

上野事務所ニュース

令和4年5月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

健康保険・厚生年金保険の適用拡大について

令和4年10月より、短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が拡大され、厚生年金保険の被保険者数（以下「従業員数」とします。）が常時100人を超えるの事業所は「特定適用事業所」となり、下表の「短時間労働者の要件」を満たす労働者は、社会保険に加入しなければなりません。

従業員数が常時100人を超えるか否かは、「同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される従業員数が12か月のうち、6か月以上100人を超えることが見込まれる場合」で判断されます。

する短時間労働者については、被保険者資格取得届を届け出る必要があります。

【令和4年11月以降に特定適用事業所に該当する場合】
従業員の総数が直近11か月のうち、5か月100人を超えたことが確認できた場合は、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付されます。5か月目の翌月も従業員数が100人を超えた場合には、特定適用事業所該当届の届出が必要となります。

なお、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付され、5か月目の翌月も従業員数が100人を超え、適用事業所に該当したにもかかわらず、適用事業所該当届を届け出なかった場合には、日本年金機構において特定適用事業所に該当したものとして扱い、「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。この場合も、短時間労働者の要件を満たす労働者については、被保険者資格取得届を届け出る必要があります。

特定適用事業所に該当する事業所では、新たに社会保険に加入となる対象者を把握し、本人への制度説明を実施するなどの準備を進めていきましょう。社会保険の加入対象となる方が増えることで、事業主の負担する社会保険料は増えますが、新たに社会保険に加入する方にとっては、将来受け取れる年金額が増える、国民健康保険にはない傷病手当金の受給が可能となる、などのメリットがあります。

なお、労働者が社会保険の加入を希望しない場合には、現在の雇用契約で定められている所定労働時間を変更する必要があります。

		現行	令和4年10月～	令和6年10月～
事業所の規模	従業員数（常時）	501人以上	101人以上	51人以上
短時間労働者の要件	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上		
	賃金	月額88,000円以上		
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2か月以上使用される、または使用される見込み	
	適用除外	学生ではないこと		

*事業所の規模は事業主単位で判断され、従業員数は、現在の厚生年金保険の被保険者数で考えます。

【令和4年10月より特定適用事業所に該当する場合】

令和3年10月から令和4年7月までの各月のうち、従業員の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、令和4年8月頃に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付され、10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。「特定適用事業所該当通知書」が送付された事業所は、日本年金機構において特定適用事業所に該当したものとして取り扱うため、特定適用事業所該当届の届出は不要ですが、新たに資格取得

雇用関係助成金の主な変更内容②

【キャリアアップ助成金正社員化コース】

有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した事業主に対して助成するものです。令和4年度は、支給要件等の変更があります。

《制度変更》

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成が廃止されます。

支給額	
①有期→正規：1人当たり	57万円
②無期→正規：1人当たり	28.5万円

なお、**令和4年10月1日以降**に正社員転換を実施する場合は、支給要件が変更となります。

＜対象となる労働者要件の変更＞

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている有期または無期雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	10/1以降
6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

＜正社員定義の変更＞

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	10/1以降
同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者。	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者。 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

Q&A なぜなにどうして？



Q: 上野事務所ニュース 4月号「安全運転管理者の業務拡大について」を読みました。

これからアルコール検知器を使用してアルコールチェックを運用していく中で、アルコール反応があった社員にはどのように対応していけば良いのでしょうか？

A: 就業規則において、服務規律に「酒気を

おびて勤務してはならない」と規定している会社は多いと思いますが、服務規律は労働者が守るべきルールを定めたものです。会社がアルコール反応のある労働者の勤務を拒むためには、就業規則で別途「アルコール反応があった者の勤務は認めない」ことを明記しておいた方が良いでしょう。

【就業規則の記載例】

(出退勤)

第〇条 従業員は入社及び退社の場合は、次の事項を守らなければならない。

- ① 始業時刻までに出社すること。
- ② 出退勤の際は、本人自ら所定の方法により出退勤の事実を明示すること。
- ③ 業務で社用車を運転する者については、出社時や社用車運転前、及び社用車運転後や退社時で、会社が指定した機会にアルコールチェックを受けること

2、次の各号の一に該当する従業員に対しては、出勤を禁止し、または退勤を命ずることがある。

- ① 風紀を乱し、または衛生上有害と認められる者
- ② 業務を妨害し、もしくは会社の秩序を乱し、またはそのおそれのある者
- ③ 前号第1項第3号のアルコールチェックによりアルコール反応がある者

アルコール反応があった場合の対応例は次のとおりです。

想定されるケース	対応例
出勤時にアルコール反応があった場合	その日の出勤を認めず、帰宅してもらい、その日の賃金は支払わない。
9時に入社し、社用車運転前の13時にアルコールチェックを行い、アルコール反応があった場合	13時以降の勤務は認めず、退勤を命ずる。 9時から13時までの勤務分については賃金を支払うが、13時以降の賃金は支払わない。

なお、ガムやたばこ等の影響により、アルコール検知器が反応することがあります。この場合、うがいさせる、少し時間をおいてから再度測定するなどの対応を取るようにしましょう。

夏期の服装のときは、ネクタイ、上着を外させていただきます。

天候によっては5月から行います。宜しくお願い致します。