

パート・アルバイトの 健康保険・厚生年金保険 にまつわる実務Q&A

2016年以降、パートやアルバイトといった短時間労働者について、社会保険の適用拡大が続いています。ここでは、昨年10月からの適用拡大に伴い、判断に悩んだり間違えたりしがちなポイントをQ&A形式で解説します。

社会保険労務士事務所いいだ
社会保険労務士

飯田 弘 和

社会保険の 適用拡大とは

(I) 社会保険加入義務が生じる

4分の3基準とは

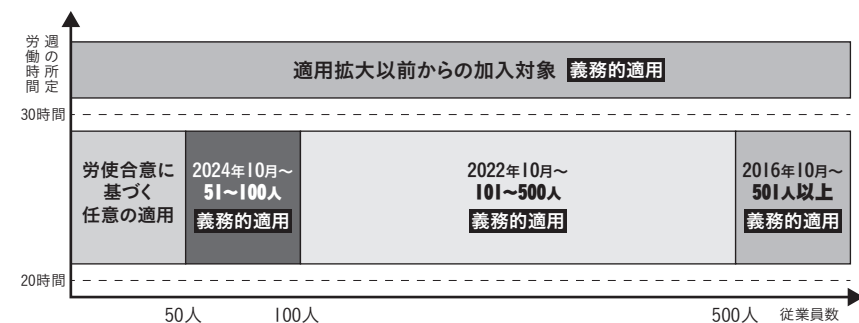
「特定適用事業所」に該当する範囲が、ここ10年余り段階的に広がってきています。2024年10月からは、従業員数が常時51人以上の企業が「特定適用事業所」となりました。

「特定適用事業所」で働くパートやアルバイトには、厚生年金保険・健康保険の加入が義務付けられます。これがパートやアルバイトに対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大とされるものです。

もともと、特定適用事業所か否かに関わらず、2か月を超える雇用が見込まれ、週30時間以上働くパートやアルバイトは、もともと厚生年金保険・健康保険への加入義務があります（図表1）。これは、企業規模や従業員数に関係ありません。

ところで、ここでも「週30時間」というのは、正確な表現ではありません。正確には、「1週間の所定労働時間」および「1か月の所定労働日数」が、ともに常時

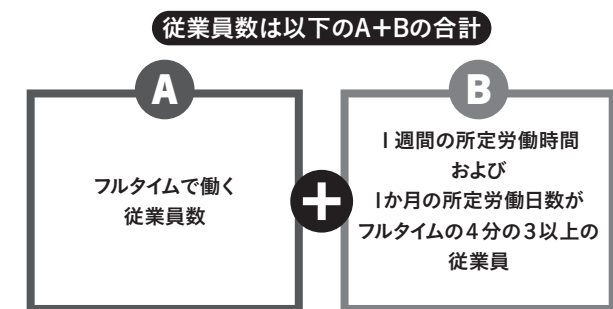
図表1 パート・アルバイトへの社会保険適用のイメージ



（厚生労働省資料より）

雇用者（正社員）の4分の3以上である労働者に厚生年金保険・健康保険の加入義務が生じます。これを「4分の3基準」といいます。ちなみに「4分の3基準」については、給与額等の要件はありません。そのため、「1週間の所定労働時間」と「1か月の所定労働日数」が、ともに常時

図表2 従業員数のカウント方法



(厚生労働省資料を元に作成)

日数」がともに4分の3基準を満たす労働者は、給与額に関係なく、厚生年金保険・健康保険に加入しなければなりません。

その場合に、もし配偶者等の扶養に入っていれば、扶養を抜けることとなります。

世間でいう「130万円の壁」は、配偶者等の扶養に入っている人の年収が130万円を超える、と、厚生年金保険・健康保険の扶養を抜かなければならないことを指す言葉です。しかし、たとえ年収が130万円を超えなくても、この4分の3基準を満たすパート

やアルバイトは、扶養を抜け、自らが勤めている会社の厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

(2) 特定適用事業所における加入要件とは

厚生年金保険・健康保険への加入は、会社や労働者の意思とは関係なく、加入要件を満たせば加入しなければなりません。逆に、加入要件を満たさないのであれば加入することができません。

そして、特定適用事業所（従業員数が常時51人以上の企業）で働くパートやアルバイトは、たとえ「4分の3基準」を満たさなくても、次の4つの要件をすべて満たせば厚生年金保険・健康保険への加入義務が生じます。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 2か月を超える雇用が見込まれること
- ③ 所定内賃金が月額8万8000円以上であること
- ④ 学生でないこと

