千葉県労働保険指導協会だより

令和６年秋号

多様な働き方に対する労務管理・制度改革

p2~3 ダブルワーク(副業・兼業)社員の
①雇用保険・社会保険(健康保険・厚生年金保険)
②労働時間の通算方法

p4~5 労務関係の法改正
令和７年３月～65歳までの継続雇用が義務化
令和７年４月～育児介護休業法改正(子の看護休暇の拡充、育児中の所定外労働制限を拡大等)
令和10年10月～雇用保険被保険者の対象が週の所定労働時間２０時間→10時間に

p6~7 高年齢者の継続雇用
高年齢雇用継続給付の減額(令和７年４月～)に伴い賃金の見直しを
給与と年金の調整の仕組みを理解しよう

p8 事業主に実施が義務づけられている健康診断は?

令和６年度第２期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願いいたします

当会にて社会保険(健康保険・厚生年金保険)のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 043-248-1222(代)

会長の西村がブログを更新しております。下記をご覧ください。
「西村治彦の日記」

ダブルワーク社員の雇用保険・社会保険

雇用保険：「主たる賃金を受ける事業所」で加入
社会保険：要件を満たす場合には両方の事業所で加入（保険料は按分）

（健康保険・厚生年金保険）

2つの仕事を掛け持つ**ダブルワーク（副業・兼業）**をする方は約305万人で5年前に比べ60万人増加しています（2022年総務省調べ）。ダブルワークの雇用保険と社会保険の取り扱いや労働時間の管理（3ページ参照）は複雑ですので解説します。

ダブルワーク先での保険の加入状況を確認した上で適切な手続きを行い、社員には**変更があれば速やかに報告**してもらい手続き漏れがないようにしましょう。

ダブルワーク社員の雇用保険の取り扱い

各事業所で雇用保険の加入要件を満たす場合、**その者が生計を維持するために必要な「主たる賃金を受ける」どちらか一方の事業所で加入します。**複数の事業所で同時に雇用保険に加入することはできませんので注意が必要です。

雇用保険の加入要件

①31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。

②1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること。

なお、いずれの事業所でも週の労働時間が20時間未満の場合は、各事業所で加入要件を満たしていませんので基本的には雇用保険に加入できません。

しかし、**65歳以上の方**については、2つの事業所での勤務時間を合計して加入要件を満たす場合に、従業員本人の申し出によって**特例的に雇用保険に加入できるマルチジョブホルダー制度**があります。詳細はQRコード→

副業・兼業に関する労務管理

CHECK!!

ダブルワーク社員の社会保険の取り扱い

各事業所で社会保険（健康保険・厚生年金保険）の加入要件を満たす場合、**両方の事業所で加入**します（健康保険証は選択したどちらか一方で発行）。

保険料は、加入している両方の事業所での報酬を合算した金額を基に計算されます。各事業主は、**被保険者に支払う報酬の額に応じて按分した金額**を納付します（事業主と従業員で保険料は折半）。

なお、各事業所で加入要件を満たさない場合、労働時間を合算して加入要件を満たしても加入できません。

また法改正により、**令和6年10月**から一部の事業所（社会保険の被保険者が**51人以上**）では**新たに社会保険に加入する方が発生する可能性がある**ので要注意です。

ダブルワーク時の労働時間の通算のポイント

長時間労働にならないように適切に労働時間を管理しましょう

詳しい労働時間の通算方法

01 原則的な労働時間の通算方法

① 所定労働時間の通算

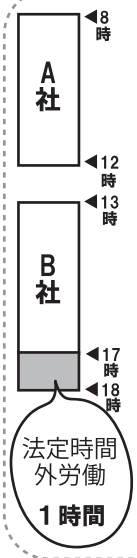
（所定労働時間とは会社ごとに定められた労働時間のことです）

POINT!!

実際に働いた順番ではなく、**労働契約を締結した先後によって**「自社における所定労働時間」と「ダブルワーク先における所定労働時間」を通算します。

例）**A社**は先に労働契約を締結。所定労働時間1日4時間。**B社**は後に労働契約を締結。所定労働時間1日5時間。

↓B社での17時～18時の1時間が法定時間外労働となります。



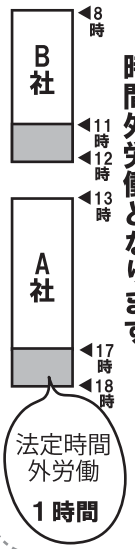
② 所定外労働時間の通算

「自社の所定外労働時間」と「ダブルワーク先の所定外労働時間」を、**実際に所定外労働が行われた順**に通算します。

POINT!!

