

■労働関係指標【令和2年11月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.9% (前月比 0.2ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.06倍 (前月比 0.02ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,707万人 (前年同月比55万人減少)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	279,095円 (前年同月比 2.2%減)

Topics 1. 令和3年 ここが変わります

デジタル・ガバメントの推進に加え、コロナウイルス感染症拡大防止の観点からもアナログ行政を脱却する動きが加速しています。本号では、社会保険・労働保険の変更点から、身近なものをピックアップしてご紹介いたします。

Point1 マイナンバーカード 健康保険証としての利用開始 (令和3年3月開始)

本年3月よりマイナンバーカードを健康保険証として利用することが可能になります。各医療機関においてマイナンバーカードの読み取りを行えるカードリーダーの設置やマイナンバーカードを健康保険証として使用できるように登録をする必要があるため、即座に現行の健康保険証にマイナンバーカードが取って代わることにはなりません。政府が進めているデジタル・ガバメント推進への大きな一歩となるでしょう。また、令和3年10月以降にはマイナンバーカードに対して薬剤情報等が紐づくようになる見込みで、本人の同意があれば医師への情報公開も可能となり、より適切な治療を受けられるようになります。

※マイナンバーカードを健康保険証として利用する際の申込方法は、政府のマイナポータルサイト等をご確認ください。

現在では就職・転職・氏名変更・紛失といった健康保険証の発行が必要な手続きには行政への書類提出等が必要ですが、マイナンバーカードの機能が強化されることで、手続きの簡略化が期待されるでしょう。

Point2 36協定届 新様式へ (令和3年4月1月施行)

●労働者代表者選出についてのチェックボックスの新設

36協定の労働者代表をより適切に選出するため、現行の選出方法の記入欄に加え、チェックボックスが新設されます。記載内容自体は現行の法令を表現し直したもので、下記の条件を満たすよう適正に労働者代表を選出するようにしましょう。

【労働者代表の条件】

- ・労働者の過半数の代表であること
- ・管理監督者でないこと
- ・36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出されていること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

●協定届の押印廃止について

労働基準監督署に届け出る36協定届について使用者の押印及び署名が不要となります。

しかし、労働基準監督署に提出する書面(協定届)と別途に労働者との協定の締結において書面(協定書)を交わしていない場合、使用者・労働者の記名押印または署名を省略することは出来ません、ご注意ください。

Point3 傷病手当金 支給期間通算へ (今年の国会で改正法案提出予定)

業務外の病気・怪我のために仕事を休んだ場合に支給される傷病手当金について、現行制度では支給期間は支給開始日から1年6ヶ月までですが、支給期間を通算して1年6ヶ月に達するまでになる予定です。

がん治療や精神疾患などの長期的な通院や入退院を繰り返すような場合でも治療と仕事の両立が出来ることを目的とし、既に同様の仕組みとなっている公務員を対象とする共済組合を基にした法案が今年の通常国会で提出されます。

【現行】支給開始から1年6ヶ月を経過するまでは支給

支給① + 不支給② + 支給②の期間の合計が1年6ヶ月のため、それ以降に同じ疾病が生じた場合は不支給

← 1年6ヶ月 →					
出勤 不支給①	欠勤 支給①	出勤 不支給②	欠勤 支給②	出勤 不支給③	欠勤 不支給④
	↑ 病気の発生		↑ 病気の再発		↑ 病気の再発

【改正案】支給期間を通算して、1年6ヶ月を経過した時点まで支給

支給① + 支給② + 支給③が通算して1年6ヶ月を経過した時点まで支給

← 1年6ヶ月 →					
出勤 不支給①	欠勤 支給①	出勤 不支給②	欠勤 支給②	出勤 不支給③	欠勤 支給③
	↑ 病気の発生		↑ 病気の再発		↑ 病気の再発

TOPICS 2. 中途採用比率の公表義務化 (令和3年4月1日施行)

政府の雇用制度改革の一環として、労働施策総合推進法が改正され、令和3年4月1日より企業に中途採用比率を公表することが義務付けられます。そこで、今回は改正法のポイントについてご紹介します。

Point1 公表義務化の目的

「人生100年時代」を迎える現代社会において、職業生活の長期化が見込まれるなか、働く意欲のある人の能力を存分に発揮できる社会へ転換していく狙いがあります。さらに、人材の流動化が企業の成長を支えるイノベーションに欠かせないとして、中途採用比率を公表することで職場情報を見える化し、転職希望者と企業のマッチングを促進していきます。

