

TOPIC1

パート・アルバイトへの 社会保険の加入義務化に備えて

TOPIC2

注目されるジョブ型雇用制度を考える

写真名:国営ひたち海浜公園のネモフィラ: genki / PIXTA(ピクスタ)

2021 5
May

令和3年5月号

【働くお母さんに感謝】 アン・ジャービスは南北戦争時代に「母の仕事の日」運動を起こした社会活動家。南軍、北軍の敵味方に関係なく負傷兵のために自宅を開放して介護したり、地域の衛生状態改善に努めた人物とされています。彼女が亡くなった後、娘のアンナが教会での追悼会で白いカーネーションを捧げました。その後、地元ウェストバージニア州が「母の日」を制定し、1914年には米国連邦議会が「5月の第二日曜日を母の日とする」法律を可決しました。「母の日」の由来をたどると、このように1世紀以上前の女性の献身的な活動につながります。日曜日ではありますが、自身の母親に感謝の意を伝えるだけでなく、企業内でも働くお母さんに対して、改めて感謝と激励を伝えてみてはいかがでしょうか。

法律 2022年10月から社会保険の適用拡大！

パート・アルバイトへの社会保険の加入義務化に備えて

パートやアルバイトなど短時間で働く従業員の社会保険加入の義務が、法律改正により従業員数500人以下の企業にも段階的に適用されます。影響を受ける企業が多いので、ポイントを押さえておきましょう。

パートタイマー・アルバイトなどの短時間労働者への社会保険の適用拡大が進められ、2020年5月29日に成立した年金法の改正により、2022年10月からは従業員数101人以上の適用事業所に、2024年10月からは従業員数51人以上の適用事業所に段階的に適用されることとなります。したがって、従業員規模が該当する場合には段階的に適用に備えて短時間労働者の働き方・働き方を検討しなければなりません。

短時間労働者への社会保険の適用拡大は既に2016年10月から従業員数501人以上の適用事業所には始まっており、週所定労働時間20時間以上の者（学生である場合を除き、月額賃金が88,000円以上、かつ、雇用期間が1年以上見込まれること）は、社会保険に加入しなければならぬことになっています。さらに、2017年4月からは、従業員が500人以下の適用事業所であっても、上記の要件を満たす短時間労働者については、労使で合意（従業員の2分の1以上の同意）すれば、社会保険に加入できるようになっています。

●短時間労働者の社会保険の加入義務要件の注意点

現在は、前述の従業員501人以上の大企業を除く適用事業所で働く短時間労働者について、1週間の所定労働時間および月の所定労働

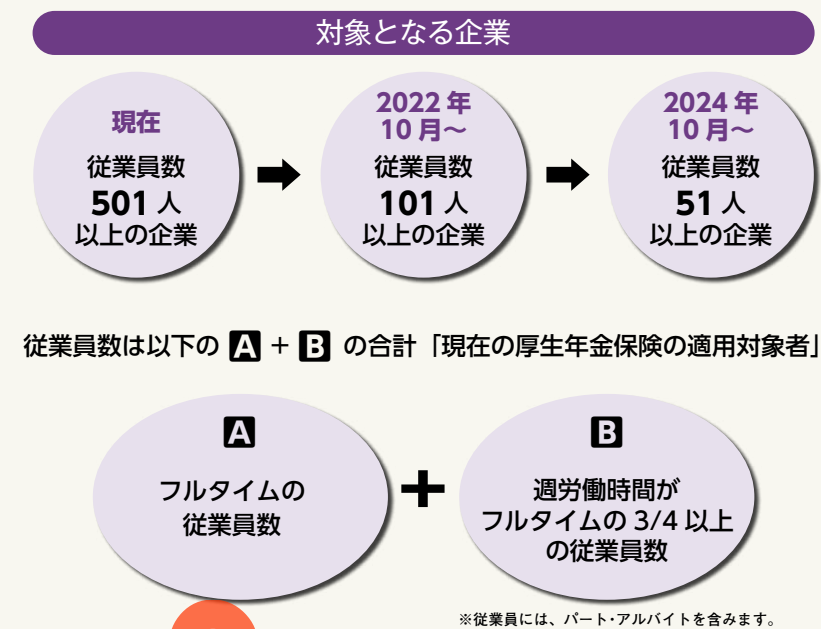
日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である場合には社会保険に加入しなければなりません。

