

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2022/02/10

VOL.117

● 令和4年10月から 週20時間超のパート・アルバイトは社会保険加入に

令和4年10月からパート・アルバイト（短時間労働者）の健康保険、厚生年金保険（社会保険）加入の要件が改正されます。

社会保険は適用事業所に常時使用される場合、強制加入となります。パート・アルバイトの場合でも同様です。ここで言う「**常時使用する場合**」とは、週所定労働時間および1か月の所定労働日数が**正社員の4分の3以上**をいいます。強制加入とは、本人や会社の意思にかかわらず、加入しなければならないということです。つまり、週30時間以上勤務しているパート・アルバイトは、社会保険に加入する義務があるということです。

株式会社等の法人事業所は、従業員が1人でもいれば強制適用事業所となります。社長1人でも報酬の支払があれば同様です。また、個人経営で常時5人以上いる事業所についても、農林漁業、サービス業などの一定の業種を除いて、強制適用事業所となります。

(1) 特定適用事業所の改正 ～企業規模の改正 100人超から50人超へ

現行の短時間労働者の社会保険適用拡大の対象となる適用事業所（特定適用事業所）は、社会保険加入者の総数が常時500人を超える適用事業所です。

企業規模の考え方は、法人事業所の場合は同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される被保険者数の合計、個人事業所の場合は、適用事業所に使用される被保険者数の合計で判断します。

これに加え、平成28年10月の改正にて、正社員の4分の3未満であっても、

- 1、週所定労働時間が**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、企業単位で常時使用される被保険者が**500人を超える**適用事業所（特定適用事業所）であること

の5つの要件**全てに**該当する場合、被保険者となりました。

令和4年10月から、企業単位「500人超」から「**100人超**」へ、雇用期間が「1年以上見込み」から「**2か月を超える見込み**」への変更されることとなります。

さらに令和6年10月からは、企業単位「100人超」から「**50人超**」へと改正となります。

また、500人を超えるとは、「12か月」のうち、「6か月以上500人」を超えることが見込まれる場合を言います。

令和4年10月から被保険者の総数が常時「100人を超える」事業所、令和6年10月から「常時50人を超える」事業所へ変更となります。

令和4年10月の改正では、令和3年10月から令和4年9月までの期間に100人を超える月が6か月以上あれば、特定事業所に該当し、日本年金機構より通知が届きます。

(2) 雇用期間の改正 ～1年以上の見込みから2か月を超えての見込みへ

「1年以上の見込み」とは、継続して1年以上見込まれることをいいます。例えば、雇用期間が1年未満の雇用契約を取り交わしている場合であっても、「就業規則、雇用契約書などの書面において、その契約が更新される旨又は更新される場合がある旨の明示がされる場合」または、「同一の事業所において同様の雇用契約に

基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある場合」は継続して1年以上見込まれると取り扱われます。

この「1年以上」については、令和4年10月からは継続して「2か月を超えて雇用される見込み」へと改正されます。

要件	現行	令和4年10月～	令和6年10月～
事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
週所定労働時間	20時間以上		
賃金（月額）	88,000円以上		
雇用期間	継続1年以上見込み	継続2か月を超えて見込み	
適用除外	学生でない		

(3) 変更点

令和4年10月からは、これまで社会保険に加入していなかったパート・アルバイトの多くを社会保険に加入させなければならなくなります。労働時間が週20時間以上となると、学生以外は加入しなければならないのではないのでしょうか。

当然加入すると、今までの健康保険の被扶養者、国民健康保険の被保険者、国民年金では受けることができなかつた給付などが受けることができるなどのメリットが労働者にはあります。

例えば、医療保険では、私傷病でケガや病気などで休業し、無給の期間の所得をカバーする「傷病手当金」や、産前産後休業中の所得をカバーする「出産手当金」、年金では、老齢基礎年金の上乗せとなる「老齢厚生年金」、「障害厚生年金」、「遺族厚生年金」が、受給要件に該当した場合に受給することが可能となります。

