

【ビジストNews！】

新しい年度が始まるにあたって、36協定を年度単位で締結・届出をしている企業も多いのではないのでしょうか。また、入社式や事業方針の発表会などイベントが集中する時期でもあると思いますので、早めに準備にとりかかりましょう。

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



4月より健康保険の被扶養者の要件に国内居住が追加されます

外国人労働者の中には、母国に扶養する家族を残して日本で働いているケースが少なくありません。そうした扶養の要件については、所得税・健康保険の各々で決まっていますが、今年4月より、健康保険の被扶養者として認定される要件（被扶養者の認定要件）が変更され、国内居住要件が追加されます。



1. 被扶養者の認定要件

現在の被扶養者の認定要件は、以下のとおりです。

- ①被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、兄弟姉妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
- ②被保険者と同一の世帯（※）で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の人
 - (1)被保険者の三親等以内の親族（①に該当する人を除く）
 - (2)被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
 - (3)(2)の配偶者が亡くなった後における父母および子

※同一の世帯とは、同居して家計を共にしている状態を指します。

なお、これらに該当する人であっても、後期高齢者医療制度の被保険者等である人は、被扶養者に該当しません。

2. 追加される国内居住要件とその例外

4月からは、新たに国内居住要件が追加され、日本国内に住所があること（住民票が日本にあること）が必要となり、健康保険の被扶養者の異動に関する手続きを行う際には、この国内居住要件に関する確認が行われます。

なお、日本国内に住所がない人であっても、日本に生活の基礎があると認められる下表の人については、被扶養者の異動に関する手続きの際に、証明書類を添付することで国内居住要件の例外として取り扱われることとなります。

表 国内居住要件の例外と必要な証明書類

国内居住要件の例外	証明書類
a.外国において留学をする学生	査証、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
b.外国に赴任する被保険者に同行する人	査証、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書等の写し
c.観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する人	査証、ボランティア派遣機関の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
d.被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた人であって、bと同等と認められるもの	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
e. aからdまでに掲げるもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる人	個別に判断

証明書類が外国語で作成されている場合、その書類に翻訳者の署名がされた日本語の翻訳文の添付が必要になります。該当者がいる企業はさほど多くないとは思いますが、国内居住要件の例外に該当するときには、証明書類が求められることとなりますので、従業員へ周知しておきましょう。



労働基準監督署の調査でよく聞かれる36協定（特別条項）に関する事項

※2019年4月施行の改正労働基準法の内容を前提としています。

このコーナーでは、人事労務管理で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。

来月、労働基準監督署の調査が行われることになりました。事前の準備物に「時間外・休日労働に関する協定届」（以下、「36協定」という）とありますが、どのようなことを確認されるのでしょうか？



総務部長

御社では、36協定に特別条項をつけて届出をされています。特別条項は過重労働の原因になりやすいということで2019年4月の法改正でも様々な規制が加えられ、労働基準監督署の調査でも重要事項とされています。そこで今回は以下の4点を取り上げましょう。

- ① 限度時間を超えて労働させる場合における手続きが、特別条項に該当する月ごとに行われているか
- ② 限度時間を超えて労働させることができる回数が年6回以内となっているか
- ③ 延長することができる時間数および休日労働の時間を超えていないか
- ④ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置（健康福祉確保措置）を実施しているか



社労士

①について当社は、過半数代表者に事前の申し入れを行うことにし、書面を渡しています。



それは素晴らしいですね。調査では、その事前の申し入れが行われているか確認されるので、申し入れ書の控えやメールで申し入れをしていればその文面等を残しておく必要があります。

なるほど。当社では限度時間を超えて労働させることは稀ですが、②の年6回以内とは、会社として年6回以内でしょうか、それとも従業員ごとに年6回以内でしょうか？



従業員ごとに年6回以内です。そのため、従業員ごとにカウントし、年6回を超えないようにする必要があります。③については、36協定で定めた時間の範囲に収まっていることが必要です。その上で、例えば特別条項で90時間と記載してあり、90時間の範囲に収まっていたとしても、2～6ヶ月平均で月80時間を超えてはいけないという時間外労働の上限規制の内容がありますので、それを遵守する必要があります。

なるほど。36協定に記載した内容だけを遵守していたとしても、問題となるケースがあるのですね。④については、対象労働者に医師の面接指導を実施することにしてはいますが、それを実施しておくということですね。



はい。実施と併せて、実施状況に関する記録を36協定の期間中と有効期間満了後3年間保存することになっています。実施後は記録を残しておくことまでが求められます。

【ワンポイントアドバイス】

1. 限度時間を超えて労働させる場合、事前に定められた手続きを行い、その書面等を残しておく。
2. 36協定に記載された内容とともに、時間外労働の上限規制も遵守する。
3. 健康福祉確保措置を実施した場合、記録を残し、36協定の期間中と有効期間満了後3年間は保存しておく。



子の看護休暇・介護休暇 2021年1月より 時間単位での 取得へ改正

育児・介護休業法では、子どもが病気になったりケガをしたときに世話をしたり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせるために、従業員が請求することで取得できる子の看護休暇があります。また、要介護状態にある家族の介護やその他の世話をするために、介護休暇が用意されています。今回、育児・介護休業法施行規則が改正され、これらの休暇を時間単位で取得させる制度が導入されることになりました（施行：2021年1月1日）。



1.改正内容

子の看護休暇・介護休暇は、制度創設当時は1日単位での取得に限られていましたが、その後、取得する従業員の利便性を考慮し、半日単位でも取得できるように改正され、さらに今回、時間単位での取得ができるように改正されます。

この「時間」とは1時間の整数倍の時間（1時間、2時間、3時間等）をいい、1日の所定労働時間よりも短い時間のことを指します。会社は従業員から時間単位での取得の希望があったときは、その希望する時間について取得させなければなりません。

取得は始業時刻から連続する時間または終業時刻まで連続する時間となっており、労働時間の中で休暇を取得するいわゆる「中抜け」を認めることを求めるものではありません。

2.変更が必要となる就業規則

今回の改正により、現在、子の看護休暇および介護休暇を規定している就業規則（育児・介護休業規程等）を変更する必要があります。

変更後の規定例は、次のとおりであり、時間単位での規定を盛り込みます。

<就業規則の規定例（子の看護休暇の場合）>

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

※介護休暇も同様の変更が必要になります。

3.労使協定の見直し

就業規則の変更とともに、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇の対象からその業務に従事する従業員を除外することができます。

必要に応じ、労使協定の内容を見直し、再締結しておきましょう。

子の看護休暇や介護休暇を取得した時間は、無給として扱って問題ありませんが、有給の制度を導入し、休暇を取得した従業員が生じたとき等、一定の要件を満たしたときには、両立支援等助成金が支給されます。この機会に併せて検討してもよいかもしれません。