事務所通信　No.322

令和４年８月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649(代)

標準報酬月額の特例改定を延長

令和２年４月～令和４年６月の間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく下がった方について通常の随時改定（４か月目に改定）によらず、特例により翌月から改定を可能とする措置が講じられていましたが令和４年７月～同年９月の間についても同様の特例措置が講じられることとなりました。



(1) 令和４年７月～同年９月の間に新たに休業により報酬が著しく低下した方の特例

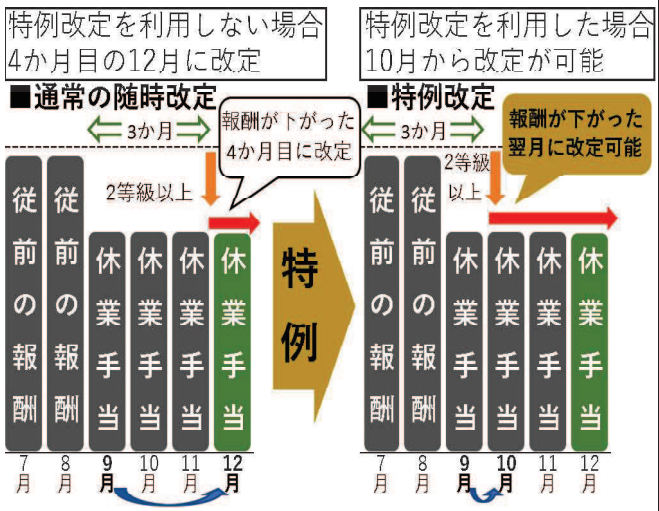
以下の全てに該当する方が対象となります。

①新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、令和４年７月～同年９月の間に報酬が著しく低下した月が生じた方



②著しく報酬が低下した月に支払われた報酬の総額（１か月分）が、既に設定されている標準報酬月に比べて２等級以上低下した方
（固定的賃金の変動が無い場合も該当する）

③本特例措置による改定内容に書面により同意している方



(2) 令和３年６月～令和４年５月の間に特例改定を受けている方の定時決定の特例

以下の全てに該当する方が対象となります。

①新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、次のいずれかに該当する方



（ア）令和３年６月～令和４年５月の間に報酬が著しく低下し、特例改定を利用した方

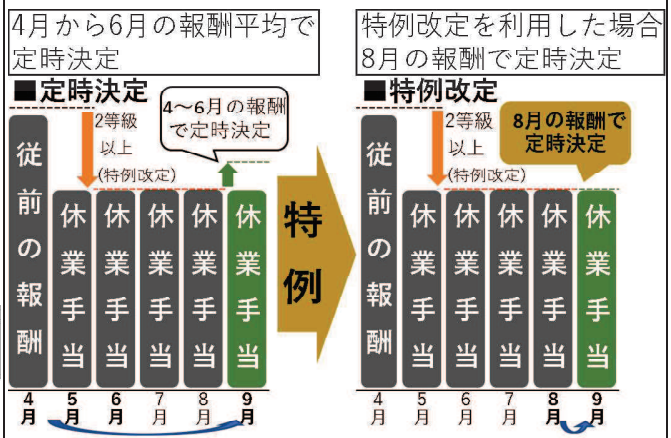
（イ）令和２年８月もしくは令和３年８月に支払われた報酬で定時決定の特例を利用した方

②令和４年７月までに休業が回復していない方

③令和４年８月に支払われた報酬の総額（１か月分）が、令和４年４月～同年６月の報酬平均で定時決定された標準報酬月額に比べて２等級以上低下した方



④本特例措置による改定内容に書面により同意している方



傷病手当金、出産手当金及び年金の額が改定後の標準報酬に基づき算定されるため被保険者の理解に基づく同意が必要です。

【特例改定を利用後に休業が解消した場合】

特例改定を利用後に休業が解消した月を固定的賃金の変動月とみなし、通常の随時改定に該当すれば月額変更届の提出が必要になります。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/岩下隼 ＊ P3.4/篠田昇 ］

社会保険適用拡大のＱ＆Ａ

令和４年10月１日より、厚生年金保険の被保険者数が常時100人超の企業は特定適用事業所となり、４つの取得要件※を満たす短時間労働者は社会保険への加入が必要となります。実務上課題となりそうなポイントをＱ＆Ａ形式で紹介します。

