

② 手当等支給メニュー 活用モデル

会社概要

本社：福岡県
従業員数：1,000人（大企業）
（パート従業員約700人）
事業内容：飲食業
課題：就業調整によりパート従業員がシフトを減らすようになり、人手不足に陥っている。

- パート従業員で、既に社会保険に加入済みの従業員約200人のうち、社会保険適用促進手当の特例の対象となる者は少ない。
- 社会保険の加入にあたり、労働時間を延長して働いてもらうには、従業員の家庭の事情を考慮する必要がある。
- 手当の支給とともに、企業全体の人材確保とモチベーションアップのため、毎年4%の賃上げを行う予定。



取り組み内容

- 既に社会保険に加入済みで、社会保険適用促進手当の特例の対象となる者（標準報酬月額が10.4万円以下の者）
▶企業の判断により独自の手当支給を行う（+毎年4%の賃上げ）。
- 新たに社会保険の適用対象となった従業員20人
▶以下の内容を説明の上、手当支給を開始する。

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)	加入せず
	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	4 %の賃上げ			
	—	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	4 %の賃上げ			
	—	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	4 %の賃上げ			
	—	—	週所定労働時間を2 時間 延長 (助成金対象) 【注】	—

1、2年目・・・社会保険適用促進手当を支給

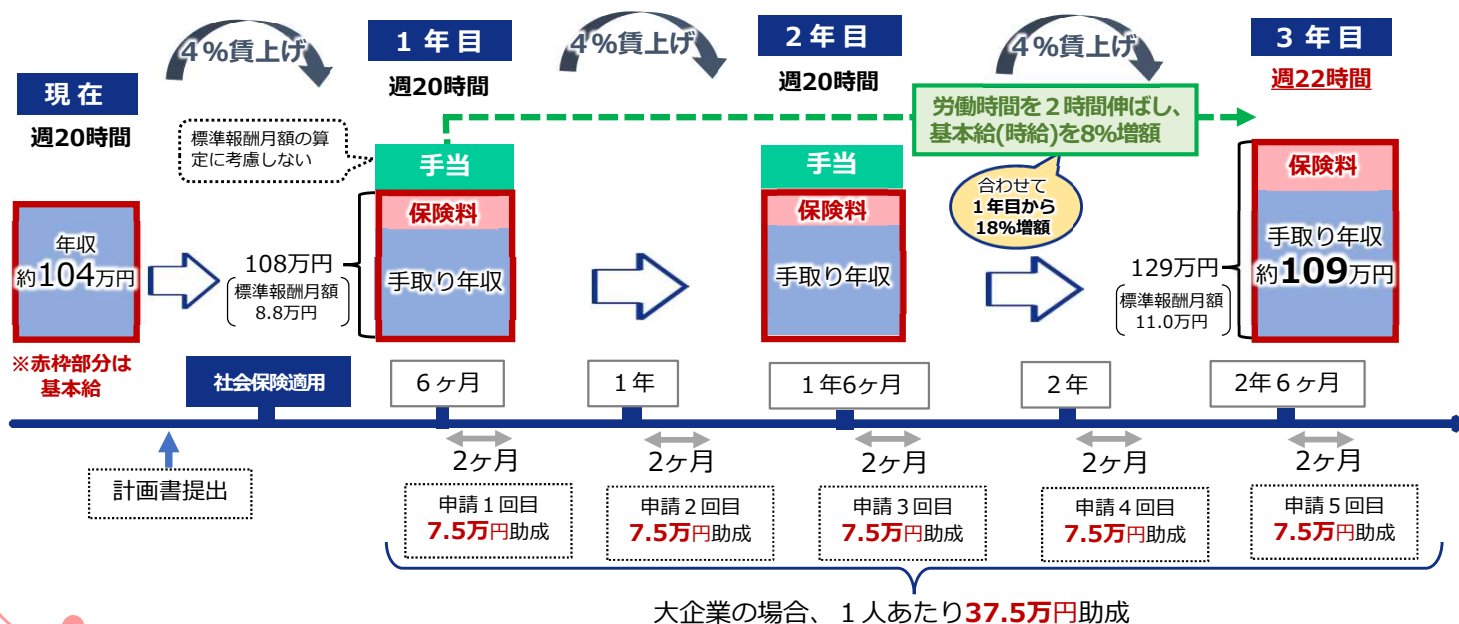
※2年間のうちに家庭内で話し合い、3年目以降、労働時間が延長できないか調整・検討する。

3年目以降・・・労働時間を2時間延長

【注】2時間延長と2,3年目の4%の賃上げにより、「賃金の18%以上増額」の助成金要件を満たす

⇒パート従業員間の不公平感が解消され、**毎年の時給UP**とともに**年収の壁を越える**

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パート従業員20人への手当支給で、助成額合計**750万円**

期待される効果

社会保険加入済みの従業員分の手当は企業負担となるが、新たに社会保険に加入する労働者にとっては2年間の手当の支給により手取りが減らず、当面、就業調整することなく働けるようになった。