～　東海税理士会　小牧支部様　労務研修～

開催日　：　令和６年９月12日

研修会場　：まなび創造館　あさひホール

解説　：　伊藤労務経営管理事務所

社会保険労務士　伊藤さおり

1億総活躍社会を創り出す
特定社会保険労務士
伊藤さおり



自己紹介と活動内容

●1969年12月8日生まれ　愛知県春日井市在住
夫、名古屋市にて伊藤会計事務所経営（同ビル内）
スポーツ経験　バレーボール（企業スポーツ就職）・空手（黒帯）

・2009年　社会保険労務士　合格
・2010年　市役所を退職
・2011年　特定社会保険労務士　合格（紛争解決手続き代理業務士）
　個人向け労務相談窓口を設立
　夫、税理士事務所内で労務管理業務を担当
・2012年　年金アドバイザー　合格
・2014年　マイナンバー管理士、ファイナンシャルプランナー　合格
・2015年　伊藤労務経営管理事務所　開業、独立
　各中小企業様の労務管理業務を請け負う
・2018年　・春日井商工会議所　常議員総会で働き方改革の講師をする
　・多数の某企業で働き方の講師をする
・2019年　春日井商工会議所の労務相談員

【主なライセンス】　医療労務コンサルタント　　ファイナンシャルプランナー
年金アドバイザー　　マイナンバー管理士

伊藤労務経営管理事務所
特定社会保険労務士　伊藤さおり
〒460-0002名古屋市中区丸の内2-7-24　KS名古屋ビル5F
直通・携帯　090-2138-0676

2024年の法改正による社会保険等

～　知らなかった仕組みが今、開明する　～

研修スケジュール

第1章　社会保険制度の成り立ち～現在の保険制度について

第2章　社会保険適用拡大の成り立ちから適用対象者について

第3章　社会保険適用拡大の目的と政府の対策

その他、公的年金について

質疑、応答

第1章

～　日本の社会保険制度　～

医療保険制度の歴史

日本の医療保険制度の歴史

参考資料　：　日本医師会

～　公的保険の成り立ち　～

大正の頃～	1920年以前の医療保険	民間企業	➡ 民間共済組合	職域保険
		公務員	➡ 官業共済組合	
	1922年	（旧）健康保険法		
昭和の頃～	1938年	（旧）国民健康保険法		
	1958年	国民健康保険法の改正		地域保険
	1961年	国民皆保険の実現		
	1973年～1983年まで	70歳以上の医療費が無料に（自己負担ゼロ）		
	1983年	老人保健法が施行		
	1984年	職域保険（現 協会けんぽ）本人負担１割		
	1997年	本人負担 2割		
	2003年	本人負担 3割		

～　公的保険の成り立ち　～

	社会保険適用拡大の適用
2016年	被保険者501人以上の企業 適用の義務化
2022年	被保険者101人以上の企業 適用の義務化
2024年	被保険者51人以上の企業 適用の義務化

現在の医療保険制度の仕組みについてのQ＆A

Q,1　現在の医療保険の保険料自己負担は原則、何割でしょうか。

①　被保険者（本人）の場合

3割負担

②　70歳から74歳までと6歳（義務教育就学前）未満の場合
原則、保険料自己負担は何割でしょうか。

2割負担

③　後期高齢者医療は原則、保険料自己負担は何割でしょうか。

1割負担

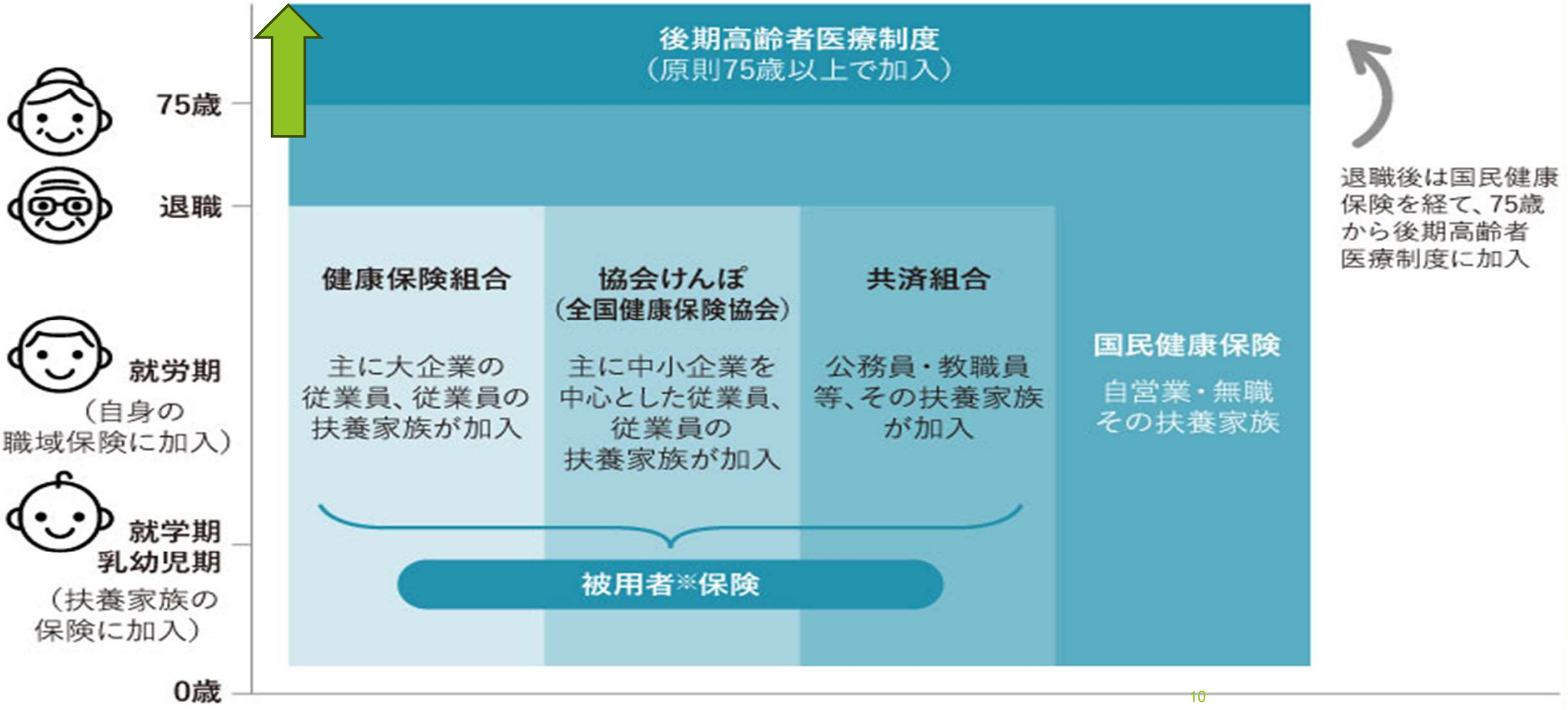
現在の医療保険制度の仕組みについてのQ＆A

（職域保険）	（地域保険）
・健康保険組合（大企業） ・協会けんぽ（中小企業） ・共済組合(公務員）	・国民健康保険（自営業者） ・後期高齢者医療（75歳以上）
被用者保険	

