



# 人事労務情報

2021  
3

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

		PAGE
助成金情報	新型コロナウイルス感染症に関連した各種助成金について	1
労務管理情報	外国人労働者数、過去最高更新。一方、増加率は大幅低下	3
注目！！	法務省、在留カードの偽造チェックができる無料アプリの配布	4
相談室	退職時証明書とは？ 中途採用に活用することもあるのですか？	5
じっくり解説！	有給休暇の買上げは原則禁止！例外のケースの取扱いは？	6
ちょっと疑問？	3月中に、4月からの36協定を届け出る場合は新様式？旧様式？	7
Information	社会保険の適用拡大への準備、特設サイトも開設されました！	8

## 助成金情報

### 新型コロナウイルス感染症に関連した各種助成金について

新型コロナウイルス（以下「新型コロナ」）の感染拡大は、経済活動の停滞招き、雇用や就業に大きな影響を及ぼしています。雇用政策にかかる助成金を活用し、雇用を維持している企業も少なくはないでしょう。また、新型コロナに起因する解雇・雇止め等は、累計で約9万に達する見込みです。今回は、令和2年2月に公表された新型コロナに関連した雇用関係の助成金を取り上げます。 ※ 2月28日時点の情報を元に記載しています。

#### 1. 産業雇用安定助成金

☞ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

2021年1月号で取り上げた「産業雇用安定助成金」は、令和3年2月5日に創設となり、令和3年1月1日に遡って適用されることになりました。コロナ禍により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、出向初期費用と出向運営費用の一部を助成するものです。具体的な助成対象には、就業規則の整備費用や教育訓練の実施に係る費用、出向者の賃金や労務管理に関する調整経費が想定されます。

#### 2. トライアル雇用助成金、新型コロナトライアルコースの創設

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000733802.pdf>

新型コロナに起因して解雇等となった労働者が増

えていることを背景に、トライアル雇用助成金に「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」が新設されました。これは、令和2年1月24日（雇用調整助成金特例措置の適用開始日）以降に、新型コロナの影響により離職を余儀なくされた者で、離職期間が3か月を超え、かつ就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して支給されます。支給額は、雇入れの日から1か月単位で最長3か月間を対象に、支給対象者1人につき最大4万円となります。なお、助成金を受給するためには、事前にトライアル雇用求人ハローワークや職業紹介事業者等に提出し、これらの紹介により、対象者を雇い入れる等、一定の要件を満たす必要があります。

※ 「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース」もあります。

### 3. キャリアアップ助成金、6か月未満の紹介予定派遣労働者にも対象拡充

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000734976.pdf>

一定の要件を満たし、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進する取組みを行った事業主にはキャリアアップ助成金が支給されます。キャリアアップ助成金は、正社員化コース、賃金規定等改定コース、健康診断制度コース等、全部で7つのコースがありますが、第3次補正予算を受けて、「正社員化コース」の一部が拡充されました。拡充の内容は、令和2年1月24日以降に新型コロナの影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者が直接雇用前にその事業所に従事していた期間が、本来であれば6か月以上の雇用期間が必要なところ、2か月以上～6か月未満でも支給対象とするというものです。ただし、令和3年2月5日から令和4年3月31日までに間に直接雇用された場合のみが対象です。なお、キャリアアップ助成金を受給するためには、事前にキャリアアップ計画を提出すること等、一定の要件を満たす必要があります。

### 4. 雇用調整助成金、緊急事態宣言等対応特例

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000743294.pdf>

令和3年1月8日からの緊急事態宣言に伴い、雇用調整助成金について「緊急事態宣言対応特例」が出されています。今回の特例の内容は2つありますが、事業主を4つに区分けし、特例の対象を示しています。(下表：事業主区分参照)

【表：事業主区分】

I	A：直近3ヶ月の生産指標が前年（又は前々年）同期と比べて30%以上減少している全国の大企業事業主 B：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の記事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主 C：全国の中小企業事業主
II	岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の記事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主
III	栃木県の記事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主
IV	I～III以外の事業主

