

●適用対象範囲が定年以外にも広がった社会保険の同日得喪(平成 22 年 9 月 1 日より)

年金を受け取る権利のある 60 歳から 64 歳までの方が定年による継続再雇用以外で継続再雇用された場合でも、再雇用された月から、再雇用後の給与に応じた標準報酬月額に決定できるようになりました。

従来、厚生年金保険に加入している方が退職後継続再雇用され、これに伴い給与が著しく変動した場合でも、引き続いて厚生年金保険に加入するものであることから、4ヶ月目に標準報酬月額の随時改定を行っていました。ただし、60歳から64歳までの年金を受け取る権利のある方が定年により継続再雇用された場合に限っては、事業主との使用関係が一旦中断したものとみなし、被保険者資格喪失届及び取得届を同時に提出する事により、再雇用された月から、再雇用後の給与に応じて標準報酬月額を決定していました。

今回の見直しでこの取り扱いの対象を、定年の場合だけでなく、60歳から64歳までの年金を受け取る権利のある方が退職後継続再雇用される全てのケースに拡大されることとなります。

●障害者「雇用納付金制度」「雇用率制度」の改正

◆「障害者雇用納付金制度」とは？

障害者雇用促進法では「障害者雇用率制度」が設けられており、常用雇用労働者数が 56 人以上の一般事業主は、その常用雇用労働者数の 1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。

これを下回っている場合には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて、1人につき月額 5 万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

一方、常用雇用労働者数が 300 人を超える事業主で法定の障害者雇用率 (1.8%) を超えて障害者を雇用している場合には、その超えて雇用している障害者の人数に応じて、1人につき月額 2 万 7,000 円の「障害者雇用調整金」が支給されます。

◆改正点について

改正障害者雇用促進法が平成 21 年 4 月から段階的に施行されていますが、平成 22 年 7 月からは、以下の内容が施行されています。

(1) 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大

従来は、常用雇用労働者数が「301 人以上」の事業主が対象 (昭和 52 年以降) でしたが、「201 人以上」に拡大されました。なお、平成 27 年 4 月からは「101 人以上」に拡大されます。

(2) 「障害者雇用率制度」の対象労働者の拡大

短時間労働者 (週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満) が、障害者雇用率制度の対象となりました。これにより、常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を「0.5 カウント」としてカウントします。

◆改正の目的

上記 (1) の改正の目的は、近年、障害者雇用が進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているため、障害者の身近な雇用場である中小企業における障害者雇用の促進を図ることです。

また、上記 (2) については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、改正がなされました。