
Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 93 June' 18



Contents

- 【労務管理に関する情報】 高年齢者・障害者雇用状況報告について
- 【社会保険の手続き】 労災保険の特別加入（海外派遣）について

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【労務管理に関する情報】高年齢者・障害者雇用状況報告について

1. 高年齢者・障害者雇用状況報告制度の概要

毎年6月1日現在の高年齢者、障害者の雇用状況を、事業主が公共職業安定所を経由して厚生労働大臣に報告する制度を、それぞれ高年齢者雇用状況報告制度、障害者雇用状況報告制度といいます。提出の方法は下記の表のとおりです。

また「障害者雇用状況報告書」については、障害者の法定雇用率などを定めた障害者雇用促進法の改正がありました。

民間事業者における障害者雇用率は2.0%でしたが、これが平成30年4月より2.3%へ引き上がりました。ただし、経過措置として、しばらくの間は、民間事業者における障害者雇用率は2.2%となります。詳細は下記の表のとおりです。

2. 高年齢者・障害者雇用状況報告書の提出

区 分	高年齢者雇用状況報告書	障害者雇用状況報告書
提出期限	毎年、7月15日（15日が土日祝祭日の場合はその翌日）	
提出先	本社を管轄する公共職業安定所 ※事務の集中化で上記以外を指定される場合もある。	
提出義務者	企業全体の常用労働者が30人以上規模の事業主	企業全体の常用労働者（除外率により除外すべき労働者を控除した数）が50人以上の事業主（民間企業）
根拠条文	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という）52条1項	障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という）43条7項、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則8条

3. 障害者雇用促進法の主な改正内容

雇 用 率 段 階 的 引 上 げ	区 分	～H30.3月	H30.4月～	H33.4月までに
	民間企業	2.0% (50人以上)	2.2% (45.5人以上)	2.3% (43.5人以上)
	特殊法人等	2.3% (43.5人以上)	2.5% (40人以上)	2.6% (38.5人以上)
	国、地方公共団体	2.3% (43.5人以上)	2.5% (40人以上)	2.6% (38.5人以上)
	都道府県等の教育委員会	2.2% (45.5人以上)	2.4% (42人以上)	2.5% (40人以上)

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News

▶【社会保険の手続き】労災保険の特別加入(海外派遣)について

1. 特別加入(海外派遣)の制度の概要

労災保険は、労働基準法上の使用者の災害補償の責任を、保険によってカバーするために設けられた制度ですが、労災保険で保護される労働者の範囲には一定の制限があります。これに対して、労災保険の保護を例外的に受けるべきとされる一定の類型に対しては、特別加入の制度が設けられており、労災特別加入の制度を利用することによって、例外的に労災保険の保護を受けることが可能となります。この労災特別加入の一つの類型に、海外派遣労働者の特別加入制度があります。

海外派遣とみなされる場合には、労災特別加入制度を利用していない限り、労働者は労災保険の保護を受けることができませんが、一方で、海外出張とみなされる場合には、労災特別加入制度を利用しなくても労働者は労災保険の保護を受けることができることとなっています。

2. 特別加入者の範囲

- ① 日本国内の事業主から、海外で行われる事業に労働者として派遣される人
 (注1)日本国内の事業主とは、日本国内で労災保険の保険関係が成立している事業
 (注2)海外で行われる事業とは、海外支店、工場、現地法人、海外の提携先企業などです。
- ② 日本国内の事業主から、海外にある中小規模の事業(表1参照)に事業主等(労働者ではない立場)として派遣される人

〈中小規模の事業とは〉

派遣される事業の規模の判断については、事業場ごとではなく、国ごとに企業を単位として判断します。

例えば、日本国内の本社の労働者数と派遣先の国の企業の労働者数を合わせて表1の規模を超える場合であっても、派遣先の国の企業の労働者数が表1の規模以内であれば、特別加入することができます。

表1 中小事業主等と認められる企業規模

業 種	労働者数
金融業 保険業 不動産業 小売業	50人以下
卸売業 サービス業	100人以下
上記以外の業種	300人以下

3. 「海外派遣」か「海外出張」かによる違い

「海外派遣」は、海外の事業場に所属し、海外事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者です。「海外派遣」と判断される場合には、労災保険の特別加入を利用していなければ、労災保険による保護を受けることができません。

「海外出張」は、単に労働の提供の場所が海外にあるに過ぎず、国内の事業場に所属し、国内事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者です。「海外出張」と判断される場合には、労災保険の特別加入を行わなくても、労災保険による保護を受けることが可能です。

一般的には、海外への訪問の目的として、商談、打合せ、調査などの場合には海外出張、海外支店への配転、出向、転勤などの場合には海外派遣といわれますが、一概には言えません。

海外出張であるか海外派遣であるかの区別は非常に微妙であり専門的な法律判断となることから、事前にこれを判断して適切な対応をとることは困難です。

いずれと判断された場合であっても安全配慮義務違反による損害賠償責任を逃れられない可能性があるとするれば、念のために、労災保険の特別加入手続きを行っておくべきでしょう。

もしくは特別加入の手続きを行わないのであれば、できる限り、行政解釈や裁判例に照らして、海外出張と判断されやすいように配慮することが必要です。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービスWebサイト：

<http://www.epcsoutsourcing.com/>