

# 「社会保険適用拡大」に伴う 社内準備と従業員への説明の 留意点

- 社会保険の適用拡大の具体的な内容
- 社内準備の4つのステップ
- 社会保険の適用拡大に伴う実務上の留意点

ことし10月から、常時雇用される被保険者数が101人以上の事業所が「特定適用事業所」となり、雇用される一定の要件を満たす短時間労働者が社会保険の適用対象になります。ここでは、10月からの適用拡大に向けて必要な手続きと、パート・アルバイトに対する説明の方法を紹介します。

社会保険労務士法人ミライガ 代表社員  
特定社会保険労務士

藤 井 恵 介



# 社会保険の適用拡大の 具体的な内容

## 新たに加入対象となる 短時間労働者の要件

ことし10月より、パートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者の社会保険（健康保険・厚生年金保険）について適用が拡大されます。従来は短時間労働者を除く従業員数が常時501人以上の事業所が対象（「特定適用事業所」といいます）となっていました。10月からは常時101人以上の事業所が対象となり、一定の要件を満たす短時間労働者に社会保険への加入が義務付けられます（図表1）。

さらに2年後の2024年10月には、常時51人以上の事業所が対象となる予定です。

ここでいう「常時〇〇人」という従業員数のカウント方法は、正社員などのフルタイムの従業員数と、週の所定労働時間がフルタイムの従業員の4分の3以上の従業員の

従業員数を足した人数となります。つまり改正前の社会保険（厚生年金保険）の加入者の人数をカウントします。

新たに加入対象者となるのは、次の①から④までのすべてを満たす場合です。

① 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること

ここでいう所定労働時間は、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。ただし、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、なお引き続き続くと見込まれる場合は、3か月目から加入対象者となります。

② 月額賃金が8万8000円以上であること

ここでいう月額賃金とは、基本給および諸手当を指しています。残業代や賞与、臨時的な賃金、精皆勤手当や通勤手当などの最低賃金に算入しないことが定められた賃金は含みません。

図表1 社会保険適用拡大の概要

事業所の規模要件			
2022年9月まで 従業員数が常時501人以上		→	2022年10月1日から 従業員数が常時101人以上
		→	2024年10月1日から 従業員数が常時51人以上
加入対象者の要件			
	2022年9月まで		2022年10月1日から
	①労働時間	週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること	週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること
	②賃金	月額賃金が8万8000円以上であること	月額賃金が8万8000円以上であること
	③勤務期間	1年以上雇用の見込みがあること	2か月を超える雇用の見込みがあること
	④適用除外	学生ではないこと	学生ではないこと
		→	→

## 従業員数のカウント方法 A+Bの合計人数(改正前の厚生年金保険の加入対象者)

A	B
フルタイムで働く従業員数	週の所定労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員数 (パートタイマーやアルバイトを含む)

### ③ 2か月を超える雇用の見込みがあること

2か月以内の短期の契約であったとしても、雇用契約書などに契約更新の可能性がある旨の記載がある場合や、同様の雇用契約で雇用されたほかの従業員が、契約更

## 社内準備の4つのステップ

### 会社として準備しておくべきこと

まず、自社が対象企業となるかどうかの確認をします。

対象となるのは、従業員数が常時101人以上の企業ですが、全国に支店が複数ある法人の場合は、法人番号が同じならば、すべて同一の事業所とみなします。

他方、個人事業所の場合は、適用事業所ごとに従業員数をカウントします。

自社が対象企業と確認できた場合は、社内準備を進めてください。ことし10月1日時点で100人以下だったとしても、直近1年

新等で2か月を超えて雇用された実績がある場合は、雇用期間が2か月を超える見込みがあると判断されます。

### ④ 学生ではないこと

ただし、休学中の学生や夜間学生は除きます。

のうち6か月以上101人以上だった場合には対象企業となります(該当企業や該当する可能性のある企業には、日本年金機構からお知らせが届きます)。

なお、一度特定適用事業所になった企業は、その後常時100人以下となった場合でも、特定適用事業所のままとなります。社内準備には、大きく分けて4つのステップがあります。

