

関島社会保険労務士事務所便り

2024 年
5・6月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



(水芭蕉)

週20時間以上パートの社会保険加入

従業員50名超企業 本年10月から実施

令和2年5月に成立したいわゆる「年金制度の機能強化のための法律」により令和4年10月から従業員数100人超の事業所が週20時間以上のパートは社会保険（健康保険・厚生年金保険）への「特例事業所」として適用となりました。本年10月からは従業員数50人超の事業所が、社会保険の適用拡大となります。

◆社会保険適用対象の原則

短時間労働者が以下の要件に該当する場合、社会保険の適用対象外となります。

- ① 1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3未満
- ② 1カ月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1カ月の所定労働日数の4分の3未満

◆「特定適用事業所」として

令和2年10月からは従業員数が101人以上の事業所が、本年10月からは従業員数51人以上の対象事業所が次の条件を満たす場合、「特定適用事業所」として社会保険の適用になります。

- ① 従業員数が常時51人以上であること
- ② 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ③ 所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- ④ 2カ月を超える雇用の見込みがあること
- ⑤ 学生ではないこと

◆従業員数の数え方

「従業員数」とは、すべての従業員をいうのではなく、厚生年金保険の被保険者となる者をカウントし、70歳以上の健康保険のみの加入者を含みません。また、常時51人以上とは、厚生年金の被保険者となる総数が12カ月のうち6か月以上51人以上となることが見込まれる者のことです。

◆必要な短時間労働者への説明

新たに社会保険の被保険者となる短時間労働者に対しては社会保険加入のメリットや社会保険料の負担増となることなどデメリットについて説明が必要になります。

週20時間未満で働き、社会保険の適用を望まない従業員もいることでしょう。この場合、雇用保険は原則喪失となります。

求人募集時の労働条件明示内容が変更

2024（令和6年）4月1日施行 改正職業安定法施行規則

この4月1日から、求人募集広告や、職業紹介を受ける際に、求人事業所が明示しなければならない労働条件の次の項目が追加されました。労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務事項が追加されたことによりま

①従事すべき業務の変更の範囲の記載

②就業場所の変更の範囲の記載

③有期労働契約を更新する場合の基準明記

ここで、「変更の範囲」とは、雇い入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込も含めた締結する労働契約の期間中における変更の範囲をいいます。

求人募集に関し最低明示しなければならない労働条件等

記載が必要項目	記載上の注意事項
業務内容 ※	雇い入れ直後 変更の範囲
契約期間 ※	期間の定め 無 有(年 月 日～ 年 月 日)(有の場合必須) 契約の更新 無 有()により判断する(有の場合必須) 更新の上限 無 有(通算契約期間の上限 年/更新回数の上限 回)(有の場合必須)
就業場所 ※	雇入れ直後 変更の範囲
試用期間	無 有(か月)
就業時間	始業・終業時刻 (シフトの場合はその内容)
休憩時間	〇〇:〇〇～〇〇:〇〇 〇〇分
休 日	その内容を具体的に (例 土・日・祝日、年末年始 12/28～1/3 夏季休 12/12～12/15) 変形労働時間制のときは、その内容 年間休日数〇〇日
時間外労働	無 有(月約 時間) 裁量労働を採用している場合、以下の記載が必要です。 (企画業務型裁量労働制により ●時間働いたものとみなす)
賃金	月給 〇〇円(ただし、試用期間中は 〇〇円) 〇〇手当 〇〇円 固定残業代を採用する場合は以下の記載が必要です。 (1)基本給 〇〇円 (2)〇〇手当(時間外労働の有無にかかわらず〇〇時間分の時間外手当として支給 (3)〇〇時間を超える時間外労働については、割増賃金を追加で支給する
加入保険	雇用保険 労災保険 厚生年金 健康保険
受動喫煙防止	屋内禁煙
募集者名称	〇〇株式会社
派遣労働者として雇用する場合	「雇用形態:派遣労働者」として明示して雇用する。

※今回の改正の追加項目

業務上のケガを労災指定病院以外で受診

業務中に転んでケガをしたので、近くの病院で治療を受けましたが、その病院は労災指定病院でなく、健康保険で受診・治療しました。労災保険の補償を受けることができないのでしょうか？

業務上の災害は、健康保険ではなく、労災保険からの補償を受けることになります。

◆労災指定病院で受診した場合

労災指定病院とは、都道府県の労働局長が労災指定を希望する病院や診療所などの医療機関からの申請に基づき、指定した医療機関です。

業務上又は通勤途上で被災した労働者が労災指定医療機関で診療・治療を受けた場合、医療費を負担することはありません。「療養（補償）給付」という労災保険からの補償がおこなわれます。この場合、労災5号様式（通勤災害の場合は16号の3）という請求書を医療機関に提出します。

