事務所通信　No.368　　令和８年６月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649㈹

◆社会保険加入対象者拡大◆

～　令和９年10月から段階的に拡大　～

■現在、厚生年金保険の被保険者が51人以上の企業等で働く短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険の加入対象となります。

▲短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大により、令和９年の10月から企業等の範囲が「厚生年金保険の被保険者数が36人以上の企業等」に拡大されます。

▲また、令和11年10月以降も企業等の範囲が段階的に拡大されます。

令和９年９月まで
被保険者数
５１人以上の企業等

▼

令和９年１０月～
被保険者数
３６人以上の企業等

▼

令和１１年１０月～
被保険者数
２１人以上の企業等

▼

令和１４年１０月～
被保険者数
１１人以上の企業等

▲厚生年金保険の被保険者数36人以上の企業等とは、１年のうち６月間以上、厚生年金の被保険者（短時間労働者は含まない）の総数が36人以上となることが見込まれる企業等のことです。

■加入対象者（短時間労働者）の手続き

１週間の所定労働時間または１月の所定労働日数が通常の労働者の４分の３未満である方のうち、以下の全ての条件に該当する方が短時間労働者として健康保険・厚生年金保険の加入対象となります。

- □ 週の所定労働時間が20時間以上
- □ 学生ではない
- □ 所定内賃金が月額8.8万円以上（※）

※最低賃金以上で週20時間以上働く場合は、所定内賃金が月額８万８千円以上となるため、この要件は令和８年10月に撤廃予定です。



□ 週の所定労働時間20時間以上とは

就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間のこと

▲「所定労働時間」が週単位で定まっていない場合



ア）１カ月単位で定められている場合
１カ月の所定労働時間を12分の52で除して算定
※特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は、特定の月を除いて算定します。

イ）１年単位で定められている場合
１年間の所定労働時間を52で除して算定



□ 学生でないこととは

「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学または短期大学の学生、専修学校に在学する生徒が該当します。（大学の夜間部、高等学校の夜間等の定時制課程の方等の一部例外あり）

なお、２カ月以内の期間を定めて使用される方等は健康保険・厚生年金保険の被保険者から除外されます。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/齊藤賢二 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆住宅手当定額支給は割増算定基礎◆

～ 私立大に是正勧告 ～

■東京都内の私立大学校法人が、定額支給の住宅手当を割増賃金の算定基礎に含めなかったとして、東京・王子労働基準監督署から是正勧告を受けました。



▲労働基準法は、平成11年10月から、住宅手当を割増賃金の算定基礎から除外できると定めていますが、除外可能な住宅手当に該当するか否かは名称だけではなく実態で判断されます。

－ 除外される住宅手当の具体的範囲 －

１．範囲の考え方

①住宅に要する費用に応じて算定される手当

②賃貸住宅：居住に必要な住宅に賃貸のために必要な費用



持　　家：居住に必要な住宅の購入、管理等のために必要な費用

③費用に定率を乗じた額とすることや費用を段階的に区分し費用が増えるにしたがって額を多くすること

★住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や住宅の費用にかかわらず一律に定額で支給される手当は、除外される住宅手当に当たりません。



２．具体例

①住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給

賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給

②住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるにしたがって額を多くして支給

家賃月額５～10万円のものには２万円、家賃10万円を超えるものには３万円を支給

★除外が可能となる上記の要件を改めて確認し、未払い賃金が発生しないよう気をつけましょう。



◆源泉徴収票の見なし提出の特例◆

～ 税務署への提出は不要に ～

■令和５年度税制改正により、事業者の提出事務の負担軽減を目的として「源泉徴収票のみなし提出の特例」が設けられました



▲**開始時期**：令和９年１月１日～

▲**内　　容**：令和９年１月１日以後に提出すべき令和８年分以後の給与所得の源泉徴収票については、給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、税務署へ給与所得の源泉徴収票を提出したと見なされることになります。

▲つまり、給与支払報告書を市区町村へ提出した場合には、源泉徴収票を税務署に提出する必要がなくなります。

★令和８年分の年末調整の結果を反映した源泉徴収票・給与支払報告書については、この特例が適用されることになります。



注）従業員への源泉徴収票の交付は引き続き必要です。

▲国税庁では、特設ページを設け、その周知を図っていますのでご覧ください。

◆　社会保険　算定基礎届　◆

■毎年７月１日現在の健康保険・厚生年金保険被保険者について、４月から６月支給の報酬をもとにその年の９月から翌年８月までの保険料額の基となる標準報酬月額を決定するため定時決定（算定基礎届）が行われます。

▲弊所に手続きを委託されている事業所には賃金台帳等をお預かりさせていただきます。



▲**届出期限**：令和８年７月10日（金）

▲対象外となる被保険者

①６月１日以降の資格取得者

②７月から９月までのいずれかの月に「随時改定」「育児休業等終了時改定」「産前産後休業終了時改定」等に該当する者

※早めの準備で正確な届出をしましょう！



☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

わかる人的資本経営

著　者／ 鶴 光太郎

出版社／ 日経文庫　　1,300 円＋税

良い会社、選ばれる会社へ

P24　メンバーシップ型雇用では、なるべく同質的な人材を集めようとし、能力・スキル開発もあるグループに対して同じ研修を行う傾向が強く見られます。この場合、個々の従業員間で必要な能力・スキルと実際に提供される能力・スキル開発との間でミスマッチが起こる可能性が強くなる。

P27　働き手のパフォーマンスの向上のためには能力・スキルという人的資本そのものの水準を拡大させるやり方と、人的資本は一定でもウェルビーイングの向上を通じてその稼働向上をめざすやり方があることがわかります。

