ビルメンテナンスの現場で知っトク

短時間労働者の社会保険適用拡大

教えて 律子先生!!

2020年6月に施行された国民年金法等の一部を改正する法律が公布され、2022年10月から従業員数101人以上の規模の事業所について、社会保険の適用拡大の対象となります。

■ 今回変更のポイントについて

短時間労働者への社会保険の適用拡大については、**従業員数501人以上**規模の企業においては既に2016年からスタートしているのですが、

2022年10月からは **従業員数101人以上** の規模の企業において、

2024年10月からは**従業員数 51人以上**の規模の企業において、

パートやアルバイトの方であっても要件を満たす場合には社会保険の被保険者となるよう、適用が拡大されることになったものです。

社会保険の適用拡大の内容について解説します。今回の法改正について一緒に考えてみましょう!



律子先生

労務管理のエキスパート。 法改正などをわかりやすく伝え ることが目標。



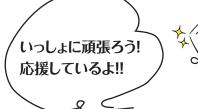
ビル助 (清掃会社社長)

社員が自分の子供にも入っても らいたいと思えるような会社づく りを目指している。経営者として の責任も重く感じている。



ビル美

入社2年目で10時~16時の 時短勤務のパート従業員。





イメージキャラクター 「大江戸びるの輔 |





社会保険の適用拡大



ビルメンテナンス業界は多くの短時間労働者で成り立っています。我が社でも多くの短時間労働者の方に働いていただいていますが、なぜ今、そのような方を対象にした社会保険の適用を拡大するのですか?

少子高齢化の拡大や、高齢者や女性を中心とする働き方の多様化といった社会の変化を適切に年金制度に反映させることを目的として、2020年5月に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立しました。

年金の受取開始時期に関する選択肢の拡大や、 在職中の年金の受取方の見直しなどの項目と合 わせて行われたのが社会保険の適用拡大です。



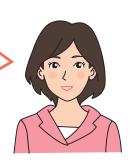


私も朝の清掃だけなど短い時間で働いているけれど、「短時間労働者」とは誰のことを指すの?

「短時間労働者」とは、1週間の労働時間が、同じ事業主に雇用されている通常の労働者の労働時間よりも短い労働者のことを指します(パートタイム労働法)。

通常の労働者というのは、フルタイム勤務で働く正規雇用の労働者のことを指します。

パートタイマーやアルバイト、嘱託や契約社員、 準社員など名称にとらわれず、通常の労働者よ りも短い労働時間であれば「短時間労働者」と なります。

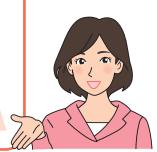




私は対象なのかしら・・・現行の社会保険の適用 対象がどのようになっているかを教えてくださ い。

まず原則からいうと、社会保険は、週の所定労働時間及び1か月の所定労働時間がフルタイムの労働者の4分の3以上であれば加入対象となります。

この4分の3要件を満たした方が加入対象者となりますが、4分の3要件に該当していなくても次の5つの要件を満たす方は加入対象者となっていました。



- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が*88,000円以上であること
- ④学生でないこと
- ⑤特定適用事業所または任意特定適用事業所に勤めていること

(特定適用事業所とは、社会保険の被保険者総数が常時500人を超える事業所をいい、任意特定適用事業所とは、500人を超える事業所に該当しなくても、労使の合意に基づいて短時間労働者を社会保険の適用対象とする申出をした事業所をいいます。)



豆知識 | なぜ88,000円以上なの?

新たに対象となるパート労働者の賃金水準(*88,000円以上であること)については、国民年金の給付・負担との均衡、すでに厚生年金が適用されている他の労働者との関係、パート労働者自身の保険料負担感への配慮などの観点から、最低賃金の水準との関係も踏まえて決められた模様です(社会保障審議会医療保険部会資料より)。雇用契約によって定められている月額賃金が88,000円以上であることが要件です。残業に対して支払われる賃金は対象になりません。また、通勤手当や賞与なども対象外となっています。



新たな社会保険の加入対象者



法律が変わることはわかったけど、「短時間労働者」のうち 新たに社会保険の加入対象者になる要件はどのようになって いるのですか?

