

事業主のみなさまへ

厚生労働省から
法律改正のお知らせ



法律改正のご案内

一部のパート・アルバイトの方の
社会保険の加入が義務化され、
社会保険料のご負担が変わります。

社会保険適用拡大 ガイドブック



対象企業 2Stepでわかる新たな適用範囲

Step1



Step2 新たな加入対象者の把握

週の所定労働時間が
 20時間以上

所定内賃金が
月額8.8万円以上

週本賃及び手当を超過しません。
通常手当の算定で算出される場合。

2ヶ月を超える
雇用の見込みがある

学生ではない



対象企業についてP③をご覧ください。



適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-kakukai/index.html>





註記詳しく述べて正規化されたりたいたいと申すが、本題。

卷之三



- ▶ 社内の加入対象者は、社内を把握しましょう。
- ▶ 必要に応じて説明会や個人面談を実施しましょう。
- ▶ 厚生年金保険の概要を詳しく説明するため、各部署で取り組んでください。

支援制度

その他コース
(資格認定認証コース等)

社会保険適用時
処遇改善コース

http://www.bunryakuoyeru.com/
seikatsubuteiryakuoyeru/roujou/
koushikusuru.html#bunryakuoyeru/roujou/

申請は
都道府県労働局 ハローワーク
https://www.mhlw.go.jp/stf/11910500/_001469672.pdf



支援制度についてP9・⑩をご覧ください。

社内準備の際にご活用いただける支援制度
を「**アシナガ**」と名づけました。

適用拡大への対応方針の検討、従業員への説明の
サポート、手続きに関するアドバイスなど気軽に
ご相談いただけます。



適用拡大への対応方針の検討、従業員への説明のサポート、手続きに関するアドバイスなど気難いご相談いただけます。

＼さらに詳しくはこちら／
社内準備についてP4-8をご覧ください

＼さらに詳しくはこちら／
＼ 準備についてP4-8をご覧ください

令和2年改正年金法
パート・アルバイトの方の
年金や医療保険が変わります。

令和2年改正年金法

社会保険の適用拡大のイメージ



2024年10月から、従業員数51人～100人の企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用になります。

- Bは通常労働時間及び目労働日数がフルタイムの3/4以上の企業員数です。
- 原則として、従業員数の基準を常時(※)上回る場合には、適用対象になります。
- ※自らの判断に則り、遅やかに届け出で下さい。なお、直近12ヶ月のうち6ヶ月以上勤務を上回ると日本年金機構において適用されます。
- 法人人は、法人番号が同じの会員企業を合計して、個人

- A フルタイムの従業員数
- B 過労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数
※従業員には、「パート」と「アルバイト」を含みます。

3

**社内準備の4Stepを
ご案内します。**

基本的な流れをご確認いただき、必要な準備を進めてください。

Step1 | 加入対象者の把握

新たな加入対象者は、パート・アルバイトのうち、以下の全てにチェックが入った
パート・アルバイトの方です。

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

check (※週所定労働時間が40時間の企業の場合)

契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。
※契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、
なお引き続きと見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入となります。

所定内賃金が月額8.8万円以上

check 基本給及び諸手当を指します。ただし残業代・賞与・臨時的な賃金等は含みません。

●1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
●時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する支払われる賃金(割増賃金等)
●最低賃金 ●算入しないことが定められた賃金(精勤手当、通勤手当及び
家族手当)

