

短時間労働者の社会保険加入 企業規模撤廃の方向性

【厚生労働省有識者懇談会における議論】

社会保険（健康保険・厚生年金保険）においては、近年、適用範囲の見直しが行われてきたところ、厚生労働省が招集した「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」において、今年2月以降議論が行われてきました。7月1日に行われた8回目の懇談会においては、これまでの議論のとりまとめ案が示されました。

議題の1つである短時間労働者に対する社会保険の適用拡大については、現在、週の所定労働時間が20時間以上などの要件を満たした人について、従業員（被保険者）数100人超の企業で加入が義務化されているところ、今年10月からは対象が従業員（被保険者）数50人超の企業に拡大されます。懇談会では、この**企業規模要件を撤廃する**ほか、5人以上の**個人事業所では**、現在非適用となっている飲食や宿泊業なども含めて**全業種を対象にする**べきだとの考え方が示されました。企業規模の撤廃でパート労働者130万人程度、個人事業所の業種の追加で30万人程度が対象になるとみられています。実施時期など具体的な改正案は、厚生労働省社会保障審議会の年金部会で年末までに詰め、**2025年の年金制度改革**に向けて厚生労働省で最終案をまとめる予定です。

【働き方への影響】

社会保険に加入した場合、保険料負担が発生し、手取り収入が減少するほか、健康保険の被扶養者、国民年金第3号被保険者の対象から外れ、さらに、配偶者の会社から配偶者手当が受け取れなくなるケースがあります。こうしたデメリットを避けるため、直近で配偶者のいる女性パートタイム労働者の21.8%が就業調整を行っている（厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」）ところ、さらに、新たに加入対象となるパート労働者等の**就業調整の動きが広がる**ことも予想されます。

【今後の適用拡大の検討にあたり考慮が必要な事項】

ここ数年で人手不足感が高まっています。就業調整により**人手不足の傾向が強まる可能性がある**ことも考慮が必要です。また、懇談会では、労働時間要件のほか、賃金要件（月額8.8万円）の引き下げも検討されましたが、**年収換算で106万円相当という額が意識されている一方、最低賃金の引き上げに伴い、労働時間要件を満たせば賃金要件も満たす場合が増えてきている**ことから、こうした点も踏まえて検討する必要があるとされました。さらに、健康保険の被扶養者・国民年金第3号被保険者の収入基準（年収130万円未満）や健康保険の標準報酬月額の下限である5.8万円の見直しの必要性も指摘されています。

【国民年金第3号被保険者制度の見直しとの関係】

女性を取り巻く環境が変化する中で、社会保険の適用拡大を進めることで、**第3号被保険者制度の縮小・見直し**に向けたステップを踏んでいくことが必要であると指摘されています。一方、第3号被保険者に新たに保険料負担を求める場合、**免除や未納となり将来低年金となる可能性がある**という指摘もされています。さらに、第3号被保険者の中には、育児や介護、病弱等の理由により、就業に一定の制約を持つ人や、第3号被保険者制度を前提に生活設計をしてきた人が含まれており、こうした人への配慮等も含め、今後**制度の在り方を総合的に議論していく**必要があります。

技能実習に代わる新制度「育成就労制度」について

先月号にも掲載したとおり、「技能実習」に代わる「育成就労」の創設などを盛り込んだ入管法と技能実習法の改正が成立しました。従来の技能実習制度が、人材育成を通じた技能移転による国際貢献を目的としていたのに対し、新制度は**人材確保及び人材育成を目的**としており、原則3年間の就労を通じ、特定技能1号水準の人材を育成するとしています。背景には、**深刻な我が国の労働力不足**と、現在技能実習生や特定技能外国人が経済社会の重要な担い手となっている実態から、特に地方経済・地方産業において、外国人材がより貴重な労働力になっていくことが確実であること、また近隣諸国・地域（台湾、韓国）との**人材獲得競争が激化**しており、外国人材の確保が困難になるおそれがあることが挙げられます。

