

社会保険の 適用拡大に向け 中小企業が 準備しておくこと

- 現在の社会保険の被保険者を確認する
- 社会保険の適用拡大と中小企業が準備しておくこと
- 社会保険加入のメリット・デメリット

短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されます。現行は501人以上の企業に適用されていますが、2022年10月からは101人以上の企業に、2024年10月からは51人以上の企業に適用が拡大されます。中小企業が行なうべき準備や必要事項について確認します。

あすか会計事務所
税理士・社会保険労務士
安 田 大



現在の社会保険の 被保険者を確認する

まずは、現在の社会保険の被保険者について確認しましょう。

現在の社会保険の被保険者は、「適用事業所に常用的に使用される者で適用除外に該当しない人」です。常用的に使用される者として被保険者になるのは、①常時雇用者（フルタイム従業員）と、②短時間就労者（パートタイマー）

です（図表1）。

また、「特定適用事業所等」（後述）に使用される「短時間労働者」も被保険者です（図表2）。

適用事業所とは

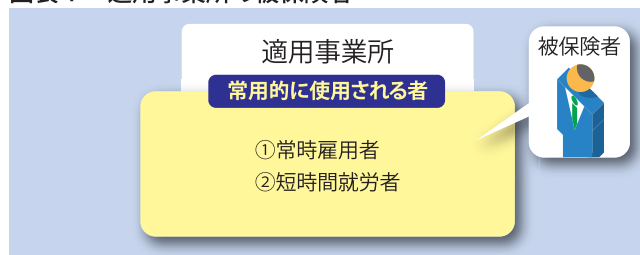
適用事業所には、強制適用事業

常用的に使用される者とは

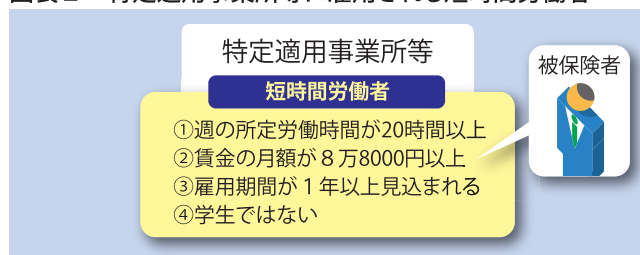
常用的に使用される者には、通常の正社員はもとより、代表取締役その他の常勤役員、契約社員や嘱託社員なども含まれます。

パートタイマー等については、1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が常時雇用者（フルタイム従業員）の4分の3以上ある場合に、常用的に使用される人（短時間就労者）に該当し、被保険者とされます。

