

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

| page | | | |
|------|--|---|---|
| 1 | トラック運転手の固定残業代 最高裁が「脱法的事態」と問題視 | 6 | すっきりわかる。雇用保険 離職証明書の記載方法 |
| 2 | 特集 来年4月より労働条件の明示事項が変わります 「無期転換制度」に関する明示が義務に | 7 | 人事労務の法律ミニ教室 法改正で転勤範囲の明示が必要に 具体的にどう明示する? |
| 4 | TOPICS ●最高裁が給与ファクタリングを違法と判断 ●職場のハラスメント防止対策 「就業規則等に明記」が最多 ●報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」 ●メンタルヘルス対策の自主点検結果 | 8 | 特別な休暇制度 リフレッシュ休暇 |
| | | 8 | 労務ひとこと パートタイマーへの社会保険適用もれ防止強化 |

トラック運転手の固定残業代 最高裁が「脱法的事態」と問題視

トラック運転手の残業代請求が争われた裁判で、最高裁判所は3月10日、一部を適法な残業代であると認めた二審判決を破棄し、審理を福岡高等裁判所に差し戻しました。この会社では、実際の残業時間に応じて計算した「時間外手当」を支給していましたが、時間外手当が増えると「調整手当」がその分減らされる仕組みとなっていました。

賃金総額は変わらない仕組み

この会社ではもともと、従業員ごとの業務量に応じてその月の賃金総額を決めており、賃金総額から基本給等を差し引いた額を「時間外手当」として支払っていました。しかし、労働基準監督署か

ら指導を受けたことをきっかけに賃金体系を次のように改めています。

- ・従業員ごとの賃金総額は以前と同じ
- ・基本給等を引き下げて「調整手当」を新設
- ・賃金総額から基本給等を差し引いた額を「割増賃金(時間外手当+調整手当)」とする
※この会社ではこれを割増賃金と呼ぶことにした。
- ・「時間外手当」は実際の残業時間に応じて計算した額
- ・「調整手当」は「割増賃金」から「時間外手当」を差し引いた額

形式的には残業時間にもとづいた時間外手当を支払っていることになりましたが、結果的には残業が多くても少なくとも賃金総額は変わらない仕組みです。

これについて最高裁は、通常の労働時間の賃金と残業時間に対する賃金の区分が明確でないと判断しました。また、もともと基本給等として支払っていた賃金の一部を調整手当に置き換えていると指摘しています。

「脱法的事態が発生」と問題視

本件は特殊な形の固定残業代とも言えますが、裁判長は補足意見において「固定残業代制度のもとで、実質は通常の労働時間の賃金として支払われるべき金額が、名目上は残業に対する賃金に含まれているという脱法的事態が発生している」と問題視しています。

特集 来年4月より労働条件の明示事項が変わります

「無期転換制度」に関する明示が義務に

厚生労働省は3月30日、来年（令和6年）4月から実施される労働基準法等の改正について省令・告示を公布しました。今回の改正内容は大きく2つに分かれます。「労働条件の明示方法」そして「裁量労働制」に関するものです。

ここでは、労働条件の明示方法のうち「有期労働契約の更新と無期転換制度」について解説します。本誌7ページで「就業場所・業務の変更の範囲」についても解説しています。

なぜ改正が必要か

「有期労働契約」とは、「令和5年4月1日から令和6年3月31日まで」などといった期間の定めのある労働契約です。一般的には契約社員やパートタイマーなど業務量の増減に応じて雇用調整をおこないたい場合に用いる契約方法です。

近年、有期契約などの非正規労働者が増加（昨年の割合は36.9%^{*}）し、保護する必要性が高まっていることから、同一労働同一賃金、育児休業の取得要件の緩和など有期契約の労働者を保護する法改正が続いています。

※ 令和4年「労働力調査」より

無期転換制度とは

特にパートタイマーなど補助的労働力である有期契約の労働者は、長期に渡って契約更新を繰り返し雇用されることがあり、いつ更新されなくなってしまうか分からない不安定な状況に置かれるという問題があります。

そこで、平成25年4月より「無期転換制度」がスタートしました。

この制度は、同じ企業（使用者）との間で、有期契約が5年を超えて更新された場合に、有期契約労働者から申し込みがあったとき、無期契約に転換されるというものです。

この申し込みがあった場合、無期契

約が成立し、使用者は断ることができません。

いつから、どのように無期転換？

もう少し、無期転換制度の仕組みを確認しておきましょう。無期転換の権利が生じるのは、「同じ使用者との2つ以上の有期契約が通算5年を超えたとき」です。

例えば、1年契約を繰り返した場合、5回目（通算5年）の契約までは権利はなく、6回目（通算6年）の契約から権利が生じ、6回目の契約期間中、いつでも申し込みできる状態になります。

