



今月の特集

- ① 社会保険の適用範囲拡大！
- ② 外国人雇入れ企業に新着情報
- ③ 社会保険新着情報

社会保険の適用範囲拡大！

この度、新聞等でも報道されておりますが、社会保険の適用範囲の拡大について閣議決定され、これによるパート・アルバイトへの社会保険適用が大きな問題となってくることが想定されます。まだ法律として国会に提出されたわけではございませんが、企業にとって大きな変化をもたらす制度改定となりますので、現状議論されております制度の内容について情報提供をさせていただきます。

■ 目的

1. パート・アルバイトに対して社会保険の給付等の恩恵を受領させ、セーフティネットの強化を図る。
2. 働かない方が有利になるような「壁」を除去し、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

※上記2点が、社会保険審議会において提案された目的となります。

■ 適用範囲

現行の社会保険適用範囲

- ・ 一週 30 時間以上の就業

適用拡大後 (2016年4月予定)

- ・ 一週 20 時間以上の就業
- ・ 月額賃金 7.8 万円以上 (年収 94 万円以上)
- ・ 勤務期間 1 年以上
- ・ 従業員 501 名以上又は 1000 名以上の事業所に勤務 (未確定)
- ・ 学生は適用範囲外

※2019年までに更に対象範囲を拡大する予定

■ 従業員への影響範囲

①国民年金、国民健康保険の加入者が適用対象となった場合

個人の保険料負担は、企業が半分負担するため、負担減となります。

②被扶養者である配偶者 (第3号被保険者) が適用対象となった場合

今回の改正で、大きく影響を受ける一つとなります。現実として、扶養の範囲内で勤務する女性パートが多いのではないかと考えられます。この場合は、健康保険上は配偶者の被扶養者になっており、国民年金上は第3号被保険者となっているため保険料納付の義務がなかったのが、単純に健康保険料と厚生年金保険料の個人負担が生じます。

また、健康保険被扶養者の範囲が変更されれば、税扶養の範囲にも影響が出るかと思われます。税金に関しては、提携の税理士へお問い合わせください。

③将来受け取る年金額への反映

厚生年金に加入することとなりますので、将来受け取る年金額に関しては増加する見込みです。

ただ、基となる収入が少ないため、あくまで概算金額となりますが、年間9万7千円程度の増加が見込まれております。

※こちらは今後の年金財政の状況により変動い

たします。

■ 企業への影響範囲

①社会保険料コストの増大

法改正された場合、これまで社会保険未加入者だった方が、まとめて資格取得することとなるため、企業として負担する社会保険料が一気に増加されることとなります。

②煩雑化する事務手続き

社会保険未加入者に対しての加入処理だけでなく、出産・傷病等の給付の対象となりますので、その事務作業が間接部門に付加されることとなります。

③雇用形態に関する制度設計の見直し

雇用に関して制度を設計しなおす必要が出てまいります。企業の方針決定と、その方針に基づく採用計画、雇用契約形態の見直しが必要となります。

■ 企業のリスク対策

現実問題として、社会保険料のコスト増大は昨今の厳しい経済環境の中、損益上大打撃となることが想定されます。そのため、企業として何らかの対策を取る必要があると考えられます。また、法律として施行されておられませんので、今現在での仮定条件での対策となる旨はご了承ください。

<就業時間の短縮>

一週の労働時間を 20 時間未満に制限することにより、適用範囲外とすることが出来ます。ただし、業務処理運用を考えた際には、一週 20 時間未満の労働者を多数使用することで補填することは、職員教育に関わる時間コストが大きくなることを意味し、また、管理する従業員数が増えることとなると管理部等の間接部門のコストも増大することとなります。コスト面では上記を比較検討する必要があります。

また、採用面においては、今後本制度により一週 20 時間未満に勤務調整をするアルバイト・

パートも出てくることも想定されますが、採用部分においても今後の労働市場を見極めなければ的確な採用をすることが出来なくなってしまう可能性もあります。

<その他>

- ・ 1 年間以内の短期契約又は学生アルバイトでも、支障が無い業務オペレーションを構築。
- ・ 正社員に切り替えを行い、アルバイト・パートの採用を減らすことで、全体の従業員人数を減らし、人件費コストを総合的に抑える。等々・・・ございますが、なかなか現実的には難しいところも多くあるかと存じます。



健保組合もピンチ！！

この改正で不利益を被るのは、企業だけではありません。実は健保組合の財政もピンチに陥る可能性があります。

ポイントは下記の3点です。

<収入面>

- ① 被保険者が増加し、保険料収入が増加

<支出面>

- ② 被保険者が増加し、医療費支出が増加
- ③ 被扶養者が脱退することで、医療費支出が減少

国の調査では、飲食・小売等の業種の企業を多く組合企業としてかかえる健保組合は、組合企業のパート・アルバイトの平均賃金が通常高くないため、①よりも②が高くなり財政悪化の可能性が高いとのこと。また、平均年齢も若いことが多いため③による効果も少ないとのこと。

