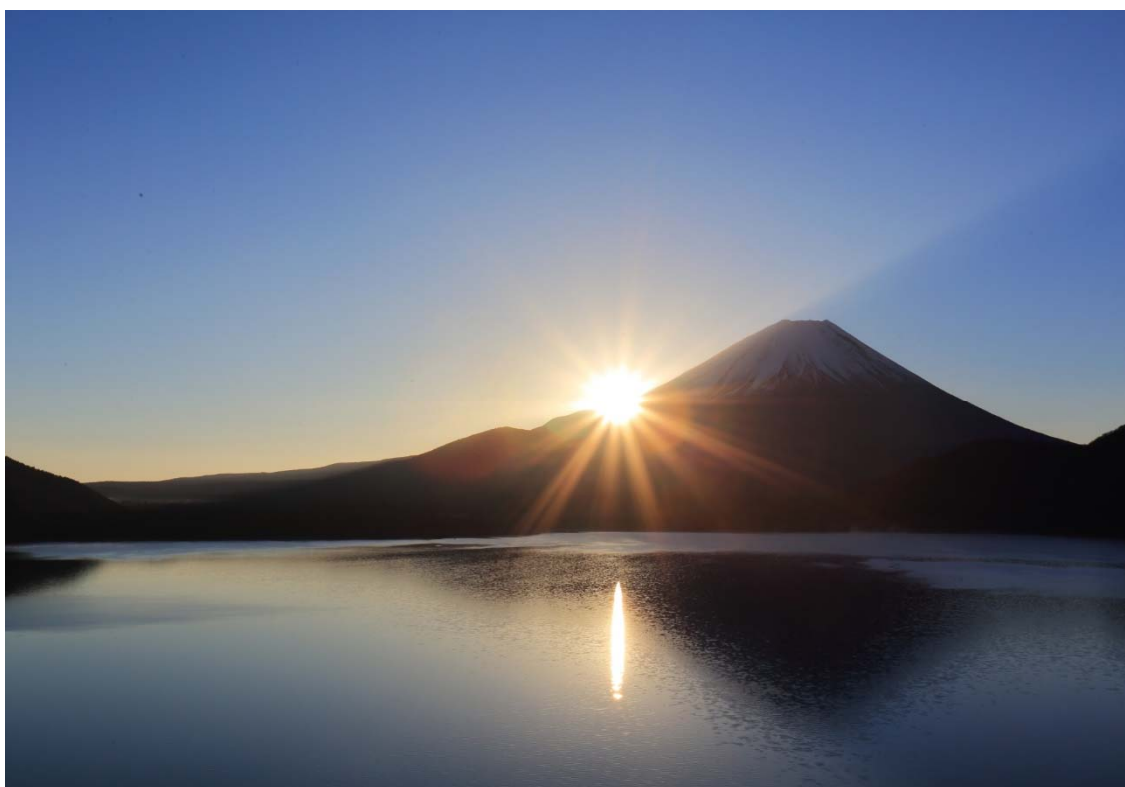


News Letter

TOTAL MANAGEMENT SERVICE

2021年1月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

1
2021



社会保険労務士法人アーチス

神奈川県平塚市八千代町1-23Y123ビル6階
TEL : 0463-72-7511 / FAX : 0463-72-7512



労務管理情報

人事労務管理分野での 官公署への届出における押印廃止

現在、官公署等へ届け出る多くの書類は、法令や慣行等により押印が求められています。この押印に関し、原則としてすべての行政手続について、一定の基準に照らして廃止する手続きが順次進められており、人事労務管理分野における書類についても廃止が予定されています。

1. 労働基準法関係の押印廃止

労働基準法施行規則では、「時間外労働・休日労働に関する協定届」（36協定届）や「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」を始めとし、30近くの様式において会社の押印を求めています。今後、それらの様式等について使用者および労働者の押印欄が削除され、法令上、押印や署名が求められないこととなる予定です。

これに加え、押印が求められる様式のうち、36協定届等の過半数代表者の記載のある様式については、一部で過半数代表者が適切に選任されていない状況を踏まえ、適切な選任かを確認するチェックボックスが様式上に設けられることとなっています。

