

施設経営情報

令和6年8月20日 No. 170

社会福祉法人富山県社会福祉協議会
社会福祉施設経営相談室
TEL 076(432)6219
FAX 076(432)6532

【令和6年10月施行】 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

1 社会保険（健康保険・厚生年金保険）適用拡大の対象について

現在は、「厚生年金保険の加入者が101人以上」の場合に特定適用事業所とされていますが、令和6年10月からは人数要件が「51人以上」となり、該当する法人・企業は特定適用事業所となります。なお、支店など事業所が2つ以上ある場合は、合計数で判断します。

人数については、全従業員数で判断するわけではなく、「厚生年金保険の加入人数」で判断します。直近12ヶ月のうち6ヶ月以上上記の基準を超える場合は、特定適用事業所となりますので、法人でしっかりと毎月の被保険者数を把握しておく必要があります。

2 適用拡大となる短時間労働者の要件

①週の所定労働時間数が20時間以上であること

②賃金月額が88,000円以上であること

残業代等の割増賃金や、臨時的に支払われる賞与、通勤手当や家族手当・皆勤手当等は含まれません。

③雇用期間2ヶ月以上の見込みがあること

当初2ヶ月以内の雇用契約であったとしても、契約更新が見込まれる（2ヶ月を超えて契約が継続する可能性がある）場合は、契約当初から③の要件を満たします。

④学生でないこと

3 『被保険者資格取得届』等の提出が必要

従業員（パート・アルバイト等）を採用した場合等、新たに健康保険および厚生年金保険に加入すべき者について『健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届／厚生年金保険 70歳以上被用者該当届』を提出する必要があります。

4 健康保険 被保険者適用除外承認申請書

国民健康保険組合に引き続き加入し、一定の要件に該当する場合等は「被保険者資格取得届」と「健康保険 被保険者適用除外承認申請書」の提出が必要です。この届出は、国民健康保険組合の理事長が認めた場合に限り、事実発生日から14日以内に提出する必要があります。

5 被保険者数が51人以上の企業等の事業主のみなさまへ

令和6年9月上旬までに、新たに適用拡大の対象となることが見込まれる事業所に対して「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付され、令和6年10月上旬までには「特定適用事業所該当通知書」が送付されます（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有するすべての適用事業所に対してお知らせを送付されます）。

社内準備の4step



<詳細は、日本年金機構等にお問い合わせください。>

「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集」

(<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/jigyosho/tanjikan.files/QA0610.pdf>)

富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 祝祭日年末年始休み ※できるだけ「FAX経営相談票」を

Mail : manji@wel.pref.toyama.jp 専用 TEL : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532

ご利用ください

施設経営の Q&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

勘定科目(6)

「補助金、受託金の勘定科目」について

社会福祉法人会計基準では、「サービス活動収益」の各(大区分)に対して、(中区分)「その他の事業収益」、(小区分)「補助金事業収益」、「受託事業収益」が、それぞれ(公費)(一般)に細分化されて勘定科目が設定されています。この取り扱いが分かりにくいので説明して下さい。

たしかに「補助金事業収益」「受託事業収益」については、(公費)、(一般)の区分が複雑ですので、ここで改めて整理すると次の通りです。

補助金事業

	交付金	利用者負担金
国・地方公共団体	補助金事業収益(公費)	補助金事業収益(一般)
上記以外 ※	補助金事業収益(一般)	補助金事業収益(一般)

受託事業

	受託金	利用者負担金
地方公共団体	受託事業収益(公費)	受託事業収益(一般)
上記以外 ※	その他の事業収益	その他の事業収益

上記の表で特に注意すべき点は、以下の通りです。

(イ)「補助金事業収益」について

「交付金=(公費)」、「利用者負担金=(一般)」の関係ではないことに注意して下さい。

「補助金事業収益(公費)」となるのは、国、地方公共団体からの補助事業に係る収入のみであり、国、地方公共団体以外の補助事業に係るものであれば、その補助金そのものの部分についても「(一般)」と扱われることに留意が必要です。

(ロ)「受託事業収益」について

「受託事業収益(公費)」、「受託事業収益(一般)」とも、あくまで地方公共団体からの受託事業に係るもののみを計上する科目であることに留意して下さい。

例えば、他の社会福祉法人や他の団体等(財団、社団、株式会社、個人等)との受託契約に基づく収益は、例えそれが受託事業に係る収益であったとしても、原則として「その他の事業収益」となります。

休日の増加によるゆとりの創造

1年単位の変形労働時間制の導入を考えています。注意点などについて教えてください。

- ① 1年単位の変形労働時間制の対象期間は、1ヶ月を超え1年以内の期間です。したがって対象期間が1年以内であれば、3ヶ月、4ヶ月、半年などの対象期間を採用することも可能。
- ② 対象期間を平均した1週間当たりの所定労働時間を、40時間以内とする。

$$40 \text{ 時間} \times \text{対象期間の暦日数} \div 365 \text{ 日}$$

- ③ 対象期間における労働日数は、1年間に280日以内とする。対象期間が1年未満の場合は、次の計算式で上限日数が決まる。

$$\text{計算式 } 280 \text{ 日} \times \text{対象期間中の暦日数} \div 365 \text{ 日 (1年 365日の場合)}$$

- ④ 1日・1週の労働時間の限度が定められており、1日10時間、1週52時間が限度。
- ⑤ 連続して労働する日数は最長6日まで。ただし、労使協定により対象期間のうち特に繁忙な時期として定めた期間(特定期間)を設ければ、1週間に1日の休日が確保できる日数(最長12日)とすることが可能。

- ⑥ 労働時間が法定労働時間を超えた場合には、その超えた時間について割増賃金を支払うことが必要(労働基準法第37条)。

- ⑦ 常時10人以上の労働者を使用している事業場については、1年単位の変形労働時間制を採用する旨、就業規則に記載し所轄労働基準監督署に届け出が必要。

※1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するための制度です。上記項目を導入の参考にしてください。