しかし、前述の通り、2022年10月からは従業員数101人以上、2024年10月からは従業員数51人以上の中小企業で働く短時間労働者が、次の4つの要件を満たす場合には社会保険に加入しなければならないこととなります。

- ①週所定労働時間が20時間以上であること
 - ②雇用期間が2カ月超見込まれること
 - ③賃金月額が88,000円以上であること（週給、日給、時間給は月額換算）
 - ④学生ではないこと（休学中または夜間学生は加入対象）
- なお、加入要件について①の「週20時間以上」とは、雇用契約上の所定労働時間をいうものであり、臨時的に発生する残業時間な

どは含みません。また、雇用契約上の所定労働時間が20時間未満であっても、残業などが常態化して実態としての労働時間が2カ月連続で週20時間以上となり、引き続き、週20時間以上の労働時間が見込まれる場合には、3カ月目から社会保険に加入しなければならないこととなります。この点は、社会保険の調査においても厳しくチェックされることが予測されるので、注意しなければならないところです。②の「雇用期間が2カ月超」については、雇用契約上は2カ月以内であっても、実態として2カ月を超えて使用される見込みがあるときは、雇入れ日に遡及して加入しなければならないこととなります。具体的には、有期雇用の短時間労働者との雇用契約書上の契約期間が2カ月以内であっても、契約期間の更新について「更新する」または「更新する可能性がある」などと明示されていて、2

【社会保険の適用拡大スケジュール】



カ月を超えることが見込まれる場合などが該当します。また、雇った当初2カ月を超えて雇用見込みがなかった場合でも、契約更新などによりその後において継続して2カ月を超えて雇用が見込まれるようになった場合には、その時点から社会保険に加入しなければならないこととなります。

- ③の「月額賃金88,000円以上」の賃金額の範囲は、基本給および諸手当など毎月定額で支払われるものをいい、次のものは含みません。
- ⑦1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
 - ⑧時間外労働、休日労働、深夜労働に対して支払われる割増賃金
 - ⑨精動手当、通勤手当、家族手当など最低賃金に算入しないことが定められている賃金

●事業規模の捉え方

社会保険の適用拡大は、前述のとおり、適用事業所の従業員数に応じて段階的に進められていくこ

とになりますが、前述の4つの加入要件を満たす短時間労働者について社会保険に加入させるか否かの事業所規模をみる場合には、その事業所において常時使用する労働者数ではなく、適用拡大前の現在の社会保険の被保険者数で判断します。社会保険の加入対象とならない短時間労働者はカウントしません。

2022年10月から従業員101人以上の適用事業所で働く短時間労働者が加入要件に該当する場合には、社会保険への加入義務が生じます。例えば社会保険の被保険者となっている正社員など常勤フルタイムの従業員が50人、同様に社会保険の被保険者となっている短時間労働者（週所定労働時間および月所定労働日数が常勤の4分の3以上）が60人、社会保険の被保険者となっていない短時間労働者が20人で合計従業員数130人の適用事業所であれば、社会保

険の被保険者数は110人となりますので、その時点で社会保険の加入対象となっていない20人について、前述の加入要件に該当する場合は社会保険に加入しなければなりません。他方、従業員101人以上でも、正社員および短時間労働者で社会保険の被保険者となっている者の合計数が100人以下の適用事業所の短時間労働者は、前述の要件に該当する場合であっても、2022年10月時点では社会保険の加入対象とはならないこととなります。

注意しなければならないのは、社会保険の適用は、法人および個人を問わず、事業所単位（支店、支社、工場など）で適用されますが、段階的適用については事業場ごとに適用基準となる被保険者数で判断するのではなく、同一の法人番号である法人ごと（個人事業所は個々の事業所ごと）の被保険者数で判断します。

では、従業員数の変動が多い事業所などはどの時点で判断すればよいのかということになりますが、月ごとに従業員数の増減がある場合には「直近12カ月のうち6カ月で加入基準を上回ったところ」で適用対象となります。なお、いったん適用対象となった後に従業員数が適用規模を下回っても、原則として、引き続き適用されることとなります。

今回の中小企業への適用拡大は、扶養の範囲内で働く主婦のパートタイマーの働き方および企業の法定福利費の増加に大きな影響が出てきますので、早めに周知し働き方について労使で話し合うことも必要となります。

5月の記念日

- 1日・メーデー
 - 8日・世界赤十字デー
 - 10日・日本気象協会創立記念日
 - 10日～16日・愛鳥週間
 - 12日・ナイチンゲールデー（看護の日）
 - 15日・沖縄復帰記念日
 - 下旬・家内労働週間
 - 30日・消費者の日
 - 31日・世界禁煙デー
- *禁煙週間は5月31日～6月6日



