

SATO社会保険労務士法人 NEWS LETTER



2019年11月号
No.137

◆◆今月のテーマ◆◆

1. 特定法人の電子申請義務化

2. 中小企業の時間外労働上限規制導入

3. 社会保障協定の発効状況

コラム：男性の育休取得が広がっています

1. 特定法人の電子申請義務化

政府全体で行政手続きコストの削減をするため、電子申請の利用促進の取り組みの一環として、**特定の法人が行う社会保険・労働保険に関する一部手続きについて2020年4月から電子申請で行うことが義務化**されます。

■ 対象となる法人

○ 資本金、出資金、または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人

○ 相互会社（保険業法）

○ 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）

○ 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

※電子申請の義務化は、2020年4月以降に開始される各特定の法人の事業年度から適用されます。

■ 対象となる業務

◇ 健康保険・厚生年金

・被保険者報酬月額変更届

・被保険者報酬月額算定基礎届

・被保険者賞与支払届

◇ 労働保険

・年度更新に関する申告書

・増加概算保険料申告書

※継続事業（一括有期事業含む）が対象となります。

◇ 雇用保険

・被保険者資格取得届

・被保険者資格喪失届

・被保険者転勤届

・高年齢継続給付金

・育児休業給付金

上記手続きについては、**社会保険労務士が代行で行う場合についても電子申請でのお手続きが義務**となります。

2020年4月からの義務化となりますので、電子申請への切り替えのため、事前に申請方法、設定方法のご確認のうえ、早めの対応をお勧めいたします。

※なお、『健康保険』の電子申請環境の運用開始は、2020年11月からの予定となります。

～参考 URL：厚生労働省 HP より～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00004.html

2. 中小企業の時間外労働上限規制導入

働き方改革に伴う時間外労働の上限規制が2019年4月より大企業を対象に始まりましたが、**2020年4月から中小企業においても導入が開始**されます。

■ 時間外労働の上限規制とは

健康の確保や、仕事と家庭生活の両立を困難にする長時間労働を是正することによって、ワークライフバランスを改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上につながることを目的に、働き方改革の一環として労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

■ 規制の概要

原則、**月45時間・年360時間**、臨時的な特別の事情がなければこれを超える時間外労働は認められません。また、原則の**45時間を超えることができるのは1年のうち6ヶ月まで**となり、これらに違反した場合には罰則が科される恐れがあります。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、“年720時間”“複数月平均80時間”“月100時間”この3点を超えることはできません。

例外等、詳細は下記のHPをご参照ください。

～参考元 URL：厚生労働省 HP より～

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

3. 社会保障協定の発効状況

海外で働く場合には、働いている国の社会保障制度に加入をする必要があり、日本の社会保障制度の保険料と二重に負担しなければならない場合が生じています。また、日本や海外の年金を受けとるためには、一定の期間その国の年金に加入しなければならない場合があるため、その国で負担した年金保険料が年金受給につながることがあります。

社会保障協定は、そういった**二重加入の防止や、年金加入期間の通算**のために各国と締結しています。

■ 各国との社会保障協定発効状況

2019年10月1日時点における、社会保障協定の発効状況は以下のとおりです。2019年9月には、中国との間で協定が発効されました。日本は23ヶ国と協定を署名済で、うち20ヶ国は発効しています。「保険料の二重負担防止」「年金加入期間の通算」は、日本とこれらの国の間のみで有効であることにご注意ください。

（注）イギリス、韓国、イタリア及び中国については、「保険料の二重負担防止」のみです。

協定発効済

ドイツ イギリス 韓国 アメリカ ベルギー フランス カナダ オーストラリア オランダ チェコ スペイン アイルランド ブラジル スイス ハンガリー インド ルクセンブルク フィリピン スロバキア 中国

署名済/未発効

イタリア スウェーデン フィンランド

協定の対象となる社会保障制度は協定相手国により異なり、対象となっていない制度については、それぞれの国の法令に基づき適用されます。また、一部の協定には「年金加入期間の通算」に係る規定が含まれていません。

詳細は日本年金機構のHPをご参照ください。

～参考元：日本年金機構 HP より～

<https://www.nenkin.go.jp/service/kaigaiyoju/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20141125.html>

<https://www.nenkin.go.jp/service/kaigaiyoju/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20131220-02.html>

コラム：男性の育休取得が広がっています

男性の育児休業取得の動きが広がっていますが、政府は国家公務員の男性が育休を積極的に取得するよう、原則として1か月以上の育休を取れる具体策を年内にもまとめ、2020年度の実施をめざしています。この施策を発端に、国全体の男性の育児休業の取得率が向上することを期待しているとのこと。

中央省庁などに勤務する国家公務員は、子どもが3歳になるまでの間、男女を問わず育児休業を取れることになっています。休業中は無給で、育休手当金支給がされるものの、職場内の業務分担や人事への影響を懸念して取得をためらうケースが多いのが現状です。

人事院によりますと、平成30年度に新たに育児休業を取得した男性国家公務員（自衛官などの特別職を除く）は、平成29年度より160人余り増えて1350人となりました。取得率は21.6%と、はじめて20%を超え6年続けて過去最高を更新し、4年前の平成26年度と比べるとおよそ4倍となっています。

男性職員に育児休業を積極的に取得してもらうため、中央省庁では管理職の意識改革に重点を置いています。

子どもが生まれる予定があるか、生まれたら育児休業を取ろうと考えているか、管理職の側から面談等で確認し、職員が育児休業を取得した場合の業務分担や人員配置などの準備をスムーズに進められるように計画を立て、育休を取りやすくするそうです。

また、意識改革を促すため、部下の育児休業の取得状況が管理職の人事評価の要素の1つに位置づけられます。

欧米諸国の男性公務員の育児休業取得率は9割を超えているので、日本はまだ低いと指摘されています。

日本の制度は、育休中も67%の所得が保障されるなど、世界的に見ても経済的支援の水準は高いにもかかわらず、取得が進まないのは心理的なハードルが原因とみられています。職場全体で助け合う雰囲気醸成し、それが職場や会社にとって大きなリスクマネジメントになるという意識変化を起こすことが、ひいては社会全体の意識改革につながるのではないのでしょうか。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚 3-32-1 大塚 S&Sビル 5階

TEL：(03) 6831-3310