国民皆保険

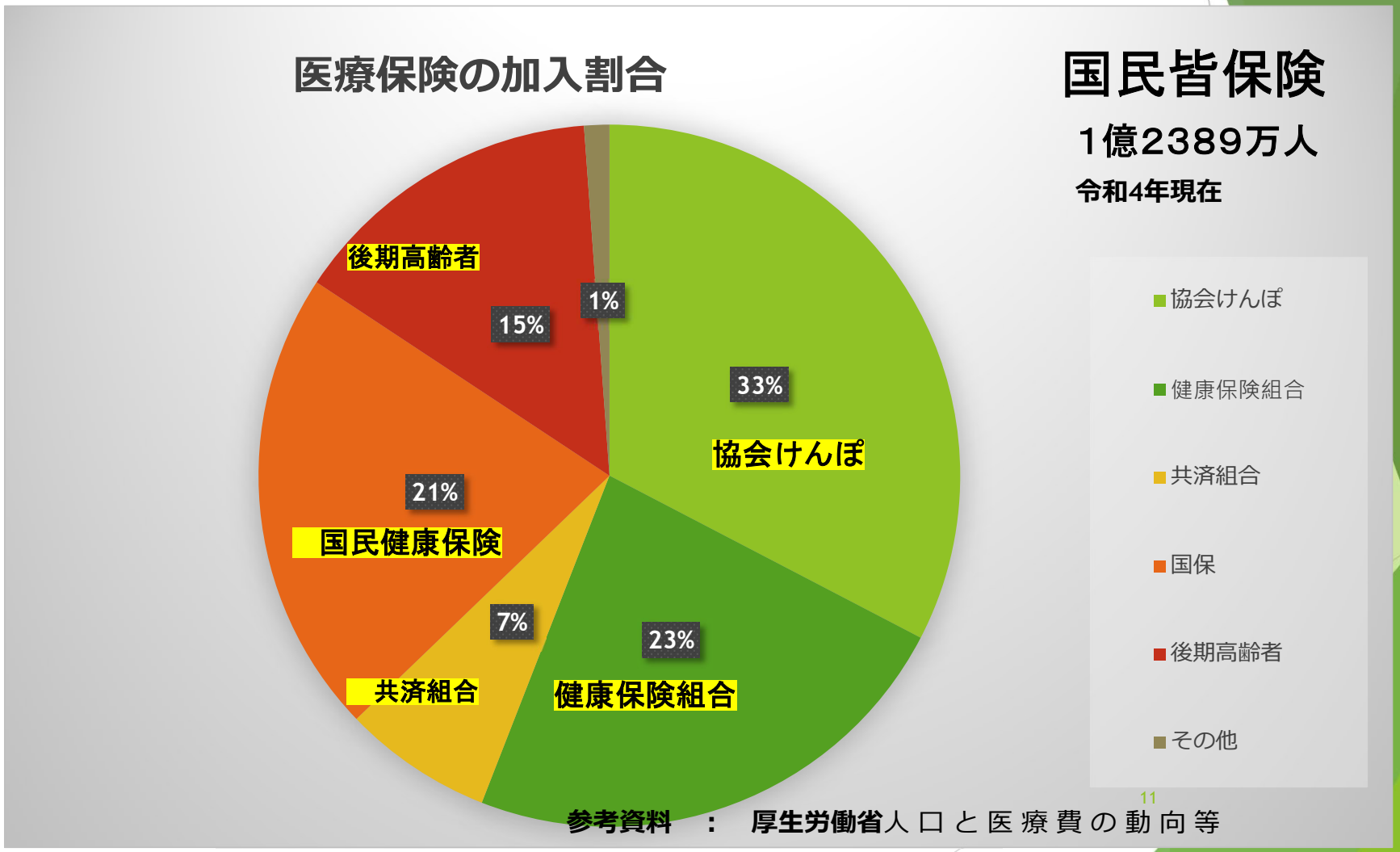
健康保険の加入の仕組み

国民皆保険



※被用者とは雇われている労働者を指す。

健康保険加入割合


医療保険の加入割合
国民皆保険
1億2389万人
令和4年現在
後期高齢者
15%
1%
33%
協会けんぽ
21%
国民健康保険
7%
共済組合
23%
健康保険組合
協会けんぽ
健康保険組合
共済組合
国保
後期高齢者
その他
参考資料　：　厚生労働省人口と医療費の動向等

健康保険証（協会けんぽ）

被保険者



扶養者



※大きさはクレジットカードのサイズで、縦…、横86ミリとなります。

2024年12月2日以降、健康保険証の発行が廃止され、

マイナ保険証を基本とするしくみに移行します

マイナ保険証の始まり



2021年10月　　**マイナンバーカードの健康保険証利用（本格運用開始）**

現在　　**導入移行機関として、従来の健康保険証とマイナ保険証のどちらも利用可能**

2024年12月2日　　**現行の健康保険証の発行は終了**
これ以降は、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行



マイナ保険証での受付は今後当たり前になる

マイナ保険の登録方法

マイナポータルアプリを
取得してください。

① マイナンバーカードと利用者証明用電子証明書の
パスワードを準備します。

↓ ※マイナポータルにログイン

② メニューから「健康保険証利用の申込」を選択

↓ ※画面の指示に従って、必要事項を入力

③ 完了

・マイナンバーカード読み取り対応可能のスマホであれば、オンライン上で申し込めるため便利です。

・パソコンであれば、ICカードリーダーでマイナンバーカードの情報を読み取り、登録を進めましょう。

マイナ保険証に対するのQ＆A



Q,1　現在の健康保険証はいつまで使えるの。

A,1　2024年12月2日以降、新規の健康保険証の発行は終了し、同時点でお手元にある有効な保険証は、その時点から最長1年間使用することができます。

Q,2　マイナンバーカードをなくして手元にない場合どうなるか。

A,2　マイナンバーを紛失・更新中の方やお手元にカードが無い方は被保険者情報を記載した**「資格確認書」**が無償交付されます**「資格確認書」**を医療機関の窓口に提示してください。

