

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚生・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 新たな外国人材受け入れルールの詳細は？
改正入国管理法の政省令を公布</p> <p>2 特集 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？
算定基礎届の提出時期になります</p> <p>4 TOPICS
●健康保険の被扶養者を国内居住者に限定
●「同一労働同一賃金」
人事制度の見直しは進んでいる？
●東京高裁判決、非正規にも退職金を認める</p> | <p>5 働き方改革で、こう変わります！
残業 80 時間超の人への通知義務</p> <p>6 人事労務の法律ミニ教室
リファラル採用の問題点</p> <p>7 すっきりわかる。社会保険
パートタイマーの算定基礎届</p> <p>8 できるかな？外国人雇用
外国人も厚生年金・健康保険に
加入させていますか</p> <p>8 労務ひとこと
高度プロフェッショナル制度の省令等を公表</p> |
|--|--|

新たな外国人材受け入れルールの詳細は？ 改正入国管理法の政省令を公布

法務省は3月15日、4月から新設される「特定技能」の在留資格による外国人材の受け入れに向け、政省令を公布しました。受け入れ分野は介護、建設など14の分野です。

外国人については、技能実習制度を悪用して不当に安い労働力として扱われていることが問題視されていました。政省令では、不当な扱いを防ぐため、外国人を受け入れる企業が満たすべき基準や、外国人と結ぶ雇用契約の基準などが示されています。

雇用契約の基準

雇用契約の基準は右のとおりです。

報酬額は日本人と同等以上にすること、教育訓練や福利厚生施設の利用そ

他の待遇について差別的な取り扱いをしないことなど9つの項目が定められています。

また、外国人労働者が一時帰国を希望した場合は休暇を取得させることなども求めています。

受け入れ分野

- ① 介護 ② ビルクリーニング
③ 素形材産業
④ 産業機械製造業
⑤ 電気・電子情報関連産業
⑥ 建設 ⑦ 造船・船用工業
⑧ 自動車整備 ⑨ 航空
⑩ 宿泊 ⑪ 農業 ⑫ 漁業
⑬ 飲食料品製造業 ⑭ 外食業

雇用契約の基準

- ① 分野省令で定める技能を要する業務に従事させるものであること
- ② 所定労働時間が、同じ受け入れ機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること
- ③ 報酬額が日本人が従事する場合の額と同等以上であること
- ④ 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的な取扱いをしていないこと
- ⑤ 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させるものとしていること
- ⑥ 労働者派遣の対象とする場合は、派遣先や派遣期間が定められていること
- ⑦ 外国人が帰国旅費を負担できないときは、受け入れ機関が負担するとともに契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること
- ⑧ 受け入れ機関が外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずることとしていること
- ⑨ 分野に特有の基準に適合すること

特集 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？

算定基礎届の提出時期になります

毎年7月は「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者が会社から受ける給与等（報酬）を等級区分にあてはめて「標準報酬月額」を決定し、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年1回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の7月1日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

算定基礎届の対象にならない人

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者となった人
- ② 4月、5月、6月のいずれかに昇降給などで固定的賃金の変動し、7月、8月、9月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する予定の人
- ③ 7月、8月、9月のいずれかの月に「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する予定の人

入社・退社の手続きを忘れていないかどうか、また、4～6月の間に昇降給や通勤手当の変更などをした人がいないかどうか、確認しておきましょう。

報酬の計算

算定基礎届では、4～6月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この3カ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、3カ月の報酬の平均が23万円以上25万円未満の人の標準報酬月額は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

は「24万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

17日未満の月は除く

原則3カ月の報酬の平均ですが、報酬の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が17日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく報酬の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。ただし、月給制でも欠勤日数分だけ報酬が減額される場合は、会社が定めた所定労働日数等から欠勤日数を差し引いた日数がその月の「支払基礎日数」となります。たとえばその月の所定労働日数が21日、欠勤控除日数が2日の場合、 $21日 - 2日 = 19日$ が支払基礎日数ということになります。

4～6月すべての月の支払基礎日数が17日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q&A参照）。

金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（3ページの表参照）。社宅や給食など、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり〇〇円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

