



10月は【年次有給休暇取得促進期間】

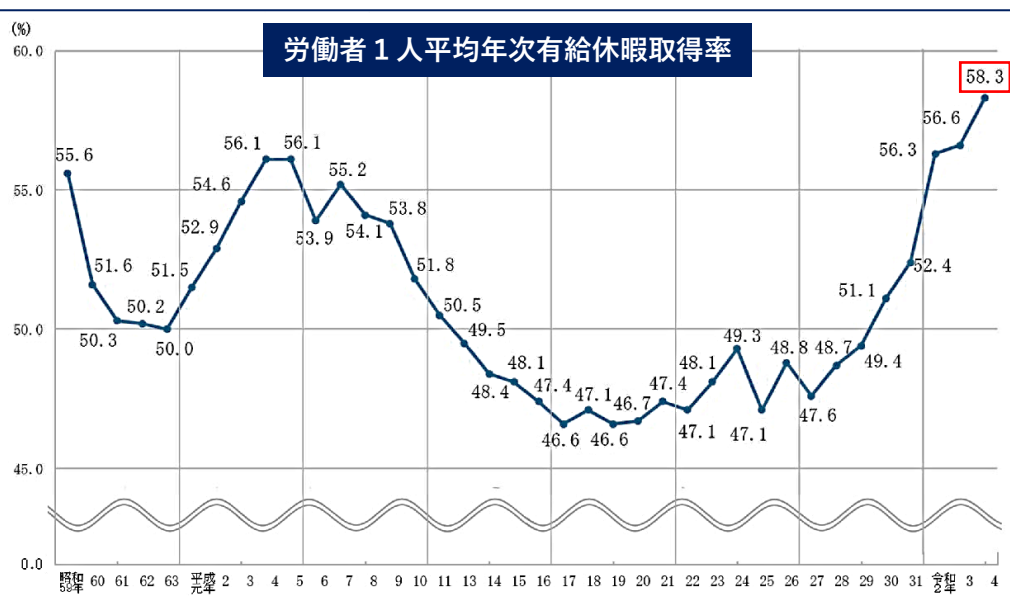
厚生労働省は毎年10月を年次有給休暇取得促進期間に設定し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について呼びかけを行っています。自社の年次有給休暇の取得率を確認し、働きやすい職場環境のために年次有給休暇の取得を見直す機会としましょう。

年次有給休暇の取得率



厚生労働省は、**令和7年までに70%**の年次有給休暇の取得率を目標としています（以前は令和2年までの達成が目標でした）。令和4年就労状況総合調査においては**過去最高の58.3%**（令和3年の1年間又は令和2年会計年度の取得率）となりましたが、目標としている70%に至るまではまだまだ遠い印象です。

$$\text{年次有給休暇の取得率} = \frac{\text{実際に取得した日数}}{\text{1年間に新たに付与した日数}}$$



	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全体	17.6日 (17.9日)	10.3日 (10.1日)	58.3% (56.6%)
1000人以上	18.5日 (18.7日)	11.7日 (11.3日)	63.2% (60.8%)
300～999人	17.8日 (17.7日)	10.2日 (9.9日)	57.5% (56.3%)
100～299人	17.1日 (17.6日)	9.5日 (9.7日)	55.3% (55.2%)
100人未満	16.7日 (17.3日)	8.9日 (8.8日)	53.5% (51.2%)

※ () 内は昨年調査

付与日数17.6日で取得率70%を達成するには・・・

12.4日の取得日数が必要です

現在の平均取得日数10.3日から12.4日に増加させるためには、**日本全体で取得日数を2日増加させる必要があります**。まずは自社から「取得日数を2日増やすこと」を、年次有給休暇の取得目標にしてはいかがでしょうか。



おしながき

- ▶10月は【年次有給休暇取得促進期間】... P 1
- ▶51人以上の社会保険の適用拡大まであと1年... P 2
- ▶【速報：10月スタート】年収の壁・支援強化パッケージ... P 3
- ▶人事労務ニュース... P 4
- ▶スタッフ紹介... P 4