※ 【IV】に該当する場合は、緊急事態宣言等対応特例の対象とはならず、従前の特例どおりの申請となります。

#### (1) 大企業の助成率引き上げについて

- 内容  
緊急事態宣言に伴い、対象となる大企業の助成率を**最大10/10**とする。
- 対象
  - ① 特に業況が厳しい全国の事業主【I-A】
  - ② 営業時間の短縮等に協力する事業主【I-B・II・III】
- 対象となる休業等
  - ・ 対象①は、1月8日から4月末までの休業等（短時間休業を含む）。
  - ・ 対象②は、各特定都道府県における緊急事態措置を実施すべき期間およびその末日の翌月末までの期間（緊急事態措置が2月中までの場合は3月31日まで、3月7日までの場合は4月30日まで）

※ 対象②の事業主は、次のことを満たす飲食店や催物（イベント等）を開催する事業主等です。

- 1) 特定都道府県知事による要請等を受けて、
- 2) 緊急事態措置を実施すべき期間を通じ、
- 3) 要請等の対象となる施設(要請等対象施設)の全てにおいて、
- 4) 営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する

#### (2) 雇用維持要件の緩和について

- 内容
  - ・ 比較期間を「令和2年1月24日～判定基礎期間の末日」を「**令和3年1月8日～判定基礎期間の末日**」に変更する。
  - ・ 月末時点労働者数が**4/5以上であること**の要件を撤廃する。
- 対象： I～III の企業

これにより、令和3年1月8日以降に解雇等を行っていない企業は助成率上積み（10分の10）の対象になります。

緊急事態宣言対応特例に伴い、1月8日以降の休業等の申請に利用する様式も変更されました。使用する申請様式は、【事業主区分】により異なります。下記のサイトのフローにしたがい、使用する様式を確認しましょう。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchousei/joseikin\\_20200410\\_forms.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchousei/joseikin_20200410_forms.html)

助成金は、助成金ごとに細かな支給要件が設定されています。また、雇用関係の助成金に共通する要件もあります。申請を検討する場合、必ず、厚生労働省のホームページで確認し、不明な点は都道府県労働局やハローワーク等に確認しましょう。

労務管理情報

## 外国人労働者数、過去最高更新。一方、増加率は大幅低下

厚生労働省より、令和2年10月末現在の外国人雇用についての届出状況が公表されました。届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）です。これによると、日本で働く外国人は、昨年10月末時点で172万人で、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高となりました。

☞ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在） [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16279.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html)

### 1. 事業所数、労働者数ともに過去最高

#### (1) 外国人労働者数

外国人労働者数は、1,724,328人（前年比65,524人、4.0%増加）で、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。しかし、増加率は前年13.6%から9.6ポイントの大幅な減少です。

#### (2) 外国人労働者を雇用する事業所数

外国人労働者を雇用する事業所数は、267,243か所（前年比24,635か所、10.2%増加）で、同じく過去最高を更新しました。しかし、労働者数と同様、増加率は前年12.1%から1.9ポイントの減少です。

#### ● 労働者数が多い上位3資格

※（ ）は外国人労働者数全体に占める割合

- ① 身分に基づく在留資格：546,469人(31.7%)
- ② 技能実習：402,356人(23.3%)
- ③ 資格外活動（留学含む）：370,346人(21.5%)

#### ● 増加率が高い上位3資格

- ① 特定活動：45,565人（前年比10.9%増）
- ② 専門的・技術的分野の在留資格  
：359,520人（前年比9.3%増）
- ③ 技能実習：402,356人（前年比4.8%増）

一方、減少した資格では、「資格外活動」のうち「留学」が前年比で11,721人（3.7%）減少、「身分に基づく在留資格」のうち「定住者」が前年比で812人（0.7%）減少しました。

### 2. 国籍別・在留資格別の実態

#### (1) 国籍別

##### ● 労働者数が多い上位3か国

※（ ）は外国人労働者数全体に占める割合

- ① ベトナム：443,998人(25.7%)
- ② 中国：419,431人(24.3%)
- ③ フィリピン：184,750人(10.7%)

