



法改正情報 (改正があった労働・社会保険等の改正ポイントです)

海外での公的な社会保障制度の活用 海外での制度活用

仕事や旅行で海外に滞在しているときであっても、公的な社会保障制度を活用できます。病気やけがをした際に医療費の一部が払い戻される仕組みや、年金保険料を日本と外国で二重払いしなくてもよい仕組みがあるなど、使える制度は幅広くなっています。

1. 海外滞在中の医療費をどうするか？

海外での病気やけがへの備えとしては、損害保険会社を取り扱う任意加入の「海外旅行保険」がありますが、公的保険にも「海外療養費支給制度」というものがあります。

これは、滞在先の医療機関において治療を受けた際の医療費を全額自己負担した後、加入する健康保険に所定の書類を提出申請し、支給が決定すれば申請者が指定する日本の金融口座に医療費の7～9割が振り込まれ、一部払い戻される制度です。

ただし、この制度は実際に負担した医療費の大半を賄えるとは限らないため、医療費が高額になりがちな海外に渡航する際は、実際に支払った費用に基づいて補償する民間の海外旅行保険に加入し、一方で海外療養費の申請書類も事前に準備して、海外旅行保険の適用外の医療行為については同制度を活用することが有効です。

2. 12カ国と「社会保障協定」締結

転勤等で海外に赴任する際は、日本だけでなく現地の社会保障制度への加入が義務付けられており、両方に年金保険料を支払う必要があります。

しかし、外国では加入期間が短く年金の受給資格を満たせないケースが多く、現地の保険料は掛捨てになってしまうことが多くあります。

そこで政府は、海外赴任者が日本と外国で二重に年金保険料を支払う問題などを解消するため、諸外国と「社会保障協定」を締結する動きを強めており、2011年1月現在、12カ国と締結済みです。

3. 締結先によって内容は異なる

社会保障協定が発効すると、日本が協定締結国のどちらか一方に年金保険料を支払うこととなります。働く予定の期間が5年以内の場合は原則として日本に保険料を納付し、逆に5年超の場合は日本で支払いが免除されます。

ただし、社会保障協定の内容は協定締結の国ごとに異なりますので、注意が必要です。



10月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 > [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付 < 第1期分 > [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 < 休業4日未満、7月～9月分 > [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

65歳以上23.3%、敬老の日に高齢者の統計 / 総務省

総務省は16日、敬老の日(9月19日)にちなみ、労働力調査等の結果から高齢者(65歳以上)の人口・就業・家計についてとりまとめた。2011年9月15日現在の高齢者人口は2,980万人で総人口に占める割合は23.3%と人口・割合とも過去最高を記録した。10年の高齢雇用者数は318万人のうち非正規職員・従業員は162万人と、全体の約5割を占めている。

空洞化防止、雇用維持 / 全トヨタ労連が方針決定

トヨタグループの労働組合でつくる全トヨタ労働組合連合会(307組合、約32万1,000人)は17日、浜松市で開いた定期大会で、急激な円高など経営環境が厳しさを増している状況を踏まえ、産業の空洞化防止と雇用維持に向けた取り組み強化を盛り込んだ運動方針を決定し、閉会した。(共同通信)

後日に誠実団交、不当労働行為に当たらず / 中労委

組合の指定する日の団体交渉に出席しない旨を会社が回答したこと等について、不当労働行為に当たるとして申し立てのあった事件の再審査で、会社の回答は適切とは言いが、その後は誠実に団交に応じていることから不当労働行為には当たらないとして、中央労働委員会は8日、初審命令を維持した。

後記 定年後の再雇用をめぐるトラブル

高齢再雇用時のトラブル内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

平成18年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、①定年制の廃止、②定年年齢の引上げ、③継続雇用制度の導入のいずれかを義務化しました。

そして多くの企業では、③の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました(横浜地裁川崎支部)。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています(札幌地裁)。

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ち良く働いてもらうための制度設計、賃金設計や環境づくりも必要となります。