P119　「学び直し」とは、「一度学んだ知識やスキルを社会人になってから再び学び直すこと」を意味します。リカレント教育やリスキリングを含む上位概念です。「リカレント教育」とは、「教育と就労を人生の中で交互に繰り返すことを基本とする教育システム」・・「リスキリング」は、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変更に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義されます。

P131　ノーベル経済学賞受賞者ヘックマンらは、教育年数や学力だけでは説明できない賃金格差や就業形態の差を、非認知能力が説明できることを示しました。しかも、非認知能力が単なる補完的要素ではなく、認知能力と同等に重要である事、加えて、高い自律本願を持つ個人は、高学歴でなくても安定した就業と高い賃金を得やすいことを明らかにしました。

P146　ウェルビーイングの中で近年注目を集めているのはエンゲージメントと呼ばれる指標です。・エンゲージメント・・なんらかのコミットメント、または、つながり・関係性の深さを表す言葉として解釈でき・・ビジネスや人的資源関係においては・・第一に、ワーク（仕事）に対する関係性の深さを示す「ワーキングエンゲージメント」・・具体的には仕事に対する熱意、活力、没頭・・第二は、仕事ではなく自分の所属する組織に対する関係性の深さを示す「従業員エンゲージメント」・・具体的には組織へのロイヤリティ、定着度、愛着度・・・。

P219　職業人生における成長を考えると・・・ひとつは、自分の職務にかかわるスキルの成長です。組織に頼らない場合、信ずべきは自分のプロ・専門家としての職業的なスキル、職務特殊性スキルです。これが伸びることで初めて自分の将来のキャリアを展望することが出来るようになります。・・自律性とも表裏との関係です。・・一方どんな仕事を行う場合でも重要な性格スキル（通常は非認知能力と呼ばれることが多い）の成長も重要です。・・自分の仕事だけでなく全人格的な成長を感じられることが重要です。

P226　人的資本経営の最終目標は、従業員と企業の成長循環を通じ企業価値を高めることです。

■ 絵手紙通信



紫露草は、北アメリカ原産とか・・
我が家の庭にも辿り着きました。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (368号)

■ 味覚障害 (R8.4.10)

▲３月に左顔面麻痺で入院したときに心配したのは、完治するのかは勿論、退院後直ぐに酒が飲めるかだった。

▲入院初日、点滴を受けながら耳鼻科の主治医に尋ねると「ほどほどに」で「控えたほうが良い」とは言われなかったことに安堵した。

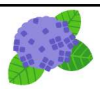
▲数日後、点滴薬の副作用で血糖値上昇の対応に来た内科医にも尋ね、「飲むなとは言わないが、飲み過ぎないように」とのお墨付きを頂き、即座に許容量を聞くと、日頃の量を問われて、さばを読み２倍の四合と答え、「二合に減らします」、「そうして下さい」と収まった。

▲待ち望んだ退院の夜、勇んで愛飲の日本酒を飲んだが不味い。銘柄を変えても不味い。赤、白ワインに変えても不味い。数日挑戦しても不味い。以後飲みたいとも思わなくなり、遂には飲まない夜の充実した時間を感じ、酒離れの若者の心境を垣間見た。そして「俺は、本当は酒が嫌いだったのかも」と思うまでになった。

▲その後も休肝日が続き、病院から出された薬が切れる頃、経過診断を兼ねて耳鼻科医院に行き、大好物の酒が不味く感じることを相談すると、味覚障害かもとし、「好みだった銘柄の味で回復状況を判断して見て下さい。ただし、試し過ぎないように」との温かいお言葉だった。

▲「医者から飲むなとか減らせとか言われたら、医者を変える」と言い続けて来たが、これまで幸いにも理解のある先生方ばかりであったことに感謝しつつ、１日も早く美味しく酒が飲みたいと思うこの頃である。あと一歩・・・あと三歩か。

■ 福利厚生 (R8.5.15)



▲月一回の「月末会議」の中に、各自が発言する「知ったこと・体験したこと・考えたこと」のコーナーがある。ある月の会議で、創業期からお付き合いのあった会社の社長が病死し、関係者で再起を図っていたが力及ばず、朝いつも通り出勤して弁護士名の「倒産・立ち入り禁止」の張り紙を見て事の重大さを知った社員の困惑が語られた。

▲話を振られ、数多く経験した「倒産」事案の中の、100人規模の社員の賃金、四千数百万を未払いのまま倒産した会社の役員に掛け合い、先手を打って売掛金を社員代表に譲渡してもらい、弁護士の協力を得て回収、分配したことを語った。

▲また、福利厚生制度を各社競って導入したバブル経済期だったが、バブル崩壊し銀行も倒産する中でもその余韻が残っていた時期に、社員研修会で社長同席の中、「最高の福利厚生は、会社が倒産しても引く手数多の人材を育てること」と今も変わらぬ思いを語った。

▲ついでに、職員が我がことと考えるようにと、「明日朝、事務所のドアに弁護士の張り紙があっても狼狽えなくて良いように、引く手数多の人材になるように、知識、スキル、知性を磨く努力をせよ、出来ないなら路頭に迷っても良い覚悟を決めよ」と、檄を飛ばした。

▲路頭に迷うかを問われるレベルは「ライスワーク」、仕事が楽しい、面白いと没頭するレベルの「ライクワーク」、仕事と生活に働きがいと生きがいを感じ「価値のある面白い人生」を目指すレベルの「ライフワーク」。私も、長い「ライスワーク」を経て、「ライクワーク」に至り、最近漸く「ライフワーク」に近づいた気がする。