技能実習制度	育成就労制度
長期にわたり産業を支える人材の確保が困難 ▶対象となる職種・分野の特定技能との不連続 ▶職種が細分化 ▶実習終了後は帰国するのが制度上の原則	長期にわたり産業を支える人材を確保 ▶特定技能1号水準の人材を育成するための制度に 受入対象分野は特定産業分野と原則一致 ▶受入れ見込み数を適切に設定 ▶外国人が地域に根付き、共生できる制度に
外国人にとって魅力を感じにくい制度 ▶キャリアパスが不明瞭 ▶労働者としての権利保護が不十分 転籍は原則不可 ▶不適正な送出し、受入れ、監理辞令の存在 不適正な受入れ機関や管理団体による人権侵害事案の発生 送出機関による高額な手数料徴収等 ▶失踪問題、ブローカーの介入の問題	外国人に魅力のある制度で「選ばれる国」へ ▶キャリアアップの道筋を明確化 ▶労働者としての権利性の向上 要件を満たせば転籍可能 ▶関係機関の要件等を適正化 受入れ機関や監理支援機関の要件を適正化、 悪質な送出機関を排除 ▶ブローカー対策を適切に ▶受入れ機関における人材流出等への懸念にも配慮

雇用保険法 改正事項

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、また、共働き・子育ての推進に資する施策の実施のため、雇用保険法が改正されました。

●雇用保険の適用拡大（施行期日 2028年10月1日）

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「**10時間以上**」に変更し適用を拡大。

●教育訓練やり・スキリング支援の充実

- 自己都合離職者が、**自ら一定の教育訓練を受けた場合は給付制限期間を解除**（施行期日 2025年4月1日）
- 教育訓練給付の拡充（施行期日 2024年10月1日）
教育訓練給付金の**給付率の上限の引き上げ**（70%→80%）
専門実践教育訓練給付金について、受講後に**賃金が上昇した場合**、更に**10%を追加支給**する。
特定一般教育訓練給付金について、**資格取得し就職等した場合**、受講費用の**10%を追加支給**する。
- 在職中に教育訓練のため休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため**教育訓練休暇給付金の創設**（施行期日 2025年10月1日）

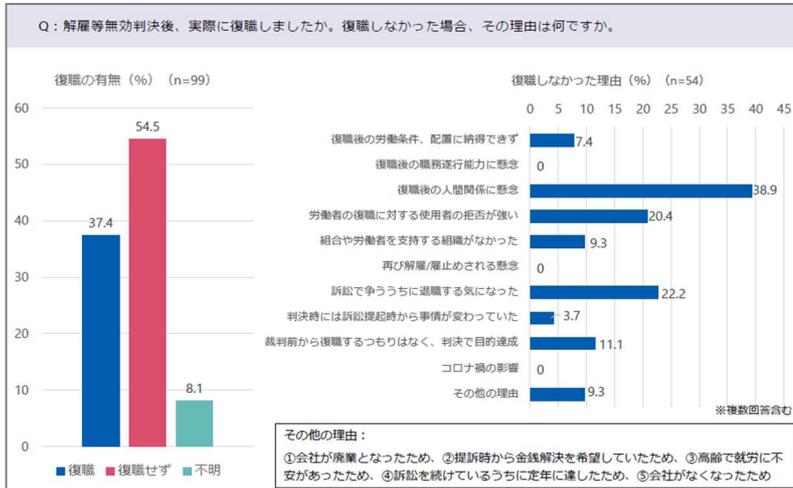
●育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保（施行期日 2025年4月1日、一部公布日施行）

●その他の改正（施行期日 2025年4月1日）

- 令和6年度末の暫定措置だった**雇止めによる離職者の基本手当の給付日数の特例**、地域延長給付、教育訓練支援給付金の**2年間延長**。また、教育訓練支援給付金の給付率を基本手当の60%とする。
- 就職促進給付のうちの就業手当の廃止、就業促進定着手当の上限を支給残日数の20%に引き下げる

解雇無効で勝訴の労働者4割近くが復職

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が弁護士に行った調査で、会社に不当解雇されたとして裁判を起し、**勝訴した労働者の37.4%が勝訴後に復職していたという結果であったことが**内閣府に設置された規制改革推進会議（働き方・人への投資 ワーキング・グループ）において示されました。復職した労働者のうち、81.1%が継続就業しています。一方で復職しなかった主な理由としては「復職後の人間関係に懸念」



※（出所）厚生労働省「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」より

（38.9%）「訴訟で争ううちに退職する気になった」（22.2%）「労働者の復職に対する使用者の拒否が強い」（20.4%）などが多く挙げられました。また、復職後に退職した理由としては「使用者からの嫌がらせ」「職場に居づらくなった」「職場の同僚の嫌がらせ」が主な理由となりました。上記の調査は**解雇無効時に実態として復職できないケースに労働者の選択肢を確保する観点から金銭救済制度の検討の中で調査されました。議論の中で4割となったのは意外であるとしつつ、中小企業においては退職が大半であるという意見がありました。**今回の規制改革推進会議

