あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年 7 月号

改正 育児・介護休業法成立
男性版産休新設、来年 10 月施行へ

父親が育児のために休みを取得しやすくする改正育児・介護休業法が成立した。子どもが生まれて 8 週間以内に夫が 4 週間分の休みを取れる「出生時育児休業（男性版産休）」を新設する。男性版産休は、育休の特例措置で夫のみが利用できる。2 回までの分割取得が可能で、申請期限は 2 週間前までと、通常の育休の 1 か月前よりも短い。

育児休業給付金や社会保険料免除により、通常の制度と同じく最大で賃金の実質 8 割が保障される。施行時期は 2022 年 10 月を想定している。

また、2022 年 4 月からは企業に対し、子どもが生まれる従業員一人一人に育休取得を働き掛けるよう義務付ける。夫婦が協力して家事や育児を担い、安心して子育てができる環境の整備を後押しし、少子化に歯止めをかけるとともに、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるようにする狙いがある。

改正 医療制度改革関連法成立
育休中の保険料免除見直し 来年 10 月から適用

医療や介護、子育てなど幅広い内容が盛り込まれた改正医療制度改革関連法が成立した。

育休中の保険料について、現行の制度では被保険者が育休を取得している場合、その間の保険料は全額が免除されている。ただし、月末時点で育休を取得している場合に保険料が免除されるため、短期間の育休については月末をまたぐかどうかで保険料の免除が決まってしまっていた。この不公平感をなくすために、今回の改正で見直しが実施され、改正後は、その月の末日が育休期間中である場合に加え、その月中に 2 週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除することになった。

また、賞与への保険料免除には、「1 か月を超える育休取得」の条件を追加する。月末 1 日だけ育休を取得して保険料を節約する手段として使われているとの指摘があり、「抜け道」利用を防ぐ狙いがある。2022 年 10 月から適用される。

制度の趣旨に沿った利用を促すが、月末に休めば対象とするルールは続くため、抜本的な改善になるかは不透明だ。

厚労省 労働時間認定事例集作成
持帰り残業・出張先ホテル作業も

厚生労働省は過労死等の労災請求事案の労働時間認定に係る質疑応答・事例集を作成し、都道府県労働局労災保険課長に通知した。増え続ける過労死等の労災請求に対応するため、14 個の質疑応答と 7 つの参考事例を挙げ、これらを活用しながら、一層適切な労働時間認定に努めてもらいたいとしている。持帰り残業や出張先のホテルでの作業、自宅でのテレワークなどの具体的なケースを挙げ、それぞれ基本的な考え方や留意点、参考となる裁判例、労働保険審査会の裁決を示した。

労働時間に該当するか否かは、使用者が労働者に自宅や出張先ホテル等での作業を義務付けていて、その成果を客観的な資料で特定できるかによって判断する。その日の活動を日報にまとめて報告をする場合や、翌日の活動のための資料を作成する必要がある場合などは労働時間に該当する。必要に応じて、労働者や事業所関係者への聴取により使用者の指揮命令下にあったかを確認するとした。

今年度 増額で注目 65 歳超雇用推進助成金
65 歳超継続雇用促進コース

2021 年 4 月から施行された改正高年齢者雇用安定法により、70 歳までの企業の就業確保措置が努力義務となり、この施策を推進するため、65 歳超雇用推進助成金の 65 歳超雇用継続促進コースの助成額が、今年度、増額された。

60 歳以上の助成金対象となる従業員を 1 名でも雇用している事業主が、①旧定年年齢を上回る６５歳以上への定年の引き上げ、②定年の定めの廃止、③旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る６６歳以上の継続雇用制度の導入、④他社による継続雇用制度の導入、のいずれかに該当する制度を実施した場合に申請ができる。

助成額の例としては、助成金対象となる 60 歳以上の雇用保険の被保険者が 1 人以上 10 人未満で、60 歳定年を 70 歳以上に引き上げた場合 120 万円、希望者全員を 70 歳以上まで雇用する継続雇用制度を導入した場合 80 万円などとなっている。

その他、高年齢者に対する健康管理・安全衛生の配慮などを行う「高年齢者雇用管理に関する措置」等を講ずる必要がある。従業員を 65 歳以降も引き続き戦力として活用したいと考えている企業にお勧めの助成金となっている。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

社会保険の適用拡大に備える

2022 年 10 月から、従業員 101 人以上の会社についてパート・アルバイトに社会保険適用の範囲が拡大されます。内容を確認し事前に準備しましょう。

はじめに

年金財政の改善や多様な働き方に対する対応などの目的から、段階的に企業における社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用範囲が拡大することが決まっています。2022 年(来年)から一部の中小企業がその対象となるため、事前にスケジュールや内容を確認し準備をしてください。

何が起こるか

今まで社会保険の加入対象外とされていた短時間のパートタイマー・アルバイトについて、社会保険を適用しなければならなくなります。具体的には以下の要件を満たす短時間労働者が加入対象となります。

■週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満
（※週所定労働時間が 40 時間の企業の場合）

契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。また、契約上 20 時間に満たない場合でも、実労働時間が 2 ヶ月連続で週 20 時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3 ヶ月目から保険加入とします。

■月額賃金が 8.8 万円以上

基本給及び諸手当を指します。ただし以下の賃金等は含みません。

- 1 月を超える期間ごとに支払われる賃金　（賞与等）
- 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- 最低賃金に算入しないことが定められた賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

■2 ヶ月を超える雇用の見込みがある

■学生ではない

※休学中や夜間学生は加入対象です。

スケジュール

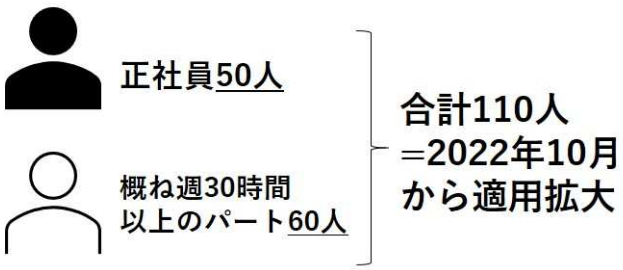
社会保険適用拡大のスケジュールは以下のようになっています。

時期	新たに対象となる企業
①2022 年 10 月から	従業員数 101 人～500 人の企業
②2024 年 10 月から	従業員数 51 人～100 人の企業

従業員数のカウント方法

上記の表における従業員数の数え方は「フルタイムの従業員数」と「週労働時間がフルタイムの 4 分の 3 以上のパート・アルバイト従業員数※」を合算した人数、つまり現在の法律における厚生年金保険の適用対象者の人数が基準となります。

※労働時間にばらつきがある場合、直近 12 ヶ月のうち 6 ヶ月以上基準を上回るパートを人数に含めます。



対策

適用拡大対象となる企業については、新たに加入対象となるパート・アルバイトに対して、法律改正の内容が確実に伝わるよう、社内の周知に努めてください。

また、新たに加入対象となる労働者にかかる社会保険料の会社負担が増加することになります。法定福利費の増加の試算をしたり、加入対象者の手取り額の変化について事前に面談をしたりするなどしましょう。