

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



定年延長の導入状況と課題

◆定年延長の状況

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査(定年延長実施企業調査)の結果等をまとめた資料が公表されており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

現時点では、60歳定年(+継続雇用)とする企業が7割以上となっていますが、65歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000社(2017年時点)を超えています。

定年延長をする場合、定年年齢を「65歳」とする企業が80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種(運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備色等)を対象を限定する企業も一部あります。

なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも20%程度です(30人以下:9.3%、30人以上:21.2%)。

◆仕事内容と賃金水準

引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が9割以上となっています(59歳以前とまったく同じ:53.8%、まったく同じではないが大体同じ:42.5%)。特に運輸業では、99.1%が同じ(まったく同じ・だいたい同じの計)となっています。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は30.2%、行わなかった企業は67.1%でした。賃金についても、「59歳

時点と変わらない」が61.5%でした。

一方、59歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59歳時点の賃金水準を10割として65歳時点の賃金水準をみると、「10割以上」が58.3%を占めており、「9割」の8.5%と「8割」の10.4%も合計すると77.2%の企業で8割以上としていることがわかります。

◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から1年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的(77.5%)に社長などの経営陣によるものです。

◆社員の納得を得るには

社員の満足度が9割を超える定年延長。導入にあたっては、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのではなく、きちんとしたルールを策定し、それに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。



【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「定年延長、本当のところ」】

<https://www.jeed.or.jp/elderly/topics/2018/q2k4vk000001sibn-att/q2k4vk000001sigk.pdf>

外国人労働者受け入れ拡大で 社会保険制度はどう変わる？

◆治療のために来日する医療保険のただ乗り問題

日本の医療保険は「国民皆保険制度」といって、保険証があれば誰でも1～3割の自己負担で受診できる手厚い制度です。ところが昨今、留学や技能実習制度を利用して、治療のためだけに来日する外国人の問題が指摘されています。低額な自己負担で、がん治療など高額な保険給付を受けようというのです。また、国内に住む外国人労働者の保険証について、母国の家族が来日し、本人と偽って利用する「なりすまし受診」も報告されています。来年4月から外国人労働者の受け入れを拡大するなかで、こうした外国人の医療保険の不正利用をどうすべきかが議論されています。

◆医療保険で母国の家族を除外

現在、日本に住む外国人労働者が生計を支える3親等以内の親族については、日本に住んでいなくても扶養家族として扱われます。母国で医療機関を利用した場合でも、申請すれば、医療費は協会けんぽや健康保険組合など日本の医療保険者が負担します。

政府・自民党は、外国人労働者の受け入れ拡大にあたり、膨らむ医療費を考慮して、この仕組みを改める方針を固めました。日本で働く外国人が母国に残した家族について、日本の公的医療保険制度の適用対象から原則として除外するのです。ただ、外国人に対する差別的な取扱いにならないよう、日本人労働者の家族が生活拠点を海外に移して日本国内に生活実態がない場合、扶養家族から除外することも検討しています。

◆社会保険料を長期滞納する外国人の在留を

認めない方針

また、政府は外国人労働者の受け入れ拡大で、国民健康保険や国民年金の滞納を警戒しています。保険に加入しないまま病院で受診し、医療費を踏み倒すなどの事態が想定されるためです。そのため、政府は社会保険料を長期滞納している外国人の在留を認めない方針を固めました。法務省と厚生労働省が保険料滞納に関する情報を共有するほか、法務省が在留を許可するにあたっての運用指針で、社会保険料をきちんと支払っていることを新たな要件として追加する方針です。

◆年金でも第3号被保険者に国内居住要件

政府は、年金についても医療保険と取扱いを合わせる必要があると判断しました。現在、厚生年金の加入者が扶養する配偶者(国民年金の第3号被保険者)は、自身が保険料を納めていなくても年金を受け取れますが、年金の受給資格を得るには国内の居住を要件とする方向で検討に入りました。2019年度中にも、国民年金法を改正する方針です。これにより、海外で生活する外国人労働者の配偶者には年金が支給されなくなりますが、日本人の従業員の配偶者が海外に住んでいる場合の対応が、検討課題になります。

平成30年就労条件総合調査の結果より

◆「教職員」「医療」「IT」等を重点業種・職種として分析

厚生労働省が先月30日、今後の過労死対策の議論の土台となる「平成30年版過労死等防止対策白書」を公表しました。3回目となる今回の白書では、特に過労死などが多いとされる「教職員」「医療」「IT」について労働実態などを重点的に分析しています。

◆政府の取組み、重点業種の調査結果、自治体や民間の活動を報告

白書では、以下のような内容が調査・報告として掲載されています。

- 1 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)の概要

および「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法)の定める長時間労働の是正等に関するポイント

- 2 過労死等が多く発生していると指摘のある教職員、IT産業、医療を中心とした重点業種・職種に関する労災事案等の分析など、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果
- 3 労働行政機関等における長時間労働削減等の対策や国民に対する啓発、民間団体の活動に対する支援など、昨年度の取り組みを中心とした施策の状況の詳細
- 4 過労死等防止対策に取り組む民間団体、国、地方公共団体および学校の活動

◆業界特有の働き過ぎやストレスの要因が浮き彫りに

教職員の調査では、回答者3万5,640人の1日の平均勤務時間は11時間17分でした。残業の理由では、「自分が行わなければならない業務量が多い」との回答が7割弱と最多で、ストレスの要因では、「保護者・PTAへの対応」と答えた人が4割弱いました。

医療では、1,078の病院への調査で、月の残業時間が100時間を超える医師がいる病院が12.3%ありました。

また、ITの調査では、システムトラブルへの緊急対応や厳しい納期を強いられるなど、発注者からの要望が過重労働の主因となっていることがわかりました。

それぞれ、業界特有の働き過ぎや精神的ストレスの要因が浮かび上がったものとなっており、白書では、昨年重点業種として調査した「自動車運転」「外食」を含め、業種ごとの特徴に応じた対策を講じ、過労死などの根絶につなげる必要があるとしています。今後は、業種の特性に



応じた配慮や取り組みが一層求められることになるでしょう。

【厚生労働省「過労死等防止対策白書」ダウンロードページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>



12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 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]
[労働基準監督署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>
[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

当事務所よりひと言

2018年も残すところ、あとわずかとなりました。当事務所にとっては事務所移転や福岡県からの業務委託など、良い意味で激動の1年となりました。

2019年は有休の取得義務化、時間外労働の上限規制などの大きな改正があります。

運転業務については5年間時間外の規制が除外されますが、5年はあっという間に過ぎてしまいます。計画的に年960時間以内をめざし、早めの取り組みをお勧めします。

本年は大変お世話になりました。来年もどうぞよろしくお願い致します。(武瀬)