改正省令は2020年12月に公布され、2021年4月1日に施行される予定です。

2. 社会保険関係での押印廃止

健康保険や厚生年金保険の手続きでは、すでに押印による届出のほかに、事業主が署名することで押印を省略できることとなってい

ます。今後は、金融機関に対する届出印を押印する必要がある「保険料口座振替納付（変更）申出書」を除き、全面的に押印が廃止される予定です。

3. 新型コロナ拡大防止のための 取扱い

2.に加え、日本年金機構では新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染防止の観点から、暫定的に事業主の押印または署名がない届出であっても、当分の間受理するとしています。

協会けんぽにおいても新型コロナの感染防止の観点から、一部の届出においては、事業主の押印や署名を省略できるとしています。ただし、傷病手当金支給申請書や出産手当金支給申請書は、特に慎重に届出の真正性を確認することから、事業主の押印や署名が引き続き求められます。この際、法務局が発行する法人の印鑑証明書や印鑑カードの写しを届出等に添付する場合等については、届出の真正性が確認できるとし、事業主の押印や証明の省略を認めています。

現在、行政手続きで押印が必要なものは全体で1万5千件程度ありますが、このうち99.4%の手続きを廃止（廃止済・廃止決定を含む）し、認め印は全廃される予定です。押印や署名の廃止で書類の迅速なやり取りが期待されます。今後の情報にも注目していきましょう。

※2020年12月11日時点の情報です。



労務管理情報

法令で定められる非正規労働者の 正社員転換措置と運用時の注意点

2020年10月に同一労働同一賃金に関する最高裁判決が言い渡されました。その中で、契約社員やパートタイマーから正社員への転換制度が労働契約法20条に定める「その他の事情」として評価されたことから、正社員転換制度への注目が高まっています。そこで今回は、法律で定められる非正規労働者の正社員転換措置と運用時の注意点を確認します。

1. 正社員転換措置

会社が従業員をどのような雇用形態で雇入れるかは自由ですが、パートタイム・有期雇用労働法（※）では短時間労働者や有期契約労働者（以下、まとめて「非正規労働者」という）に対し、通常の労働者（正社員）へ転換する措置を設けることを義務づけています。具体的に、以下①～④のいずれかを実施することが必要です。

- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を対象者に周知する
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、対象者にも応募する機会を与える
- ③ 正社員へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他正社員の転換を推進するための措置を講ずる

2. 転換措置の周知方法

正社員転換措置は、会社が講じている措置の内容を、非正規労働者にあらかじめ周知することが求められます。周知方法としては次のようなものが挙げられます。

法律では、正社員転換措置を講ずることが義務であり、結果として正社員へ転換することまでは求めていません。しかし同一労働同一賃金の判例から見ると、正社員転換措置があり、実際に正社員に転換されていたことが労働契約法20条等における「その他の事情」として重視されています。このような観点からも正社員転換措置の運用は重要性を増しています。周知のみで応募しにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか確認し、問題があれば改善しましょう。

※中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月ですが、それまではパートタイム労働法において、短時間労働者に関し同様に正社員転換措置が求められています。

- ① 就業規則に記載する
- ② 労働条件通知書に記載する
- ③ 事業所内の掲示板で掲示する
- ④ 社内で資料を回覧する
- ⑤ 社内メールやイントラネットで告知する
- ⑥ 給与明細に資料を同封する

実際に正社員を募集したり、社内公募したりする際の周知は、事業所内での掲示や資料の回覧、人事考課面談時での希望聴取などが考えられます。

3. 運用時の注意点

正社員の採用が新規学卒者のみとなっているような会社では、応募できる人が限定されているため、正社員転換措置を講じているとはいえません。

また、1.の③の措置を設けている場合、正社員への転換や受験する要件として、勤続期間や資格等を設けることがあります。事業所の実態に応じていけば問題ないものの、必要以上に厳しい要件を設けている場合、措置を講じているとは認められない場合もあります。

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ



別居の家族に関する 健康保険の被扶養者の要件

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

母親を健康保険の被扶養者としている従業員が、一人暮らしをすることになりました。母親とは別居になりますが、健康保険の被扶養者のままにできますか？



総務部長



社労士

従業員の直系尊属や配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、兄弟姉妹であれば別居であっても被扶養者として認められることになっています。その際、被扶養者となる方が、従業員に生計を維持されている必要があります。

