

社会保険適用時処遇改善コース 活用事例 1

会社概要

本社：東京都
従業員数：10万人
(うちパート従業員約9万5,000人)
事業内容：飲食業



課題と活用した助成金のメニュー

就業調整による人手不足

➔ 手当等支給メニュー、労働時間延長メニュー
※具体的な活用方法は裏面へ



従業員との丁寧な対話を重ねた上で助成金の活用へ

1 従業員との個別面談を実施

就業調整している従業員のリストを作成し、各店舗マネージャーが個別に面談を実施。社会保険への加入勧奨や勤務時間を増やしてもらうための交渉を行った。

Point

- ⇒社会保険加入の希望を確認
(配偶者手当の問題なのか、税の配偶者控除・扶養控除と混同していないか等を確認)
- ⇒社会保険加入条件(週20時間以上かつ月額賃金8.8万円以上等)の考え方を含め、職場での働き方と社会保険加入との関係を丁寧に説明。

週20時間以上働くことを希望する従業員には

- (1) 年収128万円を超える収入(標準報酬月額10.4万円超)を希望する場合、相当する労働時間の延長を提案。
- (2) (1)以外の場合で、社会保険に加入する場合、保険料と同額を会社が手当として支給することを説明。

労働時間延長メニューの検討

手当等支給メニューの検討

2 社会保険に加入するメリットを周知

未加入の従業員の多くが「制度がわからない」と感じていたため、メリットが簡単に分かるガイドブックを作成し、マネージャーと従業員と一緒に検討できるようにした。

Point

将来の年金UP、もしもの時の給付(傷病手当金、出産手当金)など、メリットを解説。会社が加入している健康保険組合の健康診断無料等の追加給付も併せて説明。

3 再度、従業員の方との個別面談を実施

就業調整している従業員を対象に、再度面談を実施。

Point

従業員の希望する働き方を確認し、社会保険への加入または希望する収入の枠内での勤務可能な時間を再度計算し、その範囲内で最大限勤務してもらえるよう協力を求めた。

上記の取組による効果

- 社会保険適用促進手当の対象(標準報酬月額10.4万円以下、月収10.7万円未満)の**社会保険加入者が増加**
- 個別交渉により多くの従業員の**勤務時間が増加**し、**人手不足の解消に寄与**した
- 家庭でマネープラン(世帯単位での収入)について話すことで、**勤労意欲の向上**につながった
- 何度も面談を重ねることで**メリットを理解**してもらい、**社会保険加入につながった**
- 「今年は難しいが、来年は**社会保険に加入したい**」と希望する従業員が増えた

