

社長及び人事労務担当者 殿

令和4年1月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただきます。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人事労務最新情報 | 2022年1月6日号（不定期配信）

<新年のご挨拶>

新年、おめでとうございます。
今年もどうぞ、よろしくお願い致します。

<先人（先輩）の教え>

大それた話しではないのですが、私は、年上の人から節目節目でいろいろな、お言葉をお掛けいただいております。その頃は、たわいもない話して特に気に留めていなかったのですが、この頃、実感としてよくわかるようになってきました。

例えば、15年くらい前に親しい年配の社労士から、「金曜日の夕方というのは心が落ち着きとても良い日だね。土日に仕事がないからね」と言われました。私は、「金曜日がよいとか土日が休みでよいとか感じたことも考えたこともありません。まあサラリーマンではないので、仕事があればいつでもやるし、用事があれば、いつでも休めますからね」と答えたことを覚えています。

あれから15年経過してみると、不思議です。いつの間にか金曜日を待ち望んでいるじゃありませんか？ もっと正確に言うと、待ち望んでいるのは、金曜日の夕方です。そう思うと何気ない先人（先輩）の言葉とは、的を射てるものだなあとつくづく感心します。

やはり、人間は経験してみないと分からないということがたくさんあるものだと思ひ知りますね。

人間は、自分がトップランナーだと思って走っている人が多いと思いますが、現実とは違うようですね。先人と同じことに悩み、同じことに幸せを感じるものなのです。

ただ、注意していただきたいのは、先人の知恵や意見がいつも当たっているということではありません。

例えば、引退した会長と社長の意見が違ったときです。会長は経験則から意見を言うと思います。会長の重大な過去の決断においては、ABCの選択肢があり、そこから熟考してBを選択し、結果として成功したとしましょう。



現在はデジタル社会で、いろいろなところが相互にしかも複雑に依存しているため、重大な決断時においては、過去と比べ物にならないほど、選択肢の数が無数にあり、恐ろしいのは無数の選択肢の内、選択肢はA B C D Eの5選だと勘違いして決断をしてしまうことです。本当はFが正解ということがありませんからね。

何が言いたいのかというと先人の教えは、尊いものですが、絶対的なものではないということです。会長が読んでいたらごめんなさいね。

1. 令和4年の抱負

所長

今年の変革の年と考えています。

社労士事務所を取り巻く環境は、以前と大きく異なります。行政のデジタル化推進、働き方改革、多様な法改正、労使間トラブルの防止・多発・複雑化・裁判化等に対応できるように、顧問先企業へのサービスの見直し、事務所内での勉強・研修・デジタル化の更なる強化等により、役立つ事務所を実践していきたいですね。

小神野典子

今年は何分毎秒を大切に時間を作り出したいと思います。仕事上は人の役に立ちたいという気持ちを変わず持ち、良く聴き理解し判断して行動できるような知識と工夫を。

また自分が本当に欲するものを見つける為にも心身の健康を整えたい。不透明な世の中だからこそ心に余裕を持ち、日々感謝を忘れずに、明るく面白おかしくブレない自分を創ろう！と、1月現在意気込んでおります。初心忘るべからずで頑張ります！

菅野重之

昨年55歳になりました。一昔前なら定年の年齢です。年を重ねると体力の衰えも感じますが、脳の衰えにも気を付けないといけません。なるべく脳に活力を与えるような行動をとるとともに、業務の上ではあまり自分を信じず、何度も確認しながら慎重に作業を進めていきたいと思っています。

照沼孝慈

今年健康のために適度な運動を心掛けたいと思います。数年前にサッカーで怪我をして以来、まったく身体を動かさなくなっていました。またサッカーが出来れば一番良いのですが、激しいスポーツで健康を損ねては元も子もないので、まずは軽い運動から始めたいと思います。コロナ過を乗り切るためにも、運動不足を解消し、心身ともに健康でありたいです。

天池 祐

何年も前から挑戦して出来ていないことが2つあります。それは、早起きと痩せることです。早起きは昔から苦手で、スパッと起き上がれません。妻は朝が早いので、一緒に起きてみようと思います。