含まれ
ない例

2ヶ月を超える雇用の見込みがある

check 学生ではない

※休学中や夜間学生は
加入対象です。

新たな加入対象者を把握した上で、貴社の対応方針を決定しましょう。



社会保険料
かんたんシミュレーター
▶P7

各種補助金
経営・労務相談
▶P9・10

Step2 | 社内周知

新たに加入対象となるパート・アルバイトのみなさんに、法律改正の内容が確実に伝わるよう、
社内イン童やメール等を活用し、社内の周知に努めましょう。



**従業員とのコミュニケーションの
ポイントをご説明します。**

Step3 | 従業員とのコミュニケーション

必要に応じて説明会や個人面談をしましょう。



説明会



個人面談



※従業員とのコミュニケーションについて、必要に応じて貴社の労働組合とご相談ください。

個人面談の際には次のポイントを伝えましょう。



社会保険の新たな加入対象者であることを伝える



社会保険の加入メリットを伝える ▶P6へ



今後の労働時間などについて話し合う



その際に、以下のキャリアアップにつながる提案をすることが可能です。
☞ 本人が希望すれば労働時間の延長を提案



☞ 本人が希望すれば正社員への転換を提案



☞ 本人が希望すれば正社員への転換を提案



※この場合の支援制度についてはP9をご覧ください。

社会保険の加入メリットを伝える際には
従業員向けのがイドブックも活用して
説明しましょう。



Point 1 年金が“2階建て”になり一生涯受け取れます！

老後・障害・死亡の3つの保障が充実！

上乗せ
老齢年金

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができるのは年金です。

病気やけがなどで障害状態と認定された場合に
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができる年金です。

上乗せ
障害年金

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができます。

上乗せ
遺族年金

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができます。

上乗せ
医療保険

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができます。

上乗せ
傷病手当金

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができます。

上乗せ
出産手当金

これまで

これから

厚生年金も受け取れます。

おまかせ
上乗せ

受給資格期間を満たした方で、65歳以上の方が
受け取ることができます。2階建てに加えて
保障の範囲も広がります。

被保険者が亡くなつたときに、残された遺族の
方が受け取ることができます。

上乗せ
扶養基準(130万円)を意識せずに働ける

これまでで口座振替などの方法で支払っていた国民年金・国民健康保険が新たに発生するものの、保障内容に変化はありませんでした。これからは、所定内賃金(月額8.8万円以上等の各種要件を満たした場合に、厚生年金保険・厚生年金保険料が厚生年金保険料・健康保険料に変わり、給付から支給になります。なお、保険料の半分は会社が負担します。

これまで

これから

厚生年金保険・健康保険料が新たに発生します。

●保険料のこ負担

130万円
以上

国民年金・国民健康保険料

月額
8.8万円以上

●保険料のこ負担

月額
8.8万円以上

●本人負担なし

<p

従業員のみなさまのよくある ご質問をご紹介します。

説明会や個人面談でご活用ください。

Aさんの事例 週20時間勤務、国民年金・国保加入

社内メールで10月から社会保険の加入対象となるとお知らせがきたのですが、私の年金と医療保険はどうなりますか？

Aさんは、現在、ご自分がどの年金・医療保険に加入しているかご存じですか？

実は、分からなかったので、人事労務担当者に確認しました。国民年金・国民健康保険です。

では、Aさんは国民年金・国民健康保険から厚生年金保険・健康保険に変わります。

それによって、どう変わるのですか？

まず、年金は厚生年金額が増額されます。よく私たちは、このことを1階建でから2階建てにまた、医療保険についても病休や産休期間中に給付の2/3相当が支給されるようになります。

私にとって、いいお知らせだったのですね。
でも保険料も増えますよね？

そうじゃないんです！これまで、ご自身で支払っていた保険料が給与から差し引かれています。そのため、その保険料の半分は会社が負担するのです。多くの人の保険料は減ると思います。ただ給付によって保険料が異なるので、Aさんの給与を教えてもらえますか？



専門家活用支援事業ご案内

適用拡大に関するノウハウ豊かな社会保険労務士を、年金事務所を通じて無料で派遣します。適用拡大への対応方針の検討、従業員への説明のサポート、手続きに関するアドバイスなどご質問にご相談いただけます。お近くの年金事務所にお申込みください。

詳しくは適用拡大特設サイト▶



<https://www.mhlw.go.jp/stf/tekiyoukakutai/index.html>

無料

よろず支援拠点ご案内

よろず支援拠点は、売上げ拡大や経営改善等の経営課題の解決に向けて、一步踏み込んだ専門的な提案を行っています。相談は度数でも無料で行えますので、お気軽にご相談ください。

詳しくはよろず支援拠点▶



<https://yorozusunri.jgs.or.jp/>

無料

中小企業生産性革命推進事業ご案内

中小企業基盤整備機構が中小企業の生産性向上を継続的に支援する制度で、その際 賃上げや選択的適用拡大(P10参照)に積極的に取り組む事業所が優先的に支援されます。

IT導入補助金

申請は中小企業生産性革命推進事業(中小機構)▶

<https://seisanshi.smri.jgs.or.jp/>

キャリアアップ助成金ご案内

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施した場合に助成金を申請できます。また、既に社会保険に加入している従業員も含めて基本給の賃金規定等を増額設定し、適用させる場合に申請できる賃金規定等改定コースなど、その他のコースもございます。

