

【すこやか歳時記】
霜月の候



50年前の先駆的な取り組みが
現在も物流をつなぐ架け橋に。
時代の変化にも先駆的対応を。

九州と本州の往来をつなぎ、名実ともに架け橋となっているのが「関門橋」です。その開通から今年の11月14日で50年を迎えます。1973年（昭和48年）の開通当時には「東洋一の吊り橋」と呼ばれ、最先端の技術が駆使されていました。先駆的な技術は以降の橋梁建設にも脈々と活かされています。現在では一日平均で約4万台に迫る交通量があり、まさに物流の大動脈を担い続けています。

物流では来年の「2024年問題」が大きな懸念として報道されています。ドライバーの労働時間や高齢化による要因などが挙げられていますが、これも「働き方改革」に象徴される時代の変化と捉えられます。自社の仕入れや販売など手法の見直しも時代の変化に遅れないよう先駆的に…。

年収の壁・支援強化パッケージが公表されました

社会保険には、年収が106万円以上であれば健康保険・厚生年金保険に加入、130万円以上であれば国民年金・国民健康保険に加入する必要があります。いわゆる「106万円の壁」と「130万円の壁」があります。

厚生労働省は令和5年9月27日に年収の壁・支援強化パッケージとして、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しする制度づくりをしていくこと発表しました。

①106万円の壁への対応

- ・キャリアアップ助成金：「社会保険適用時処遇改善コース」が新設
- ・社会保険適用促進手当：事業主が支給した社会保険適用促進手当については、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない取扱いとなります。

②130万円の壁への対応

- ・被扶養者認定基準の変更：被扶養者の年収が一時的に130万円以上になる場合でも事業主の証明を添付することで被扶養者認定が可能。

詳細は今後厚生労働省より発表 ※文書作成日時時点での法令に基づく内容となっております。

日々是好日カレンダー

11月 NOVEMBER	
霜月・神楽月・霜降月・雪待月	
1 水	・国民年金制度推進月間 ・職業能力開発促進月間
2 木	・レントゲン週間（～8日） ・キッチン・バスの日 ・習字の日
3 金	・文化の日 ・いいお産の日 ・みかんの日 ・まんがの日
4 土	・ユネスコ憲章記念日 ・消費者センター開設記念日
5 日	・世界津波の日 ・雑誌広告の日 ・日本ブラジル修好記念日
6 月	・年金週間（～12日） ・お見合い記念日 ・アパート記念日
7 火	・秋の土用明け ・鍋の日 ・知恵の日
8 水	・立冬 ・世界都市計画の日 ・レントゲンの日 ・いい歯の日
9 木	・119番の日 ・秋の全国火災予防運動（～15日）
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・介護の日 ・公共建築の日 ・配線器具の日 ・電池の日 ・麺の日
12 日	・女性に対する暴力をなくす運動（～25日） ・皮膚の日 ・洋服記念日
13 月	・いいヒザの日 ・うるしの日
14 火	・世界糖尿病デー ・いい石の日 ・パチンコの日
15 水	・七五三 ・いい遺言の日 ・生コンクリート記念日
16 木	・国際寛容デー ・幼稚園記念日 ・塗装の日 ・録音文化の日
17 金	・肺がん撲滅デー ・将棋の日 ・レンコンの日 ・ドラフト記念日
18 土	・土木の日 ・もりとふるさとの日 ・音楽著作権の日 ・雪見だいふくの日
19 日	・世界トイレの日 ・農協記念日 ・鉄道電化の日
20 月	・世界こどもの日 ・産業教育記念日 ・いい干物の日 ・ピザの日
21 火	・世界テレビデー ・インターネット記念日
22 水	・小雪 ・いい夫婦の日 ・大工さんの日 ・ボタンの日
23 木	・勤労感謝の日 ・いいファミリーの日 ・ハートケアの日 ・お赤飯の日
24 金	・オペラ記念日 ・かつお節の日 ・進化の日
25 土	・女性に対する暴力根絶のための国際デー ・OLの日 ・金型の日
26 日	・ペンの日 ・いい風呂の日 ・いいチームの日
27 月	・ノーベル賞制定記念日 ・更生保護記念日
28 火	・税関記念日 ・太平洋記念日
29 水	・議会開設記念日 ・いい服の日 ・いい肉の日
30 木	・社会保険料納付期限（11月分）

★青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集①》2024年パートへの社会保険適用拡大の予定

2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。1年後の変更に先立ちその内容を解説します。

はじめに

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険(社会保険)の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件がさらに拡大され、2024年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。以下、内容を解説します。

2024年10月からの適用拡大

2024年10月以降は、厚生年金保険の加入対象となる労働者数が51人以上の企業について、パート・アルバイトにも社会保険適用をしなければなりません。この「51人」の判断基準のポイントは以下2つの項目となります。

(1) 1年のうち6ヶ月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者(短時間労働者は含まない、共済組合員を含む)の合計が51人以上となること

正社員、ならびに正社員の4分の3以上の勤務をするパート・アルバイトの総数が51人を超える月が過去1年のうち6回以上の場合に適用拡大の対象となります。2024年10月時点で要件を満たさない場合も、その後の各月ごとの被保険者数の状況に応じて適用拡大の対象となります。

(2) 法人事業所の場合は、同一法人格に属する(法人番号が同一である)すべての適用事業所の被保険者の総数で判定し、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数で判定する

法人の場合、法人番号単位でまとめて51人要件を判定しますので、中小企業にも当てはまることが多くなりそうです。

社保加入対象となる者

被保険者数51人以上の企業に勤めるパート、アルバイトは、以下の条件にすべて該当する場合、2024年10月から新たに社会保険加入対象となります。

- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金が8.8万円以上
- ・2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ・学生でない

