



2018年12月号 (No.116)

今月のテーマ

- ① 年金事務所の調査について
- ② 育児休業の基本と延長について
- ③ 日本全国47都道府県が超高齢社会に
- ④ 社会保険短時間被保険者の適用拡大の今後の方向

年金事務所の調査について

年金事務所が行う調査の目的は、会社が社会保険の手続きを正しく行っているか「確認」し、間違っていれば改めるように「指導」し、社会保険に加入すべき従業員を加入させ、行うべき手続きを行わせ、払うべき社会保険料を払わせることにあります。とはいえ、中小企業にとって社会保険料は少なくない負担であり、過去に遡って支払えということになると厳しい状況になってしまいます。最近では3、4年に1回ほどの「算定基礎届提出時調査」が年金事務所の定時調査のようになっていますが、それ以外でも退職した従業員が社会保険に加入させてもらっていなかったなどと年金事務所に相談して、そこから会社に調査が入るケースもあるようです。

■年金事務所が調査を行う際によく調べられるポイント(一例)

- ・加入条件を満たしている社員を雇入れから社会保険に加入させているか
- ・加入条件を満たしているパート、アルバイトを社会保険に加入させているか
- ・加入条件を満たしている外国人を社会保険に加入させているか
- ・非常勤従業員の取り扱いが適切か
- ・2ヶ所以上に勤務する役員や従業員の保険料の計算は適切か

- ・算定基礎届および月額変更届、賞与支払届は正しく行われているか

育児休業給付金受給の基本と延長について ■育児休業の基本

報道である通り、育児休業給付の延長ねらいでわざと入所困難な保育所に申し込んだり、入所できても断ったりと育児休業の延長について正しい知識をもたず誤った取扱いをされている方が見受けられます。ここで改めて、育児休業についての基本をお伝えします。育休(育児休業)とは、会社に申し出ることによって取得できる子育てをするための休業を指します。原則、子ども1人につき1回。期間は、子どもが1歳になる誕生日の前日までの連続した期間で、出産日・産後休業を含めて1年間です。専業主婦家庭の夫も取得することができます。



■育児休業給付金の延長

原則として育休を取得できるのは1年間ですが、平成29年10月1日から、最長2年まで期間を延長できることになりました。これまでは育休期間は原則1年となっており、保育所に空きがなく子どもの預け先が見つからないなどの場合は最長で1歳6ヶ月に達するまで延長できていました。

この規定が変更され、1歳6ヶ月に達した時点で保育所に入れられない等の場合、再度申し出ることにより、以下の条件により育児休業期間を「最長2年まで」延長できます。

- ① 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしているとき
 - ② 保育所に入所できない等、1歳6ヶ月を超えても休業が特に必要と認められる場合
- この2歳までの休業は、1歳6ヶ月到達時点でさらに休業が必要な場合に限り申し出可能となり、原則として子が1歳6ヶ月に達する日の翌日が育

児休業開始日となります。なお、1歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が1歳6ヶ月に達する日までとなります。

ただし、雇用契約期間に定めがある場合、申し出の時点で、同じ会社に1年以上勤めていることが必要です。その上で、最初の延長時は子どもが1歳6ヶ月を迎える前日、再延長時は子どもが2歳になる誕生日の前日までに、雇用契約(更新される場合は更新後の契約)の期間が満了しないことが条件となっています。

日本全国47都道府県が超高齢社会に

「未来の年表」「未来の年表2」といった書籍でも話題となっている高齢化問題。労働環境においても勤労世代人口の減少をはじめ高齢化が起こす問題が多くあるので、今回は何点かピックアップします。

■中小企業の後継者不足

経営者の高齢化に伴い後継者がいないことでサービス業、建築業、飲食業などで廃業が増える可能性があります。黒字経営でありながらも後継者不足のため廃業、それにより雇用が失われ、日本経済全体の後退が懸念されます。

■オフィスの高齢化

少子化により新卒者の採用が進まず、勤労世代が減りつつ高齢化も進むため体力的に衰えてきた高齢者が、若手が担ってきた業務をせざるを得ないなど、健康経営、モチベーション低下といった問題が起き、生産性に影響を及ぼす可能性があります。



■今後の対策

上記問題への対策としては、働けるうちは働く、副業や兼業、起業、全国転勤廃止、テレワークなどを活用する、職住接近して通勤による機会損失を減らす等様々な工夫が必要となります。またシニア世代が活躍できる多様な働き方、雇用

の創出も重要になります。

社会保険短時間被保険者の 適用拡大の今後の方向

現在厚生労働省は厚生年金に加入するパート労働者(勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の3/4未満)の適用対象の拡大を検討しています。今回改正が予想されるポイントは大きく2点あります。

■収入要件の引き下げ

収入要件を現在の月収8.8万円以上から6.8万円以上に引き下げることが検討されています。年収ベースでいうと、約106万円から約82万円へと引き下がることが予想されます。



■事業所規模要件の引き下げ、撤廃

現在は、原則として被保険者数が常時501人以上の事業所に勤務している、要件を満たしたパートタイム労働者が厚生年金に加入することになっていますが、今回事業所規模の要件の引き下げ、もしくは撤廃が検討されています。具体的な数値等は未定ですが、これが実現すると、中小企業に勤務しているパートタイム労働者も厚生年金に加入することになります。



【発行元】SATO社会保険労務士法人 大阪オフィス
〒532-0011
大阪市淀川区西中島6丁目11-25
第10新大阪ビル2F
Tel: (06) 6838-7188