##### ● 増加率が高い上位3か国

- ① ベトナム：443,998人(前年比10.6%増)
- ② ネパール：99,628人(前年比8.6%増)
- ③ インドネシア：53,395人(前年比4.0%増)

国籍別では、ベトナムが中国を抜いて最も多くなりました。

#### ② 技能実習

「技能実習」は、前年より増加していますが、増加率は4.8%に留まりました。下表で、最近6年間の推移をご確認ください。

【表：技能実習の労働者数】

年度	人数	対前年増減率
令和2年	402,356人	4.8%
令和元年	383,978人	24.5%
平成30年	308,489人	19.7%
平成29年	257,788人	22.1%
平成28年	211,108人	25.4%

#### (2) 在留資格別

##### ① 全体

「身分に基づく在留資格」には、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が該当します。また、平成31年4月に創設された「特定技能」は、「専門的・技術的分野の在留資格」に入りますが、その労働者数は7,262人となりました。

国籍別・在留資格別でみると、ベトナムとインドネシアでは「技能実習」の割合が多く、それぞれ49.2%、62.3%を占めています。

### 3. 事業所の状況

#### (1) 事業所規模別の状況

事業所数はどの規模においても増加しており、特に「30人未満」規模では前年比で11.3%の増加となり、最も増えました。今回の集計によると、「30人未満」規模の事業所は、事業所全体の60.4%、外国人労働者全体の35.8%を占めています。

#### (2) 都道府県別の状況

都道府県別に事業所数をみると、第1位は東京（全体の26.2%）、第2位は愛知（同8.1%）、第3位は大阪（同7.5%）の順となります。なお、増加率が高い上位3県では、第1位は沖縄（前年比22.2%増）、第2位は千葉（同15.5%増）、第3位は栃木（同15.4%増）の順となります。

### 4. 産業別（日本標準産業分類に対応）の状況

#### (1) 産業別の状況

外国人労働者、外国人労働者を雇用する事業所ともに、「製造業」が最も多い状況であり、労働者数で全体の28.0%、事業所数では19.3%を占めています。また、製造業のなかで最も多いのは「食料品製造業」で労働者数で全体の2.9%、事業所数で7.9%を占めます。

#### (2) 産業別外国人労働者数の対前年増加率

「宿泊業、飲食サービス業」が△1.8%（前年比13.4ポイント減）、「製造業」が△0.3%（同11.6ポイント減）、「サービス業（他に分類されないもの）」が3.9%（同11.7ポイント減）、「卸売業、小売業」が9.2%（同5.0ポイント減）と、産業ごとに異なるもののいずれも前年と比較して低下しています。

新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられるなか、外国人労働者についても影響が生じているようです。

### 5. 外国人雇用状況の届出制度について

外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に対し、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。届出漏れがないようにしましょう。



## 法務省、在留カードの偽造チェックができる無料アプリの配布

法務省出入国在留管理庁は、令和2年12月25日から、外国籍の方が保有する在留カード等が偽造、改ざんされていないかを確認できるアプリケーションを無料配布しています。

☞ 法務省 出入国在留管理庁「在留カード等読取アプリケーション サポートページ」  
<http://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

確認ができるのは、在留カード、特別永住者証明書の2種類です。パソコンやスマートフォンに無料のアプリケーション「在留カード等読取アプリケーション」をダウンロードし、当該カードに搭載されているICチップの内容を読み取り、券面の在留カード等番号と突合することで、その情報（身分事項や顔写真）が偽造、改ざんされていないかを確認することができます。

近年、偽造された在留カードの販売、流通が問題となっており、摘発も多くなっています。万が一に備え、在留カード等の保有者を雇い入れる際には、このようなシステムを活用し、確認をするとよいでしょう。

また、在留カードの有効性の確認については、在留カード等番号失効情報照会を利用するとよいでしょう。

☞ 法務省 出入国在留管理庁「在留カード等番号失効情報照会」  
<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/app1/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>