「生計維持されている」というのは、どのような状態でしょうか。



従業員と被扶養者となる方が同居の場合、原則として収入が従業員の収入の半分未満でなければなりません。別居の場合は、収入が従業員からの仕送り額未満でなければなりません。なお、前提として被扶養者の年収額は、130万円未満（60歳以上または障害者の場合は、180万円未満）であることが必要です。



母親の年収を確認したところ、100万円弱の年金収入があるだけとのことでしたので、年収額は問題ありません。さらに、従業員が少なくとも年間100万円の仕送りをする必要があるということですね。



そのとおりです。

ちなみに従業員と母親が同居から別居へと変更になったことで、年金事務所等への届出は必要になるのでしょうか。



同居から別居へ変更になったことに関する届出は不要です。ただし、被扶養者の要件に該当しなくなったのであれば、被扶養者から削除する届出が必要になります。

なるほど。今回の場合、仕送り額の確認をする必要がありますね。ちなみに、仕送り額の証明書は必要ですか。



仕送り額の証明書の届出も不要ですが、新たに被扶養者とするときには、預金通帳等の写し（振込の場合）、現金書留の控えの写し（送金の場合）によって仕送り額が確認されることとなります。なお、例年10月頃に実施される協会けんぽの被扶養者資格再確認では、今年度、別居の場合には証明書の提出が求められました（被扶養者が学生の場合を除く）。

いずれにしても仕送りの状況と、仕送り額、そして仕送りの方法を確認しておく必要がありますね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 直系尊属や配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、兄弟姉妹であれば別居であっても被扶養者となることができる。
2. 別居の場合には、被扶養者となる人の収入が従業員からの仕送り額未満である必要がある。
3. 仕送り額の証明として、預金通帳等の写しや現金書留の控えの写しが用いられる。

※健康保険組合の場合は、健康保険組合にお尋ねください。



労務管理情報

多くの従業員を解雇等するときに必要な届出

新型コロナウイルス感染症の影響で、解雇や雇止め等（以下、「解雇等」という）、雇用に対する不安が広がっています。事業主としては雇用の維持に努力することを基本としつつも、状況によっては事業存続のために人員削減を行わざるを得ないケースも出てくることでしょう。一定数以上の従業員の解雇等を行うときにはハローワークに届け出る必要があるため、その内容を確認しておきます。

1. 再就職援助計画の作成

事業規模の縮小等に伴い、1ヶ月以内に30人以上の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる場合、事業主は最初の離職が発生する1ヶ月前までに再就職援助計画を作成の上、ハローワークに提出し認定を受ける必要があります。

これは、事業主が離職する従業員に対し、その再就職活動を援助する責務を果たすことを目的としています。

2. 大量雇用変動届の提出

自己都合または自己の責に帰すべき理由ではなく、1ヶ月以内に30人以上の離職者が発生する場合、事業主は最後の離職者が発生する1ヶ月前までに、ハローワークに大量雇用変動届を提出し、離職者の数等を報告しなければなりません。

この届出は、地域の労働力需給に影響を与えるような大量の雇用変動に対して、職業安定機関等が迅速かつ的確に対応を行えるようにすることを目的としています。

3. 多数離職届の提出

雇用する高年齢者等のうち、1ヶ月以内に5人以上が解雇等により離職する場合、事業主は多数離職届をハローワークに提出しなければなりません。

また、解雇等により離職する高年齢者等が再就職の支援を希望する場合は、職務経歴等の高年齢者等の再就職に資する事項などを明らかにした求職活動支援書を事業主が作成し、高年齢者等に交付する必要があります。

現在、これらの届出や交付の対象となる高年齢者等の年齢は45歳以上65歳未満を指していますが、2021年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行されることで、65歳以上70歳未満の労働者も対象となる高年齢者等に追加されます。この年齢に関する変更等に伴い様式も改正される見込みで、改正後の様式は厚生労働省のホームページで公開される予定です。