例えば、3年契約を繰り返す場合、2回目で通算6年の契約となり5年を超えるため、3年超雇用したときから無期転換の権利が生じます。

なお、無期雇用に転換されるのは、有期契約の終了した次の日からで、転換後の労働条件は原則として無期雇用となったこと以外は有期契約のときの労働条件を引き継ぐことになります。無期転換後に労働条件の一部を変更する必要がある場合はその旨を定めておきます。

今回の改正事項は

無期契約に転換する制度が導入され

申込権の発生と無期転換



最高裁が給与ファクタリングを違法と判断

最高裁は2月20日、給与ファクタリングは貸金業法の貸し付けにあたり違法と判断しました。

給与ファクタリングとは

ファクタリングとは、売掛債権を買い取るサービスです。一定の手数料を支払う必要がありますが、債権を業者に買い取ってもらうことで、決済日より早く現金を受け取ることができます。

これを個人の給与にあてはめて、給料日前に貸金債権（貸金を受け取る権利）を買い取る「給与ファクタリング」

と称するサービスがあります。

この給与ファクタリングにつ

いて、最高裁は「貸金業法の貸し付けにあたる」とし、無登録で貸金業を営んだこと、および実質的に法定利息を大幅に超える利息を徴収していたことを違法と判断しました。

買い戻しは義務ではないという業者側の主張に対し裁判所は「勤務先に知られないために事実上債権を買い戻さざるを得なかった」と指摘し、実質的には貸し付けと同じだと判断しています。

給与前払いサービスは？

違法な給与ファクタリングとは異なる

り、「給与前払いサービス」というものがあります。こちらは企業が従業員のニーズに対応するために業者に委託しておこなうもので、企業の勤怠データと連動させて、すでに働いた分の賃金を前払いするサービスです。

このサービスについては金融庁が「貸金業にあたらぬ」と判断しています。

厚生労働省も、一定要件を満たせば違法ではないことを判断として示していますが、給与前払いサービスを導入する際は、労働基準法の「全額払いの原則」や「直接払いの原則」に反しないサービスを選択するよう注意が必要です。

職場のハラスメント防止対策「就業規則等に明記」が最多

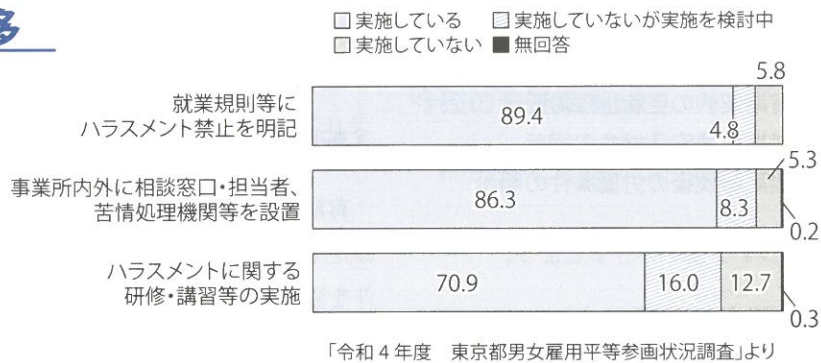
東京都は4月、「東京都男女雇用平等参画状況調査」について結果を公表しました。都内に拠点を置く2,500の事業所（従業員30人以上）を対象に実施され、605の事業所から回答を得たものです。

育休取得率、男性は3割に届かず

事業所からの回答によると、育児休業の取得率は、男性が26.2%、女性は94.1%でした。男性の取得率は上昇傾向にありますが、いまだに男女差は大きい状況です。

男性の育児休業取得をめぐる課題をたずねると、「代替要員の確保が困難」が最も多く、「男性自身に育児休業を取る意識がない」「休業中の賃金補償」などが続きました。

ハラスメント防止対策の実施状況（抜粋）



職場でのハラスメント防止対策は？

職場で起きる、相手の意に反した嫌がらせを「ハラスメント」といいます。パワハラなど一定のハラスメントについては、防止対策を講じることが、すべての事業主に法律によって義務付けられています。

職場におけるハラスメント防止対策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が89.4%で最も多くなりました。