## 相談室&lt;&lt;人事労務管理&gt;&gt;

## 退職時証明書とは？ 中途採用に活用することもあるのですか？



人事課長

先日退職した従業員から、「退職時証明書」の発行を依頼されました。弊社では、これまでこのような証明書をお願いされたことがないようですが、この「退職時証明書」とはどのようなものなのでしょうか。



社労士

「退職時証明書」とは、労働基準法第22条第1項で定められている「退職の事実を証明」するもので、従業員から請求があった場合にのみ、会社が発行することが義務付けられています。また、記載する事項については次のとおりですが、従業員が記載を希望しない事項については記載してはいけません。

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由(退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む)



人事課長

なるほど。請求された場合にのみ交付し、従業員が希望する事項についてのみ記載するということですね。ということは、記載事項については、退職者に事前に確認することが必要ですね。ところで、この証明書はどういった目的で使用されるのですか。



社労士

退職した従業員がこの証明書を必要とするケースは、通常、次のいずれかでしょう。

- (1) 退職後、国民健康保険や国民年金に加入するため  
これらの手続の際に、離職票や資格喪失証明書同様、退職日を確認するための書類として使用できます。
- (2) 退職者が、転職先の会社から提出を求められたため  
中途採用時に、履歴書や職務経歴書の記載内容や退職理由を確認するために、前職の退職時証明書の提出を求める会社もあります。

人事課長

ケースによって、従業員が記載を希望する事項も異なりそうですね。採用を担当する者としては、この証明書を中途採用者の選考書類とすることに興味があります。



社労士

はい。退職時証明書からは、前職での業務経験や、役職、責任の限度等を把握できます。また、前職をどのような理由（自己都合、退職勧奨、解雇、定年退職等）で退職しているかも確認できます。したがって、自己申告である履歴書や職務経歴書の記載内容が事実であるかを確認するために、退職時証明書を活用することが検討できますね。

人事課長

確かに、前職から実務経験についての情報を得られることは有用かもしれませんね。また、入社後の待遇を決める際の参考にもなるかもしれません。弊社の採用方針を踏まえながら、一度検討してもよいかもしれませんね。

社労士

そうですね。なお、退職証明書の請求権の時効は退職時から2年間です。退職者からの請求があれば、この2年の間は、退職者からの請求があるたびに、会社は退職時証明書を発行をしなければならぬことも覚えておいてくださいね。

## じっくり解説！

## 有給休暇の買上げは原則禁止！ 例外のケースの取扱いは？



年次有給休暇（以下「年休」）の目的は、「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図る」ことです。よって、労働基準法（以下「労基法」）では、原則として、年休の買上げを認めていません。一方、退職時に引継ぎができていないにもかかわらず年休を一括請求され、年休の取得に代わり年休の買上げを検討せざるを得ないこともあるのではないのでしょうか。今回は、この年休の買上げについて取り上げていきます。

## 1. 年休の買上げは、原則、禁止！！

年休は、所定労働日の労働義務が消滅するもので、労基法39条は「有給休暇を与えなければならない」と定めています。このように労基法では、年休の目的を果たすために「休暇を与える」をことを使用者に義務付けており、年休を一定の金銭で買上げを認めていません。このことは、行政解釈でも次のように示されています。

年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得る年次有給休暇日数を減じないし請求された日数を与えないことは、法第39条の違反である。（昭30. 11. 30 基収第4718号）

## 2. 例外的に年休の買上げできる場合がある！！

## (1) 例外的な年休の買上げについて

原則は前掲1. のとおり、年休の買上げは違法ですが、行政解釈では次のことも示されています。

労基法第39条が定める法定日数を超えて与えられている有給休暇日数部分については、買上げをしても本条違反とはならない（昭23. 3. 31基発第513号、昭23. 10. 15基収第3650号）。

なお、労働者が年次有給休暇権を行使せず、その後時効、退職等の理由でこれが消滅するような場合に、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、事前の買上げと異なるのであって、必ずしも本条に違反するものではない。

