



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 厚労省が「厚生年金加入状況」について緊急調査を実施へ

◆発端は「平成 26 年国民年金被保険者実態調査結果」

厚生労働省が昨年 12 月 25 日に公表した国民年金被保険者実態調査の「参考：厚生年金保険の適用にかかる粗い推計」にて、国民年金第 1 号被保険者の就業状況を基に、厚生年金の適用の可能性がある者が、法人で約 180 万人、個人経営の事業所で約 20 万人、合計約 200 万人程度いることが、初めて具体的に示されました。

20～30 代の若年層の割合が高かったことから、将来、低年金・無年金に陥る可能性があるとして問題視されることとなりました。

◆厚生年金加入指導はより厳しく？

現在、加入指導は、国土交通省と厚生労働省が取り組む建設業の社会保険加入促進や算定基礎届の提出時期に行われる年金事務所の定時決定時調査、国税庁から提供を受けたデータに基づくものなどにより行われています。

指導により適用事業所と

なった事業所数も、平成 24 年度約 8,000 件、25 年度 1 万 9,099 件、26 年度 3 万 9,704 件と増加しています。27 年も 4 月から 11 月末までの間に 6 万 3,000 事業所が加入指導、適用を受けています。

今後は、3 月頃に国税庁から法人番号を添えた法人情報の提供を受け、約 79 万事業所に調査票を送付し、従業員数や労働時間等を確認して実態把握に当たるとしています。

◆パートの適用漏れは特に注意

各種報道に限らず、未加入事業所に厳しい姿勢で臨むべきとの声があります。

今年 10 月からの一部のパート労働者等への社会保険適用拡大もあり、適正に加入させているかがより厳密に調査される可能性があります。

年金事務所の定時決定時調査では、適用要件を満たすパート等の加入漏れが多く指摘されていることから、自社の加入状況を確認し、不安があれば社会保険労務士に相談することをお勧めします。

## 重要改正事項目白押し！雇用保険法等の改正で実務はどう変わる？

◆1 月下旬に国会日程

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が 1 月 29 日に国会に上程されました。これにより、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の改正が予定されています。

雇用保険の適用対象者が拡大されるなど、企業にとって影響のある改正になります。具体的な改正事項として下記の項目が盛り込まれています。

◆失業等給付に係る保険料率の見直し

失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（改正前 1.0%→改正後 0.8%）が行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

多様な家族形態・雇用形態に対応するため、(1) 育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）、(2) 育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1 歳までの継続雇用要件等）の緩和等が

行われます。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

介護離職の防止に向け、(1) 介護休業の分割取得（3 回まで、計 93 日）、(2) 所定外労働の免除制度の創設、(3) 介護休暇の半日単位取得、(4) 介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の 40%→67%）等が実施されます。

（施行：平成 29 年 1 月 1 日、介護休業給付の給付率の引上げは平成 28 年 8 月 1 日）

◆高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保および就労環境の整備

65 歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用対象となります（保険料の徴収に関しては平成 31 年度分まで免除）。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り週 40 時間までの就業が可能になります。（施行：平成 28 年 4 月 1 日）

◆妊娠した労働者等の就業環境の整備

妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上

必要な措置が義務付けられます。（施行：平成 29 年 1 月 1 日）

その他、雇用保険の就職促進給付の拡充（再就職手当の給付率の引上げ等）が予定されていますので、企業としては今後、規定変更などの実務対応が必要となってきます。

## 厚労省が発表！非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」

◆「やむなく非正規」の割合を 5 年間で約半分に

厚生労働省は 1 月 28 日、派遣や契約社員など非正規労働者の「正社員転換・待遇改善プラン」を発表しました。

企業への助成金の拡充・新設や職業訓練、学校や地方自治体との連携などを通じて、正社員の仕事がない等でやむなく非正規で働く人の割合を 2016 年度以降の 5 年間で大幅に減らしていくことを目指しています。

◆若年者・女性に多い「やむなく非正規」

厚生労働省によると、非正規全体のうち、やむなく非正規で働く人（不本意非正規雇用労働者）の割合は 2014 年で 18.1%。その内訳を分析すると、若年層や派遣社員・契

約社員の比率が比較的高く、また、男性に比べ女性のほうが雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景のひとつとされています。

これを踏まえ、同省では、不本意非正規雇用労働者の割合を 2020 年度までに非正規雇用全体の 10%以下、若年層（25～34 歳）については 2014 年の 28.4%から半減させるとしています。

◆ハローワークの支援強化、助成金の拡充、業界団体への要請などが柱

具体的には、「ハローワークにおける正社員求人確保や正社員就職に向けた担当者制による支援等」、「キャリアアップ助成金の活用促進」、「業界団体への要請」、「公的職業訓練や成長分野での人材育成の推進」、「改正労働者派遣法の円滑な施行」、「助成金を活用した有期契約労働者の無期転換の促進」などの対策を掲げています。

◆正規と非正規の賃金格差縮小も目標に

このほか、いわゆる「多様な正社員」の推進や、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小も目標として掲げています。