マイナ保険導入でこんなことができます。

① 医療機関の履歴データ、薬の履歴データがわかるので
的確な診断や処方が受けられる！

② 手続きなしで高額医療の限度額を超える支払を免除！

※**限度額適用認定証等**がなくても、高額療養費制度における限度額を超える支払が免除されます。

③ 従来は医療情報加算が9円だったがマイナ保険で3円となる

④ 確定申告の医療費控除が簡単になる

確定申告の医療費控除が簡単になる

1　マイナンバーカードを健康保険証として登録するとマイナポータル上で医療費の情報を確認できるようになる

2　マイナポータルは国税庁の「確定申告書等作成コーナー」と連携している

3　マイナポータルの医療費通知情報のデータを「確定申告書等作成コーナー」に自動転記することができる

4　確定申告書に1年間の医療費を自動入力できるため、確定申告の医療費控除が簡単になる

※　なお、「確定申告書等作成コーナー」をオンライン申請した場合、マイナポータルから自動転記した医療費については領収書を保存する必要はありません

第1章　まとめ1（ポイント）

～　2024年　社会保険　改正点 その１　～

①　2024年12月2日をもって健康保険証が完全発行廃止

②　マイナ保険に制度が移行

③　現在の健康保険証は2025年12月に使用できなくなる
その後の健康保険証は自分で処分

第2章

社 会 保 険 適 用 拡 大

～　社会保険適用拡大の成り立ちから適用対象者について　～

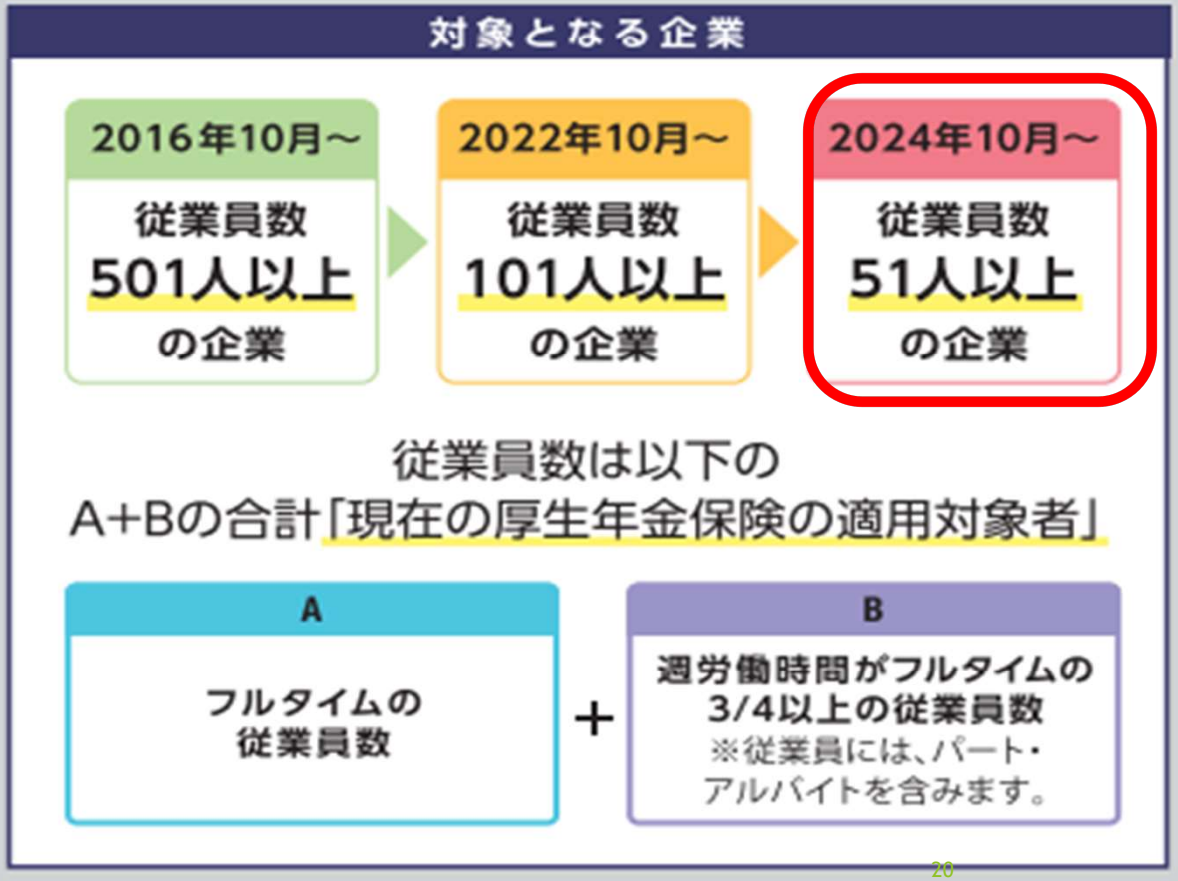
～　社会保険適用拡大　～

企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。



参考資料　：　厚生労働省法改正のお知らせ

～　従業員数のカウント方法　～

被保険者数51人以上の数え方

従業員数は以下のA＋Bの合計「現在の厚生年金保険適用対象者」

A

フルタイムの従業員数

フルタイム1週間　40時間

＋

B

週労働時間
月労働日数が
フルタイムの
¾以上の従業員数

※従業員数には、パートアルバイトを含む

フルタイム1週間　30時間以上

- **Bは週労働時間及び月労働日数がフルタイムの3/4以上の従業員数です。**
- **原則として、従業員数の基準を常時上回る場合には、適用対象となります。**