上記のほかに、障害者を解雇しようとする場合は、障害者解雇届を速やかにハローワークに届け出なければならず、特別永住者を除く外国人が離職した場合、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークに届け出ることになっています。やむを得ず解雇等をせざるを得ないときには、ハローワークに届け出るとともに、離職者の再就職支援等に尽力しましょう。



経営計画や事業計画の 策定・運用状況

新年から新年度を迎えるまでの時期に、経営計画を策定する企業も多いのではないのでしょうか。ここでは2020年10月に公開された報告書※から、中小企業の経営計画や事業計画の策定・運用状況に関するデータをみていきます。

□ 計画を策定している割合は57.3%

上記報告書によると、経営計画または事業計画（以下、計画）を策定していると回答した中小企業の割合は57.3%で、回答企業の半数以上が計画を策定しています。

計画を策定していない42.7%の中小企業にその理由を聞いた結果をまとめると、下表のとおりです。

計画を策定していない理由として最も当てはまるもの（%）

策定する必要性を感じていないから	34.3
策定する人員やノウハウがないから	32.0
策定する時間がないから	14.1
適切な社外の相談相手がないから	8.0
その他	11.7

経済産業省「令和元年度中小企業支援機関の在り方に関する調査に係る委託事業報告書」より作成

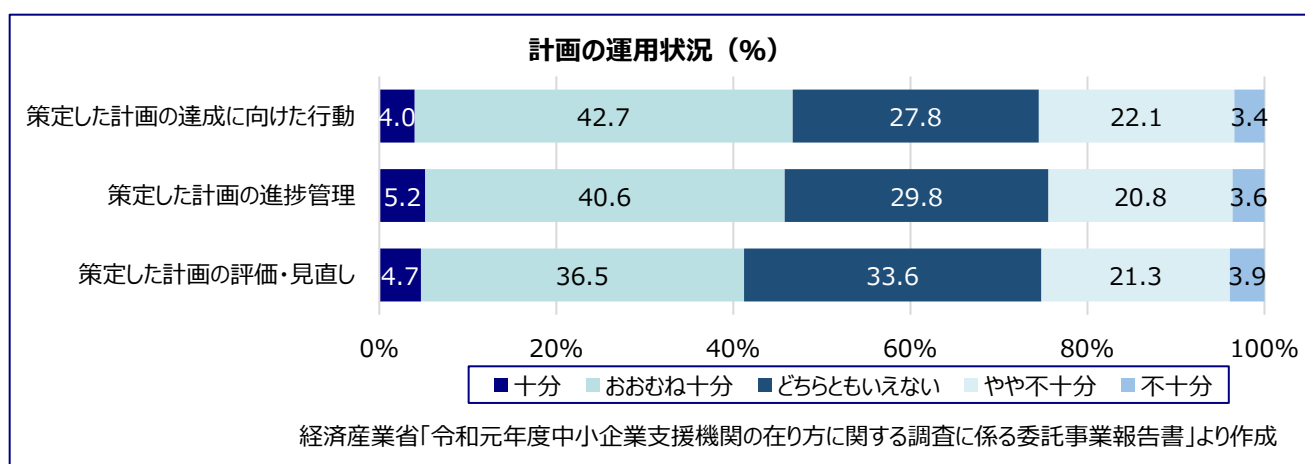
策定する必要性を感じていない割合が34.3%で最も高くなりました。

□ 計画の運用状況は

次に、計画を策定している中小企業における計画の運用状況をまとめると、下グラフのとおりです。

策定した計画の達成に向けた行動では、十分とする割合（十分とおおむね十分の合計、以下同じ）は46.7%、策定した計画の進捗管理では十分とする割合は45.8%と、どちらも50%には届きません。策定した計画の評価・見直しについては、十分とする割合は41.2%とさらに低い状況です。策定した計画の実行やその管理など、いわゆるPDCAサイクルを回していくことの難しさが、結果に表れているようです。

企業の成長には経営計画の策定、実行が欠かせません。計画を確実に実行し管理できる仕組みを作ることが重要です。



※経済産業省「令和元年度中小企業支援機関の在り方に関する調査に係る委託事業報告書」

一定の条件に基づいて抽出した全国の中小企業23,000社を対象に、2019年11～12月に行われた調査（回収率19.3%）です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2019FY/000342.pdf