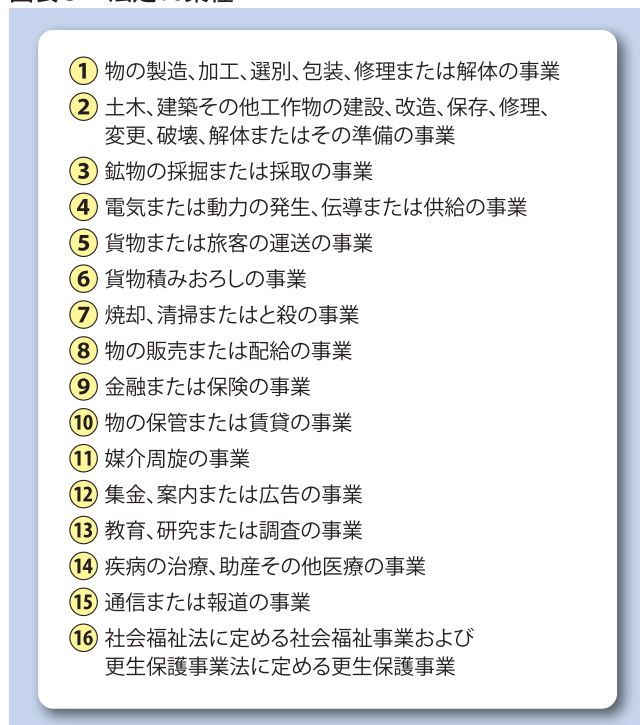
図表1 適用事業所の被保険者



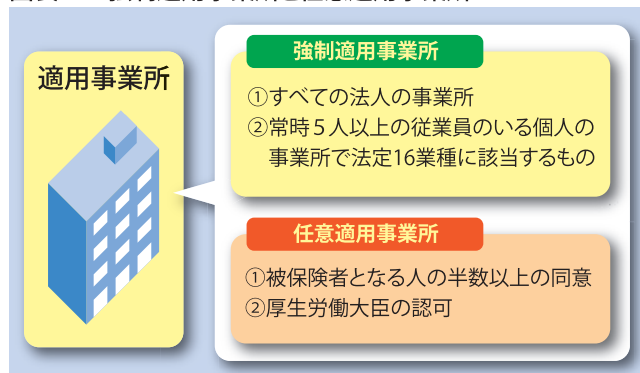
図表2 特定適用事業所等に雇用される短時間労働者



図表3 法定16業種



図表4 強制適用事業所と任意適用事業所



被保険者とならない 適用除外

適用事業所に使用される者でも、以下に該当する人は被保険者になりません。

- ① 日々雇い入れられる人（ただし、引き続き1か月を超えて使用される人は、その日から被保険者となる）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される人（ただし、2か月以内の所定の期間を超えて引き続き

図表5 常時500人を超える事業所



き使用される人は、その日から被保険者となる）

- ③ 4か月以内の季節的業務に使用される人
- ④ 6か月以内の臨時的事業の事業所に使用される人

また、75歳以上の高齢者（65歳以上75歳未満で一定の障害があると認定された人を含む）は、後期高齢者医療制度の被保険者となるため健康保険の被保険者にはなりませんし、70歳以上の人は厚生年金保険の被保険者になりません。

特定適用事業所とは

特定適用事業所とは、被保険者数（適用拡大前の基準で適用対象となる被保険者数で判定）の合計が常時500人を超える事業所をいいます。常時500人を超える事業所とは、直近12か月のうち6か月で基準（500人）を上回った事業所が該当します（図表5）。

2016年10月1日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者が、新たに被保険者となりました。短時間労働者とは、勤務時間・勤務日数が常時雇用者（フルタイム従業員）の4分の3未満

で、次の①～④のすべてに該当する人です。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 賃金の月額が8万8000円以上であること
- ③ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ④ 学生ではないこと

常時500人以下の事業所

2017年4月1日から、被保険者数の合計が常時500人以下の事業所のうち、労使合意に基づいて申出をした法人・個人の事業所、地方公共団体に属する事業所（任意特定適用事業所）に勤務する短時間労働者も被保険者となりました。

任意特定適用事業所の申出に係る労使合意とは、①適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者、70歳以上被用者および短時間労働者（同意対象者）の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合の同意、②過半数で組織する労働組合がない場合には、同意対象者の過半数を代表する者の同意か同意対象者の2分

の1以上の同意をさします。

特定適用事業所の不該当

すでに該当している特定適用事業所の被保険者数（短時間労働者除く）が常時500人を超えなくなっても、引き続き特定適用事業所とみなすこととされています。

ただし、特定適用事業所の事業主は、労使合意に基づいて、特定適用事業所の不該当の届出をすることができません。

また、任意特定適用事業所についても、労使合意に基づいて、任意特定適用事業所の取消しの申出をすることができません。

これらの労使合意については、①同意対象者の4分の3以上で組織する労働組合がある場合には、労働組合の同意、②4分の3以上で組織する労働組合がない場合には、同意対象者の4分の3を代表する者の同意か同意対象者の4分の3以上の同意となります。

なお、不該当となった場合には、被保険者資格が適用されている短時間労働者について、短時間労働者に係る被保険者資格喪失届を提出する必要があります。

社会保険の適用拡大と 中小企業が準備しておくこと

より多様な形で働く人が増える
社会情勢の変化に伴い、高齢期の
財政基盤の充実を図るため、社会
保険の適用対象が拡大されること
になりました。

まずは、適用拡大の内容につい
て確認していきます。

社会保険の適用拡大として、①
適用事業所の範囲拡大、②特定適
用事業所の被保険者数要件の段階
的引下げ、③短時間労働者の雇用
期間要件の短縮、などが行なわれ
ます。

適用事業所の 範囲拡大

強制適用とされていない常時5
人以上の従業員を使用する法定16
業種以外の個人の事業所のうち、
法律・会計に係る行政手続き等を
扱う業種（いわゆる士業）につい
て、2022年10月1日より強制
適用とされます。

弁護士・司法書士・公認会計

士・税理士・社会保険労務士等の
事業が対象となります。

これらは、被用者保険適用に係
る事務処理能力が期待できるう
え、全事業所に占める個人事業所
の割合が他の業種に比して高く、
被用者として働きながら非適用と
なっている人が多いと見込まれる
こと、制度上、法人化に一定の制
約条件等があり、他の業種であれ
ば法人化しているような規模でも
個人事業所に留まっている割合が
高く、被用者保険制度上で個別に
対応を図る必要性が高いといった
要素が考慮され、適用拡大の対象
とされました。