※自主的に判断し、速やかに届出をすること。
なお、直近12カ月のうち６カ月で基準を上回ると日本年金機構において適用します。

- **法人は法人番号が同一の全企業を合計して、個々の事業所ごとにカウントします。**

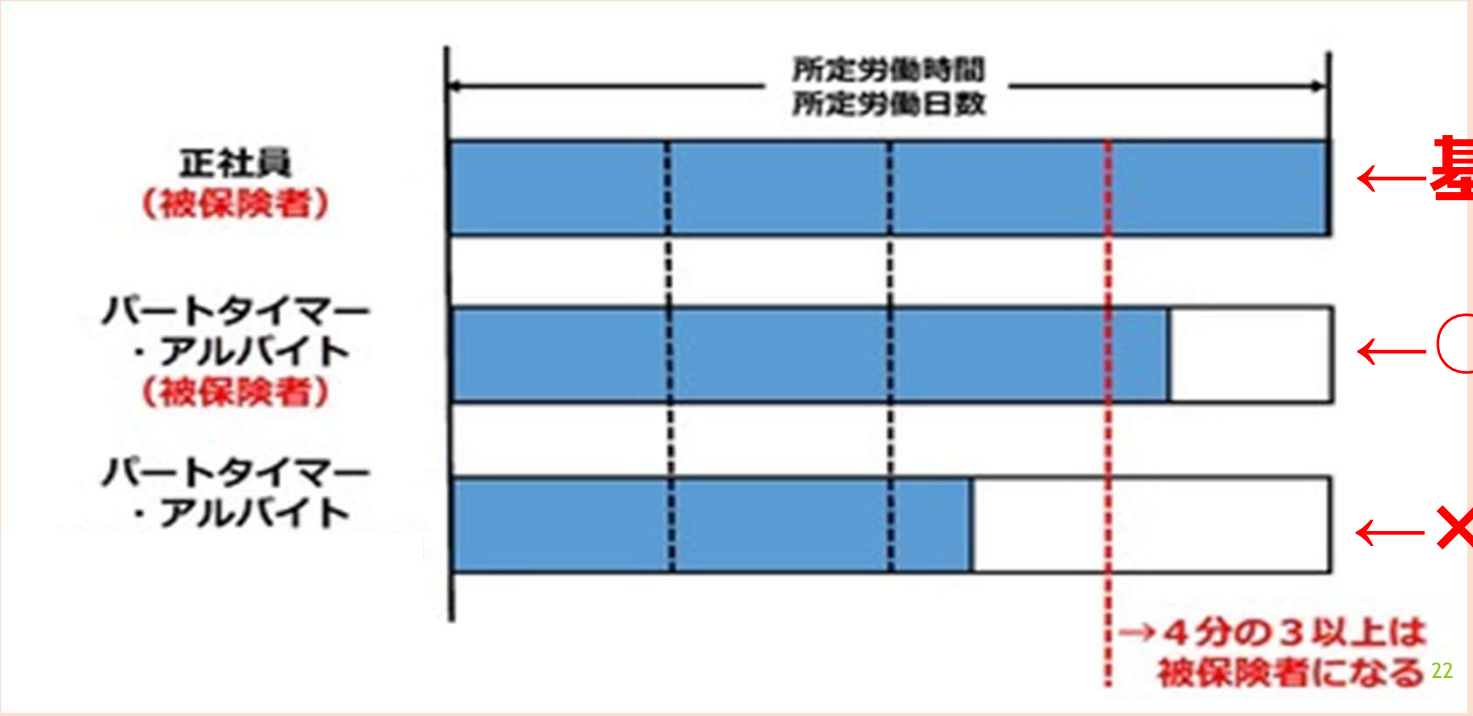
参考資料　：　厚生労働省法改正のお知らせ

～　社保加入の判断基準　～

以下の①および②がフルタイムの従業員の4分の3以上である場合は、被保険者になります。

①　労働時間・・・1週の所定労働時間がフルタイムの従業員の4分の3以上

②　労働日数・・・1月の所定労働日数がフルタイムの従業員の4分の3以上



参考資料：日本年金機構

～　社保加入の判断基準　～

（例）フルタイム社員の1週の所定労働時間が40時間
1カ月の所定労働日数が20日である場合

パート・アルバイトが社保に加入するためには、どのような働きをしなくてはいけないのでしょうか

① 労働時間　週の所定労働時間40時間×4分の3以上　＝**30時間以上**

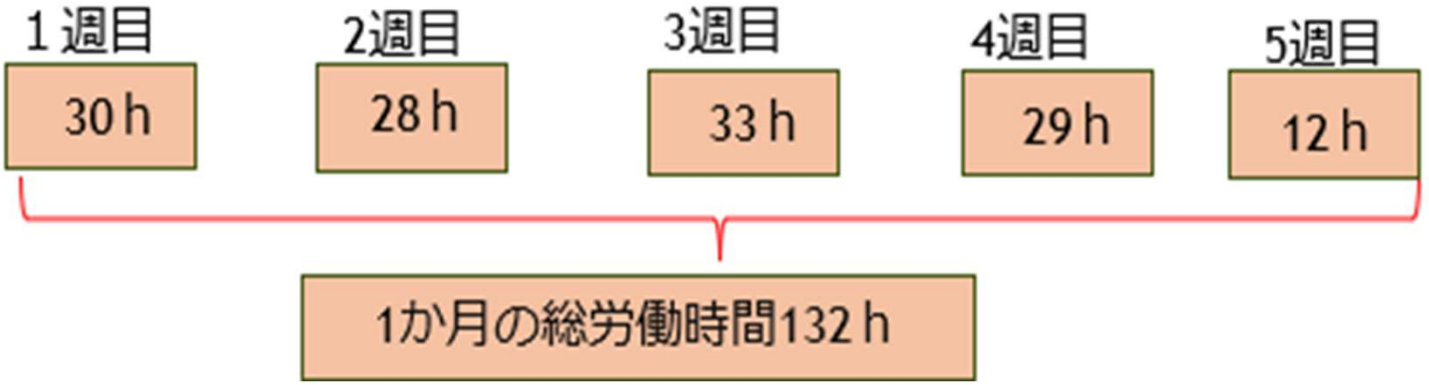
② 労働日数　1カ月の所定労働日数20日×4分の3以上＝**15日以上**

①　②のどちらも条件を満たすと

パートタイマー、アルバイトなどの名称を問わず、被保険者となります。

～　社保加入の判断基準　～

シフトで働かれている場合



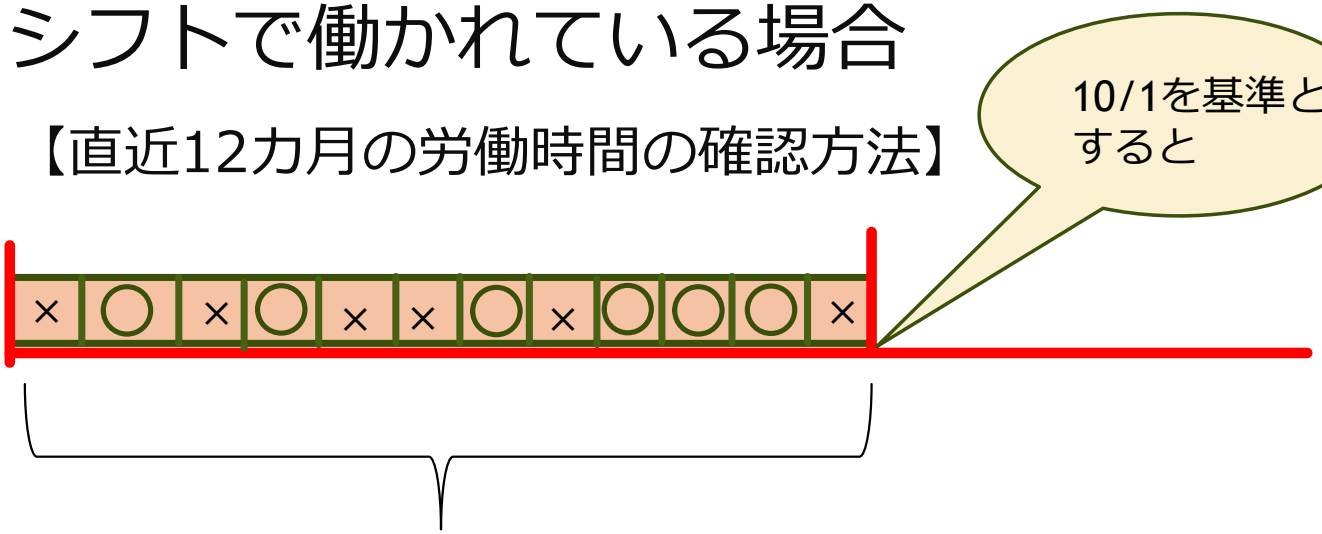
基準は1週間の**平均**所定労働時間で確認

直近12カ月のうち６カ月で基準を上回ると日本年金機構において適用されると言われています。

～　社保加入の判断基準　～

シフトで働かれている場合

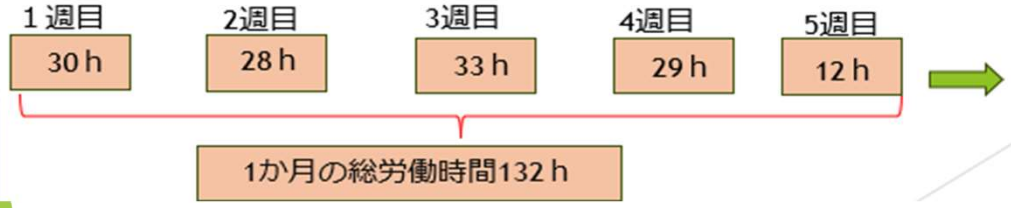
【直近12カ月の労働時間の確認方法】



基準を上回る平均の所定労働時間が６カ月以上あること　　直近１２カ月のうち６カ月で基準を上回ると社保加入

平均の所定労働時間の算出方法は下記の通りです。

各月ごとの1カ月の所定労働時間に52分の12を掛けて算出します。



132 h ×12/52＝30.46
（30：27）
1週間の平均所定労働時間

～　対象者（短時間労働者）の要件　～



※　次の**全て**に該当する場合は社会保険に加入となります。

①　週の所定労働時間20時間以上

②　所定内賃金が月額8.8万円以上

基本給及び諸手当を指します。ただし残業代や賞与は含みません。

愛知県の最低賃金1,027円×86.9時間(週20時間の方の月の平均労働時間)＝89,246円

岐阜県の最低賃金　950円×86.9時間(週20時間の方の月の平均労働時間)＝82,555円

③　2か月を超える雇用の見込みがある

※制度改正により、令和４年10月からは「雇用期間が２か月を超えて見込まれること」が要件となりました。

④　学生ではない

社会保険適用拡大のついてのQ＆A

① 週の所定労働時間20時間以上
② 所定内賃金が月額8.8万円以上
③ 2か月を超える雇用の見込みがある
④ 学生ではない

①　週の所定労働時間20時間以上のQ＆A

Q,1　1週間の所定労働時間が定められいないときは
どうなるのでしょうか？（シフト制で1週間の労働時間が定められないとき）

また、所定労働時間が1か月単位で定められて
いるとき。（例）1か月の労働時間を85ｈとする

1週目	2週目	3週目	4週目	5週目
20ｈ	20ｈ	18ｈ	21ｈ	6ｈ

1か月の総労働時間85ｈ

雇用契約書

研修　太郎　殿

【労働時間】

1か月の労働時間を85ｈとする。

社会保険適用拡大のついてのQ＆A

A,1　1週間の所定労働時間を平均し、算出します。

算出方法　：1カ月の総労働時間に52分の12を掛けて算出します。

（例）１か月の総労働時間　：　85時間の場合

85ｈ×12/52＝　19.615 (19：36)

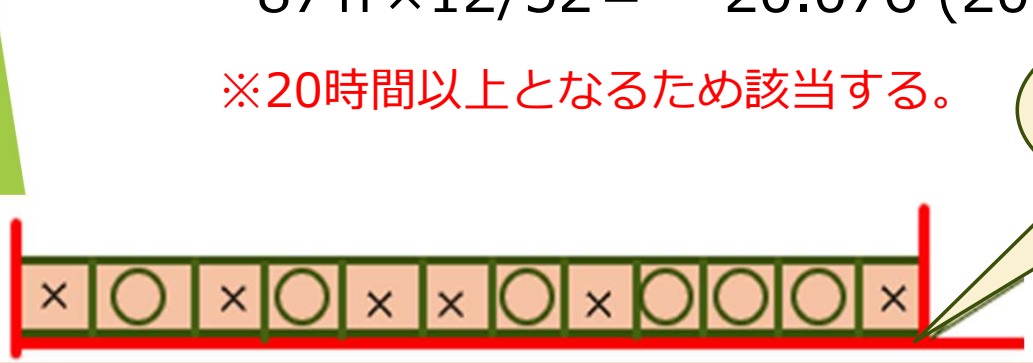
※20時間以上とならないため該当しない。

（例）１か月の総労働時間　：　87ｈの場合

87ｈ×12/52＝　20.076 (20：04)

