

短時間労働者に対する社会保険適用拡大 2024年10月から常時50人超

社会保険適用の要件

いつから		2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
事業所規模（従業員数）		常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者の要件	週の所定労働時間	20時間以上	変更なし	変更なし
	所定内賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2か月を超えて使用される見込み	変更なし
	適用除外	学生でないこと	変更なし	変更なし

「従業員数」の数え方

従業員数は、現在の厚生年金保険の適用対象者数で、具体的には、下のA + Bの合計です。

A フルタイムの従業員数

+

B 週労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数

なお、社会保険の適用拡大の対象となる「従業員数50人超」についての判断は、以下の通りとなっています。

<法人事業所>

同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12ヶ月のうち、6ヶ月以上50人を超えることが見込まれる場合

<個人事業所>

適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12ヶ月のうち、6ヶ月以上50人を超えることが見込まれる場合

2023年10月から2024年9月までの各月で、厚生年金保険の被保険者の総数が6ヶ月以上50人を超えているときには、原則として適用拡大の対象事業所となります。

週の所定労働時間20時間以上

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が、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、なお引き続き見込まれる場合には、3か月目から保険加入となります。

問) 1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

答) 4週5休制等のため、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等は、当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します。

問) 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

答) 夏季休暇等のため夏季の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、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

所定内賃金が月額8.8万円以上

基本給及び諸手当を指し、残業代、賞与、臨時的な賃金等は含みません。例えば、最低賃金に参入しない賃金（精皆勤手当、通勤手当、家族手当等）は、この所定内賃金に含みません。

問) 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間以上で、かつ所定内賃金が月額8.8万円未満である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が増加し、賃金が月額8.8万円以上となった場合は、どのように取り扱うのか。

答) 連続する2月において業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が増加し、賃金が月額8.8万円以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の賃金が月額8.8万円以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。この場合は、所定内賃金が月額8.8万円以上かの判定において、名目上時間外労働に対して支払われる賃金を含めて判定します。