後者は、周囲でも中性脂肪が気になるといった話が出てくる年齢になりました。腹筋が割れたら、妻がデートを再開してくれると言ってくれたので、結婚生活3年目の円満のためにも、まずは毎日スクワットを欠かさず行う予定です。

新井奈穂美

『一日一字を記さば一年にして三百六十字を得、一夜一時を怠らば、百歳の間三万六千時を失う』吉田松陰の言葉です。アラフォーのわたくしには忘却曲線との闘いもあり、日々の積み重ねの重要性を痛切に感じております。

今年一年、無為に時を過ごすことなく、一つ一つの課題に真摯に取り組んでまいります。顧問先の皆様にとって実り多き年となりますよう、微力を尽くす所存です。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

山崎泰子

テーマは「健康増進」、若くはないので健康に留意して心身ともに健全でありたいです。

具体的には、周囲の人やお客様のためによく働き、オフの時はよく遊び（ゴルフやハイキング）よく食べて（これが一番好き）良く笑うことです。

2. 会社が騙される詐欺行為（注意喚起です）

アマゾンのカウントが無効になったとか、支払いが済んでないとか、投資の話しとか、電話料金が安くなるとかと毎日のようにスマートホンや固定電話に、電話、メール又はSMSで連絡が入ります。虚偽と分かっても一瞬冷っとするものです。しかも、学習能力があり、それらしく見えるようになっていきますから危険です。それらに騙される人はほとんどいないと思いますが、会社向けにも悪質な電話、FAXやメールが送られてきます。

実際に当事務所の顧問先が被害にあった会社向けの詐欺行為のお知らせです。

当社は大丈夫と思わず、よく読んでご注意ください。

(1) 無料求人広告をめぐる詐欺トラブル

「求人サイトに無料で掲載しませんか？」という営業電話がかかってくる場合があります。人手不足な企業では、「無料」という甘いことばに誘われ、契約してしまうことも少なくありません。

しかし、この営業電話の狙いは、「無料」をよそおった「詐欺」であり、後に法外な金額を請求されてしまいます。これが、昨今増加する「無料求人広告をめぐる詐欺トラブル」です。

よくある悪質な手口には次のものがあります。

- ・無料期間が満了するタイミングで、無断で更新させる
- ・解約の案内をしない
- ・解約の手続きを複雑にし、解約しづらくする

詐欺業者の手口は、次々と悪質化、巧妙化しています。ご注意ください。

<参考>

無料求人詐欺を取り扱った弁護士のサイト

参照① <https://aglaw.jp/muryokuyujin-sagi/>

(2) グーグルマップのロコミ詐欺

グーグルマップを見ると、大多数の会社やお店にロコミが投稿されています。良いことが書かれていれば問題ありませんが、悪意をもって投稿されることもあります。それが事実ならば仕方がありません。改善するしかありません。

しかし、予め詐欺を働く業者が悪いロコミを書き込みます。その後、書かれた会社がロコミを見ただろうと思われるときにメール、FAX又は電話がかかってきます。

「グーグルマップのロコミに御社の悪口が掲載されています。当社の技術を使用すれば、悪口のロコミを削除することができます」とまことしやかに営業がなされます。

そうです。自作自演です。

しかし、病院、クリニック、老人ホーム、飲食店などは、信用が大切ですから餌食にされる可能性が高いようです。

実際に悪意のあるロコミを書かれてしまったときは、信用のおける業者に依頼するか弁護士に依頼するしかなさそうです。

(3) 助成金が受給できますよという詐欺

厚生労働省では、たくさんの補助金、奨励金及び助成金の制度を運用しています。当事務所では、労働に関する分野における助成金の申請をしております。

この助成金を簡単に受給しませんかというメール、FAX又は電話営業が多発しています。中には、着手金まで取られるようなこともあります。もちろん、適正に申請して助成金が受給できればよいのですが、途中で投げ出されてしまうこともあるそうです。

また、このような業者は、手数料欲しさに助成金を不正受給するということもあり得ます。この場合、事業主に責任がありますから知らないでは済まされませんからご注意ください。

<所長コメント>

やっぱりこう言うっては何ですが、頼んでもいない営業の電話等については、危ないものが多いですね。特に、相手の会社や営業マンの顔が見えないものはとても危険です。そうは言ってもまっとうな電話での営業もあるのですが、信じることができないのが現状です。