### ステップ1 加入対象者の把握

加入対象者の要件を確認し、

- ① 自社の加入対象者の人数
- ② 加入対象者ごとの雇用契約の

### 状況

- ③ 社会保険料の会社負担分の増加額

などを確認します。

### (1) 雇用契約の状況を確認する際の留意点

雇用契約上の所定労働時間が週20時間に満たない場合であつても、業務の都合などで恒常的に週20時間以上となっていることもあるかと思ひます。

前述のとおり、実際の労働時間が連続する2か月にわたり週20時間以上となり、さらに引き続き同様の状態が続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3か月目の初日に加入対象者となります。

### (2) 加入対象者が配偶者の被扶養者の場合

健康保険の被扶養者として認定されるための要件の1つに、年収が130万円未満であることという収入要件があります。

この被扶養者の認定要件が改定されるわけではありませんが、年収が130万円未満であっても、適用拡大になった社会保険の加入要件に該当している場合は加入対象者となりますので、注意が必要です。

### (3) 社会保険料の会社負担の増額分を確認する

社会保険料の会社負担分の増加額については、厚生労働省の社会保険適用拡大特設サイト (<https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/>) 内に「社会保険料かんたんシミュレーター」が提供されていますので、年間の会社負担増を簡易的にチェックすることができます。

### ステップ2 社内周知

新たに加入対象となるパートタイマー・アルバイトの従業員に対して、法改正の内容が確実に伝わるように社内周知を行います。

10月から社会保険の適用拡大が行なわれることや加入対象者の要件、厚生年金や健康保険などの社会保険への加入のメリットなどを簡単に整理したものをづくり、周知するのがよいかと思います。

厚生労働省の社会保険適用拡大特設サイト内には、従業員向けガイドブックも用意されていますので、そちらの活用も検討してみてください。

図表2は、社内周知文の例です。

図表 2 社内周知文の例(東京都の例)

パートタイマーの皆様へ

人事総務課

## 社会保険への加入について

本年 10 月 1 日より法改正により社会保険の適用が拡大され、当社も対象企業となります。以下の 4 つの要件に該当するパートタイマーの方々は、新たに社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）に加入することになります。現在配偶者の被扶養者となっている方も、要件を満たせば加入対象者となります。

具体的な保険料額や手続き等については、該当者に対して個別に人事総務課より連絡いたします。ご不明な点は人事総務課〇〇までご連絡ください。

### ○社会保険加入の要件（4 つすべてに該当）

1. 週の所定労働時間が 20 時間以上であること
2. 月額賃金が 88,000 円以上であること
3. 2 か月を超える雇用の見込みがあること
4. 学生ではないこと

### ○社会保険料の概算

例：月額賃金 88,000 円の場合

	本人負担 (11月支給分より給与から天引き)	会社負担 (給与とは別に会社が負担します)
厚生年金保険料	8,052円／月	8,052円／月
健康保険料	4,316円／月	4,316円／月
介護保険料(40歳～64歳)	722円／月	722円／月

### ○社会保険加入によるメリット

#### ・厚生年金保険への加入

厚生年金に加入することで年金（老齢年金・障害年金・遺族年金）が 2 階建てになり、受け取れる年金額が増加します。

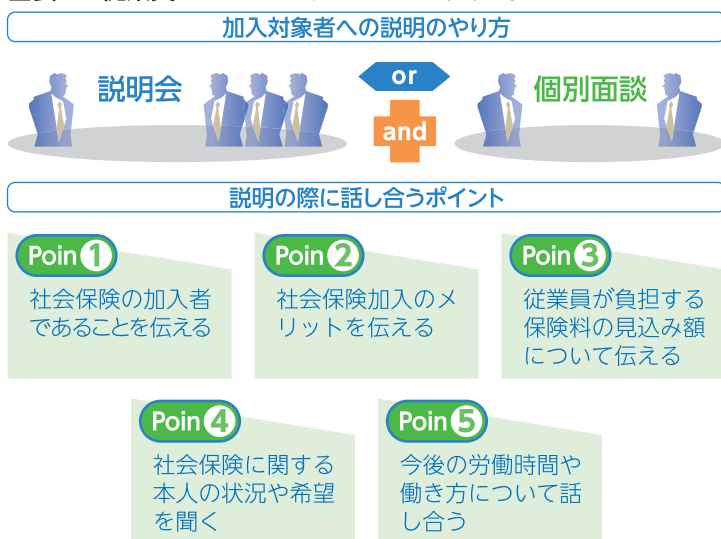
病気やけがなどで障害状態と認定された場合の障害年金は、給付が増えるうえに保障の範囲も広がります。