例）**A社**は先に労働契約を締結。所定労働時間1日4時間。所定外労働1時間（17～18時）。**B社**は後に労働契約を締結。所定労働時間1日3時間。所定外労働1時間（11～12時）。

↓A社での17時～18時の1時間が法定時間外労働となります。



02 所定外労働時間の把握

従業員がダブルワーク（副業・兼業）をする場合、その従業員の全ての勤務先事業所は、各事業所の労働時間を通算して管理する必要があります。**通算した総労働時間を基に労働基準法が適用される**からです。

通算した総労働時間が、法定労働時間（原則1日8時間、週40時間）を超え、後述のルールにより貴社での労働時間が法定時間外労働に該当した場合、**36協定の締結・届出と、法定時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要**となります。

労働時間の通算方法は複雑ですので正しく理解した上で、想定外の時間外労働や未払い賃金など、思わぬリスクを防ぐために労働時間を適切に管理し、長時間労働にならないようにしましょう。

時間外労働の上限規制の遵守に支障がない限り、ダブルワーク先の実労働時間の申告には、**実労働時間が所定労働時間通りでなかった場合**のみの申告や、**一定日数分**の申告等が認められています。労使双方の手続き上の負担を軽減する「管理モデル」もご参照ください。

労務関係の法改正

少子高齢化で働き手が減る社会の到来にむけて一億総活躍できる仕組みに変わります。高年齢者が長く活躍できる制度（65歳までの継続雇用）や、育児・介護と仕事との両立を支える制度（育児介護休業法改正など）がスタート。そして、より多くの方が給付を受けられるように保険の適用範囲も広がります（健康保険・厚生年金保険、雇用保険）。

令和7年4月施行の育児介護休業法改正について詳しくはQRコード

令和6年

10月

短時間労働者の社会保険の適用拡大（51人以上）

短時間労働者を社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入させるべき事業所の企業規模要件が**101人以上**から**51人以上**に。社会保険加入者が51人以上の会社で働くパート・アルバイトの方が、次の全ての項目にあてはまる場合には、健康保険と厚生年金保険に加入させることが義務化。

- □週の所定労働時間が**20時間以上**
- □所定内賃金が月額**8.8万円以上**
- □**2か月**を超える雇用の見込みあり
- □学生ではない

社会保険加入者が51人以上いる会社では、新たに社会保険に加入するパート・アルバイトをチェック

12月

マイナンバーカードと健康保険証の一体化

健康保険証が廃止され、原則マイナンバーカードによる資格確認に。発行済の健康保険証は、廃止後1年間は有効（後も資格確認書での対応を想定）。

マイナ保険証の利用開始には従業員本人の申込みが必要な旨を説明する

令和7年

3月

65歳までの継続雇用が義務

賃金をはじめ、高年齢者の就労環境の整備を（6～7ページ参照）。

育児時短就業給付の創設

2歳未満の子の育児で**時短勤務**をしている従業員に支給。

4月

出生後休業支援給付金の創設

両親ともに14日以上の育児休業をとった場合に**28日を上限**に支給（育児休業給付金とあわせて**休業開始時賃金の80％**相当額）。

育児中の所定外労働制限を拡大

小学校就学前の子までが対象に（現行3歳未満）。

育児休業給付延長審査の厳格化

育児休業給付の延長目的で入所を申し込むいわゆる「落選狙い」の申し込みを防止するため確認書類の追加など、審査が厳格化。

子の看護休暇の拡充

小学3年生修了まで対象に（現行小学校就学前）。勤続6か月未満の者を労使協定に基づき除外する仕組み廃止。

令和8年

4月

介護休暇の対象者の緩和

勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みが廃止。

高年齢雇用継続給付の引下げ

支給率が15％から**10％**へ縮小。

子ども・子育て支援金の徴収

子ども・子育て支援金の**徴収が開始**。健康保険料と一緒に納付。

健康保険料と一緒に徴収

7月

障害者の法定雇用率の引上げ（2.5％→2.7％）

令和8年7月から**従業員38人以上**の事業主は1人以上の障害者の雇用義務。

令和9年

4月

「育成就労」の在留資格を創設

外国人が働きながら技術を学ぶ「技能実習制度」を廃止して、人材育成と人材確保を目的とする**育成就労**を新たな在留資格として創設。

外国人労働者を雇い入れやすくなる一方、受け入れ企業側の負担（日本語教育、費用の分担など）が増し、受け入れ職種が少なくなります

	技能実習	育成就労
目的	国際貢献	**人材確保・育成**
在留期間	最長5年	原則**3年**
転籍	最初の3年間は出来ない	1年以上で**出来る**（条件あり）
対象職種	90職種165作業（R5年10月現在）	特定産業分野の見込み
日本語能力	定めなし	**講習を義務づけ**

