
Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 47, June 2019

In brief

1. 2019年9月1日に、日・中社会保障協定が発効します。
 2. 2019年7月1日に、日・スロバキア社会保障協定が発効します。
 3. 健康保険法が一部改正され、被用者保険の被扶養者について原則として国内に居住していることが要件となります。
 4. パワーハラスメント防止対策の法制化等を含む「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が2019年6月5日に公布されました。
-

In detail

1. 日・中社会保障協定の発効について

2019年5月、「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定(日・中社会保障協定)」への日中両国による署名と、効力発生のための外交上の公文の交換が行われ、協定の効力が2019年9月1日に生じることとなりました。

現在、日・中両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される企業駐在員等には、日・中両国で年金制度への加入が義務づけられています。同協定が発効すれば、派遣期間が5年以内の場合は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなり、年金保険料の二重払いの問題が解消されます。

なお、同協定には、年金加入期間の通算に関する規定は含まれていません。

「日・中社会保障協定の発効について」の詳細は、以下外務省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/et/page22_003095.html

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press1_000223.html

2. 日・スロバキア社会保障協定の発効について

2019年4月、「社会保障に関する日本国とスロバキア共和国との間の協定(日・スロバキア社会保障協定)」(2019年1月署名)の効力発生のための外交上の公文の交換が行われました。これにより、同協定は2019年7月1日に効力を生ずることとなります。

現在、日・スロバキア両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される企業駐在員等には、日・スロバキア両国で年金制度への加入が義務づけられています。同協定が発効すれば、派遣期間が5年以内

の場合は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなり、年金保険料の二重払いの問題が解消されます。また、両国での保険期間を通算して、それぞれの国における年金の受給権を確立できることとなります。

「日・スロバキア社会保障協定の発効について」の詳細は、以下外務省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page23_001944.html

3. 被用者保険の被扶養者等の要件見直しについて(健康保険法)

1) 内容

2019年5月22日、「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」が公布されました。この中で健康保険法および国民年金法が改正され、被用者保険の被扶養者認定において、以下のとおり原則として国内居住要件が導入されます。国民年金の第3号被保険者の認定についても同様の要件を満たすことが必要になります。詳細の取扱いは、8月ごろ、厚生労働省令で示される予定です。

- ① 被扶養者の要件に「日本に住所を有する者であること」を追加。
- ② 留学生その他日本に住所を有しない者のうち、日本に生活の基礎があると認められる者については、例外的に被扶養者の要件を満たすものとする。
- ③ その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者は、被扶養者の要件を満たさないこととする。(「医療滞在ビザ」「観光・保養を目的とするロングステイビザ」で来日して国内に居住する者等が省令で規定される予定。)

2) 施行日

2020年4月1日

「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/198.html>

4. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布について

1) 内容

前回のニュースレターでご紹介した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が2019年6月5日に公布されました。主な改正内容として、改正女性活躍推進法においては、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大や女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設が順次施行されます。改正労働施策総合推進法では、事業主の責務としてパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新設されることとなりました。詳細の取扱いは、今後厚生労働省令で示される予定です。

2) 施行日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日。(ただし、女性活躍の推進の対象拡大は3年。また中小事業主については、公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務。)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/198.html>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の詳細は、ニュースレター Issue.46 (2019年4月発行)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol46.html>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話 : 03-5251-9090

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義)としてしています。私たちは、世界 158 カ国に及ぶグローバルネットワークに 250,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2019 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。