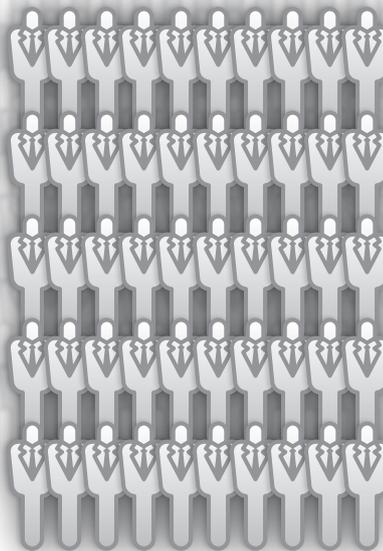


短時間労働者に対する 社会保険の適用範囲が 拡大されます

年金法の改正によって、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が段階的に拡大されることになりました。ここでは、改正のポイントを解説します。

アクティ労務管理事務所
特定社会保険労務士
五井 淳子



ことし6月、年金制度改正法が公布されました。この改正法には、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大や年金受給のあり方に関するものなど、私たちの生活に直接関わる重要なものがたくさん含まれています。

今回は、そのうちの被用者保険の適用拡大について解説します。

年金制度改正法のポイントとは

被用者保険とは、それが適用される会社（適用事業所）に勤務している人が加入する健康保険と厚生年金のことをいい、自営業者などが加入する国民健康保険や国民年金とは、別の制度になります。

現在の被用者保険への加入条件は、適用事業所勤務のいわゆる正社員と、週の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以上の従業員ですが、それよりも労働時間が短い場合でも、次の要件を満たしていれば短時間被保険者として被用者保険の加入対象となります（**図表1**）。

① 従業員数501人以上の会社に勤務している

② 雇用（見込み）期間が1年以上である

③ 勤務時間が週20時間以上である

④ 給与月額が8万8000円以上である

⑤ 学生ではない

なお、従業員500人以下の会社については、現在でも労使合意のもと申請をすれば、任意特定適用事業所として短時間労働者を被用者保険に加入させることができます。

今回の改正法は、①の企業規模要件を、2022年10月から10人以上、2024年10月には51人以上まで段階的に拡大し、②の雇用（見込み）期間の要件を、「1年以上」から、「2か月以上」へと拡大するものです（③～⑤の要件は変更なし）。

企業規模要件の基準となる「従業員数」は、週の労働時間が正社員の4分の3以上の労働者の人数で、それ未満のパートなどは含まれません（法人単位）。

企業規模要件に該当しているかどうかは、6か月ごとに従業員数をカウントして確認しますが、直近12か月のうち6か月で基準を上回った場合には、適用対象となります。一度適用対象になると、従

業員数が基準を下回っても、対象外にはなりません（ただし、被保険者の4分の3以上の同意があれば対象外にできます）。

「雇用期間2か月以上」の判断とは、雇用契約が2か月以内であっても、一部の例外を除いては、就業規則、雇用契約においてその契約が更新される、または「更新される場合がある」と明示されている場合

・同じ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、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

には、当初から被用者保険を適用するとしています。

したがって、たとえ契約書に「2か月以内の雇用とする」と書いてあっても、漫然とその契約を更新している場合には、被用者保険の加入対象になりますので注意しましょう（調査等でこのような実態が確認された場合にはさかのぼって適用するよう指導されます）。

この適用拡大により、新たに社会保険が適用になる人数は、101人以上の企業で約45万人、51人以上の企業で65万人といわれています（厚生労働省試算）。

年金制度が改正された背景とは

今回の法改正には、次のような背景があると考えられます。

(1) 非正規労働者の増加に伴い、将来の所得保障としての年金の役割が高まった

バブル崩壊後に多くの企業が雇用の非正規化を推し進めた結果、

いまや雇用者全体に占める非正規労働者の割合はおよそ4割（2018年総務省調査）と、非常に高くなっています。

彼らの多くは国民年金に加入していますが、その年金は満額で月額6万5000円です（令和2年度）。この金額で1か月の生活費を賄うのはかなり厳しいといえることから、将来的に、生活保護などの社会的支援を必要とする人の割合が増えることが予想されます。被用者保険である厚生年金に加入すれば受給額が増えること、また、社会保障費の増大を抑えるという意味からも、その適用拡大が求められているのです。

(2) 企業規模や労働時間によって加入する年金制度が違うことによる公平性の問題

健康保険や年金は、国が制度として定めているものですから、その適用は公平であることが求められます。

しかし、働く企業の規模や労働時間によって加入する制度が決まり、受けられる保障や受け取る年金額に差が生じる現在の姿は、その公平性をゆがめているといわざるを得ません。