今年4月から現物給与として都道府県ごとに定める食事の評価額が改定されました。

具体的な額は日本年金機構のホームページをご覧ください。



新しい標準報酬月額は9月分から

新しい標準報酬月額は、原則9月（10月納付分）から翌年8月（翌年9月納付分）まで適用されます。



◆報酬になるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給(月給、週給、日給など) ●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など) ●賞与等(年4回以上支給のもの)* 	<ul style="list-style-type: none"> ●病気見舞金、災害見舞金、慶弔金など ●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等(年3回以下支給のもの)*
現物で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服(勤務服でないもの) ●給与としての自社製品など 	<ul style="list-style-type: none"> ●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合) ●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合) ●被服(事務服、作業服等の勤務服など)

※年4回以上支給される賞与等は、7月1日前1年間に支払われた合計額を12で割った1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。年3回以下の場合には賞与支払届を提出し、賞与として保険料を徴収されます。

Q 7月1日に退職した人は対象にならない?

A 算定基礎届は原則として7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者で、算定基礎届の対象となります。

Q 産休・育休や長期療養で無給の人は?

A 出産・育児や病気で休職していて、4～6月に報酬が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額もゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で標準報酬月額が決定されても保険料が徴収されるわけではありません。

Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

A 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上のある月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

※パートタイマーへの社会保険の適用拡大がおこなわれています。これにより特定適用事業所などに勤務する一定のパートタイマーについては「17日以上」ではなく「11日以上」あるかどうかで判断することになります。

Q 6ヵ月定期券を現物で支給した場合は?

A 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からまれやすいので注意してください。

Q 転勤で4月から定期代が上がった場合は?

A 通勤手当は固定的賃金です。4月に固定的賃金変動し、改定の要件を満たした場合は7月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、2ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは?

A 確かに、4～6月に残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいです。

そこで、このようなケースについては、過去1年間(前年7月～当年6月)の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い(「年間平均による保険者算定」)があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

A 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

健康保険の被扶養者を国内居住者に限定

健康保険法等の一部を改正する法律案が2月15日、国会に提出されました。中でも注目されているのは「被扶養者等の要件の見直し」です。

不正利用の可能性

現在の健康保険制度には国内居住要件がありません。そのため、海外で暮らす扶養家族も被扶養者として健康保険を利用することができます。

しかし、海外では本当に要件を満たす被扶養者なのかどうか確認することが難しいため、不正利用されている可能性がある」と指摘されていました。

4月より施行される改正入国管理法の議論の中でも、健康保険の悪用を懸念する声が出ていたことを受け、政府は被扶養者の要件を厳格化する法律案をまとめました。

原則は国内居住者のみ

改正法案では、健康保険の被扶養者の要件に「日本に住所を有する者であること」が追加されています。ただし、日本に住所を有しない者であっても日本に生活の基礎があると認められる者については、例外的に要件を満たすこととなります。

留学生などは例外

例外的に認められる者の詳細は今後

省令で定められる予定です。留学生や海外赴任に同行する家族など、日本から海外への渡航理由に照らして、これまで日本で生活しており、今後再び日本で生活する見込みが高い者などが例示される予定です。

また、いわゆる「医療滞在ビザ」等で来日して国内に居住する人を被扶養者の対象から除外するとしています。

* * * * *

今回の改正法案では、このほか医療機関が健康保険証の代わりにマイナンバーカードを利用してオンラインで被保険者・被扶養者であることの資格確認をできるようにすることなどが盛り込まれています。

「同一労働同一賃金」人事制度の見直しは進んでいる？

日本CHO協会は今年1月、会員である企業（約半数が上場企業）の人事部長や人事担当者等を対象におこなった「同一労働同一賃金」に関するアンケートの結果を公表しました。

方向性が決まった企業は24%

「同一労働同一賃金」をふまえた人事諸制度の見直しについて議論を始めているかという問いに対しては、「議論は始めたが、まだ方向性は定まっていない」が44%で最多、次いで「まだ議論をしていない」(26%)、「具体的に議論し、方向もある程度は定まっている」(24%)という結果でした。

