

令和4年10月からの社会保険適用拡大

令和4年10月より短時間労働者に係る社会保険の適用拡大が行われます。特定適用事業所として1週間の労働時間が20時間以上等の要件を満たした労働者が被保険者となる企業は、現状、原則として従業員数が500人超の企業のところ、その基準が従業員数(※)100人超まで引き下げられます。

(※) 基準の従業員数は現在の厚生年金保険の被保険者数(フルタイムの従業員数+週労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数)です。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものと扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」が送付されるので、特定適用事業所該当届の届出は不要です。ただし、適用拡大の実施に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を事務センター等へ届け出る必要があります(健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります。)

適用拡大で新たに特定適用事業所となる企業の場合、従業員への説明が必要になると思われるので、早めに現在の厚生年金保険の被保険者数と、適用拡大後に被保険者となる従業員の範囲を確認しておきましょう。

短時間労働者に対する社会保険適用拡大の要件早見表

対象	要件	平成28年10月～	令和4年10月～	令和6年10月～
事業所	規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	週の所定労働時間	20時間以上	変更なし	変更なし
	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	継続して2か月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生でないこと	変更なし	変更なし

「週の所定労働時間」の要件について、たとえば、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週20時間以上となった場合は、どのように取り扱うのでしょうか。この場合、実際の労働時間が連続する2月において週20時間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、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します。

就職する会社を選ぶ上で魅力を感じる企業の制度(複数回答)

東京商工会議所(三村明夫会頭)は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等を把握するために調査を実施し、結果を取りまとめました(回答数967名)。調査項目はいくつかありますが、「就職する会社を選ぶ上で魅力を感じる企業の制度」についての回答は以下のとおりとなっています。

年次有給休暇取得の推進	42.5%
時差出勤・フレックスタイム制勤務	41.9%
資格(検定)等の取得支援	39.8%
人材育成体系(研修)の充実	38.8%
テレワーク(在宅勤務)	36.1%
出産・育児との両立支援	27.7%
兼業・副業の推進	9.4%
介護との両立支援	6.0%
その他	3.4%

年次有給休暇、時差出勤・フレックスタイム制、テレワークなど働き方に関する項目が上位にきているのは、近年の「働き方改革」が大きく影響しているものと考えられます。