2022年

御社の組織活力・生産性UPを促進する

あおば新聞

No209

〒364-0035　埼玉県北本市西高尾６－６－１　e-mail：mado@aobaroumuoffice.com
TEL：048-592-0475　FAX：048-592-0590
編集長：栗原　翼　局長：田島 智　社主：阿久津 渉

社会保険労務士法人
あおば労務経営事務所

週20時間以上働く人は社会保険に加入する必要があります
対象となる従業員についてご確認ください

令和４年10月１日から、社会保険加入者が101人以上の規模の会社で働くパート･アルバイト等の短時間労働者について以下の条件を満たす場合には、社会保険に加入することが義務付けられました。
対象となった短時間労働者は、社会保険に加入することにより将来の年金額が増え、病気や怪我で収入が減ったときの給付(傷病手当金)や、産前産後の休業中の給付(出産手当金)などが受けられるようになります。

まずは会社の状況をチェックしてみましょう！

社会保険に加入している労働者が101人以上いる

YES → 変更の対象になります　加入対象者の確認をしましょう

NO ↓

社会保険に加入している労働者が51人以上いる

YES → 今回は対象外ですが 2024年10月1日から対象になります。準備を進めましょう

NO → 加入拡大の対象となりません

新たに加入対象となるのは

- ■正社員 ■ﾌﾙﾀｲﾑｱﾙﾊﾞｲﾄ など　週40時間　社会保険加入
- ■パート ｱﾙﾊﾞｲﾄ など　週30時間以上　社会保険加入
- ■パート ｱﾙﾊﾞｲﾄなど　週20-30時間未満　雇用保険のみ　← この方たち!
- ■短時間 ﾊﾟｰﾄ･ｱﾙﾊﾞｲﾄ　週20時間未満

合計101人以上の会社

以下の条件すべてに該当したら新たに加入

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

●残業時間は含みません
●ただし、実働時間が2か月連続で20時間を超える場合はあおば事務所にご連絡ください

月額賃金が88,000円以上

●通常の労働に対して支払われる賃金を指します
以下の手当等は含みません
〇残業手当　〇精皆勤手当･通勤手当　〇賞与
〇休日労働や深夜労働に対する割増賃金

2か月を超える雇用の見込みがある

学生ではない

■休学中の方、夜間学生は対象になります

今回の拡大の対象とならない会社も、以下のような場合は手続きが必要になりますのでご注意ください！！

健康保険の扶養になっている家族が上の条件に該当し、社会保険に加入した

健康保険の扶養から外れる届出が必要です
あおば事務所にご連絡ください

家族手当等を支給している事業所は支給額の変更が必要です
扶養控除の申告にもご注意を！

ダブルワークしている従業員(社保加入)が他社で上の条件に該当した

二以上事業所勤務者の届出が必要です
あおば事務所にご連絡ください

社会保険料を2社の報酬に応じて按分するため、保険料が変わります

平均賃金って何？

平均賃金とは、誤解を恐れずにわかりやすく言えば、『 **各個人の１日あたりの平均給料の額** 』です。
会社が従業員に対して賃金に代わる補償(手当)を支払うことになったときに、支払額を計算する際の基準となる金額のことです。
休業手当を支払う時の例をもとに、一緒に考えてみましょう！

例）休業手当を支払う時の平均賃金について

会社の経営上の都合や、災害･感染拡大防止等の理由で事業を休止させたり、従業員を休業させた場合、休業させた１日につき **平均賃金の60%以上** の休業手当を支払う必要があります。

平均賃金ってどうやって計算するの？

(A)：休業開始日の直前の3ヶ月に支払われた賃金総額 ÷ その期間の総暦日数
でもとめます。

【 例 】20日締め末払いの場合

7月分	8月分	9月分	10月分

7/20　8/20　9/20　休業を開始した日 10/11

直近3ヶ月の賃金

⇒直前の賃金締日からさかのぼる３ヶ月間で計算します！

ただし、日給、時給、歩合給の人については最低保障があり、次のようにもとめます。
(B)：休業開始日の直前の3ヶ月に支払われた賃金総額÷その期間の労働日数×60%

(1)　月給者の場合	(A) の方法で計算
(2)　日給･時給･歩合給等の場合	(A) と (B) 両方計算して、いずれか高いほう
(3) 固定的賃金と月によって変動する賃金(残業手当など)が混在する場合	①　(A) の方法で計算したもの ②　固定的賃金の総額を (A) の方法で、変動する賃金の総額を (B) の方法で計算し、合算したもの ⇒①と②のいずれか高いほう

他にこんな場面でも平均賃金を使います

① 勤務中にケガをして４日以上休業した場合の最初の３日間に支払う休業補償
⇒平均賃金の60%×３日

② 30日以上前に解雇を言い渡さなかった時に支払う解雇予告手当
⇒ 平均賃金の30日分以上

③ 罰としての減給を行うとき ⇒ １案件につき平均賃金の半額まで

実際に計算してみましょう！

【例】のように10月11日～20日までの10日間のうち、出勤日8日間を休業させた場合は、7･8･9月の給与から計算します

	基本給	残業手当	暦日数	労働日数
7月	250,000	31,590	30	21
8月	250,000	18,620	31	19
9月	250,000	22,470	31	21
合計	750,000	72,680	92	61

(3) の計算方法により、
①(750,000+72,680)÷92 ≒8942.17(A)
② 750,000÷92＝8,152.17(A)
72,680÷61×60%＝714.88(B)
8,152.17+ 714.88≒ 8867.05

①と②を比べると①が高いので
平均賃金は 8,942.17 円 となり、
休業手当は 8942.17×60%×8日
＝ 42,923円です

計算ツールもご用意しています。
使用期間中だったり、入社したての方の平均賃金の計算が必要になった場合などもお気軽にあおば事務所までお問合せください。

お知らせ＜ 新型コロナウイルス感染症に係る特例措置について ＞

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金などの支給限度額を引き上げた特例措置について、令和４年11月末まで対象期間が延長されておりますが、現在政府が令和５年１月末に特例措置を終える調整に入っているとのことです。