

# 松田事務所ニュース

## 松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F  
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談  
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

## ユースエール認定取得で外国人留学生採用も有利に

外国人留学生を採用したい企業が増える一方、日本での就職を希望する外国人留学生の就職先の選択肢が制限されていて断念してしまうケースが少なからずあったため、今年5月に法務省告示が改正されました。

改正により、大学等で学んだ分野以外を就職先とする就職活動が可能になり、今後、日本で就職する外国人留学生が増えることが見込まれます。

改正の内容は、高い日本語能力を有し大学または大学院を卒業した外国人留学生を対象に、在留資格「特定活動(就職活動)」による入国・在留を認めるものです。出入国在留管理庁ガイドラインでは、具体的な活動例として、(1)飲食店、小売店、ホテル・旅館での接客や販売の業務、(2)他の外国人従業員に日本人従業員の作業指示を伝えながら行う工場のライン業務、(3)観光客向けツアー企画・立案や通訳を兼ねながら行うタクシードライバー業務、(4)他の外国人従業員等の指導を行いながら行う介護業務が挙げられています。

外国人材受入れに必要な手続きは企業分類により異なり、中小企業に限って企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書等の提出が求められます。

そのため、2018年12月に負担軽減策を講じることが決定され、2019年4月より、厚生労働省のユースエール認定企業が、在留資格「留学」「特定活動(就職活動)」の外国人材を採用する場合には、上記書類の提出が不要となりました。

2019年6月時点の認定企業は554社で、2年前と比較して2倍超に増えています。(1)ハローワークでの重点的なPR、(2)若者雇用促進総合サイトでの紹介、(3)認定企業限定就職面接会への参加、(4)対象助成金の助成額アップ、(5)日本政策金融公庫の低利融資、などのメリットに魅力を感じ、若年者層を採用したい企業で取得が進んでいるようです。

人手不足にお悩みの企業は、取得を検討してみてもいいでしょうか？

## 協会けんぽの様式が変更になりました

5月末より協会けんぽの様式が一部新しくなりました。新しくなった主な様式は、次のとおりです。

- ・健康保険 傷病手当金支給申請書
- ・健康保険 出産手当金支給申請書
- ・健康保険 出産育児一時金支給申請書
- ・健康保険 出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書
- ・健康保険 埋葬料(費)支給申請書

- ・健康保険 高額療養費支給申請書
- ・健康保険 療養費支給申請書(治療用器具)
- ・健康保険 療養費支給申請書(立替払等)

変更内容は、主に数字を記入する欄(金額や年月日)がマス目になったところで、機械による読み取り精度を向上するためとのことです。新様式はすぐに使用することができます。また、これまでの様式も引き続き使用できるとのことです。

また、改元に伴い、様式の該当部分が新元号の令和に改められています。変更前の様式も使用できますが、その際は「平成」を二重線で消し「令和」に直した上で使用してほしいと、協会けんぽでは案内しています。なお、任意継続保険料や医療費の返納、および情報開示手数料等にかかる納付書について、改元前に発行された「平成」表記のものは、そのままでも有効に使えます。

時代の流れに伴い、手続きもどんどんと変わっていきます。しかし、電子申請の時代になっても、社員からの相談・問合せに一番初めに対応するのは人事労務担当者ですから、常に最新の情報に注意しておきたいですね。

## 6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

厚生労働省は、毎年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と定めており、今年も「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語に、労働条件などルールに則った外国人雇用や高度外国人材の就職促進について周知・啓発活動を行っています。

外国人労働者の受入れ拡大に向けた改正出入国管理及び難民認定法(入管法)が、今年4月から施行されており、新聞やテレビでも、外国人労働者にまつわるニュースが頻繁に取り上げられています。人手不足が叫ばれている分野では、人材確保のために「外国人雇用」を検討していく企業も増えるのではないのでしょうか。

啓発月間には、以下のようなことが行われています。

- (1) ポスター・パンフレットの作成・配布
- (2) 事業主団体などを通じた周知・啓発、協力要請
- (3) 個々の事業主などに対する周知・啓発、指導
- (4) 技能実習生受入れ事業主などへの周知・啓発、指導
- (5) 各種会合における事業主などに対する周知・啓発
- (6) 留学生就職支援窓口の周知
- (7) 労働条件などの相談窓口の周知

特にハローワークでは、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(外国人雇用管理指針)に基づき、事業所を訪問して雇用管理の改善指導を実施したり、外国人雇用管理セミナーを開催したりするとしています。

