

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/>



## 厚生年金のパート適用、さらなる拡大を検討

◆要件緩和で加入者 200 万人増？

厚生労働省が、パートタイマー（短時間労働者）の厚生年金加入の適用拡大にむけ、検討会を設置するとの報道がありました。要件を緩和し、最大 200 万人の加入者増を見込むとしています。

◆パートタイマーの厚生年金適用範囲

厚生年金保険は、直近で 2016 年 10 月に適用拡大が行われました。以降、パートタイマーの適用範囲は下記 A・B のいずれかになっています。

A 所定労働時間および所定労働日数が一般社員の概ね 4 分の 3 以上（一般的に所定労働時間「週 30 時間以上」）。

B 次の①～⑤をすべて満たす人（①所定労働時間「週 20 時間以上」／②月額賃金「8.8 万円以上」／③雇用（見込）期間「1 年」以上／④学生でない／⑤勤務企業の従業員規模「501 人以上」（※2017 年 4 月より、500 人以下も労使合意にて加入可））。

いま検討されているのは、上記②月額賃金を「6.8 万円以上」と引き下げることや、⑤企業規模「501 人以上」を撤廃すること等です。

◆労働時間を延長して厚生年金に加入したいパートタイマー

2016 年の適用拡大の際、新規加入者は 25 万人程度と予想されていましたが、実際には 37 万人の加入者増となりました。

このことについて調査によると、2016 年の適用拡大に伴い働き方が「変わった」パートタイマーの半数以上が、「厚生年金・健康保険が適用され、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長した」と回答しており、「適用されないよう所定労働時間を短縮した」という回答を上回っています。

多くのパートタイマーは、2016 年の適用拡大をきっかけとして、より長時間働くワークスタイルへ変化したといえます。

◆適用拡大への企業対応

今回の適用拡大はまだ検討中の段階ですが、「（労働時間を延長して）厚生年金加入を希望するパートタイマ

ー」はこれからも増えるのではないのでしょうか。

上記調査では、さらなる適用拡大が行われた場合の企業対応として、「基本的には短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」が最多の 4 割超でした。企業にとっても適用拡大は、パートタイマーを積極的に活用する良いきっかけなのかもしれません。

## 病気の治療と仕事の両立の状況は？

医療技術の進歩により、病気になっても職場に復帰し、治療を行いながら働き続ける方が多くなってきました。

◆主な疾患と通院頻度

主な疾患は、糖尿病（34.3%）、がん（19.8%）、難病（17.6%）、心疾患（15.9%）、脳血管疾患（6.3%）、肝炎（6.0%）となっています。通院頻度（疾患罹患後から 1 年間の平均）は、どの疾患も「月 1 回程度」の割合が最も高く、「3 カ月に 1 回程度」と続きます。

◆休暇・休職期間

治療・療養を行うための連続 2 週間以上の休暇または休職については、「取得した」

（30.9%）、「取得していない」（51.9%）、「そもそも休職制度がない・適用されない」（17.2%）となっています。取得したとする割合が高い疾患は、脳血管疾患（56.9%）、がん（53.5%）などでしたが、一方で糖尿病（14.0%）は他の疾患に比べて低くなっています。休職期間は、「1 カ月程度」（31.5%）、「2 週間程度」（26.3%）、「2 カ月程度」（13.6%）、「3 カ月程度」（9.4%）などとなっています。3 カ月以下の合計は 80.8%となっています。

◆退職状況

疾患罹患後において、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」（78.3%）方が多くいる一方、“仕事を続ける自信がなくなった”等の理由で「依頼退職した」（14.7%）、「会社側からの退職勧奨により退職した」（3.6%）、「解雇された」（1.7%）、「休職期間満了により退職した」（0.7%）方もいます（合計 20.7%）。

◆職場で誰に相談したか

疾患に罹患した場合、職場では「所属長・上司」（63.2%）へ相談する方が最も多い一方、「勤め先には一切相談・報告しなかった」（26.9%）方もいます。人事労務担当者

のみならず、部門長等の立場にある方も、一定の知識を持っておくべきではないでしょうか。

これらの結果をみると、通院頻度や休職期間はイメージよりもずいぶん少ない場合が多く、勤務を続ける方も多いと感じられるのではないのでしょうか。会社からの情報提供（公的制度による支援や相談先についてなど）や制度整備を行うことによって、病気になった方でも力を発揮しやすい職場を作ること、会社の魅力度アップにもつながるでしょう。

## 「入国在留管理庁」発足で外国人の受入れはどうなる？

◆来年 4 月に発足へ

法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」（仮称）を設置する方針を固めました。来年 4 月の発足に向けて秋の臨時国会で関連法案を提出します。

同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約 300 人増員し、5,000 人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」（いずれも仮称）を設け、不法就労・

不法滞在の取締りを強化するとしています。

◆「特定技能」を新設

さらに、来年 4 月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の 5 分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」（仮称）に合格すれば最長 5 年間の就労が認められ、技能実習生として最長 5 年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10 年間滞在が可能になります。

政府は、2025 年までに 5 分野で 50 万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。

◆関係省庁や自治体との連携に期待

入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。

法務省は、入国在留管理庁の発足により、日本での外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。

