



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大
- 障害者の雇用(非雇用)に問題はありませんか？
- 弊所セミナー情報
- スタッフ紹介

●短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大

平成28年10月1日から、**特定適用事業所**に勤務する**短時間労働者**は、厚生年金保険等の適用対象となります。

つまり、パートタイマー等の非正規労働者に対しても企業が厚生年金保険等の負担を負わなければならないケースが出てくることとなります。

◇適用拡大の目的

厚生年金保険等の適用対象が拡大された目的は、増加し続ける非正規労働者の処遇改善、すなわち正規労働者と非正規労働者間の社会保険における「格差」をなくすという点が挙げられます。

また、今後の人口減少社会に備え、特に女性の就業意欲を促進するという点も重要な目的とされています。

なお、非正規労働者の処遇改善については、同一労働・同一賃金の法制化の動きもあり、同一労働・同一賃金の原則に関しては、「DAYLIGHT TIMES 2016年5月号」でもご紹介いたしました。

再度確認されたい方は、是非弊所 HP をご覧ください。

<http://www.daylight-law.jp/1410/101920167>

◇特定適用事業所の要件

適用拡大の対象となる「特定適用事業所」とは、同一事業主の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、500人を超えることが見込まれる企業等となります。

簡単にいうと、適用拡大前の基準で被保険者となる従業員が501人以上の企業が対象となります。

◇短時間労働者の要件

適用拡大の対象となる「短時間労働者」の要件は以下の4つです。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④学生ではないこと

具体的内容は、次頁において詳述します。

弁護士法人デイト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階
電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階
電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時~午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは小野までお気軽にどうぞ。



【①週の所定労働時間が20時間以上であること】

「所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間をいいます。

【②雇用期間が1年以上見込まれること】

当該要件は、実際に雇用期間が1年以上の者だけではなく、期間の定めなく雇用される者、雇用期間は1年未満であるが、雇用契約書に契約が更新される旨、又は更新される可能性がある旨明示されている者、同様の雇用契約により雇用された者について更新等により1年以上雇用された実績がある者も含みます。

【③賃金の月額が8.8万円以上であること】

月額8.8万円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断しますが、臨時に支払われる賃金（結婚手当等）、1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）、時間外労働・休日労働・深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）、最低賃金法において算入しないことを定める賃金（通勤手当や家族手当等）は算定の対象とはなりません。

【④学生ではないこと】

原則として学生は適用対象外となりますが、例外的に、休学中の者、夜間学部等の者、卒業見込証明書を有する者で、卒業前に就職し、卒業後も引続き同じ事務所に勤務する予定の者は適用対象となります。

◇どのような手続きが必要なの？

特定適用事業所に該当する場合には、年金事務所に対し、「特定適用事業所該当届」を提出する必要があります。

もっとも、施行日以降は、特定適用事業所に該当したにもかかわらず、特定適用事業所該当届を届け出なかった場合には、日本年金

機構において、対象適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するとされています。

また、適用拡大に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、「被保険者資格取得届」の提出が必要となります。

●障害者の雇用（非雇用）に問題はありませんか？

◇障害者雇用に関する現状と法制度

先日、障害者に対する偏見と無理解から凄惨な事件が起こり大きな社会問題となりましたが、雇用の場面においても、障害者への配慮が十分とはいえないのが現状です。

もっとも、平成28年4月、改正障害者雇用促進法及び障害者差別解消法の施行がされており、企業として障害者雇用に関する検討が必須の時代になったといえるのではないのでしょうか。

◇障害者雇用促進法のポイント

《1》法定雇用率

障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、民間企業に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業は2%）以上の障害者の雇用を義務付けています。

《2》障害者に対する差別の禁止

障害者雇用促進法では、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止しています。

具体的には、障害者であることを理由に採用を拒否したり、賃金を引き下げたり、研修を受けさせなかったりといった例が挙げられます。



もっとも、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではありません。

したがって、障害者について異なる取扱いを行うことが、不当な差別的取扱いではなく、合理的なものであるといえるかの判断が重要になると考えられます。

《3》合理的配慮の提供義務

障害者差別解消法では、事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して合理的配慮の提供を求めているため、合理的配慮の提供は努力義務とされています。