4月から改正入管法により導入された新在留資格「特定技能」についてなど、今後も外国人雇用にまつわる制度については改正事項が多くみられそうです。企業としても引き続き動向に注意していきましょう。

知得情報！助成金情報～第94回 キャリアアップ助成金～

《諸手当制度共通化コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 有期契約労働者に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適応した場合に助成されます。

Q. いくらもらえるの？

A. 右記の通りです。

	中小企業	大企業
1事業所あたり1回のみ	38万円	28万5,000円
共通化した対象労働者2人目以降 (1人あたり)※上限20人	1万5,000円	1万2,000円
同時に共通化した諸手当2つ目以降 (諸手当の数1つあたり)※上限10手当	16万円	12万円

Q. 要件は？

A. 事業主と労働者それぞれに要件がございます。

【事業主の要件】

・労働協約または就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者に関して、正規雇用労働者と共通の次の(1)～(11)のいずれかの諸手当制度を【新たに】設けた事業主であること。(1)賞与 (2)役職手当 (3)特殊作業手当 (4)精皆勤手当 (5)食事手当 (6)単身赴任手当 (7)地域手当 (8)家族手当 (9)住宅手当 (10)時間外労働手当 (11)深夜・休日労働手当

※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

7月の主な税務と労務手続き

10日 ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在>

[年金事務所または健保組合]

・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

・特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [郵便局または銀行]

・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

・労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限

<年度更新> [労働基準監督署]

・労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

16日 ・所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]

・障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

30日 ・所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月～6月分> [労働基準監督署]

・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>

[公共職業安定所]

・固定資産税・都市計画税の納付<第2期>

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。 [郵便局または銀行]

行列のできる人事労務相談所

職場における熱中症対策

Q.今年も夏に向けて熱中症対策をしたいと考えています。職場で出来る対策について何かアドバイスをお願いします。

A. 厚生労働省の発表により、昨年に職場で熱中症にかかった人のうち、死者が28人、労災の報告義務がある4日以上の上の休業者が1,150人にのぼったことが判明しました。記録的な猛暑を背景に、いずれも前年から倍増しており、4日以上の上の休業者が1,000人を超えるのは、恐らく過去最悪の数字だということです。

業種別では、従来から発生数の多かった建設業のほか、屋内作業が比較的多い製造業や運送業も前年からほぼ倍増しています。熱中症が発生しやすいのは、気温が高い日だけでなく、梅雨の中休みや梅雨明け時など急に暑くなったとき、熱帯夜が続いたとき、照り返しが強い場所などです。それほど気温が高なくても湿度が高い場合は発生しやすくなります。

初期症状では、めまいや立ちくらみ、また、一時的に意識が遠のく、腹痛を感じる場合もあります。この状態で、意識がハッキリしているようであれば、すぐに涼しいところで休ませ、衣服を緩めて風通しをよくし、体を冷やして適切に水分補給すれば、多くの場合は改善します。しばらく様子を見ても症状が改善しない、まっすぐ歩けない、自力で水分補給できない場合には、すぐに医療機関を受診しましょう。また、意識がない場合には救急車を呼びましょう。重症が疑われる場合は、病院へ運ぶまで一人きりにしないことも重要です。

厚生労働省では、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組みを進めています。まずは、暑さ指数計の準備、熱中症予防管理者の選任、適切な作業計画の策定、緊急時措置の確認、教育研修を行うなど、管理体制の整備が必要です。その後、以下のような対策をしていきましょう。

①暑さ指数(WBGT値)の把握、②休憩場所の整備、③涼しい服装の推奨、④作業時間の短縮(暑さ指数に応じて休憩)、⑤熱への順化(暑さに徐々に身体を慣らす)、⑥水分・塩分の摂取(定期的な水分・塩分摂取)、⑦健康診断結果に基づく措置(リスクの高い疾患がある従業員には人員配置の際に医師の意見を聞く)、⑧日常の健康管理、⑨労働者の健康状態の確認、⑩熱中症予防管理者による巡視

【厚生労働省「令和元年「STOP！熱中症 クールワーク キャンペーン」実施要綱】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000510255.pdf>

編集後記

行政のデジタル化を推進するいわゆる「デジタル手続法」が、令和(2019)年5月24日に成立し、同年5月31日に官報に公布されました。労働・社会保険の手続においては、行政のデジタル化の基本原則を具体化した改正が行われ、行政手続等の利便性の向上が加速していきそうです。弊所においてもRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)導入を決定し、変化の波に乗り遅れないよう取り組んでおります。皆さまは如何でしょうか。

松田 法子