

# TKN社労士通信

2017年6月号

TKN社会保険労務事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp/



## 年金・健康保険手続におけるマイナンバー利用に関する最近の動き

### ◆今年1月よりマイナンバー利用開始

日本年金機構と協会けんぽ、健康保険組合では、平成29年1月からマイナンバーを利用しており、各種申請書にもマイナンバー記入欄が設けられています。

その他、年金事務所で年金相談・各種照会を行う際には、基礎年金番号がわからなくてもマイナンバーを提示すれば対応してもらえる等、変更点があります。

### ◆申請書へのマイナンバー記入の要否

年金関係の届書は、1月以降、順次マイナンバーの記入が求められています。

具体的には、1月から「年金受給権者現況届」に、4月から「年金請求書等」「扶養親族等申告書」に記入することとなっています。

ただし、日本年金機構に提出する「被保険者資格取得届」には基礎年金番号を記入し、マイナンバーは記入しないこととされているのでご注意ください。

健康保険では、「任意継続被保険者被扶養者(異動)届」への被扶養者のマイナンバー記入以外は、任意とされています。

### ◆「情報連携」は10月から本格運用開始？

7月からは、マイナンバー制度を使って国や自治体がデータをやり取りする情報連携の本格運用開始が予定されていましたが、政府は3月17

日に3カ月の延期を発表しました。

情報連携が開始されれば、行政サイドでの関係各機関への照会等により申請者に関する情報を確認することで申請者自身は各種証明書等を提出しなくてもよくなるため、残念なニュースです。

### ◆健保組合はマイナンバー利用システムに反発

さらに、健康保険では、マイナンバーを利用して給付申請者の所得や扶養家族、他の給付の支給状況について協会けんぽや健保組合が確認できるシステムの構築を進めています。

このシステムの利用料をめぐって「高額過ぎる」との反発が保険者からあり、現在、厚生労働省は利用料の大幅引下げ、また、情報参照を含む全面延期を検討しています。

協会けんぽではこのシステムの利用により、7月から申請者がマイナンバーを申し出れば給付申請時の非課税証明書等の添付を省略可能とする予定でしたが、影響を受けることとなりそうです。

## 実態調査にみる「職場のパワーハラスメント」の現状と予防・解決策

### ◆調査の概要

平成24年3月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて5年が経過しました。

同省は、この間におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）の発生状況や企業の取組状況などを把握し、今後の施策に反映させることを目的として実態調査を実施しました。

全国の企業と従業員を対象に、平成 28 年 7 月から 10 月にかけて実施した調査結果に基づき、職場のパワハラの現状と予防策、解決策等についてまとめてみました。

#### ◆パワハラの発生状況

従業員向けの相談窓口において従業員からの相談で最も多いテーマは「パワハラ」で、32.4%という結果が出ています。

過去 3 年間に 1 件以上「パワハラに該当する相談を受けた」と回答した企業は 36.3%。

一方で、過去 3 年間に「パワハラを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5%と、調査を始めた平成 24 年度から 7.2%増えています。

#### ◆予防・解決に向けた取組状況

パワハラの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%で、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなる傾向にあります。平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

パワハラに限らず、従業員向けの相談窓口を設置している企業は 73.4%あり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

#### ◆予防・解決に向けた取組みの効果

企業がパワハラの予防・解決に向けた取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワハラに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワハラの実態が把握しやすくなります。

また、パワハラの予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワハラを受けたと感じる比率やパワハラにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる傾向にあり、この取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・

離職者の減少」や「メンタル不調者の減少」などの付随効果も見られるようです。

パワハラ予防・解決のための効果が高い取組みとして、「相談窓口の設置」や「従業員向けの研修の実施」を挙げている企業の比率が高く、企業がパワハラ予防・解決に向けた取組を複数実施することが、従業員にとって職場環境の改善などの効果を感じやすいとの結果が出ています。

#### 「社会保険未加入事業所」の実態と今年度の加入促進対策

##### ◆未加入の事業所の 6 割が「保険料の負担が困難」

厚生労働省は、3 月末に「社会保険の加入状況にかかる実態調査」の結果を公表しました。

この調査は社会保険の未加入が疑われる約 63 万事業所を対象に実施し、「未加入」と回答した事業所は 13 万 5,490 事業所でした。そのうち、加入手続きを行っていない事業所は 6 万 4,446 事業所でした。

未加入の理由として、約 6 割の事業所が「保険料の負担が困難」であることを挙げています。

なお、未加入被保険者が多い業種は「不動産業」11.3%、「建設業」8.5%、「料理・飲食店業」6.9%、「飲食品小売業」6.5%でした。

##### ◆厚労省による加入促進の対策は？

厚生労働省は調査結果を踏まえ、この 4 月から社会保険の加入促進をより一層強化することを明らかにしています。

具体的な対策として、「飲食業」「理容・美容業」「社会福祉事業」が新規事業所の許可申請を行う際に、社会保険の加入状況を確認することになります。従来は「建設業」や「運送業」が国土交通省に許可申請の際に加入状況の確認を行っていましたが、新たに対象業種が追加となります。

加入が確認できなかった場合には、日本年金機構や各都道府県の労働局へ通報し、加入勧奨を行います。

この取組みは今年7月から実施が予定され、今後は厚生労働省の所管以外の業種にも要請をするとしています。

また、既存の事業所への対策として、加入すべき被保険者数が5人以上の事業所から優先的に加入指導を行い、意図的に届出を行わない事業所には立入り検査を実施します。

#### ◆今後はより効率的に

近年の社会保険の加入促進の取組みとして、平成27年度からは、国税庁の情報提供を受けたことにより、従業員の給与を支払っている事業所の把握が可能となりましたが、そのデータを加入指導に活用したことにより、加入につなげることができているようです。