(3) 第3号被保険者制度の見直し
の必要性

第3号被保険者とは、いわゆる会社員である第2号被保険者に扶養されている者のことで、現在は圧倒的に女性が多いのが特徴です。彼らの健康保険料や年金保険料は被用者保険全体で賄われており、第3号被保険者自身が保険料を納めることはありません。そうした仕組みに対し、単身者や共働き世帯との間で不公平感が高まっています。

また、収入が一定以上になると扶養から外れて保険料負担が生じるため、本来の能力を發揮できずにいるなど、この制度自体が女性の就労意欲を削いでいる要因ともいわれています。

少子高齢化による労働力人口の減少が問題となっているわが国においては、女性の活用は待ったなしの状態であることを考えても、第3号被保険者制度は、早晚縮小傾向にあるといえます。

社会保険が適用拡大となる影響とは

では、被用者保険への適用拡大が実施されると、どのような影響

図表1 短時間労働者の適用拡大スケジュール

	現行	2022年10月～	2024年10月～
①企業規模要件	501人以上	101人以上	51人以上
②雇用期間要件	1年以上	2か月以上	
③労働時間要件	20時間以上／月	③～⑤は変更なし	
④賃金要件	8.8万円／月		
⑤学生除外要件	学生は適用除外		

があるのか、企業と被用者（労働者）それぞれの立場から見えてきましよう。

(1) 企業側への影響

まず第一に挙げられるのは、社会保険料の負担増です。

厚生労働省によると、この法改正で新たに短時間被保険者になる労働者1人当たりの会社負担は、年額で約24万5000円（健康保険料と厚生年金保険料の合計・40歳以上65歳未満の場合は約26万円）の増額になると推定されています（図表2）。

この数字をもとに試算すると、新たに30人のパート社員が被用者保険に加入する会社の場合、会社側が負担する社会保険料は、年間で735万円、1か月当たり約61万2500円の増加となります。

この負担増が経営を圧迫し、社会保険料の滞納を招くのではないかと懸念は従前から指摘されてきました。今回のコロナ禍による景気の悪化が、その懸念に追い打ちをかけています。

改正法施行の2022年までにどのくらい景気が回復しているのか、保険料負担の増加に耐え切れず退職者を募る企業がどの程度出

てくるのかなどについても注意深く見守っていく必要があります。また、被用者保険への加入に伴う保険料負担を嫌って、適用とならない企業へ転職する労働者が増えることも考えられ、結果として人手不足に拍車がかかる会社も出てくるでしょう。特に第3号被保険者は、同じ条件で働いていてもその規模によって被用者保険への加入の有無が決まるとなれば、

図表2 企業が負担する1人当たりの社会保険料増額分のイメージ

【短時間被保険者に係る平均的な標準報酬月額 172万8,000円/年】	→短時間被保険者1人当たり 約24万5,000円/年 (40～65歳の場合、1万5,000円増)
・厚生年金保険料率18.3%→事業主負担分9.15%	
・健康保険料率10%→事業主負担分5%	
・40～65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%→事業主負担分0.865% (協会けんぽの平均料率)	

「手取りが減らない会社に移ろう」と考えるのは、自然なことだといえるからです。

その一方で、扶養から外れないように就労調整をする短時間労働者が減少する可能性もあります。

2018年の独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、企業が短時間労働者を雇用する理由は「1日の忙しい時間帯に対応するため」「経験や知識、技能のある人を活用したいから」が上位を占め、また、小売、飲食、医療福祉などの業種では、約半数が「就労調整が、必要な労働力の確保に大きな影響を与えている」と答えています。

企業にとって、いまや短時間労働者は貴重な戦力となっているのがわかります。

ところが、会社側の思惑とは裏腹に、年末など一定の時期になると、パート社員から「扶養の範囲を超えてしまうので、シフトに入る回数を減らしたい」という申し出が増え、シフトのやり繰りに頭を悩ませている会社が多いのも事実です。

しかし、今回の法改正でこうした就労調整が意味をなさなくなるパート社員が一定数出てくると見

られ、前述のように転職者が増えたとしても、そこまで人手不足に陥ることはないのではないか、という声もあります。

(2) 被用者（労働者）側への影響

企業側に与える影響として「社会保険料負担の増加」を挙げましたが、これは働く側にも言えることです。被用者保険加入者はその収入に応じて保険料負担が生じますが、会社員の配偶者である第3号被保険者は、保険料を支払う必要がありません。

しかし、短時間被保険者として被用者保険に加入することになれば、最低でも月1万2500円程度の保険料負担が生じるため（健康保険料と厚生年金保険料の合計・令和2年の保険料率で算出）、場合によってはこれまでよりも手取り額が減ることになります。