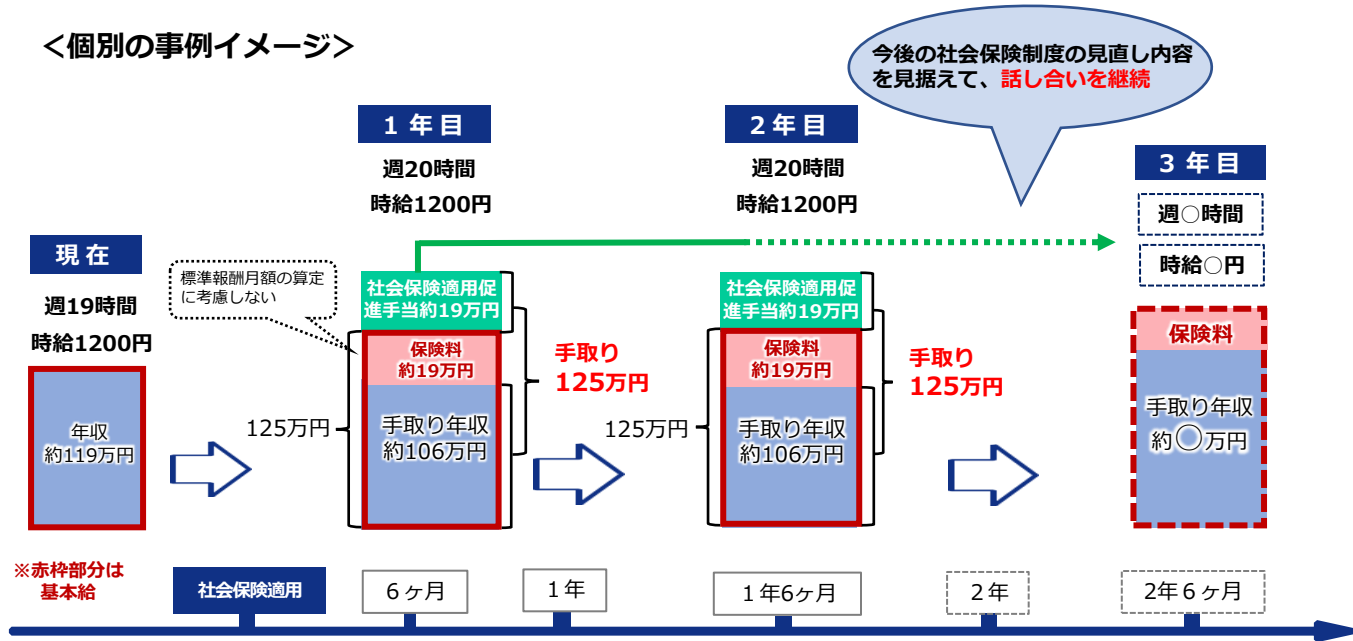
助成金の活用内容

手当等支給メニュー

約500名活用予定

▶新たに社会保険の適用対象となった従業員に対し、2年間の手当支給を実施

<個別の事例イメージ>

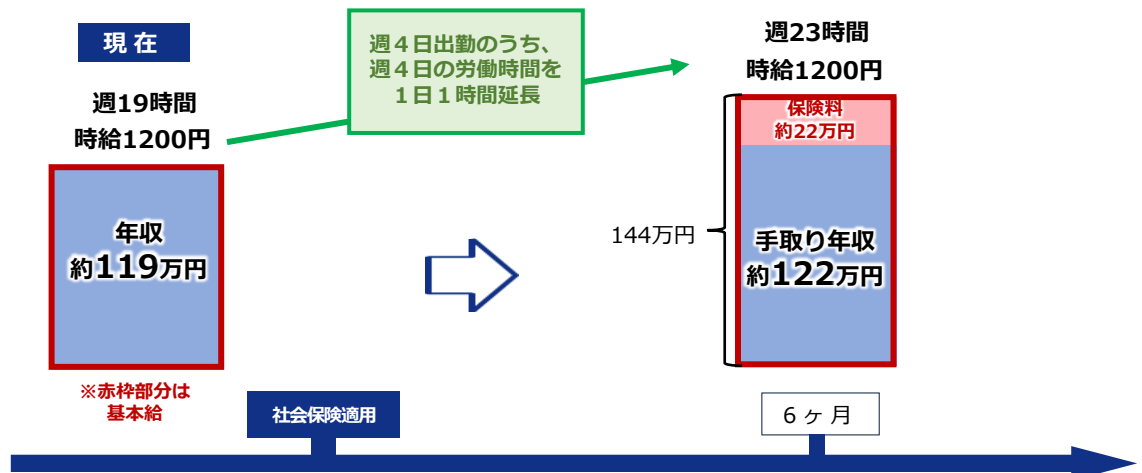


労働時間延長メニュー

約700名活用予定

▶労働時間を延長できる従業員の週所定労働時間を4時間以上延長

<個別の事例イメージ>



会社概要

本社：福岡県
従業員数：約22,000人
(うちパート従業員約20,000人)
事業内容：飲食業



課題と活用した助成金のメニュー

就業調整による人手不足

なお、パート従業員で、既に社会保険に加入済みの従業員のうち、社会保険適用促進手当の特例の対象となる者は多くない。



➔ 手当等支給メニュー

※具体的な活用方法は裏面へ

他のパート従業員とのバランスを考慮しつつ、助成金を活用

1 標準報酬月額10.4万円以下（月収10.7万円未満）のパート従業員に「社会保険適用促進手当」を支給することを決定

全ての

既に社会保険に加入済みで対象となるパート従業員に対し、社会保険適用促進手当の支給を開始。

Point

- ・既に社会保険に加入している場合、助成金の対象とはならないため、**企業独自の費用負担により**社会保険適用促進手当を支給。
- ・新たに社会保険に加入する場合、**助成金の活用による**社会保険適用促進手当を支給。

2 社会保険に加入する場合、2年間の手当支給と、その後の働き方をセットで勧奨

