

川崎北支部主催 知って得する 無料講演会

講演 2 最新！経営者・人事労務担当者が知っておきたいこと

## ③今後の法改正に関する2点 (社会保険の適用拡大に対しての準備事項)

2021年10月22日

社会保険労務士  
菊川洋平

1

はじめに

 社会保険労務士事務所リズム  
Labor and Social Security Attorney Office Rhythm

2016年10月の法改正で、従来では社会保険の加入対象ではなかった  
短時間のパート・アルバイトの方が新たに加入対象となりました。

今後、パート・アルバイトの加入対象を更に拡大する法改正が予定されています。

ここでは法改正に備えた準備に役立つ情報をお伝えします。

2

2

## 1. 法令編

- (1) パート・アルバイト等の加入要件
- (2) 今後の法改正予定

## 2. 導入編

- (1) 自社が対象かどうかの判断
- (2) 新たに加入対象者になった方への通知・面談
- (3) 助成金・補助金の活用

3

3

## 1. 法令編

- (1) パート・アルバイト等の加入要件
- (2) 今後の法改正予定

## 2. 導入編

- (1) 自社が対象かどうかの判断
- (2) 新たに加入対象者になった方への通知・面談
- (3) 助成金・補助金の活用

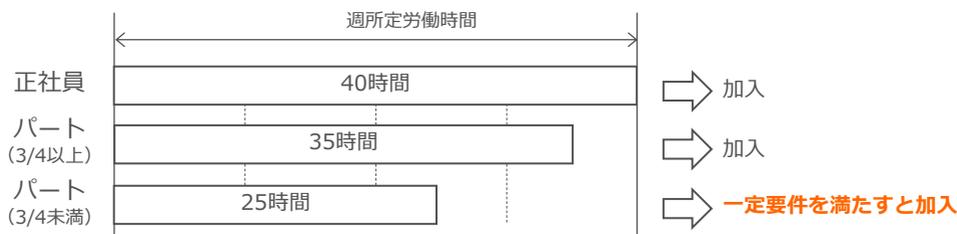
4

4

## (1) パート・アルバイト等の加入要件

### 加入要件

1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、通常の労働者（正社員など）の3/4以上の方は加入が必要です。  
また、いずれかが**3/4未満の方も一定条件を満たした場合は加入が必要**となっています。



### 3/4未満でも加入が必要な一定要件

- ① 週所定労働時間が20時間以上
  - ② 1年以上の雇用が見込まれる
  - ③ 賃金の月額が8.8万円以上
  - ④ 学生でない
  - ⑤ 従業員数が常時501人以上の事業所
- ※これらを全て満たすと加入が必要になります

上記①～④を満たす方を「**短時間労働者**」、⑤を満たす事業所を「**特定適用事業所**」をいいます

5

5

## (2) 今後の法改正予定

3/4未満でも加入が必要な一定要件が段階的に拡大されます。

その結果、これまで加入がなかった会社でも、将来的に加入が必要になる場合があります。

現在	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 週所定労働時間が20時間以上</li><li>□ 1年以上の雇用が見込まれる</li><li>□ 賃金の月額が8.8万円以上</li><li>□ 学生でない</li><li>□ 従業員数が常時<b>501人以上</b>の事業所</li></ul>
2022年10月 から	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 週所定労働時間が20時間以上</li><li>□ 2か月超の雇用が見込まれる</li><li>□ 賃金の月額が8.8万円以上</li><li>□ 学生でない</li><li>□ 従業員数が常時<b>101人以上</b>の事業所</li></ul>
2024年10月 から	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 週所定労働時間が20時間以上</li><li>□ 2か月超の雇用が見込まれる</li><li>□ 賃金の月額が8.8万円以上</li><li>□ 学生でない</li><li>□ 従業員数が常時<b>51人以上</b>の事業所</li></ul>

