

2024年10月の社会保険適用拡大への実務対応ポイント



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

はじめに

2024年10月1日から、社会保険の被保険者数が51人以上の企業では、週20時間以上の勤務をしている従業員を社会保険適用拡大により、社会保険に加入させなければなりません。

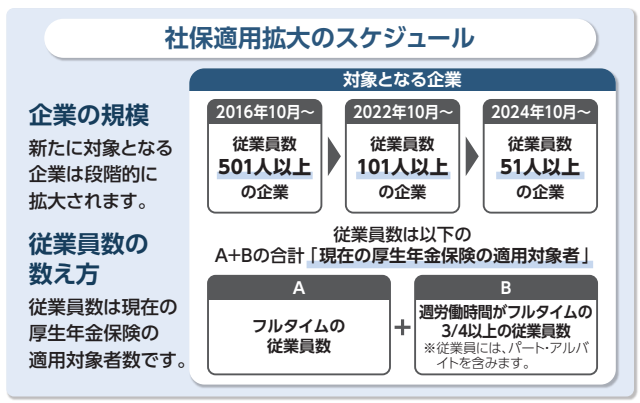
対象となる従業員にそのことを説明し、場合によっては、労働時間等の条件について対象の従業員と話し合い、新たな労働条件で労働契約を交わすことが必要になることもあります。また、複数の事業所で被保険者となる場合は、二以上勤務者となるため、社会保険の手続きが複雑になります。経営に重要な影響のある「ヒト・カネ」にかかわる法改正となります。対象者への説明や進め方を含め、実務対応のポイントを解説します。

改正のポイント

対象となる社会保険の被保険者数が51人以上の企業等

社会保険の被保険者（短時間労働者は含まない、共済組合員を含む）の総数が51人以上となることが見込まれる企業等（「特定適用事業所」という）が対象となります。

被保険者数は毎月変動しますが、月末の被保険者数が、過去1年のうち6か月以上、この条件に該当する事業所の社会保険の被保険者（法人事業所の場合は、同一法人格に属する（法人番号が同一である）すべての適用事業所の被保険者の総数、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数）が51人以上となります。（図1）



出典：厚生省「社会保険適用拡大ガイドブック」

加入対象(短時間労働者)の要件

下記のすべての条件を満たす短時間労働者が加入対象となります。

- ・労働時間要件…労働時間が週20時間以上
- ・賃金要件 …所定内賃金が月額8.8万円以上
- ・勤務期間要件…2か月を超える雇用の見込みがあること
- ・学生でないこと

※除外する賃金の確認

被保険者となる条件の8.8万円の月額賃金から除外する賃金は、社会保険の標準報酬月額算定基礎届や月額変更届で対象とする賃金額とは異なり、以下の賃金は、除外することとなっています。被保険者に該当するかを確認する際には、除外する賃金額も確認する必要があります。

- ・臨時に支払われる賃金および1月を超える期間ごとに支払われる賃金（例：結婚手当、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（例：割増賃金等）
- ・最低賃金法で算入しないことを定める賃金（例：精皆動手当、通勤手当、家族手当）

対応の手順

1. 対象者の洗い出し

- ①賃金要件（月8.8万円以上）に当てはまる従業員を抽出する
- ②上記のうち、週労働時間が20時間を超える従業員が対象となる
※労働契約上は、週20時間未満であるが、たまたま20時間を超える月がある者は対象とはならない

2. 増額する人件費シミュレーション(個人別・会社全体)

- ①個人別
 - ・現状のまま社保に加入した場合の手取り額を確認する(社会保険料・税の控除額も含めて試算する)
 - ・現状の手取り額を維持するために労働時間をどれくらい増やせばいいかもあわせて算出する
- ②会社として

- ①の個人別の給与と社会保険料の会社負担分も含めた人件費を算出する

3. 対応方針の決定

対象者が51人前後の場合は、対象者が社会保険に加入することを前提に売上増を図ったり、生産性をアップさせたりするか、社会保険加入の対象とならない人員を増やして対応するかの方針を決める

4. 社内への周知

特定適用事業所になることにより、条件に該当する従業員は、社会保険加入の対象となること、労働時間の変更の希望について面談や本人から申し出るよう周知する

5. 対象者への個別の意向確認

- ・雇用保険を外れても社会保険は家族の扶養のままでいたい
- ・雇用保険を外れると離職時や育児介護の給付金も受けられなくなることも承知しているか本人に確認する
- ・被保険者となるので、労働時間を増やしたい

6. 新たな労働条件を交わす

会社への支援策

キャリアアップ助成金(図2)や、専門家に無料で相談できる制度が用意されています。また、厚生労働省が、「社会保険適用拡大特設サイト」で、従業員への案内に利用できるガイドブックや動画を公開しています。これらを活用することもお勧めです。

期間限定ではありますが、「年収の壁・支援強化パッケージ」(図3)として、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するための施策もあります。

会社の人件費の増額や、従業員の社会保険料の負担等に補填として利用することができます。

(図2)

106万円の壁への対応～「支援強化パッケージ」①

キャリアアップ助成金 「社会保険適用時処遇改善コース」の新設

パートタイマー・アルバイトを新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行う事業主に、労働者1人当たり最大50万円の助成金を支給

- ・一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃
- ・2025年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象
- ・支給申請の提出書類の簡素化など事務負担を軽減

- ①手当等支給メニュー → 「社会保険適用促進手当」の支給
- ②労働時間延長メニュー → 所定労働時間延長による社会保険適用
- ③併用メニュー → 1年目に①、2年目に②を実施

Copyright (C) Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

(図3)

106万円の壁への対応～「支援強化パッケージ」②

社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

本人

社会保険料負担を軽減するために会社がパートタイマー・アルバイトに支給する「社会保険適用促進手当」については、社会保険料を算定する際の標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めない手当とする

対象者の条件(すべてを満たすこと)

- ①新たに社会保険の適用となった者
- ②標準報酬月額が10.4万円以下の者

- ・支給対象者は特定適用事業所(※)に勤務する短時間労働者に限られない
- ・事業所内での労働者間の公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様に、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない措置の対象となる

※ 社会保険の被保険者数が常時101人以上(2024年10月からは常時51人以上)の事業所

Copyright (C) Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

まとめ

制度拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者は、20万人と推計されています。(参照：第4回社会保障審議会年金部会 2023年5月30日資料)

10月より特定適用事業所となる企業では、10月前までに、現在、雇用保険の被保険者となっている短時間労働者と10月以降の労働契約をどうするのかについて話し合う必要があります。社会保険に加入することで生じる社会保険料の控除により減少する手取り賃金を増やすために、どれくらいの労働時間数にするのか、あるいは、世帯収入を考えて雇用保険に加入できない週20時間未満の労働時間数にするのかにより、新たな人材を採用しなければならないかもしれません。労働契約に関することから、早めに対応を進めていきましょう。

参照先

【日本年金機構 HP】
「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大」
<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/jigyosho/tanjikan.html>

【厚生労働省】
「社会保険適用拡大特設サイト」
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

【厚生労働省】
「年収の壁・支援強化パッケージ」
https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html