

連絡先：〒260-0013
 千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
 電話：043-307-5967
 FAX：043-239-9847
 e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

オフピーク通勤を導入しませんか？

◆東京都がポイント付与の実証実験

東京都が、三菱総合研究所と組んで、時差通勤した人に独自のポイントを付与する実証実験を行います。ポイントの名称は「東京ユアコイン」。ピーク時間を避けて出社するとスマートフォンの専用アプリでポイントを付与し、地区内の店舗の支払いなどに使えるというもので、通勤時の混雑緩和とキャッシュレス化の両面を後押ししようというものです。実証実験は約1か月で、ポイントは総額で最大2,500万円分。付与ポイント数を日により変えるなどして効果を探る。民間事業者のポイントにも交換できるようにします。

また、東急エージェンシーとも連携し、自由が丘など23区内の東急沿線53駅周辺で時差通勤者らに同じポイントを与える実験も行います。

◆都内の一部私鉄などではすでにポイント付与を本格導入

混雑緩和のため、時差通勤にポイントを付与する例は、すでに都内の私鉄や地下鉄などでも取り入れられています。京急電鉄は7月から、平日朝のラッシュ時間帯（午前7時半～9時）に上り各駅停車を使って品川駅に向かった客に「京急プレミアポイント」を提供するサービスを始めています。通勤通学で1年間各停に乗り続ければ4,000円分以上がたまるという、系列店で買い物に使ったり、航空会社のマイルに交換したりできます。

対象の電車では、平和島一品川間を走行中、車内放送に合わせて人間がほとんど聞き取れない「非可聴音」を流していて、専用のスマートフォンアプリにこの音を感知させることで乗車が証明され、ポイントが提供される仕組みということです。

東急電鉄は2009年から、オフピーク通勤を呼びかける「早起き応援キャンペーン」を続けています。この夏は午前7時までに沿線の駐輪場を利用したり、午前7時半までに渋谷駅に着いたりすれば、飲食やスポーツ施設で使えるポイントが付与され、田園都市線では3%を超える混雑緩和効果が出たそうです。

◆働き方改革やワーク・ライフ・バランスに効果も

国交省によると、東京圏の主要区間の混雑率は、ここ10年ほど165%前後で横ばいが続いているそうです。首都圏で時差通勤にポイント還元するサービスが一気に広がりつつあるのには、来夏に迫る東京五輪・パラリンピックに向けた混雑緩和策の側面もあります。ただ、時差通勤には都市部の通勤の混雑緩和だけでなく、働き方改革やワーク・ライフ・バランスへの配慮といった効果もあります。

業種や職種によって、一概に取り入れるのは難しいかもしれませんが、この機会に導入を検討してみたいはいかがでしょうか。

進めていますか？ 36協定締結&作成

◆「時間外労働の上限規制」がいよいよ中小企業にも適用

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。

◆36協定未届事業場への案内文の送付

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。

◆特別条項締結事業場への集中対応

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。

◆提出前にチェックを受けましょう

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」扱いとなってしまう等、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。

男女の地位はどれほど平等か～男女共同参画社会に関する世論調査より

内閣府は、全国の市区町村に居住する満 18 歳以上の日本国籍を有する者に対して様々な世論調査を行っています。今回は、男女共同参画社会に関する意識について、令和元年 9 月に出た調査結果の一部をまとめます。

注) 本記事では、以下のように略します。

・男性優遇＝「男性のほうが非常に優遇されている」＋「どちらかというと男性のほうが優遇されている」

・女性優遇＝「女性のほうが非常に優遇されている」＋「どちらかというと女性のほうが優遇されている」

◆各場面での男女の地位の平等感

次の各場面で、男女の地位は平等になっているかという質問に対して、「平等」と答えた人の割合が多い順に並べると、「学校教育の場」61.2%、「自治会や P T A などの地域活動の場」46.5%、「家庭生活」45.5%、「法律や制度上」39.7%、「職場」30.7%、「社会通念・習慣・しきたりなど」22.6%、「政治の場」14.4%となっています。

特に、「職場」について具体的な内訳をみてみると、「男性優遇」との回答割合は 53.5%、「平等」は 30.7%、「女性優遇」は 5.0%、また「わからない」と回答した人が 10.9%います。年齢別でみると、「男性優遇」との回答割合は 30 歳代が多く、「平等」との回答は 18～29 歳・50 歳代でそれぞれ高くなっています。

◆女性が職業を持つことに対する意識

女性が職業を持つことについてどう考えるかという質問には、「結婚するまでは職業を持つほうがよい」との回答割合は 4.8%、「子供ができるまでは、職業をもつほうがよい」が 6.5%、「子供ができて、ずっと職業をもつほうがよい」が 61%、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」は 20.3%となっています。

「子供ができて、ずっと職業をもつほうがよい」との回答割合は、女性が多く、特に 50～59 歳代は 71.4%と最も高い割合を示しています。

◆社会全体における男女の地位の平等感

社会全体でみた場合、「男性優遇」との回答割合は 74.1%、「平等」は 21.2%、「女性優遇」にいたってはわずか 3.1%という結果がでています。女性は「男性優遇」、男性は「平等」と回答する割合が高くなっています。