*人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

雇用 ポストコロナに向けて拡大の兆し

注目されるジョブ型雇用制度を考える

2020年、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、新たな日常を通じた「フェーズIIの働き方改革」の基本方針が閣議決定され、経団連もまた、日本型雇用制度の見直しと、ジョブ型雇用制度の拡大を提唱しています。社会変革の推進力として取り沙汰されているジョブ型雇用制度とは何なのか、今後の影響と導入する際の留意点について考えてみましょう。

●日本の雇用制度の特徴

雇用制度は、大きくメンバーシップ型とジョブ型に区別されます。メンバーシップ型は、「人」を中心に管理を行い、職種や職務内容、勤務地などが限定されない雇用制度です。一方、ジョブ型は「仕事」に「人」を結びつけて管理を行う雇用制度です。

日本には、新卒一括採用後に異動や配置転換などのジョブローテーションを行い、その会社独自の研修を通して、幅広い知識を持ち、柔軟に活用できる人材を育成するといった雇用慣行があります。中途採用が多い欧米諸国ではこのようなジョブ型が一般的ですが、日本ではメンバーシップ型が主流です。

●ジョブ型雇用制度推奨の背景

少子高齢化が急速に進行し、労働力が減少するなか、2019年、働き方改革関連法が施行されました。ワークライフバランスが見直され、長時間労働の是正や育児・介護との両立支援、勤務地や職種、時間を限定した限定正社員の起用など、多様で柔軟な働き方が求められるようになりました。また2020年4月から「同一労働同一賃金」の導入により、雇用形態にかかわらず公正な待遇を必要とし、職務評価の価値が見直され始めました。

2020年、新型コロナウイルスの感染拡大は、経営悪化による整

理解雇や倒産といった事態を引き起こし、従来の我が国特有の終身雇用という安定神話の崩壊はさらに加速しています。感染防止対策のために在宅勤務が急速に浸透し、業務が見えない状況下、職務遂行能力を基準とする職能評価で適切な評価ができるのか疑問視され始めました。経済の再建が急務となるなか、雇用形態や時間、場所にとらわれず、求める人材をピンポイントで採用し、即戦力として雇用できるジョブ型雇用が焦点が当たったのです。

●ジョブ型雇用制度とは

ジョブ型雇用では、まず職務や職務内容を明示した職務記述書を作成します。その内容に基づき、必要な人材を採用し雇用契約を結び、業務を遂行します。その特性として、採用におけるミスマッチを防ぎ、専門性に特化した育成に取り組むことができます。配置や登用に関しても、必要な職務に要件を満たした人材をつけることができ、職務に応じた報酬の明示は、公平性を担保することにもなります。

また日本ではまだ認められていませんが、会社にとってはその職務が不要になった場合や能力不足と判断された場合は解雇することができるため、人件費を調整でき、労働者にとっては、スキルに対し報酬額が意に沿わない場合は転職することができます。人材の流動

性が高くなる制度といえます。

●ジョブ型雇用制度導入の影響

ジョブ型雇用制度の導入にあたっては、職務分析によりそれぞれの職務を明確に定義する必要があります。その上で、職務に応じた賃金を決定するために、職務の価値を明確にする分析と評価制度を構築しなければなりません。採用時や雇用中の人材が職務によりマネジメントされるため、自己研鑽による専門職としてのキャリアが重要となります。労働市場は競争力が高まり、結果、生産性の向上に繋がると考えられます。

2021年には改正高年齢者雇用安定法の施行により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務になりました。年功序列型で成長したシニア世代に多様な働き方の選択肢が与えられたことは、あらゆる世代にジョブ型雇用が適用可能であることを示唆しています。

●ジョブ型雇用導入の留意点

ジョブ型雇用への移行は、日本の雇用慣行を根底から覆す大改革です。まずは専門職が求められる部署から職務分析を進め、必要な環境整備をすることが第一です。社内で移行内容を共有した上で、段階を踏んで評価制度や賃金制度を再構築し、ジョブ型雇用への移行を検討して新たな人材登用と働き方を模索してみたいかがでしょうか。

