



【卯月の候】

春光あまねく満ちわたり、風が肌に心地よい季節となりました。花々の咲き競う躍動の春に、皆様ますますのご活躍を心よりお祈りいたします。

■注目トピックス (p.2)

2022年10月からの 社会保険適用拡大について

2022年10月1日から従業員数101人以上の企業についてパート・アルバイトの社会保険適用範囲が拡大となります。制度の開始を前に改めて内容を整理してみましょう。

■今月の特集① (p.3)

労働保険料と社会保険料の変更について

2022年4月から雇用保険料率が上がります。また、協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率についても2022年3月分から変更されました。

■今月の特集② (p.4)

配置転換命令のポイント

転勤や職種の変更などの配置転換命令をする場合、会社としてどのような注意をすべきかについて解説します。



日々是好日カレンダー

4月	APRIL
1 金	・新会計年度 ・エイプリルフール ・トレーニングの日
2 土	・図書館開設記念日 ・CO2削減の日 ・歯列矯正の日 ・週刊誌の日
3 日	・日本橋開通記念日 ・シーサーの日 ・愛林日 ・輸入洋酒の日
4 月	・国際地雷デー ・交通反戦デー ・しあわせ写真の日 ・どらやきの日
5 火	・清明 ・小笠原返還記念日 ・デビューの日 ・よごそうデー
6 水	・春の全国交通安全運動(～4/15) ・新聞をヨム日 ・北極の日 ・城の日
7 木	・労務管理の日 ・世界保健デー ・農林水産省創立記念日
8 金	・花まつり ・タイヤの日 ・出発の日 ・忠犬ハチ公の日
9 土	・子宮頸がんを予防する日 ・美術展の日 ・大仏の日
10 日	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 月	・メートル法公布記念日 ・ガッツポーズの日
12 火	・世界宇宙飛行の日 ・東京大学創立記念日 ・パンの記念日
13 水	・水産デー ・喫茶店の日 ・決闘の日 ・新型インフルエンザ対策の日
14 木	・オレンジデー ・ロスゼロの日 ・タイタニック号の日 ・椅子の日
15 金	・世界医学検査デー ・遺言の日 ・ヘリコプターの日 ・京和装小物の日
16 土	・国民年金法公布記念日 ・同窓会の日 ・女子マラソンの日 ・チャップリンデー
17 日	・春の土用入り ・ハローワークの日 ・世界血友病の日 ・なすび記念日
18 月	・発明の日 ・よい歯の日 ・よいお肌の日 ・お香の日
19 火	・食育の日 ・飼育の日 ・地図の日 ・養育費の日
20 水	・穀雨 ・郵政記念日 ・青年海外協力隊の日 ・女子大の日
21 木	・創造性とイノベーションの世界デー ・民放の日 ・放送広告の日
22 金	・国際母なる地球デー ・よい夫婦の日 ・道の駅の日
23 土	・世界図書著作権デー ・消防車の日 ・地ビールの日 ・しじみの日
24 日	・植物学の日 ・日本ダービー記念日 ・しぶしの日
25 月	・初任給の日 ・世界マラリアデー ・国連記念日 ・歩道橋の日
26 火	・世界的所有権の日 ・七人の侍の日 ・リメンバー・チェルノブイリ・デー
27 水	・世界生命の日 ・婦人警官記念日 ・哲学の日 ・駅伝誕生の日
28 木	・労働安全衛生世界デー ・主権回復の日
29 金	・昭和の日 ・国際ダンスデー ・羊肉の日 ・タオルの日
30 土	・国際ジャズデー ・図書館記念日

無料 Zoom セミナーのご案内

「無料 Zoom セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Web ページのトップページより [詳細・お申込みはこちら](#) ボタンをクリックして申込みいただけます。

参加無料 2022年版 保育園・認定こども園のための 経営戦略として助成金を活用するセミナー

このセミナーでは、いま申請できる助成金の最新情報に始まり助成金を獲得するために必要なことから、経営戦略に活用する方法まで、保育園の顧問先・実績が多数ある社労士がお伝えいたします。