相手の会社や営業マンの顔が見えても危険なことがあります。

特に、まことしやかに口巧みに寄ってくる営業は、危ないですね。すべて会社の自己責任となりますから知恵を付けて注意してください。

3. 今年以降の労働社会保険関係の法改正・実施等の予定（影響が多い改正に網掛けをしてあります）

2022年	法改正等の概要
1月	傷病手当金の支給期間の通算化の開始 傷病手当金とは、会社で健康保険に加入している人が、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度です。病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。 支給期間は、これまで支給を始めた日から起算して1年6か月を超えない期間とされてきましたが、がん治療のように休職と復職を繰り返すケースが増えています。そこで、治療と仕事両立できるよう、出勤に伴い不支給となった期間がある場合には、その分の期間を延長して傷病手当金の支給を受けられるようになります。 参照② https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22308.html
1月	雇用保険マルチジョブホルダー制度（高年齢被保険者の特例）の実施 参照③ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html
4月	パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法） 法的に明確化されたパワハラ基準に基づく具体的な防止措置への取り組みが義務づけられます。厚労省の公式サイトによれば、次の3つのポイントがあります。 ・職場におけるパワハラに関する方針の明確化と労働者への周知、啓発 ・相談、苦情に応じ、適切に対応するための体制の整備 ・パワハラ相談に対して事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対応をすること 参照④ https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf
4月	育児・介護休業法の改正（10月にも改正） ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置 参照⑤ https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf 参照⑥ https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611.html

2022 年	法改正等の概要
4 月	<p>女性活躍推進法の改正</p> <p>女性活躍推進法の改正で、自社の女性活躍に向けた行動計画や情報の公表を義務づけられる企業は、これまで常時雇用する労働者が301人以上でしたが、101人以上までとなります。</p> <p>参照⑦ https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596891.pdf</p>
4 月	<p>個人情報保護法の改正</p> <p>個人の権利意識の高まりや技術革新、グローバル化に対応し、大きく分けて6つのポイントがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の請求権の拡充等 ・事業者の義務・公表等事項の追加 ・新たな情報類型の創設（カナ加工情報・個人関連情報） ・部門別の認定個人情報保護団体の制度化 ・ペナルティの強化 ・外国事業者関係（域外適用・第三者提供時の情報提供等） <p>参照⑧ https://www.ppc.go.jp/files/pdf/200612_gaiyou.pdf</p>
4 月	<p>年金制度改正法</p> <p>年金制度改正法の目的は、女性・高齢者の就業促進など、これまでよりも長い期間にわたり多様な形で働く人が増える状況に対応するため。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金保険・健康保険の適用範囲拡大 ・在職中の年金受給のあり方の見直し ・受給開始時期の選択肢拡大 ・確定拠出年金の加入可能要件の見直し <p>参照⑨ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html</p>
4 月	<p>2021年11月10日、「道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令」が公布されました。</p> <p>自動車を5台以上使用している事業所において実施</p> <p>酒気帯びの有無の確認及び記録の保存（令和4年4月1日施行）</p> <p>ア 運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、当該運転者の酒気帯びの有無を確認すること（第6号）</p> <p>イ アの確認の内容を記録し、当該記録を1年間保存すること（第7号）。</p> <p>参照⑩ https://www.npa.go.jp/laws/notification/tuutatuanzenuntenkanri.pdf</p>
10 月	<p>自動車を5台以上使用している事業所において実施</p> <p>アルコール検知器の使用等</p> <p>ア 4/1実施の確認を、国家公安委員会が定めるアルコール検知器で行うこと（第6号）。</p> <p>イ アルコール検知器を常時有効に保持すること（第7号）。</p> <p>※本来は4月実施でしたが、間に合わないという理由で半年繰り下げられました</p>
10 月	<p>短時間労働者の社会保険適用要件が、次のように変わります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の規模要件が、従業員常時500人超から常時100人超に引き下げ <p>※影響が大きいですからご注意ください</p> <p>また、常時5人以上を使用する士業（弁護士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、公証人、海事代理士）も社会保険が強制適用</p>
10 月	<p>雇用保険料率の引き上げ</p> <p>政府は、雇用調整助成金の大規模な支出を受け、保険財政が悪化している雇用保険について、「失業等給付」の料率を2022年10月から0.6%に引き上げると決めた。他事業を加えた全体の保険料率は、現行の0.9%から1.35%となり、労働者負担分は0.3%が0.5%となる。</p>
2023 4/1 (R5 年)	<p>中小企業の割増率の引き上げ</p> <p>月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を25%以上から50%以上に引き上げ（大企業は実施済み）。</p> <p>例：時給1000円であれば、60時間までは1250円で計算し、60時間以上は1500円となる</p>

