で、2000年度以降で過去最多を更新したことが帝国データバンクの調べでわかりました。リーマン・ショックが発生した2008年度の430件、東日本大震災発生後の2012年度の417件などを上回る件数です。倒産は101件で前年度比27.8%もの大幅増。小売り業では大型量販店やインターネット通販など競合相手の台頭が、製造業や建設業では人手不足などが原因として指摘されています。

## 03

## 厚労省が「過労死等の労災補償状況」を公表 請求件数は増加するも支給決定件数は減少

過重労働が原因で発症した疾患等の労災請求件数と労災保険給付を決定した件数を厚労省が発表しました。2018年は、発表対象である脳・心臓疾患、精神障害ともに請求件数は増加するも、支給決定件数は減少しています。具体的には、脳・心臓疾患は請求 877件（対前年 37件増）、支給決定 238件（対前年 15件減）、精神障害は請求 1820件（対前年 88件増）、支給決定 465件（対前年 41件減）でした。支給決定件数で見ると、現場での過労対策はある程度進んでいるようです。

## 04

## 信用金庫で全国初 京都北都信用金庫で副業解禁

京都府北部の宮津市に本店を置く京都北都信用金庫が今年4月から副業を解禁しました。対象は正職員やパート職員など約740人で、信用金庫では全国で初めてとなります。金融機関における副業容認については、銀行ではすでに実践したり発表があったりしました。業態の特性上、不特定多数の企業の機密情報に触れる機会が多い金融業は、副業解禁のハードルも高い業界と見られてきましたが、今後は徐々にこの流れが加速する可能性があります。

## 05

## 大企業の働き方改革の進展で懸念される 下請等中小事業者へのしわ寄せ防止の 総合対策を策定

中小企業庁はこのほど厚生労働省、公正取引委員会とともに、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」を策定しました。①関係法令等の周知広報、②労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供、③労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報、④公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報、の4つが柱。11月が「しわ寄せ防止キャンペーン月間」となっています。

## 06

## 専門家の提言を受けて市庁舎で室温実験 姫路市が今夏庁舎内で25度設定を実施中

兵庫県姫路市がこの夏、市庁舎内の室温を25度に設定する試みを実施しています。環境省が呼び掛けるクールビズ時の設定室温は28度で、地球温暖化対策のため自治体や民間企業でこの温度が定着している感がありますが、それよりも3度低い温度です。市長と親交のある研究者の提言に基づく試み。冷気を吐き出した後に空調機器に戻ってくる吸気が25度になるように設定したということです。8月30日まで試行し結果を分析して、その後について検討するとのこと。

## 調査 現在の民間企業の「休み方」「休ませ方」の現状は？

# 政府目標とはまだ開きがある有給休暇取得率

働き方改革法案では、労働者の休暇や休息の付与に関する企業のさまざまな義務が謳われています。施行前の状況は果たしてどうだったのか？ 改めて俯瞰的に見ていきたいと思ひます。

### 有休取得率は増加傾向にあるものの政府目標には遠く

この調査は常用労働者30人以上の、全国の民間企業を対象としたものです。データは2018年1月1日付現在の状況で、年間のデータについては、2017年（または2016会計年度）1年間の状況を尋ねています。

#### ●有休取得率は51.1%と 20年ぶりの高水準

年次有給休暇取得率（1人当たり平均）は51.1%と前年と比べて1.7ポイント上昇しました。この数字は1998年以来20年ぶりの高水準です。ただ政府目標は「2020年に70%」で、現状とはまだかなり開きがあります。平均取得日数は9.3日（前年9.0日）でこちらも増加しました。

企業規模別では労働者の数が多いほど、付与日数、取得日数、取得率のいずれも高くなっています。業種別の取得日数で比較すると、最も多い「電気・ガス・熱供給・水道業」が14.2日なのに対し、最も少ない「宿泊業、飲食サービス業」が5.2日という結果となりました（詳しい表は別掲）。

#### ●終業時刻から始業時刻まで 11時間以上は74%

終業から次の始業までの間隔が11時間以上空いているかを尋ねたところ、「全員」が全体の

40.5%、「ほとんど全員」が全体の33.5%で、合計すると74%に達しました。一方で「全くいない」は6.8%、「ほとんどいない」は2.1%で、合計すると8.9%となっています。特に労働者の規模が30人～99人規模の企業の場合、「全くいない」が7.8%、「ほとんどいない」が2.3%で、合わせて約1割の労働者が、EUでルールとして義務付けられている「11時間」の休息が取れていません。

#### ●勤務間インターバル制度の 導入企業は1.8%

終業から始業まで一定の休息時間を制度として導入している企業は、全体で1.8%と極めて少

数となりました。ただ「導入を予定又は検討している」が9.1%で、導入済企業と合わせると10.9%になります。国は2020年までの導入企業の割合を10%以上にするという目標を掲げており、仮に今回の調査通りに「予定又は検討」中の企業で導入されれば、この数字は達成されることとなります。

有休、勤務間インターバルとも、子細に見ると企業規模や業種による差が見られます。全体としての目標達成はもちろん重要ですが、一方で規模間、業種間の差がなくなるようにしたいものです。