特定適用事業所の 被保険者数要件の段階的引下げ

特定適用事業所の被保険者数要
件（500人超の事業所）が、2
022年10月1日から100人超
の事業所に、さらに2024年10
月1日から50人超の事業所に引き

下げられ、特定適用事業所の範囲
が拡大されます（図表6）。

短時間労働者の 雇用期間要件の短縮

短時間労働者の4要件のうち、
雇用期間要件（雇用期間が1年以

上見込まれること）の期間が短縮
され、2022年10月1日から、
雇用期間が2か月以上見込まれる
こと、とされます（図表6）。

特定適用事業所に 該当するか確認する

ここからは、現在特定
適用事業所に該当しない
中小企業等が、社会保険
の適用拡大に向けて準備
すべきことを確認してい
きます。

まず改正後の特定適用
事業所に該当するか、該
当するなら2022年10
月1日適用か、2024
年10月1日適用かの確認
が必要となります。

2022年を前提とす
れば、企業規模に応じ
て、①特定適用事業所に
該当することが確実に見
込まれる事業所（たとえ
ば、現在の被保険者数3
00人の事業所）、②特
定適用事業所に該当する
かどうか微妙な事業所
（たとえば、現在の被保
険者数が100人の事業

図表6 被保険者数要件の段階的引下げ



所)、③特定適用事業所に該当することはないと見込まれる事業所(たとえば、現在の被保険者数が20人の事業所)に区分されるでしょう。

このうち、①の事業所については、速やかに準備に取り掛かる必要がありますし、②の事業所についても、今後の人員計画等を考慮しつつ早めに準備しておくほうがよいでしょう。

なお、被保険者数要件を判定する際には、次の点に注意する必要があります。

- ① 被保険者数は、常時雇用者と短時間就労者の合計数をいい、短時間労働者(適用拡大により新たに被保険者となると見込まれる人)は含まれない
- ② 原則として、従業員数の基準を常時超える場合に適用対象となり、事業所が自主的に判断して届け出る

加入対象者を把握する

新たに特定適用事業所に該当すると見込まれる場合には、短時間労働者の4要件を確認して、新たに加入対象者となる人を把握する

ことになります(図表7)。

① 週の所定労働時間が20時間以上であること

原則として、契約上の所定労働時間であり、時間外労働は含みません。

ただし、契約上の所定労働時間が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か月目から要件を満たすこととなります。

また、所定労働時間が週単位ではなく、①1か月単位で定められている場合には、1か月の所定労働時間を12分の52で除して算定(特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は特定の月を除いて算定)し、②1年単位で定められている場合には、1年間の所定労働時間を52で除して算定します。

② 賃金の月額が8万8000円以上であること

基本給と対象となる諸手当で判定するので、①1か月を超える期間ごとに支払われる賞与等、②時間外労働手当等、③最低賃金に算入しないことが定められている精皆勤手当・通勤手当・家族手当は含まれません。

③ 雇用期間が2か月以上見込めること

期間の定めがなく雇用される場合はもちろん、雇用期間が2か月以上である場合も対象となりますし、雇用期間が2か月未満であっても、①雇用契約書に契約が更新される旨または更新される可能性がある旨が明示されている場合、②同様の雇用契約により雇用された人について更新等により2か月以上雇用された実績がある場合は、雇用期間が2か月以上見込めることとなります。

④ 学生ではないこと

大学、高等学校、専修学校、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)等に在学する生徒また

図表7 新規加入対象者チェックリスト

- ☐ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ☐ 賃金の月額が8万8000円以上であること
- ☐ 雇用期間が2か月以上見込まれること
- ☐ 学生ではないこと



すべてにチェックが入った人は、新規加入対象者(短時間労働者)になる

は学生は適用対象外となりますが、①卒業見込証明書を有する人で、卒業前に就職して卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の人、②休学中の人、③大学の夜間学部および高等学校の夜間等の定時制の課程の人、については加入対象となります。

加入対象者へ周知する

新たに加入対象者となる人を把握できたら、新たに社会保険が適用されることとなる旨の周知も重要となります。

社会保険の適用は、本人の希望によって適用の有無が決まるわけではありませんが、制度の内容について丁寧に説明して理解を得ることは、良好な雇用関係を維持していくうえでも必要でしょう。

周知内容については、次のような点が考えられます。

- ① 社会保険の被保険者となることについて
- ② 社会保険加入(健康保険と厚生年金保険の被保険者となること)のメリット・デメリットについて
- ③ 今後の就労について