令和10年

10月

雇用保険被保険者の要件拡大（所定労働時間20→10時間）

雇用保険の被保険者の対象が1週間の所定労働時間が**20時間以上**⇩**10時間以上**に短縮。

	現在	改正後
雇用保険に加入すべき労働時間	1週間に20時間以上	1週間に**10時間以上**
受給資格確認する際の被保険者期間	賃金支払い基礎日数11日以上または労働時間数80時間以上で1か月と算定	賃金支払い基礎日数**6日以上**または労働時間数**40時間以上**で1か月と算定
失業認定基準	1日の労働時間が4時間未満	1日の労働時間が**2時間未満**

全事業所対象で、1週間に10時間以上働くパート・アルバイトは雇用保険に加入となります。新たにおよそ500万人が雇用保険の給付を受け取れるようになる見通しです。

育児・介護休業に関する改正

高年齢雇用継続給付の給付率縮小に伴い高年齢者の賃金の見直しを

「高年齢者の継続雇用」について事業主が知っておきたいこと

？①60歳以降に給与が減った場合の給付金は？ ➡ 雇用保険の**高年齢雇用継続給付**から65歳に到達するまで給与の最大15％支給されます（**令和7年4月より10％**）。

？②年金受給者が働いた場合には年金はもらえない？ ➡ 給与と年金額の合計が一定額（令和6年は50万円）以下は年金は全額支給、一定額以上は年金額調整（停止）。

？高年齢雇用継続給付の給付額は？

60歳以後の各月の賃金の最大15％支給されます（賃金割合が60歳時賃金の61％以下に減少した場合）。

ただし、**令和7年4月1日**から高年齢雇用継続給付の給付率が現行の**最大15％から最大10％**に縮小されます。

例えば、60歳時点の賃金が**月額30万円**で、60歳以後の各月の賃金が**18万円**に低下したときは（60歳時賃金の60％）、現行では賃金18万円の15％に相当する**2万7千円**が支給されますが、令和7年4月からは賃金18万円の10％に相当する**1万8千円**が支給されます。

平成15年改正の給付率（同年5月改正）
賃金の原則15％
「賃金と給付額の合計」が60歳時賃金に比して **70.15～75％：給付額は逓減** **75％以上：支給しない**

➡

見直し後の給付率（令和7年4月施行）
賃金の原則10％
「賃金と給付額の合計」が60歳時賃金に比して **70.4～75％：給付額は逓減** **75％以上：支給しない**

①高年齢雇用継続給付の給付率が15％→10％に

令和7年4月から

？高年齢雇用継続給付とは？

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を喚起し、**65歳までの雇用の継続を促進することを目的**とした雇用保険の給付金です。詳しくはQRコード。

？支給の対象者は？

60～65歳に達するまでの各月に支払われる賃金が**60歳時点の賃金額の75％未満**の状態で雇用継続する高年齢者。

少子高齢化が進み働き手が減

少する中で、高年齢者が長く活躍できる職場づくりは急務です。制度においても、**70歳までの就業機会確保が努力義務化**され、**令和7年4月から65歳まで継続雇用することが義務化**されます。

まず、高年齢者の賃金については、令和7年4月から**高年齢雇用継続給付の給付額が減りますので**（本文①）、減少分の**高年齢者の賃金等について検討**することも必要です。賃金の見直しにあたり、**年金と給与の調整の仕組み**（本文②）を理解しましょう。そして、短時間労働制の導入など、高年齢者が働き続けやすい職場づくりを目指しましょう。

事業主がするべきことは？

65歳まで継続雇用することが義務化されるので、**高年齢雇用継続給付の給付率縮小を考慮して高年齢者の賃金等の労働条件について検討**し、高年齢者の働く意欲を維持、喚起することも必要です。

さらに、作業設備、短時間勤務等の雇用形態、職域等を見直し、高年齢者が働きやすい職場づくりを始めましょう。高年齢者雇用の事例集をご活用ください。詳しくはQRコード。

② 年金と給与の調整の仕組み

老齢厚生年金が全額支給される時は？

給与があっても老齢厚生年金が全額支給されるのは**老齢厚生年金の月額（基本月額）と1か月の給与（総報酬月額相当額）の合計額が支給停止調整額（令和6年度は50万円）以下**の場合です（下図）。

老齢厚生年金が一部または支給停止になる時は？

老齢厚生年金の月額（基本月額）と1か月あたりの給与（総報酬月額相当額）の合計が支給停止調整額（令和6年度は50万円）を超える場合、年金額の調整が入ります。

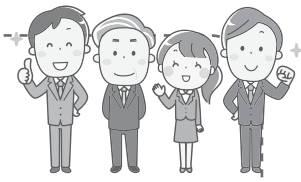
支給される年金額は、**基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－支給停止調整額）÷2**になります。

