



ご連絡先：〒102-0074  
東京都千代田区九段南 3-5-11 スクエア九段ビルディング 5F  
電話：03-5212-2192 FAX：03-5212-2299  
e-mail:officeasahina@sr-asahina.jp  
URL:<http://www.sr-asahina.jp>

### ◆最新・行政の動き

雇用保険法・徴収法・職業安定法等の改正案が通常国会に提出されました。注目されるのは、雇用保険率の引上げです。

雇用保険率は、現在、時限措置により1000分の9（一般の業種）に引き下げられています。新型コロナウイルス対応のため、積立金等の財源が枯渇状態に陥っています。

1000分の9の内訳は、失業給付関連1000分の2、育休給付関連1000分の4、雇用保険2事業（雇調金等）関連1000分の3となっています。

このうち、失業給付関連について、令和4年4月から9月までは1000分の2、同10月から翌年3月までを1000分の6とする（育休給付は1000分の4のまま）とともに、雇用保険2事業分を1000分の3.5に引き上げるとしています。

### 社会保険の適用拡大について

今回は令和4年10月から予定されている短時間労働者（アルバイトやパートタイマー等）に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大について説明します。

#### ○現行の適用基準（平成28年10月～）

正社員のほか、短時間労働者であっても、「特定適用事業所」に勤務している場合は、一定の要件を満たすと社会保険の被保険者となります。一定の要件とは次のとおりです。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと

したがって、特定適用事業所で働いている短時間労働者が上記①～④の要件をすべて満たした場合は、本人の意思に関係なく社会保険の被保険者となりま

す。ここで重要なのが「特定適用事業所」の定義です。現行では、「特定適用事業所」とは、同一の事業主であるまたは二以上の適用事業所（社会保険が適用されている事業所）で、社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所のことを指しています。すなわち、上記の基準によって自社の短時間労働者が社会保険の被保険者となるかは、前提として自社が「特定適用事業所」に該当するか否かが重要であり、これによって社会保険の被保険者となるか否かの結果も異なるということになります。

#### ○令和4年10月以降の適用基準

現行の短時間労働者に対する社会保険の適用基準が、法改正に伴い令和4年10月から一部変更されることになっています。短時間労働者への社会保険の適用が拡大されるということです。具体的には、令和4年10月からは、「特定適用事業所」に勤務する短時間労働者が次の要件を満たした場合に社会保険の被保険者となります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 賃金の月額が88,000円以上であること
- ③ 学生でないこと

現行の適用基準と見比べると、「雇用期間が1年以上見込まれること」という条件が削除されています。雇用期間に関しては、令和4年10月以降、一般の被保険者と同じ「雇用期間が2カ月を超えて見込まれること」という基準が適用されます。また、特定適用事業所の定義についても、現行「社会保険の被保険者の総数が常時500人を超える事業所」とされていますが、これが令和4年10月以降は「社会保険の被保険者の総数が常時100人を超える事業所」とされますのでご注意ください。さらに、令和6年10月からは、「社会保険の被保険者の総数が常時50人を超える事業所」となることが決定しています。

したがって、令和4年10月以降、自社が「特定適用事業所」に当たるといふ場合は注意しましょう。社会保険の適

用拡大により被保険者となる方を把握し、早めに対象者に説明を行うことが重要です。

### ◆ニュース 賃上げ率2%に届かない可能性も 国・経営サイドの積極姿勢を期待

2021年の賃上げ率は1.86%で、前年を0.14ポイント下回りました（厚労省集計）。足元の経済指標は回復基調にあるものの、オミクロン株拡大をはじめ不安要素も山積です。経済コンサルタントの予測では、2022年の賃上げは2%をはさむ攻防となりそうです。賃金システム研究所の赤津雅彦代表は、「企業が社内留保を積み上げ、賃上げ原資は不足しないが、日本の景気は世界から取り残されている感がある。積極的な景気対策が打たれず、経営者マインドが冷え込んだままでは、今年の賃上げは1.75%に届かず、実質的な『ベースダウン』となるおそれもある」と警鐘を鳴らしています。

プライムコンサルタントの菊寛寛代表は、『新しい資本主義』を掲げる岸田政権は配分政策を標榜するものの、政労使ともに長年の低賃上げを打破する力強いビジョンを描けていない。主要企業の定期昇給は5500円で、ペアを昨年の2倍強（800～1000円）と見込めば、2022年の賃上げは率換算で2.0～2.1%となるが、労使の積極姿勢がその前提となる」と分析しています。

### 労災不支給を取り消す 過労死新基準が影響 柏労基署

千葉・柏労基署は、脳内出血を理由とする労災認定の不支給処分を取り消しました。労災の請求をしたのは居酒屋で働いていた調理師で、労基署の決定を不服として裁判で争っていました。