就業調整している従業員に対し、社会保険に加入するメリットに加えて、加入する場合、手取りが減らないよう2年間社会保険適用促進手当が支給されることを各店舗マネージャーから個別に説明。また、手当の支給が終了する3年目以降は労働時間を延ばしてもらうよう依頼。

Point

就業調整している従業員に対し、以下の内容を説明。

1, 2年目 **社会保険適用促進手当**を支給

↓
2年間のうちに家庭内で話し合い、3年目以降、労働時間が延長できないか調整・検討する。

3年目以降 **労働時間を延長**

<企業による取組内容>

パート従業員 取組年数	社会保険に加入済み		今回、社会保険に 新たに加 入 (標準報酬月額8.8万円)
	標準報酬月額 11万円以上	標準報酬月額 10.4万円以下	
1年目	—	社会保険適用促進 手当 (企業独自)	社会保険適用促進 手当 (助成金対象)
2年目	—	社会保険適用促進 手当 (企業独自)	社会保険適用促進 手当 (助成金対象)
3年目	—	—	週所定労働時間を 延長 (助成金対象) ※

※週所定労働時間は、
1, 2年目の週所定労働時間が
20時間の場合、
・賃上げをしない場合
⇒4時間延長
・2年目, 3年目に
合計で約3%から13%の
賃上げをする場合、
⇒1時間から3時間延長により
賃金の18%以上増額の要件を
満たすこととなる。

企業による取組の効果は裏面へ

前記の取組による効果

- ・新規で社会保険に加入する従業員の約1割が、社会保険適用促進手当の支給対象者（標準報酬月額10.4万円以下、月収10.7万円未満）であるが、この1割の従業員のうち、**手当支給により社会保険加入を決めた方が一定数いる**と想定される。
- ・就業調整していた従業員でも、**本手当の存在により社会保険加入を考えるきっかけとなった。**