10月・11月の労務・税務

- 10月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 10月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出 (7月～9月分)
 - 個人の都道府県税・市民税の納付
 - 労働保険料の納付 (延納第2期)
- 11月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和5年11月10日（金）は
本社研修により休業します



51人以上の社会保険の適用拡大まであと1年



社会保険の適用拡大とは

2022年10月に社会保険の被保険者数が101人以上の企業を対象に社会保険の適用拡大が行われましたが、**2024年の10月には社会保険の被保険者数が51人以上の企業も新たに対象**となります。適用まであと1年に迫っていますので、対象となる企業は変更内容をきちんと押さえておきましょう。



2024年10月以降の短時間労働者の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の加入

70歳未満の社会保険の被保険者数が**51人以上**の企業で従事する労働者のうち、

- 1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること
 - 継続して**2か月を超えて**使用されることが見込まれること
 - 報酬額が**月88,000円以上**であること
 - 学生でないこと
- 週20時間以上30時間未満で雇用保険にのみ加入しているパート・アルバイトが主な対象

70歳未満の社会保険の被保険者数が**50人以下**の企業で従事する労働者のうち、

- 1週間又は1か月の所定労働時間が通常の労働者の**4分の3以上**の労働者

適用拡大に向けた必要な準備

対象者のピックアップ	対象者への説明と労働条件の確認	加入手続の準備	適用拡大スタート
● 適用拡大の対象となるかを検証（被保険者51人以上が6か月以上） ● 適用拡大の対象となる場合、新たに保険加入が必要な労働者をリストアップし、今後の方針を固める	● 適用拡大により新たに社会保険加入が必要となる労働者への説明（加入メリットや働き方の変化等） ● 必要に応じて労働条件の変更等 ● 条件変更による人員配置などを調整	● 8月に適用拡大対象企業へ通知予定 ● 新たに被保険者となる労働者の加入手続の準備	

来年10月の適用拡大までの準備期間は1年しかありません。早いうちから加入が必要となる対象者をピックアップして制度説明を行い、必要であれば各種労働条件などの見直しを行うことが必要です。**対応が遅くなると短時間労働者の離職に繋がる可能性**もあるため、早め早めの準備を心がけましょう。

よくあるご質問

所定労働時間は何に基づいて判断しますか？また、報酬額88,000円に時間外手当は含まれますか？

原則として、**契約に基づいて加入要件に該当するかを判断**することになります。所定労働時間が週20時間未満の労働者が、**連続する2か月において週20時間を超え、その状況が今後も続くことが見込まれる場合、その他の要件に該当すれば3か月目より社会保険への加入が必要**となります。
要件の報酬額88,000円は、最低賃金の確認の際に含まれる賃金と同様の為、**時間外手当や通勤手当は含まれません**。ただし、**実際の保険料額を算定する際は時間外手当や通勤手当を含めて算出**します。

【速報：10月スタート】年収の壁・支援強化パッケージ



年収の壁・支援強化パッケージとは？

被扶養者が一定の収入を得ることで扶養から外れてしまうことになるため、労働時間等を制限して働かざるを得ない「年収の壁（106万円・130万円）」に対して、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりのために、急遽**本年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタート**することになりました。

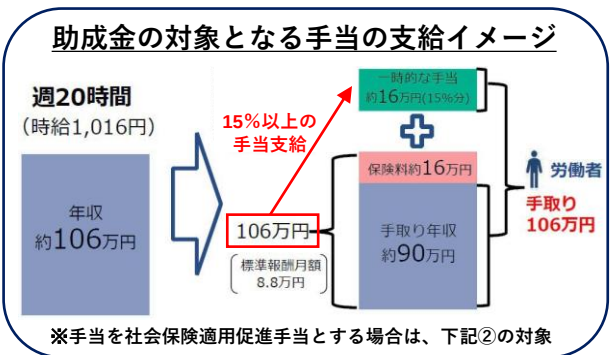
年収の壁・支援強化パッケージ ※2023年10月から	(1) 106万円の壁への対応	①キャリアアップ助成金のコースの新設
	(2) 130万円の壁への対応	②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
	(3) 配偶者手当への対応	③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化
		④企業の配偶者手当の見直し促進（今回は省略）

