



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
URL: <http://www.harasr.com/>

10 月から社会保険の加入対象者が拡大します！

◆大企業のパート労働者にも適用へ

今年 10 月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が広がります。

現在は、一般的に週 30 時間以上働く人が社会保険の加入対象となっていますが、10 月からは従業員 501 人以上の企業において週 20 時間以上働く人などにも対象が拡大されます。

なお、平成 31 年以降は従業員 500 人以下の事業所も適用予定です。

◆加入・適用のメリットは？

- (1) 将来もらえる年金が増える。
- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合なども、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険（健康保険）の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることがある。

◆新たに参加することになる対象者とは？

- (1) 1 週間の所定労働時間

- が 20 時間以上
- (2) 月額賃金が 88,000 円以上（年収 106 万円以上／残業代や交通費などは含まない）
- (3) 継続して 1 年以上雇用されることが見込まれている

◆助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることとなります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成 28 年 4 月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週 25 時間未満」から「週 30 時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者 1 人あたり 20 万円（大企業は 15 万円）が助成されます。

なお、10 月以降は、労働者の所定労働時間を 5 時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成（助成額は同額）されます。

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40～50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、(1) 最大 3 分割で取得可能（上限 93 日間）、(2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3) 介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。



◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか（要介護 2～3 程度）が目安となっていました。介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護 2 以上なら休業を取得できることが明記され、要介護 1 以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年 1 月 1 日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。2016 年中の対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。

就業規則に「懲戒処分」明記も！

企業に求められる「マタハラ」防止対策

◆就業規則に「マタハラ懲戒」

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の防止対策の 1 つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年 3 月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年 1 月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

◆マタハラ・育休に関する相談が増加

2015 年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が 4,762 件となり、過去最多を 2 年連続で更新しました。4,000 件を超えたのは初めてのことです。

相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で 2,650 件（前年比 17.7 ポイント増）、次いで「育児休業での不利益取扱い」が

1,619 件（同 20.8 ポイント増）となっています。

近年、マタハラが社会問題化しており、認知が広がっていることも影響しているようです。

◆解釈通達も確認を

妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとして 2014 年 10 月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を『契機として』不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を『理由として』不利益取扱いがなされたと解され、法違反」とする通知を労働局に出しています。

◆就業規則の確認、防止体制の整備を

冒頭で述べたとおり、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、今一度しっかりと自社の就業規則、マタハラ防止体制などを確認しておくことが必要です。