2024年	法改正等の概要
2024 4/1 (R6年)	<p>時間外労働の上限の規制外の業種においても規制が開始されます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自動車運転業務 年 960 時間（法定休日労働は含まない） 1 か月あたりの上限なし。繁忙期と閑散期による調整は可能 ・建設事業 年 720 時間（法定休日労働は含まれません） <ul style="list-style-type: none"> a. 法定休日労働を含み、1 か月 100 時間未満 b. 法定休日労働を含み、2 か月～6 か月平均で 80 時間以内 c. 月 45 時間の時間外労働を拡大できるのは年 6 か月まで ・医師等 年 960 時間（法定休日労働は含まない）（A 水準）例外あり <ul style="list-style-type: none"> a. 法定休日労働を含み、1 か月 100 時間未満 ・研究開発業務 適用除外。ただし、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置
2024 10/1 (R6年)	社会保険適用要件の企業規模が、従業員常時 100 人超から常時 50 人超に引き下げ

4. 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大の影響

(1) 適用拡大の概要

2020年5月29日に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（年金制度改正法）が成立しました。そのなかで、とくに注目されているのが「社会保険の適用拡大」です。これまで、パート労働者等の短時間労働者（以下「パート等短時間労働者」という）は、労働者数 500 人超（501 人以上）の企業に対して社会保険の適用義務がありました。今改正で、その範囲を段階的に拡大し、2022 年には労働者数 100 人超（101 人以上）、2024 年には 50 人超（51 人以上）に拡大されます。

近い将来では、必ず 50 人未満の会社（すべての社会保険適用会社）にも適用されると考えます。

古い話ですが、昭和 60 年の法改正で、それまで 5 人以上の法人が社会保険の適用でしたが、5 人未満も適用になりました。このときは、影響が大きかったと聞いております。徐々に適用拡大するのは、いつものやり方なんです。そのため、50 人未満の会社でも関係ないと思わないで、最後まで読んでください。

(2) 企業規模における適用拡大の時期

企業の労働者規模によって、適用の開始時期が次のように異なります。

適用拡大時期	適用拡大の労働者規模要件
2016 年 10 月	労働者数 500 人超（501 人以上）規模
2017 年 4 月	労働者数 500 人以下の企業（労使合意により、適用拡大が可能）
2022 年 10 月 (R4/10)	労働者数 100 人超（101 人以上）規模
2024 年 10 月 (R6/10)	労働者数 50 人超（51 人以上）規模
その後（予測）	全事業所が適用拡大になるとされます

(3) 適用拡大となる労働者の要件

労働者の働き方によって、社会保険の被保険者に該当するかどうかで判断されます。従来の労働者要件に加え、以下の 4 つの要件（イロハニ）をすべて満たす労働者（パート等短時間労働者）は、被保険者になります。

① 従来の労働者の要件

- ・いわゆる正規労働者及びフルタイム労働者
- ・週の所定労働時間数及び月の所定労働日数が、正規労働者の 4 分の 3 以上であるパート労働者等

② 新たに広がった労働者要件

・ 正規労働者の所定労働時間及び所定労働日数が4分の3未満であっても、以下の4つの要件をすべてを満たす労働者（パート等短時間労働者）は、被保険者になります。

- イ) 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ロ) 雇用期間が2か月超見込まれること
- ハ) 賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）であること
- ニ) 学生でないこと

