

2022年

8月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

2022年10月改正！社会保険適用拡大と中小企業への影響

- テーマ① 2022年10月から拡大される社会保険の適用範囲
- テーマ② 社会保険適用拡大のメリット・デメリット
- テーマ③ 中小企業が事前に準備することは

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

現在、パート・アルバイトなどの短時間労働者の社会保険加入義務は、従業員数 500 人を超える企業が対象ですが、2022 年 10 月から段階的に対象企業が拡大され、従業員数 100 人を超える企業が対象となります。さらに、2024 年 10 月からは従業員数 50 人を超える中小企業にまで拡大される予定です。

今回の改正により、これまで社会保険制度が適用されなかった短時間労働者でも被保険者資格を取得する可能性が出てくるため、企業としては改正内容を事前に把握し、準備しておく安心でしょう。そこで今月号では、社会保険適用拡大の概要、適用拡大におけるメリット・デメリット、中小企業の改正対応についてご説明いたします。

テーマ①

2022年10月から拡大される社会保険の適用範囲

冒頭で「これまで社会保険制度が適用されなかった短時間労働者でも被保険者資格を取得する可能性が出てくる」と上述しましたが、これを読み、「うちの会社はどうなのだろう？」と疑問や不安を感じた経営者の方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。以下よりチェック形式で御社が社会保険の適用拡大に該当するのかどうか、確認してみましょう。

まず初めにチェックするポイントとしては、「企業規模」となります。

■チェック1：従業員数が「常時100人」を超える企業ですか？

この質問に対して「はい」ということであれば、2022 年 10 月から、短時間労働者に社会保険を適用する企業に該当することとなります。

改正前は企業規模が「常時 500 人」を超える会社が適用、改正後は「常時 100 人」を超える会社が適用ということになるわけですね。この改正により、これまで対象外だった会社も対象となるため、短時間労働者のうち社会保険に加入できる資格を持つ人が大きく増えることが予想されます。

その一方で、「うちは常時 100 人も雇っていないので、社会保険の適用拡大の改正は関係ない」あるいは「100 人前後従業員を雇っているけど、ぎりぎり社会保険の適用拡大の対象ではなさそう」という会社の方もいらっしゃるかと思います。ここで注意しないとならないのが、社会保険の適用拡大の改正は段階的に施行されているため、2024 年 10 月からは企業規模が「常時 50 人」を超える中小企業も対象となる点です。

国としては、社会保険の加入条件を緩和し、より多くの労働者に被保険者資格を与えていこうと政策を実行している状況がありますので、いま、仮に短時間労働者の社会保険が適用除外の企業だったとしても将来的に適用される可能性があることを頭の片隅に置いておきましょう。

■従業員が100人を少し超える企業は要チェック！従業員「常時100人超」のカウント方法

明らかに企業規模が常時 100 人を超える会社であれば、短時間労働者の社会保険の適用か否かについて悩むことはないかと思いますが、100 人を少し超える労働者を雇う企業は「うちの会社はどうなのか」と気を揉んでいるところでしょう。

ポイントとしては、従業員を「常時 100 人超」雇用しているかどうか、なのですが、カウント方法によっては適用か否かがわかれてしまうため、カウント方法につい

てご説明します。

「常時 100 人超」かどうかをカウントする際には、「正社員」+「フルタイム労働者の 4 分の 3 以上の労働時間で働くパート等」の数を合計し、100 人を超えた際に「常時 100 人超」となります。このカウント方法は、現在の厚生年金保険の適用対象者数と同じになります。単に、「労働者数」や「社会保険の被保険者数」をカウントするわけではないので、その点には注意してくださいね。また、常時 100 人超かどうかは、直近 12 か月のうち、6 か月基準を上回った段階で適用となる点にも注意が必要です。

次に、常時 100 人を超える会社だった場合、チェックするポイントとしては、雇用している「短時間労働者の条件」です。短時間労働者を雇っているからといって、すべての短時間労働者が社会保険の適用になるわけではないので、確認してみましょう。

■チェック 2：雇用している短時間労働者は①～④にすべて該当しますか？

- ①週の所定労働時間が「20 時間」以上 30 時間未満である
- ②雇用期間が「2 か月を超えて」使用される見込みである
- ③月額賃金が「8.8 万円以上（年収 106 万円以上）」である
- ④学生でない

①～④にすべて該当している短時間労働者を雇用している場合には、その短時間労働者は社会保険の適用になります。逆にいうと、この要件の 1 つでも該当しなければ、社会保険の適用とはならないので、要件にすべて該当するかどうか、よくチェックしてみてくださいね。

なお、今回改正された点としては「②雇用期間」となるのですが、見込み雇用期間の要件が「1 年」から「2 か月」に短縮されています。注意点としては、日雇労働者や短期アルバイトのように、雇用当初は雇用期間が 2 か月を超えて使用される見込みでなかった場合でも、契約が更新されることなどにより、2 か月を超えて使用されることが見込まれることとなった場合には、その時点（契約締結日など）から被保険者となります。