※20時間以上となるため該当する。





基準を上回る平均の所定労働時間が６カ月以上あること　　直近１２カ月のうち６カ月で基準を上回ると社保加入

社会保険適用拡大のついてのQ＆A

① 週の所定労働時間20時間以上
② 所定内賃金が月額8.8万円以上
③ 2か月を超える雇用の見込みがある
④ 学生ではない

②　所定内賃金が月額8.8万円以上のQ＆A

Q,2　月額8.8万円には、給料のどの手当が含まれますか。

A,2　月額8.8万円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。
ただし、以下の賃金は算入されません。

- 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- 月を超える期間ごとに支払われる（賞与等）
- 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

社会保険適用拡大のついてのQ＆A

① 週の所定労働時間20時間以上
② 所定内賃金が月額8.8万円以上
③ 2か月を超える雇用の見込みがある
④ 学生ではない

③　2か月を超える雇用の見込みがあることのQ＆A

Q,3　2か月以内の契約であれば該当しないのでしょうか。

A,3 最初の雇用契約の期間が2ヶ月以内であっても
就業規則や雇用契約書に「更新される旨」又は
「更新される場合がある旨」が明示があった場合や
引き続き、同一の事業所に雇用される場合は

↓

契約時から被保険者の資格があった者となる。

社会保険適用拡大のついてのQ＆A

① 週の所定労働時間20時間以上
② 所定内賃金が月額8.8万円以上
③ 2か月を超える雇用の見込みがある
④ 学生ではない

④　学生ではないことのQ＆A

A,4「学生ではないこと」について、「学生」はどのような方になりますか。

Q,4　高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生専修学校に在学する学生を指す

ただし、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者はに準じる者は学生でも社会保険の対象となります。