ハラスメント防止対策の課題

防止対策に取り組む上での課題については、「どこまでがハラスメントに該当するか線引きが難しい」が67.1%と最多でした。「ハラスメントにならないコミュニケーションが難しく、必要以上に注意してしまい、指示が出せない」という意見も寄せられました。

まずは、ハラスメントについて正しい知識を従業員に周知させ、企業のトップや幹部の意識改革を進めていくことが必要でしょう。

報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」

労働政策審議会は4月26日、報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」を公表しました。

これまでにないスピードで不連続に変化し続ける時代において、多様な人材の活躍が企業の成長にとって重要であるという観点から、企業のヒアリングなどを交えて有識者が議論を深めてきた成果をまとめたものです。

抜粋してご紹介します。

リスキリングの必要性

企業は、経営戦略として、社会経済の変化に対応する必要性や、企業とし

てどう変わりたいのか、そのためにはどういった能力や技術が必要で、何を学ぶべきなのかといった具体像を労働者に説明することが必要です。

また、新しいスキル取得（リスキリング）による能力の向上や新しいことへの挑戦を適正に評価・処遇することが、社員のリスキリングにつながります。

労働移動（転職）

少子高齢化の進むわが国では、今後も人手不足が続くでしょう。また時代とともに需要のある職種は変わるため、成長分野や人手不足分野への労働移動（転職）が今後ますます重要となります。

労働移動にあたっては、転職先となる企業の待遇や職場環境が重要ですが、転職者の賃金水準や処遇の決め方を課題と感じる企業も多いようです。

また、勤続年数が通算できない退職金や、同業他社への転職を禁ずる競業避止等によって、希望者が転職をためらう可能性もあるとの意見もありました。

今後の労働政策の方向性

今後の労働政策の方向性としては、多様な人材が能力を発揮できるよう、女性や高齢者などの働き方に中立的な税制・社会保障制度の構築や、雇用によらない働き方など様々な働き方の人を重層的なセーフティネットに組み入れていくことが考えられます。

メンタルヘルス対策の自主点検結果

東京労働局は3月、職場におけるメンタルヘルス対策の自主的な取組を促すため、「メンタルヘルス対策自主点検」の結果を公表しました。自主点検は、常時使用する労働者50人以

上の事業場から無作為抽出した3,530事業場を対象とし、1,800事業場から回答を得たものです。

なお、常時50人以上の労働者を使用する事業場にはストレスチェックの実施義務があります。

76%が集団分析結果を活用

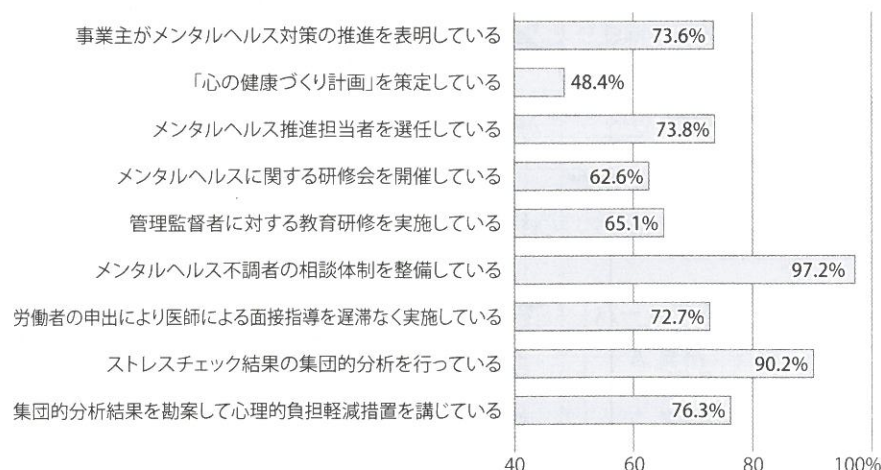
事業主がメンタルヘルス対策の推

進を表明している事業場の割合は73.6%でした。ストレスチェック結果の集団分析をおこなっている事業場の割合は90.2%、集団分析結果を勘案して心理的負担軽減措置を講じている事業場の割合は76.3%となっています。

ストレス軽減措置

事業主が講じた心理的負担軽減措置でもっとも多かったのは「定めた休日がきちんととれ、年次有給休暇やリフレッシュ休暇等が計画的に、または必要に応じてとれるようにする」で56.6%、「必要な時に上司や同僚に相談したり支援を求めたりしやすいようコミュニケーションがとりやすい環境を整備する」56.0%となっています。

