

はじめに…

2022年の改正項目（主なもの）

1. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(2022年4月施行)
2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(2022年4月施行)
3. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け(2022年4月施行)
4. 育児休業の分割取得(2022年10月施行)
5. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設(2022年10月施行)
6. パワーハラスメント防止対策の法制化(中小企業へ拡大 2022年4月施行)
7. 雇用保険料率の改定(2022年4月から段階的に施行)



8. 社会保険の適用拡大(2022年10月から段階的に施行) ← ← ← 本日のテーマ

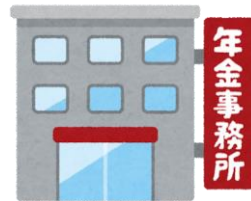
9. 在職中の年金受給の在り方の見直し(2022年4月施行)
10. 年金受給開始時期の選択肢の拡大(2022年4月施行)
11. 傷病手当金の見直し(2022年1月施行)



社会保険適用拡大

2022年10月1日改正 → → → 2024年10月1日再改正 → → → ???

次はあなたの会社かも

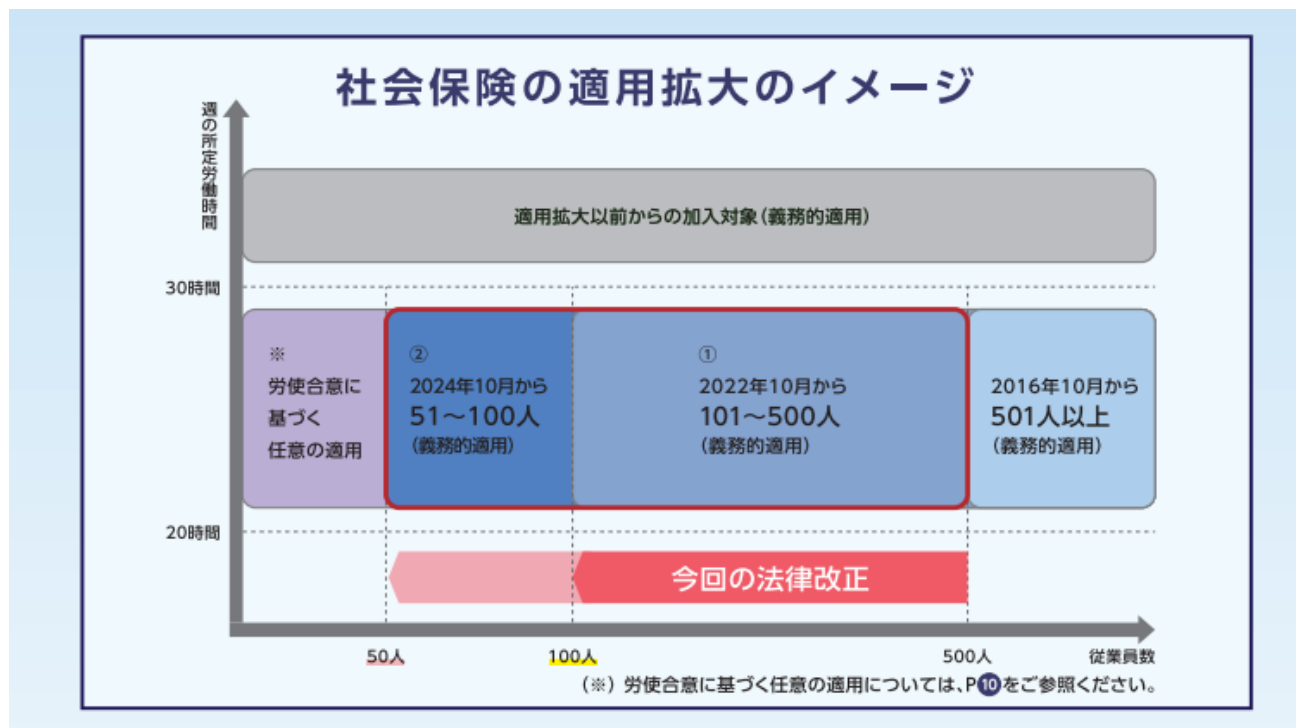


税理士法人大番頭
愛知県半田市北二ツ坂町1-12-7
TEL (0569) 22-2751
E-mail bigbang@ipc-fokai.or.jp
HP : <https://www.kondokaikei.jp/>