男女平等社会が叫ばれて久しいですが、法制度や組織など、整備されつつあるように思えても、実際にはまだ「男性優遇」と感じている国民が圧倒的に多いということが、この調査結果で浮き彫りになっています。

ダイバーシティを意識した社会作りが進められていますが、全国民の意識が変わるのにはまだ時間がかかりそうです。

【総務省「男女共同参画社会に関する世論調査の概要」】

<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/1.html>

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。

◆法律の条文（改正後の健康保険法第3条7項）

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

◆日本国内に住所を有しないが、例外的に被扶養者と認められる者

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

◆日本国内に住所を有するが、例外的に被扶養者と認められない者

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。

高齢者雇用の雇用状況～厚生労働省調査より～

◆65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業はほぼ100%

厚生労働省は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、令和元年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）を公表しました（従業員31人以上の企業161,378社の状況をまとめたもの）。

同調査によれば、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%と、ほぼ100%となっています。

◆定年制の廃止、引上げを講じる企業割合が微増

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年制の廃止」を講じている企業は4,297社、2.7%（対前年0.1ポイント増加）、「定年の引上げ」を講じている企業は31,319社、19.4%（同1.3ポイント増）、「継続雇用制度の導入」を講じている企業は125,501社、77.9%（同1.4ポイント減）となっており、定年制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高いものの、定年制度の見直しを講じる企業がわずかながら微増していることもわかります。

◆66歳以上働ける制度のある企業が増加

66歳以上働ける制度のある企業の割合も増加しています。66歳以上働ける制度のある企業は49,638社（同6,379社増）、30.8%（同3.2ポイント増）、70歳以上働ける制度のある企業は46,658社（同6,143社増）、28.9%（同3.1ポイント増）となっています。

66歳以上働ける制度のある企業は、大企業、中小企業共に増加してきていることがわかります。

◆今後の動向も踏まえて検討を

現在政府は70歳までの就業機会確保を事業主の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正に向けて動いています。少子高齢化や労働力人口の減少により、高齢者雇用は今後ますます進んでいくことが予想されます。企業としても、先を見据えて対応を考えていきたいものです。

【厚生労働省「令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html

運転中の「ながらスマホ」が厳罰化

◆改正道路交通法が施行

令和元年12月1日から改正道路交通法が施行され、運転中の「ながらスマホ(スマートフォン)」に対する罰則が厳しくなりました。運転中にスマホや携帯電話で通話をしたり、画面を見る・操作するなどの「ながらスマホ」による交通事故が増加傾向にあり、死亡事故が発生するなどの事態を受けたものです。

改正により、罰則は以下のようになりました。反則金はより高額に、違反点数はこれまでの3倍に、そして事故を起こした場合は免許停止処分となります。

【携帯電話の使用等(保持)：通話(保持)・画像注視(保持)】

- ・罰則：6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
- ・反則金：普通車の場合、18,000円
- ・違反点数：3点

【携帯電話の使用等(交通の危険)：通話(保持)・画像注視(保持)・画像注視(非保持)することによって交通の危険を生じさせる行為】

- ・罰則：1年以下の懲役又は30万円以下の罰金
- ・反則金：適用なし、非反則行為となり罰則(懲役刑又は罰金刑)が適用
- ・違反点数：6点(免許停止)

◆「ながらスマホ」の危険性

警察庁によると、平成30年中の携帯電話使用等に係る交通事故件数は2,790件で、過去5年間で約1.4倍に増加しており、カーナビ等を注視中の事故が多く発生しています。また、携帯電話使用等の場合には、使用なしと比較して死亡事故率(死傷事故に占める死亡事故の割合)が約2.1倍でした。

時速60kmで走行する自動車は2秒間では約33m進みます。「直線だから」、あるいは「一瞬だから大丈夫だろう」という考えが事故につながります。運転中にスマホ等を使用しなければならないときは、安全な場所に停車してから操作しましょう。

◆企業にできること

運転する前に電源を切ったり、ドライブモードに設定することによって、運転中の「ながらスマホ」は避けられます。交通事故はひとの一生を大きく変えてしまう可能性があります。交通事故、免許停止等によって業務に支障をきたす前に、まずは従業員へ今回の改正を周知することが必要です。

また、業務上の運転中に携帯電話等を操作できないようなシステムを構築することも有効です。運転中のスマホ操作を検知するドライブレコーダーや、運転中はスマホが使えなくなるアプリなども発売されています。

【警察庁「やめよう！運転中のスマートフォン・携帯電話等使用」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/keitai/info.html>

「心の病」は10～40代で共通課題

◆10代～20代では初めて3割超

日本生産性本部のアンケート調査によると、「心の病」の多い年齢層が10代～20代、30代、40代の各区分で約30%ずつを占め、50代を除き、10代から40代で共通の課題となっていることがわかりました。また、10代～20代での割合は増加し、初めて3割を超えています。