現行の適用要件がどのようになるかで説明します。



- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
 - →変更ありません。
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
 - →「雇用期間が2か月以上見込まれること」に変更されます。
- ③賃金の月額が88,000円以上であること → 変更ありません。
- ④学生でないこと → 変更ありません。
- ⑤特定適用事業所または任意特定適用事業所に勤めていること
 - →「社会保険の被保険者数の総数が常時 100人を超える事業所」に変更されます。 更に、2024年10月からは「社会保険の被保険者数の総数が常時50人を超える事業所」に変更されます。

以上を整理すると下表のようになります。

	対象	事業所の 規模要件	短時間労働者の要件			
	要件		労働時間	賃 金	勤務期間	適用除外
	現行	雇用する 被保険者が 常時500人超	週の所定 労働時間が 20時間以上	賃金の月が 88,000円 以上	雇用期間が1年以 上見込まれること	学生で ないこと
	2022年 10月~	雇用する 被保険者が 常時 100 人超	変更なし	変更なし	継続して2か月以 上使用される、又 は使用される見込 みであること	変更なし
	2024年 10月~	雇用する 被保険者が 常時50人超	変更なし	変更なし	継続して2か月以 上使用される、又 は使用される見込 みであること	変更なし



これから順次、改正が行われ、適用時期は企業の従業員数で 異なってくるということですが、従業員数はどの時点で、ど のようにカウントするのでしょうか。

我が社がいつ対象になるのか心配なんですよ・・・。

原則として、被保険者である従業員数における基準を常時上 回る事業場が、社会保険の適用対象となります。

短時間労働者の数は企業規模要件を判断するときにはカウントしないというところがポイントです。

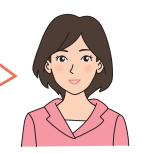
2022年10月以降に適用事業所となる会社(被保険者数が 101人から500人である会社)には2022年8月頃までに 日本年金機構からお知らせの通知書類が届くことになってい ます。

月ごとに従業員数が上下している場合もありますので、どの 時点での従業員数で判断すればいいのか迷うところかと思い ます。

月ごとに従業員数が上下している場合は「<u>直近12か月のう</u>ち6か月間で基準を上回った段階」で適用となります。

適用対象となった後に、従業員数が減少して適用規模を下回ったとしても、原則として引き続き適用されることになります。

企業をはじめとする法人の場合は同一法人番号内の対象者を合計するのに対し、個人の事業所は事務所ごとにカウントすることになります。



■ 従業員数のカウント方法

従業員数は以下のA+Bの合計 「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A フルタイムの従業員数

 $\overline{+}$

|過労働時間がフルタイムの | 3/4以上の従業員数

В

※従業員には、パート・アルバ イトを含みます。

- Bは週労働時間及び月労働日数がフルタイム の3/4以上の従業員数です。
- 原則として、従業員数の基準を常時**上回る場合には適用対象になります。
 - ※自主的に判断し、速やかに届け出てください。 なお、直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回る と日本年金機構において適用します。
- ●法人は、法人番号が同一の全企業を合計して、 個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします。

<厚生労働省:社会保険適用拡大特設サイトより>



社会保険の適用が拡大されることによって、我が社や業界の会社にはどのようなことが影響してくるのでしょうか? 何をしておけばよいのでしょうか?

社会保険の適用拡大によって「短時間労働者」を社会保険に加入させなければならない会社が増加します。

最も大きな影響は、社会保険料の負担の増加ですので、どれ ほどの負担増になるのかを、事前にシミュレーションしてお くことが必須です。



例えば、1日5時間、週5日(月20日)勤務のパートタイマーさんの場合



この方は、週25時間勤務なので2022年10月から社会保険の加入対象になります。 仮に時給が1,050円(月給与額105,000円)だとした場合に保険料負担はいくら になるでしょうか(賞与なし)。

→年間の社会保険料 388,000円(本人・会社で折半、それぞれ 194,000円) 〈厚生労働省:社会保険適用拡大特設サイトシミュレーションによる試算〉

当然ですが、同様な方が10人いれば、会社の年間の社会保険料負担は×10で **1,940,000**円となります。

ポイント

- 労働集約型産業であるビルメンテナンス業においては、非常勤労働者を非常 に多数雇用しているのが現状です。
- 会社としての保険料負担が大きくのしかかることとになりますので、事前の シミュレーションを行い、対応の検討が必須です。



働く私たちには何か変化があるのかしら・・・社会保険の適用 拡大による従業員への影響について詳しく教えてください。

新たに加入対象者となる従業員にも大きな変化をもたらすことになります。

まず、メリットとして二つ上げられると思います。



①社会保険に加入することによって将来受取れる年金額が増える

- 老齢年金(受給資格期間を満たした方で満65歳以上の方が受け取れる年金)が上乗せされます。
- 障害年金(病気やケガなどで障害状態と認定された場合に支給される年金)が上乗せされます。
- 遺族年金(被保険者が亡くなったときに残された遺族に対して支給される年金)が上乗せされます。

②国民健康保険にはない給付金制度を受けられる

- 傷病手当金(業務外の理由でのけがや病気によって働くことができない期間において給与の2/3 相当)が支給されます。
- 出産手当金(出産により働くことができない期間において給与の2/3相当)が支給されます。

新たに加入対象となることによって社会保険料を負担することになるので、月々の給与の手取りが減ることはデメリットと言えるかもしれません。

現在、年間給与120万円のパート従業員の方が新たに加入対象となると、保険料として月額9,000円(年額108,000円)の負担になります。

〈厚生労働省:社会保険適用拡大ガイドブックより〉





私たちにもいろいろ変化がありそうですね。社会保険に加入 することによって将来受取れる年金額が増えることになるこ とについて、もう少し具体的に教えてくれますか?

