

# Business News

第208号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、平成 28 年 10 月からの「社会保険の適用拡大」に関する 2 回シリーズの 2 回目として、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに「対応のポイント」について寄稿いただきました。

## 社会保険の適用拡大の概要 (2) 対応のポイント

平成 28 年 10 月 1 日からの短時間労働者に対する社会保険の適用拡大について、第 2 回は「対応のポイント」について解説します。

### 1. 適用拡大による影響

これまで短時間労働者に、いわゆる「130 万円の壁」(※)があると言われていました(※年収 130 万円以上になると、社会保険の被扶養者とならなくなり、本人に保険料の負担が発生して手取り収入が大きく下がる。このため、130 万円を超えないように労働時間等を調整すること)。今後、特定適用事業所では「年収 106 万円、週の所定労働時間 20 時間」が壁となり、短時間労働者がさらに労働時間を抑える可能性があります。特に短時間労働者が多く活躍する企業は、早急に対応しなければ深刻な人手不足となる可能性もあります。

#### 【影響例】

- (1)前提: 40 歳未満、東京都世田谷区在住、配偶者の社会保険上の被扶養者である短時間労働者  
週所定労働時間 25 時間、年収 106 万円
- (2)手取り年収(平成 28 年 4 月時点の税率、保険料率で試算)  
<適用拡大前(社会保険適用外)>約 104.3 万円 →<適用拡大後(社会保険適用)>約 89.3 万円
- (3)従業員・企業への各影響  
<従業員>適用拡大前と同額の手取り年収にするためには、労働時間を増やす等で、年収 123 万円程度にする必要がある。ただし、手取りが減ったとしても、社会保険に加入することで、将来は基礎年金に厚生年金が上乘せされて受給できる等のメリットがある。  
<企業>適用労働者の増加により、社会保険料を折半する企業としても負担が増える。従業員が保険料負担の回避のために労働時間を減らす場合には、人手不足となる。

### 2. 対応のポイント

- (1)特定適用事業所に該当するかについて確認  
適用拡大前の基準における厚生年金保険の被保険者数が、1 年間のうち 6 か月以上 500 人を超えることが見込まれる事業所(特定適用事業所)に該当した場合、「健康保険・厚生年金保険特定適用事業所該当届」を日本年金機構又は健康保険組合に届出の必要がある。
- (2)適用拡大の対象となる短時間労働者への説明  
被保険者となった場合の保険料負担と将来の年金給付等について、あるいは労働時間を週 20 時間未満に調整することを選択した場合には雇用保険が適用除外となること等について、丁寧に説明を行う。  
その後、一人一人の意向を把握し、適用拡大以降の労働条件を改めて明示、契約する。新たに被保険者となった場合には、配偶者の扶養から外れることの手続き(配偶者の勤め先への被扶養者非該当の届出)についても説明する。
- (3)人材確保措置の検討

#### 【検討例】

- ・意欲のある短時間労働者を対象に「地域限定正社員」や「短時間正社員」など「限定正社員制度」を導入
- ・短時間労働者の大きな割合を占める主婦層の定着を目的とした女性が活躍しやすい制度・環境作り
- ・社会保険の適用除外である学生アルバイトの採用の強化

政府は今後さらに、適用範囲を中小企業にも拡大する方針です。人材を確保していくためには、全ての企業において長期的な視点で人材育成の仕組みの導入、環境の整備が急務であるといえます。

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)