給与を得ながら（厚生年金保険の保険料を納めながら）年金をもらった場合、将来の年金額は増える？

老齢厚生年金が一部停止または全額停止になり年金額が減った場合でも**加入実績に応じて将来の年金額は増える**ので納めた保険料は無駄になりません。

厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受ける**65歳以上70歳未満の方**が、**毎年9月1日に被保険者**の場合は、その年の10月分から1年間の加入実績を加味した年金額となります（在職定時改定）。

また、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けている**70歳未満の方が、退職後1か月経過**した場合、退職した翌月分から加入実績を加味した年金額に見直されます（退職改定）。同様に**70歳に到達した時**は70歳到達の翌月分から加入実績を加味した年金額となります。



基本月額と総報酬月額相当額の合計額が50万円＊以下

はい → **老齢厚生年金は全額支給**

いいえ → **老齢厚生年金は一部または全額支給停止**

在職老齢年金による調整後の年金支給月額＝
基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－50万円＊）÷2

＊50万円は令和6年度の支給停止調整額です。

基本月額とは：加給年金額を除いた老齢厚生（退職共済）年金（報酬比例部分）の月額

総報酬月額相当額とは：（その月の標準報酬月額）＋（その月以前1年間の標準賞与額の合計）÷12

社会保険に加入しましょう

事業の種類や場所の変更、支店の追加等があったら手続きが必要ですのでご連絡ください

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

厚生年金保険

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、
1週間の所定労働時間が
20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）
を1人でも雇っていれば加入義務があります。

令和10年10月から1週間の所定労働時間が20時間以上から10時間以上へ短縮されます
詳しくは5ページ

健康保険

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の加入対象が段階的に広がります
詳しくは4ページ

当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）
- 健康保険・厚生年金保険のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等

社会保険労務士 26 名

西村治彦、原田淳也、
橋本宗太郎、津久井美知子、西拓也、
塩島英和、長和浩、弓削学、
松浦良介、武藤雅子、舘野真一、
山崎勝則、菱野義将、山崎千恵理、
堀口晋作、岩崎由帆、小山真史、
有田公明、榊原庄二、沼田敦、
伊藤益弘、萩原淳、林浩太、齋藤慎、
和泉智孝、神長寛人

西村社会保険労務士事務所の所長の個人ブログを公開中

西村治彦の日記 検索

詳しくは当会まで

☎ 043-248-1222

千葉県労働保険指導協会 検索

今月の基礎知識

事業主に実施が義務付けられている健康診断

Q. 従業員にどのような健康診断を受けさせなくてはいけませんか？

A. 従業員の健康を確保・維持するため、従業員に健康診断を受けさせることが事業主の義務となっています。職種に関わらず実施する**一般健康診断**と、**法定の有害業務に従事する従業員に実施する健康診断**があるのですが、今回は一般健康診断について解説します。

一般健康診断は、原則、**従業員の雇入れ時**と、**1年以内ごとに1回**実施しなければいけません。

? 一般健康診断の対象者は？

対象となる従業員は、**①②両方**満たす者です。

①**1年以上使用される予定の者、契約更新により1年以上引き続き使用されている者、6か月以上特定業務**に従事する予定の者
②通常の従業員の労働時間の**4分の3以上の労働時間**である者

深夜業（午後10時～午前5時）などの**特定業務に常時従事**する従業員に対しては、その**業務への配置換えの際**、および**6か月以内ごとに1回**実施が必要です。深夜業については**週1回以上**または**月に4回以上**行う従業員が対象です。

? 結果の通知と保管義務は？

健康診断の結果報告書を各従業員に配布するなどして**結果を通知**し、検査結果は**5年間**保管しなくてはなりません。

? 健康診断の費用負担は？

健康診断実施は、**労働安全衛生法で事業者の義務とされています**ので、**健康診断にかかる費用は事業主が負担**することとなります。また、受診に要した時間については賃金を支払う義務はありませんが、円滑な受診を考えると支払うことが望ましいとされています。

? 健康診断後の対応は？

健康診断等の結果、異常の所見があると診断された従業員については、**3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴かなければいけません。**そして場合によっては、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置をとる必要があります。健康診断は、今のまま働かせて健康に支障がないかを判断する助けとなります。従業員の状態を把握するためにも健康診断を適切に行いましょう。

編集と発行　労働保険事務組合 千葉県労働保険指導協会
〒260-0023 千葉市中央区出洲港7-2　電話：043-248-1222（代表）FAX：043-247-0573
E-mail：info@chiba-rouho.com　URL http://chiba-rouho.com/