

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  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 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/)



## あなたは、社会保険に加入できます。(社会保険の適用拡大)

先月の10月1日付けで、パート、アルバイトの従業員の社会保険の適用範囲が拡大されました。  
要件としては、5つの項目、全部に該当することが必要になります。

1. 従業員数が101人以上の会社であること(厚労省の従業員数とは、被保険者数のことです。)
2. 週の所定労働時間が20時間以上であること  
(週の労働時間に変動がある場合は、月の合計を4.33で割って、20時間以上は該当します。  
4.33の根拠は、1年間は、52週あります。それを12月で割れば、ひと月に何週あるかがわかります)
3. 月額賃金が8万8,000円以上であること
4. 2か月を超える雇用が見込まれること
5. 学生でないこと

以上になります。

ある会社の従業員が9月〇日に、「10月からは社会保険の適用拡大に自分が該当するのではないか。」  
ということで、相談を持ち込んできました。

その内容を整理しますと、

- ①会社は、熊谷市にあり、従業員数が、ずっと120人いる
- ②自分は、3年前の2019年9月から勤め始めた
- ③労働時間は、午後1時から午後5時までの4時間であること
- ④時給は1,040円で、月曜から金曜日までの仕事をしている
- ⑤2022年10月からは1,080円になることが決まっていました。
- ⑥雇用契約書がない
- ⑦毎月の給料が、10万円を超えているということです。

以上を考えると、一見すると、適用拡大に該当するように思われます。

そこで、2022年9月以前をまず考えます。

時給1,040円×(1時から5時までの4時間)×(月曜から金曜の5日間)  
=1,040×4時間×5日間=20,800円

1カ月は4週ありますから、20,800円×4週=83,200円となります。

これでは、賃金の規定には該当しません。

しかしながら、本人に詳しく聞くと、残業をやって帰るということでした。

1日だいたい2時間残業をすると、

1,040円×2時間×5日×4週=41,600円となり、通常の賃金とを足すと  
83,200円+41,600円=12万4,800円になり、賃金規定を完璧にクリアすることになります。

(4項目めについては、雇用開始から1年後には会社側は、無期化したということでした。問題なくクリアしています)

会社側は、その労働者に対して、社会保険の適用を考える必要になります。しかし、

ここで、厚労省の手先機関に問い合わせると、残業代は含めないということがわかりました。

つまり、今の雇用の形態では、社会保険の適用はされないこととなります。2022年10月1日以前1年間の雇用と賃金の支払い状況を見ますと、

時給は1,040円で一日当たり4時間の通常労働を課しながら、残業を1.2時間実施させて、月額賃金はゆうに、8万8,000円を超えています。このことが、この会社において常態化しているということが言えます。

これは、「会社側が、故意に、労働者に、社会保険の適用をさせないようにしている」と、とれます。

労働側の立場を考えると、この解決法は、

1.臨場調査

2.郵送調査

3.確認請求の3つの中から労働者に選択をさせたいと思います。

3番目の確認請求が、本人の名前を挙げて調査をしますので、企業側の戦略の可否がすぐにわかるでしょう。

1番目の臨場調査は、会社に対して2、3年に1度だいたい実施しますので、その実施が早まったとすれば、労働者には直接的な害はないでしょう。

その企業は、2022年10月1日から40円アップの時給1,080円にすることになっています。

時給 $x$ 円で1日当たり午後1時から5時までの4時間労働で20日間労働をすると、

8万8,000円以上になるのは、

$$4 \text{ 時間} \times x \times 20 \text{ 日間} \geq 8 \text{ 万 } 8,000 \text{ 円}$$

$$x \geq 1,100 \text{ 円}$$

時給が1,100円以上になった時、社会保険に労働者を加入させなければならなくなります。

この会社は、来年10月には、必ず該当することになりますので、雇用の確保という観点を考えれば、おのずと答えはわかります。すぐに、社会保険の適用を考えたいほうがよいと思います。



この適用拡大について、2022年1月17日に朝日新聞の編集委員の沢路さんが、「短期雇用の社会保険 会社の対応は」という記事を書いています。

男性は、派遣会社パソナに登録し、仕事があると派遣される登録型派遣で働いています。

2018年10月から2019年2月まで派遣されています。パソナは12月から健康保険と厚生年金保険の保険料を給料から差し引いていました。次の派遣でも

2019年7月から2020年4月まで、9月から健康保険と厚生年金保険の保険料を給料から差し引いていました。男性は「長期で派遣される仕事だと言っているのに初日から適用しないのはおかしい」とパソナ側に疑問をぶつけました。パソナ側からは、法的説明等がなかったので、確認請求に踏み切ったそうです。

約3か月後、年金機構から決定通知書が届きました。

通知書には、

社会保険の資格の取得と資格喪失の年月日が記載され、

男性がパソナから派遣されていた時期はすべて社会保険が適用される期間になっていました。

年金改革関連法が2020年に成立しました。

「臨時的雇用」の範囲は狭くなりました。「2か月以内の有期雇用で、その期間を超えることが見込めない」場合だけが適用外になります。

最初の契約期間を超えて働く見込みがある時は、最初から適用対象になります。