

研究所 月報 2022.5

特定適用事業所となる事業所への通知

パート社保適用拡大

2022年10月より短時間労働者に係る社会保険の適用拡大が行われます。現状、特定適用事業所として1週間の労働時間が20時間以上等の要件を満たした労働者が被保険者となる企業は、原則として従業員数（厚生年金保険の被保険者数）500人超の企業のところ、その基準が従業員数100人超まで引き下げられます。そこで、今回は2022年10月までのスケジュールについて確認しておきましょう。

■従業員数100人超に該当するかどうかの基準

1. 法人事業所の場合

同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる

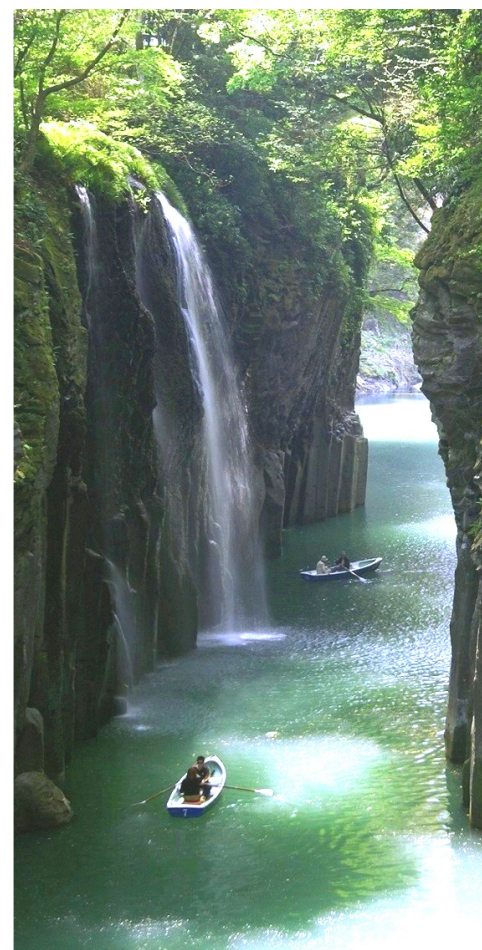
2. 個人事業所の場合

適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、12か月のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる

■「特定適用事業所該当事前のお知らせ」

2021年10月から2022年7月までの各月のうち、厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認された場合、2022年8月ごろに「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付され、2022年10月ごろに「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。この場合、企業が自主的に「特定適用事業所該当届」の届出をする必要はありませんが、新たに被保険者資格を取得する従業員がいる場合は、被保険者資格取得届を届け出る必要があります。

適用拡大で新たに特定適用事業所となる企業の場合、従業員への説明が対応の肝になると思われますので、早めに現在の厚生年金保険の被保険者数と、適用拡大後に被保険者となる従業員の範囲を確認しておきましょう。



妊娠・出産を申し出た従業員の育休取得の意向確認はどこまで行うべきか

2022年4月に施行された改正育児・介護休業法では、(本人または配偶者が)妊娠・出産の申し出をした従業員に対し、育児休業の制度や取得に関する申出先等を個別に周知し、育児休業の取得に関する従業員の意向を確認することが義務付けられました。

改正法が施行されて3週間程度ですので、対象になる申し出はまだ少ないのではないかと想像します。

実際に申し出が行われたときには、厚生労働省が公開している「個別周知・意向確認書記載例」等の書面を利用することで、漏れなく伝えることができますが、その際に従業員の育児休業の取得に関する意向をどこまで確認するかが問題となります。

例えば、「個別周知・意向確認書記載例」にある意向確認の書面を提出しない従業員への確認(督促)ですが、これについて指針では「育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。」と示しています。

通達ではこの指針を踏まえた上で「労働者の育児休業の取得についての具体的な意向を把握することまでを求めものではないことを示したものであること。」と示しました。

育児休業の取得を促進するという観点からは、意向の把握をすることが望ましい状況ではありますが、特に2022年10月に施行される出生時育児休業(産後パパ育休)等を想定すると管理の手間は大幅に増えることが予想されるため、企業としてどこまで対応していくのかを事前に決めておきたいところです。



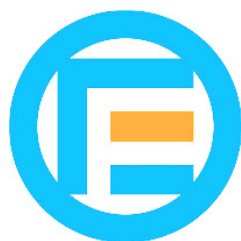
ひらたコラム

暖かくなると「大人のたしなみ」に誘われる機会が増えます。ゴルフです。

私は日常的にゴルフをたしなみませんので、いざ馳せ参じたところで長い棒をぶんぶん振り回す、文字通り危ない奴になるのは火を見るよりも明らか。

それでも上手い人は何を根拠にか言ってくれるのです。大丈夫大丈夫って。大丈夫じゃないよ。運動音痴なくせに負けず嫌いの私が膨大なハンドをもらった上でスタボロに負けて泣きながら復讐を誓うのがオチですよ。

だからね、紳士淑女のみなさんに声を大にしてオススメしたい、ドッジボール。日常的にやってる人があまりいないスポーツだし、公平だと思うんだけどなあ。



発行/2022年4月28日 第120号
平研究所 代表・社会保険労務士 平田 さやか
733-0865 広島県広島市西区草津本町 9-18-201
TEL 082-530-2344 / FAX 082-553-0544
Mail info@tairaken95.com
URL http://tairaken95.com