まとめ2（ポイント）

～　2024年　社会保険　改正点 その2　～

① 2024年10月より被保険者数51人以上の企業は社会保険適用拡大

② パート等の社保加入基準はフルタイム従業員の労働時間・労働日数の３/４以上

③ 社会保険適用拡大の対象者の事を短時間労働者という

④ 短時間労働者は４つの条件を全て満たしている必要がある

第3章

～　社会保険適用拡大の目的と対策　～

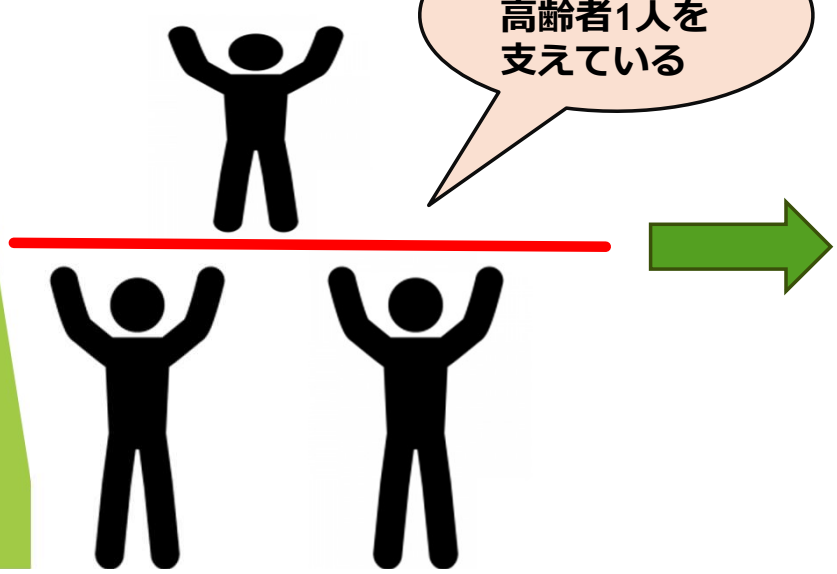
年収の壁パッケージ

社会保険適用拡大の目的　①

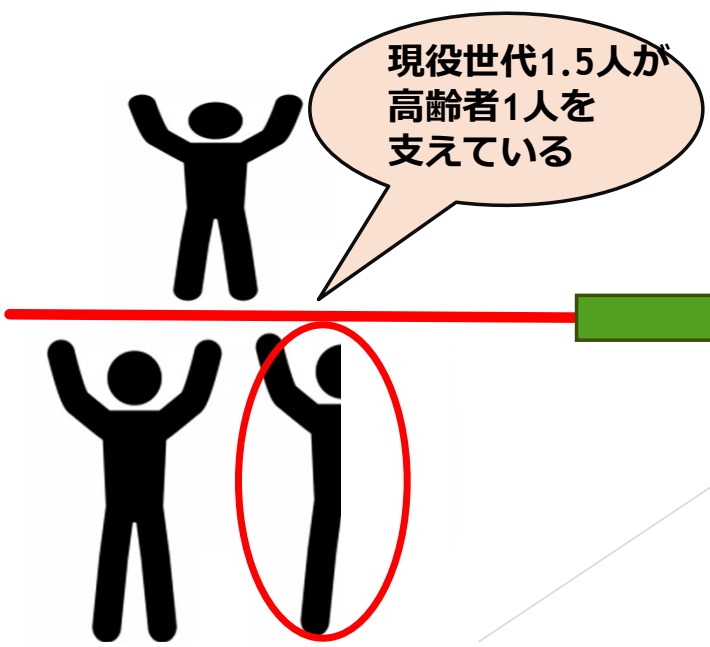
①　年金財政を改善させ、将来の給付を向上させる効果を持つため

・公的年金制度　・少子高齢化

【現在】



【2040年代】





社会保険適用拡大の目的　②

② **厚生年金保険に加入すると、老齢基礎年金に加え、老齢厚生年金を受給することができ、後の年金額が確実に増える。**

・将来年金の老齢基礎年金受給の場合　約68,000円・・厚生年金に加入していたら・・・



社会保険適用拡大の目的　③

③　社会保険に加入することで、社会保障を多く受けることができる。

・万一、障害を負った際の給付や、病 気・ケガまたは出産で仕事を長期間休む際 の手当も充実する。

・**傷病手当金受給等・・・扶養者や国民健康保険加入者には適用が無い**



短時間労働者のメリット・デメリット

【メリット】

① 年金財政を改善させ、将来の給付を向上。

② 年金額が確実に増える。

③ 多くの社会保障をうけることができる。

【デメリット】

① 手取りが減ってしまう。

② 労働時間を抑制してしまう。

③ 離職してしまう。

年収の壁に影響する税金や社会保険料

100万円の壁

・住民税がかかる

103万円の壁

・所得税がかかる・家族手当に制限を設ける企業も

106万円の壁

・一部の企業で厚生年金保険・健康保険への加入が必要

130万円の壁

・国民年金・国民健康保険への加入が必要

150万円の壁

・配偶者特別控除額が減り始める

201万円の壁

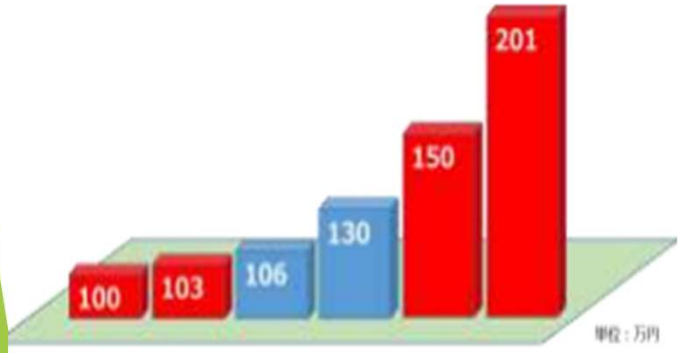
・配偶者特別控除額がゼロ

★

「年収の壁」とは

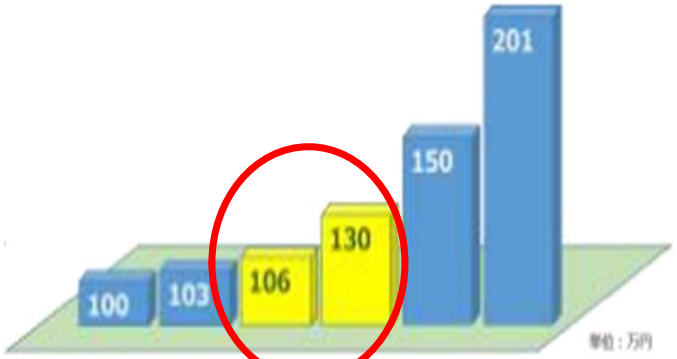
「年収の壁」って何があるのか

① 税金に関わる「壁」



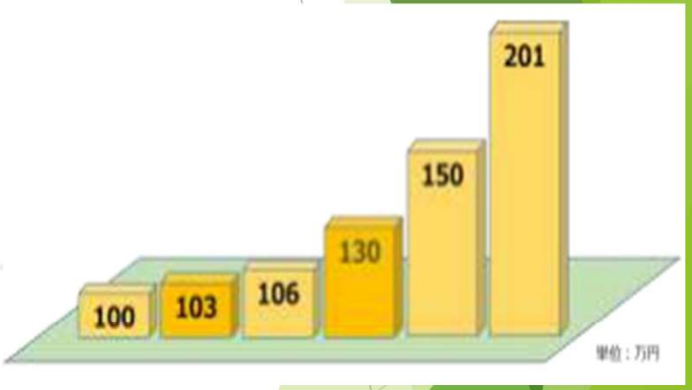
所得に対して「税金」が 課税される

② 社会保険に関わる「壁」



社会保険料の支払いが発生する

③ 配偶者手当に関わる「壁」



パート労働者の配偶者の収入が変動する

参考資料　：　厚生労働省　年収の壁について知ろう

社会保険に関わる「壁」

106万円の壁

88,000円×12カ月

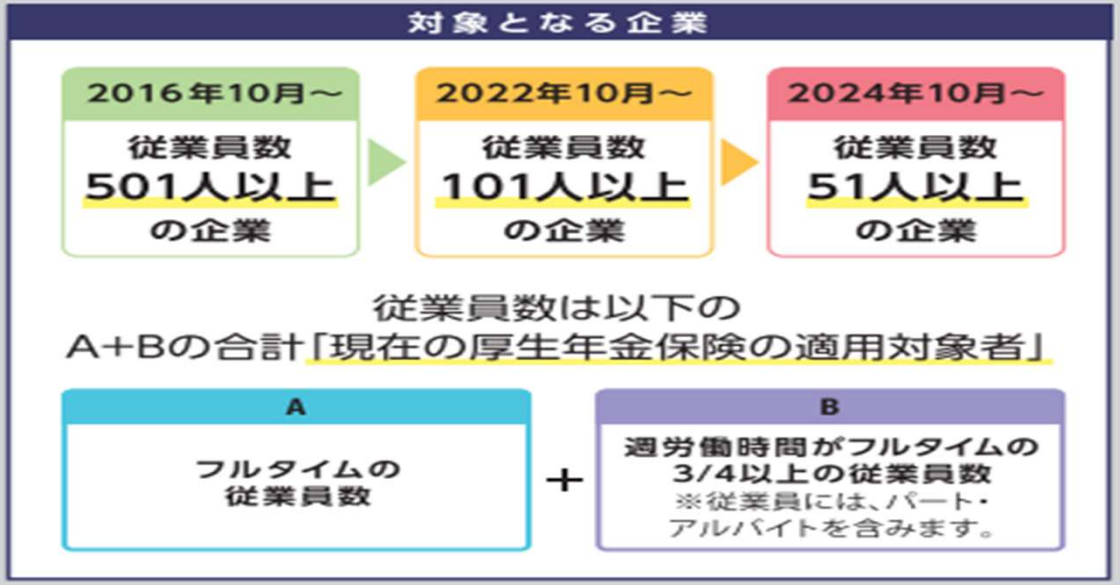
お勤め先の企業規模によって、健康保険・厚生年金保険への加入義務が発生する。

企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます。

従業員数の数え方

従業員数は現在の厚生年金保険の適用対象者数です。



【デメリット】

① 手取りが減ってしまう
② 労働時間を抑制してしまう
③ 離職してしまう

参考資料 ： 厚生労働省法改正のお知らせ

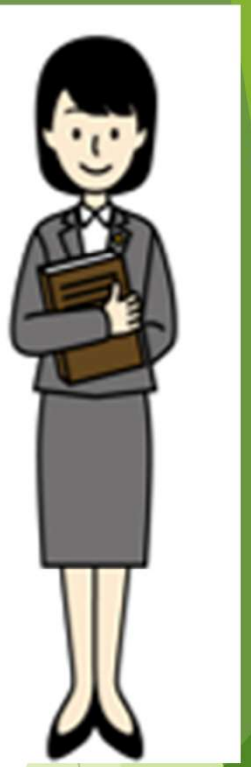
厚生労働省からのお知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



【年収の壁で起こりえる現象】

① 手取りが減ってしまう

② 労働時間を抑制してしまう

③ 離職してしまう

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで
健康保険・厚生年金に加入するため
保険料負担を避け、就業調整をしてしまう

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の
健康保険や厚生年金の加入に併せて
手取り収入を減らさない取り組みを
実施する企業に対し、
労働者1人当たり**最大50万円**の支援を
します。

・社会保険適用促進手当を支給
（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「106万円」の壁への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※ 本助成金については、**2023（令和５）年10月１日から2026（令和８）年３月31日まで**の間に新たに社会保険の 加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。

（1）手当等支援メニュー

要　件	1人当たり助成額
①　賃金15％以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 **20万円**
②　賃金15％以上追加支給（社会保険適用促進手当）③の取組を行う	2年目 **20万円**
③　賃金の18％以上増額	3年目 **10万円**

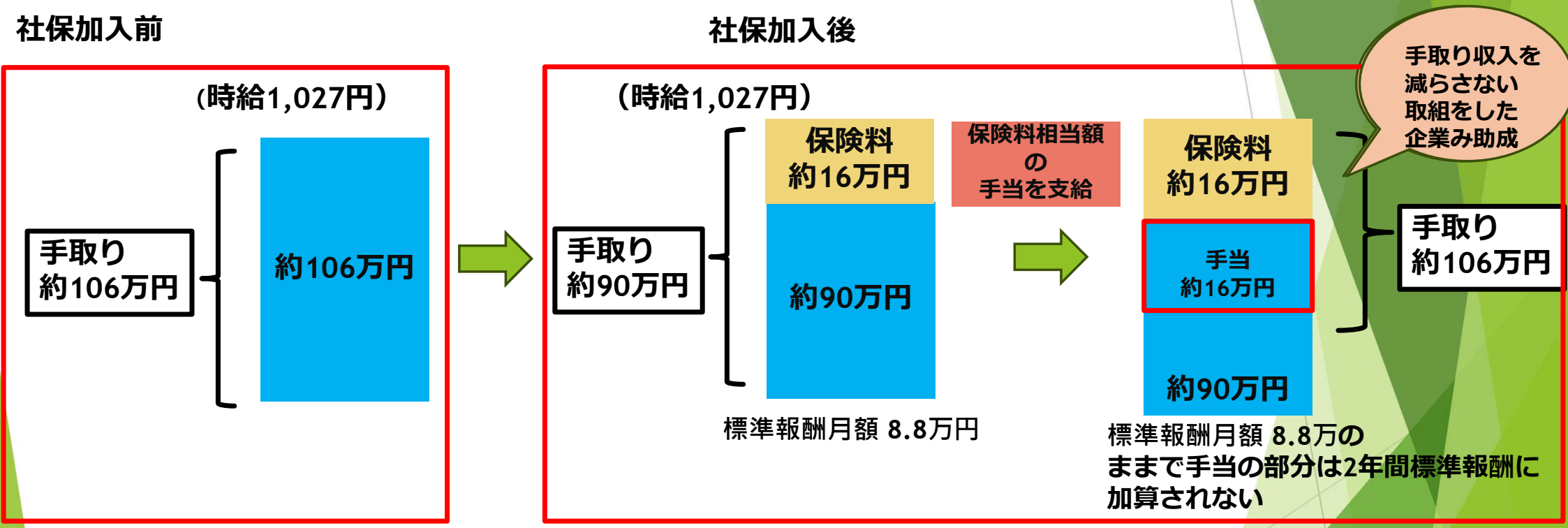
（2）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たりの助成額
4時間以上	–	**30万円**
3時間以上4時間未満	5％以上	
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	