イ) 週の所定労働時間が20時間以上あること

週の所定労働時間は、原則、契約上の労働時間が20時間以上あることで判断します。したがって、残業など臨時的労働時間は含みません。ただ、週の所定労働時間が20時間未満であっても、実労働時間が2か月連続して週20時間以上となり、引き続き20時間以上見込まれる場合には、3か月目から社会保険が適用されるなど、実態の労働時間が重視されます。

週20時間とは、月平均で86時間54分なので、月に87時間以上勤務する人は適用と考えてよいと思いますね。

ロ) 雇用期間が2か月超見込まれること

雇用期間が2か月超見込まれるかどうかで判断します。ただし、雇用契約期間が2か月以内であっても、実態が2か月を超えて使用される見込みがある場合は、雇用期間の始めから遡及して適用対象となります。

ハ) 賃金月額が8.8万円以上であること

賃金月額が8.8万円以上であることが必要です。時間外労働手当、休日・深夜手当、賞与や業績給、慶弔見舞金など、臨時に支払われる賃金は含めません。また、最低賃金に計算されない精皆勤手当、通勤手当、家族手当なども、含まれません。

パート労働者に精勤手当、家族手当及び残業手当を支給している会社は少ないでしょうね。通勤手当を除いて月に8.8万円以上ということになります。

(4) 労働者数100人超（101人以上）、50人超（51人以上）のカウントの方法とタイミング

一般的に「労働者数」というと、その企業に雇用される正規労働者をはじめ、パート・アルバイトなどすべての労働者をカウントします。しかしながら、社会保険の適用拡大を判断する労働者数は、その会社の常時使用する労働者数ではなく「社会保険の被保険者数」で判断します。社会保険の適用対象にならないパート等短時間労働者はカウントされません。

また、事業場ごとにカウントするのではなく、同一の法人番号である法人全体の被保険者数で判断することになります。

労働者数の変動が多い会社などは、どの時点での労働者数をカウントすればよいのか悩むところです。月ごとに労働者数の増減がある場合については、「直近12か月のうち6か月で基準を上回った段階」で適用対象となります。ここで注意したいのは、適用対象となった後に、労働者数が適用労働者規模を下回っても、原則として、引き続き適用されるということです。

(5) 適用拡大に伴って、新たに社会保険に加入することになるパート等短時間労働者のメリット

- ・ 厚生年金保険に加入することで、報酬比例の厚生年金として、将来の年金受給額が増えること（国民年金にも加入していることとなりますので、国民年金額も増えます）
- ・ 病気やケガの後遺症で生活や仕事などが制限されるようになった場合、障害厚生年金が給付されること
- ・ 死亡したときは、遺族に遺族厚生年金が支給されること
- ・ 健康保険では、傷病手当金や出産手当金の受給が可能になること
- ・ 保険料を会社と本人で折半になるので、現在、国民年金や国民健康保険に加入している一部の人は、保

険料が安くなること（夫がサラリーマンのときは、一般的に負担が高くなります）

- ・夫の扶養などに入っているパート等短時間労働者の場合、社会保険上の扶養は、年収130万円以内となっています。今回の改正によって、会社が適用拡大の基準に該当する場合は、年収106万円（8.8×12か月）以下が扶養の範囲となります。

(6) 適用拡大に伴って、新たに社会保険に加入することのパート等短時間労働者のデメリット

- ・健康保険料（4.87%、40歳以降は5.77%）及び厚生年金保険料（9.15%）が徴収されること
- ・40歳未満の場合、概算で次の計算となります
 - ◇ 給与総額（残業代や各種手当を含む）×14.02%
 - ◇ 給与総額が10万円のときは、給与から徴収される月額保険料の合計は概算で14,020円です
- ・40歳以上の場合、概算で次の計算となります
 - ◇ 給与総額（残業代や各種手当を含む）×14.92%
 - ◇ 給与総額が10万円のときは、給与から徴収される月額保険料の合計は概算で14,920円です
- ・夫の給与に家族手当等が支給されている場合、家族手当が不支給となる可能性があること。一般的に配偶者用の家族手当は、所得税法又は健康保険の扶養で認定するのが一般的です。そのため、パート等短時間労働者が社会保険に加入すると家族手当が支給されなくなることがあります