01

モバイルワークの定着で
通勤手当を廃止する企業が増加中

コロナ禍の長期化などの要因によるモバイルワークの定着により、通勤手当を廃止する企業がIT系を中心に急増しています。定額支給の通勤手当をやめて往復運賃×出社日数で実費精算したり、通勤手当にかえてモバイルワーク手当を支給するなどが代表的なパターンです。原則在宅勤務を宣言する企業も珍しくなくなりました。通勤手当からモバイルワーク手当に切り替えることで、課税、非課税といった問題にも影響するので支給時は注意が必要です。

02

過去最高だが増加率は大幅減
外国人労働者数は約172万人

厚生労働省はこのほど、2020年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を発表しました。外国人労働者数は約172万人で、前年比4.0%の増加。2007年に届け出が義務化されて以降、過去最高を更新しましたが、増加率は前年の13.6%から大幅減となりました。コロナ禍の影響で入国が制限された影響です。外国人労働者を雇用する事業所数は26万7243箇所、前年比10.2%増。国籍別ではベトナムが中国を抜いて最も多く約44万人。次いで中国、フィリピンの順です。

03

新型コロナウイルス感染症の影響に対応
飲食店の路上利用の緩和措置を期間延長

国土交通省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける飲食店等支援のための緊急措置として、テイクアウトやテラス営業などのための道路占用許可基準の緩和措置を行いました。このほどその緩和措置の占用期間が、2021年9月30日まで再延長されました（従前は3月31日まで）。道路の主要な管理者である地方公共団体に対しても、同様に取り組むように要請しました。事業者は占用したい道路の管理者を特定し、書面またはオンラインで申請します。

04

健康経営に取り組む優良法人を「見える化」
「健康経営優良法人2021」決定

優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定する制度「健康経営優良法人認定制度」の2021年の認定法人がこのほど決定しました。第5回目となる今回は大規模法人部門に1801法人（上位法人には「ホワイト500」の冠を付加）、中小規模法人部門に7934法人（上位法人には「ブライツ500」の冠を付加）を認定。認定法人を代表して大阪信用金庫（大規模法人部門）、国際建設（中小規模法人部門）に認定証が授与されました。

05

作業事故撲滅のために国が策定
農林水産業・食品産業の作業安全の
ための規範

農林水産省は、「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」をこのほど策定、公表しました。有識者会議での議論を踏まえ、事業者や事業者団体に日々留意・実行が望まれる事項をまとめたものです。業種に関係なくあてはまる「共通規範」と、農業、林業、木材産業、漁業、食品産業といった業種ごとの「個別規範」に分かれており、各々がさらに「事業者向け」と「事業者団体向け」とに分かれています。共通規範に関連して作業場や事務所に掲示するための標識も用意されています。

06

中小企業の承継予定者が参集
ピッチイベント「アトツギ甲子園」開催

中小企業庁は、若い世代における事業承継の気運醸成や、世代交代に伴う新規事業による中小企業の成長促進のため、承継予定者が新規事業プランを競うピッチイベント「アトツギ甲子園」を2月19日に開催しました。全国から応募のあった101名から選ばれたファイナリスト15名がプレゼンテーションを展開。最優秀賞を受賞したのは日本三大秘境のひとつとされる宮崎県椎葉村に本社のある建設会社の専務。廃校のプールを活用したチョウザメ養殖の事業プランでした。

調査 就業形態をめぐる実態調査

派遣社員の中に「正社員志向」が根強い？

正社員とそれ以外の就業形態別に、雇用をめぐる環境はどう変化しているか。意識面を含めて使用者、雇用者双方に対して調査した結果がまとまりました。正社員以外の就業形態が増えている傾向のほか、その理由をめぐる変化や、雇用者側との意識の違いなど、ポイントをいくつか紹介します。

この調査は正社員および正社員以外の労働者のそれぞれの就業形態について、事業者側、労働者側の意識面を含めて実情を把握することを目的としています。調査では「正社員」以外の雇用形態を「出向社員」「契約社員（専門職）」「嘱託社員（再雇用者）」「パートタイム労働者」「臨時労働者」「派遣労働者（受け入れ）」「その他」の7つに分けています。全国調査で、このほど発表されたのは令和元年10月1日現在の状況について調査した結果です。

●正社員以外の労働者比率が増加傾向

3年前と比較して正社員以外の労働者比率は相対的に上昇傾向にあるようです。3年前と比べて非正社員の労働者比率が「上昇した」事業所は16.2%、「低下した」事業所は14.6%となりました。