逆に、パートがほとんどいない業種の企業を多く組合企業としている場合は、③の効果が大きく保険財政が改善する見込みとなっております。

現実には、解散に追い込まれてしまう健保組合もあるかもしれません。

外国人雇入れ企業に新着情報

外国人を雇用される企業様にとって、手続き上知っておくべき2つの変更点をお知らせします。

1. 高度人材に対するポイント制による 出入国管理上の優遇制度

■ 概要

2012年5月7日より、高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度が導入されました。

これは、優秀な外国人の受け入れを促進する為の制度で、ポイント制により、出入国管理上の優遇措置が与えられるものです。優遇措置を受けるには、高度人材としての認定を受ける必要があります

＜高度人材として認められる方＞

活動内容が下記3つに分類されます。

1. 学術研究活動
2. 高度専門・技術活動
3. 経営・管理活動

それぞれの特性に応じ、「学歴」「職歴」「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与えられます。

＜認定を受けるには・・・＞

- ① 高度人材として新規に入国しようとする場合、就労資格（「外交」、「公用」及び「技能実習」を除く）に関する在留資格認定証明書の交付の申請と合わせて、自己採点したポイント計算書を提出し、高度人材としての入国を希望する旨の申出をしていただくことになります。
- ② 現に就労資格をもって在留中の方が高度人材としての在留資格への変更を受けようと

する場合は、高度人材としての在留資格「特定活動」への変更申請を行うのと併せて、自己採点したポイント計算書を提出していただくこととなります。

＜優遇措置内容＞

- ・ 複合的な在留活動の許容
- ・ 在留期間「5年の付与」
- ・ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- ・ 入国・在留手続きの優先処理
- ・ 配偶者の就労
- ・ 親の帯同
- ・ 高度人材に雇用される家事使用人の帯同

■ 外国人雇用状況報告書の記載方法

ポイント制の対象となる方の在留資格は「**特定活動**」となります。

（下記 雇用保険取得届 記載例）

雇用保険の被保険者となる外国人の場合 （雇用保険被保険者資格取得届）

▽ポイント制の対象となる方の在留資格は「特定活動」となります。
▽外国人登録証（本年7月9日以降は在留カード）のみでは、その具体的な活動類型が確認できないため、旅券に添付されている「指定書」を確認する必要があります。
▽高度人材外国人本人は3区分、高度人材外国人の配偶者については2区分のいずれに該当しているかを、指定書で確認の上、届け出てください。

指定書で確認する区分	届出の「在留資格」の記載
高度学術研究活動	特定活動(高度学術研究活動)
高度専門・技術活動	特定活動(高度専門・技術活動)
高度経営・管理活動	特定活動(高度経営・管理活動)
高度人材外国人の就労する配偶者	特定活動(高度人材の就労配偶者)
高度人材外国人の扶養を受ける配偶者又は子	特定活動(その他) 「業務外活動に係る資格」へ「有」に○をしてください。

2. 出入国管理及び難民認定法の改正ならびに 外国人住民に係る住民基本台帳制度改正

■ 概要

2012年7月9日より、出入国管理及び難民認定法の改正ならびに住民基本台帳制度の改正により新しい在留管理制度が始まります。

＜現制度：外国人登録制度＞

- ・ 国際結婚の家族等は、住民票と外国人で別々の証明書しか受けられない
- ・ 外国人登録とは別に国民健康保険等の届出が必要
- ・ 在留資格の手続きは、入国管理局と市町村両方に必要



＜新制度：在留管理制度＞

- ・ 1 通に世帯全員が記載された住民票の写しが受けられる
- ・ 転入届により国民健康保険の届出もされたらみなされる
- ・ 在留資格の手続きは、入国管理局のみで済む

手続きの簡素化となるほか、扶養異動届の添付書類等が変更になる可能性もございます。

社会保険 新着情報

① 労働保険料の口座振替納付日

年度更新業務のご進捗はいかがでしょうか。労働保険料の口座振替のお手続きをされている場合、下記日程で口座振替が行われます。ご確認ください。

- ＜第1期＞ 2012/9/28
- ＜第2期＞ 2012/11/14

＜第3期＞ 2013/2/14

＜第4期＞ 2014/3/31 ※単独有期事業のみ

② 改正育児・介護休業法

2009年育児・介護休業法が改正されました。これまで適用猶予されていた以下の制度が、2012年7月1日より、従業員100人以下の事業主にも適用となります。

(1) 短時間勤務制度

3歳に満たない子を養育する従業員が希望する場合は、原則1日6時間の短時間制度を導入し、適用させることが必要です。

(2) 所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が希望する場合は、所定労働時間を超えて労働させることができません。

(3) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他世話をを行う従業員は、申し出により、対象家族1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、1日単位の休暇を取得することができます。

これにより、就業規則の見直しや労使協定の締結を必要とする場合がございます。今一度ご確認ください。弊社でも御手伝いできますので、ご遠慮なくご相談くださいませ。



【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚3-32-1 大塚S&Sビル5階

TEL: (03) 6831-3310