



2022年10月からの 社会保険適用拡大について

注目トピックス

01 | 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た。

特集

02 | 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る予定です。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。

03 | 配置転換命令のポイント

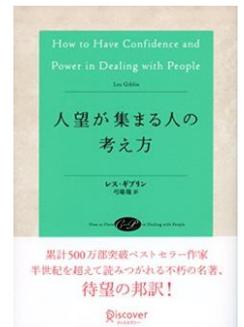
転勤や職種の変更などの配置転換命令をする場合、会社としてどのような注意をすべきかについて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 人望が集まる人の考え方

(ディスカヴァー・トゥエンティワン)

人生に成功と幸福をもたらすためには、人間関係を構築する技術が欠かせません。そもそも、他人との関わり合いなくして生きていくことはできないのですから、人間関係の本質を学ぶということは年齢や立場を問わず大切なことです。本書では人間関係のメカニズムについて、詳しく解説されています。



社会保険労務士法人 T L C C より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 配置転換命令事前確認チェックシート

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。

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。

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



フルタイム
70人



週30時間以上のパート
31人



法改正の適用対象事業所となる※

※上記の101人全員が現在社保対象となる場合に限る

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）。

の事業所ごとにカウントします）。

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。）
- ③ 2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。

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。

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。

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る予定です。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。

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予定されています。

事業の種類	2022年 3月まで	2022年 4月～9月	2022年 10月～
一般の事業			
労働者	3/1000	3/1000	5/1000
事業主	6/1000	6.5/1000	8.5/1000
全体	9/1000	9.5/1000	13.5/1000
農林水産/ 清酒製造			
労働者	4/1000	4/1000	6/1000
事業主	7/1000	7.5/1000	9.5/1000
全体	11/1000	11.5/1000	15.5/1000
建設業			
労働者	4/1000	4/1000	6/1000
事業主	8/1000	8.5/1000	10.5/1000
全体	12/1000	12.5/1000	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。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。

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。



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

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。

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

特に戦後の日本的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。

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。

人望が集まる人の考え方

レス・ギブリン 著

単行本：239 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：1,210 円（税込）

はじめに

人生に成功と幸福をもたらすためには、人間関係を構築する技術が欠かせません。そもそも、他人との関わり合いなくして生きていくことはできないのですから、人間関係の本質を学ぶということは年齢や立場を問わず大切なことです。本書では人間関係のメカニズムについて、詳しく解説されています。

9 割の人は人間関係で失敗する

海外の大学で行われた研究によると、仕事の失敗で失業した人よりも人間関係の失敗で失業した人のほうが 2 倍も多いという結果が出たそうです。また、著名な心理学者の研究では、人間関係が原因の失業は全体の 9 割にも及んだといわれています。

日々の生活のなかで、多くの人々がそれぞれ多様な問題と対面しています。しかしながら、この問題の原因が人間関係にまつわる技術がたないために生じていると気付いている人は非常に少ないといえます。

人間関係の 4 つのルール

配偶者や上司、部下など、相手がどんな関係性であろうと、肝に銘じるべき 4 つのルールがあると筆者は述べています。

- ① すべての人は程度の差こそあれ自分本位である。
- ② すべての人は自分に最も強い関心を抱いている。
- ③ すべての人は自分が重要だと感じたがっている。
- ④ すべての人は他人に認められたいと思っている。

これらのルールを考慮すると、人間は自尊心が満たされないと他人に対して批判的になる、ということが分かります。逆の捉え方をすれば、相手の自尊心を満たすことができれば、人間関係は円滑に進むということでもあるわけです。

人々を引き付けるための条件

前述した 4 つのルールに加え、ここからは人々を引き付けるためのいくつかの条件についてご紹介します。

・相手を受け入れる

筆者いわく、自分らしく振る舞う権利を相手に与えることが重要だといえます。相手をありのまま受け入れると聞くと、少し変わった人やちょっとした問題を抱えている人への対応に懸念が生じるかもしれません。しかし、相手を受け入れられる人こそ、相手の行動を改善できる人でもあるため、こちらの条件は非常に重要なものとなるのです。

・相手を認める

相手を認めるということは、相手を受け入れるという段階よりもさらに進んだものだといえます。受け入れるというのは「欠点も含めて受け入れる」という意味合いであり、ややネガティブな側面があります。一方で認めるという行為は全面的にポジティブな捉え方になります。

相手を認める際のポイントは、目立たない長所に目を向けるということです。当たり前のことを褒めてもあまり効果は期待できません。しっかりと相手のことを観察し、他の人が気づいていないような長所を見つけ出すことを意識してみましょう。

人との関わり合い方が大切であるということは、言うまでもなく多くの人々が理解していることだと思います。ただ、良質な人間関係の構築にはいくつかのテクニックやノウハウが必要であり、がむしゃらにコミュニケーションを重ねるだけでは意味がありません。

ぜひ本書を手にとっていただき、人生を豊かにする人間関係の作り方を学んでいただければと思います。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 T L C C	
代表	田口 一郎
所在地	〒540-0037 大阪府大阪市中央区平野町 1 丁目 3 番 12 号 aj ディナスティ大手前ビル 602
営業時間	9 : 00 ~ 18 : 00
電話	06-6585-0462
FAX	06-6585-0463
メール	info@tlcc.jp

配置転換命令事前確認 チェックシート

2022年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則に配置転換についての記載がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	雇用契約書に配置転換についての記載がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	雇用契約時に配置転換の可能性あることを口頭で説明している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	「今回なぜ配置転換するのですか？」と聞かれた場合の回答を記入してください。		
5	「なぜ(他の人でなく)私が配置転換の対象となるのですか？」と聞かれた場合の回答を記入してください。		
6	対象者に育児・介護・看護その他配置転換に応じにくい事情がある場合、その内容について記入してください。		
7	今回の配置転換と同様の配置転換が今までありましたか？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	「辞めさせる目的で配置転換命令をしているのでは？」と聞かれた場合の回答を記入してください。		

FAXのご返送は **06-6585-0463** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	