一方で、被用者保険への加入が、生活するうえで安心につながるというメリットもあります。

被用者保険に加入すると、一定の条件を満たせば「傷病手当金」や「出産手当金」を受給することができます。これは、ケガや出産で一定期間働くことができないうきでも、所得の保障を受けること

ができるもので、国民健康保険にはない制度です。

特にシングルマザーなど、働き手が自分しかいない人にとって、「もしも病気などで働けなくなったら、収入が絶たれてしまふ」といった不安を軽減する大きな安心材料となるでしょう。

また、加入により前述のように保険料負担が生じますが、その分、将来受け取る年金額が増加します。国民年金の場合、受給できるのは全国民共通の老齢基礎年金のみですが、被用者保険である厚生年金に加入すれば、そこに報酬比例の老齢厚生年金がプラスされるのです（**図表3**）。

さらに、病気やけがなどで障害がある状態になった場合の障害年金や、遺族に支給される遺族年金についても、厚生年金は国民年金よりも手厚い給付を受けることができます。

(3) 加入逃れが増加するなどの懸念事項も

被用者保険制度へは、その要件を満たしたら、当然に加入しなければなりません。

ところが、「保険料が高いから、パート社員には加入させな

い」「手取りが減るから加入したくない」といった理由で、適切な加入がなされていないケースが、現在でも多くみられます。

今回の適用拡大を機に、こうした不適切な「加入逃れ」が増加することが予想されますが、これらは法律違反となり、発覚すれば過去にさかのぼってその期間分の保険料を徴収されますので注意が必要です。

制度改正に際して企業が行なうべき対策

以上のことを踏まえたうえで、企業はどのような準備をしておけばよいでしょうか。

本改正の対象となる従業員51人以上、または101人以上の企業においては、適用拡大実施後、どのくらいの従業員が短時間被保険者となり、その社会保険料はどのくらい増加するのかを、いまのうちからシミュレーションしておく必要があります。

また、短時間労働者に任せている仕事の見直しと、雇用契約の内容や更新の方法についても確認しておきましょう。

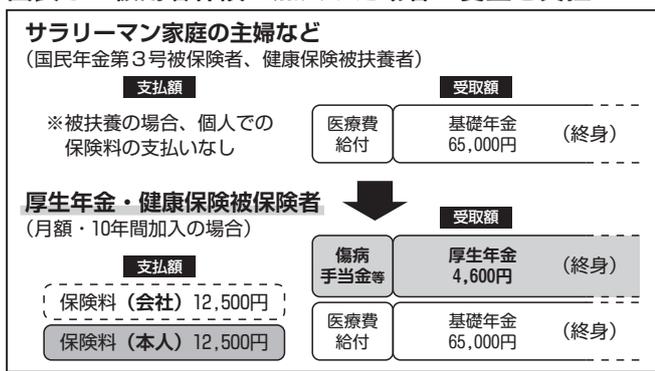
本当にその人数が必要なのか、

業務そのものをもっと効率化できないか、雇用契約については、それを漫然と更新していないかなど、根本的なところから見直しておくことが重要です。

「手取りが減るのはイヤだから、加入しなくてもよい程度まで働く時間を減らしたい」という従業員が出てくるかもしれません。そうした希望を持つ者がどのくらいいるのか、その場合のシフトをどうするのか、といった点について考えておくことも大切です。

また、国は短時間労働者の労働時間を延長し、被用者保険に加入

図表3 被用者保険に加入した場合の受益と負担



させた企業に対する助成金などを用意しています（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」）。

こうした助成金を活用できれば、会社の保険料負担を軽減することができますが、その受給には労働時間の適切な管理や法定帳簿（賃金台帳、出勤簿、労働者名簿）の整備などが必要ですので、日ごろから正しい雇用管理を心がけておきましょう。

前回の被用者保険適用拡大の際（2016年）には、分社化や業務の見直し、効率化による人員削減等により企業規模を適用対象外の500人以下に抑えよう、という動きがみられました。

今回も同様のケースが予想されますが、国は、「企業規模によって被用者保険への加入の有無が決まる現状は、公平性の観点からもあるべき姿ではない」として、段階的ではあるものの、今後すべての企業に被用者保険を適用する方針です。

いつ、自社がその対象になって大丈夫なように、業務の見直しや適切な労務管理を徹底しておきましょう。

こい じゅんこ 就業規則作成、賃金制度・人事評価制度設計、労務相談、各種手続きに対応。人材育成研修などを通じ、働きやすい職場づくりのコンサルティングに注力している。