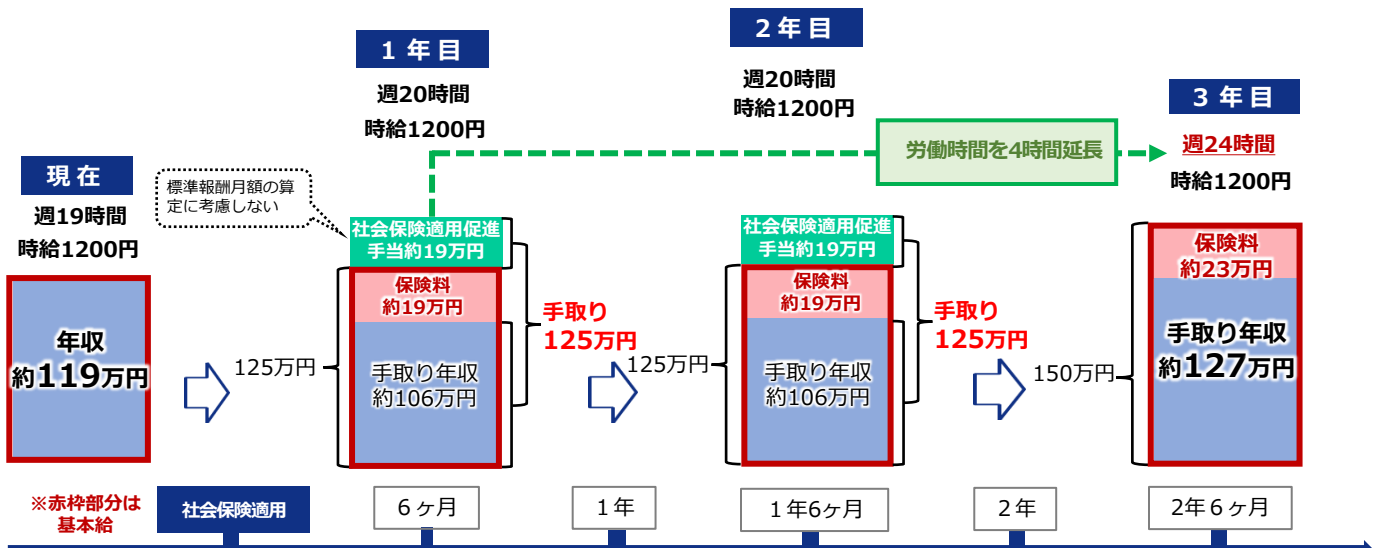
助成金の活用内容

手当等支給メニュー

▶新たに社会保険の適用対象となった従業員に対し、2年間の手当支給を実施

<個別の事例イメージ>

※労働時間を4時間延長するケース



社会保険適用時処遇改善コース 活用事例 3

会社概要

本社：大阪府

従業員数：約14,400人
(うちパート従業員約11,500人)

事業内容：娯楽業



課題と活用した助成金のメニュー

経験豊富な多くのパート従業員（クルー）がより一層活躍できるよう、『扶養の範囲内で働きたい』から『もっと長い時間活躍したい』へ、意識の変化を促すきっかけを作りたい。

➡ 労働時間延長メニューを活用

助成金を原資に、「もっと長い時間活躍したい」へ、従業員の意識を変えた

1

労働時間を延ばし、レギュラー勤務（社保加入）に転換したパート従業員に対して、期間限定で一時金を支給

2024年2月1日から4月1日までの期間に、労働時間を延ばして社会保険が適用されるレギュラー勤務に転換した場合、**最大10万円**の一時金を支給すると決定。

Point

- 従業員に支給する一時金の原資に、労働時間延長メニューを有効活用。
- 企業負担の社会保険料は増加するが、コストインパクトを上回るメリットがあると判断。
⇒「経験豊富な従業員が、テーマパークで活躍できる時間がより増える」ことが最重要。

2

社会保険に加入するメリットを周知

社会保険に未加入の従業員は「加入すると手取りが減る＝損をする」と感じていたため、社会保険の仕組みとメリットが理解できるよう、説明会を開催。

Point

社会保険に加入すると様々なメリットがあることを理解し、納得の上で雇用形態の転換を行うことができた。

労働時間延長メニュー

約460名 活用予定

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	6か月で 30万円 (大企業は 22.5万円)
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	

活用した取組

上記の取組による効果

- 各従業員が労働時間を延長することにより、**人手不足の解消が期待**できる。
- 経験豊富な従業員がテーマパークで活躍できる時間が一層増加し、**より高い水準でお客様をお迎えすることができる**ようになった。
- 説明会の開催時に対象となる従業員だけでなく現場の上長も参加したことで、各部署において**全体的に社会保険に対する理解が底上げされた**。

