

トップアンドコア通信

【令和2年5月31日号】

いまだ終息の気配が見えない新型コロナウイルス感染症について、第二次補正予算が国会で成立しました。PCR検査体制の充実や医療・福祉の提供体制の整備等に2兆円規模の予算が割かれる中、第一次補正予算に続き、雇用調整助成金の拡充に関し8千億円弱の予算となっています。雇用調整助成金については、制度変更の多さから支給申請の時期を先延ばしにする企業も多かったところ、待望の「日額上限15,000円の引き上げ」が決定されたことから、いよいよ申請準備に取りかかることができます。添付資料が減ったとはいえ、休業する従業員数が多い場合は書類準備に大変な負荷がかかります。ご不明な点はぜひ、ご相談ください。

■健康保険・厚生年金保険 被保険者の適用拡大（2022年10月1日～）

雇用する短時間労働者を健康保険・厚生年金保険に加入させるか否かについては、従業員数501人以上の企業において、一定の要件により判断されます。今回、年金制度の機能強化のための法改正が行われ、段階的に従業員数の要件が引き下げられることになりました。

2022年10月～：従業員数101人以上の企業に雇用される短時間労働者
2024年10月～：従業員数51人以上の企業に雇用される短時間労働者



健康保険・厚生年金保険料は労使が折半で支払っているため、加入者が増える＝企業が負担する社会保険も増えることとなります。従業員数51～500人以下の企業においては、対象者の人数および増大する負担額を早急に把握し、従業員への説明等の準備を進めておく必要があります。

<既存要件の変更点>

- ①週20時間以上勤務→変更なし
- ②賃金が月額8.8万円以上→変更なし
- ③勤務期間が1年以上の見込み→変更あり（フルタイム等の被保険者同様「2ヶ月超」要件を適用）
※実際の勤務期間に関わらず、いずれかに当てはまる場合に「1年以上の見込み」と扱う
 - ・契約が更新される旨又は更新される場合がある旨の明示がされていること
 - ・同様の雇用契約で雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績があること→つまり、契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限り、③の要件を満たさないことになる



<従業員数のカウントについて>

- ①「フルタイムの従業員+正社員の週労働時間数の3/4以上の短時間労働者」の人数をカウントして判断し、それ以外の短時間労働者は含めない
- ②月ごとに従業員数をカウントし、直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回ったときに適用対象の企業となる

■年金制度の機能強化のための法改正（2022年4月1日～）

<在職老齢年金制度の見直し>

60～64歳の在職老齢年金の基準額「現行：28万円→見直し：47万円」へ引き上げ
※これにより、65歳以上の在職老齢年金の基準額と同額になり、分かりやすい制度となる

<脱退一時金の支給上限年数を引き上げ>

日本の年金制度に加入する外国人労働者が老齢年金の受給資格（加入期間10年）を満たさないまま帰国する場合に、掛け捨てとならないよう一時金を受給することができる制度。

現行の支給月数：6月～36月（3年）→上限を60月（5年）へ引き上げ ※2021年4月1日～

■精神障害の労災認定基準が改正（2020年5月29日～）

2020年6月から施行されるパワーハラスメント防止対策の法制化（中小企業は2021年4月）により、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことを踏まえ、「**精神障害者の労災認定基準**」が改正されました。心理的負荷による労災認定は請求後の審査が長期化する傾向にありましたが、法改正により、心理的負荷がかかる事案（具体的な出来事）を明確にすることで、労災請求の容易化及び審査の迅速化が図られます。

改正前：「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」

改正後：「**上司等から**、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」

「**同僚等から**、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた」

※心理的負荷「中」程度の精神的攻撃等を受けた

+ 「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合」→心理的負荷「**強**」へ



■新型コロナウイルス感染症の影響による外国人従業員の在留資格手続きの特例

各国で渡航制限がかかっているために海外との往来が出来ず、外国人従業員の一時帰国や海外で採用した外国人が入国できない等の問題が発生しています。また、国内に在留する外国人であっても、在留資格変更・在留期間更新手続きに遅れが生じる例が出ていることから、出入国在留管理庁より様々な特例措置が発表されています。

3～7月中に在留期間の満了日を迎える場合：在留期間満了から**3か月後**まで手続き可能

在留期間満了後、帰国できない場合：在留資格「**特定活動**」へ変更可能

※就労可否は、従前の在留資格に準ずる（別途、資格外活動許可も可能）

在留資格認定証明書が発行されながら入国できない場合：有効期間3ヶ月→**6ヶ月に延長**



さらに、コロナ禍により業績悪化した企業から「解雇又は雇止めの通知を受けた外国人」「待機を命じられた外国人」「勤務日数・勤務時間の短縮を命じられた外国人」のうち、引き続き日本で働くことを希望する場合、現に有する在留資格のまま在留可能。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7F

TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F

TEL：092-273-0503

E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

