



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](http://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

## 海外赴任の際の情報収集、新型コロナウイルス感染症

最近では、中小企業でも海外（いわゆる発展途上国など）に活路を求めて担当者を配置する動きが広がっているようです。中国が発生源とされる新型コロナウイルスによる肺炎が世界的な問題となっていますが、そうした新種のものでなくても、海外赴任者にとって脅威になるものはいくつもあります。日本では過去のものと考えがちな、結核、狂犬病、赤痢なども途上国では普通に発生しています。

海外赴任者に対して注意したいことは、大きく医療、メンタルヘルス、感染症です。ケガや病気の時に治療してもらえる医療機関がそもそもあるのか（受診してよい医療レベル・衛生レベルなのか）、インフラの未整備、日本本社の現地に対する過剰な期待・無知からくるストレス、様々な感染症への対策など、会社としての情報収集は重要です。

渡航先の病気・医療情報などについて調べるには、外務省（世界の医療事情）や厚生労働省検疫所（FORTH）、アメリカCDC（Travelers' Health）のサイトなどが参考になります。外国人社員を雇用する場合も注意が必要です。例えば、入管法改正により外国人労働者は来日前に母国での結核検査が義務付けられていますが、検査漏れの可能性は残ります。咳が長引くような場合は受診の手配が必要でしょう。通常の健診やストレスチェックについても、英語対応可能な医療機関に依頼できると安心でしょう。

今回の新型肺炎は、感染症法上の指定感染症（第2類）に指定されました。第2類とは感染力や危険性の度合が上から2番目（SARSやMERSと同等）となり、症状のある人に対して保健所による入院勧告や就業制限が強制的に行えるようになります。さらに、検疫法上の検疫感染症にも指定され、感染の疑いのある人に対して、空港などの検疫所で健康状態に関する質問や検査を行ったりすることができるようになります。この質問に対して嘘を言ったりすると、罰則（6月以下の懲役または50万円以下の罰金）の対象になります。政令改正で、2月14日からは症状のない感染者に対しても隔離などが可能となりました。

会社単独での対策はなかなか難しいですが、労務管理上は、咳やくしゃみをしている社員には飛沫感染防止のためマスク着用を徹底させる、従業員の免疫力を下げないために過労につながる長時間残業を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。

発熱のある社員への対応、労働者を休ませる場合の措置等について、厚生労働省HPにてQ&Aが公開されていますので、企業担当者はぜひご確認ください。

～ 新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）～

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

## 時間外労働上限規制2020年4月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分（速報）によると、労働時間（1人平均）は総実労働時間 139.1 時間と前年比2.2%減となったそうです（うち、所定内労働時間は128.5 時間（同2.2%減）、所定外労働時間は10.6 時間（同1.9%減））。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

残業時間削減の取組みとしては、「年次有給休暇取得促進の取組」、「従業員間の労働時間の平準化を実施」、「残業を事前に承認する制度の導入」、「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、「IT環境の整備」など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能なところから始めてみてはいかがでしょうか。

～ 厚生労働省「働き方改革特設サイト」～

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

## 4月までに対応しましょう！「身元保証書」を求める際の留意点

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春、「身元保証書」の見直しが必要です。2020年4月より、「個人保証人の保護の強化」を目的として、極度額（上限額）の定めのない個人の根保証契約は無効とされます（改正民法465条の2）。入社時の身元保証契約は、従業員が会社に損害を与えた場合に本人と連帯してその賠償を行うという連帯保証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限（極度額）を定めておかなければなりません。

なお極度額をいくらにしたら良いか？は悩ましいところです。会社の事業内容や従業員の地位等を考慮して、企業ごとに目安を定めていくしかないでしょう。

知得情報！助成金情報～第102回 雇用調整助成金～

Q. どんな助成金なの？

A. 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

Q. 今年2月に発表された特例措置の内容とは？

A. 新型コロナウイルス感染症による影響が広範囲にわたり、長期化することが懸念されます。日本・中国間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であって、中国(人)関係の売上高や客数、件数が全売上高等の一定割合(10%)以上である事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を設けました。内容は以下の通りです。

- ①休業等計画届の事後提出を可能とします。
- ②生産指標の確認対象期間を3か月から1か月に短縮します。
- ③最近3か月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象とします。
- ④事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。

Q. いくらもらえるの？

A. 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率)を乗じた額となります。

大企業 2分の1 中小企業 3分の2 (教育訓練の場合 一人1日1200円加算)

※詳しくは以下のパンフレットをご参照ください。

厚生労働省パンフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/000596026.pdf>

3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]
- ・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]
- 16日 ・個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- ・個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- ・個人事業税の申告 [税務署]
- ・個人事業所税の申告 [都・市]
- ・贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- ・所得税の確定申告期限 [税務署]
- ・確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- ・財産債務調書、国外財産調書の提出 [税務署]
- ・総収入金額報告書の提出 [税務署]
- 31日 ・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]
- ・個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

行列のできる人事労務相談所

「選考辞退」実態調査にみる  
企業の本音～エン・ジャパン調査より

Q.ここ最近、求人応募者の選考や内定辞退という問題が深刻になってきました。効果的な防止策はあるのでしょうか。

A. 株式会社日本法令の「内定辞退セット」が売れていることについて、新聞やネット記事で多く取り上げられました。このツールによる内定辞退に賛否両論あるようですが、このような商品にニーズのあること自体が世の中の動向を表しているといえるでしょう。

それでは、企業は「選考辞退」についてどのように考え、対応しているのでしょうか。エン・ジャパン株式会社による実態調査が行われましたので見ていきましょう。

「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。回答企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは「内定後の辞退」(60%)、次いで「面接前日・当日のドタキャン辞退」(50%)でした。辞退理由については、「他社で選考通過・内定を獲得した」(70%)が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、「対策している」と回答したのは26%。「対策していない」(64%)が大幅に上回りました。「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」(74%)、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」(66%)、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメールする」(64%)でした。具体的なエピソードは、次のとおりです。

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。(サービス関連/1~50名)
- ・応募者にあわせて連絡方法(電話、メール、SNSでのメッセージなど)を変え、柔軟に対応した。(不動産・建設関連/1~50名)
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んでくれた。(その他/51~100名)

★お知らせ★

令和2年3月分(4月納付分)より  
全国健康保険協会(協会けんぽ)の  
保険料率が変わります。

※福岡(変更前→変更後/  
給与控除率)

健康保険料率:  
10.24%⇒10.32% / 5.16%  
介護保険料率:  
1.73%⇒1.79% / 0.895%

編集後記

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す。4月からは健康保険の被扶養者について、国内居住要件も追加されます。特に外国人雇用をされている場合は影響があるかと思っておりますのでご注意ください。



松田 法子