これにより、法定の年休の付与日数を超えて、会社が付与している上乗せ分の買上げについては、就業規則等に定めておけば違法ではなくなります。また、時効や退職により消滅する年休についても、買上げができる場合があることになります。ただし、年休の目的

からして、この例外の取扱いは望ましくないと考えられ、行政解釈でも次のよう示されています。十分にご留意ください。

このような取扱い（例外的な年休の買上げ）によって年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、むしろ、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備することが重要である。

## (2) 例外的に年休の買上げが可能な場合

年休の制度趣旨から、年休の買上げにより年休の取得が阻害されることは禁止されています。しかし、例外的に次の3つに該当する場合は、結果的に未取得となった年休の残日数について買上げを行うことは可能となります。

## ① 法定日数を上回って付与している日数

労基法で定めた日数を超えて付与した日数については、労基法は関知しません。よって、就業規則等により、労基法に定められた年休日数を超える日数を付与している場合は、その超えた日数分について就業規則等の定めにしたがって取り扱っても差し支えはありません。このように法定日数を超えて与えた日数については、買上げ（の予約をす）ることが可能となります。

## ② 時効で消滅する日数

年休の権利は翌年には繰り越すことができますが、2年で時効により消滅します（労基法115条）。時効で消滅した日数については、労基法が関知するところではありません。よって、消滅日以降であれば、その日数を買上げても違法ではありません。

※ 時効により消滅する年休を買上げを就業規則等に定め、制度化することは、「年休の買上げの予約」となり、年休の取得を抑制することにつながる可能性がありますので、十分にご注意ください。

### ③ 退職・解雇により消滅する日数

年休は、労働契約上、労働の義務がある日にその義務を免除するものであり、年休の対象となる日はもともと労働の義務がある日でなければなりません。したがって退職または解雇されたときは、すでに労働の義務がなくなっているため、年休の請求権もなく、未取得の年休は消滅します。よって、消滅した年休を買上げても違法とはなりません。

このことにより、退職時の年休一括請求について、年休の買上げで対応し、退職前に現実に勤務させて引継ぎ業務を行わせるということを検討することができます。

※ 退職時の年休の買上げ対応は、年休の取得を阻害することにつながります。よって、就業規則等に定める必要はありません。

### (3) 買上げる場合の買上げ単価について

以上3つのケースに限って、年休を買上げることが可能となるものの、買上げの単価については法律の規制はありません。したがって、次のような方法で、会社が任意に定めることができます。

### ① 通常の賃金を基礎とする方法

多くの会社では、年休を取得した場合に支払われる賃金は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」としています。しかし、退職等に伴って消滅する年休を買上げる場合には、実際の年休取得時の賃金と同額である必要はなく、たとえば、月によって定められた賃金を暦日数で除して単価としたり、諸手当等を除いた基本給を暦日数で除して算出するなどの方法によることもできます。また、これらの計算式で算出した単価にさらに係数を乗じる方法も検討できます。

### ② 一定額とする方法

一定額とする方法とは、対象者の賃金の額に関係なく、年休1日につき、一律5,000円とか7,000円などと定額で買上げる方法です。分かりやすいものの、従業員の賃金額の違いを買上げ額に反映させないため、不公平感があります。

このように、限定されたケースにおいては例外的に年休の買上げを行うことは可能です。ただし、年休の買上げは法的に義務付けられたものではなく、買上げを行うかどうかは使用者の自由です。

## ちよつと疑問

### 3月中に、4月からの36協定を届け出る場合は新様式？ 旧様式？



Q

当社では36協定を4月1日からの1年間で締結しており、届出を3月中に行う予定です。4月より36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）の様式が変更になるそうですが、新様式と旧様式のどちらで届け出ればよいのでしょうか？

A

3月中に届出を行うのであれば、原則として旧様式を使うこととなります。新様式または旧様式のどちらの様式を使うかは、届出日が改正後の労働基準法施行規則の施行日である令和3年4月1日の前であるか、後であるかで判断します。ただし、3月中の届出の場合でも、新様式を使うことは可能です。