①キャリアアップ助成金のコースの新設（社会保険適用時処遇改善コース）

短時間労働者が社会保険の適用拡大の対象となる際に、**労働者負担分の社会保険料相当額の「手当の支給」や「賃上げ」を行う**ことで、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースが新設されます。

(1) 手当等支給メニュー		(2) 労働時間延長メニュー		
要件	1人当たり助成額	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円	4時間以上	—	30万円
②賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当） 3年目以降、 ③の取組を行う	2年目 20万円	3時間以上 4時間未満	5%以上	
	3年目 10万円	2時間以上 3時間未満	10%以上	
		1時間以上 2時間未満	15%以上	

※大企業は3/4



②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

短時間労働者が社会保険の適用拡大の対象となる際に、**社会保険料負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給した場合、保険料算定の基礎（標準報酬月額・標準賞与額）の算定の対象外**とできます。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

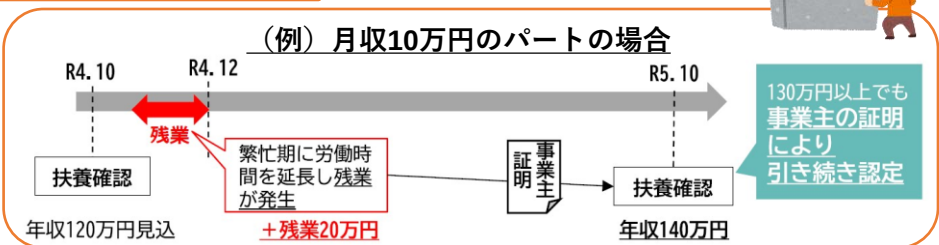
標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

※同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする
※標準報酬月額が10.4万円以下まで
※最大2年間まで



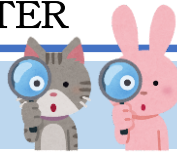
③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動により被扶養者の収入が130万円以上となった場合であっても、**一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで被扶養者として認定**されます。



※本ページは、厚生労働省が令和5年9月27日公表した報道発表資料「年収の壁・支援強化パッケージについて」（https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_2023_00002.html）に基づいて作成しており、助成金の要件や対策内容の詳細については変更となる可能性があります。

人事労務ニュース



就労証明書のフォーマットが統一されました

保育園に入所する際に地方自治体への提出が必要となる就労証明書ですが、今までは自治体ごとにフォーマットが異なり、それぞれのルールに沿った記載が必要でした。令和4年9月15日より、こども家庭庁が就労証明書を統一するために標準的な様式を公表し、各地方自治体の独自の様式はそれぞれ削除又は差し替えが行われています。

令和6年度の入所分からはマイナポータルの「ぴったりサービス」で公表されている様式での証明となります。

<https://app.oss.myna.go.jp/Application/wrkCert/search>

雇用主によるオンライン提出は見送り

上記のフォーマット統一と同時に検討されていた雇用主によるオンライン提出方式については、自治体及び企業の事務負担などを勘案し、今回は見送られました。従来通り、申請者が入所申請を行う際に就労証明書を添付する提出方式を継続することとなります。

割増賃金基礎から在宅手当を除外する方向へ

厚生労働省は、**割増賃金を算定する基礎から在宅手当を除外する方向で調整**に入っています。これまでは月給に含める取り扱いでしたが、必要経費として切り離す方針です。

コロナ禍のテレワークの普及で、手当を導入した企業が支給する割増賃金が増加したことによる見直しで、2024年度にも労働基準法施行規則を改正する予定です。

割増賃金の基礎から除外できる手当

- ①家族手当
- ②通勤手当
- ③別居手当
- ④子女教育手当
- ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金
- ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

**在宅手当
を追加する方針**

スタッフ紹介

給与チーム

原 藍梨
(はら あいり)

<血液型>
B型

<趣味>
音楽、読書
お笑い、
筋トレ

人事労務を実践で学びたい思いから7月にサトーへ入社し、給与計算を行っております。

毎日ご指導くださる先輩方と学ばせていただける環境に感謝でいっぱいです。お客様、サトーの皆様の役に立てるよう、日々精進してまいりますので今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年9月30日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。