



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

12
2023
December

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
パート・アルバイトなどの社会保険適用
拡大開始までに準備しておきたいこと
- P3 | 知って得する助成金情報
企業のやりたい! を支援する
事業主のための助成金活用事例集
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
採用面接時に、うつ病・精神疾患など
病歴に関する質問はしてもいい?

数字で
見る労務
300
万人突破

2002年1月にiDeCo(個人型確定拠出年金)の制度が開始されて以来、2017年1月の加入者範囲の拡大を契機にiDeCoの加入者が急増し、2021年5月末には200万人を超えました。2022年5月の加入者範囲のさらなる拡大、10月の企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和を受け、2023年7月には300万人を突破しました。7月末時点での加入者数は、新規加入者3万7,770人を含む302万6,137人となっています。

なお、2024年12月からは、DB(確定給付企業年金)等の他制度に加入している人(公務員含む)のiDeCoの拠出限度額の引き上げも予定されています。厚生労働省では、豊かな老後生活に備える手段としてiDeCoの活用がより一層広がるよう、引き続き周知・広報に取り組んでいくとしています。

パート・アルバイトなどの社会保険適用 拡大開始までに準備しておきたいこと



法改正によって、2024年10月から従業員数が51人以上の企業は、短時間労働者に対する社会保険の加入が義務化されます。加入対象となる従業員の把握や必要書類の作成など、早めの社内準備を進めていきましょう。

新たに適用の対象になる条件と 従業員に伝えておくべきメリット

パート・アルバイトなどを筆頭とした短時間労働者への社会保険の適用拡大は、2016年から段階的に行われており、2022年10月からは従業員数が101人以上の企業が社会保険の加入義務化の対象になりました。そして、2024年10月からは、新たに従業員数が51人以上～100人以下の企業も対象となります。対象となった企業は、以下の条件をすべて満たす従業員を社会保険に加入させる必要があります。

<社会保険加入条件>

- 週の所定実働労働時間が20時間以上
- 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 2カ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

従業員数が51人以上～100人以下の企業は、まず社内の加入対象者を把握し、社内掲示やメールなどを使って周知を進めていきましょう。新たに加入対象となるパート・アルバイトなどに対し、必要に応じて説明会や個人面談を行い、理解を求めていきます。

大切なのは、社会保険に加入するメリットをしっかりと伝えることです。労働者は社会保険に加入することで、厚生年金の分、将来受け取る老齢年金や障害年金、遺族年金が増えることになり、さらに病気やケガ、出産などの際に傷病手当金や出産手当金を受け取ることができます。ただし、保険料はその半額を会社が負担しますが、これまで配偶者の扶養範囲(130万円未満)で働いていたパート・アルバイトに関しては、扶養から外れ、新たに保険料分の負担が増える可能性があることも、しっかりと伝えておかなければいけません。

知っておきたい企業の手続きや 専門家が派遣される支援制度

説明会や個人面談の際には、今後の労働時間について話し合うことも大切です。対象者の希望があれば、労働時間の延長や正社員への転換なども視野に入れる必要があります。もし、パート・アルバイトの労働時間を延長した場合は、キャリアアップ助成金を申請することができます。

また、働く側にとって、社会保険に加入できる企業は大きな魅力です。厚生労働省の『社会保険適用拡大ガイドブック』によると、パート・アルバイトの約6割が社会保険に加入できる求人の魅力を感じていることがわかりました。企業にとっては採用の場面で有利に働くのはもちろんですが、従業員の離職防止やモチベーションの向上などの効果も期待ができるでしょう。

新たに被保険者となる従業員がいる企業は、社会保険を適用させるために、厚生年金保険の『被保険者資格取得届』を作成して届け出る必要があります。日本年金機構より、2024年9月上旬までに届く通知に沿って届書を作成し、2024年10月7日までにオンラインで届け出を済ませましょう。従業員への説明や手続きに関するサポートなどが必要であれば、厚生労働省が適用拡大に関する知識やノウハウのある社会保険労務士を無料で派遣する支援事業も行っています。

今回、社会保険の加入が義務になるのは従業員数が51人以上～100人以下の企業ですが、2024年10月1日からは、労使が合意すれば50人以下の企業でもパート・アルバイトなどの社会保険加入も可能です。補助金が優先的に受け取れるなどのメリットもあります。詳細確認やサポートの要請は、適用拡大特設サイトをチェックしてみましょう。