新様式により変わった点は、次の2つです。

#### ① 押印・署名が廃止（※記名は必要） ② 36協定の協定当事者に関する2つのチェックボックスの新設

②の「36協定の協定当事者に関するチェックボックス」は、労働者の過半数代表者が適切に選任されていない状況が一部でみられることから、適切な選任となっているかを確認するために設けられました。具体的には過半数代表者が、事業場のすべての労働者の過半数を代表する者であること（※）と、管理監督者や使用者の意向に基づき選任された者ではないことについて、2つのチェックボックスが設けられています。

※ 過半数労働組合の場合には事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合であること

これら2つの変更があるものの、3月中に新様式を使って届出をする場合は、このチェックボックスにチェックをする必要はありませんが、押印・署名は原則必要となります。このようなことを考慮すると、3月中の届出については旧様式を使い、令和3年4月1日以降の届出の場合は新様式を使うほうがよさそうです。

## ① 社会保険の適用拡大への準備、特設サイトも開設されました！

現在、「従業員が常時500人を超える事業所」に勤務する短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。法律改正に伴い、段階的に、適用事業所の範囲が拡大されることになっています。また、令和4年10月から、短時間労働者の要件も一部変更され、「2か月以上の雇用見込み」が適用されます。

対象	要件	平成28年10月～(現行)	令和4年10月～(改正)	令和6年10月～(改正)
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上雇用される見込み	継続して2か月以上雇用される、または雇用される見込み	継続して2か月以上雇用される、または雇用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

この適用拡大の影響を受ける事業所では、要件に該当する短時間労働者が被保険者となることにより、社会保険料の負担が重くなる可能性があります。会社の負担は大きく、早めに対策を講じることが望まれます。会社の方針を決め、従業員の活用の在り方を検討することが必要でしょう。その結果、採用や雇用管理（労働時間の変更等の労働条件の見直し）にも大きな影響がでてくることが予想されます。

社会保険料のコスト増を避けるため、単純に週の所定労働時間を20時間未満へ切り替える選択肢もあるかもしれませんが、しかし、これにより、これまで1人で行っていた仕事を複数人で行うことになれば、当然に人員を増やすことが必要で、求人や労務管理にかかる費用や時間も増えることとなります。特に、パートタイマーが戦力として活躍している会社では、熟慮しながら、人材活用の方針を策定しましょう。

このように適用拡大には、事前の準備が必要です。そこで、厚生労働省の「社会保険適用拡大特設サイト」を利用してはいかがでしょうか。法改正の関連資料のほか、従業員数500人以下の事業主のみなさま向けに、説明動画や「社会保険料かんたんシミュレーター」も用意されています。「社会保険料かんたんシミュレーター」は、新たに対象となる人数や対象者の平均給与月額、年間の賞与を入力すると年間の社会保険料の会社負担額の概算が表示されます。人材活用の方針を検討する際に、適用拡大後の会社負担の社会保険料の目安を知ること、経営への影響の程度を把握するひとつのツールになるのではないのでしょうか。

☞ 社会保険適用拡大特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

※ このサイトに使用される健康保険料率は、令和2年度における協会けんぽの全国平均保険料率である10%です(2/28時点)。

### 【補足】 令和3年度の協会けんぽ(全国健康保険協会)の健康保険料率

令和3年度の協会けんぽの保険料率は3月分(4月納付分)から改定されます。

☞ <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r03/r3ryougakuhyou3gatukara/>

#### ① 都道府県単位保険料率

令和2年度と比較して引上げとなる都道府県が20、引下げとなる県が26で、富山県のみ令和2年度と同率となっています。また、最も保険料率が高いのは佐賀県の10.68%で、最も低いのは富山県の9.59%です。

#### ② 介護保険料率

40歳以上65歳未満の者(介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者)には、①の健康保険料率に加え、全国一律の介護保険料率(1.80%)が適用されます。