以上、テーマ①では「2022 年 10 月から拡大される社会保険の適用範囲」についてチェック形式で確認してみました。御社が短時間労働者の社会保険の適用事業所となるのかどうか、従業員のカウント方法についてよくわからないなどありましたら、お気軽にお問合せください。

次に、新たに短時間労働者が社会保険に加入することのメリット・デメリットについて会社側、労働者側の視点からご説明いたします。

テーマ② 社会保険適用拡大のメリット・デメリット

テーマ①で、2022 年 10 月から拡大される社会保険の適用範囲についてご説明いたしました。働き方や雇用に中立で公平な医療保険制度の構築、医療保険財政の支え手の増加などの意図から、今後ますます社会保険の適用範囲が拡大されていく傾向にあります。企業としては、これを念頭にした企業経営を行っていく必要があるでしょう。

これまで適用除外だった短時間労働者が社会保険の適用になるというのは、労働者側にメリットがあり、会社側のデメリットのほうが多いのではないかと感じる方もいらっしゃることでしょう。ですが、労働者、企業側双方にメリット・デメリットがあります。そこでテーマ②では、双方のメリット・デメリットについてご説明します。

■ 1. 短時間労働者側のメリット・デメリット

まず初めに、短時間労働者側のメリット・デメリットをご紹介します。

【メリット】

①「健康保険」に加入することで、業務外の傷病で労務不能な期間の所得補償である「傷病手当金」、出産時の給付「出産手当金」を受け取ることができるようになります。また、産前産後休業中や育児休業中に保険料の免除があります。

②「厚生年金」に加入することで、基礎年金に「老齢厚生年金」や「遺族厚生年金」、「障害厚生年金」などが上

乗せされます。

③「国民健康保険」、「国民年金」の加入者だった人は、社会保険加入により保険料が安くなる可能性があります。

④働く被扶養者の観点からは、130万円の壁を意識せずに就労できます。

★大きなメリットとしては、労務不能な期間の所得補償が受けられるようになり、年金の額が上乘せされる点でしょう。また、「もっと働きたい」という意欲はあったが130万円を超えないようにセーブしながら働いていた被扶養者の方にとっては130万円の壁がなくなるため、より長い時間働けるようになり、収入を増やすことができます。

【デメリット】

①保険料の負担が増え、手取り額が減ってしまう可能性があります。

②将来受け取れる老齢年金などの増額に比べ、保険料負担のほうが大きくなってしまいう可能性があります。

③扶養者である家族が勤め先から扶養者手当などが支給されている場合には、受け取れなくなる可能性があります。

★働く被扶養者であった場合、これまで保険料の負担がなかったところ、自分自身が被保険者となると保険料の負担が発生します。勤務時間が同じですと、結果、手取り額が減ってしまうことになるため、金銭面のデメリットがあると言えます。手取り額を減らしたくない場合には、労働時間数を増やすなどの調整をしていく必要があります。

■ 2. 会社側のメリット・デメリット

次に、会社側のメリット・デメリットをご紹介します。

【メリット】

①短時間労働者でも「社会保険に加入できる事業所」であるという点は、求人募集をする際に求職者へのアピールポイントとなり、より良い人材獲得をできる可能性が高まります。

②施行期日より前に適用拡大した場合、「キャリアアップ助成金」が受け取れます。

③生産性向上のための補助金（ものづくり補助金、持続化補助金、IT導入補助金）が優先的に受け取れます。

④義務があるにも関わらず社会保険未加入の場合、罰則があり、また、職権に応じて遡って加入手続きを行うケースもある（※追徴金あり）などのリスクを避けられます。

★会社側のメリットとしては、「法律をしっかり守っている会社」として周囲から見られ、より社会的信用が高まる点でしょう。また、施行期日前に法改正に対応した場合、選択的適用拡大を行う企業を対象に支給される「キャリアアップ助成金」が受給できます。さらには、生産性向上に取り組む中小企業を支援する「中小企業生産性革命推進事業」では取り組み内容に応じて補助金が受け取れる可能性もあります。

【デメリット】

①保険料について、会社側が半額を負担することとなるため、従業員の数が多いほど経済的な負担が大きくなります。

②保険料を算出するために標準報酬月額を決める必要があり、また、大幅に報酬額が変わった場合には見直して変更するなど事務手続きが増えます。

★大きなデメリットとなるのが、やはり経済的な負担が大きくなる点でしょう。社会保険料を決める際は、4月～6月の給与の平均額を基準に決定されるため、時間外労働削減の対策をされるといいでしょう。