主要点検項目に対する取組状況





離職証明書の記載方法

Q 退職する従業員から離職票の希望がありました。離職票の交付を受けるには、ハローワークに会社が作成した離職証明書の提出が必要ですが、書き方がよくわかりません。離職証明書には具体的に何を記載すれば良いのですか。

A 「雇用保険被保険者離職証明書」は左ページと右ページに分かれており、用紙の左側部分には退職者の住所・氏名、離職の日以前の勤怠や賃金支払い状況などを記載し、右側部分には離職理由を記載します。

離職証明書の作成が必要となるのはどんなとき？

本人から「離職票はいらない」旨の申出がない限り、会社は原則として雇用保険の資格喪失届に離職証明書を添えて提出します。

また、退職者が失業給付（正しくは「基本手当」と言います）を受けようとする場合には、離職票が必ず必要となります。

離職証明書の記載は正確に

離職証明書は、失業給付の申請にもかかる重要な書類ですので、正確に記入する必要があります。記載事項について、具体的に見ていきましょう。

◆「被保険者期間算定対象期間」欄⑧

左半分にある被保険者期間算定対象期間欄は、一般被保険者の場合、原則として賃金額④欄に離職の日以前2年間について記載します。

※賃金支払基礎日数欄⑨の日数が11日以上
の月が12ヵ月以上あれば、それ以前は省略可

この期間に、疾病・負傷等により、引き続き30日以上賃金の支払いを受けられなかった期間がある場合には、その日数を加算し記載します。また、賃金の支払いを受けなかった期間、原因となった傷病名等を備考欄⑬に記載します。

◆「賃金額」欄④

賃金額は、名称にかかわらず労働の対償として労働者に支払うすべてのものをいいますが、たとえば創立記念日の祝い金のように臨時に支払われる賃金や、3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賞与等は賃金には含めません。

月給者のように、賃金の主たる部分が月、週その他一定の期間によって定められている場合には、その月の賃金は（欠勤控除がある場合であっても）すべて賃金額④欄に記載します。

一方、日給者や出来高払い制・請負制によって賃金が算定される場合には、主たる部分の賃金を賃金額⑥欄に記載し、その他の賃金（月によって支払われる家族手当等）は賃金額④欄に記載します。

また、6ヵ月の通勤定期券を支給するような場合には、購入金額を月数で割った1ヵ月分の金額で（端数があるときは最後の月に含めて）記載します。

◆退職理由によって失業給付の給付日数に違い

右半分にある「離職理由」欄⑦は、該当する項目を選択し、具体的事情記載欄に、離職理由をできる限り具体的にかつ明確に記載します。離職理由が、自己都合によるのか会社都合によるのかで、失業給付の給付日数が変わってきます。あとでトラブルにならないよう、事実を誤りなく記載するようにしましょう。

離職証明書 (左側)

雇用保険被保険者離職証明書（事業主主控）

| | | | | | | | |
|----------|---------------|--------------|--------------------------|-----|---|----|----|
| 被保険者番号 | 1234-567890-0 | フリガナ | ヒガン キョウダ | 性別 | △ | 年齢 | 31 |
| 事業主番号 | 9999-000001-0 | 種別 | 東京大 | 年月日 | | | |
| ⑤ 名称 | 東京株式会社 | ⑥ 離職者の住所又は居所 | 〒112-0000 東京都後援1-2-34 | | | | |
| 事業所所在地 | 東京都小日向1-2-3 | 電話番号 | 03-1234-5678 | | | | |
| ⑧ 離職日の翌日 | 4月1日 | ⑨ 賃金支払基礎日数 | 0日 | | | | |
| 事業主 | 東京株式会社 | ⑩ 離職票交付 | 令和 年 月 日 | | | | |
| 氏名 | 秋田 花子 | ⑪ 離職理由 | 令和 年 月 日 | | | | |

| ⑧ 被保険者期間算定対象期間 | ⑨ 賃金支払基礎日数 | ④ 賃金額 | ⑤ 備考 |
|----------------|------------|---------|------------------------|
| 離職日の翌日 | 4月1日 | 4月1日 | 4月1日 |
| 3月1日～3月31日 | 0日 | 0 | 至△△,3,31日00.10.1 |
| 4月1日～4月31日 | 30日 | 105,000 | 12日以内の欠勤のため賃金を支けられなかった |
| 5月1日～5月31日 | 31日 | 300,000 | |
| 6月1日～6月31日 | 31日 | 300,000 | |