#### ・健康保険への加入

病気やけがなどで働くことができない期間中、給与の 2 / 3 相当（標準報酬日額の 2 / 3）の傷病手当金が支給されます。

産前産後休業中、給与の 2 / 3 相当（標準報酬日額の 2 / 3）の出産手当金が支給されます。

図表3 従業員とのコミュニケーションのポイント



ステップ3 従業員とのコミュニケーション

加入対象者への説明会や個別面談をします。対象者が多い場合は、一斉説明会などを行なうのがよいかもしれません(図表3)。

ただし、当日参加できない従業員に対するフォローや、個別の相談などを受けられるような対応も必要かと思えます。

社会保険料の本人負担が発生

するため、手取り額が減ってしまうことを気にする従業員は多いと思います。また、配偶者の扶養の範囲内で働いている従業員にとっては、保険料負担が増えるだけと感じてしまい、社会保険への加入に反対をする従業員もいると思います。

しかし、個人の希望で加入するか否かを決定することはできませんので、加入が義務であることと、社会保険に加入することのメリットを丁寧に伝えることが重要

図表4 社会保険加入により厚生年金がどのように増加するか  
(年収106万円、月収8万8000円の場合)

加入期間	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)
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

(厚生労働省の社会保険適用拡大サイトより)

です。図表4は、社会保険に加入することで、厚生年金がどのくらい増えるかを試算したものです。

(1) 社会保険に加入したくない従業員がいる場合

以上のような説明を行なってもなお、社会保険へ加入することに抵抗を示す従業員がいたとき、会社としてどのような対応が考えられるでしょうか。

1つには、会社の経営判断にもよりますが、所定労働時間を引き上げることで収入額を確保したり、正社員登用などの制度でキャリアアップを図る提案をするのもよいかと思えます。

それでも、どうしても社会保険への加入をしぶかない従業員がいる場合は、所定労働時間の削減などにより加入要件から外れてもらいうしかりません。

(2) 複数事業所で働く従業員がいる場合

また、ダブルワークなどにより、他社ですでに社会保険に加入している従業員もいる可能性があります。このような場合、健康保険は、従業員がどちらか一方の保険者を選択します。

社会保険料の算定においては、両社の賃金を合算し、それぞれの

賃金額に応じて案分計算をして、それぞれの会社の給与から天引きすることになります。

ステップ4 書類の作成・届け出

従業員数101人以上500人以下の企業には、8月頃に日本年金機構より適用拡大の対象となることを知らせる書類が届きます。書類が届いた企業は「特定適用事業所」となりますので、対象従業員の社会保険の資格取得手続きを進めてください。

(1) 書類を作成する際の留意点

協会けんぽに加入する企業は「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」に必要な事項を記入し日本年金機構に届出します。書類の作成はこれまでの手続きと同じですが、書式フォームの「⑩備考」欄のいくつか○を付ける項目のうち、「3短時間労働者の取得(特定適用事業所等)」に○を付けるのを忘れないようにしてください(図表5)。

また、ダブルワークなどにより他社ですでに社会保険に加入している場合には、「⑩備考」欄の「22以上事業所勤務者の取得」



図表5 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届

健康保険  
厚生年金保険  
厚生年金保険

被保険者資格取得届  
70歳以上被用者該当届

様式コード  
2200

令和 年 月 日提出

提出者記入欄

事業所所在地  
事業所名称  
事業主氏名  
電話番号

社会保険労務士記載欄  
氏名

受付印

被保険者1

被保険者登録番号  
氏名  
取得区分  
報酬月額  
住所

○を付け忘れないようにしてください

備考

図表6 加入要件判定時と標準報酬月額決定時の算出方法の違い

	加入要件判定時	標準報酬月額決定時
基本給	○	○
諸手当	○	○
臨時に支払われる賃金(結婚手当等)	×	×
1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)	×	×
時間外・休日出勤・深夜勤務に対して支払われる割増賃金	×	○
最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当、家族手当)	×	○