● 老齢年金の上乗せ

厚生年金に加入することで、基礎年金部分に加えて報酬比 例部分が上乗せして支給されることになります。

■年収106万円(月収88,000円)の場合

	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額(目	3安)
20年間加入	月額8,100円	月額9,000円(年額108,300円)	×終身
10年間加入	月額8,100円	月額4,500円(年額54,100円)	×終身
1年間加入	月額8,100円	月額450円(年額5,400円)	×終身

● 障害年金の上乗せ

厚生年金加入中の障害については、障害等級 1・2級の場合、 障害基礎年金に加え、障害厚生年金の上乗せがあります。 障害厚生年金は、老齢基礎年金と違い、加入期間が短くて も一定(300日分)の給付が確保されます。

3級やそれより軽い一定の障害の場合、国民年金加入だと障害年金の支給は受けられませんが、厚生年金に加入すると 障害年金又は障害手当金(一時金)を受けられます。





ここでひと休み… | ワンポイントレッスン!

みなさんは、年金制度は「なんとなくは知っているけれど、本当のところよく分からない・・」というのが実感なのだと思います。ここで、簡単に公的年金制度について、その仕組みを簡単におさらいしてみましょう。

〈厚生労働省:「いっしょに検証!公的年金」のサイト内容より〉

■公的年金の仕組み

日本の公的年金は、日本に住んでいる20歳以上60歳未満のすべての人が加入する「国民年金(基礎年金)」と、会社などに勤務している人が加入する「厚生年金」の2階建てになっています。



会社員、公務員が加入 **厚生年金**

1 階部分

日本に住んでいる20歳以上60歳未満のすべての人 国民年金 (基礎年金)

■年金加入の仕組み

20歳以降のライフスタイルによって、加入する年金や保険料が変わります。公的年金制度では、それを下の表のように区別しています。

被保険者の種別	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
職業	自営業者・学生・無職など	会社員・公務員など	専業主婦など
加入する制度	国民年金のみ	国民年金と厚生年金	国民年金のみ

■国民年金とは

国民年金(基礎年金)は、日本に住んでいる20歳から60歳未満のすべての人が加入します。国民年金(基礎年金)の支給開始年齢は65歳で、納付した期間に応じて給付額が決定します。20歳から60歳の40年間すべて保険料を納付していれば、月額約6.5万円(2021年度)の満額を受給することができます。

■厚生年金とは

厚生年金は、会社などに勤務している人が加入する年金です。保険料は月ごとの給料に対して定率となっており(2020年度末現在で18.3%)、実際に納付する額は個人で異なります。

また、厚生年金は事業主(勤務先)が保険料の半額を負担しており(労使折半)、実際の納付額は、給与明細などに記載されている保険料の倍額となります。従来の支給開始年齢は60歳でしたが、段階的に引き上げられ、2025年度(女性は2037年度)には65歳になります。

厚生年金は、働いていたときの(納付した保険料を計算するときの)給料と加入期間に 応じて給付額が決められます。また、現役時代に納付する保険料には国民年金保険料も含 まれているため、国民年金分と厚生年金分の両方を受け取ることができます。

■公的年金は「老齢」「障害」「死亡」に備えています。

	国 民 年 金(基 礎 年 金)	厚生年金	
老齢	保険料を納めた期間などに応じた額	保険料を納付した期間や賃金*に応じた額	
障害	障害等級*に応じた額 (子がいる場合には加算あり)	賃金*や加入期間、障害等級*に応じた額	
死亡	老齢基礎年金の満額に子の数に 応じて加算した額	亡くなった方の老齢厚生年金の3/4の額	

- ※賃金とは「平均標準報酬」をいい、厚生年金への加入期間中の給与と賞与の平均額。
- ※障害等級は、基礎年金と厚生年金で共通、障害厚生年金(2級以上)受給者は、障害基礎年金を同時に受給できる。