事前にすべき対応

パート・アルバイトとして勤務する労働者の中には、自ら社会保険被保険者になりたくない(家族の扶養に引き続き入りたい)という希望を持っている場合もあります。

来年10月から適用拡大の対象になりそうな労働者に対して、意向を尋ね、必要に応じて勤務時間の増減を話し合うと良いでしょう。

適用拡大の対象外の企業における対応

この適用拡大の対象とならない企業については、前述のパート・アルバイトを社会保険に加入させる義務はありませんが、労使の合意に基づきパートタイマーも社会保険に加入できることとなります。ただし、加入する場合には、企業単位となりますので、加入要件に該当するパートタイマーのうち、希望者だけを加入させるといった対応はできません。

具体的には以下A、Bのいずれかの同意書を提出します。

- A：当該事業所に使用される同意対象者の過半数で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意書
- B：Aに規定する労働組合がないときは、当該事業所に使用される同意対象者の過半数を代表する者の同意または当該事業所に使用される同意対象者の2分の1以上の同意書

《今月の特集②》 心理的負荷による精神障害労災認定基準の改正について

厚生労働省が、最新の医学的知見を踏まえた「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正・発表しました。改正のポイントについて解説します。

はじめに

精神障害・自殺事案については、2011(平成23)年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われてきましたが、近年の社会情勢の変化等を考慮し、厚生労働省は最新の医学的知見を踏まえ同基準を改正・発表しました。今後は改正された認定基準に従って労災補償がなされることとなります。以下、改正のポイントを解説します。

認定基準改正のポイント

【1. 業務による心理的負荷評価表の見直し】

実際に発生した業務による出来事を「具体的出来事」に当てはめ負荷(ストレス)の強さを評価するための表(心理的負荷評価表)が見直しされ、具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等が行われました。

追加となった項目

- ・「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(いわゆるカスタマー・ハラスメント)
- ・「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

また、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例が拡充されました。パワー・ハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことが明記されたほか、一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例が明記されました。パワハラと労災の因果関係を調査する拠り所がより詳しく明確になったということでしょう。

【2. 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し】

改正前の基準では、悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務起因性を認めなかった部分について、**悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める**ことが示されました。

この点で、精神障害にかかる労災認定の可能性を拡大させる改正と言えるでしょう。

【3. 医学意見の収集方法を効率化】

自殺事案や、心理的負荷が「強」かどうか不明な事案などについては、専門医3名の合議による意見収集が必須とされていましたが、改正後は「**特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できる**」ように変更されました。

このことで、より迅速な労災認定がなされることを目指しているものと思われます。

精神障害の労災認定

ちなみに精神障害が労災として認定されるためには次の基準があります。

- (1)認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2)認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること(ただし、状況によっては6ヶ月以内に限らない)
- (3)業務以外の心理的負荷や側面要因により発病したとは認められないこと

より具体化された今回の改正により精神障害の労災申請件数が増加するかもしれません。

パワハラ：損害賠償義務を負う可能性のある指導・注意方法

パワハラ防止法において、令和2年6月の改正では、職場における優越的な関係に基づく言動で、雇用する労働者の就業環境が害される場合がパワハラと認定され、事業主には相談窓口の設置や雇用管理上の措置が求められます。パワハラ指針では、業務に必要かつ相当な範囲内の指示や指導は除外されつつ、人格否定や精神的な攻撃、繰り返しの叱責は明確にパワハラとされ、注意が喚起されています。企業は積極的にパワハラの防止策を講じ、発生時には迅速かつ適切に対処することが求められています。

過去の裁判例

- 「個人の人格を否定するような叱責」

「馬鹿野郎」「給料泥棒」（東京地判 H22.7.27）、「おまえは馬鹿」「新入社員以下だ」（東京地判 H26.7.31）、「生きている価値なんかない」「一回、精神科いったら」（東京地立川支判 R2.7.1）

- 「目的・程度が問題となる言動」

「殺すぞ」（大阪高判 H25.10.9）、「ぶっ殺すぞ、お前」「辞めろ辞表出せ」（東京高判 H25.2.27）、「死んでしまえばいい」「辞めればいい」（福井地判 H26.11.28）

- 「注意・指導の場所の問題」

他の社員の目の前で「マネージャーが務まると思っているのか」との発言をした事例（鳥取地米子支判 H21.10.21）

一定の理由で強い指導が必要な場合でも、以前の指導で問題があったか、改善が見られるか、指導方法が妥当か、部下の状況に適切に配慮されているかなど、総合的な考慮により損害賠償が認められる可能性があることに留意が必要です。

当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと考えております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
碓人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩 10 分、野間 3 丁目交差点
ファミリー多賀 204 号室へお越し下さい

すこやか労務月報 [11月版]

些細（ささい）なことから火災に注意を。

紅葉シーズンを迎えると、季節は秋から冬へと移り変わる頃です。暖房器具を使い始め、空気も乾燥する時期になり、火災にはいっそうの注意が必要になります。そうした注意喚起のために11月9日～15日は「秋の全国火災予防運動」の期間になっています。職場でも自宅でも防火対策の再確認をお願いします。消火器や防火用水の点検整備はもちろん、暖房器具や電気製品などの手入れもお忘れなく。

近年では数多くの家電品を使うようになって、暖房器具以外の電気製品が思わぬ火災の原因になることも…。使用前にコードのねじれや折れを直す、コンセントのホコリをこまめに掃除するなど、些細なことからも防火対策を心がけてください。

季節の変わり目の体調管理

にもご注意を…。



11月の
注意ポイント

- その**①** 火の用心を徹底して消火器などの点検も！！
- その**②** 急な冷え込みに備えて防寒対策の準備を！！
- その**③** 交通安全や感染症対策も気を抜かずに！！