

# トップアンドコア通信

【2021年8月号】

改正労働者派遣法により2020年4月から、派遣会社は派遣スタッフの処遇について「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」のどちらかを選択することになりました。厚生労働省の発表によると、**9割近い派遣会社が「労使協定方式」を選択**しており、派遣先および派遣元の手続が煩雑な「派遣先均等・均衡方式」は敬遠されたようです。「労使協定方式」では毎年6月～7月に翌年度の賃金水準が発表され、これをもとに派遣会社は派遣スタッフの賃金の見直しを与儀なくされます。8月6日に厚生労働省のホームページで公表されていますので、派遣会社は早めに確認が必要です。

## ■2022年10月～ 従業員数101人以上の企業が対象！『社会保険の適用拡大』

平成28年10月からは、従業員数501人以上の企業で働くパート・アルバイト等の短時間労働者が一定の要件を満たす場合、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。この従業員数の要件が2段階に分けて拡大され、2022年10月からは多くの企業で社会保険加入者が増える見込みです。従業員数のカウント方法について、単純に改正時点の人数とはならない点に注意が必要です。



### 【従業員数のカウント方法】

- 適用拡大前の通常の被保険者をカウントする（短時間労働者は含まない）
- 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ら適用対象となる
- 従業員数のカウントは、法人なら同一法人番号を有する全事業所単位で行う

### 【短時間労働者の一定要件】

- 週の所定労働時間が20時間以上であること
- 雇用期間が1年以上見込まれること
- 賃金の月額が88,000円以上であること
- 学生でないこと

### 令和4年10月～撤廃

※フルタイム等の被保険者と同様、2ヶ月超の要件を適用する

### 要件早見表

対象	要件	平成28年10月～（現行）	令和4年10月～（改正）	令和6年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	常時500人超	<b>常時100人超</b>	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して <b>2か月を超えて</b> 使用される見込み	継続して <b>2か月を超えて</b> 使用される見込み
適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし	

◎従業員数101人以上の企業は新たに被保険者となる短時間労働者の把握を急ぎ、これまで配偶者の扶養範囲内に抑えて働いていた従業員等へ法改正を伝え、社会保険の被保険者になることを説明しておく必要があります。

◎従業員への説明資料は、日本年金機構のホームページに掲載されています。社会保険に加入することのメリットなどがまとめられていますので、従業員の理解を促進することができます。



パート・アルバイトのみなさまにお知らせ。  
**あなたの年金・医療保険が変わります。**

Point 1 **年金の3つの保障が充実!**

年金が**“2階建て”**になり  
保障が**“ワイド”**になります!

これまで → これから  
厚生年金も受け取れます。

国民年金  
 厚生年金  
 国民年金  
 厚生年金  
 国民年金  
 厚生年金  
 国民年金  
 厚生年金



**配偶者の扶養の範囲内でお勤めのみなさまへ**

～あなたの年金が変わる～  
**大切なお知らせ**

### ■2022年4月～ 中小事業主にパワーハラ防止措置が義務化

労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。大企業は2021年6月より施行されているところ、中小事業主は2022年4月からとなります。事業主が講じなければならない措置は以下です。

#### 【職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置】

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 事実関係の迅速かつ適切な対応
- そのほか併せて講ずべき措置



具体的に何から取り組んでいいかわからない??という事業主の声に応じて、東京労働局では「**自主点検票**」をホームページに公開しています。さらに、個々の取組み項目について動画も作成されていますので、管理職の研修に使うこともできます。ぜひ、ご活用ください。

### 職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票

※ まず、「具体的な点検項目」について点検し、「点検結果」欄の該当箇所には○してください。点検結果が全て「いる」に○がついた場合には、法の措置を満たしていますので、「✓」欄の□にチェックしてください。なお、「具体的な点検項目」に記載している内容は、実施方法の例であり、他の方法によって措置事項を満たすことも考えられます。それぞれの事業所の実態に応じて、必要な措置を講じてください。対策の効果をより高めるために複数の方法をご検討ください。

事業主の方針	義務化される10の措置事項①	✓	具体的な点検項目	点検結果
	職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない	<input type="checkbox"/> 指針		『職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針』を就業規則等に盛り込むなど明確化（予定）していますか
			『職場におけるパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針』	いる ・ いない

### 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 : [contact@topandcore.or.jp](mailto:contact@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