※助成金額は中小企業の場合、大企業の3/4の額　※1年目に（1）の取組による女性（20万円を受けた後）、2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース　手当等支援メニュー

（106万円）厚生年金・健康保険に加入した場合



※保険料は厚生年金、健康保険（協会けんぽ）等の保険料率で計算した場合の本人負担額。なお、手取り収入は税金については考慮していない。

1週間20時間で働く

月のお給料　88,000円

年のお給料　約1,060,000円

社会保険適用促進手当の保険料算定について



社会保険適用促進手当を支給するとその手当分の金額が標準報酬月額に2年間含まなくても良い

通常は合計金額122万円で
標準報酬月額を見るところ
特例処置として2年間は手当を
含まない106万円の標準報酬月額で
保険料を算定します。

（注意）

①年122万円の報酬は月約101,600円

②年106万円の報酬は月約88,000円

（例）年収106万円（標準報酬月額8.8万円）で勤務する者が、令和６年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる年収	106万円	106万円	122万円	106万円 （対象外　手当16万円）
本人負担分の保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の追加負担	—	16万円 （保険料16万円）	34万円 （手当16万円、保険料18万円）	32万円 （手当16万円、保険料16万円）

労働者・企業共に２万円の負担減！

※保険料率は、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%の合計（30.12%）で計算

令和６年３月分（４月納付分）からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

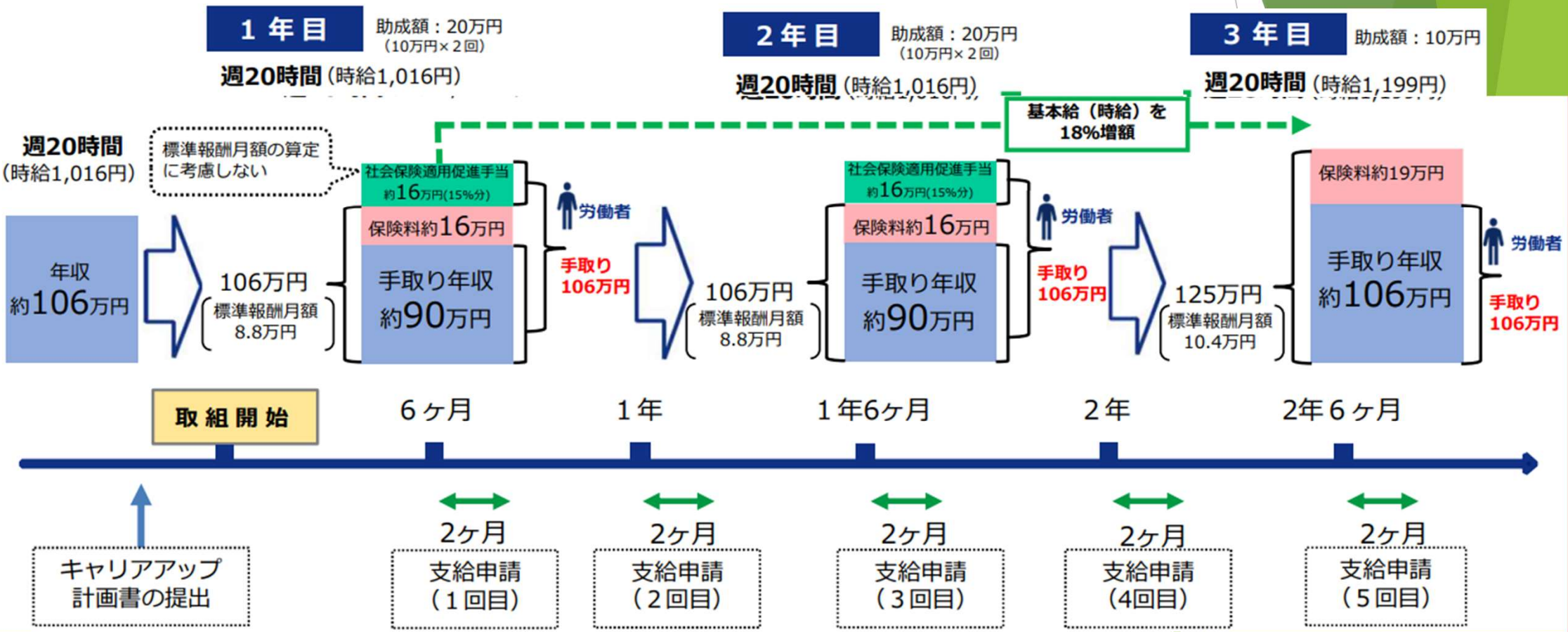
・健康保険料率：令和6年3月分～　適用
・介護保険料率：令和6年3月分～　適用
・厚生年金保険料率：平成29年9月分～　適用
・子ども・子育て拠出金率：令和2年4月分～　適用

①年122万円の報酬は月約101,600円
②年106万円の報酬は月約88,000円

（愛知県）　（単位：円）

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料（厚生年金基金加入員を除く）	
			介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
等級	月額		10.02%		11.62%		18.300%※	
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
		円以上　円未満						
1	58,000	～ 63,000	5,811.6	2,905.8	6,739.6	3,369.8		
2	68,000	63,000 ～ 73,000	6,813.6	3,406.8	7,901.6	3,950.8		
3	78,000	73,000 ～ 83,000	7,815.6	3,907.8	9,063.6	4,531.8		
4(1)	88,000	83,000 ～ 93,000	8,817.6	4,408.8	10,225.6	5,112.8	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000 ～ 101,000	9,819.6	4,909.8	11,387.6	5,693.8	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000 ～ 107,000	10,420.8	5,210.4	12,084.8	6,042.4	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000 ～ 114,000	11,022.0	5,511.0	12,782.0	6,391.0	20,130.00	10,065.00
8(5)	118,000	114,000 ～ 122,000	11,823.6	5,911.8	13,711.6	6,855.8	21,594.00	10,797.00
9(6)	126,000	122,000 ～ 130,000	12,625.2	6,312.6	14,641.2	7,320.6	23,058.00	11,529.00
10(7)	134,000	130,000 ～ 138,000	13,426.8	6,713.4	15,570.8	7,785.4	24,522.00	12,261.00
11(8)	142,000	138,000 ～ 146,000	14,228.4	7,114.2	16,500.4	8,250.2	25,986.00	12,993.00
12(9)	150,000	146,000 ～ 155,000	15,030.0	7,515.0	17,430.0	8,715.0	27,450.00	13,725.00
13(10)	160,000	155,000 ～ 165,000	16,032.0	8,016.0	18,592.0	9,296.0	29,280.00	14,640.00
14(11)	170,000	165,000 ～ 175,000	17,034.0	8,517.0	19,754.0	9,877.0	31,110.00	15,555.00
15(12)	180,000	175,000 ～ 185,000	18,036.0	9,018.0	20,916.0	10,458.0	32,940.00	16,470.00
16(13)	190,000	185,000 ～ 195,000	19,038.0	9,519.0	22,078.0	11,039.0	34,770.00	17,385.00
17(14)	200,000	195,000 ～ 210,000	20,040.0	10,020.0	23,240.0	11,620.0	36,600.00	18,300.00
18(15)	220,000	210,000 ～ 230,000	22,044.0	11,022.0	25,564.0	12,782.0	40,260.00	20,130.00
19(16)	240,000	230,000 ～ 250,000	24,048.0	12,024.0	27,888.0	13,944.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000 ～ 270,000	26,052.0	13,026.0	30,212.0	15,106.0	47,580.00	23,790.00