◆割を食っている40代？

調査結果を見ると、10年ほど前の調査では、30代が6割前後を占めていたので、そのころの30代が40代になってもメンタルヘルスの問題が持ち越されているように見えます。一方、10代～20代については10年ほど前のおよそ2倍超となっています。

現在の40代には就職氷河期世代に該当する人たちがいます。“割を食っている世代”でもあり、年功制の崩壊とともに役割・権限の変化のなさ、人手不足と働き方改革等による現場への重圧といった要因もあり、心の病の増減について「横ばい」との回答が減少し、「増加傾向」が増えている調査結果もうなずけるものがあります。

◆ストレスチェックの課題

また、この調査では、ストレスチェックについての課題として、「集団分析結果の活かし方」を挙げている企業が3分の2を占めています。集団分析の結果を報告しても、あとの対応は個人任せとなっている状態では、効果的とは言えないでしょう。ストレスチェックを外部に委託する場合、見やすく活用しやすい結果をもらえる業者を選ん

だり、結果の経年変化も作成できるか、といった気を付けるべき点があります。

◆50代はメンタルヘルス以外の問題も多い

なお、この調査では50代の心の病は多くないと結果が出ています。しかし、40代後半から50代にかけては親の介護や本人の健康問題などが多発してくる年代です。厚生労働省の調査でも、心筋梗塞や脳卒中は50代から急増するとされています。

現時点では、来年の東京オリンピックを前にした景気の良いイメージがまだあるようですが、景気減速のサインがちらほら出てきているようです。社員の健康リスクは経営リスクとなるという認識も広まり、積極的に対策をとる企業が増えています。景気が冷え込んだ際に心の病まで増加しないよう、組織風土や仕事の見直しにより、長時間労働の抑制や健康経営の推進に取り組む必要があります。

健康あつての仕事です。

【日本生産性本部「第9回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果」】

<https://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001577/attached.pdf>

「災害への備え」、できていますか？

◆企業に求められる「災害への備え」

関東地方で地震が頻発しているというニュースに接し、改めて「災害への備え」について考えたという方も多いのではないのでしょうか。

企業には、災害への備えとして、人命の安全確保や物的被害の軽減のための対策、事業継続（BCP）の視点からの対策を講じておくことが求められます。中でも重要なのは、「従業員の安全を守る」ための対策です。

◆災害に係る企業の安全配慮義務

企業は従業員に対する安全配慮義務を負っていますが、自然災害についても、状況によって法的責任があるものと考えてのが妥当です。たとえば東日本大震災での津波被害に係る七十七銀行事件判決（仙台地判平成26年2月25日・仙台高判平成27年4月22日）では、企業は社員の生命や健康が自然災害の危険からも保護されるよう、安全に配慮する義務を負う旨が述べられています。

◆従業員を守るための対策

企業の安全配慮義務を果たし、従業員を災害から守るための対策としては、たとえば、災害時の対応マニュアルを策定して従業員向けに周知徹底しておくこと、防災訓練を実施することが挙げら

れます。また、社内の防災体制を整備するとともに、災害時の安否確認の方法についても情報を共有しておきましょう。いずれも当然のことではありますが、いざ事が起こったときには、当然のことがきちんと行われていたかが問われます。

首都直下型地震や南海トラフ地震も、いつ発生しても不思議ではないとされています。できるだけ早期に、「従業員の安全を守るための備え」ができているか、改めて確認しておきましょう。

外国人雇用状況の届出に在留カード番号の記載が必要になります

◆外国人雇用状況の届出について

すべての事業主は、外国人労働者（特別永住者と在留資格「外交」・「公用」の者を除く）を雇い入れた際、または離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

◆外国人雇用状況の届出に在留カード番号の記載が必要に！

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した。

現在は外国人の氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の有無についてのみ記載が求められています。

在留カードの番号の届出にあたって事業主は、当該在留カードの番号について、在留カードにより確認しなければならないこととされています。

◆届出方法について（令和2年3月1日以降）

外国人雇用状況届出における届出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合とで異なります。

○雇用保険の被保険者となる外国人の場合

「雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】」が必要になります。この別様式に在留カード番号を記入し、雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届と一緒にハローワークに提出します。

別様式での届出は、雇用保険被保険者資格取得届および資格喪失届が、様式改正（在留カード番号記載欄が追加）されるまでの暫定運用です。様式の改正は、令和2年度中の予定です。

○雇用保険被保険者以外の外国人の場合

「外国人雇用状況届出書」（様式第3号）に在留カード番号の記載欄が追加されますので、在留カードの番号を記入します。令和2年2月29日以

前に雇入れ、離職のあった外国人の届出については、令和2年3月1日以降も経過措置として、これまで通りの届出様式で申請ができます。

障害者向けにスタートした「就労パスポート」

◆「就労パスポート」とは？

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。

◆記載できる項目

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 職務経験
- 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

◆内容の更新と情報の取扱いについて

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。

【厚生労働省「就労パスポート」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06_d_00003.html

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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>
- 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]
- 外国人雇用状況の届出（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]

本年最初の給料の支払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]