



令和元年 秋の法改正

■ 日・中社会保障協定の発効：令和元年9月1日発効

令和元年9月1日に日・中社会保障協定が発効しました。同年7月1日に発効したスロバキアに続き20か国目となります。この発効に伴い、協定発効日より前から、日本の事業所より既に中国へ派遣されている被用者は、協定発効日に中国へ派遣されたものとして取り扱われ、協定発効日から5年間は日本の年金制度のみに加え、中国の年金制度の加入は免除されます。この場合、速やかに年金事務所又は事務センターに対して適用証明書の交付を申請し、日本年金機構から交付された適用証明書原本を派遣先の中国の事業所を通じ、その派遣先事業所を所管する中国の社会保険料徴収機関に提出(後日返却されず)の上、中国の法令に従って、中国制度の適用免除の手続を行うことになります。なお、日本から中国へ再度派遣される場合、直前の派遣終了日から、再度の派遣の開始日までの間に経過するべき期間についてのルール(いわゆるインターバルルール)は、本協定では定められていません。ただし、直前の派遣と再度の派遣が実質的に連続したものであることが必要ですので留意してください。また、現時点では年金加入期間の通算についての規定は含まれておりません。

■ 雇用保険の支給限度額等の変更：令和元年8月1日施行

雇用保険における基本手当(いわゆる失業手当)の日額は毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、毎年8月1日に改定されます。それと同時に、雇用継続給付(高齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付)にかかる支給限度額も同じ日に改定されます。令和元年8月1日における各支給限度額は、下記の額に変わりました。それぞれ限度額は上がっていますので、この改定により今までは上限にかかって給付を受けられなかった方が給付を受けられるようになる可能性もあります。なお、厚生労働省は調査方法に不適切な取り扱いのあった毎月勤労統計調査の再集計値等を踏まえ、平成31年3月に雇用保険の基本手当日額の上限額改定を行いましたので、今年に限り昨年の8月1日改定後3月に再度改定が行われました。

- ・高齢雇用継続給付 令和元年8月1日以後の支給対象期間から変更
賃金月額上限額 476,700 円(←472,500 円) 賃金月額下限額 75,000 円(←74,400 円)
支給限度額 363,359 円(←360,169 円) 最低限度額 2,000 円(←1,984 円)
- ・育児休業給付 初日が令和元年8月1日以後である支給対象期間から変更
賃金月額上限額 454,200 円(←450,300 円) 賃金月額下限額 75,000 円(←74,400 円)
支給上限額【給付率67%適用期間】304,314 円(←301,701 円)
【給付率50%適用期間】227,100 円(←225,150 円)
- ・介護休業給付 初日が令和元年8月1日以後である支給対象期間から変更
賃金月額上限額 500,100 円(←495,600 円) 賃金月額下限額 75,000 円(←74,400 円)
支給上限額 335,067 円(←332,052 円)

■ 社会保険手続(一部)の電子申請の義務化：令和2年4月1日より

現在、政府全体で行政手続コスト(行政手続に要する事業者の作業時間)を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、特定の法人の事業所が行う社会保険・労働保険の一部手続については電子申請が義務化されます。

- ・特定の法人とは 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額が1億円を超える法人等
- ・一部の手続とは 健康保険 厚生年金保険： 算定基礎届・月額変更届・賞与支払届
労働保険： 年度更新にかかる申告書・増加概算保険料申告書
雇用保険： 資格取得届・資格喪失届・転勤届・高齢雇用継続給付・育児休業給付

今回の「電子申請義務化」において認められている手続き方法には、e-Gov(イーガブ「電子政府の総合窓口」)電子申請システムを利用する方法と、外部連携API対応システムを利用する方法の2通りがあります。かつての電子申請を促す施策では「書面以外の電子媒体」としてCD-Rなどでの提出も可能でしたが、今回の電子申請義務化においては、CD-Rなどの電子媒体は認められず、上記2点の方法から選ぶこととなりますので、事前の調査・準備を進めておくといでしょう。

知っておきたいミニ知識

高齢者人口および高齢者の就業者数、過去最多

総務省統計局では、「敬老の日」(9月16日)にあたり、65歳以上の高齢者の人口と就業の状況について取りまとめました。総人口(2019年9月15日現在推計)は、前年に比べ26万人減少している一方、65歳以上の高齢者人口は、3588万人と、前年(3556万人)に比べ32万人増加し、過去最多となりました。総人口に占める割合は28.4%と、前年(28.1%)に比べ0.3ポイント上昇し、過去最高となりました。

このような状況から、政府は希望する高齢者が70歳まで働けるようにするための高齢者雇用安定法改正案の骨格を発表し、企業の選択肢として下記7項目を掲げ検討に入りました。今後は審議を経てより具体的になっていく見込みです。

- ① 定年廃止
- ② 70歳までの定年延長
- ③ 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- ④ 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
- ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥ 個人の起業支援
- ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供

日本における少子高齢化は一層深刻化することが予想され、企業においてはこれまで以上に高齢者活用を念頭に置き、どのような選択肢を用意するか検討(努力)が必要になるでしょう。