



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

10
2024
October

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
社会保険適用の企業範囲さらに拡大
10月から従業員数50人超の企業に
- P3 | 知って得する助成金情報
仕事と育児の両立支援の取り組みを推進
子育てパパの育休取得を支援する
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
仕事中の私用LINEやWebサイト閲覧を
罰することは可能でしょうか？

数字で
見る労務

54.6%

厚生労働省は、『令和5年度能力開発基本調査』の結果を公表しました。教育訓練費用（OFF-JT費用または自己啓発支援費用）を支出した企業は前回より4.3ポイント上昇し、54.6%でした。また、OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額は1万5,000円となり前回から2,000円増加しました。一方で、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は3,000円で平成30年度の調査以降横ばいとなっています。

さらに、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は60.6%で前回から0.4ポイント上昇しました。

コロナ禍で一度減少傾向だったものの、近年、回復傾向が見られ、教育訓練という面で、各企業・事業所が高い関心を寄せていることがわかります。

社会保険適用の企業範囲さらに拡大 10月から従業員数50人超の企業に

2016年以降、社会保険（健康保険と厚生年金保険）が適用される企業の範囲は、段階的に拡大されています。2024年10月からは、一定の要件を満たす短時間労働者の加入が義務となる企業の範囲がさらに拡大されます。

今回は、改正のポイントや注意点について説明します。

社会保険適用企業拡大で 対象となる企業とは

企業に加入義務がある社会保険のうち、雇用保険や労災保険は「労働保険」、健康保険や厚生年金保険は「(狭義の)社会保険」(以下、社会保険)に分けられ、目的や加入条件が異なっています。

常時、従業員を使用する国、地方公共団体または法人の事業所、または、一部の事業を除く従業員が常時5人以上いる個人の事業所は、この社会保険の強制適用事業所となります。

これらの適用事業所では、フルタイムで働く従業員と、週の所定労働時間および月の所定労働日数がフルタイムで働く従業員の3/4以上の従業員が原則、社会保険の適用の対象となります。

2016年には、従業員の数が501人以上の企業に対して社会保険適用の拡大が行われ、正社員だけでなく、週の所定労働時間が20時間以上であるなど一定の要件を満たす短時間労働者にも社会保険の加入が義務づけられました。そして、対象となる企業の従業員数の引下げが段階的に行われ、2022年10月からは101人以上の企業に、2024年10月からは51人以上の企業にまで適用されることとなりました。

なお、法人の場合は法人番号が同じ全事業所の従業員数を合計して、個人事業所の場合は個々の事業所ごとにカウントします。

知らないでは許されない？ 加入義務を守らなかった場合

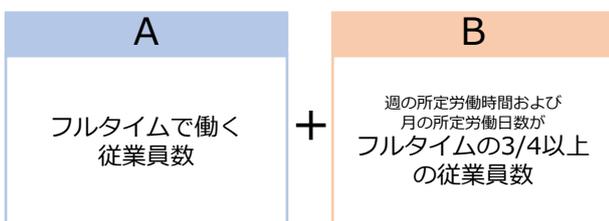
社会保険の加入対象となる短時間労働者（パート・アルバイトを含む）の要件としては、週の所定労働時間または月の所定労働日数がフルタイムで働く従業員の3/4以上である場合のほか、通常の従業員の3/4未満であっても、次の①から④のすべての条件を満たす場合があります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②所定内賃金が月額8.8万円以上
- ③2カ月を超える雇用の見込みがある
- ④学生以外（休学中、定時制、通信制を除く）

ただし、週の所定労働時間が契約上20時間に満たなくても、実労働時間が2カ月連続で20時間以上となり、それ以降も続く見込みの場合は、3カ月目から加入対象となります。

社会保険は、企業と従業員がそれぞれ加入要件に当てはまる場合には、必ず加入しなければなりません。加入義務がある企業が未加入であったり、加入対象の従業員を加入させなかったりした場合には、罰則が定められています。たとえば、加入義務がある企業が未加入である場合は、悪質と判断されると6カ月以下の懲役もしくは50万円以下の罰金が科せられることがあります。また、未加入であることが発覚し、強制的に加入させられた場合は、過去2年間にさかのぼって未納の社会保険料を徴収されることがあり、従業員が退職していたときなどには従業員負担分の保険料も企業が支払わなければならないこととなります。

このように短時間労働者に社会保険を適用しなければならない企業の範囲が段階的に拡大されています。知らぬ間に未加入事業所になっていることがないように、改正内容を確認しましょう。



仕事と育児の両立支援の取り組みを推進 子育てパパの育休取得を支援する

『両立支援等助成金』は、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取り組みを促進し、労働者の雇用の安定を目的としています。
出生時両立支援コースは「子育てパパ支援助成金」とも呼ばれ、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主を助成します。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週（子の誕生日当日を含む57日間）以内に一定日数以上の育児休業を開始した男性労働者が生じた中小事業主に対し、支給されます。

【主な支給要件】

- ① 育児・介護休業法の定める水準を満たしており、育児休業に係る手続きや賃金の取り扱いなどについて、労働協約または就業規則に規定され、対象となる男性労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局長に届け出を行い、また「一般事業主行動計画」の公表、労働者に周知させるための措置を講じていること。
- ③ 次のうちいずれか2つ以上（※）の雇用環境整備措置を、対象労働者の育児休業開始日の前日までに行なっていること。なお、第一種の申請において対象人数が2人目の場合は3つ以上、3人目の場合は4つ以上の措置を行う必要があります。
 - ・ 育児休業に係る研修(労働者向け)の実施
 - ・ 育児休業に関する相談体制の整備
 - ・ 社内の育児休業取得に関する事例の収集・提供
 - ・ 育児休業の制度や取得促進に関する方針の周知
 - ・ 円滑に育児休業を取得できるように必要な、業務配分や人員配置に関する措置

※出生時育児休業（産後パパ育休）の申し出を、労使協定において2週間以上前までとしている事業主は、上記措置を通常要件に加えて1つ以上行う必要があります。

【種類と支給額】

■ 第一種（男性労働者の育児休業取得）

- 1人目：5日（所定労働日4日）以上→20万円
- 2人目：10日（所定労働日8日）以上→10万円
- 3人目：14日（所定労働日11日）以上→10万円

1人目について、雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合は30万円が支給されます。

第一種の申請日前に、男女別の育児休業の取得率および平均育休取得日数を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算。

■ 第二種（男性の育児休業取得率の上昇等）

第一種を申請済の事業者が対象です。

- 1年以内：30ポイント以上上昇→60万円
- 2年以内：30ポイント以上上昇（※）→40万円
- 3年以内：30ポイント以上上昇（※）→20万円

※第一種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合で、第一種申請年度の翌年度、翌々年度の2カ年連続で70%以上となった場合も可能です。
プラチナくるみん認定事業者は、15万円加算。

【おわりに】

近年、男性の育児休業に関する法改正も頻繁に行われ、男性労働者の仕事と子育ての両立を応援する企業が増加しています。育児介護休業に関する会社規程の見直し、体制整備、一般事業主行動計画の策定など、総合的に雇用環境の整備に取り組むことで、仕事と子育てを両立しながら安心して働き続けることが可能になります。本助成金の申請を視野に入れて、雇用環境を整備する取り組みの実施や、法改正に伴ったアップデートができれば、非常に好循環となるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/

仕事中の私用LINEやWebサイト閲覧を罰することは可能でしょうか？

従業員が就業時間中に恋人宛と思われる私用LINEやWebサイトの閲覧を繰り返し行なっていました。上司が口頭で注意したのですが、その場では反省している様子を見せるものの、すぐに同じことを繰り返します。

この場合、厳しい懲戒処分を行えるのでしょうか？

結論

就業時間中の私用LINEなどといった行為は『職務専念義務違反』となり、懲戒処分の対象となります。ただ、仕事中に業務と直接関係ない話をするのが一般的にないこととはいえませんし、外部との連絡が一切許されないわけではありません。そのため、違反が問われるのは、私用メールが社会通念上相当な範囲を超える場合と考えられています。

勤務時間中の私用LINEは懲戒処分の対象になり得る

従業員は会社との間で「業務時間中は仕事に集中しなければならない」という、いわゆる『職務専念義務』を負っています。私的なLINE、メールやネットの利用は業務から離れた行為ですので、この職務専念義務に違反する行為となり得ます。たとえ、従業員個人のスマートフォンやタブレットを使っていたとしても勤務時間中であれば同様です。しかし、懲戒処分とするには、就業規則に懲戒規定が明記されていること、懲戒事由が認定できること、処分が社会通念上相当であること、適正な手続きがされていることなどがが必要です。

常識の範囲内であれば私用LINEや電話なども認められる

現代社会で生活を送るうえで、ごく短時間の外部とのやり取りなどは、労働者の私生活と仕事の両立にとって必要なことですので、特に業務上の支障が出ない限り、懲戒処分の対象とすることはできません。たとえば、1カ月に数通程度のやりとりであれば問題はありませんが、1日に何十通ものやりとりをしている事実があれば時間を大幅に費やしていると思われ、職務に支障が出ている可能性があります。重要なのは、就業規則に懲戒事由を明記し、その回数や程度、内容などを考慮し、処分を行うかどうかを判断することです。