(3) 標準報酬月額を算出するときの留意点

資格取得時の社会保険の等級

(2) 届出の期限

社会保険の資格取得は、入社または加入要件に該当してから5日以内と定められています。10月1日から新たに加入することがわかつている場合は、9月中旬に準備を進め、10月5日までは資格取得届をオンラインや書類で届け出ができるようにしてください。

にも○を付けたうえで、別途、従業員が「健康保険・厚生年金保険被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する必要があります(資格取得日から10日以内)。

なお、ことし10月1日以降に従業員数101人以上となった企業

は、日本年金機構より「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付されます。

このお知らせが届いた事業所は、対象従業員の社会保険の資格取得手続きを進めることとなりますが、資格取得届だけでなく「特定適用事業所該当届」の提出も必要です。

加入対象となる要件の「賃金月額が8万8000円以上」とは、基本給および諸手当を指しています。残業代や賞与、臨時的な賃金、精皆勤手当や通勤手当などの最低賃金に算入しないことが定められた賃金は含みません。

一方、資格取得時の標準報酬月額決定では、残業代や精皆勤手当、通勤手当なども含めて算出する必要があります(図表6)。従来からの資格取得時の報酬月額の算出方法と同一となります。

(標準報酬月額)の決定には注意が必要です。

# 社会保険の適用拡大に伴う 実務上の留意点

## 制度の趣旨を理解し 適正に対応

社会保険の適用拡大は、企業にとっても対象者個人にとっても影響は小さくありません。制度の趣旨を理解したうえで適正な対応を心がける必要があります。

厚生労働省が公開している「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集」から、社会保険の適用拡大について、気を付けたいポイントをいくつか挙げておきます。

### ○特定適用事業所となる「常時101人」のカウント対象

「常時○○人」という従業員数のカウント方法は、正社員などのフルタイムの従業員数と週所定労働時間がフルタイムの従業員の4分の3以上の従業員数を合わせた人数となりますが、厚生年金保険の加入対象者をカウントします

ので、今回の適用拡大の対象となる短時間労働者はもちろん、70歳以上で健康保険のみ加入している従業員も、101人のカウントからは除外されます。

### ○加入対象者の年齢制限

60歳を超えて年金を受給しながら働いているパート従業員などは、在職老齢年金による年金の一部または全部が支給停止となる可能性があります。それでも、加入対象者の要件に年齢制限はありませんので、15歳に届けた4つの要件を満たした従業員は、資格取得手続きをする必要があります（70歳以上の従業員も同様です）。

### ○特定適用事業所となる要件を満たさなくなった場合

一度、特定適用事業所になった企業が、従業員数の減少により対象事業所の要件から外れた場合でも、特定適用事業所のままととなります。

ただし、使用される被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証明する書類を添えて「特定適用事業所不該当届」を届け出た場合は、対象の適用事業所は特定適用事業所に該当しなくなったものとして扱われることとなります。このとき、短時間労働者に係る被保険者がいる場合は、あわせて資格喪失届の提出が必要となります。

### ○常時100人を超えない企業が特定適用事業所になりたい場合

100人以下の企業であつても、労使合意（従業員の2分の1以上と事業主が合意）がなされれば「任意特定適用事業所」となることができます。次の3つの要件をすべて満たす短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険に加入することができず。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 月額賃金が8万8000円以上であること
- ③ 学生でないこと

