

労務関連ニュースレター

August 2022

In brief

2022年10月1日から、健康保険・厚生年金保険制度が改正され、「短時間労働者の適用拡大」「被保険者の適用要件(雇用期間が2カ月以内の場合)の見直し」等が施行となりますので、内容をご紹介します。

女性活躍推進法の省令および告示が公布・施行され、男女間の賃金格差の縮小を図る観点から、労働者301人以上の事業主については、「男女の賃金の差異」の状況についての把握と情報公表が義務付けられます。

新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償について、業務により新型コロナウイルスに感染した後の症状であり療養等が必要と認められる場合は、労災保険給付の対象となるものであること等、取扱いが明確化されました。

In detail

1. 2022年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大について

パートタイマー、アルバイト等については、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同一の事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である場合、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。2016年10月以降、厚生年金保険、健康保険の被保険者数が501人以上の事業所において、1週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満である短時間労働者も、一定の要件を満たす場合には、健康保険、厚生年金保険の適用対象となりました。この短時間労働者の健康保険・厚生年金保険加入について、2022年10月から適用範囲が拡大され、被保険者数が101人以上の事業所で働く場合も、健康保険・厚生年金保険の加入が義務化されます。2024年10月からは、さらに被保険者数が51人以上の事業所で働く場合も対象となる予定です。また、現行法では、「雇用期間が1年以上見込まれること」が短時間労働者の適用要件とされていますが、2022年10月以降は廃止となり、短時間労働者についても、通常の被保険者と同じ「雇用期間が2カ月を超えて見込まれること」が要件となります。

<1週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3未満である短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の要件> (下線部分が改正点)

対象	要件	2016年10月～(現行)	2022年10月～	2024年10月～
事業所	事業所の規模	常時500人超	<u>常時100人超</u>	<u>常時50人超</u>
短時間労働者	労働時間	1週間の所定労働時間が20時間以上		
	賃金	月額88,000円以上		
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	<u>継続して2カ月を超えて使用される見込み</u>	
	その他	学生ではないこと		

「2022年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大について」の詳細は、以下日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.files/QA0410.pdf> (Q&A集)

2. 健康保険・厚生年金保険の被保険者の適用要件(雇用期間が2カ月以内の場合)の見直しについて

健康保険・厚生年金保険の被保険者について、「2カ月以内の期間を定めて使用される者」は適用除外とされていますが、2022年10月以降、当初の雇用期間が2カ月以内であっても、当該期間を超えて雇用されることが見込まれる場合は、契約当初から健康保険・厚生年金保険に加入となります。

雇用期間が2カ月以内であっても 契約当初から健康保険・厚生年金保険に加入となる場合

- ① 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- ② 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

「健康保険・厚生年金保険の被保険者の適用要件(雇用期間が2カ月以内の場合)の見直しについて」の詳細は、以下日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html#cms41108>

https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.files/kinmukikan_ri-huretto.pdf (リーフレット)

3. 男女の賃金の差異の情報公表について(女性活躍推進法)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づき、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないとされています。2022年7月8日に、女性活躍推進法の省令および告示が公布・施行され、男女間の賃金格差の縮小を図る観点から、労働者301人以上の事業主については、さらに「男女の賃金の差異」の状況についての把握と情報公表が義務付けられました。労働者301人以上の事業主は、次頁の表「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」から「男女の賃金の差異」を含めた2項目以上と、「職業生活と家庭生活との両立」から1項目以上を選択し、公表する必要があります。

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。また、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。初回の「男女の賃金の差異」の情報公表は、2022年7月8日の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3カ月以内に公表する必要があります。

<各区分の情報公表項目(常時雇用する労働者が301人以上の事業主)>

区分	項目
女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 (①~⑧から1項目以上選択、⑨は必須)	① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ② 男女別の採用における競争倍率 ③ 労働者に占める女性労働者の割合 ④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤ 管理職に占める女性労働者の割合 ⑥ 役員に占める女性の割合

	⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績 ⑨ 男女の賃金の差異(必須) ※新設
職業生活と家庭生活との 両立 (①～⑦から1項目以上 選択)	① 男女の平均継続勤務年数の差異 ② 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③ 男女別の育児休業取得率 ④ 労働者の1月当たりの平均残業時間 ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間 ⑥ 有給休暇取得率 ⑦ 雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

なお、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、上記16項目から任意の1項目以上の情報の公表が義務化されています。常時雇用する労働者が100人以下の事業主は公表が努力義務です。

「男女の賃金の差異の情報公表について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf> (リーフレット)

4. 新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱いについて

2022年5月12日、厚生労働省は新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償について通達を出し、新型コロナウイルス感染症による罹患後症状については、業務により新型コロナウイルスに感染した後の症状であり療養等が必要と認められる場合は、労災保険給付の対象となるものであることを明確化しました。具体的な取扱いは以下のとおりです。

(1) 療養補償給付

医師により療養が必要と認められる以下の場合については、本感染症の罹患後症状として、療養補償給付の対象となる。

- ① 厚生労働省より公表されている「新型コロナウイルス感染症診療の手引き 別冊罹患後症状のマネジメント(第1版)」に記載されている症状に対する療養(感染後ある程度期間を経過してから出現した症状も含む)
- ② 上記①の症状以外で本感染症により新たに発症した傷病(精神障害も含む)に対する療養
- ③ 本感染症の合併症と認められる傷病に対する療養

(2) 休業補償給付

罹患後症状により、休業の必要性が医師により認められる場合は、休業補償給付の対象となる。

(3) 障害補償給付

リハビリテーションを含め、対症療法や経過観察での療養が必要な場合には、上記のとおり療養補償給付等の対象となるが、十分な治療を行ってもなお症状の改善の見込みがなく、症状固定と判断され後遺障害が残存する場合は、療養補償給付等は終了し、障害補償給付の対象となる。

なお、私傷病における新型コロナウイルス感染症による罹患後症状については、厚生労働省から改訂された「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関する Q&A」が公表されており、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状の療養のため、労務に服することができない場合は、傷病手当金の支給対象となり得る旨、明確化されています。

「新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱いについて」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000938471.pdf>

『『新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関する Q&A』の改訂について』の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf>

※本ニュースレターは 2022 年 8 月 10 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 155 カ国に及ぶグローバルネットワークに 327,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.