社会保険適用時処遇改善コースの活用事例 4

会社概要

本社：東京都
従業員数：約2,000人
（パート従業員約1,400人）
事業内容：給食サービス業

課題と活用した助成金のメニュー

- ・年収の壁を意識して就業調整するパート従業員が多く、労働力の確保が課題。
- ➡ **労働時間延長メニュー**
※手当等支給メニューも検討中

女性活躍の視点でキャリアアップを支援 ～年収の壁を越えて正社員へ～

1

会社として年収の壁を越える支援をすると表明し、社会保険加入のメリットや助成金の説明動画を作成し、従業員へ周知

Point

- ・年収の壁、社会保険加入のメリット、助成金制度の**わかりやすい動画を作成**。
- ・**学校給食等は週5日が基本**であることから、**労働時間を延長し**、できる限り週5日の勤務となるよう、**お祝い金の支給を増額して従業員へ働きかけた**。

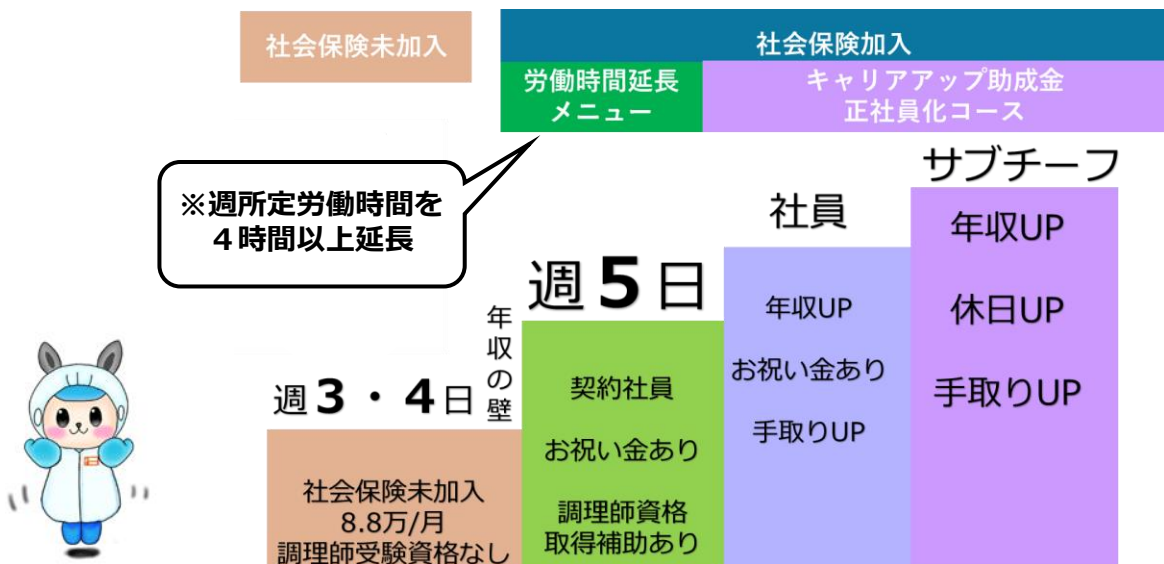
2

年収の壁を越えた先の正社員登用を見据え、キャリアアップを支援

Point

- ・**働き手が減る**と他の社員の負担が増え、**キャリアを諦める女性従業員**がいることを踏まえ、**正社員登用までの一環したキャリア形成**を支援。
- ・キャリアアップ助成金の「**正社員化コース**」の活用を視野に、年収の壁を越えた後も従業員のキャリアアップの支援を継続。

独自のパート従業員向けキャリアラダーを構築



前記の取組による効果

- ・労働時間を延ばして週5日勤務となることで、**従業員自身の責任感や職場への貢献度の意識**が高まり、**生産性の向上**や**スキルアップ**につながっている。
- ・以前から正社員への道を設けていたが、年収の壁を越えるステップが明確になり、従業員にとって、正社員登用までの一つ一つのステップアップが分かりやすくなった。
- ・今後は、すぐに**労働時間を大きく延ばすことが難しい従業員**に対して、手当等支給メニューの活用も検討していく。