以上が全体的な概要です。 ここで高齢者の方からのよくある質問を紹介 します。



加入年齢(70歳)を超えてしまったら加入できないのでしょうか。

加入年齢(70歳)を超えて受給資格期間を満たしていない場合などは、一定の条件を満たせば任意加入することができます。





在職中でも老齢厚生年金は 受給できますか。

在職中(会社員として働きながら)でも老齢厚 生年金は受給できますが、年金の一部または全 額が支給停止になる場合があります。これを在 職老齢年金といいます。





社会保険の適用拡大を迎える前に



我が社はまだ時間に余裕があると思うけれど、社会保険の適用拡大を迎える前に準備しておくべきことを教えてください。どのようなことを準備する必要があるのかな。

まだ先の話のように感じるかもしれませんが、影響度を考えれば、直前になって慌てないように早くに対策に取り掛かる ことが必要です。

次のステップで取り掛かりましょう。



STEP 1 自社がどの時点から対象になるのかを把握しましょう。



STEP 2) 新たに加入対象となる従業員が誰なのか把握しましょう。

現在の短時間労働者の方々の労働条件や労働実態の確認が必要です。

- 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満 契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。 契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2か月連続で週 20時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3か月 目から加入となります。
- 月額賃金が88,000円以上 基本給及び諸手当を指します。(通勤手当・残業代・賞与・臨時的 な賃金は含みません。)
- 2か月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない 休学中や夜間学生は加入対象となります。



適用拡大後に発生する 会社負担の社会保険料を把握しましょう。



新たに負担することになる保険料が経営にどの程度影響をもたらすのか を把握し、対策を講じる必要があります。



STEP 4

新たに適用対象者となる従業員への説明を行いましょう。

社会保険の適用は、要件に当てはまれば本人の意思にかかわらず加入しなければなりません。

現行の働き方で新たに適用対象者となる従業員に対しては、加入対象となることと加入による影響を漏らすことなく、正しく説明しましょう。

STEP 5

新たに適用対象者となる 従業員それぞれの意向を確認しましょう。

対象者の中には「配偶者控除内で働きたいので社会保険の適用対象とはなりたくない。」と言う方もいるかと思います。

その場合、加入要件に該当しない契約内容に変更すれば適用から外すことはできますが、その分給与額は減ることになりますので目先のことだけにとらわれず、十分な説明が必要です。

反対に、社会保険の適用を機にフルタイムの社員に転換を希望する方も いるかと思います。

会社として新たなコストの発生となるとともに、シフト管理や雇用管理 面も含めて慎重な検討が必要となります。

STEP 6 書類作成・届出

2022年10月以降に適用事業所となる会社(被保険者数が101人から500人である会社)には2022年8月頃までに日本年金機構からお知らせの通知書類が届くことになっています。

通知があった際には届出に必要な書類を作成して、期限を守って処理を 行う必要があります。

●「被保険者資格取得届|

ポイント

● 適用が拡大されたら…

雇用する短時間労働者の1週間の労働時間を雇用契約書や就業規則で20時間以内と定めていたとしても、残業が発生して、残業時間込みで20時間を超えて働く期間が2か月を超えていた場合には社会保険加入が必要となります。そのため、社会保険未加入での働き方の場合には、20時間を超えて残業が行われていないかを十分チェックできる管理体制が必要となります。

短時間労働者のシフト管理、労働時間管理を厳密に行う必要がありますので注意しましょう。

最後に助成金のご紹介

社会保険適用拡大への対応には、キャリアアップ助成金の活用がお勧めです。

キャリアアップ助成金とは、「非正規労働者」の正社員化、人材育成、処遇改善などの取組みに対する厚生労働省の助成金で、現在7つのコースに分かれています。

以下の7つのキャリアアップ助成金のうち、今回の社会保険適用拡大には 「6.選択式適用拡大導入時処遇改善コース」及び 「7.短時間労働者労働時間延長コース」が対応すると思われますので、ぜひ活用をご検討ください。 (2022年1月現在)

	コ ー ス 名	概要
1	正社員化コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用 した場合
2	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改 定し昇給させた場合
3	健康診断制度コース	有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」 を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合
4	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務 等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合
5	諸手当制度共通化コース	有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手 当制度を新たに設け、適用した場合
6	選択式適用拡大導入時処遇 改善コース	労使協定に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、有期雇用労働者等に対して、社会保険制度の概要や加入メリット等の説明・相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を的確に把握し、労使合意に反映させるための取組みを行い、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合
7	短時間労働者労働時間延長 コース	有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合

※支給額等に関する詳細は、厚生労働省リーフレット「キャリアアップ助成金のご案内」等にてご確認ください。

従業員の働きやすい職場づくり=適切な労務管理 を推進するビルメンテナンス企業を支援します



公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里 5 — 12 — 5 TEL: 03 (3805) 7555 FAX: 03 (3805) 7550 https://www.tokyo-bm.or.jp/