6

6

## 1. 法令編

- (1) パート・アルバイト等の加入要件
- (2) 今後の法改正予定

## 2. 導入編

- (1) 自社が対象かどうかの判断
- (2) 新たに加入対象者になった方への通知・面談
- (3) 助成金・補助金の活用

7

7

## (1) 自社が対象かどうかの判断

### 判断方法

「①会社の規模」と「②新たな加入対象者」を確認して、自社が対象かどうかを判断します。

①会社の規模の確認	<p>従業員数が以下の人数に当てはまるかどうか確認します。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">現在</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">2022年10月～</td> <td style="background-color: #0056b3; color: white;">2024年10月～</td> </tr> <tr> <td>501人以上</td> <td>101人以上</td> <td>51人以上</td> </tr> </table> <p>※従業員数には、厚生年金の被保険者（短時間労働者を除く）をカウントします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイムの被保険者</li> <li>・1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、フルタイムの3/4以上の被保険者</li> </ul>	現在	2022年10月～	2024年10月～	501人以上	101人以上	51人以上
現在	2022年10月～	2024年10月～					
501人以上	101人以上	51人以上					
②新たな加入対象者の確認	<p>以下の条件を全て満たす従業員の有無（見込みも）を確認します。</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 週所定労働時間が20時間以上（30時間未満）</td> <td><input type="checkbox"/> 賃金の月額が8.8万円以上</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2か月超の雇用が見込まれる</td> <td><input type="checkbox"/> 学生でない</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 週所定労働時間が20時間以上（30時間未満）	<input type="checkbox"/> 賃金の月額が8.8万円以上	<input type="checkbox"/> 2か月超の雇用が見込まれる	<input type="checkbox"/> 学生でない		
<input type="checkbox"/> 週所定労働時間が20時間以上（30時間未満）	<input type="checkbox"/> 賃金の月額が8.8万円以上						
<input type="checkbox"/> 2か月超の雇用が見込まれる	<input type="checkbox"/> 学生でない						

### 週によって労働時間や賃金の変動する場合は？

細かい定めはありませんが、適切な期間の週平均(労働時間)、月平均(賃金)で判断するという考え方が示されています。年金事務所や社会保険労務士に事情を伝えてご相談ください。

8

8

## (2) 新たに加わった方への通知・面談

### 通知・面談

新たに加わった方が今までと同じ働き方をした場合、「**扶養から外れてしまう（年収130万円以内であっても）**」「**手取りが減ってしまう**」といった変化が発生します。  
これらを踏まえながら、加入対象者への説明会を行ったり、今後の労働時間や賃金等についてどうするか本人と話し合います。

### 考えられる選択肢

- ✓ 扶養から外れないように労働時間を20時間未満まで減らす（社会保険に加入しない）
- ✓ 手取りが減らないようにこれまでより労働時間を少し増やす
- ✓ これを機会に労働時間を思い切って延長、もしくは正社員へ転換する
- ✓ etc

9

9

## (3) 助成金・補助金の活用

労働時間延長や社会保険の選択的適用拡大（※）などを行った場合に活用できる助成金・補助金がありますので、ご紹介します。

※前述の従業員数に達しない会社が、自主的に社会保険の適用を拡大する（任意特定適用事業所になる）

管轄	名称	内容
厚生労働省	キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長コース)	有期雇用労働者の労働時間を延長して新たに被保険者とした場合、 <b>1人につき一定額</b> が助成されます。
	キャリアアップ助成金 (選択的適用拡大導入時処遇改善コース)	社会保険の選択的適用拡大を行い、有期雇用労働者を新たに被保険者とした場合に、 <b>1事業所あたりの一定額+1人につき一定額</b> が助成されます。
	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	有期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合に、 <b>1人につき一定額</b> が助成されます。
経済産業省	ものづくり補助金	社会保険の適用拡大の対象となる会社（※）が、法改正に先立って任意適用を行う場合、 <b>応募要件の緩和や審査で優遇</b> を受けられます。 ※2022年10月～:101人以上、2024年10月～:51人以上
	小規模事業者持続化補助金	
	IT導入補助金	

10

10

社会保険の適用拡大に関する今後の法改正予定についてお伝えしました。

将来的に義務化の対象になる・なりそうな会社については  
今から少しずつご準備いただくことをお勧めします。

法改正に先立って適用拡大するのもオススメです。