開催日時：2022年5月24日(火) 14時～

講師：上岡ひとみ 特定社会保険労務士

申込みページへは、
右のQRコードから移動できます。

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20220524/



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

注目のトピックス

2022年10月からの社会保険適用拡大について

1. はじめに

健康保険及び厚生年金保険、いわゆる「社会保険」について、その加入対象は今まで「正社員もしくは正社員並みに働くパート・アルバイト」とされてきました。しかし今年10月からは、従業員数101人以上の企業について短時間パート・アルバイトに対して適用範囲がさらに拡大されます。以下チェックポイントを整理して紹介します。

2. 自社は対象となるか？

2022年10月からの適用拡大の対象企業は「従業員数101人～500人の企業で働くパート・アルバイト」です。従業員数のカウント方法は、①フルタイムの従業員＋②週所定労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員の合計人数、つまり「**現在の厚生年金保険の適用対象者**」の合計人数が101人以上であるかどうかで決まります（被保険者登録されている現在の人数ではなく、本来の適用対象者人数が基準となります）。例えば社会保険加入のフルタイム従業員（週所定40時間）が70人、週所定30時間以上の社会保険対象パートタイマーが31人いる場合、実際の社会保険加入人数に関わらずこの法改正の対象となります。

フルタイム＝週40時間の企業の場合



➡ **法改正の適用対象事業所となる※**
※上記の101人全員が現在社保の対象となる場合に限る

3. 101人前後で人数が変動する場合の判断は？

基本的には事業所ごとに判断し自主的に適用手続きを行うことが求められます。また「直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回っている場合」は日本年金機構において適用するという方針が示されています

（なお法人は、法人番号が同一の全企業を合計して、個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします）。

4. どのように適用拡大されるか？

次の4つの要件を全て満たす短時間のパートタイマー等が新たに社会保険対象となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満（※週所定労働時間が40時間の企業の場合。契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含まない。）契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続きと見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入とします。
- ②月額賃金が8.8万円以上（※月額賃金とは基本給及び諸手当を指します。ただし残業代、通勤手当、賞与等は含まない。）
- ③2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ④学生ではない（※ただし休学中や夜間学生は加入対象）

つまり、上記の条件は主に「サラリーマンの被扶養配偶者などのパートタイマー」に向けた適用拡大と言えるかもしれません。

5. 従業員から加入したくないと言われたら？

事業所がこの適用拡大の対象となった場合、該当のパートタイマー等は強制的に社会保険加入の対象となりますので、制度の理解を促して加入するよう努めてください。

6. 加入しないとペナルティがある？

未加入の場合の罰則として6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金のほか、2年遡及加入命令などを受ける可能性があります。ただし現在は制度変更の過渡期であるため、まずは対象となりそうな規模の事業所に対して事前調査などの指導がなされると予想されています。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

労働保険料と社会保険料の変更について

はじめに

新型コロナウイルス関係の雇用調整助成金等の支給が膨れ上がった影響で、2022年4月から雇用保険料率が上がります。一方で、やはり新型コロナウイルスの影響で協会けんぽの保険料率にも変化がありました。

雇用保険料率

新型コロナウイルスの感染拡大および長期化への対策として拡充している雇用調整助成金(緊急雇用安定助成金を含む)の支給額が膨らみ、財政状況が厳しくなった現状を受けて2022年度は以下の通り段階的に保険料率が引き上げられることが決定されています。

また、2022年度の年度更新の納付額が急激に増えないように調整したとも取れます。つまり2022年度の概算保険料を計算する際に「4月時点」の保険料を適用することで当該年度の保険料を低く抑えて激変緩和を図ったのかもしれませんが、なお、2023年度には保険料不足額が大きくなる可能性がありますので、注意が必要です。



事業の種類	2022年	2022年	2022年
	3月まで	4月～9月	10月～
一般の事業	労働者	3/1000	5/1000
	事業主	6/1000	8.5/1000
	全体	9/1000	13.5/1000
農林水産 / 清酒製造	労働者	4/1000	6/1000
	事業主	7/1000	9.5/1000
	全体	11/1000	15.5/1000
建設業	労働者	4/1000	6/1000
	事業主	8/1000	10.5/1000
	全体	12/1000	16.5/1000

この表にある通り、4月からの上昇幅は0.05%とわずか(かつ、被保険者負担分は据え置き)で低く抑えられていますが、10月以降は一気に全体で0.4%上昇します。これは保険料の急激な上昇による負担増を考慮して段階的に上昇させることとしたものと思われます。