発症前2～6カ月間の時間外労働はいわゆる過労死ライン（平均80時間以



上）に達していませんでしたが、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」が常態化していました。

労災の過労死認定基準は、令和3年9月に改正・適用されています（令3・9・14基発0914第1号）。新基準では、過労死ラインは従来数値を維持しつつ、「勤務時間の不規則性」など「その他の負荷要因」について、より詳細な考え方を示しました。

同労基署では、これを踏まえ、裁判結審前に自己の判断で不支給処分を撤回したもので、新基準の影響で不支給処分が取り消されたのは、全国初の事案です。

### シフト勤務で「留意事項」示す 日数・時間数の明示必須

サービス業を中心として、需要の繁閑へ対応した「シフト制」が拡大していますが、それに伴う労使トラブル（個別労働紛争等）も頻発しています。

厚労省は、「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を策定するとともに、使用者・労働者向けパンフレットを作成し、周知を図っています。

就業規則に「個別契約による」「シフトによる」と記載するのみでは、作成義務を果たしたことにならず、併せて基本となる始・終業時刻や休日も明記するよう求めました。

労働日・労働時間の設定に際しては、一定の期間に労働する日数・時間数の幅や時間帯などに関し、労働契約であらかじめ合意することが望まれると指摘しました。

シフト割の決定方法（労働者の意見聴取、労働者へ通知する期限・方法）を定めると同時に、確定したシフトの変更方法（申出期限・手続き）等も取り決める必要があるとしています。

### 非管理職への降格有効 職務と資格がリンク

東京地方裁判所は、従業員が管理職から非管理職への降格は不服と訴えた事

案で、降格には業務上の必要性があったと判示しました。

原告の従業員は社費で海外留学し、MBAを取得後、課長相当職（主任技師）に昇格しました。しかし、その後は腰痛ヘルニアで欠勤・休職が続いていました。

本格的に復職後、ITコンサルティング業務に従事しましたが、2年間売上げがゼロだったため、会社は主任技師から技師へ降格し、賃金月額を51万円から40万3000円に減額しました。

同地裁は、「復職後は主任技師に期待される貢献を果たせず、降格には業務上の必要性があった」と認定しました。

月額10万7000円という賃金減額についても、「非管理職になったことで裁量労働手当も加算され、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益はない」と判断しました。

同社では、原告の復職前に、管理職層の人事制度を「職能資格等級制」から「役割等級制」に改編し、役割や職務の大きさに連動して等級管理する仕組みに移行していました。

### 在職老齢いつ見直しに？ 減額の対象者減ると聞く

Q：私はまもなく63歳になり、60歳台前半の老齢厚生年金の受給権を得ます。最近、在職老齢年金の仕組みが変わり、減額の対象にならない範囲が広がったと聞きます。改正はいつからで、私は新制度の恩恵を受けることができるのでしょうか。

A：年金制度改正法は、令和2年6月5日に公布されました。「60歳代前半の老齢厚生年金」を対象とする在職老齢年金制度も改正され、令和4年4月1日から施行されます。施行日以後に年金の受給権を得た人に限らず、それ以前から年金を受け取っている人も対象になります。年金減額の対象になるのは、「被保険者等である日が属する月に、総報酬月額相当額と基本月額の合計額が支給停止調整額（47万円）を超える」人です（厚労法附則11条）  
新しい支給停止額の計算式は、次の算式1種類のみです。

支給停止額（月額）＝（総報酬月額相当額＋基本月額－47万円）×0.5  
この計算式は、基本的に「65歳からの厚生年金」の在職老齢年金と同じです  
総報酬月額相当額（賞与も含めた月収）と年金の基本月額が支給停止調整額を下回れば、働いていても、減額なしで年金を受け取れるようになります。今回の改正により、年金カットがなくなる（満額受給となる）再雇用者は多くなるでしょう。

### 事業主に費用徴収？ 社会保険料滞納中ケガ

Q：資金繰りの悪化から社会保険料の納付が遅れたとします。滞納中に傷病手当金の支給対象者が出たときに、費用を徴収されてしまうようなことはあるのでしょうか。労災保険にはそういった仕組みがあったと思いますが…。

A：健康保険や厚生年金の保険料等の納付が遅れると、延滞金が課せられることがあります（健保法181条）。

まず、保険者から、期限を指定して督促があり、指定期限までに納付できない場合、未納の保険料に本来の納付期限の翌日から3カ月については年利2.5%、その後は年利8.8%（日本年金機構※延滞金の割合は令和3年1月から12月まで）の延滞金が加算された額が徴収されます。指定期限までに納付すれば延滞金は課せられません  
労働保険（労災保険料や雇用保険料）の一般保険料の滞納期間中（督促状の指定期限後に限る）に業務災害や通勤災害が発生し、労災保険給付が行われた場合、保険給付額の40%を上限として、事業主がかかった費用を徴収されることがあります（労災法31条）。

健保の傷病手当金等には、事業主に対する費用徴収の定めはありません。

以上