受診した医療機関が労災指定を受けているかどうかは、直接問い合わせるかまたは厚労省のホームページ「労災指定病院検索」で見ることができます。

◆労災指定病院以外で受診した場合

労災指定病院以外で受診した場合、医療費を立て替えて全額支払い、労災7号様式（通勤災害は16号の5＝以下同じ）に労働災害の内容と口座振込先等を記入し、領収書の原本を添付して事業所を管轄する労働基準監督署に請求します。労働災害又は通勤災害である

ことが認められれば、医療費は全額還付されます。

◆健康保険証を使用した場合

業務上や通勤途上の傷病は、労災保険の適用となり、健康保険の範囲外であるため、健康保険証は使用できません。

労災指定病院以外で健康保険証を使用した場合、以下の流れになります。

- ① 受診した病院に労災での受診であったことを伝え、健康保険の利用から労災への切替えができるか確認する。労災への切替えが可能な場合は、治療費を全額負担する。そのうえで、労災7号様式の「療養の費用請求書」に記入し、労災申請します。
- ② 受診した病院で労災への切替えが不可能な場合、加入している健康保険組合等へ連絡し、労災保険の適用であることを伝え、健康保険組合等が負担した治療費を返金する手続きをして治療費を全額自己負担する。そのうえで、労災7号様式を使用して労災の申請をする。

なお、医療費が多額になる場合、こうした手続きを行わないで、健保と労災の保険者間で調整してもらえることがあります。事業所管轄の労基署労災課に問い合わせるとよいでしょう。

労災指定病院を受診した場合		労災指定病院以外を受診した場合	
業務災害	通勤災害	業務災害	通勤災害
様式第5号	様式第16号の3	様式第7号	様式第16号の5
療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の給付請求書	療養の給付たる療養の給付請求書	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書	療養の給付たる療養の費用請求書

●出産費用の保険適用 検討会設置へ

出産費用の公的医療保険の適用について議論するため、厚生労働省は、産婦人科医など医療関係者や妊娠出産の当事者らが参加する検討会を近く立ち上げると、16日の社会保障審議会医療保険部会で発表した。次期診療報酬改定がある2026年度の実施も視野に具体的な議論に入る。(5/16)

●介護保険料が月6,225円に上昇

厚生労働省は14日、65歳以上の高齢者が支払う介護保険料が、4月から全国平均で月6,225円になったと発表した。改定前の6,014円から211円上がり、介護保険制度が始まった2000年度(2,911円)の2.14倍となった。介護を必要とする高齢者の増加や介護報酬の引上げなどにより保険料の上昇が続いており、自治体全体の45.3%が保険料を引き上げ、17.5%は引き下げた。(5/14)

●総合職のみの社宅家賃補助は「間接差別」

ほぼ全員を男性が占める総合職のみに、社宅として借りる賃貸住宅の家賃を補助する制度の利用を認めるのは男女差別だとして、ガラス大手AGCの子会社の一般職の女性が損害賠償を求めた訴訟の判決で、東京地裁は13日、子会社に約378万円の支払いを命じた。性別によって取扱いに差を設ける直接的な男女差別には当たらないとしつつ、事実上男性にのみ適用される福利厚生が男女雇用機会均等法が禁じる「間接差別」に該当すると判断した。原告側や専門家は、間接差別を認定した判決は初めてとしている。(5/14)

●国保の保険料への金融所得の反映を検討厚生

労働省は25日、自民党プロジェクトチーム

の会合で国民健康保険や後期高齢者医療制度、介護保険の保険料算定に株式の配当などの金融所得を反映する仕組みの検討案を示した。現状の確定申告しなければ保険料が減る仕組みに不公平との指摘があり、政府は28年度までに是正について検討するとしている。確定申告していない金融所得の把握方法として、金融機関が国税庁に提出する書類の活用などが挙げられている。健康保険の保険料算定に反映するかも、今後、検討課題にのぼる可能性がある。(4/26)

●中小企業賃上げ率 半数が目標下回る

帝国データバンクは18日、2024年度賃上げ実績等に関するアンケート結果を公表した(回答企業の9割弱は中小企業)。8割近くが企業が賃上げを行うとした一方、3社に2社は連合が目標とした「賃上げ率5%」を下回った。大企業と中小企業との間での給与格差が拡大する懸念が強まっている。(4/19)

●最高裁「みなし労働」適用で審理差戻し

外国人技能実習生の指導員として働いていた女性に、「みなし労働時間制」を適用できるかが争われた訴訟の上告審で、最高裁第3小法廷は16日、適用を認めずに団体側に未払賃金の支払いを命じた二審・福岡高裁判決を破棄し、審理を差し戻した。勤務状況の把握が容易だったとはいえ、日報の正確性の検討が不十分で改めて審理する必要があると結論づけた。(4/17)