### ○「週の所定労働時間が20時間以上」の算出の仕方

4週5休制など、1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変

動し一定ではない場合には、当該周期における1週間の所定労働時間を平均して算出します。

所定労働時間が1か月単位で定められている場合、1か月の所定労働時間×12/52で算出します（1年間の所定労働時間を52週間で割って1週間の算出します）。

所定労働時間が1年単位で定められている場合、1年の所定労働時間を52で割って算出します。

### ○ダブルワークなどにより他社ですでに社会保険に加入している場合

同時に2か所以上の事業所で加入要件を満たした場合、その事業所を管轄する年金事務所へ「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する必要があります（図表7）。なお、被保険者資格の取得要件を満たすか否かについては、各事業所単位で判断を行なうこととなり、2か所以上の事業所における月額賃金や労働時間を合算して判断することはしません。

\*\*\*\*

最後に、日本年金機構からお知らせが届くタイミングと必要な手続きを掲げましたので、参考にしてください（図表8）。

図表7 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届

様式コード  
23110

健康保険 被保険者 所 属 選 択 届  
厚生年金保険 二 以 上 事 業 所 勤 務 届

被保険者氏名 (氏) (姓) 生年月日 年 月 日 個人番号 (または基礎年金番号)

事業所整理記号 事業所名称 事業所所在地 被保険者資格取得年月日 報酬月額 標準報酬月額

選 択 事 業 所

非選択事業所

被保険者 住 所 氏 名 電話番号

令和 年 月 日提出 受付済印

※ 新規加入の場合は、それぞれの事業所の「健康保険 厚生年金保険 被保険者資格取得届」・厚生年金保険「10月1日標準報酬月額」の提出が必要です。また、すでに当該健康保険組合の被保険者である場合は、被保険者毎の基礎年金番号が変更になりますので、現在交付されている被保険者届を削除してください。

※ 個人番号 (または基礎年金番号)・厚生年金番号を記入する欄は、基礎年金番号通知書等に記載されている10桁の番号を正確に記入してください。

図表8 日本年金機構からお知らせが届くタイミングと必要な手続き

施行日より前に届く場合

お知らせの種類	お知らせ送付のタイミング	必要となる手続き
【特定適用事業所 該当事前のお知らせ】	2021年10月から2022年7月までの各月のうち、被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できた場合(8月頃送付予定)。	・新たに加入対象者がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要(10月以降)。
【特定適用事業所 該当通知書】	① 2021年10月から2022年7月までの各月のうち、被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できた場合(10月頃送付予定)。 ② 2021年10月から2022年8月までの各月のうち、被保険者の総数が6か月100人を超えたことが確認できた場合(10月頃送付予定)。	・新たに加入対象者がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要(10月以降)。
【特定適用事業所に 該当する可能性がある旨のお知らせ】	① 2021年10月から2022年7月までの各月のうち、被保険者の総数が5か月100人を超えたことが確認できた場合(8月頃送付予定)。 ② 2021年10月から2022年8月までの各月のうち、被保険者の総数が5か月100人を超えたことが確認できた場合(9月頃送付予定)。	・お知らせが届いた以降に特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届の提出が必要(10月以降)。ただし①の事業所のうち、2022年8月の厚生年金保険の被保険者の総数が100人を超えたことが確認できた場合は、特定適用事業所該当届の提出は不要。 ・新たに加入対象者がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要(10月以降)。

施行日以降に届く場合

お知らせの種類	お知らせ送付のタイミング	必要となる手続き
【特定適用事業所に 該当する可能性がある旨のお知らせ】	直近11か月のうち、被保険者の総数が5か月100人を超えたことが確認できた場合(5か月目の翌月頃送付予定)。	・お知らせが届いた以降に特定適用事業所に該当した場合は、特定適用事業所該当届の提出が必要。 ・新たに加入対象者がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要。
【特定適用事業所 該当通知書】	「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が送付され、5か月目の翌月も被保険者の総数が100人を超えたため特定適用事業所に該当したにもかかわらず、特定適用事業所該当届の提出がなかった場合(5か月目の翌々月頃送付予定)。	・新たに加入対象者がいる場合は、被保険者資格取得届の提出が必要。

ふじい けいすけ 民間企業の経営企画部や人事部での勤務を経て2005年に社会保険労務士事務所を独立開業。企業の理想の姿・あるべき姿(ホワイト企業)を目指す経営者をサポート。