キャリアアップ助成金の流れ　（手当等支援メニュー）



キャリアアップ助成金活用ケース　Q&A

Q1,社会保険適用促進手当（社保手当）の 特例措置は最大何年までの措置でしょうか。

※特例処置とは社会保険適用促進手当分の金額が標準報酬を決めるときに加算しなくても良い特例。

A1,新規適用と なった労働者について、最大２年間、標準報酬 月額・標準賞与額の算定において考慮しない



**標準報酬月額 8.8万の
ままで手当の部分は2年間標準報酬に
加算されない**

キャリアアップ助成金活用ケース　Q&A

Q2,社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等に含めない取扱い）は、 所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A2,社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応す るものであるため、厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱いとなります。

Q3,社保手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A3,社会保険適用促進手当は、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎や平均賃金に算入されます。

キャリアアップ助成金活用ケース　Q&A

Q4,標準報酬月額・標準賞与額の算定に考 慮しないとのことですが、
　　将来の厚生 年金の額に影響はないのでしょうか。

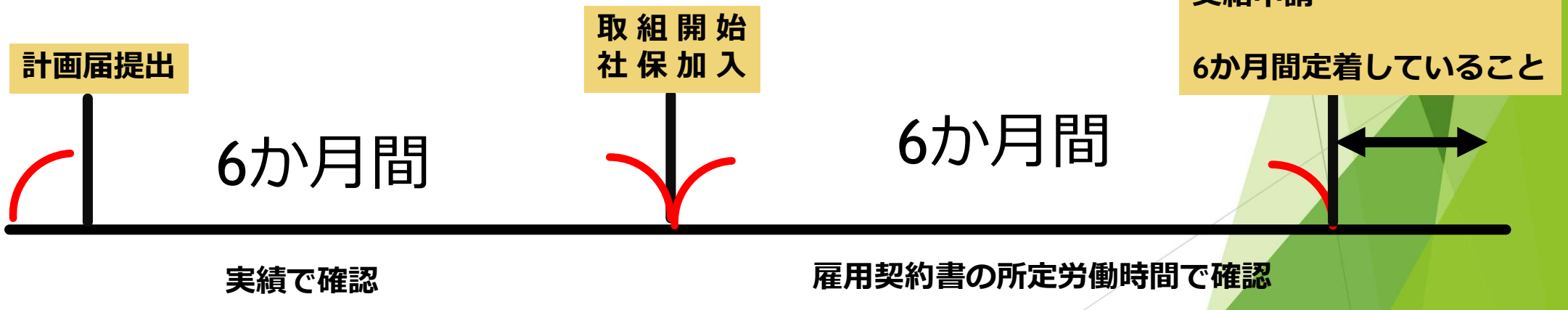
A4,社保手当が標準 報酬月額・標準賞与額に 含まれない以上、厚 生
　　年金の給付額の算出基礎にも含まれない

Q5,社保手当の名目で手当を支給する場合、 名称は自由ですか。

A5,「社会保険適用促 進手当」の名称を使用するようお願いします。

キャリアアップ助成金活用ケース　（労働時間延長メニュー）

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たりの助成額
4時間以上	－	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
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	



まとめ3（ポイント）

① 社会保険適用拡大には３つの目的がある

② パートの働きかたには年収の壁がある

③ 年収の壁支援強化パッケージ

～　公的年金の仕組みについて　～

在職老齢年金の支給停止の仕組み

働きながら年金を受ける場合（60歳以上：在職老齢年金）

基本月額 と総報酬月額相当額 に応じ、年金額が支給停止（全部または一部）される 場合があります。

基本月額とは　・・・年金額（年額）を12ヶ月で割った額。
総報酬月額とは・・・毎月の賃金+ １年間の賞与を12ヶ月で割った額。

①基本月額と総報酬月額相当額の 合計額が **50万円 以下**のとき → **支給停止額 ＝ 0円（全額支給）**

②基本月額と総報酬月額相当額の 合計額が 50万円 を超えるとき → **支給停止額 ＝ (総報酬月額相当額+基本月額 - 50万円) ×1/2×12**

※ 令和5年4月から令和6年3月までの支給停止調整額は、**48万円**です。

在職老齢年金の支給停止の仕組み

基本月額とは　・・・年金額（年額）を12ヶ月で割った額。
総報酬月額とは・・・毎月の賃金+ １年間の賞与を12ヶ月で割った額。

（例）**年金額120万円**の場合　　基本月額 120万円÷12ヶ月＝10万円

毎月の**賃金32万円**、**賞与額**120万円〔**月額10万円**〕　合計42万円/月

〈解説〉
・基本月額（年金額）　120万円÷12ヶ月＝10万円
・基本月額（年金額/月）と総報酬月額相当額（賃金+賞与）42万円の合計額が**50万円超**

50万円を超えた場合は
支給停止額 ＝ (総報酬月額相当額+基本月額 - 50万円) ×1/2×12

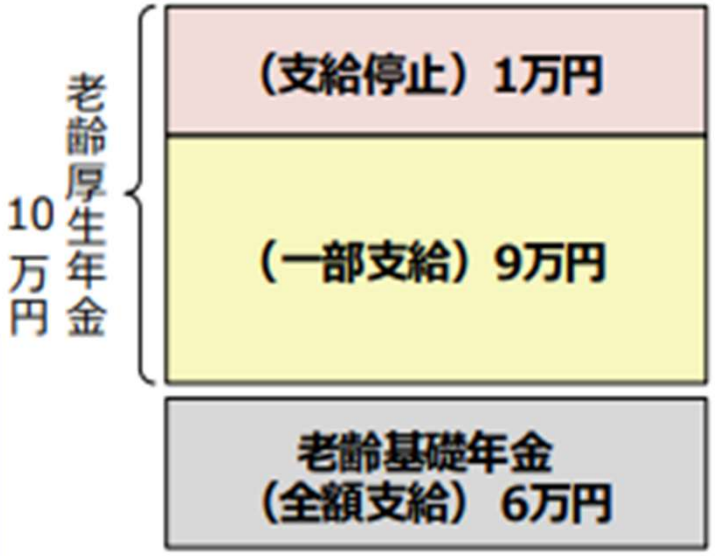
・**支給停止額＝(42万円+10万円－50万円) ×1/2×12=12万円（月額1万円）**
支給停止額

在職老齢年金の支給停止の仕組み

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、１ヶ月あたりで下図のようになります。

（例）**老齢厚生年金120万円**の場合　　基本月額 120万円÷12ヶ月＝10万円

毎月の**賃金32万円**、**賞与額**120万円〔**月額10万円**〕



① 老齢厚生年金が月額1万円支給停 止

② 老齢厚生年金〔月額9万円〕

③ 老齢基礎年金〔月額６万 円〕

④ 勤め先からの賃金・賞与〔月額42万円〕

月57万円が合計の収入

在職老齢年金の支給停止の仕組み

※年金額を全て受給するためには報酬をいくらにしたら良いか教えてほしい

比例額	1,954,404	円‥①
差　額	69,884	円‥②
繰上調	0	円
基本額	2,024,288	円‥①+②
配偶加	0	円
寡婦加	0	円
加給金	0	円
繰上下	29,351	円
停止額	1,877,202	円
支払額	176,437	円
基礎額	744,196	円
付加額	0	円
支払額	920,633	円
各　期	153,438	円

老齢厚生年金額

支給停止額

老齢基礎年金額

本来、受給できる報酬比例部分**（厚生年金部分）**の金額は下記の通りとなります。

2,024,288÷12ヶ月＝168,691円/月①毎月受給できる年金額

支給停止上限額　500,000円

500,000円－168,691円＝331,309円（支給停止しない報酬）②

744,196円÷12ヶ月＝62,016円/月・・③

【　毎月の金額　報酬＋年金額　】

①＋②＋③＝562,016円

まとめ4（ポイント）

1　支給停止調整額は500,000円

2　老齢基礎年金には支給停止はない