



今月の特集

1. 国民年金保険料の後納制度が平成27年9月末で終了します。
2. 平成28年からパート・アルバイトも社会保険適用拡大が施行となります。
3. 労働者派遣法改正の概要について
4. 受動喫煙防止措置の努力義務について

1. 国民年金保険料の後納制度が平成27年9月末で終了します。

ご存知でしたか。過去10年以内に国民年金保険の納め忘れがある方は、申込みにより、国民年金保険料を納めることができます。通常は保険料未納分については過去2年以内に限り納めることができますが、法改正による時限措置としてこの期間が過去2年から10年に延長されました。これを「後納制度」といいます。この制度のメリットとして、
①年金の受給資格が得られる可能性があります。
つまり、不足している期間の保険料を納めることにより、年金の受給資格を得られる可能性があります。
②将来受け取る年金額が増額します。
後納保険料を納めることにより、増額する老齢基礎年金額ですが、目安として、1か月分納付で年額約1,625円増額します。(27年4月時点)

この制度をご利用いただけるのですが、
①20歳以上60歳未満の方で、10年以内に納め忘れの期間や未加入期間がある方
②60歳以上65歳未満の方で、①の期間のほか任意加入中に納め忘れの期間がある方
③65歳以上の方で、年金受給資格がなく任意加入中の方などです。

ただし、この制度ですが27年9月末で終了となりますのでご注意ください。(27年10月以降については新しい制度の導入が予定されているようです。詳しくは最寄の年金事務所にお問い合わせください。)

2. 平成28年からパート・アルバイトの方も社会保険適用拡大されます。

現行の制度では「労働時間および日数が一般の従業員の概ね4分の3以上(一般的には週の労働時間30時間以上が目安)」である短時間労働者は社会保険の適用対象となっていますが、平成28年10月以降、以下の4つすべてに該当する従業員も適用対象となります。(ただし、現行の適用基準で適用となる被保険者数が**501人以上の対象事業所**)

1. 一週間の所定労働時間が**20時間以上**の従業員
2. 月額賃金が88,000円以上の従業員
3. 1年以上の雇用見込がある従業員
4. 学生でない方

これらすべての条件を満たす従業員についても適用対象となります。

「うちは対象事業所ではないので関係ない。」と考えている事業主の皆さんも油断できません。というのも、適用対象となる事業所の範囲拡大についてはまだ未定ではありますが、「平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずる」とされています。つまり平成31年10月以降、中小企業も適用対象となる可能性があります。

社会保険適用拡大によって考えられる影響は、
①社会保険料の負担増などの会社のコスト

の増加
②社会保険加入手続き等の事務量の増加
③従業員の要望等を取り入れたシフトの見直しなどの労務管理上の問題
などが挙げられます。
施行日まではまだ余裕がありますが、今のうちから対応策を検討する必要がありそうです。



3. 労働者派遣法改正の概要について

国会で今なお審議中の労働者派遣法案ですが、その改正点のポイントをまとめました。

今回の改正案では、大きく3つのポイントが挙げられます。

1. 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業との区別の廃止
・特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別がなくなり、すべての労働者派遣事業が許可制になります。
2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について
・専門28業務、自由化業務の区別を廃止するとともに派遣労働者**個人単位**の期間制限はすべて、3年を上限とする。
・派遣先の**事業所単位**の期間制限についても3年とするが、受け入れ開始から3年を経過するときまでに過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間の延長が可能です。(さらに延長する場合も同様の取り扱いが可能です。)
・無期限雇用派遣労働者の労働者派遣については期間制限を撤廃
3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリア

アアップの推進について
・派遣元事業主・派遣先ともに、派遣労働者の均衡待遇確保のための取り組みの強化が盛り込まれています。
・派遣元事業主に対して、計画的な教育訓練やキャリア・コンサルティングの実施を義務付けし、派遣労働者のキャリアアップの推進が義務付けられています。

今回の改正案では、賛否両論あるようです。否定的な意見としては、派遣社員を増やすことになるのではないかと。逆に肯定的な意見としては、企業側にとっては制度がシンプルになるぶん、派遣労働者を使いやすくなり、派遣労働者にとっては就労機会の増加につながるという意見もあるようです。みなさんはどう感じましたか。今後の審議の行方を見守りたいと思います。

4. 受動喫煙防止措置の努力義務について

平成27年6月1日から受動喫煙防止のため、事業者および事業場の実情に応じて適切な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

受動喫煙が労働者の健康に与える影響を踏まえて、受動喫煙防止対策を労働者の健康の保持増進のための取組として位置づけ、今回、法律に明記されることになりました。

これにより、事業者は、例えば全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこ煙を十分低減できる換気扇の設置などの措置を講じるよう努めていただくこととなります。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 函館オフィス
040-0062 北海道函館市大縄町4-10
電話：0138-42-2929