就業形態ごとにその就業形態の人がいるかどうかを示したのがグ

ラフ1です。平成15年からの変化を見ると、非正社員の中でも増加傾向が特に顕著なのが「パートタイム労働者」で、令和元年は全体の65.9%の事業所が「いる」と答えました。その他の就業形態もおおむね増加傾向にある中で、「出向社員」と「臨時労働者」が多少落ち込んでいます。また「嘱託社員（再雇用者）」が順調に増加しているのは、高齢化社会の進行と雇用期間の延長への社会的要請などが背景にあるようです。

●賃金の節約ではなく正社員確保の難しさを反映

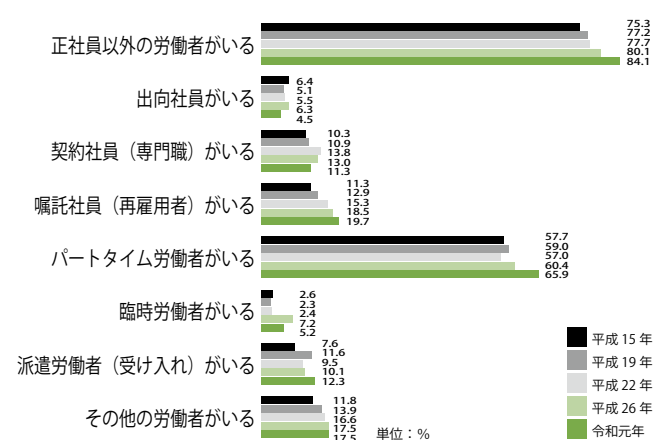
グラフ2は、正社員以外の労働者を活用する理由への回答を示したものです。平成26年の調査と比べて際立っているのは「正社員を確保できないため」が上昇していること。平成26年当時においては「賃金の節約のため」が理由のトップでしたが、こちらは急減し対照的な結果となりました。

今回の調査時点でコロナ禍の影響はなく、当時は人手不足感が相当程度あったことを物語っていますが、もうひとつの可能性として同一労働同一賃金の原則が浸透しはじめており、非正規労働者＝人件費抑制、という図式が相対的に弱まったこともあるのかもしれませんが。

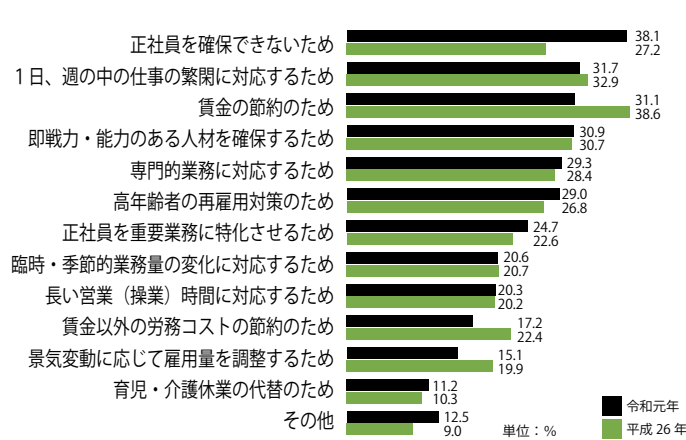
●派遣労働者は正社員志向が強い？

調査では非正社員の個人としての意識も訊いています。現在の就業形態を選んだ理由に対する回答では、パートタイム労働者や臨時労働者が「自分の都合のよい時間に働けるから」と答えた割合が最も高かったのに対して、派遣労働者では「正社員として働ける会社があったから」が最多となりました。非正社員での就労を「余儀なくされた」という感覚が他の就業形態の人と比べて相対的に高いようです。

グラフ1 正社員以外の就業形態別就労状況（複数回答）

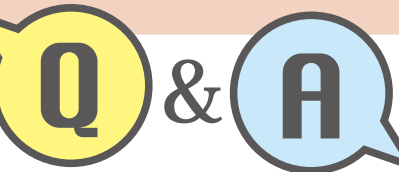


グラフ2 正社員以外の労働者を活用する理由（複数回答）



「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（厚生労働省）

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

退職した元従業員からの賞与請求

Q

当社は、過去にも業績しだいでは決算賞与を出していました。今期は働き方改革の推進により残業削減で従業員の残業代の支払いが減ったことなどもあり決算賞与を出したところ、支払日前に自己都合退職した元従業員から賞与請求がありました。支払うべきでしょうか。（M社・人事部）