一方、保険料が発生し、給与天引きされます。（保険料の半分は会社が負担します）

具体的には、協会けんぽ東京支部に加入の会社の場合、保険料率は

健康保険料 1000分の98.4（会社・従業員負担1000分の49.2）

介護保険料 1000分の18（会社・従業員負担1000分の9）

厚生年金保険 1000分の183（会社・従業員負担1000分の91.5）となります。

例えば、月収15万円（標準報酬月額150千円）の従業員負担の保険料は

健康保険料 150千円×49.2/1000=7,840円

介護保険料 150千円×9/1000=1,350円

厚生年金保険料 150千円×91.5/1000=13,725円の負担となり、給与より控除されます。

国民年金保険料は令和3年度では、16,610円です。配偶者がいる場合は2倍の33,220円となりこれに国民健康保険料が加わると、社会保険料が高いとばかりはいえないのではないのでしょうか。

(4) まとめ

令和4年10月、令和6年10月の改正を経るとこれからの会社は、学生以外の全てのパート・アルバイトは、社会保険に加入しなくてはならない、もしくは、加入が当たり前となる時代がやってくるのが予想されます。

会社としては、保険料の半分を負担しなくてはなりません、一方、労働時間や収入などを扶養の範囲内（年間収入130万円未満、60歳以上は年間収入180万円未満）で働かせる必要がなくなります。

会社として、パート・アルバイトは、雇用の調整弁や正社員の補助などという考え方を捨て、パート・アルバイト人材の有効な活用、配置、などを考える始める時期に来ているのではないのでしょうか。

なお、当事務所のお客様におかれましては、弊所でのデータをもとに、被保険者数が100人に近いお客様には、事前に担当者からご連絡をさせていただきますので、ご相談ください。

● 男女関わらず育児休業が取得できる環境に向けた法改正が施行

政府は2025年に男性の育児休業取得率30%とすることを目標に掲げています。2020年は12.65%となっており、目標にはまだ遠いのが現実となっています。しかしながら、前年の2019年は7.48%であり、まだまだ低い数字とは言いながらも、この1年で大幅に上昇したとも言えます。

今年の4月には、労働者本人または配偶者の妊娠・出産の申し出があった労働者に対する「**育児休業制度等を個別に周知**」すること、そのうえで、「**育児休業取得の意向の確認**」を行うことが義務付けられます。また、男女関わらず育児休業を取得しやすい環境づくりの一環として「**育児休業制度に関する研修の実施**」や「**相談窓口の設置**」などを行うことも求められます。

企業にとって、育児休業の取得は必ずしも喜ばしいことばかりではありません。特に人

数規模が小さい企業においては尚更です。しかしながら、今回の法改正は企業規模を問わず対応することが義務付けられており、これまで育児休業の取得者がいない又は少ない企業にとっては大きな負担となることが予想されます。

当事務所も規模は小さいながらもこれまで、**3名、延べ5回の育児休業の取得者**がいました。出入りが多い中、情報の共有ができずにご迷惑をお掛けしたこともあったように思います。このような経験を踏まえて、今後**企業は何を整備**しておかなければならないのか、育児休業の申し出があった場合には、**どんな対応**しなければならないのか等々について、下記の日時で**オンライン研修**を行います。参加ご希望の方は当事務所担当者までご連絡ください。

改正育児休業法、企業は何を準備しておけばよいのか！？

～男女問わず育児休業取得が取得が当たり前に

日時：令和4年3月2日（水）14：00～15：00

講師：当事務所代表 飯野正明

参加費：無料

参加の申し込みは、メールにて gyoumu@sr-iino.com 会社名、参加希望者名をご連絡ください。

こちらから URL をご案内いたします。

ぜひ、ご検討いただけますようお願いいたします。なお、裏面には今後の法改正に対するお客様のご負担を当事務所にてお手伝いできることを挙げております。併せてご相談ください。