

宮城

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

## 医療労務管理支援センターだより

## 勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

## 宮城医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9：00から午後5：00まで

\*土日祝 12/29～1/3 を除きます

TEL/FAX：022-211-9003（予約・電話相談）

email：[iryouroumu@sharo-miyagi.com](mailto:iryouroumu@sharo-miyagi.com)

## 社会保険の加入要件に関する

## 短時間労働者への適用拡大に係る見直しが行われます！

「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が、令和2年6月5日に公布され、短時間労働者の社会保険への加入要件については、これまで従業員規模500人超の企業が対象となっていました、その企業規模要件を50人超まで段階的に拡大することになりました。これにより、新たに適用となる人数は65万人と推計されています。

## 【施行期日】

- ・2022年10月：従業員規模100人超の企業
- ・2024年10月：従業員規模50人超の企業

## 【対象者】

- ① 労働時間要件（週20時間）～基本的に契約上の所定労働時間により判定し、臨時に生じた残業等を含まない
- ② 賃金要件（月8.8万円）～基本給及び諸手当により判定し、残業代・賞与・臨時的な賃金等を含まない
- ③ 勤務期間要件（2カ月超）～フルタイム等の被保険者と同様の要件を適用する（変更）

従業員規模を500人超に適用拡大した前回改正（2016年10月）では、労働政策研究・研修機構の調査によると、「働き方を変えなかった」が60.8%、「今後考える」が22.2%、「働き方を変えた」が15.8%となっています。

また、「働き方を変えた」とする内容では、「短時間労働者のまま所定労働時間を延長した」が54.9%、「正社員に転換してもらった」が1.1%、「適用されないように所定労働時間を短縮した」が32.7%、「適用されないように転職した」が8.4%となっています。

このように、これを機会に労働時間の制限を意識せずに働き方を変える従業員も少なからず存在しています。今回改正でもそのような選択を希望する従業員もいるかと考えられますので、早めに面談等により意向を把握しておく必要があるでしょう。

人手不足を解消するには、好機とも捉えられます。

## 【参考資料】

厚生労働省「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」（2020.6.25公布）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>

## 雇用保険の取り扱いの変更です

失業等給付の受給資格を得るために必要な

「被保険者期間」の算定方法が変わりました

離職日が  
令和2年8月  
1日以降の方  
が対象

失業等給付の支給を受けるためには、原則として、離職した日以前2年間に「被保険者期間」が通算して12か月以上あることが必要です。これまでは、離職日から1か月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数となる日数が11日以上ある期間を「1か月」と算定していましたが、11日以上ない場合でも、賃金支払基礎となる労働時間が80時間以上あれば「1か月」と算定できるようになりました。



これにより、賃金支払基礎日数が11日未満の場合、被保険者期間に算入されない期間が生じていた問題が解消されます。

使用者は、労働時間をしっかり管理して記録することが、より重要になります。

離職証明書の作成方法などの詳細は、「被保険者期間の算定の変更について」（以下のサイト）でご確認ください→

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000642296.pdf>

育児・介護  
休業法施行  
規則等の改  
正です。

令和3年1月1日施行

子の看護休暇・介護休暇が  
時間単位で取得できるようになります

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

【必要な対応】

- ・就業規則の改正：時間単位で取得できる規定の整備。
- ・労使協定の見直し
- ・従業員への周知など

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

ただし、「子の看護休暇」や「介護休暇」を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定の締結により、その業務に従事する労働者を除外することができます。詳細は、以下のサイト（子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！）でご確認ください→

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>