では中小企業に限らず、**職場復帰は感情面、実務面でハードルが高く**、労働者にとっても良い結果になるとは限らないため、労働者の選択肢の多様化、紛争解決の予測可能性の向上などの観点からより議論を進めていくとしています。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）

先月号にも掲載したフリーランス・事業者間取引適正化等法では、事業者間の業務委託における「個人」と「組織」の間における交渉力や情報収集力の格差、それに伴う「個人」たる受注事業者の取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律を設けることを目的としています。具体的には、以下の内容が定められています。

●フリーランスに係る取引の適正化

フリーランスに業務を委託する事業者は、

- 業務委託をした場合は、**給付の内容、報酬の額等を書面または電磁的方法により明示**しなければならない
- フリーランスの給付を受領した日から**60日以内の報酬支払期日を設定**し、支払わなければならない
- 1か月以上の業務委託に関し、**受領拒否、報酬減額等の行為をしてはならず**、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させる等により、**フリーランスの利益を不当に害してはならない**

●フリーランスの就業環境の整備

フリーランスに業務を委託する事業者は、

- 広告等により募集情報を提供するときは、**虚偽の表示等をしてはならず**、正確かつ最新の内容に保たなければならない
- フリーランスが**育児介護等と両立**して業務委託（6か月以上のもの）に係る業務を行えるよう、申出に応じて**必要な配慮**をしなければならない
- フリーランスに対する**ハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等**の措置を講じなければならない
- 業務委託（6か月以上のもの）を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の**30日前までにフリーランスに対し予告**しなければならない

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律

「共働き・子育て」及び育児期を通じた柔軟な働き方の推進のため、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）が6月12日に公布されました。（施行期日2025年4月1日）

●出生後休業支援給付の創設

両親とも子の出生直後の一定期間以内に、それぞれ14日以上¹の育児休業を取得した場合、被保険者の休業期間について最大28日間、通常の育児休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せして受けられる支援制度です。通常の育休支給額が「休業開始時賃金の67%」であることから、合算して80%となるように制度設計され、（社会保険料や税等の控除を考慮すると、給与所得者の手取り額は、一般的に総支給額の80%）つまりは一定期間、休業前の賃金（手取り10割相当）を保証する意図があります。

●育児時短就業給付の創設

2歳未満の子を養育する雇用保険被保険者が時短勤務をしている場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する制度です。



●子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設

子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計が創設されます。

改正育児・介護休業法 省令案・指針案公表

5月31日に公布された改正育児・介護休業法について、省令および指針の案がパブリックコメントに付されています。省令案の主なポイントは以下の通りです。省令は9月ごろ公布され、その後詳しいリーフレットやモデル育児・介護休業規程が公開されることが見込まれます。

●子の看護等休暇の取得事由

- ・感染症に伴う出席停止
- ・入園、卒園または入学の式典その他これに準ずる式典

●介護に直面する前の早期の両立支援等に関する情報提供を行う期間（以下のいずれか）

- ・40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで
- ・40歳に達した日の翌日から起算して1年間

●3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置のうち、「在宅勤務等の措置」の要件

- ・1日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができること
- ・1月につき1週間の所定労働日数が5日の労働者については10労働日、5日以外の労働者については、1週間の所定労働日数に応じた労働日とする
- ・時間単位で利用でき、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続して利用するものであること

マイナ保険証への切替に伴い「資格情報のお知らせ」を配布

政府は、マイナ保険証の利用を促すための取り組みを強化しています。すべての加入者に対し、加入者自身の健康保険の資格情報を簡易に把握して、円滑な健康保険の諸手続きを行うことができるよう、「資格情報のお知らせ」が配布されます。協会けんぽでは、9月以降、個人別に封入し、封筒または箱に梱包して会社（事業主）経由で配布する予定です。健康保険組合等でも、それぞれ配布が予定されています。

ご不明な点や詳細は、
担当者まで
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」
〒100-0005 千代田区丸の内 1-8-1
丸の内トラストタワーN館 17階
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711
<http://www.akatsuki-sr.jp>