(7) 適用拡大になる会社のデメリット

- ・社会保険料の会社負担分が増えること ※上記(6)と同じ金額の負担増です
- ・適用対象者への説明等が面倒であること
- ・適用拡大を嫌ってパート労働者の退職があるかもしれないこと
- ・週30時間近く勤務しているパート労働者が多いとかなりの負担増となること
- ・厚労省の試算によれば、社会保険の適用拡大により、パート等短時間労働者が社会保険に加入した場合、1人当たり約24.5万円/年（40～65歳の者の場合、+約1.5万円増加の26万円）増加すると言われています
- ・定年退職後、週30時間未満で勤務している人も再適用となること。在職老齢年金となり、給与の高い人は一部の支給停止も起こり得ます。今から考えておく必要がありますね（忘れていた会社が多いですから注意が必要です）

(8) 今後の企業における対策は？

- ・パート労働者を少なくして正社員を増やす方法 ⇒ このような傾向になると思われます
- ・社会保険に加入させて今までよりもたくさん勤務してもらう方法 ⇒ 現実的な方法ですね
- ・週の所定労働時間を20時間未満の短時間労働者に切り替える方法 ⇒ やりくりと管理が大変で現実的ではありませんが・・・
- ・会社を分割して100人未満又は50人未満の別会社を作り、とりあえず適用拡大を逃れる ⇒ インボイス制度（令和5年10月1日開始）も始まりますから、消費税に関しては、従前と異なりうまみがないように感じますね

(9) 社会保険適用対象者本人の意向を確認することが重要

社会保険の適用は、要件に当てはまれば、本人の意思にかかわらず社会保険に加入するのが原則です。とはいえ、中には「配偶者控除内で働きたいので社会保険へ加入したくない」と難色を示す労働者がいるかもしれません。

社会保険に加入したくない労働者が、適用拡大によって該当する場合、労働者本人にしっかりと説明し、今後の意向を確認しておくべきです。どうしても加入したくないという場合は、加入要件に該当しないように、週の所定労働時間を20時間未満に変更すれば適用から外すことはできますが、その分労働者の収入は減ってしまいます。

また、その代わりに新たな人材を雇用する必要がでてくるかもしれません。新たな採用コストも発生するでしょう。まずは労働者本人とよく話し合うことが必要です。収入を106万円（状況によっては103万円）以内まで下げて健康保険の扶養内、所得税の扶養内で働くのか、それともリミットを外して働くのか、目先の負担でなく長期的な視点で話し合っはいかでしょうか。

(10) パート等短時間労働者の適用拡大におけるケース別に考えるメリット・デメリット（一般的に考えられること）

① 現在、サラリーマンの夫の扶養に入っているケース

このケースに該当する方が最も多いと思います。この方が社会保険に加入することになるとどうなるでしょうか。

<健康保険>

夫の扶養から外れることとなりますので、新たに負担することになる健康保険料は純粋に負担増になります（夫の社会保険料が減ることはありません）。ただし、健康保険として、出産手当金や傷病手当金の受給ができるようになります。パート勤務といってもしっかり一家の収入の一部を担っているような場合には、これらの制度は心強いでしょう。

<厚生年金保険>

夫の扶養となっている場合、国民年金第3号被保険者となります。この場合、国民年金保険料は発生しません。これが、自ら厚生年金（自動的に国民年金にも加入しているとみなされます）に加入すると、国民年金3号被保険者からは外れます（2号となります）。新たに負担することになる厚生年金保険料は、純粋に負担増ということになります。

ただし、将来受け取ることでできる年金は支払った保険料に応じて増額されます。厚生年金の期間が短いからといって、年金に反映されないなんてことはありません。小額でもきちんと反映されます。その他、事故や病気等で障害の状態になった場合、障害基礎年金にプラスして障害厚生年金が受給できるなどのメリットもあります。

② 現在、自営業、個人事業主、農業又は社会保険が適用にならない会社のサラリーマンの夫がおり、世帯で国民健康保険及び国民年金に入っているケース

このケースに該当する方は、むしろ積極的に社会保険に加入するべきだと思います。会社の社会保険料は会社が半額負担しますので、加入したほうが保険料、保険内容の両面でメリットがあります。