企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

非正規雇用労働者として雇用している従業員に、現在、人材開発支援助成金『人材育成支援コース』の対象となる訓練を受講してもらっています。その従業員について、今後正社員登用を検討しており、正社員化した場合、『キャリアアップ助成金』も併せて受給することは可能なのでしょうか。併用する場合の注意点なども教えてください。

キャリアアップ助成金 正社員化コース

この2コースの併用は可能です。しかも人材開発支援助成金の特定の訓練を修了後に正規雇用労働者に転換等した場合は、キャリアアップ助成金の助成金額が加算されます。加算の対象となる訓練に該当するコースは下記のとおりです。

- (1) 人材育成支援コース※
- (2) 事業展開等リスクリング支援コース
- (3) 人への投資促進コース

※令和5年度に特別育成訓練コース、特定訓練コース、一般訓練コースが統合。令和3年12月21日以降に計画届が提出された特別育成訓練コースおよび特定訓練コース(ITSSレベル2)も対象。

※訓練終了後に正規雇用労働者に転換した場合が加算対象。訓練中に正規雇用労働者に転換した場合は加算対象となりません。

令和5年度より人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金の正社員化コースを申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における『訓練実施計画届』(訓練様式第1号など)の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金(正社員化コース)における『キャリアアップ計画』とみなすことができます。その場合は、『訓練実施計画届』の裏面にある追加項目を記載する必要があります。

※紙面で『訓練実施計画届』を作成・提出する場合に限る取り扱いとなります。

※令和5年度以降に『訓練実施計画届』を作成・提出する場合があります。

【支給対象となる事業主の主な要件】

- ① 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換する制度を就業規則または労働協約のほかこれに準ずるものに規定している事業主
 - ② ①の制度の規程に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した事業主
 - ③ ②により正社員に転換された労働者を転換後6カ月以上の期間継続雇用し、転換後6カ月分の賃金を支給した事業主
 - ④ 正社員転換後6カ月間の賃金を転換前6カ月間の賃金より3%以上増額させている事業主
- ※このほかにも必須要件があります。

【対象となる労働者の主な要件】

- ① 有期雇用労働者または無期雇用労働者
 - ② 正規雇用労働者として雇用することを約して雇入れられた有期雇用労働者等ではない者
 - ③ 支給申請日において、正社員化後の雇用区分の状態が継続し、離職していない者
- ※このほかにも必須要件があります。

【支給額(正社員化コース)】一人当たりの助成額

企業規模	正社員化前雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

【加算額(例)】一人当たりの助成額

人材開発支援助成金の訓練終了後に正社員化した場合

有期雇用労働者	9万5,000円
無期雇用労働者	4万7,500円

※このほかにも細かい支給要件がございます。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf>

採用面接時に、うつ病・精神疾患など 病歴に関する質問はしてもいい？

新規事業を立ち上げるにあたり、メンタルの強い人材を採用したいと考えています。
面接時にうつ病や精神疾患、適用障害などの病歴や健康状態について聞いてもよいのでしょうか？

結論

どの求職者を採用するかは会社の判断次第です。その採用判断に必要な場合や就業上の配慮を要する場合など、一定の理由があるならば、うつ病や精神疾患などの健康状態について、採用面接で質問することは可能です。とはいえ、個人情報に対しての配慮を忘れてはいけません。回答には原則本人の同意が必要になるでしょう。

必要性の根拠を示すなど、 質問の仕方を工夫する

労働者は会社に労務を提供する義務があります。その義務を果たすに足りる身体的条件を有するかを確認するうえで、精神状態などの質問を行うことは問題ありません。ただし、現在の労働能力に影響しない既往歴を質問することは、違法とされるおそれがあります。うつ病など精神病にかかっているかどうかという点を問いたずらではなく、面接の過程で退職理由や職歴の空白期間、人間関係などへの質問を通し、総合的に現在の精神状態が業務に必要な労働能力を有しているかどうかを確認するのがポイントといえます。

未回答だからといって 不利益な取り扱いは禁止

採用面接において、うつ病など精神疾患にかかっているかどうかを確認するには、原則、労働者の同意が必要です。また、「質問に回答しないなら不採用にする」など、不利益を示して回答を促すのは『同意の強要』であり、問題があるといってもよいでしょう。そのため、質問への回答を拒否されても、そのことだけをもって不採用などの不利益な取扱いをすることはできません。しかし、最終的には、会社には採用の自由があります。質問への回答や回答拒否など、総合的な判断によって労働者の入社を拒絶することは問題ありません。