

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 雇用保険と社会保険

### 何時間働くと、加入しなければならないか？

最近、労働相談を実施していると、雇用保険や社会保険の加入に関するトラブルの相談に多く遭遇します。トラブルの原因は、加入の条件を労使ともよくわかっていない場合があります。

そこで、まず、初めに、雇用保険に関して述べます。

パート、短時間就労者等名称の如何にかかわらず、

①1 週間の所定労働時間が 20 時間以上

②31 日以上の雇用が見込みあること。

以上 2 つの条件を満たせば、年齢に関係なく、雇用保険の被保険者になれます。

そして、適用事業主に雇用されている労働者は、本人の意思にかかわらず、原則的に被保険者になります。区分として、4 つに分かれています。

- (1) 65 歳未満の被保険者は、一般被保険者と言われます。
- (2) 同一の事業主の適用事業者<sup>1</sup>に被保険者として 65 歳に達した日の前日から引き続いて 65 歳に達した日以後において雇用されている被保険者を高年齢被保険者と言います
- (3) 短期雇用被保険者
- (4) 日雇労働被保険者

事例 1 第 1 週と第 2 週が、ローテーション化している場合、

第 1 週 5 時間×3 日＝15 時間

第 2 週 5 時間×5 日＝25 時間

1 週と 2 週が繰り返される勤務ですと、(15 時間+25 時間) ÷ 2＝週 20 時間になりますので、第 1 週から雇用保険に入らなければなりません。

事例 2

雇用契約書には 1 日 5 時間とだけ書かれていました。つまり、週の労働時間の記載がありませんでした。実態として、その従業員は、4 日間で 20 時間働きました。

彼女は、「雇用保険に入りたくない。」と労務担当者に言った。

労務担当の方は、労働者の言い分を受けて、加入手続きをしませんでした。後日、「仲間が雇用保険に入っているのだから、入りたい。」と言ってきました。ここで、従業員の方から雇用保険に

入りたくないといった。または、会社側が雇用保険の手続きをしてくれなかった。というような事例がよく見受けられます。これは、最初の段階で、会社としては、本人の意思にかかわらず、法令を遵守して、毅然とした態度で対応すべきです。

### 次に社会保険に関して考えます。

社会保険は、2つの項目つまり、年齢と週の労働時間について考えなければなりません。

#### (1) 年齢の要件について、

厚生年金保険の加入条件は、70歳まで加入できます。

その上で、在職老齢年金の支給停止について考えながら就労するとよいと思います。

年齢によって、支給停止の計算方法が異なります。

①60歳から65歳までの従業員と②65歳以上の従業員を区別する必要があります。

健康保険について、

協会けんぽの加入は、75歳まで加入できます。

(75歳以上の方は、後期高齢者医療制度に加入しなければなりません。

65歳から74歳で一定の障がいのある方＝障害年金1,2級)

#### (2) 労働時間について、

原則は、週の所定労働時間及び1箇月の所定労働時間が、常時雇用者の $\frac{3}{4}$ 以上であれば、

つまり、週30時間以上であれば加入をしなければなりません。但し、平成28年10月から常時501人以上の企業の特定適用事業所に勤務している人は、以下の4要件をすべて満たして入れは、厚生年金保険と健康保険の被保険者になります。

①所定労働時間が週20時間以上 ②賃金月額が8.8万円以上

③雇用期間が1年以上見込まれること④学生ではないこと

具体的には、スーパーマーケットなどは、各店舗の従業員の数は、50人以下だと思われそうですが、それが何店舗も経営されていると、従業員の合計人数が501人以上になります。そうすると、その条件に該当することになります。

現在、各年金事務所から該当する事業主に指導の文章が来ています。

各年金事務所は、この文を作成するにあたって、

半年ぐらいのスパンで従業員の増減をみるそうです。

(私の事務所の近くの年金事務所の適用係に問い合わせた結果です。)

また、今年の4月からは、500人以下の企業でも労使の合意があれば、加入ができるようになりました。これは、加入に賛成しない従業員も加入することになります。

### 最後に、賃金、年金と雇用保険の関係について考えたいと思います。

①60歳から65歳で厚生年金保険に加入していて老齢厚生年金を受給している人の事例

年金の月額Y(報酬比例部分、定額部分も支給される場合は報酬と定額を合算)が28万円以下で、月の平均の給料額(ボーナスの支給額も考慮する)Xが46万円以下の人は  
年金の月の支給額＝年金の月額－(月の給料＋年金の月額－28万円)÷2で計算できます。

ある従業員Aさんの月額の給料が20万円、年金の月額が12万5千円としますと、

支給額＝12.5－(20+12.5－28)÷2＝12.5－2.25＝10万2,500円の支給になります。

つまり、仕事をして年金をもらっているのだから、本来12万5千円支給されるところ

10万2,500円に減額されて支給されることになります。

1箇月の収入は、給料20万円+年金10万2,500円=30万2,500円となります。

ここで、自分の年金の月額を100%もらうには、どうするかを考えます。

$$(X+12.5\text{万円}-28\text{万円})\div 2\leq 0$$

$$X+12.5\text{万円}\leq 28\text{万円}$$

$$X\leq 28\text{万円}-12.5\text{万円}$$

$$X\leq 15.5\text{万円}$$

15.5万円以下で1ヵ月働くことによって年金の支給調整はありません。

つまり、この場合の収入は、給料15.5万円+年金12.5万円=28万円となります。

ここで、Aさんは、60歳到達時点で給料が40万円、60歳以降の給料が20万円の場合  
雇用保険の被保険者期間が5年以上あり、60歳到達時以降も雇用保険に加入すると、

$$\text{賃金の低下率}=\frac{20}{40}\times 100=50\%\leq 61\% \text{より}$$

雇用保険より高年齢雇用継続給付金として20万円の15%=3万円が支給されます。その上で  
在職老齢年金との調整で標準報酬月額20万円の6%=1万2,000円が減額されます。

結果として、従業員Aさんは、

$$\begin{aligned} & \text{給料20万円}+\text{年金10万2,500円}+\text{高年齢雇用継続給付金3万円}-\text{調整1万2,000円} \\ & =32\text{万500円手元に入ります。} \end{aligned}$$

②65歳以上で厚生年金保険に加入していて老齢厚生年金を受給している人の事例

減額の対象になるのは、2階部分の報酬比例部分だけです。

1階の老齢基礎年金と経過的加算は、全額支給です。

年金の月の支給額= 年金の月額- (月の給料+年金の月額-46万円) ÷2 で計算できます。

月の給料が20万円、年金の月額が12万円としますと、

$$\begin{aligned} \text{支給額} &= 12\text{万円}- (20\text{万円}+12\text{万円}-46\text{万})\div 2=12\text{万}- (32\text{万}-46\text{万})\div 2 \\ &= 12\text{万}- \underline{(-14\text{万})}\div 2 \\ &= 12\text{万} \end{aligned}$$

65歳以上で月20万円、年金の2階部分=報酬比例部分が12万円の場合は、  
減額はされなくて、全額12万円の年金が支給されます。

ここで、会社で、年金の減額処置がかからない働き方を考えると、

$$X+12-46\leq 0$$

$$X\leq 46-12$$

$$X\leq 34$$

月額の給料（ボーナスも考える）が34万円以下で働くと、年金が全額支給されます。