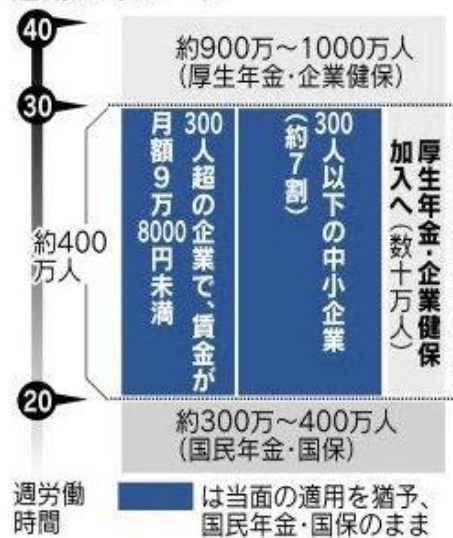




## トピックス パート労働者も社会保険適用拡大へ

先月のマロニエ通信にて社会保障と税の一体改革に盛り込まれた2012年の改革案についてご紹介しましたが、その内の一つ、社会保険の加入拡大について中小企業の適用を猶予する方針が厚生労働省より発表されました。中小企業の保険料負担が急増しないよう対象者を絞る方針です。

### パートへの厚生年金・企業健保 適用のイメージ



H24.1.11 日本経済新聞より

#### 【現在の加入要件】

- ①1ヶ月の所定労働時間が一般社員の概ね4分の3以上
  - ②1日または1週間の所定労働日数が一般社員の概ね4分の3以上
- 上記①②の条件のいずれにも該当する場合は原則加入



#### 【改正案】

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上
  - ②賃金月額が9万8千円以上
- 上記①②の条件に該当する場合は原則加入

この改正案について、300人以下の中小企業の適用が当面猶予される方針です。

この改正案により最終的に新たに400万人の厚生年金・企業保険の加入者増が見込まれますが、一気に400万人が加入すると企業負担の急増は必至のため段階的に加入者を増やしていく案が検討されています。

当面の緩和措置ですので、今後加入者拡大は企業の重要課題となりそうです。今後の動向にご注意ください。

### ◆労働分野の改正においても猶予期間が検討されています◆

～65歳までの継続雇用制度の導入に2～5年の猶予期間～

定年後の継続雇用制度を導入している企業において、65歳まで希望者全員を継続雇用させることを見込んだ改正案において2～5年の猶予期間が設けられることとなりそうです。労働政策審議会は65歳までの継続雇用制度の導入を2013年度としていますが、義務化されるのは2015年度以降となる方針です。

<継続雇用制度とは…>

現 状：労使協定により継続雇用する対象者の基準を設け、定年後対象者に限り継続雇用する



改正案：希望者全員を65歳まで継続雇用し、65歳までの雇用確保を義務化

※2013年度において義務化されるのは61歳まで。

2015年度より65歳までの雇用確保が義務化される方針です。

改正案についてまた動向がありましたらマロニエ通信にてお知らせいたします。

**派遣事業における休業手当  
—天災事変による場合—**

労働基準法第26条は、使用者の責による休業の場合平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなくてはならないと定めております。今回の東日本大震災のような天災事変の場合、派遣事業においてはどのような措置が必要か、行政通達、指針を基に考えてみたいと思います。

**◆派遣先事業所が被災して操業できない場合**

「派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責に帰すべき事由があるかどうかの判断は、派遣元の事業者によってなされる。(略)派遣元の使用者について当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等も含めて判断し、その責に帰すべき事由に該当しないかどうかを判断することになる。(昭和61・6・6基発333号)」天災事変のような派遣先の「使用者の責に帰さない事由」により休業し、派遣就労を中止したとしても、自動的に派遣元の休業手当の支払義務がなくなる訳ではありません。派遣元が、社会通念上、他社での就業を見つけて派遣することが客観的に見て困難で、それ以上の努力は通常期待できない場合に不可抗力として休業手当の支払義務がなくなるということです。

**◆派遣先は直接被害に遭わなかったが震災の影響で原材料、部品等が入荷せず派遣先が休業という場合**

この場合、派遣先にとっても想定外で社会通念上不可抗力的であって、派遣先の責に帰すべき事由に該当せず、雇用主としての派遣元として労働者を他に派遣する最大の努力をしても派遣できないときは、不可抗力に準じた経営外部の事由による休業として休業手当の支払い義務はありません。

**◆派遣先が震災の影響で事業規模が縮小され、社員だけで操業できるため派遣の受入を中止した場合**

派遣先の経営判断による拒否のときは、派遣元として他に派遣就労させられない場合でも、派遣元と一体となった経営上の事由なので、派遣元は使用者の責に帰すべき休業として休業手当の支払いが必要となります。ただし、派遣元としては「派遣先指針」の趣旨に準じて、派遣先と派遣元の双方の責に帰すべき事由として休業手当の損失については、派遣先と協議して決定すべきでしょう。

しかし、当の夫は能天気なもので、お返事を書くにしても「元氣です」の一言くらいなものであとは私任せ。そんな夫を見ながら私も両親や幼い頃から特別可愛がってくれた叔父伯母に、こんな態度をとっていたののかも、少し反省しました。

近くの愛情は当たり前になってしまっただけ、日常生活の中で特別感謝をしないものです。甘くおいしい苺をたべながら当たり前のように注がれてきた愛情に思いを馳せ、少し後ろめたさ、しかし幸せな気持ちになりました。

友人のお母様には何か季節のものをお返ししたいと思えます。(奈)



**年次有給休暇の比例付与  
—労働時間の少ない従業員の有給休暇—**

労働基準法では、1週間の所定労働時間が少ない従業員に対して、比例付与の有給休暇を与えることを規定しています。

付与される要件としては「1週間の所定労働時間が30時間未満であること」を前提として

- ① 1週間の所定労働日が4日以下
- ② 週以外の期間で所定労働日が定められている場合には、年間労働所定労働日数が216日以下であることが必要となります。

また、通常の有給休暇の付与要件である「雇い入れ日から6ヵ月が経過し、所定労働日の8割以上の労働実績がある」という点は同様に適用されます。

**◆付与日数の有給休暇日数**

比例付与の有給休暇日数は、下表の日数以上であることが必要となります。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

正しい有給休暇の付与日数を把握し、対象労働者毎に管理することは、人事・総務担当者の重要な業務になります。

≪如月≫

贈り物

先日、夫の友人のお母様よりたくさの苺をいただきました。

夫とその友人は幼馴染で小中学生の頃は毎日のように一緒に遊んでいたようです。しかし、高校生の頃友人は病気を患い、以後闘病生活を送っていました。数年前に亡くなり、それ以来お母様は夫には特別な思いを抱いているようで、年に数度食べ物を送ってくださったり、お手紙を下さったりします。息子を思う母の気持ちと似ているでしょうか、とにかく元氣で頑張ってもらいたい。添えてある手紙からはそんな気持ちが見て取れました。