この厚生年金保険・健康保険の適用拡大については、2016年10月に従業員数501人以上の企業が特定適用事業所とされ、2022年10月には101人以上の企

業に拡大、さらに2024年10月からは51人以上の企業に拡大されました（図表1）。

社会保険の適用拡大に伴う実務上の留意点

ここからは、社会保険の適用拡大に関して、特定適用事業所の基本的な要件や、疑問が生じやすい点について、Q&A形式で解説していきます。

Q1 特定適用事業所の要件である「従業員数が常時51人以上」とは？

A 従業員数のカウントは、事業所単位ではなく、企業単位で行ないます。

ですから、支店ごとでみると従業員数が数人であっても、企業全体でみて51人以上であれば特定適用事業所となり、パートやアルバイトへの厚生年金保険・健康保険の適用拡大の対象となります。

また、この「従業員数」は、厚生年金保険の被保険者の総数をいいます。

すなわち、従業員数はフルタイムで働く「正社員」等と、「4分の3基準」を満たすパートやアル

バイト等の合計です（図表2）。この合計人数が常時51人以上の企業が特定適用事業所となります。

「4分の3基準」を満たさないパートやアルバイトはカウントしません。また、70歳以上で健康保険のみに加入している従業員もカウントしないことに注意してください。

なお、常時51人以上の「常時」とは、12か月のうち6か月以上、厚生年金の被保険者数が51人以上となることを見込まれることをいいます。

Q2 特定適用事業所に該当した場合に必要な手続きは？

A 特定適用事業所に該当した場合には、「特定適用事業所該当届」を届け出なければなりません。

ただし、日本年金機構が、すでに特定適用事業所に該当することをいままでの実績から確認している場合には、「特定適用事業所該当届」が日本年金機構から届きますので、届け出は不要です。

また、新たに企業を立ち上げたときなどでも、従業員数が常時51人以上となると見込まれる場合には、たとえ常時51人以上となった

実績がなくても、「特定適用事業所該当届」を届け出なければなりません。

そして、特定適用事業所となった場合は、パートやアルバイトの社会保険の資格取得の手続きを行なう必要があります。

ところで、従業員数が常時50人以下となり、特定適用事業所に該当しなくなった場合も、そのまま特定適用事業所として扱われます。ただし、「特定適用事業所不該当届」を届け出れば、特定適用事業所とは扱われなくなります。

特定適用事業所における加入要件

ここからは、特定適用事業所において、パートやアルバイトが厚生年金保険・健康保険に加入する4つの要件について解説します。

Q3 1週間の所定労働時間が20時間以上であるとは？

A 所定労働時間とは、雇用契約で定められた労働時間であり、残業時間や休日労働時間は含まれません。

もっとも、雇用契約によって、所定労働時間の定め方はさまざま

です。

たとえば、1日5時間、月・火・水・木の週4日勤務の雇用契約であれば、1週間の所定労働時間は20時間とわかりやすいのですが、必ずしもそのようにわかりやすく所定労働時間が定められていない雇用契約も多々あります。

図表3にいくつかの例を挙げましたが、これらに該当しないような雇用契約内容の場合は、日本年金機構などに直接確認することをお勧めします。

また、1週間の所定労働時間が

20時間未満であっても、残業等によ

って、実際の労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、それ以降も続く見込みであれば、3か月目からは厚生年金保険・健康保険の加入対象となります。

Q4 2か月を超える雇用が見込まれるとは？

A 2か月以内の期間の定めのある雇用契約で働く従業員で、更新されることが確実である場合には該当しません。

逆にいうと、それ以外は該当す

ることになります。

たとえば、

・雇用契約書で「更新される旨」または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

・その事業所と同じような雇用契約内容で働いている者が、契約更新などによって最初の雇用契約の期間を超えて働き続けた実績がある場合

などは、2か月を超える雇用が見込まれることになります。

Q5 所定内賃金が月額8万8000円以上とは？

A 所定内賃金とは、基本給と各種手当の合計です。残業代や休日労働の賃金、賞与は含まれません。

手当のうち、精皆勤手当や通勤手当、家族手当も含まれません。

ちなみに、社会保険の加入義務が発生し、保険料の支払いが必要になる収入の目安を「年収106万円の壁」といふことがありますが、加入要件はあくまでも月額のみです。年収106万円は、参考値でしかありません。