※：①週所定労働時間20時間以上 ②１年以上の雇用が見込まれる ③賃金月額88,000円以上 ④学生でない

Ｑ１ 週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者がおり、繁忙・人手不足等が続いているため実際の労働時間は恒常的に20時間を超えています。社会保険への加入が必要ですか？

Ａ１ 同様の状態が続く事が見込まれ、４つの取得要件も満たしていれば、社会保険への加入が必要です。



Ｑ２ 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者が社会保険へ加入し、その後30時間以上に変更となった場合には何か手続きが必要ですか？



Ａ２ 短時間労働者から一般被保険者への区分変更に該当するため、被保険者区分変更届を提出する必要があります。

Ｑ３ ２か所以上の事業所でパートを掛け持ちしている短時間労働者がおり、いずれの事業所でも社会保険加入の要件を満たしました。どちらの会社でどのような手続きが必要ですか？

Ａ３ 各事業所で被保険者資格取得届を提出し、社会保険に加入させます。その際、備考欄の「２.二以上事業所勤務者の取得」に〇を付けます。また、複数事業所の中から１つを主たる事業所として選択し、労働者本人が二以上事業所勤務届を提出します。



Ｑ４ 常時100人超の対象となる被保険者とは？

Ａ４ 厚生年金保険の一般被保険者が対象となり、70歳以上で健康保険にのみ加入している被保険者や新たに加入する短時間労働者は対象外です。また、季節的に雇用される者等により各月の被保険者数に増減がある場合は、直近12か月のうち６か月以上100人超なら常時100人超と判断します。



Ｑ５ 被保険者数が100人超となった場合、直ちに特定適用事業所に該当する届出を行う必要がありますか？

Ａ５ 直近11か月のうち５か月以上100人を超えた事業所へは日本年金機構から該当の可能性がある旨のお知らせが送付されます。その後の月で100人超だった場合に特定適用事業所該当届を届け出れば足ります。また、100人以下となった場合には直ちに不該当届を届け出ることが出来ます。なお、施行日より特定適用事業所となる事業所には日本年金機構より適用事業所該当通知書が送付されるため、該当届の提出は不要です。

施行日に社会保険へ加入することとなる短時間労働者は、社会保険料負担が増えるだけでなく、被扶養者を要件とする家族手当等の支給を会社で規定していれば世帯収入の減少にも繋がります。トラブル回避の為、契約見直し等の要否を事前に確認しましょう。

デジタル化に役立つ情報を紹介するポータルサイト『みらデジ』



経済産業省が中小企業のデジタル化に役立つ情報を紹介する『みらデジ』をオープンしました。同地域・同業種と比較した自社のデジタル化進捗度を確認したり、専門家による無料オンライン相談が無料で利用できます。みらデジ 検索

■ 拾い読みの読書

日本的「勤勉」のワナ

まじめに働いてもなぜ報われないのか

著　者／ 柴田 昌治

出版社／ 朝日新書　　790円＋税

無自覚な「枠内思考」を脱すれば、
日本人の生産性は確実に向上する！

P65　ただ単に定型業務をさばくことが仕事のすべてだと考えている状態を、今の時代では「思考停止」と呼ばざるを得ないのです。

P83　安定優先の経営姿勢を長く続けて来たことが、安定重視の社会規範を私たちの意識の中に蔓延させます。その結果、「予定調和」であるとか「前例踏襲」といった思考姿勢が多くの伝統ある会社では当たり前の規範になっているのが現状。

P137 安定したビジネスモデルの存在こそ、「創造性が求められる現代における問題を引き起こしている思考停止」が生じている可能性が・・・。“今”という変化の激しい時代に最も必要とされているのが、自分の頭で考えようとする姿勢であり、「考える力」だと言うことなのです。

P156 多くの社員が真面目に忙しく働いているのに、どういうわけか労働生産性が他の先進国に比べ明らかに劣っている、と言う事実は、「常に“意味や目的、価値”を考え、優先順位をつける姿勢」が欠如していることの結果だということだ。

P163 今、私たち日本が抱えている一番の問題は多くの人が、問題を感じてはいても、危機感に乏しく、「まあ、言ってみても仕方がないから」と当事者になることを放棄していることです。

P167 意味や価値があるなら、「できるかできないか」はさておき、目的に向かうことを優先し、上手くやり遂げる可能性を徹底して考え抜くこと

P182 決まった正解があるわけではない、人生観そのものが試されるような「拓いた問い」と向き合うのが、本来の“考える”という行為・・・

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

さらば、欲望

資本主義の隘路をどう脱出するか

著　者／ 佐伯 啓思

出版社／ 幻冬舎新書　　900円＋税

P36　もともとリベラルも保守も、その基底には「寛容」があったはずだ。異なる立場を認め、多様性を容認することは、どちらにも共通する原則である。この原則だけが、健全な論争を可能にしたのだ。だが今日、社会から「寛容さ」が急速に失われている。

