



中小企業における社会保険の適用拡大について

あおぞらレター196号でもお伝えした通り、昨年10月から社会保険の適用拡大が施行され、大企業の短時間労働者が新たに社会保険の適用対象となりましたが、今年4月からは中小企業でも「労使合意」による適用拡大が可能となりました。今回のあおぞらレターでは、中小企業における適用拡大の概要、メリット等についてお伝えいたします。



中小企業における短時間労働者の社会保険の適用拡大の概要

対象となる短時間労働者

	要件	詳細
①	週所定労働時間 20 時間以上	※雇用保険と同様
②	1 年以上の雇用見込み	
③	賃金月額 8.8 万円以上	通勤手当や時間外手当等を除く
④	学生でない	※雇用保険と同様
⑤	被保険者数が 501 人以上の「適用事業所」に勤務	短時間被保険者を除く

※中小企業においては、**労使合意があれば要件⑤が不要となります。**

労使合意とは？

- 従業員^(※)の過半数で組織する労働組合の同意
(上記がない場合は下記のいずれか)
- 従業員^(※)の過半数を代表する者の同意
- 従業員^(※)の2分の1以上の同意

※厚生年金保険の被保険者・70歳以上被用者・短時間労働者

労使合意に基づき申請する場合は、4月以降に

- 「任意特定適用事業所該当申出書」
- 上記同意を得たことを証する書類（同意書等）
- 短時間労働者の「資格取得届」

を年金事務所に提出します。

中小企業において適用拡大した場合のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な働き方を希望する優秀な人材活用の可能性 ● 従業員の福利厚生の充実 (関連会社との福利厚生のバランスをとるため) など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会保険料の負担増 ● 社会保険の適用を望まない従業員が勤務時間を抑制することにより人手不足に陥る可能性 など
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 将来の年金額増、万一の場合に厚生年金が支給 ● 出産手当金や傷病手当金等の受給が可能 ● 国保・国民年金加入者は社会保険料負担減の可能性 ● 家族を健康保険の扶養に入れられる可能性 など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 配偶者の社会保険の扶養に入っている方等にとっては新たな社会保険料負担が発生 ● 社会保険の適用を望まない場合は勤務時間を調整することにより収入減 など



中小企業における短時間労働者の社会保険の適用拡大については、「労使合意」により可能となります。

従業員の福利厚生の充実や人材不足解消の効果が期待できる一方で、会社・従業員双方にとってデメリットになるケースも考えられ、慎重に検討する必要があります。

詳細はこちら ⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277