以上、労働者側、会社側の社会保険適用拡大のメリット・デメリットについてご説明しました。今回の改正で会社側の金銭的な負担が増えますが、時間外労働削減などを進めることで、全体の人件費の抑制となり、保険料負担も抑えられる可能性がありますので、前向きに取り組んでいきませんか。次に、テーマ③で「中小企業が事前に準備すること」についてご説明いたします。

テーマ③ 中小企業が事前に準備することは

テーマ①、②の内容をふまえて、社会保険適用拡大に

該当する中小企業が2022年10月改正施行に向けて、準備すべきことを4stepでご説明いたします。

step1. 加入対象者の把握

最初に、社会保険に新たに加入する対象者の把握をしていきます。テーマ①のチェック2で、「週の所定労働時間が20時間以上30時間未満である」、「月額賃金が8.8万円以上（年収106万円以上）である」など4つの要件をご紹介しましたが、この4要件すべて該当した短時間労働者が、今回の改正により新たに社会保険の適用となります。

現在、雇用しているパート、アルバイトなどの短時間労働者についてこの4要件すべて該当している者は誰か、何人ぐらいになるのか、まずは調べてみましょう。なお、厚生労働省のウェブサイト「社会保険料適用拡大特設サイト

(<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/guidebook/>)で、社会保険料の適用拡大に伴う自社の対象者数やコストの変化を確認できるシミュレーションも公開されていますので、活用することもおすすめです。

step2. 社内周知を行う

加入対象者の把握を終えたら、次は社内周知です。新たに加入対象となるパート、アルバイトなどの短時間労働者の方に、法改正の内容が確実に伝わるように、掲示板や社内イントラ、メール等手段を活用し、社内の周知に努めます。

テーマ②で、短時間労働者側のメリット・デメリットをご説明しましたが、社会保険に加入することで金銭面での減収があることから、「社会保険に加入したくない」という意見を持つ人が出てくる可能性があります。ですが、社会保険に加入することのメリットをしっかりと伝え、納得してもらうようにしましょう。場合によっては、「所定労働時間を減らしたい（週の所定労働時間20時間未満にしたい）」などという人も出てくることもあり得ますので、相談窓口を設定した上で、社会保険の適用拡大を周知すると円滑に進みます。

step3. 従業員とのコミュニケーション

次に、実際に従業員とコミュニケーションを図っていきます。対象者が多くいる場合には説明会を開き、場合によっては、個別面談を実施するのが望ましいでしょう。

う。

個人面談の際には、以下のポイントを伝えるようにします。

- ・社会保険の新たな加入対象者であることを伝える
- ・社会保険の加入メリットを伝える
- ・今後の労働時間などについて話し合う

その際には、本人が希望すれば、「労働時間の延長」、「正社員への転換」といったキャリアアップにつながる提案をすることも可能です。なお、企業としては、短時間労働者等を正社員に転換したり、処遇を改善したりした場合に「キャリアアップ助成金」を受給できる場合があります。

社会保険の加入メリットを説明する際には、厚生労働省のウェブサイト「社会保険料適用拡大特設サイト」内にパート・アルバイト、配偶者の扶養の範囲内でお勤めの方向け「社会保険適用拡大ガイドブック」がありますので、このようなものを活用しながら説明されるとよいでしょう。

step4. 書類の作成・届出（オンライン）

ラストは、実際の手続きとなります。2022年8月までに日本年金機構から新たに適用拡大の対象となることを知らせる通知書類が企業に届きます。通知書類を受け取ったら、届書を作成し、10月5日までに「被保険者資格取得届」をオンラインで届け出します。

以上、2022年10月の社会保険適用拡大に向けて、中小企業が準備すべきことについてご説明しました。改正に向けて、今から取り組んでいかないとはいけず、とはいえ実際にどういうふうに進めていったらいいのか、と不安を感じていらっしゃる経営者の方も多いことと思います。疑問や不安、不明点などがございましたら、弊社までお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

いよいよ 10 月に迫ってきた社会保険の適用拡大ですが、自社での対応の他、現在、従業員の被扶養者となっている方についても注意が必要です。パート勤務、扶養内で働いている方などの勤務先が適用拡大の対象事業所となる場合があるからです。

その場合には、被扶養者異動届の提出が必要となります。対象となりそうな被扶養者のいる従業員さんへの聞き取りと確認をお願いいたします。制度開始後に「保険証が 2 枚あります」ということにならないように。

さて、顧問先様および関係者様へは直接お葉書でお知らせいたしました。弊所は 2022 年 8 月 15 日より新事務所へ移転をいたします。電話番号・FAX 番号・メールアドレスについては変更はございません。住所のみの変更となりますので、郵送物などお手数ですが、切り替えをお願いいたします。また、事務所も広がりますので、お近くにいらした際にはぜひ、お立ち寄りください。 (芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19(旧)

〒416-0915

静岡県富士市富士町 13-16 さくら館 FUJI201 号(新)

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>