今後はより効率的に事業者調査を実施し、加入指導を行うとしています。

### 高齢従業員ドライバーがいる会社は要注意！

#### 知っておきたい「道路交通法」の改正内容

##### ◆3月から施行

今年3月より改正道路交通法が施行され、高齢運転者の交通安全対策が強化されました。

加齢による認知機能の低下に着目した「臨時認知機能検査制度」や「臨時高齢者講習制度」の新設、その他制度の見直し等が行われています。

これまで以上に免許の取消しや停止につながる可能性が大きくなる改正と言え、業務で運転をする高齢従業員や通勤で車を利用している高齢従業員がいる場合には、会社としても押さえておきたい内容であると思われます。

##### ◆高齢運転者(70歳以上)の 運転免許更新手続の改正

免許更新期間が満了する日における年齢が75歳未満の方は、高齢者講習の合理化が図られ、これまでの3時間の講習が2時間となりました。

一方、75歳以上の方に行われる認知機能検査の結果に基づいて、「認知機能が低下しているおそれがある方」「認知症のおそれがある方」は、より高度化または合理化が図られた講習が実施されることになりました(改正前:運転適性検査30分+講義30分+実車指導60分=計2時間→改正後:運転適性検査30分+双方向型講義30分+実車指導60分+個別指導60分=計3時間)。

##### ◆各種制度の新設

75歳以上の運転免許を持っている方が「認知機能が低下した場合に行われやすい一定の違反行為」をした場合、臨時に認知機能検査を受けることとなりました(免許更新時における認知機能検査と同じ内容)。信号無視や横断歩道等における横断歩行者等妨害、徐行場所違反など18の違反行為が対象となります。

臨時認知機能検査は原則、配達証明による受講の通知を受けた日の翌日から1カ月以内に受検しなければなりません。

検査の結果、「認知機能が低下しているおそれがある」と判定されると、臨時高齢者講習(実車指導60分+個別指導60分)を受けることとなります。

臨時認知症機能検査や臨時高齢者講習を受けないと、運転免許の取消または停止となってしまいます。

##### ◆臨時適正検査制度の見直し

免許更新時および臨時の認知機能検査等で、「認知症のおそれがある」と判定された方は、臨時の適性検査を受けるか、認知症に関し専門的な知識を有する医師等の診断書の提出が必要となります。その結果、認知症であると診断されれば免許取消し・免許停止となります。

#### 残業規制の抜け穴!?

#### 自主的な「休日出勤」にご用心

##### ◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、

「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。

現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。

これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で 720 時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

#### ◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります(厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています)。

また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

#### ◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限 720 時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その 1 つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかつた従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

#### ◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には 3 割 5 分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日(1 週間に 1 日、もしくは 4 週間を通じ 4 日以上)を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署に

みなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません、それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

### 6月から見直しが実施される 「産業医の役割」

#### ◆報告書の公表と省令改正

近年、メンタルヘルス対策や過重労働対策等、労働者の健康確保対策の重要性が増しているところですが、それに伴い「産業医」に求められる役割が変化し、ストレスチェックをはじめとして対応すべき業務も増加しています。

このような状況の中、昨年 12 月に「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」がまとめられ、それを受けて厚生労働省が今年 3 月に産業医の役割等に関する省令の改正を行い、6 月 1 日より施行されることとなっています。

企業の実務にも影響を与えることとなりますので、改正の内容を紹介いたします。

#### ◆改正の内容

(1)健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行ううえで必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

(2)長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。

(3)産業医の定期巡視の頻度の見直し

少なくとも毎月 1 回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月 1 回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも 2 月に 1 回とすることを可能とする。

#### ◆「働き方改革」における位置付けは？

ストレスチェック制度の開始(2015 年 12 月)で改めて注目を集めることとなった産業医。

今年 3 月公表の『働き方改革実行計画』に盛り込まれた「病気の治療と仕事の両立」の項目の中でも、“産業医の役割の重要性と機能強化”や“産業医が効果的な活動を行いやすい環境整備”がポイントとされており、今後ますます「産業医の役割」に注目が集まりそうです。

#### 6 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

##### 1 日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7 月 10 日まで> [労働基準監督署]

##### 12 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]
- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

##### 30 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第 1 期分> [郵便局または銀行]
- 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]

#### 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

#### 当事務所よりひと言

平成30年(2018 年)4月1日以降、労働契約法第 18 条第 1 項に基づく、無期雇用転換制度における「通算契約期間が5年を超える者」となる対象者が発生し得ることになります。

無期雇用転換へ申し出の可否は、対象となる労働者の自由ですが、申し込みを受けた事業主は諾否の選択をすることは事実上出来ず、「無期雇用転換について、当該申込みを承諾したものとみなす。」旨が同条では定められています。

一方で無期雇用転換社員と正社員の定義は、必ずしも一致するとは限りません。無期雇用転換者を対象とする就業規則の整備はお済でしょうか？ 殆どのケースでは、従前の「契約社員就業規則」「有期雇用者就業規則」を準用することは、規定文のどこかに齟齬がある為、無理があるようです。

「無期転換社員就業規則」「準社員就業規則」、など呼称は様々ありますが、無期転換後の従業員を対象とする就業規則が存しない場合は、新たに整備することを、強くお勧めします。

参考資料として、厚生労働省発行の“安心して働くための「無期転換ルール」とは～平成 30 年 4 月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～”と題するリーフレットを同封いたします。

当事務所では、様々な業種、職種に対応した、無期転換者向けの就業規則をご用意しております。ご不明点、疑問点があればお気軽に、当事務所までお尋ねください。(高野 裕之)