個別のヒアリングと 今後の就労についての対応

新たに社会保険の被保険者となる対象者については、いままでは社会保険の被保険者に該当しないよう労働時間を調整していた人もいるでしょう。社会保険の適用拡大に伴って、それぞれ個別のヒアリングも重要となります。

今後の就労について、①社会保険の被保険者とならないよう、さらなる労働時間の調整（短縮）を希望する人、②従来どおりの労働時間で社会保険の被保険者となることを希望する人（やむを得ないとする人）、③これを機に就労状況の見直し（労働時間の延長や雇用形態の変更）を希望する人、な

ど就労者それぞれの要望と会社の方針をすり合わせておく必要があります。

労働時間の調整（短縮）を希望する人が多い場合には、人材採用やシフトの見直し等の対応が求められることもあるでしょう。

事業所への影響

社会保険料については、半額が事業主負担となるため、被保険者が増加することによって、当然社会保険料負担が増加することになり、利益計画にも影響を与えることとなります。

前述した、今後の就労状況も踏まえたうえでのシミュレーションも必要となります。

社会保険加入の メリット・デメリット

厚生年金保険 加入のメリット

ることで生じるメリットとデメリットについてそれぞれ解説していきます。

ここからは、社会保険に加入す

将来の年金給付について、基礎年金に加えて厚生年金（老齢・障

図表8 年金額・保険料シミュレーション

増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安					
年間給与 加入期間	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
1年	500円	600円	800円	1,000円	1,300円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,600円
10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
15年	7,500円	9,600円	13,000円	15,300円	20,000円
20年	10,000円	12,900円	17,400円	20,500円	26,600円
25年	12,500円	16,100円	21,800円	25,600円	33,300円
30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円
年金保険料(月額)の目安					
年間給与	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
保険料額	9,000円	11,600円	15,600円	18,300円	23,800円

※年金額および年金保険料は概数であり、実際の金額とは異なる

出典：厚生労働省HP・社会保険適用拡大特設サイト

健康保険加入の メリット

害・遺族）が支給されるため、受給額は増額されます。
たとえば、老齢給付について、老齢基礎年金に加えて老齢厚生年金（報酬比例部分）が報酬額と加入期間に応じて支給されます。
その目安は、図表8のとおりになります。

健康保険に加入することで、健康保険の被扶養者、国民健康保険

の被保険者にはない傷病手当金、出産手当金の受給が可能となるメリットがあります。

傷病手当金は、業務外の事由による療養のため4日以上働くことができず報酬が受けられない場合、同一の傷病について、支給を開始した日から最長で1年6か月間、1日当たり支給開始日以前12か月間の標準報酬月額の平均額÷30日の3分の2相当額が支給されます。

出産手当金は、出産日（出産が予定日より後になった場合は、出

産予定日) 以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産日の翌日以降56日までの範囲内で会社を休んで報酬が受けられない場合、1日当たり支給開始日以前12か月間の標準報酬月額額の平均額÷30日の3分の2相当額が支給されます。

また、健康保険組合によっては、付加給付制度(法定給付を超える独自の追加給付)の適用が受けられる場合があります。

社会保険加入のデメリット

本人の保険料負担が増加(発生)する場合があります。この点を気にしている従業員も多いでしょう。

現在、健康保険について配偶者の被扶養者(原則として、年収130万円未満)で、国民年金の第3号被保険者(厚生年金保険の第2号被保険者に扶養されている配偶者)の場合は、新たに本人の保険料負担が発生します。

また、現在、国民年金、国民健康保険に加入している人については、本人が負担している国民年金保険料、国民健康保険料と社会保険料負担額とを比較して、増額と

なる場合も減額となる場合もあります。

いずれにしても、想定される標準報酬月額に応じた保険料負担額の説明が必要となります。

保険料の算定方法

ここからは、保険料の算定方法について解説していきます。

① 国民年金保険料

国民年金保険料(2021年度分)は、所得にかかわらず月額1万6610円(前納による割引等がある)です。

② 国民健康保険料

国民健康保険料は、住所地の区市町村により異なります。住所地の各区市町村のホームページ等で確認しましょう。

③ 厚生年金保険料

厚生年金保険料は、標準報酬月額により異なります。

たとえば、標準報酬月額が8万8000円の場合の本人負担額は8052円、標準報酬月額が15万円の場合の本人負担額は1万3725円となります。

④ 健康保険料

健康保険料は、健康保険組合

(組合により料率が異なります)、全国健康保険協会(事業所の所在地道府県により料率が異なります)の別に応じて、標準報酬月額により異なります。

たとえば、協会健康保険(事業所の所在地が東京都)を前提とすると、標準報酬月額が8万8000円の場合の本人負担額は、介護保険第2号被保険者に該当しない場合で4330円、該当する場合で5122円、標準報酬月額が15万円の場合の本人負担額は、介護保険第2号被保険者に該当しない場合で7380円、該当する場合で8730円となります。