【表】労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

性・企業規模・産業・年	労働者1人平均 付与日数 <sup>1)</sup> (日)	労働者1人平均 取得日数 <sup>2)</sup> (日)	労働者1人平均 取得率 <sup>3)</sup> (%)
2018年調査計	18.2	9.3	51.1
男	18.7	8.9	47.5
女	17.2	9.8	57.0
1000人以上	19.1	11.2	58.4
300～999人	18.0	8.6	47.6
100～299人	17.7	8.4	47.6
30～99人	17.5	7.7	44.3
鉱業、採石業、砂利採取業	18.4	11.6	62.9
建設業	18.2	7.0	38.5
製造業	18.8	11.0	58.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.2	72.9
情報通信業	19.2	11.5	59.8
運輸業、郵便業	18.1	9.3	51.4
卸売業、小売業	18.2	6.5	35.8
金融業、保険業	19.3	11.2	58.3
不動産業、物品賃貸業	17.2	8.6	49.9
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	10.1	54.7
宿泊業、飲食サービス業	16.1	5.2	32.5
生活関連サービス業、娯楽業	18.3	6.7	36.5
教育、学習支援業	18.6	8.0	43.3
医療、福祉	17.0	8.9	52.2
複合サービス事業	20.1	13.0	64.7
サービス業（他に分類されないもの）	17.3	9.5	54.8
2017年調査計	18.2	9.0	49.4

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、2017年（または2016会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

ここはどうなる？

# 働き方改革（関連法）Q&A

## 今月の相談 みなし労働時間制における労働時間の把握

**Q** 当社では、営業が直行・直帰するケースが多く、これまでみなし労働時間制を適用し、所定労働時間を労働したものとみなしてきました。労働安全衛生法の改正に基づき労働時間の把握が義務化される中でどのような対応をすべきでしょうか。

**A** 働き方改革関連法の一つとして、労働安全衛生法が改正され、2019年4月から、会社に対して、長時間労働による面接指導実施のために「客観的方法による労働者の労働時間の状況を把握する義務」が新たに定められました（労働安全衛生法第66条の8の3）。これにより、これまで、労働時間の適用除外となっていた管理職、事業場外みなし労働時間制及び裁量労働制が適用されている労働者についても、労働時間の状況を把握しなければならないことになりました。

ここでいう労働時間の状況の把握とは、「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状況にあったかを把握するものである」（平成30.12.28 基発 1228）と定められています。

したがって、労働者の健康確保のために「労働時間の状況」を把握することを求めているものであり、必ずしも把握した時間そのものが、労働時間として賃金の支払いの対象となるものでないとも言えます。

そもそも、労働基準法では、管理監督者は労働時間、休憩、休日については適用除外となっており、深夜業を除いて割増賃金の支払いの対象とはなっていません。また、「事業場外みなし労働制」や「裁量労働制」については、労働基準法上「労働時間が算定し難い」ことを要件としています。働き方や休憩の取り方などは労働者の裁量によるものであり、賃金支払いの対象となる労働時間数を正確に把握することが難しいため、みなし労働時間制の適用が認

められているものです。

ご相談の「事業場外みなし労働制」とは、営業業務や出張業務など会社以外で仕事に従事する場合で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定し難い業務について認められるものです。この場合、労働時間については、「所定労働時間労働したものとみなす」ことを原則とし、その業務が通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、その業務に「通常必要とされる時間労働したものとみなす」こととなります。

直行・直帰などにより、タイムカードなどの客観的な方法による労働時間の把握が難しい場合において、事業場外みなし労働時間制を適用する場合の労働時間の状況の把握についてはどのようにすればよいかということになります。

前述の通達によれば、その業務に従事する労働者の働き方の実態を踏まえて適切な方法で個別に判断することとしながらも、たとえば自己申告制により把握することもできますが「事業場外から社内システムにアクセスすることができ、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合には、直行・直帰であることを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは認められない」と定めています。つまり何らかの客観的な方法による労働時間の把握が必要というのが原則です。それでも、労働時間の状況の把握を自己申告により行うことがやむをえない場合は、その日の翌労働日までに自己申告させる方法が適当であると定めています。

### ／ 今月のポイント ／

事業場外からの社内システムへのアクセスなど可能な限り  
客観的な労働時間把握に努める。

やむを得ず自己申告とする場合、翌労働日までに申告させる。

## 特定の目的に特化したユニークな休暇制度の数々

年次有給休暇は、労働者が休暇中に何をするかを事業者から問われない制度です。その取得率向上は働き方改革の目標のひとつになっていますが、これとは別に休む目的や狙いに合わせた休暇を付与しているケースがあります。ここでは現実にある様々な企業のユニーク休暇制度を分類して概観してみます。

### ●健康や美容増進のための休暇

病気やケガの治療を目的とした休暇のほか、不妊治療のための休暇、妊娠中の女性のための「つわり休暇」など。美容関係では肌の不調をケアするための「肌休暇」、美容院やネイルの施術のための「ビューティー休暇」などがあります。

### ●家族のために取る休暇

代表的なものとして妻の出産に立ち会うための「配偶者出産休暇」があります。このほか「親孝行休暇」、孫の面倒を見るための「イクまご休暇」、家族の何らかのイベントに参加するための「メモリアル休暇」など。良好な家族関係は仕事の充実の源泉にもなるという発想が根底にあります。

### ●社会貢献のための休暇

自分以外の第三者の課題解決のために使える「課題解決休暇」、裁判員の指名を受けた人向けの「裁判員休暇」、骨髄ドナーの登録や骨髄採取に必要な期間に充てる「ドナー休暇」など、社会貢献活動のための休暇制度です。

### ●個人的イベントのための休暇

「誕生日休暇」のほか、交際相手にプロポーズする日をあらかじめ指定して申請する「プロポーズ休暇」、失恋したら取れる「失恋休暇」といったものまであります。

これらのユニークな休暇制度は、各企業の業態に応じて求められる人材像が色濃く反映されている場合が多いようです。休暇制度に企業理念がにじみ出ているというわけです。

