

社会保険適用拡大の動向について

現在、国の社会保障審議会等において社会保険の適用拡大について議論が進められています。

パート職員等が社会保険に加入する要件としては、「勤務時間・日数が正社員の4分の3以上」というのが原則です。ただし従業員501人以上の法人では、

- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・雇用期間の見込みが1年以上
- ・賃金の月額が8.8万円以上

に該当する短時間労働者は社会保険に加入することとなっています(2016年～)。この501人以上という企業規模要件を引き下げ、より多くの企業に拡大していくということなのです。

様々な案が出されては立ち消えたりして混乱していますが、現時点での最新情報では、2022年10月に従業員「101人以上」、2024年10月に「51人以上」の企業へと段階的に拡大する案が有力ということなのです。

ここで注意いただきたいのは、この人数は「被保険者(その法人での社会保険加入者)数」で見るということです。職員の頭数が200人であっても、社保加入者が50人ということであれば、対象にはなりません。

具体的な数字はまだ変わる可能性もありますが、拡大の方向性は変わらないものと思われます。動向を注視し、早めに対応を考えていくことが必要です。

1か月単位の変形労働時間制って？ ⑤

前回まで、「1か月単位の変形労働時間制」での具体的な時間外労働(割増賃金)のカウント方法を見てきました。なかなか複雑な仕組みになるため、きちんと運用するためには、制度をしっかりと理解することが大切だと言えます。

変形労働時間制での重要なルールを再度確認しておきます。

- ①各日の勤務時間(勤務シフト)は、対象期間(変形期間)が始まるまでに職員に周知すること
- ②1ヶ月を平均して、週あたりの勤務時間が40時間以下となるようにシフトを組むこと(暦日数によって

定められた時間数(31日の月は177.1時間など)を守ること)

- ③週1日または4週4日の法定休日を確保すること
- ④割増賃金の対象となる時間外労働をきちんと算定すること

このように、変形労働時間制の導入・運用には面倒な部分があるのも事実ですが、これを活用することで、柔軟な勤務シフトや、時期に合わせた多様な勤務の組み合わせが可能になるというメリットがあります。

たとえば、1日の勤務時間を10時間、週4日の勤務とすることで「週休3日制」を実現することもできます。

また、介護現場に限らず、事務部門で月初と月末に業務が重なり忙しいということであれば、その時期は1日8時間を超える勤務シフトとし、月の半ばに休みを固めたり、勤務時間を短くして調整することが可能です。

(残業代も削減することができます)

「働き方改革」の動きの中で、勤務時間の柔軟性は重要なポイントです。しっかりとルールを守ったうえで、様々な可能性を試みていただければと思います。

このテーマは終わります

一年を振り返って

早くも年末のご挨拶をする時期になってしまいました。皆様にとってはどんな一年だったのでしょうか？

今年は、元号が平成から令和に変わり、さらに消費税の引上げや10月の台風災害など、様々な出来事がめまぐるしく起き、翻弄されたように感じます。

激動の中ですが、2020年も精進していきたいと思えますので、どうぞよろしく願いいたします。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net

本年もお付き合いありがとうございました。

☆よいお年をお迎えください☆