健康保険料率

2022年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年3月分(4月納付分)から変更となりました。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う受診控えなどの影響で保険料率が下がった地域もありますが、少子高齢化の影響等で保険料率が逆に上がった地域もあります。なお、介護保険料は、前回1.8%から1.64%に全国一律で下がりました。

【2022年度に引き上げとなった都道府県】

茨城県9.77%(9.74%)、栃木県9.90%(9.87%)、群馬県9.73%(9.66%)、沖縄県10.09%(9.95%)等

【2022年度に引き下げとなった都道府県】

埼玉県9.71%(9.80%)、千葉県9.76%(9.79%)、東京都9.81%(9.84%)、神奈川県9.85%(9.99%)、大阪府10.22%(10.29%)、福岡県10.21%(10.22%)等

※カッコ内の数字は前回のもの

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

配置転換命令のポイント

はじめに

配置転換命令は会社の人事権の一つですが、職種や勤務場所が変わるためしばしば労使トラブルにつながります。配置転換命令をする際に会社はどのような点に注意すべきかについて解説します。

配置転換の定義

配置転換とは、同一の企業内で「職種」や「勤務地」を変えることをいい、昇進や転籍などと同様に人事異動手段の一つです。例えば営業職を事務職に変えたり、転勤をさせたりすることを指します。

配置転換の歴史的な背景

特に戦後の日本の人事システムは終身雇用を軸に設計されていました。スキルや経験のない新卒社員を一括採用し、段階的・長期的に色々な経験をさせて人を育てていくという文化的背景の中、配置転換が一般的な人事異動手段として用いられてきました。

一方で、配置転換は日本の厳しい解雇規制の結果、「解雇の代替手段」として用いられたという面もあります。その他、不正防止や社内活性化を目的とする場合もあります。

配置転換の背景にあるもの

ポジティブな面	総合職を育てるため 社内活性化のため など
ネガティブな面	解雇の代替手段として 属人化による不正防止のため など

配置転換命令の前提

配置転換命令を行うためには、就業規則や雇用契約書などによる「①ルール上の根拠」と、配置転換の根拠となる「②正当な理由」、さらに労働者の「③個別の事情への配慮」が必要です。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

①ルール上の根拠

雇用契約書、就業規則等に配置転換の可能性があることを明示している必要があります。

②正当な理由

理由の正当性については、下表のように「今までも配置転換をした例があるか」「業務上の必要性があるか」「動機が不当でないか」などのチェックポイントがあります。

過去の配置転換事例	○今までも同様のケースで配置転換の実績がある △同様のケースで配置転換したことがない
業務上の必要性	○人材不足の解消 ○ジョブ・ローテーション △特段の必要性を説明できない
動機の正当性	○さらなるスキルアップのため △退職に追い込むため

③個別の事情への配慮

配置転換命令対象の労働者に育児や介護、看病などの事情がある場合には、その事情に配慮する必要があります。それらの事情を踏まえて検討してもなお配置転換命令を優先すべき理由を説明できるようにしなければなりません。

拒否された場合の対応

前述の①②③に照らし合わせて正当な配置転換命令であるにもかかわらず労働者から拒否された場合、会社は業務命令違反として懲戒処分をすることができます。

まずは誠実に説明を重ねて配置転換への理解を求めた上で、それでも業務命令に従わない場合は懲戒処分や退職勧奨等を検討しましょう。

Web 新着情報

- 労使協定とは？その効力と種類について
- 女性が活躍するための一般事業主行動計画の策定について
- 職場における労働衛生基準の見直しについて
- 小学校休業等対応助成金について
- くるみん認定と助成金について

弊所 Web サイトの
トップページおよび
右の QR コードで
ご覧いただけます。



URL : <https://e-sr.net/>

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒子ヨカ”

無料の Zoom セミナーをやり始めました。目的は二つ。ひとつは、「社会と顧問先様への情報発信」。もうひとつは、「顧問先様への法改正などのサポート」です。



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

実際に、やってみて思ったのは、Zoomだと、噛んでしまう回数が、リアルセミナーより、多いということです。リアルですと、わりと調子よく話せるのが、Zoomだと単調だし、後で見返すと、どうしても気になります。活舌よくするように、今こそ「早口言葉」です。(笑)