仕事区分を明確にし正当な格差に

「同一労働同一賃金」についてどのような基本方向を考えているか（もし

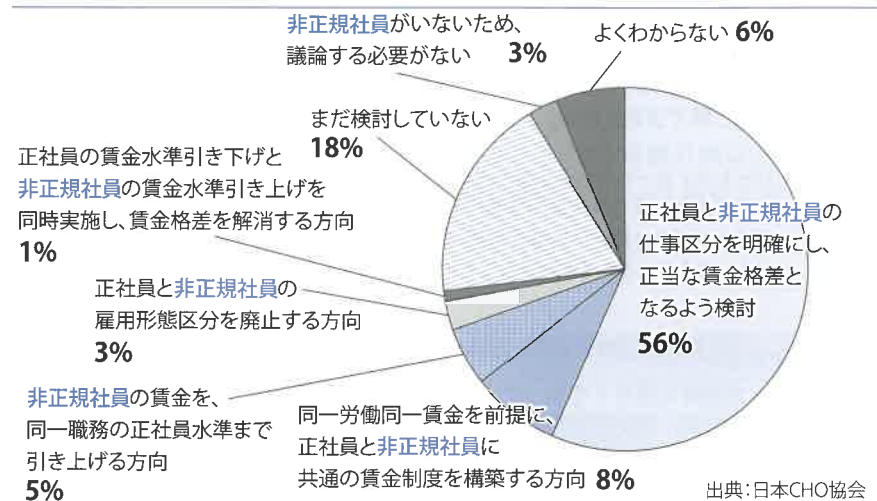
くは実施したか）という問いに対しては、「正社員と非正規社員の仕事区分を明確にし、正当な賃金格差となるよう検討」が56%で過半数を占めています。

諸手当の格差を是正

賃金項目ごとにたずねると、「基本給」と「賞与」は「格差はあるが、当面改訂しない」が4割前後で最多であったのに対し、「諸手当」は「改訂することを検討中」が約3割で最多でした。

「同一労働同一賃金」について、どのような基本方向を考えているか（もしくは実施したか）

[注]非正規社員とは「定年再雇用者」を除く



東京高裁判決、 非正規にも退職金を認める

地下鉄の駅売店で働く元契約社員ら4人が、同じ業務をしている正社員と賃金に格差があるとして、その差額の支払いを求めた訴訟の控訴審において、2月20日、東京高裁は退職金など約220万円を支払うよう命じる判決を下しました。

長年の勤続を評価

訴えていたのは、契約社員1人と元契約社員3人です。正社員と月々の給与の手当、退職金などに格差があり、労働契約法20条が禁じる「不合理な

格差」にあたる（いわゆる「同一労働同一賃金」に反する）として、その差額の支払い等を求めていました。

判決では、退職金に関しては元契約社員のうち2人が10年ほど勤務していたことから、「長年の勤務に対する功労報償の性格を有する退職金すら一切支給しないことは不合理」として、正社員の算定額の少なくとも25%は支払われるべきとしました。

原告の代理人によると、契約社員への退職金の支給を認めた判決は初めてということです。

「同一労働同一賃金」広まる

「働き方改革関連法」により、来年（令

和2年）4月（中小企業は令和3年4月）より「同一労働同一賃金」に関する法律が改正されます。これにより、どのような場合が「不合理な格差」にあたるのが明確になり、行政による紛争解決手段も整備されます。

改正の背景には、近年、賃金格差などを争う裁判が増えていることもあります。

一般の正社員であれば、3年程度勤務すれば退職金を支給する会社が多いでしょう。一方で、今回のように10年勤務しても契約社員には支給しないというのは、やはり不合理と感じてしまいます。そもそもは10年も契約社員の不安定な身分を継続していたことが問題ともいえるのでしょうか。



残業 80 時間超の人への通知義務

残業月 100 時間⇒月 80 時間が対象

労働安全衛生法では従来から、一定の長時間労働があり疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合は、医師による面接指導を受けさせなければならないと定められていました。

「一定の長時間労働」は、これまで時間外・休日労働が「月 100 時間」を超えた場合でしたが、改正により4月からは「月 80 時間」を超えた場合に引き下げられています*。

*高度プロフェSSIONAL制度の適用者や研究開発業務に従事する労働者については異なる規定が設けられています。

月 80 時間を超えた労働者への通知義務

面接指導の対象が「月 80 時間超」に

引き下げられたことにともない、時間外・休日労働が「月 80 時間」を超えた労働者本人に対して労働時間等を通知することが会社に義務付けられることになりました。これは、長時間労働をおこなう労働者に面接指導の申出を促すためのもので、労働時間のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内をあわせておこなうことが望まれています。