Point2 対象企業は労働者数301人以上の事業主

対象企業は、常時雇用する労働者の人数が301人以上の企業です。日本の雇用慣行のひとつに新卒一括採用があります。

厚生労働省によると、採用者全体に占める中途採用の比率は、企業規模が大きくなるほど減少傾向にあります。一方、転職希望者からは「正規雇用の中途採用の実績」を要望する声が多く、大企業に色濃く残る新卒一括採用の採用制度を見直すことで採用市場の変化が期待されます。

なお、中途採用比率とは「正規雇用者労働者の採用者数に占める正規雇用労働者数の中途採用者数の割合」を指します。

Point3 「直近3年の情報」をホームページに掲載

公表項目は、直近3年の事業年度の中途採用比率とする方針で、公表方法は求職者が容易に閲覧できる方法としており、ホームページが主流となるでしょう。

また、「中高年齢層の中途採用比率」や「管理職の中途採用比率」など中途採用後のキャリアパスや人材育成・処遇などの情報開示も促す予定ですので、動向を注視する必要があります。

罰則規定はありませんが、違反した企業に対する指導・勧告に関する詳細については、今後の労働政策審議会によりガイドラインを定め、企業に周知していく予定です。

企業にとっては、このような機会を積極的に利用することで、優秀な人材を確保することに繋がる可能性があります。今後、中途採用市場の競争が激化するなかで、自社をアピールするためにも適正に対応していくことが必要です。

TOPICS 3. 外国人社員の国境を越えた出向

2019年10月末現在、日本の外国人就労者数は約166万人に達し、職場で外国人が管理職というケースも珍しくなくなりました。これに伴って、外国人社員が国境を越えて出向する、あるいは出向して行くケースも現れ、関連するご相談もお受けするようになりました。

Point1 日本から海外子会社等への出向

外国人社員を、海外事業を担当するコア人材として育てるべく、数程度海外子会社等に出向させたい、という事例が出てきています。ここでは、当該外国人社員の出向時点の在留資格（例えば、「技術・人文知識・国際業務」）について注意すべきです。1年を超えて日本に再入国しない場合には、事前に再入国許可を得るか、改めて在留資格認定（同じ資格または「経営・管理」など別の資格）を取得する必要があります。

また、海外出向を内示された外国人社員が出向を拒否する、という事例が見られます。外国人が永住権を申請するためには原則日本で10年間継続して在留していることが必要ですが、長期間日本を離れていると、在留年数のカウントがゼロにリセットされてしまうからです。この対応策としては、採用段階で、出向人事命令には従うよう、書面で同意を得ておくことが望ましいでしょう。

Point2 海外子会社等から日本への出向

海外子会社、または取引先から、外国人社員を出向で受け入れるケースが増えています。この場合、適切な在留資格を取得することが大前提ですが、その上で、当該出向社員および出向元の海外会社とも契約ノ覚書を締結し、各種条件を書面で確認しておくことが重要です。内容の例として、以下の事項があります。

● 給与

海外出向元での給与水準、および日本における「同一労働・同一賃金」を勘案して決定する必要があります。その上で、出向元との間で負担比率を取り決めます。

● 社会保険

外国人も日本人同様の付保がなされるのが原則ですが、出向元の国と日本との間で社会保障協定が締結されていれば、一定の条件と手続きの下、日本での加入義務が免除されます。

● 子女教育手当

帯同子女をインターナショナルスクール等に通わせるのであれば、多額の教育費負担となります。どの程度会社が補助するのか、方針を決めておきます。

外国人の国境を越えた出向は、日本人とは違った手続きや配慮が必要となります。弊社は、専門家として、お客様のスムーズな人事管理のお役に立ちたいと考えております。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《如月》逃げるは恥だが役に立つ

皆さまは、新春に放送されましたスペシャルドラマ「逃げるは恥だが役に立つ」をご覧になりましたでしょうか。このドラマは、数年前に放映され主演の新垣結衣さんの演技やエンディングの「恋ダンス」が話題となりましたので、ご存じの方は多いことでしょう。

このドラマは、現代の働き方や生き方について切り込む社会派ドラマでもあり、今回は共働き夫婦の育児について焦点が当てられていました。育児休業の制度は整っているが、順番に育休を取らないといけない

暗黙の了解や男性が育児休業を取ることに嫌悪的な同僚など、職場のリアルな様相が映し出されていたように思います。

仕事として育児休業をはじめとする規則の作成や変更にかかわらせていただく場面がございますが、規則を作ることがゴールではありません。この規則を実際に運用した時に会社がどのようになるのか、またどのように従業員に説明したら理解していただけるのか。従業員の視点も忘れてサービスを提供していかなければならないと気を引き締められる機会となりました。(正)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560