講師 社会保険労務士 中川 ひろみ

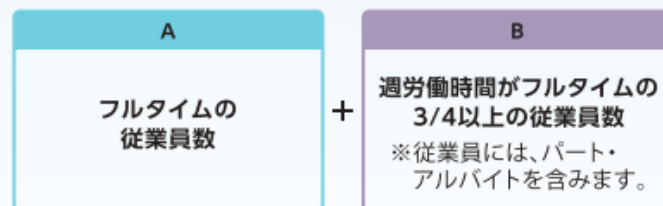
2016年10月からの適用拡大の流れ

持続可能な制度構築のため



▶ 従業員数のカウント方法

従業員数は以下のA+Bの合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」



- Bは週労働時間及び月労働日数がフルタイムの3/4以上の従業員数です。
- 原則として、従業員数の基準を常時(※)上回る場合には、適用対象になります。
- ※ 自主的に判断し、速やかに届け出てください。なお、直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回ると日本年金機構において適用します。
- 法人は、法人番号が同一の全企業を合計して、個人事業所は個々の事業所ごとにカウントします。

社会保険適用の基準の原則 ~ おさらいです ~

1. 正社員
2. パート等 週所定労働時間及び月の所定労働日数が1.の4分の3以上
例) 正社員 40時間 20日 → → パート 30時間 **かつ** 15日 以上

この要件は残っています → → → 加入基準である労働時間数の引き下げ (2016年10月から)

適用の基準の追加 2022年10月から

上記適用の1.2の原則に加え **青字が今回の変更点**

1. **学生ではない**
2. **従業員数が101人以上いる企業に雇用される労働者** (501人以上からの変更)
3. **週の所定労働時間が20時間以上**
4. **月額賃金が8.8万円以上**
5. **2ヶ月を超える雇用見込みがある** (501人以上の時は1年以上)

適用の基準 2022年10月から

各基準をもう少しご説明…




1.について 学生ではないとは…

ここで言う学生は… 高校、大学等の昼間部の学生

ですので、学生と言っても以下のものは除きます

休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者

その他これらに準じる者(いわゆる社会人大学院生等)

 卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者

 学生であっても4分の3以上基準では強制加入となります

適用の基準 2022年10月から



各基準をもう少しご説明…

2.について 従業員101人以上とは …

101人以上の判定： 被保険者の総数が、1年間のうち6ヶ月間以上

100人を超えることが見込まれる場合

法人事業所： **同一の法人番号**を有するすべての適用事業所を合わせて判定

個人事業所：適用事業所ごとに判定

健康保険の被保険者数 **厚生年金の被保険者数** で判定

適用拡大の対象者は含まないところで判定

適用の基準 2022年10月から

各基準をもう少しご説明…

3.について 20時間以上の労働とは…

まずは「雇用契約書」上で確認

初期の判定には時間外等臨時の時間は含まず



実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、

尚、引き続くと見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入

変則的な労働時間のときは?

例) 労働時間が1ヶ月単位で決まっている場合

1ヶ月の労働時間の週平均で判定

月間120時間 \div 4.3 \approx 27.9



適用の基準 2022年10月から

各基準をもう少しご説明…

4.について 月額賃金8.8万円の内容は…



基本給+諸手当で判定

但し、以下のものは除きます

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働、休日労働 及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ④ **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 及び家族手当）