これまでの制度では本人が申し出てくるまで会社が動く必要はなかったのですが、4月以降はまず会社側から「月 80 時間を超えていますよ」という通知をおこなう必要があるのです。裁量労働制の適用者や管理監督者も通知義務の対象ですから、労働時間を把握しておく必要があります。

面接指導を担当する医師については

明確に定められていませんが、産業医や地域産業保健センターの登録医、かかりつけ医や精神科・心療内科医などが望ましいとされています。

ここまでの義務は、企業規模にかかわらず労働者が1人でもいれば適用されるものです。

産業医への情報提供

産業医の選任義務のある事業所（常時50人以上の労働者を使用する事業所）においては、さらにやらなければならないことがあります。

時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名、残業時間、健康管理のために実施した措置（実施していない場合はその理由）などを産業医に通知する義務があります。



リファラル採用の問題点

Q 人材を募集してもなかなか集まらないので、社員に知人を紹介してもらってリファラル採用の制度を作ろうと考えています。採用に至った場合は紹介してくれた社員に報奨金を出そうと思いますが、何か問題がありますか？

A 許可なく「事業として」職業紹介をおこなうことは禁止されているため高額な報奨金は避けた方が良いでしょう。見解が分かれる問題であるため、個別に労働基準監督署などに相談した方が安全です。

リファラル採用とは

「リファラル」とは紹介・推薦という意味で、「リファラル採用」は自社ですでに働いている社員から友人や知人を推薦・紹介してもらって選考をおこなう採用方法のことです。

昔からある縁故採用と似ていますが、縁故採用はある程度の地位にいる人が家族や親戚を紹介し、紹介を受けた時点でほぼ採用が決まっているのに対し、リファラル採用は一般社員でも紹介することができる反面、必ずしも採用されるわけではないという違いがあります。

メリットとデメリット

リファラル採用のメリットは、募集広告や転職エージェントなどのコストが削減できることです。また、社内環境をよく知る社員が社風に合いそうな人を紹介してくれるため、ミスマッチが少ないなど定着率の向上が期待でき

ます。転職市場に出てこない優秀な人材に出会える可能性もあるでしょう。

デメリットは、急ぎの採用には向かないという点です。また、紹介した人が採用されなかった場合に人間関係が悪化する可能性があります。

報奨金を出しても問題ない？

知人や友人を会社に紹介するとなると、責任や負担を感じる社員も多いでしょう。感謝の気持ちや紹介の動機付けとして、紹介してくれた社員に報奨金を出したいと考える会社もあるかもしれませんが。

ここで問題になるのが、人の就職を世話してお金をもらうことが法的に問題ないのかという点です。労働基準法には次のような規定があります。

労働基準法6条「中間搾取の禁止」

何人も法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

この規定は、いわゆる人身売買やピンハネ等を防止しようというもので、「業として」職業紹介をおこなうことは原則禁止となっています。また、職業安定法40条では、「自社の社員で募集をおこなう者に賃金を支払う場合」と「認可を受けて募集受託者に報酬を支払う場合」以外は労働者の募集について報酬を支払ってはいけないとされています。

個別に相談・確認を

リファラル採用で知人や友人を会社に紹介して報奨金をもらうことは「事業として」職業を紹介することになる

のでしょうか。

従業員がその知人や友人のうち、自分の勤める会社が求める人材として相応しいと思う人に対して応募してみるよう声を掛ける程度のことは、「事業として」おこなっているとは考えにくいでしょう。報奨金も数万円以下など謝礼として常識的な額なら問題ないと考えられます。

一方で、次々とたくさんの人を紹介するなど同じ行為を反復継続している場合や、報奨金だけで生活できるほど高額な場合は「事業として」おこなっていると判断される危険があります。

なお、リファラル採用制度の報奨金については見解が分かれるところなので、どのような制度にしたいのか大まかに案をまとめたら、労働基準監督署などに個別に相談して見解を確認した方が安全です。