テレワーク導入企業における テレワークの利用割合

2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、テレワークを導入する企業が増えました。導入した企業の中では、どの程度の人が実際にテレワークを行っていたのでしょうか。ここでは、2020年10月に発表された調査報告書※から、テレワーク導入企業における全従業員に対するテレワークの利用割合をみていきます。

■テレワーク導入割合は30%に届かず

上記報告書から、テレワーク導入企業の割合をみると、新型コロナウイルス対策のために導入した割合が22.3%、従前から導入している割合が6.6%、合計で28.9%でした。導入していない割合の方が高い状況です。

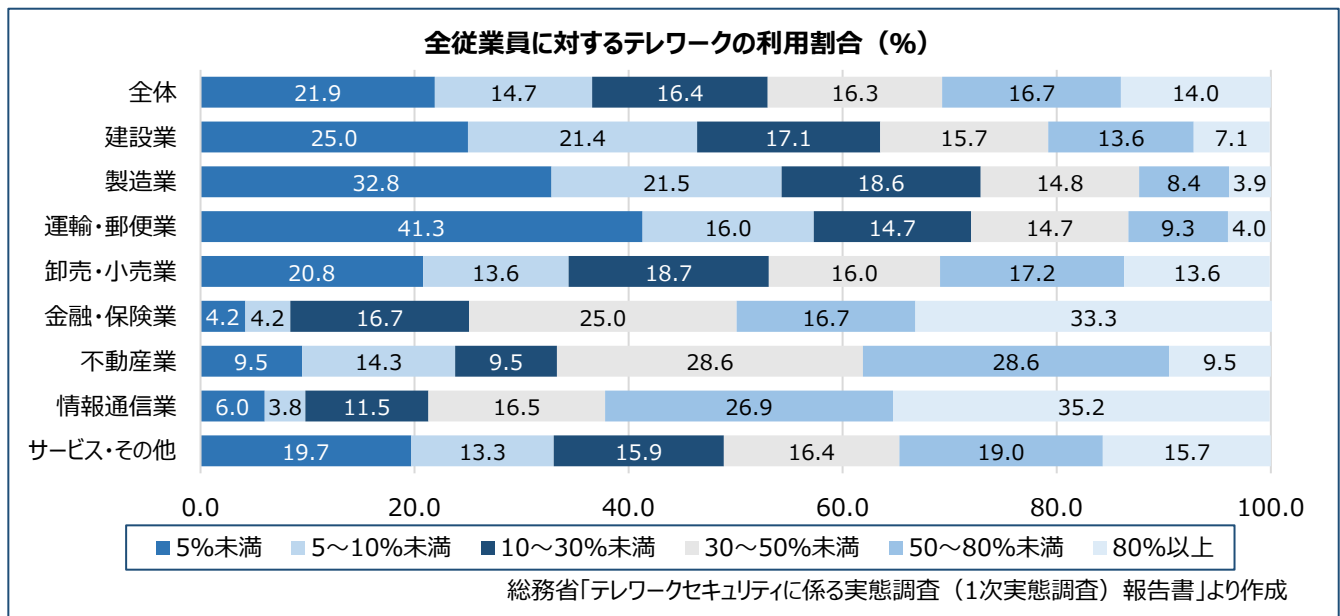
■全従業員の5%未満が最高に

テレワーク導入企業における、これまで最も多くテレワークが利用された日で、全従業員のうちどのくらいの割合がテレワークを利用したかを業種別にまとめると、下グラフのとおりです。

全体の結果をみると、5%未満とする回答が21.9%で最も高くなりました。

業種別にみると、建設業、製造業、運輸・郵便業、卸売・小売業、サービス・その他は5%未満の割合が最も高くなりました。一方、金融・保険業と情報通信業は80%以上の割合が最も高く、不動産業は30~50%未満と50~80%未満が最も高くなりました。テレワーク導入企業でも、テレワークの利用割合は低い業種が多いことがわかります。

この冬は、新型コロナウイルスの流行が懸念されており、予防のためにテレワークを導入する企業が増えることも考えられます。



※総務省「テレワークセキュリティに係る実態調査（1次実態調査）報告書」

全国の従業員数10人以上の企業3万社を対象に、2020年7~8月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/