

# パート社会保険 加入拡大の今後

## 注目トピックス

### 01 | パート社会保険加入拡大の今後

厚生労働省は、パートタイマーへの社会保険適用拡大に関連して、年収要件や企業規模要件を順次撤廃していく方針のようです。今後のパート社会保険適用の方向について解説します。

## 特集

### 02 | カスハラ対策の義務化に向けた

#### 中小企業の対策方法

2025年度以降、カスタマーハラスメント（カスハラ）について、従業員保護策を企業に義務付ける法整備が検討されています。中小企業がカスハラ対策を行う際のポイントを解説します。

### 03 | マイナポータルへの

#### 離職票直接送付について

退職時にハローワークから発行される離職票について、2025年1月から希望者に対しマイナポータルを通じて直接送付されるサービスが開始されます。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | 瞬時に「言語化できる人」が、

#### うまくいく。(SBクリエイティブ)

「言いたいことはあるのに、言葉にできない…」そんな悩みを抱える人は多くいます。本書は、頭の中にモヤモヤとした思いを抱えるビジネスパーソンに、「言語化力」という解決策を提示しています。

言語化は、単に言葉話すこと、文章を書くことだけを意味するものではありません。自分の頭の中にあるモヤモヤとした曖昧なイメージや感覚、概念を、明確な言葉に変換する力のことを指します。仕事においては、この言語化能力が評価を決めると言っても過言ではありません。なぜなら、仕事の評価は「どう伝えるか」よりも「何を言うか」で決まるからです。どんなに素晴らしい伝え方をしても、内容が薄くては意味がありません。相手に新しい気づきや独自の視点を与えるような意見や提案こそ、評価に繋がるものです。そのためには、自分自身の考えを整理し、的確な言葉で表現する「言語化力」が不可欠となります。

本書では、「言語化能力は訓練で向上させられる」と説明し、誰でも簡単に実践できる1回約2分という短時間で取り組めるトレーニング方法が掲載されており、コミュニケーション能力の向上を目指すすべてのビジネスパーソンにおすすめの一冊です。

# パート社会保険加入 拡大の今後

パートタイマーへの社会保険適用拡大に関連して、年収要件や企業規模要件を順次撤廃していく厚生労働省の方針について解説します。

## はじめに

パートタイマーの社会保険加入基準である「年収106万円以上」を厚生労働省が2026年に廃止する方向であると報道されました。また、パート社会保険適用拡大の企業規模要件についても撤廃の方向が示されています。パートの社会保険加入拡大の今後について解説します。

## 「年収106万円の壁」の撤廃

企業規模51人以上の適用事業所について、パートタイマー等が社会保険の対象となる要件として、以下のものがあります。

- 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満※
- 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

※週所定労働時間が40時間の場合

2番目の「月額8.8万円」を年収換算すると約106万円になることから、パートタイマーで社会保険に加入しなくて良い年収目安という意味で俗に「年収106万円の壁」と表現されています。

この年収要件は**2026年10月**に撤廃される見込みです。

## 企業規模要件の撤廃

前述したパートタイマー等への社会保険適用拡大は現在従業員規模50人以下の事業所に対して猶予されていますが、**2027年10月**にはこの企業規模要件を撤廃する方向で話し合われています。

つまり、すべての社会保険適用事業所について、週20時間以上働く従業員を社会保険に加入させなければならなくなります。

## 企業側の社会保険料「肩代わり」

現在所得税等について年収の壁の引き上げが議論されていますが、**仮に税制面での壁が緩和されても、パートタイマー等が社会保険加入対象となれば、結局手取りは減少してしまいます。**そのような批判をかわすためか、**年収156万円未満**の人に限り、社会保険料の本人負担の一部を企業の判断で肩代わりできる仕組みが検討されているようです。

報道によるとこの社会保険料肩代わりは強制的な措置ではなく、労使で任意に導入できるとされています。強制でなくとも、一部のパートタイマーのみ社会保険料を肩代わりするのは公平性の観点で納得を得られにくいかもしれません。

なお、この「年収156万円案」ですが、おそらく**最低賃金の引き上げと関連**しています。現在最低賃金を全国平均1,500円に引き上げる動きがありますが、年収156万円を1,500円で割ると年間1040時間＝週あたり20時間の勤務に相当します。

前述した通り中小零細企業についてもパートタイマーへの社会保険適用拡大がなされる予定ですが、この適用拡大によって手取りが減少する中小企業パート層に向けた施策と思われます。

言い換えると、全国平均最低賃金が1,500円に引き上げられるまでの暫定措置として、パートタイマーの手取りが減らないように企業がケアできる仕組みを創設する意図でしょう。

そしてこの企業側の「社会保険料肩代わり」に対して新たな助成金が設けられることが予想できます。しかし、場当たりのにも見えるこの案は議論を呼びそうであるため、今後も注視していくべきでしょう。

# カスハラ対策の義務化に向けた中小企業の対策方法

カスハラについて従業員保護策を企業に義務付ける法整備が検討されています。中小企業においてカスハラ対策を行う際のポイントを解説します。

## はじめに

2022年からパワハラ防止法が施行され、ハラスメント対策が企業に義務化されましたが、顧客からのハラスメント、いわゆるカスハラについても近年問題が深刻化し、注目を集めています。2025年度以降カスハラについて従業員保護策を企業に義務付ける法整備が検討されています。ここでは、中小企業においてカスハラ対策を行う際のポイントを解説します。