社会保険適用時選択コース

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisankensetsu/bunya/royaku/rodoju/click.html>

申請は都道府県労働局 ハローワーク▶

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469672.pdf>

無料 働き方改革推進支援センターご案内

働き方改革推進支援センターでは、労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、労働関係助成金の活用方法、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。

詳しくは働き方改革推進支援センター▶



<https://hatarakikatakakukumhlw.go.jp/consultation/>

8

9



50人以下の企業でも 適用拡大するとメリットがあります。

(選択的適用拡大)

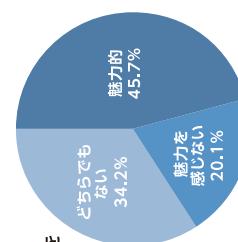
労使が合意すれば、50人以下の企業でも企業単位でパート・アルバイトの方を社会保険に加入させることができます。



Point 1 「社保完備」で求人の魅力アップにつながる

アンケートでは、パート労働者のが45%が「社会保険に加入できる求人」を「魅力的」と回答しており、「魅力を感じない」と回答した20%を大きく上回っています。

「社会保険に加入できる求人」を
どう思うか



(出所) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査(2022)」をもとに作成

Point 2 生産性向上のための補助金が優先的に受け取れる

生産性向上に取り組む中小企業を支援する「中小企業生産性革命推進事業」では、取組内容に応じて補助金が受け取れます。

- ・IT導入補助金 最大450万円
- ・補助を受けた場合には審査を経て採択がありますが、選択的適用拡大を行った企業は、応募要件が緩和されたり、審査の加点項目となるなど、優先的に支授が受けられます。

⇒詳しくは



労働保険の成立手続について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。このリーフレットで、貴事業場における労働保険の**成立手続**の有無などをご確認の上、まずは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働保険の強制適用事業

常勤、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、
労働者を1人でも雇っている事業は強制適用事業であり、
成立手続を行う義務があります。

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業の一部については、強制適用事業場から除かれています。
※強制適用事業以外の事業でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます(任意加入制度)。

労働者とは？

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、
労働の対価としての**賃金が支払われる者**のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。
雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。
※法人の役員、同居の親族等は一定の場合を除き労災保険・雇用保険の対象となりません。

保険料は何に使われている？

- ◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

労災
保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、
病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者やご遺族を保護**するための給付等を行っています。

※令和5年度は、約78万人に新規の「療養（補償）等給付」等を行い、約19万人に労災年金を支給しました。

雇用
保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、
また自ら教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定と就職の促進**を図るための給付等を行っています。

※令和5年度は、約117万人に新規の一般求職者給付（いわゆる失業手当）を行いました。

保険料の算出方法

◆労働保険料の額は、原則として以下により算出されます。

(全ての労働者に支払った賃金の額(賃金総額)※) × (保険料率)

※雇用保険率については、被保険者でない者の賃金は除かれます。

保険料は誰が負担する？

◆労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率+雇用保険率）から決まります。

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担**になります。

※労災保険率及び雇用保険率は事業の種類ごとに定められています。

成立手続を怠つていると？

1. 遅って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働保険への成立手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料等の金額を決定します。

その際、労働保険料は手続を行っていないかった過去の期間についても遅って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料等や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産に対して差押え等の処分を行います。

2. 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

政府は、事業主が故意又は重大な過失により労災保険の成立手続を行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた労働災害について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の限度で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

3. 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高年齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の未納がある場合、受給できない可能性があります。

成立手続はどこでできる？

事業場の所在地を管轄する労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）で行っております。手続を行っていない事業主の方は、速やかに労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働基準監督署又は公共職業安定所の所在地は右のQRコードから確認できます。

労働基準監督署



公共職業安定所
(ハローワーク)



労働保険料等の口座振替納付が可能です。

- 労働保険料及び一般拠出金を口座振替により納付いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。
- 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。
厚生労働省ホームページ内検索ワード「労働保険 口座振替」



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所