⚠ ①～④(一部除く)は保険料を決めるときには入ります

⚠ 社会保険の扶養家族の年収基準：130(180)万円より優先

適用の基準 2022年10月から

各基準をもう少しご説明…

5.について 雇用期間が2ヶ月を超える**見込み**とは…

まずは「雇用契約書」上で確認

但し、2ヶ月を超えると見込まれるときは適用

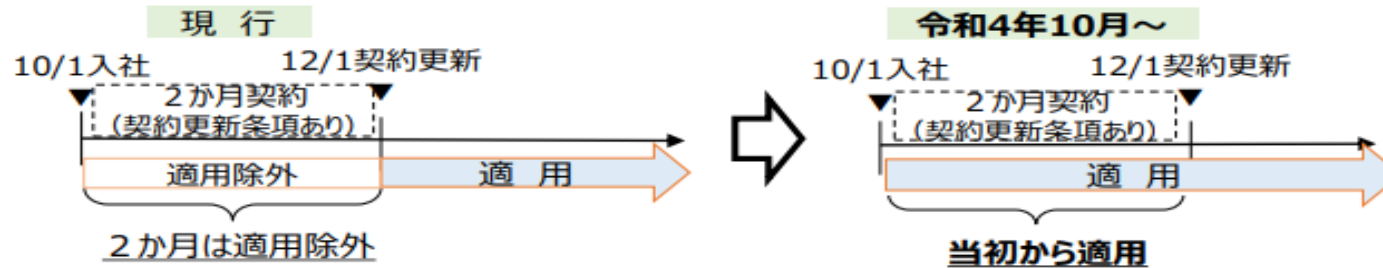
社会保険上2ヶ月以内の雇用契約は原則適用除外（8時間/日 5日/週の労働でも）

今回同時期に改正(原則の見直し)

【雇用期間が2か月以内であっても適用される場合】

- ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「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
- イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

アの場合の例



被保険者が101人以上なんてそうそうないと思いますが…

2022年10月改正の次(2年後)はあなたの会社かも？

適用拡大の影響



① 保険料負担の増加

就労イメージは？

1年間 52週 → 月平均4.3週 (52週÷12ヶ月)

週20時間 → 月間平均86時間 (完全週休2日 1日4時間)

月額88,000円となる時給 1,024円 (88,000円÷86時間)

週20時間と言うことは… これまでの雇用保険加入者は対象

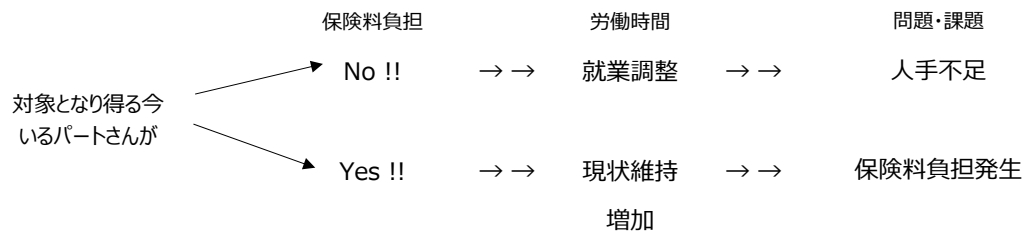
社会保険料はいくら？

賞与考慮せず 愛知県の場合			4.965%	0.82%	9.15%	年負担額			
給与月額	時給単価	年収	健康保険	介護保険	厚生年金	月合計	年額	5人	10人
88,000	1,024	1,056,000	4,369	721	8,052	13,142	157,704	788,520	1,577,040
100,000	1,163	1,200,000	4,865	804	8,967	14,636	175,632	878,160	1,756,320
125,000	1,454	1,500,000	6,255	1,034	11,529	18,818	225,816	1,129,080	2,258,160

本人も同額負担

参考 国民年金 2022年度 16,590 199,080

② 働き手の確保の問題



被保険者が101人以上とはそうそうないと思いますが…

2022年10月改正の次(2年後)はあなたの会社かも？

適用拡大への対応

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| ① 対象となり得るパートさんの洗い出し・説明 (人手確保への対応) | 働き手の不足を見越して積極的に活用し
就労時間を延ばしてもらうことにつなげるか |
| ② 事業所として保険料負担増額のシミュレーション (保険料負担への対応) | 全員OKか 一部だけにしたいか |
| ③ 20時間未満の労働を可とするのかの検討 (人手確保への対応) | 多様な働き方が可能になる環境の整備
新規も既存も加入を望まない人が出てきます |
| ④ ダブルワークの人の把握 (社会保険の「2以上勤務」への対応) | A社で20時間・B社も20時間 両方で加入が必要です |

2016年

2022年

2024年

20??年

501人以上 →→ 101人以上 →→ 51人以上 →→ 次はあなたの会社かも



社労士部門は労務周りの改正対応等お手伝いをいたします

ご清聴ありがとうございました