



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 6 年 6 月

令和 6 年 1 0 月からの社会保険適用拡大について ※被保険者 50 人超事業所

いよいよ令和 6 年 1 0 月より、従業員数（**正確には厚生年金保険の被保険者数**）**50 人超**の事業所は、社会保険の適用拡大対象事業として「特定適用事業所」となります。

今まで、令和 4 年 1 0 月に従業員数 1 0 0 人超の事業所は適用対象事業所となっていましたが、本年よりさらに適用の範囲が広がることとなります。

適用の対象となるのは、以下の 4 つの要件を全て満たしたパートタイマー等が、社会保険の被保険者となります。

週の所定労働時間
20 時間以上

所定内賃金が月額
8.8 万円以上

学生でない
(夜間学生・休学者除く)

2 カ月を超える雇用の見込みある

【ポイント】

①雇用保険加入の被保険者は基本的に週 20 時間以上のため、加入対象となる。

②所定内賃金 8.8 万円に賞与や、割増賃金などは含まれない。

加入対象者等への説明すべき内容・検討すべき事項

対象となる事業所は、令和 6 年 1 0 月 1 日より、対象者を社会保険に加入させなければなりません。ただし、この中で気を付けないといけないことは、必要な情報を対象従業員に「どのような内容で、どのような影響があるのか」といった点を理解してもらった上で、加入の手続きを進める必要があります。

そうしなければ、従業員の退職や思わぬトラブルに発展してしまう可能性があります。主に検討しなければならない事項は、下記の通りです。

説明事項	<ul style="list-style-type: none">○社会保険料の負担増 → 手取り額への影響○現在の扶養者が受けている家族手当への影響可能性○家計への影響 ※ 1
検討事項	<p>【加入する場合】</p> <ul style="list-style-type: none">○社会保険料加入を契機として雇用契約の変更（正社員転換など）○社会保険適用促進手当の活用○事業所としての人件費増への対応 <p>【加入しない場合】</p> <ul style="list-style-type: none">○就業調整などの検討○就業調整の結果、人員不足となる場合の事業所としての対応
助成金	<ul style="list-style-type: none">○キャリアアップ助成金の活用

※1 … 家計の影響については、加入する従業員が(1)現在被扶養者となっているのか（国民健康保険料を支払っているかどうか）、(2)被扶養者となっていない場合 60 歳以上かどうか（国民健康保険を支払っているかどうか）など、通常事業所ではあまり関知していない情報も影響します。

法改正情報 ～雇用保険関係 自己都合退職の給付制限など～

1. 自己都合退職者の基本手当の給付制限が変更（R7.4.1～）

⇒令和7年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

2. 育児休業に関する新給付（R7.4.1～）

⇒令和7年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。

①出生後休業支援給付…子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

②育児時短就業給付…2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

3. 雇用保険の適用拡大（R10.10.1～）

⇒令和10年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得手続きを行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

【厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案（令和6年2月9日提出）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

雇用する労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- ・新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合
- ・週の所定労働時間を**4時間以上延長する等**を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合

【対象となる事業主】

- ①メニュー毎に定める支給対象期の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分の賃金を支給した事業主
- ②基本給および定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて減額していない事業主
- ③社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険および社会保険の被保険者として適用させている事業主
- ④社会保険加入状況（労働時間延長の措置を講じる場合は、週所定労働時間含む）を明確にした雇用契約書等を作成および交付している事業主

(1) 手当等支給メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（①,②）を行い、また、最終的に、恒常的な所得の増額となる取り組み（③）を行った場合。

企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円（10万円×4期※） ※1期：6か月		10万円
大企業	30万円（7.5万円×4期※） ※1期：6か月		7.5万円

①、②：労働者負担分の社会保険料相当額（標準報酬月額等の15%以上）の手当支給又は賃上げ
 ③：基本給の総支給額を18%以上増額（賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額）

※ 「③3年目の取組」を1年間前倒しし、1年目に①の取組の後、2年目に③の取組を行った場合、2年目の支給額は中小企業30万円、大企業22.5万円（②の2期分と③の合算額）となります。

※政府が進める「年収壁・支援パッケージ」の中で創設された「社会保険適用促進手当」などを活用して手当支給をするメニューです。ただし、同手当の要件が厳しく運用しづらい点もあり、こちらのメニューを採用されることは少ない印象です。

※労働時間延長メニュー

(2) 労働時間延長メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を行った場合、または、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合。

企業規模	延長時間	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	賃金引き 上げ率	-	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業		30万円			
大企業		22.5万円			

※ 延長時間が4時間未満の場合は、上表の賃金引き上げ率分、基本給を引き上げている必要があります。

【注意点】

○「労働時間延長メニュー」は令和6年10月からの適用拡大に向けて、比較的利用しやすいものとなっております。ただし、労働時間を延長する前の勤務条件で、既に適用拡大時の要件を満たしている労働者の場合には、**令和6年10月1日より前に労働時間を延長**する必要があります。この場合、単に労働時間延長をしたことがわかる雇用契約書を作成するだけでなく、**実態として令和6年10月1日より前に、労働時間が雇用契約書通りに延長されていること、が必要**となりますので、注意が必要です。