## 定義と例示

カスハラ対策をする上で、まずは「カスハラに該当する言動の定義」を定めることが重要です。厚生労働省が発表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」によると、カスハラは次のように定義されています。

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の**要求の内容の妥当性**に照らして、当該要求を実現するための**手段・態様が社会通念上不相当なもの**であって、当該手段・態様により、労働者の**就業環境が害されるもの**

この定義を参考にすると、判断の基準は①クレーム内容の妥当性②やり方の相当性③働く環境への損害をもとに判断するものと考えられます。

この3つの判断基準について、次の表のようにそれぞれ「該当するもの・しないもの」を例示しておく、実際の現場で役に立つでしょう。

## カスハラ判断基準表の例（飲食店）

### 【クレーム内容の妥当性】

妥当性あり	妥当性なし
<ul style="list-style-type: none"><li>虫やゴミなどが食品に混入していた</li><li>要求内容がクレームと釣り合っている</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>オペレーション上の理由で提供順が前後した</li><li>顧客が希望する決済方法の取り扱いがなかった</li></ul>

### 【やり方の相当性】

相当性あり	相当性なし
<ul style="list-style-type: none"><li>ホームページに身元を明かしてメールで苦情</li><li>冷静に落ち着いた口調で話す</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>大声で怒鳴った</li><li>ネチネチと文句を10分以上続けた</li><li>SNSに匿名で誹謗中傷</li></ul>

### 【働く環境への損害】

損害程度が小さい	損害の程度が大きい
<ul style="list-style-type: none"><li>カスハラと因果関係の小さい理由でスタッフが退職した</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>威圧に恐怖を感じた</li><li>SNSに晒されて名誉が傷つけられた</li></ul>

自社で起こりうるクレームの種類ごとに具体的な対応マニュアル（セリフ例、相談先等）を作成するのも良いでしょう。

## 従業員を理不尽な要求から守る

これからの時代の基本姿勢として、企業は**従業員を顧客の理不尽な要求から守る**という心構えを持ちましょう。理不尽な要求から守るために、以下の順序で対応をしていくとよいでしょう。

### ① 危険回避

暴力や暴言、個人攻撃、プライバシー侵害があった場合、理由に関わらず従業員を危険から隔離することを優先しましょう。

### ② 冷静なヒアリング等による事実確認

相手が感情的になっていたとしても冷静な対応で事実確認に徹しましょう。顧客からの要求が理不尽であるか否か、こちらの対応の問題点は何かなどを客観的に評価できるまで、ヒアリングや防犯カメラの確認などを徹底しましょう。

# マイナポータルへの 離職票直接送付について

退職時にハローワークから発行される離職票について、2025年1月から希望者に対しマイナポータルを通じて直接送付されるサービスが開始します。

## はじめに

雇用保険加入者が退職した際に離職者に対して交付される離職票は、求職者給付（いわゆる失業保険など）を受給するために必要となる書類です。従来は事業主（または社労士事務所等受託業者）が送付していましたが、2025年1月20日から、希望する離職者に対してマイナポータルを通じてハローワークから直接送付される仕組みがスタートします。具体的な内容について解説します。

## 離職票とは何か

雇用保険被保険者離職票とは、雇用保険被保険者が離職した際に①在籍中の賃金②出勤状況③離職理由などを証明するために発行される書類です。これら①～③の情報は「失業保険の受給資格の有無確認」「在籍期間や離職理由ごとに定められた失業保険給付日数の計算」「給付額の計算」等に用いられるため、失業保険を受け取るために大切な書類です。

離職票に書かれている情報

- ① 在籍中の賃金
- ② 出勤状況
- ③ 離職理由

➡ **失業保険の受給  
資格有無、単価、  
給付日数の計算  
根拠**

離職票は離職後10日以内に手続きをしなければならぬものですが、今までは会社（または委託を受けた社労士事務所など）が手続きし、離職票の送付業務を行っていました。マイナポータルを通じて送付できるようになると、企業などから離職票を送付するための時間的・経済的コストが軽減できます。

## このサービス対象となる条件

マイナポータルを通じて離職票を直接送付するサービスを利用するためには、次の条件を満たす必要があります。

- 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- 離職者自身がマイナポータルと雇用保険 WEB サービスの連携設定を行うこと
- 事業主が電子申請で雇用保険の離職手続きを行うこと

## マイナンバーと被保険者番号の連携

雇用保険被保険者番号とマイナンバーの紐付けについて、現在は原則として資格取得時にマイナンバーの登録を行いますので紐づいています。しかし、2015年のマイナンバー制度開始以前に資格取得手続きをした場合、または資格取得時にマイナンバー提出を拒否した場合など一部の方についてはマイナンバーと雇用保険情報が紐付いていない場合があります。

マイナンバーの登録有無は、被保険者本人がマイナポータルで確認できます。登録されていない場合は会社が「個人番号登録・変更届」を提出することで登録できます。

## 雇用保険 WEB サービスとの連携

被保険者本人がマイナポータル上で「雇用保険 WEB サービス」と連携設定すると、発行された離職票をマイナポータルから直接確認できるようになります。ちょうどマイナ保険証への切り替え時期とも重なるため、この機会に従業員がマイナポータルにアクセスし、連携設定するよう促すことも有効でしょう。

## ハローワークでの利用方法

マイナポータル経由で離職票が送付された場合、離職者はハローワークに求職申し込みに行く際、印刷する手間を省くなどのメリットがあるようです。いずれにしても、労務分野でも徐々に電子化が進んでいることが伺えます。