報奨金よりも…

個人に報奨金を出すのではなく、所属部署にインセンティブを与え、忘年会などの費用を補助するといった方法も考えられます。これなら法的な問題もありません。

ちなみに、リファラル採用に協力した社員におこなった調査では、知人紹介数に最も影響が大きいのは「自社の経営情報の公開が進んでいるか」であるという結果が出ています。そもそも人に勧めたいと思える職場でなければ紹介してくれることはないでしょう。

報奨金を出せばいい人を紹介してもらえらというのではなく、経営情報を公開し、働きやすい職場環境を整えることが重要なのです。



パートタイマーの算定基礎届

Q 社会保険に加入しているパートタイマーの算定基礎届を作成中です。出勤日数にかかわらず、3カ月間の平均の報酬を届け出ればよいですか？

A パートタイマーは一般に時給で支払われることが多いですが、出勤日数が少ないことも特徴になります。そこで算定基礎届（定時決定）においては（2ページの特集を参照）、一般の被保険者とは異なるルールが設けられています。

算定基礎届で標準報酬月額を見直し

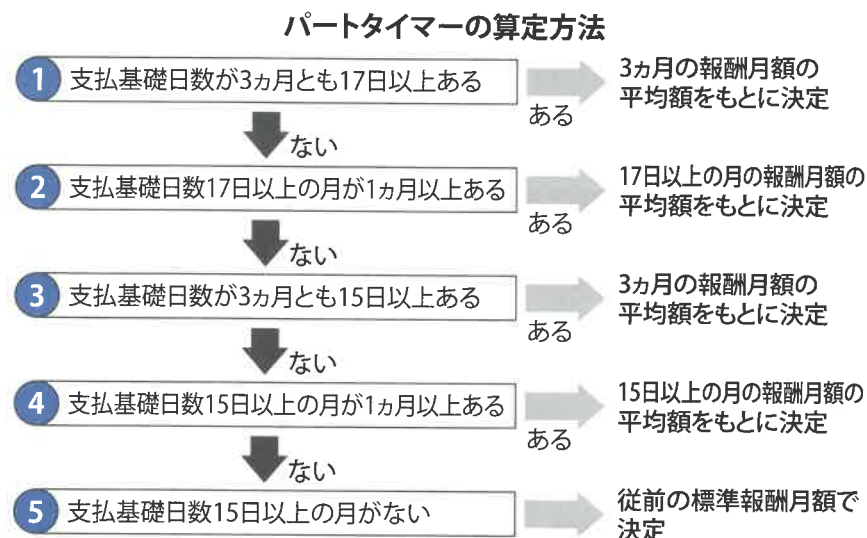
社会保険では、毎年4月から6月に支払われた報酬（給与など）を集計・平均して、「標準報酬月額」という保険料や給付の基礎になる額を見直します。これが算定基礎届です。この際、正しく見直しをおこなうために、支払われた報酬の日数（「支払基礎日数」といいます）が一定以上の月だけを集計します。

一般と異なるパートの算定ルール

支払基礎日数については、月給の場合、日割り等で支払われるときを除き、基本的に暦日数を用います。これに対し、パートタイマー（時給）の場合、月々に支払われた報酬が何日分なのかを用いるため、欠勤により勤務日数の少なかった月などは集計に含めないことがあります。

出勤日数でわかる算定方法

パートタイマーは「1週の所定労働



時間および1月の所定労働日数が一般の正社員（常時雇用者）の4分の3以上」あれば、社会保険の被保険者になります。一般の正社員が月20日ほどの勤務とすると、パートタイマーは月15日くらいの人も被保険者になるわけです。

そこで、算定基礎届の集計方法は、支払基礎日数により次の5つのパターンに分かれます。

- ① 支払基礎日数が3カ月とも17日以上ある
- ② 支払基礎日数17日以上が1カ月以上ある
- ③ 支払基礎日数17日以上は月はないが、3カ月とも15日以上ある
- ④ 支払基礎日数15日以上が1カ月以上ある
- ⑤ 支払基礎日数15日以上がない