(右側)

⑦ 離職理由欄 事業主の方は、離職者の主たる離職理由を1つ選択し、左の事業主記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的な事情に詳細に具体的な事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を及ぼす場合があります。適正に記載してください】

事業主記入欄 離 職 理 由

事業所の廃止等によるもの

(1) 別居等によるもの

(2) 事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職

2 定年によるもの

定年による離職（定年 歳）

定年後の継続雇用（を希望していた。以下のaからcまでのいずれかを1つ選択してください）

a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため

b 事業主が退職事由の一つの事由として就業規則又は労働協約に定める「継続雇用しない」とができる事由に該当し「継続した場合はない」とある以上3月1日以後に継続雇用し、定年の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る事業主が該当しなかったため

c その他（具体的な理由）

3 労働契約の更新等によるもの

(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期間満了による離職

(2) 労働契約の更新等によるもの

(1) 元の契約期間 年月、満了契約期間 年月、契約更新回数 回

(2) 後の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を超過し、その上限到来による離職に該当する（しない）

(3) 元の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を超過し、その上限到来による離職に該当する（しない）

(4) 定年後の雇用開始に先立ちあらかじめ定められた雇用期間満了による離職である（ない）

(5) 4年以内かつ5年以上の雇用期間の上限が定められ、その上限到来による離職である（ない）

(6) 雇用期間満了の更新回数に限り4年6月以上5年以下の更新期間の上限が定められ8月10日前に更新された（ない）

(2) 労働契約の更新等によるもの

(1) 元々の契約期間 年月、満了契約期間 年月、契約更新回数 回

(2) 後の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を超過し、その上限到来による離職に該当する（しない）

(3) 元の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を超過し、その上限到来による離職に該当する（しない）

(4) 定年後の雇用開始に先立ちあらかじめ定められた雇用期間満了による離職である（ない）

(5) 4年以内かつ5年以上の雇用期間の上限が定められ、その上限到来による離職である（ない）

(6) 雇用期間満了の更新回数に限り4年6月以上5年以下の更新期間の上限が定められ8月10日前に更新された（ない）



法改正で転勤範囲の明示が必要に 具体的にどう明示する？

Q 法改正によって、異動の範囲がどこまでありうるのか最初に明示するよう義務付けられると聞きました。具体的にどのように明示すればよいのでしょうか。

A 令和6年4月から法改正により労働条件の明示ルールが変わります。改正後は勤務地と仕事内容について「雇入れ直後」と「変更の範囲」に分けて記載する必要があります。

明示すべき事項は決まっている

労働基準法では、雇入れ時に一定の労働条件を明示することを義務付けています。雇用契約の期間や勤務時間、賃金など重要な事項については書面で交付する必要があり、その他の事項は口頭でもよいとされています（右下の表参照）。

なお、表の①～⑥は必ず明示しなければならない事項で、⑦～⑭は制度を設ける場合に明示しなければならない事項です。

勤務地や仕事内容は 今後変わるかも…

「賃金の額」などは今後変わる可能性があります。雇入れ時に明示するのはスタート時のものでかまいません。

「勤務地」と「仕事内容」についても、異動などにより途中で変わることもあるため、現在は雇入れ直後の就業場所と業務内容を記載するだけでよいとされています。

一応、「人事異動により変更の可能性がある」「研修後に、会社が配属を決定する」などといった文言を記載している企業もあるかと思いますが、それでも希望と異なる仕事への配置転換や遠隔地への転勤を巡りトラブルになることは多いようです。

そこで改正後は、将来の配置転換などによって変わりうる勤務地の範囲と仕事内容の範囲も記載することが義務化されました。

具体的な明示方法は

厚生労働省が示した労働条件通知書の見本では、勤務地と仕事内容について「雇入れ直後」と「変更の範囲」に分けて記載欄が設けられています。

就業場所と業務内容を一定範囲に限定している場合、たとえば左下の図のような記載方法が考えられるでしょう。勤務地や仕事内容が限定されていない場合は、変更の範囲は「会社の定める場所」「会社の指示する業務」など包括的な表現でもかまいません。

すべての労働者について明示

「変更の範囲」は、勤務地限定社員などに限らず、すべての労働者について明示しなければなりません。労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに明示が必要です。

