

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

小谷自子

社会保険適用拡大に
向けた企業の対応



74

パート（短時間労働者）

の社会保険の適用要件を「労働時間週20時間以上」とする適用拡大の義務化が、年金制度改正法の成立により、2022年10月1日には従業員101人以上、2024年10月1日には従業員51人以上の企業に広がります。従業員50人以下の企業は今回対象外ですが、油断は禁物です。いずれは義務化が予想されますし、義務化までの間も、一足先に適用拡大して多様な働き方や「社会保険加入」のアピール力で人材獲得を進めている企業を相手に、競い合っていかなければなりません。企業規模を問わず、適用拡大への対応は重要課題です。そのポイントをここ

で確認してみましよう。

最初は適用拡大が義務化される時期の確認です。その基準となる「従業員数」とは、適用拡大「前」の社会保険適用者の数です。例えば週40時間の正社員と週30時間以上のパートを合わせて80人、週30時間未満のパートが50人で合計130人という企業なら「従業員数」は80人、適用拡大義務化は2024年からとなります。

でももう少し難易度の高い業務も担当させるか、社会保険回避のため1日3時間に減らして増員するか、時間減は仕事の効率化でカバーするか、時間や人数の選択肢はいくつもあります。場合によっては、選択的適用拡大（義務化前の任意での

人事制度の検討も必要になります。調査によると大企業の適用拡大開始前の第3号被保険者（配偶者の扶養）のうち適用拡大後に労働時間を減らし保険適用を回避したのが約6%、時間を増やしたのが約9%で、時間増が時間減を上回りました。〔注2〕

必要でしょう。〔注3〕
また、パートが働き方を
選択する際、企業は保険料
や給付の情報に加え、将来
にわたるキャリアの選択肢
についての情報も提供し、
丁寧に話し合いを重ねるこ
とが望まれます。

いずれも時間をかけた取
り組みが必要になります。
すぐに準備を始めましよう。



今回も同様の結果が予想されます。労働時間増や給与増の要望に企業はどう対応するのか、例えば、時間増とともに生産性向上を図る方針であれば、新しく
上位の雇用管理
区分を設けてよ
り高度な仕事を
任せ、その業務や責任に
応じた評価・給与・教育・正
社員登用の仕組みを整備す
るといった改革が考えられ
ます。現状維持や労働時間
減を希望するパートに対し
ても、モチベーションを高
める目標設定や教育計画が

注1 厚労省「社会保険
適用拡大特設サイト」「社
会保険料かんたんシミュレ
ーター」が活用できます。
注2 労働政策研究・研
修機構が2017年7月～
9月に実施した調査結果を
もとに算出。
注3 厚労省「多様な人
材活用で輝く企業応援サイ
ト」に人材活用の事例があ
ります。

（社会保険労務士法人名古屋
屋労災、社会保険労務士、
ホワイト企業推進社会保険
労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