①と②は一般の被保険者と同じ原則的な取り扱いです。

支払基礎日数が17日未満の月は除外するので、支払基礎日数17日以上が1カ月しかない場合（②のケー



ス）はこの1カ月の報酬のみで新しい標準報酬月額を決定します。

さらには出勤日数が少なく3カ月とも原則である17日を満たさない場合、③以下のように例外として「15日以上」の月を集計することになります。

特定適用事業所に勤務する人は？

平成28年10月から社会保険の適用拡大がおこなわれ、特定適用事業所*などに勤務する週20時間以上などの一定の要件を満たすパートタイマー**も社会保険の適用対象となります。

この場合は、前述のパートタイマーよりも出勤日数がさらに少なく、3カ月とも15日以上がない場合もあるため「11日以上」の月を集計します。

*被保険者が常時501人以上の事業所をいいます。500人以下でも任意でなることができます。

**週の所定労働時間が20時間以上、賃金の月額が8万8千円以上などの要件があります。



外国人も厚生年金・健康保険に加入させていますか

外国人を雇用するとき、ありがちなのが社会保険への加入問題です。日本国内の適用事業所で働く労働者は、国籍にかかわらず、原則として厚生年金・健康保険に加入する義務がありますが、本人が加入したがないなどの理由から手続きが進まないということがあります。こういう場合は制度をよく説明し、納得してもらう必要があります。

脱退一時金がある

将来、日本にいないければ年金がもらえないと思っている人がいますが、年金は海外でも受給できます。現在は、受給資格期間（被保険者であった期間など）が10年あれば老齢年金がもらえます。以前（25年）より非常に受給しやすくなりました。

また、短期で出国したときは一時金でもらえる場合があります。日本国籍をもたない人が厚生年金の被保険者資

格を喪失して日本を出国した場合、2年以内に脱退一時金を請求することができます。支給要件は次のとおりです。

- ① 厚生年金等の加入期間の合計が6ヵ月以上あること
- ② 日本国籍を有しないこと
- ③ 老齢厚生年金などの受給権を満たしていないこと

資格取得手続きの違いは？

外国人の社会保険の手続きで特徴的なのが「ローマ字氏名届」です。外国

人の名前はミドルネームの記載の有無や、「デビット」「デービット」などカタカナ表記にバラつきがあるといった事情から同一人物の判断が難しいため、

在留カードに記載されたアルファベットの氏名をそのまま登録します（新たに入国した人などマイナンバーと基礎年金番号が結びついていない人が対象）。

被扶養者の手続きにも注意が必要です。家族を本国に残してきた場合、これまででは仕送り状況などにより被扶養者とすることもできましたが、現在国会に改正法案が提出されており、原則として国内に住所があることが要件になる見込みです（4ページ参照）。

脱退一時金の額

被保険者であった期間の平均標準報酬額^{※1} × 支給率^{※2}

※1 AとBの合算額を、被保険者期間全体の月数で除して得た額
 A：平成15年4月より前の被保険者期間の標準報酬月額に1.3を乗じた額
 B：平成15年4月以後の被保険者期間の標準報酬月額および標準賞与額を合算した額

被保険者期間	掛ける数
6月以上12月未満	6
12月以上18月未満	12
18月以上24月未満	18
24月以上30月未満	24
30月以上36月未満	30
36月以上	36

※2 最終月の保険料率に2分の1を乗じ表の数に掛けたもの

労務ひとこと

4月から新設される「高度プロフェッショナル制度」に関する省令、指針、通達が3月25日に公表されました。

高度プロフェッショナル制度とは、高度な専門知識を持ち一定水準以上の年収を得る労働者について、労働時間規制の対象から除外する制度です。

対象業務は、アナリスト、金融商品の開発、金融商品のディーリン

グ、コンサルタント、研究開発の5業務に限定。対象となり得る業務・なり得ない業務の例が指針に詳しく例示されています。また、対象労働

高度プロフェッショナル制度の省令等を公表

者の年収要件は「1,075万円」以上と示されました。

高度プロフェッショナル制度は労働時間の規制の対象外となることか

ら、長時間労働による健康被害が心配されています。そのため、健康を確保するための様々な措置が義務付けられています。

さらにこれらの措置の実施状況を6ヵ月以内ごとに労働基準監督署長に報告する義務も定められています。

非常に厳しい内容となっているので導入する企業は少ないかもしれませんが、検討の際は通達等によく目を通しておきましょう。