また、業務の都合によって労働時間が増え、その結果、賃金が8万8000円以上となった場合、

図表3 所定労働時間の算定例

例1	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(4週6休制等)
当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出する。4週6休制であれば、4週間の所定労働時間を平均して、1週間の所定労働時間を算出。	
例2	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を12分の52で割って算出する。	
例3	特定月の所定労働時間に例外的な長短がある場合
夏季休暇等のために特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期のために特定の月が例外的に長く定められている場合などは、その特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で割って、1週間の所定労働時間を算出する。	
例4	1年単位の変形労働時間制のように、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で割って算出する。	

その状態が続くのであれば、実際の賃金が8万8000円以上となった月の3か月目から、厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

Q6 「学生でない」とは？」

A 学生とは、主に高校生、大学生、専修学校生などが該当します。

ただし、卒業した後も引き続きその事業所で働くことになっている者や休学中の者、定時制課程や通信制課程に在学する者は学生とはみなされません。

また、学生であっても、「4分の3基準」を満たす場合には、厚生年金保険・健康保険に加入しなければなりません。

その他の

留意点

Q7 「任意特定適用事業所」とは？」

A 従業員数が常時50人以下の場合、特定適用事業所にはなりません。そのため、「4分の3基準」を満たしていないパート

やアルバイトが厚生年金保険・健康保険に加入することを希望しても、または事業主が加入させたいと考えたとしても、厚生年金保険・健康保険に加入することはありません。

しかし、労働者の2分の1以上と事業主が合意し、届け出を行なうことで、「任意特定適用事業所」となることができます。任意特定適用事業所となった場合は、特定適用事業所と同様に扱われることになります。

したがって、任意特定適用事業所で働くパートやアルバイトのうち、次の4つの要件をすべて満たす人は、厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 2月を超える雇用が見込まれること
- ③ 所定内賃金が月額8万8000円以上であること
- ④ 学生でないこと

Q8 保険料の納付を怠った場合のペナルティは？」

A 厚生年金保険料や健康保険料は、事業主が、当月分の保険料を翌月末までに納付しなけ

ればなりません。

特定適用事業所になったことで、新たにパートやアルバイトが厚生年金保険・健康保険に加入することになったにもかかわらず、その手続きを怠り、その分の保険料を納付しなかった場合は、保険料の滞納となります。

保険料の滞納が生じた場合は督促状が送付され、それでも納付されない場合には延滞金が科され、必要に応じて差押え等の滞納処分が行なわれます。

滞納額が高額で悪質な事業所については、日本年金機構からの委任を受け、国税庁が差押えを行います。

2035年の

企業規模要件撤廃に向け準備を

社会保険の拡大は、まだまだ続くことが見込まれています。厚生労働省案では、今後も特定適用事業所の適用対象は段階的に拡大し、2035年10月には、企業規模要件を完全撤廃することを計画しています。

新たに特定適用事業所となった企業では、従業員への説明や事務手続きの増加、保険料の支払いと

いうコストの増大が生じます。このコストの増大をどう賄っていくか、経営者にとっては頭の痛い課題だと思っています。

また、パートやアルバイトにとっても、厚生年金保険・健康保険の適用拡大によって新たに社会保険の加入対象となれば、扶養を抜かなければなりません。そして、厚生年金保険料・健康保険料の負担分だけ、給与の手取り額が減ることになります。

国は、厚生年金保険・健康保険の適用拡大を進める理由として、保障の充実（国民年金や国民健康保険の加入者、あるいは配偶者等の扶養でいるよりも、自身で厚生年金保険・健康保険に加入したほうが、受けられる保障は充実します）や、厚生年金保険・健康保険への加入・未加入によって働き方の選択が狭められたり、不公平が生じることがないようにすることなどを挙げています。

とはいえ、数年先に特定適用事業所に該当する従業員数50人以下の中小企業にとって、このコストアップは死活問題であり、経営破綻を招きかねない大問題です。

いまから対策を練って、しっかり備えておく必要があります。▲



いいだ ひろかず 建設職人や介護職を経て、現在は社会保険労務士として活動。顧問先への助言や就業規則の作成を行なうとともに、人事労務サービス提供企業の運営サイトにライターとして記事を執筆。