他方で、障害者雇用促進法における合理的配慮の提供は法的義務とされていることに注意が必要です。

障害者差別解消法と異なる理由としては、雇用分野が障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあるとともに、一般的に労働者は事業主の指揮命令下にあること等が挙げられます。

◇法定雇用率や障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に違反したら？

法定雇用率を達成していない場合には、厚生労働大臣による障害者雇入れ計画の作成命令、計画の適正実施の勧告が行われます。

そして、勧告に従わない場合には企業名が公表できるようになっており、実際に企業名を公表された企業も存在します。罰金等とは異なり、企業名の公表による直接的な経済的不利益はありませんが、企業イメージの低下による間接的な経済的不利益を被るおそれが大きく、少なくとも勧告の段階では適切な対応が不可欠となるでしょう。

また、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に違反した場合においては、障害者である労働者が継続して勤務できることが重要であるという観点から、事業主に罰金等は課されていませんが、助言、指導及び勧告と

いった行政指導ができる旨が障害者雇用促進法に規定されています。

◇労働問題については弊所へご相談を！

障害者の雇用（非雇用）に関し、企業としての責任をしっかりと果たしているかについては、法定雇用率の問題や障害者に対する差別の禁止、障害者に対する合理的配慮義務を果たしているか等を検討する必要があります。

そして、そのような検討をする前提として、障害者の把握・確認が必要となりますが、その確認・把握にあたってはプライバシーへの配慮も忘れてはいけません。

また、障害者に対する他者との取扱いの差が不当な差別的取扱いにあたるのかといった判断や、合理的配慮の提供義務を果たしているといえるのかといった判断には、専門的な判断が必要となります。

そのため、障害者の雇用を考えている、またはすでに障害者の雇用をしているという経営者の方の中には、契約書の内容や会社の規定に差別的な問題はないか不安がある方、現在行っている合理的配慮の提供が障害者雇用促進法上の法的義務を充たすものなのか不安がある方もいらっしゃるかと思います。

今後、社会を挙げて障害者の雇用が進んでいく中で、障害者雇用に関する紛争の未然防止は企業にとって重要な課題であると考えます。

そのため、現在紛争が生じているという場合でなくても、少しでも障害者雇用に関し不安を抱えられている経営者の方は、是非一度弊所の弁護士にご相談ください。





●弊所セミナー情報

◇最新裁判例を踏まえた

「定年後再雇用制度」対応セミナー

日 時：平成28年9月27日（火）

14：00～17：00

（開場13：30）

会 場：当事務所（博多オフィス）
セミナールーム

参加料：3000円（税込み）

※顧問先企業様は無料

定 員：24名

【セミナーの概要】

第1部 最新裁判例から見る高齢者雇用への対応

第2部 定年再雇用者の賃金制度の再検討の進め方

近年、定年後の再雇用制度に関して注目が集まっております。高齢化が進む中で、定年後の再雇用制度を検討する必要性が高くなっておりますので、企業の皆様は是非ふるってご参加ください。

各セミナーの詳しい情報やお申し込みは、こちらからどうぞ。

<http://www.daylight-law.jp/138/>

●弊所スタッフのご紹介

今月号では、弊所スタッフの峯麻衣子（みねまいこ）をご紹介します。



Q 出身は？

今回記事を担当しております小野弁護士と同じ大分県出身です。

大分市最大のお祭り、府内戦紙（ふないばっちゃん）を完璧に踊れます！

前職では、システムエンジニアとして図書館システムの開発を行っておりました。

Q おすすめの温泉は？

潮騒の宿晴海（別府）です。

海に面した温泉で、露天風呂につかると視線が水平線と同じ高さに！抜群の開放感です。

大分に帰省した際は、ランチ付きのお得な立ち寄り湯をよく利用しています。

Q 休日は何をしている？

キャンプを始めたい！と思っているので、最近ではキャンプ道具の情報収集をしています。

～ご覧になられている方へ～

いつもデイライトタイムズをご覧いただきありがとうございます。事務局の峯と申します。

主に弊所ホームページの作成や、今お読みいただいているニュースレターの発行などを行っており、法律知識を「わかりやすく」「読みやすく」情報発信することを心がけて業務にあたっております。

「こんな情報も知りたい」などのご意見・ご要望がございましたら、お気軽にご連絡いただくと幸いです。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問合せはこちらまで

小野 佳奈子

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp