

【健康保険、厚生年金保険の加入基準】

昨年の 10 月に健康保険、厚生年金保険（以下合わせて「社会保険」といいます）の法令が、大企業向けに週 20 時間以上勤務する等している方も適用対象となる対象拡大を主な内容として改正されました。この社会保険の適用拡大は 501 人以上の被保険者のいる企業が適用対象となっていますので、一般的な中小企業には適用がありません。

今回の改正はこの対象者の拡大だけでなく、おおよそ正社員の 3/4 以上と言われてきた、これまでの社会保険適用対象者の範囲の明確化も行われました。

今回は改めて中小企業でも社会保険に加入させなければならない従業員の範囲について確認していきたいと思います。

まず確認しておきたいのが、正社員、アルバイト、パートタイマーなどの従業員の種別は加入要件として設定されておらず、無関係であるということです。よく「アルバイトだから加入しなくてよい、或いは、させない」といったお話を伺いますが、要件に当てはまってしまうと、どのような種別・名称であ

っても社会保険に加入させなければならない、ということを強く認識しておいてください。年金事務所の適用調査で未加入者を指摘されるケースとして、この認識の相違による場合がそれなりに多く見受けられます。

それでは、法律上の要件となっている内容を確認しましょう。

ポイントとしては、「1 週間の所定労働時間」と「1 ヶ月の所定労働日数」です。この両方が、いわゆる正社員の 3/4 以上となる従業員は加入対象となります。正社員の 1 週間の所定労働時間は、40 時間であることが多いので、週 30 時間以上勤務する場合は加入対象となるケースが多いと言えます。ここでのポイントは、「所定」のとらえ方で、これが勤務実態によるということです。契約上は週 20 時間でも、実態として週 30 時間以上勤務していれば加入とになってしまう点に注意が必要です。

西崎建一の『今月の着眼点』 < パワハラについて >

訪問先の会社で社長と雑談中パワーハラスメント（パワハラ）が話題になりました。このところパワハラが原因で抑うつ状態になり、休職に至っている労働者を抱える事業所が増えています。パワハラとは上司がその権限（パワー）を濫用して部下の人格的な利益を侵害すること、つまり、権限を使ったハラスメント（嫌がらせ）ということです。労働者が抑うつ状態から休職、自殺に至った場合、会社の責任を考えると経営者はこの問題にのんびりとはしてられません。まずは会社側の義務である安全配慮義務（パワハラ防止義務）を理由に損害賠償責任を問われま

すし、労災保険の対象となる業務上の疾病、死亡に該当する可能性もあります。そこで重要なのはパワハラが起きないようにするための予防です。パワハラはどうして起きるのか。もちろん上司と部下の個人的性格に由来することもある

でしょうが、現場に対する会社の管理が行き届いていない、また、労働者の不満や苦情を聞き入れる組織的体制がない、ということが考えられます。これら会社の施策が欠けている場合に多くの労働者にストレスが高まって、パワハラが起きやすい環境を生み出してしまうことになるのです。

職場環境に充分配慮すること、上司と部下との間に充分なコミュニケーションがあるような開放的な職場を作ること、会社としてパワハラが発生しないように充分な目配りをする組織体制が大事なのです。

〈参考〉川崎水道局事件（いじめ自殺裁判）

「一般的に、市は市職員の管理的地位にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護する責務を負うものというべきである」とされ、被告である川崎市の責任（安全配慮義務違反）が追及されました。