

## 【ビジストNews！】

6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、この時期に雨が少ないと夏の水不足が心配になります。どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



# 社会保険の添付書類の廃止や署名・押印の省略の動き

現在、行政手続きのコスト削減のための様々な取組みが進められています。資本金1億円超等のいわゆる大企業では、2020年4月1日以後に開始する事業年度から電子申請が義務化されるなど、電子化による効率化、生産性の向上は注目のポイントとなっています。一方、電子化以外にも手続き自体の省略や、添付書類の省略が認められるようになってきていることから、ここではそうした動きについて確認しておきましょう。



## 1. 添付書類の廃止

社会保険の手続きでは添付書類が求められるものがありますが、今回、以下に該当する手続きについて添付書類が廃止されることとなりました。

- ①資格喪失届および被保険者報酬月額変更届の届出の受付年月日より60日以上遡る場合
- ②既に届出済である標準報酬月額を大幅に引き下げる場合

なお、添付書類の廃止に伴い、事業所が適正な届出処理を行っているかを確認するため、年金事務所が適用事業所の調査を重点的に行うことにしています。添付書類を用意すること自体は不要ですが、該当するような手続きの場合には、必ず確認の記録を残しておきましょう。

## 2. 署名・押印等の省略

社会保険の届出は、事業主が提出者となるものと、被保険者等の申請者が事業主を通じて提出するものがあり、後者については申請者の署名または押印が必要になります。

次の届出の署名または押印は、事業主が申請者本人が届出を提出する意思を確認し、各届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載することにより、省略することができるよう

になりました。

- ①被保険者生年月日訂正届
- ②被扶養者（異動）届・第3号被保険者関係届
- ③年金手帳再交付申請書
- ④養育期間標準報酬月額特例申出書・特例終了届（申出の場合）
- ⑤養育期間標準報酬月額特例申出書・特例終了届（終了の場合）

なお、電子申請および電子媒体による申請では、署名または押印ではなく委任状を添付することになっていますが、この委任状が省略できることになりました。

## 3. 適用開始時期と留意点

1および2の内容は2019年3月29日に、厚生労働省から日本年金機構へ通達されています。通達の内容を確認すると、通達された日から適用されるように判断できますが、一方で2019年9月1日までは従前の例によることができるという記載もあり、年金事務所や事務センターによっては当面の間、添付書類や署名・押印が求められることもあるようです。実務上は、管轄の年金事務所や事務センターに省略が認められるかを必ず確認の上、手続きを行うようにしましょう。

現状、届出書に被保険者等の署名または押印をもらうために、事業主と従業員の間で書類のやり取りが行われ、手続きが煩雑になったり、手続きに時間を要することになっています。2のような取扱いにより、自社での書類の流れを整理し、業務効率化を目指したいものです。



## 年次有給休暇と子の看護休暇の違いの整理

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に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。

4歳の子どもを育てる従業員から、子どもが体調不良で病院に連れて行きたいので、子の看護休暇を取りたいという申し出がありました。当社の子の看護休暇は無給のため、年次有給休暇（以下、「年休」という）の取得を勧めようと思いますが、問題ありませんか。



総務部長

年休と子の看護休暇の内容について整理をしておきましょう。年休は入社してから6ヶ月経過し、その期間の全労働日の8割以上を出勤した場合に付与される有給の休暇のことです。ストレス解消やリフレッシュの目的で付与される休暇ですが、取得目的は特に問われません。



社労士

当社でも取得目的は様々で、旅行や銀行・役所に行く必要のある用事、自分の体調不良等があります。



そうですね。一方、子の看護休暇は小学校に入学する前の子どもを育てている従業員が、子どもが病気になったりケガをしたりしたときに、看護のために取得できる休暇です。取得目的には子どもに予防接種や健康診断を受けさせることも含まれていますが、これらの内容に限られています。なお、取得した日については無給でも構いません。



