

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 4 年 11 月

【R4.10.1 施行】法改正事項のまとめ

I. 社会保険の適用拡大（要件について）

コンパス通信 6 月号にて紹介致しました、社会保険の被保険者の適用要件の拡大について、10 月 1 日から社会保険の被保険者数 101 名以上の企業が適用開始となっています。適用拡大の要件の内容について今一度紹介致します。次のすべての要件を満たすパート・アルバイトが適用対象です。

☑ 週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満

契約上の労働時間が 20 時間に満たない場合でも、実労働時間が 3 ヶ月以上、週 20 時間以上となっている場合には 3 カ月目から社会保険加入対象となり得ます。

☑ 月額賃金が 8.8 万円以上

① 基本給・諸手当の金額を指します。深夜・時間外の割増賃金などは含みません。

② 最低賃金の計算の際に算入しない、精皆勤手当・通勤手当・家族手当などは除きます

☑ 2 ヶ月を超える雇用の見込があること

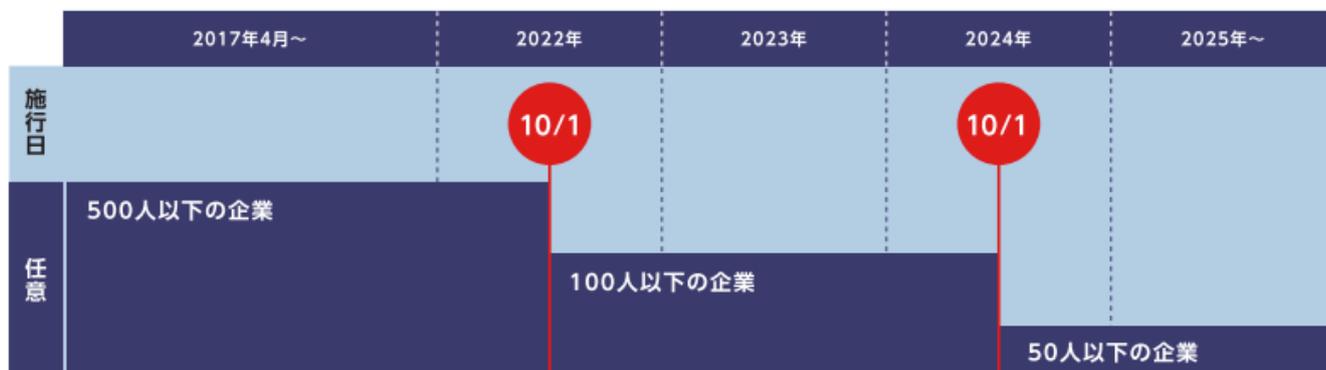
☑ 学生ではないこと

II. 社会保険適用拡大の今後のスケジュールについて

本年 10 月から 101 人以上の企業について適用拡大の対象となっていますが、2 年後の 2024 年 10 月 1 日には、51 人以上の企業についても社会保険適用拡大の対象となります。現時点で社会保険の被保険者数が 50 名近く、もしくは 2 年後までに 50 名程度まで増員される予定の企業は注意が必要です。

現時点で明らかになっているのは社会保険被保険者数 51 人以上の企業までですが、現状の法改正の状況や少子化が進む年金の財政状況を考えると、この先さらに適用拡大が進む可能性もありますので、今後の法改正の動向にも注目する必要があります。

従業員数 500 人以下の企業において、労使が合意すれば、企業単位でパート・アルバイトの方を社会保険に加入させることが可能です。2022 年 10 月からは 100 人以下、2024 年 10 月からは 50 人以下の企業が対象になります。



【R4.10.1～】雇用保険料の料率が上がります

本年10月1日から、雇用保険料率に変更されます。年度の途中で両立が変更されることは稀ではありますが、次の料率表をご参照のうえ、給与計算の際にご確認いただき計算頂けますようお願い致します。

○令和4年10月1日 ～ 令和5年3月31日

事業者 事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率		
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

【助成金】キャリアアップ助成金についてのご案内

今回はキャリアアップ助成金の改正部分について説明致します。

令和4年10月に改正され、正規雇用へ転換する際の条件が厳しくなりました。詳しくは正社員と非正規社員との待遇について、明確な違いを明記しなければなりません。

具体的には、

1. 正社員と非正規社員との間に、賞与と退職金の違いを設けること。

正社員として認められるには、昇給・賞与・退職金の記載を労働条件通知書及び就業規則に明記する必要がありますが、現時点では次の2点について不確定要素が多い状況です。

① 昇給に関しては随時でもよいのか、昇給しなかったときは何を提出すればよいのか

② 賞与と退職金についてはどちらかの内容を明確化しなければなりません。

賞与に関しては、「いくら賞与を出せば助成金の支給対象となるのか」が現時点では不明です。労働基準法では、「社会通念上賞与と認められる額」としか記載されておらず、明確な金額は記載されておりません。ですので、実際に審査が始まらないと不明な点はありますが、一般的に賞与として支給している金額の情報をハローワーク等の求人や都道府県労働局のデータ等で調べるのも良いかもしれません。

2. 令和4年10月以降に正社員へ転換する場合は、就業規則改定時期に注意する。

10月から改定されましたので、今後キャリアアップ化を検討されていらっしゃる事業主様はまずは就業規則の内容をご確認頂く必要が御座います。主に正社員と正社員以外の昇給・賞与・退職金についての規程をご確認頂けますようお願い致します。キャリアアップを目指すには少なくとも正社員転換6か月前には就業規則の内容を変更する必要がありますので、お早目のご相談をお待ちしております。

省略しての説明ではございますが、是非ご検討ください。



お問い合わせは当法人まで