P91　いざというときには国が何とかしてくれる・・・国家は我々の命を守る義務があり、我々は国家に命を守ってもらう権利がある、と言うように私には聞こえる。ここには自分の生命はまず自分で守るという自立の基本さえもない。もしこれが国家と国民の間にある契約だとすれば、国民は国家に対して何をなすべきかが同時に問われるべきであろう。

P145 選挙では「民意」を問うものだということになっている。・・・しかし、「民意」とは一体何なのであろうか。なぜ誰もそれを問おうとはしないのか。

■ 絵手紙通信



お堀端に咲く小昼顔に足を止めました。

隣に黄色い宵待草も・・・。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (322号)

■ 銃撃事件 (R4.7.11)

▲「安倍元総理、参院選街頭応援演説中、銃撃され心肺停止」との速報に衝撃が走った。

▲一報を伝えるニュースには、白煙と共に銃撃された瞬間、騒然とする事件現場、路上に横たわる元首相、犯人確保の場面、救急搬送・・・居合わせた報道各社や聴衆が撮影した映像が流れた。

▲それにしても、国民の多数派意見を是としつつ少数派意見も尊重するとする民主主義国家日本、世界に冠たる治安の良さを誇る日本で、国政選挙の真っ只中、白昼、市民の目の前で元総理が銃撃されるという事件が何故起こったのか、犯人像は動機はと頭の中で混乱の渦が巻いた。

▲時間の経過と共に、辺りを窺う犯人の姿、元総理の到着、演説開始、犯人の移動、接近、発砲の瞬間までが様々な方角から映し出された中で、背後から易々と近づき発砲、音に驚く人々、振り向く元総理、そこへ二発目の発砲映像に、記者会見で県警本部長が「痛恨の極み」とした警備の隙を素人目にも直感した。「まさかこんなことが起こるなんて」「今まで、これで問題はなかった」・・・そんな当事者の呟きが聞こえそうでもある。

▲同時に、仕事上で普段から感じる「前例踏襲」「目的意識や当事者意識の希薄、欠如」「指示待ち、指示通りの仕事」「詰めの甘さ」等々の思考停止状態を重ねて、その延長線上にあるであろう日本の企業、社会、国家の将来に心を重くした。

▲テレビでは、警察の警備や初動の甘さを題材に「報道の自由」を満喫しているようだが、事が起こる前に提起出来ればこそ価値があり、事後の素人目線程度の批判では思考停止の枠内であろう。

■ 警戒アラート (R4.7.12)



▲「アラート」とは、「警報」や「警戒 態勢」あるいは「油断なく注意を払う」さまを指すと言い、例年より早い梅雨明けとともに連日のように気象台から「熱中症警戒アラート」が発表されているが、我が事務所からは「新入社員早期退職警戒アラート」を発表したい気分である。

▲何せ、ここ３ヶ月の間に新入社員の早期退職の相談が相次いだのだ。４月１日入社の新卒社員、３日目から欠勤、退職。入社１週間で労災による体調不良を訴え欠勤、配置転換希望、退職。入社６日で無断欠勤、退職。入社後程なくパワハラを訴え欠勤、自主退職に条件提示。入社１ヶ月で無断欠勤、LINEで退職通知。無断欠勤を続け勤務継続の意思確認にも自己判断できず。入社９日後に退職代行業者から退職通知。入社予定日に出勤せず、出社督促に通信遮断、採用取り消し通知送付等々である。

▲これだけ重なると原因を探ってみたくもなる。大半が20歳代であることから「ゆとり世代」の若者気質かと巷間囁かれる特徴を調べると、「低いストレス耐性、叱られ慣れていない」「離職率が高い」「自発的な行動よりも指示待ち」「低いコミュニケーション能力」「合理的、効率的な思考傾向」とあり、思い当たらないでも無い。

▲その上に、新型コロナ禍における活動制限、長期オンライン授業、アルバイト先も休業と友人や社会との繋がりを遮断された中で、本来出来たであろう体験から、自ら考え、耐え、成長する機会を失ったことも一因かとも思った。

▲とは言え、現実は労働力減少の求人難の時代。企業も、嘆いてばかりではいられない。