そうですね。確か取得できる日数は、対象となる子どもが1人のときは1年に5日、2人以上のときは年に10日でしたよね。



はい、その通りです。他にも細かな違いがありますが、年休は取得目的が問われないのに対し、子の看護休暇は取得目的が限定される点が従業員にとっては大きな違いになります。例えば、子の看護休暇は今回のように子どもが体調不良のときに取得できますが、自分が体調不良のときには取得できません。



そうか、なるほど！申し出をしてきた従業員は、確かに年休があと1日しか残っていないと言っていました。



そうでしたか。もしかしたら年休は、子どもの体調不良以外の理由で休みを取得したいときに残しておきたいと考えているのかも知れませんね。



そうですね。良かれと思って年休の取得を勧めようと考えていましたが、従業員なりに考えて申し出たことだと思いますので、このまま子の看護休暇で処理します。



それが良いでしょう。ちなみに、子の看護休暇は無給で構いませんが、欠勤とは違い従業員の権利として取得できます。また、取得したことで会社が不利益な取扱いをすることは禁じられていますので、賞与の査定で勤務成績をマイナス評価にするようなことがないようにご注意ください。



無給であると欠勤と変わらないと思われがちですが、大きな違いがありますね。ありがとうございました。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 年休は取得目的が制限されないのに対し、子の看護休暇は取得目的が限定的である。
2. 年休は有給の休暇であるが、子の看護休暇は無給でも構わない。
3. 子の看護休暇を取得したことに対し、不利益な取扱いをしてはならない。





# 働き方改革の一環として注目すべきフレックスタイム制



4月に施行された働き方改革関連法のうち、フレックスタイム制は導入が進んでいませんが、比較的大きな効果が見込まれることから、その改正のポイントと総労働時間に関する例外について確認しておきます。

## 1.フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、あらかじめ定められた総労働時間の中で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めて働くことができる制度です。通常の労働時間制度であれば、始業が午前9時、終業が午後6時（途中1時間の休憩）の1日8時間労働というように、始業および終業時刻が固定的に決定されていますが、フレックスタイム制の場合、忙しい日については午前8時から午後8時まで11時間勤務し、比較的余裕がある日には午前11時から午後5時まで5時間勤務とすることなどにより、従業員が柔軟な働き方をすることができます。

## 2.清算期間を3ヶ月に延長

今回の大きな変更が清算期間の延長です。これまでフレックスタイム制は清算期間の上限が1ヶ月とされていましたが、これが3ヶ月に延長され、より柔軟に労働時間を調整することが可能になりました。例えば7月が繁忙期で9月が閑散期の場合、7月は法定労働時間の総枠を超えて働く一方、9月は7月の法定労働時間の総枠を超えた分だけ減らして働くことができます。ただし、時間外労働となる割増賃金の取扱いは複雑なため、厚生労働省の

リーフレットなどを参考にあらかじめシミュレーションしておくことが求められます。

## 3.新設された完全週休2日制の例外

これまで完全週休2日制であっても、曜日の巡りによって、清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えてしまい、総労働時間のみの勤務であっても、時間外労働が発生することがありました。

例えば清算期間の暦の日数が30日の月で所定労働時間が8時間、所定労働日数が22日（完全週休2日で当月8日の所定休日）であった場合、総労働時間は176時間となりますが、法定労働時間の総枠は171.4時間であり、4.6時間については時間外労働として割増賃金を支払う必要がありました。

この取扱いが改正され、週の所定労働日数が5日（完全週休2日制）の従業員を対象に、労使協定を締結することで、法定労働時間の総枠を清算期間内の所定労働日数に8時間を乗じた時間数を労働時間の限度とすることが可能となりました。これにより、上記の例では、所定労働時間を176時間とし、その時間を勤務したとしても、時間外労働は発生せず割増賃金の支払いも不要となります。

フレックスタイム制の活用は、育児や介護、病気の治療等と仕事との両立だけでなく、従業員のより効率的な働き方のひとつとして考えることができます。フレックスタイム制など、柔軟な労働時間制度の導入に関するご相談などがございましたら、当事務所までお問い合わせください。