保険料のシミュレーション

保険料の増減は、個々の条件によって異なりますが、典型的な事例で確認してみましょう(図表9)(協会健康保険、事業所の所在地が東京都を前提)。

資格取得手続き

ここからは、資格取得の手続きについて、それぞれ解説していきます。

ます。

(1) 日本年金機構からの通知

2022年10月1日から適用となる被保険者数101人〜500人の事業所については、2022年8月までに日本年金機構から新たに適用の対象となることを知らせる通知が届きます。

(2) 特定適用事業所該当届

特定適用事業所に該当すると見込まれる場合に「特定適用事業所該当届」を日本年金機構に提出することになります。

前述のとおり、常時100人を超えるものとは、直近1年のうち6か月以上100人を超えることが見込まれる場合をいいます。

(3) 資格取得届

新たに被保険者となる従業員について、「被保険者資格取得届」を2022年10月5日までに日本年金機構に提出します。

組合健康保険の場合は、健康保険に係る「被保険者資格取得届」をそれぞれの健康保険組合に提出することになります。

また、健康保険の被扶養者がいる場合には、「健康保険被扶養者

届」も併せて提出します。

各種支援事業について

(1) 専門家活用支援事業

最後に、この機会に使える各種支援事業を紹介します。
専門家活用支援事業は、適用拡大に関するノウハウを有する社会保険労務士を、年金事務所を通じて無料で派遣するものです。

適用拡大についての対応方針の検討、労務管理や助成金申請等の相談などに活用することができま

す。

専門家活用支援事業を希望する場合には、「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に係る専門家派遣依頼届」を年金事務所へ提出すること

になります。

(2) キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、短時間労働者の労働時間を延長したり、選択的適用拡大を行なった場合等に申請できる助成金です。

「短時間労働者労働時間延長コース」「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」「正社員化コース」等があります。キャリアアップ助成金の概要は図表10のとおりです。



図表9 保険料のシミュレーション例

①事例1

週28時間労働、月額給与145,000円(年収1,740,000円)、45歳

〔現在の保険料〕 国民年金保険料 月額 16,610円

国民健康保険料 月額 12,650円

〔適用後の保険料〕 ○標準報酬月額 142,000円

厚生年金保険料 月額 12,993円

健康保険料 月額 8,264円

*この事例の場合は、本人負担額は減少することになる(事業主負担分を加えると保険料負担は増加している)

②事例2

週20時間労働 月額給与90,000円(年収1,080,000円)、45歳

〔現在の保険料〕 健康保険の被扶養者・国民年金の第3号被保険者のため、負担なし

〔適用後の保険料〕 ○標準報酬月額 88,000円

厚生年金保険料 月額 8,052円

健康保険料 月額 5,122円

*この事例の場合は、本人負担額が新たに発生することになる

図表10 キャリアアップ助成金の概要

	短時間労働者労働時間延長コース	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	正社員化コース
助成対象	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組みを実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合
期 限	2022年9月末まで	2022年9月末まで(従業員が100人を超える事業主は、一部の加算措置を除き2021年9月末まで)	—
支給額(中小企業)	①短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合: 1人当たり22万5,000円 ②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1~5時間未満延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合: 1人当たり4万5,000円~18万円 *1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人	①労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組みを行なった場合: 1事業所当たり19万円(1事業所当たり1回のみ) ②措置該当日以降に対象労働者の基本給を一定の割合以上増額した場合: 基本給の増額割合(2~14%)に応じて、1人当たり1万9,000円~13万2,000円を加算(支給申請上限人数45人) ③措置該当日以降に対象労働者の生産性の向上を図るための取組みを行なった場合: 1事業所当たり10万円を加算(1事業所当たり1回のみ)	①有期→正規: 1人当たり57万円 ②有期→無期: 1人当たり28万5,000円 ③無期→正規: 1人当たり28万5,000円 *①~③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20人 *各種加算措置あり

やすだ だい 1993年、税理士、社会保険労務士登録して独立開業。1997年、弁護士と共同経営の中央法律会計事務所開設。現在、あすか会計事務所代表。有限会社シアトリカル代表取締役。事務所経営の傍ら、書籍や雑誌への執筆、各種の実務セミナーの講師として活躍。