A

退職した従業員からの賞与の支払請求はよくあることです。たとえば7月、12月の年2回に加えて、利益が出たときには決算賞与を支給するような場合があります。通常、賞与支給にあたっては、賞与の査定対象期間があり、事業年度を4月から翌年3月までとすると、7月賞与に関しては前年10月～当年3月まで、12月賞与に関しては当年4月～9月まで、それぞれ6カ月間の勤務成績や業績貢献を査定して7月および12月の支給日を決めて支給します。決算賞与を支給する場合には、一事業年度間の業績貢献などを査定して支給することになります。

しかし、既に退職して7月賞与、12月賞与、または決算賞与の支給日には在籍していない従業員が、査定期間中は在籍していたことを理由に、在籍期間に応じて賞与をもらう権利があると請求されることがあります。このようなトラブルを回避するには、就業規則に「賞与支給日に在籍しない者には賞与を支給しない」という支給日に在籍要件を定めておくことで、支給日に在籍していない従業員に対しては支給しないことが認められています。

賞与は、労働の対価として毎月1回以上支払うべきとする通常の賃金と異なり、支給するかどうか、支給する場合にはどのような条件で支給するかなどは、法律や公序良俗に反しない限り、就業規則や労働契約の定めによって決まるものと解されています。支給日に在籍要件を定めることで、賞与支給日前に退職を希望する従業員の退職の自由を制限することになるのではないかと考えもありますが、退職の自由は残されていますので問題はないとされています。

今月のポイント

支給日に在籍していない従業員には賞与を支給しないことを就業規則に定めておく。労使間の慣行で、支給日に在籍が賞与支給の要件となっている場合も、支給は不要。整理解雇、定年退職による場合は、支給が求められる。

過去の裁判例においても、就業規則等に「賞与は、支給日に在籍している者に対し支給する」と定め、「支給日に在籍要件」を定めることについては合理的なものとして認めています（京都新聞社事件・最一小判昭和60.11.28）。また、「就業規則等の明文の定めがなくても、労使間で従来からそのような慣行が確立している場合には、同じように在籍しないことを理由に支給しなくても差し支えない」としています（大和銀行事件・最一小判昭和57.10.7）。したがって、就業規則等による定めや労使慣行が存在すれば、賞与査定対象期間の全部または一部に勤務していたが、賞与支給日に在籍していない者には賞与を支給しないという取り扱いが問題ありません。

ただし、整理解雇などの会社都合の退職や定年による退職の場合は異なります。このような事由による退職は、従業員の自らの意思で退職日を選ぶことはできませんので、支給日に在籍していなくても、査定期間中の勤務期間に応じて支給するようにすべきです。賞与支給を避けるために支給日前に解雇するといった場合は、解雇そのものが無効となることもあります。仮に解雇が有効であっても、解雇によって支給日に在籍しないことを理由とする賞与不支給は無効とされる可能性もありますので、注意しなければなりません。

また、年俸制を採用している場合、たとえば「14分の1」または「16分の2」を、7月および12月に賞与名目で配分支給するような場合は、名称の如何にかかわらず賞与ではなく、確定した賃金とみなされ、再度、年俸額を12等分した額と在籍期間に基づく既払い額との差額を支払わなければならないことになります。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

職場におけるフェアプレイ

1964年の東京五輪で日本に金メダルをもたらした女子バレーボールチーム「東洋の魔女」は、もともとは大日本紡績（後のユニチカ）貝塚工場の企業チームを中核とするものでした。1954年の発足当初の目標はあくまで全国制覇でしたが、やがて国内に敵なしとなり、世界選手権で世界制覇を果たし、その延長線上にあったのがオリンピックだったのです。

「鬼の大松」こと大松博文監督が強いた猛練習は苛烈なものだったと伝えられていますが、特筆すべきは彼女たちは工場に勤務して一般の従業員と同じように仕事をしていたということ。大松監督自身も社員として働いていたそうです。猛練習の翌日も工場での仕事を休まなかったため、今日、このような厳しい環境が許されるか否かは別として、このチームの成功は、一緒に働く職場の同僚にとっても大きな励みと達成感につながったことでしょう。

スポーツの世界では「フェアプレイ精神」が求められます。公明正大なルールの下で正々堂々と全力を尽くすこと、というような意味ですが、「東洋の魔女」の選手たちはまさに、当時の職場に「フェアプレイ精神」をもたらしていたのではないのでしょうか？各自が与えられた持ち場で最善を尽くす、そしてそれが正当に評価される。職場におけるフェアプレイ精神は、人々の働きがいにもつながるのです。

