

社会保険適用拡大の実務の流れ

いよいよ10月から「社会保険の適用拡大」がスタートし、被保険者100人以上の法人（「特定適用事業所」といいます）では社会保険に加入する人の要件が変わることとなります。該当する法人での実務について確認しておきましょう。

【施行日（R4年10月1日）から対象となる場合】

- ①R3年10月からR4年7月までの間で、厚生年金の被保険者数が6か月以上100人を超えた法人には、8月頃に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が届く。
- ②そのまま特定適用事業所になる法人には、10月頃「特定適用事業所該当通知書」が届く。

（10月当初から該当する場合には法人からの届出は不要）※ただし、新たに要件に該当し社保に加入する職員がいる場合には「資格取得届」の手続きが必要。

【施行日以降、適用事業所に該当する場合】

- ①直近11か月のうち、厚生年金の被保険者数が5か月以上100人を超える場合、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届く。
- ②6か月目も100人を超えた場合には、法人から「特定適用事業所該当届」を提出する。

【被保険者数が100人以下になった場合】

いったん特定適用事業所になった後は、「不該当届」（被保険者の4分の3以上の同意が必要）を出さない限り、100人以下になっても特定適用事業所として扱われる。（つまり、基本的にはいったん適用になったら元には戻らないものとお考えください）

該当すると思われる法人においては、しっかり準備をして、職員への説明会など対応を進めていただきたいと思います。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ⑦

前回までは、主に職員間で起こり得るハラスメントとその防止措置についてお伝えしてきました。最後に、近年社会問題にもなっている「カスタマーハラスメント」について取り上げます。

カスタマーハラスメントとは、「顧客（取引先・消費

者・利用者（その家族も含む）からのハラスメント（身体的・精神的な暴力、セクハラ、度を越えた悪質な要求やクレーム）」を指し、福祉・介護の業界も他人事ではありません。介護現場では、利用者や家族からハラスメントを受けたことのある職員が50%以上という調査結果もあり、事業所としての対策が努力義務とされています。

[厚労省HP](#)には、マニュアルや手引き、事例集が掲載されているのでぜひご覧いただきたいと思いますが、ポイントとして、

- ①組織的・総合的なハラスメント対策
- ②ハラスメントの要因分析が重要
- ③職員が一人で抱え込まない環境づくり
- ④単独の事業所だけで抱え込まない
- ⑤「契約解除」は最終手段

（※認知症等の病気や障害が原因である場合は、ハラスメントではなくケアの一環として対応が必要）

といったことが盛り込まれています。やはりまずは法人・事業所としての方針を明確にし、利用者やその家族へも周知していくことが必要だと言えます。

ハラスメントについては、職場全体の問題として捉え、皆で学んでいくことが大切です。「相談しても無駄」と思わせない環境を作っていくことが、職員の安心感につながります。このテーマ終わります

セミナー参加受付中！

「労務管理・人材育成セミナー2022 Part1」、多くのお申込みをいただきありがとうございます！が、会場参加の枠はまだ若干の空きがある状況ですので、会場へお越しただけの方は、ぜひお申込みいただければと思います。皆様とお会いできることを楽しみにしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net