

短時間労働者の社会保険の適用拡大について

社会保険とは、健康保険、厚生年金保険、介護保険、労災保険、雇用保険を総称したものです。健康保険、厚生年金保険、介護保険を社会保険と呼ぶのが一般的なようです。社会保険は公的な保険制度で、相互扶助の精神のもと、病気やけが、介護など、不測の事態に備えた生活保障のために設けられています。

加入対象は法律で決まっており、正社員に限らず、パート・アルバイト等も要件を満たせば、加入が義務づけられています。

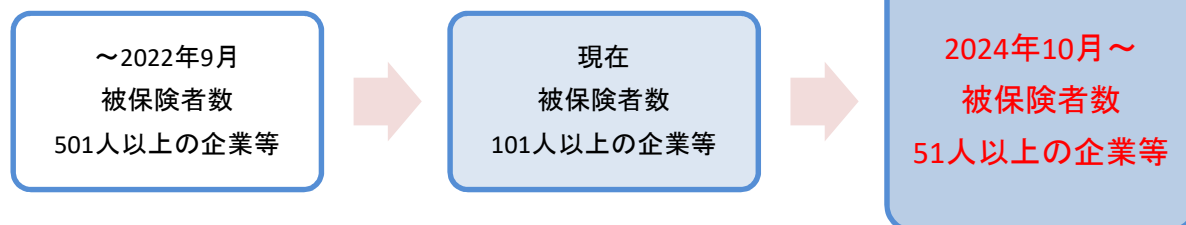
このパート・アルバイト等に適用される加入要件が、段階的に拡大しています。

そこで今回は、社会保険については私たちの専門分野ではありませんが、多くの中小企業に影響を与える社会保険の適用拡大について説明したいと思います。



適用拡大の対象となる企業の要件

パート・アルバイト等の社会保険の適用拡大の対象となる企業等を特定適用事業所といいます。特定適用事業所とは、1年のうち6月間以上、厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない）の総数が101人以上となることが見込まれる企業等ことです。なお、特定適用事業所に該当する企業規模は段階的に拡大され、**2024年10月からは厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。**



適用拡大の対象となる従業員の要件

所定労働時間および所定労働日数がフルタイムの従業員の4分の3未満であっても**以下の4つの要件をすべて満たすパート・アルバイト等**に、社会保険への加入が義務づけられました。

- 週の所定労働時間が20時間以上あること
- 雇用期間が2ヶ月超であると見込まれること
- 賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）であること
- 学生でないこと

なお、上記の4つの要件を満たしたパート・アルバイト等を短時間労働者といいます。2024年10月以降、パート・アルバイト等が短時間労働者に該当するかどうかを判断するために、4つの要件についてもう少し詳しく見ていきたいと思えます。

⑥ 週の所定労働時間が20時間以上であること

週の所定労働時間は、原則、契約上の労働時間が20時間以上あることで判断します。したがって、残業などの臨時の労働時間は含みません。ただし、契約上の週の所定労働時間が20時間未満であっても、実労働時間が3ヶ月連続して週20時間以上となった場合には、実態の労働時間が重視され、社会保険が適用される可能性があります。

⑥ 雇用期間が2ヶ月超であると見込まれること

雇用契約期間が2ヶ月以内であっても、実態が2ヶ月を超えて使用される見込みがある場合は、雇用期間の始めから遡及して適用対象となる可能性があります。たとえば、以下のような場合です。

- ・ 就業規則、雇用契約書等で、「更新ありの旨」「更新される場合がある旨」が明示されている
- ・ 同じ職場で、同様の雇用契約で雇用されている従業員が、更新等で契約期間を超えて雇用された実績がある

⑥ 賃金月額が8.8万円以上であること

週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当を含めた所定内賃金の額が8.8万円以上である必要があります。ただし、次に掲げる賃金は除きます。

- ・ 臨時に支払われる賃金および一月を超える期間ごとに支払われる賃金（例：賞与等）
- ・ 時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ・ 最低賃金法に参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）

⑥ 学生でないこと

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・学生は適用対象外となります。ただし、次に掲げる方は対象となります。

- ・ 卒業見込証明書を有する方で、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の方
- ・ 休学中の方
- ・ 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方等

社会保険への加入は、会社、従業員双方に影響を及ぼします。パート・アルバイト等の従業員が短時間労働者に該当した場合、その旨を説明し、場合によっては今後の働き方を検討してもらう必要もあるかもしれません。

ご不明点等ございましたら、担当者までお問い合わせくださいませ。