



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・フィ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
 URL: www.sr-sophia.com ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

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。

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

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、下記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

上記※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、下記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、その要件は上記※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、それは上記※2と同様に判定されます。

障害者向けにスタートした「就労パスポート」

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等を進めるとともに、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。

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 職務経歴
- 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

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。

知得情報！ 助成金情報 ～第100回 特定求職者雇用開発助成金～

《特定就職困難者コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 60歳以上65歳未満の高年齢者(以下、(高))、障害者(障)、母子家庭の母(母)などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れる事業主に対して支給される助成金です。

Q. いくらもらえるの？

A. 週20時間以上 (高)または(母)40万円、(障)80万円
週30時間以上 (高)または(母)60万円、(障)120万円(重度の(障)は240万円)

Q. 申請の流れはどうなっているの？

A. まず、採用後、労働局より「特定求職者雇用開発助成金についてのお知らせ」が届き、対象労働者の申請対象期間と申請期間が案内されます。6か月毎の申請となりますが、申請前に支給申請書類が一式送られてきますので、必要な添付書類を添えて、申請書を助成金センターへ提出します。

この助成金を利用する場合は、対象労働者は定年まで安定した雇用契約を締結している雇用保険被保険者であることが必要です。また、採用前に失業している状態にあった方が対象ですので、転職で採用した障害者である場合、対象とはならない可能性がありますのでご注意ください。

1月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・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]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和元年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
・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]
- 31日 ・法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
・給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
・固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4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、10月～12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]
・労働保険料納付<延納第3期分> [郵便局または銀行]
・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])
・固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
・本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

行列のできる人事労務相談所

進めていますか？

36協定締結&作成

Q.大企業では既に始まっている「時間外労働の上限規制」が、令和2年4月から中小企業にも適用されると聞きましたが、協定書はどのように変わるのですか？

A. 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。

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。

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。

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、「年中行事の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。

編集後記

～謹賀新年～

昨年は格別の御厚情を賜り、厚く御礼を申し上げます。

SOPHIA元年となる今年オリンピックも開催され、とても楽しみな1年ではございますが、労務面では、①中小企業も労働時間の上限規制が適用、②「同一労働同一賃金」制度※「パートタイム・有期雇用労働法」施行、③賃金債権の消滅時効が3年間(その後5年間)に伸長、④パワハラ防止法施行...と労務管理実務に影響の大きい改正が目白押しです。適切に制度改正の対応をした上でオリンピックを楽しんで頂けるよう皆さまをご支援したいと思っておりますので今年も何卒よろしくお願ひ致します。



松田 法子