令和6年4月以降に締結される労働契約が対象なので、現在すでに無期労働契約を締結している人に新たに変更範囲を明示する義務はありません。

改正！

「雇入れ直後」のものだけでなく「変更の範囲」も明示が必要に

新たな労働条件の明示のイメージ

| 労働条件通知書 | |
|---------|---|
| 年月日 殿 | |
| 契約期間 | 年月日～年月日 |
| 就業場所 | (雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京都、神奈川県 |
| 業務内容 | (雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 法人営業、販売、マーケティング |

書面交付が必要なもの

- ①雇用契約の期間（有期契約の場合は更新の有無とその基準も）
- ②勤務地と仕事内容
- ③勤務時間、休憩時間、残業の有無、休日、休暇
- ④賃金の額、締め日、支払日、支払方法
- ⑤退職（解雇理由も）

+

パートタイマーや有期契約労働者は

- A. 昇給の有無
- B. 退職手当の有無
- C. 賞与の有無
- D. 相談窓口

口頭で足りるもの

- ⑥昇給
- ⑦退職金
- ⑧賞与
- ⑨食費や作業用品など労働者に負担してもらうもの
- ⑩安全・衛生
- ⑪職業訓練
- ⑫災害補償
- ⑬表彰、制裁
- ⑭休職

特別な
休暇制度

リフレッシュ休暇

法律で義務付けられている休暇とは別に、福利厚生の一つとして特別な休暇制度を設ける企業が増えています。

多様で柔軟な働き方・休み方が可能となる環境を整えることで、生産性向上や人材確保、社員の定着率アップにつながるからです。従業員の声や具体的なニーズがきっかけとなって新たな休暇を導入したという企業も少なくありません。

今回は、リフレッシュ休暇を設けている会社の事例をご紹介します。

導入企業の例

リフレッシュ休暇を導入している会社は、従業員の長期定着、心身のリフレッシュによる業務効率の向上、就労意欲の向上などを目的としています。

情報通信業のA社は、勤続5年ごとに連続5日間の休暇を有給で付与する制度を設けています。取得の期限は付与されてから2年間です。

このように5年ごとに連続5日間利用できるという会社が多いようですが、1日や半日単位で取得できる会社もあります。

製造業のB社は、勤続10年で2週間・・・最大25年で1ヵ月間と長期のリフレッシュ休暇を設けています。同社では、役員や管理職も積極的に取得することで、部下が取得しやすい環境づくりを心掛けているそうです。

また、社会福祉事業をおこなうC社は、当初、勤続5年ごとに連続5日間などのリフレッシュ休暇制度を検討していましたが、シフト勤務が回らなくなるという意見から日数は短くても毎年付与できる休暇制度（年度ごと2日間）を導入しています。

業務の見直しで制度導入

これ以上休暇を増やしていたら仕事にならないという考えもあるでしょう。

サービス業をおこなうD社では、チャットやクラウドサービスを活用して、従業員同士が情報共有や進捗管理できるよう工夫することで休暇が取りやすくなるよう工夫しています。また、業務をマニュアル化して業務のノウハウ共有にも努めているということです。

社会福祉事業をおこなうE社では、制度の導入に向けて業務内容を見直して労働時間の削減を図ったり、職場にタブレット端末を設置するなどして業務の効率化も図っています。

休暇を増やすということは年間の総労働時間を確実に減らすことになりません。もちろん残業削減にもなります。

導入企業は、業務の効率化に成功している働きやすい会社をアピールすることにもなるのでしょう。

労働ひとこと

日本年金機構は令和5年度計画案において、厚生年金保険の適用推進について対策を強化する方針を示しました。適用もれ防止のため、実効性のある事業所調査を実施することを計画しています。特に、次の事業所は最優先の対象として、必ず調査を実施するとしています。

- ・パートタイマーへの社会保険適用拡大の対象事業所で、雇用保険の

被保険者情報の活用等により資格取得届の提出がおこなわれていないと考えられる事業所

- ・被保険者等から通報がおこなわれた事業所

パートタイマーへの
社会保険適用もれ防止強化

- ・法務省出入国在留管理庁から提供される特定技能外国人情報により判明した未適用の外国人就労者を使用する事業所

- ・雇用保険被保険者情報により未加入者がいると見込まれる事業所など

パートタイマーへの社会保険の適用拡大が段階的におこなわれており、現在は従業員数101人以上、令和6年10月からは従業員数51人以上規模の事業所が対象となります。週の

所定労働時間が20時間以上など要件を満たすパートタイマーについて加入手続きがおこなわれているか、確認しておきましょう。