<健康保険>

国民健康保険は世帯で加入しています。自分が健康保険に加入すると、新たに給料から天引きされる健康保険料が発生しますが、国民健康保険料は減額されることとなります（金額は世帯収入等の状況によるため市区町村に確認してください）。

会社の健康保険料は、例えば月給10万円の場合、月額概算4,870円（40歳以上65歳未満のときは5,770円）程度の自己負担となります。会社が保険料の半額を負担しているため、割安に加入することができるのです。

<厚生年金保険>

自身で納付していた国民年金保険料（16,610円/月額/令和3年度）は不要となり、給与から天引きされる厚生年金に切り替わります。例えば月給10万円の場合であれば、月額概算9,150円程度の自己負担となります。保険内容的には「国民年金+厚生年金」なのですが、国民年金よりも格段に保険料が安いですね。これも、会社が保険料の半額を負担するからです。

※ただし、国民年金の加入は、20歳から60歳までとなっています。そのため、現在60歳以上の方は、国民年金を納めていません。この場合は、厚生年金保険料の負担をすることになり、明らかに負担増となります。

③ 現在、夫以外の扶養（健保・税）に入っているケース

サラリーマンである親などの扶養に入っている場合、夫などの配偶者の場合とは少し状況が変わります。

<健康保険>

これはケース①と同じです。

<厚生年金保険>

国民年金第3号被保険者になれるのは、夫などの配偶者の扶養に入る場合だけです。親の健康保険の扶養に入っているような場合、年金に関しては、国民年金第1号被保険者として自ら国民年金保険料（16,610円/月額/令和3年度）を納付している方になります。

この方が、会社の厚生年金に加入すると、給与から天引きされる厚生年金に切り替わります。ケース②で記載したとおり、例えば月給10万円の場合は概算9,150円程度の負担となります。健康保険の保険料は純粋に増えることにはなりますが、年金としては会社負担のおかげで随分とお得になります。

④ 現在、誰の扶養にも入っていないケース

あまり該当者がいないケースだと思いますが、一応解説します。結論から言うと、今回の適用拡大以前の話として、入れるのであれば入るべき方となります。

<健康保険>

国民健康保険から健康保険に切り替わります。現在の国民健康保険料の金額にもよりますが、保険料としてはトントンぐらしか少し上がる程度だと思われます。

給料から天引きされる健康保険料は、ケース②で記載したとおり、例えば月給10万円の場合、月額概算4,870円（40歳以上65歳未満のときは5,770円）程度の負担となります。健康保険であれば、傷病手当金や出産手当金など、国民健康保険には無い給付が受けられますので、国民健康保険に比べて保険内容にメリットがあります。

<厚生年金保険>

ケース③と同様です。国民年金1号から厚生年金に切り替わることとなります。保険内容、保険料共にメリットがあります。

⑤ 「どうせ社会保険に加入することになるなら、この際もっと働いて稼ぎを増やそう」と考える方もいらっしゃるかと思います。会社としてもその方が有難いかもかもしれません。その場合に注意すべき点は次の通りです。

○夫の所得税が増える可能性があります

税扶養から外れる、または、配偶者特別控除が減額、あるいは受けられなくなる可能性があります。今回の制度変更で社保対象になる方は年収106万円以上の方のため、税扶養（103万円以下）となっている方は、単純計算だといえないことにはなりますが、念のため記載しています。配偶者特別控除に関しては影響を受ける方が多いでしょう。

○家族手当の支給対象から外れる可能性があります

家族手当なので、当然ながら夫の勤務する会社の規程次第です。パート収入を増加したことによりその基準から外れるのであれば、あらかじめ知っておいた方がよいでしょう。

厚生労働省は、配偶者手当について、その在り方の検討を進めています。平成28年4月に公表された資料では、配偶者手当を支給する企業のうち、収入制限のある企業は約84.9%です。そのうち、税扶養ライン103万円が68.8%、健保扶養ライン130万円が25.8%となっています。この配偶者手当の存在がパート等短時間労働者の就労の妨げになっているという課題についてはここでは触れませんが、家庭内で自分の稼ぎを増やすと夫などの家族手当にどのような影響があるかは、予め把握してお

く必要があります。

⑥ 手取り額を取り戻すためには、いくら働けばよいのか（単純概算シミュレーション）

一般に、年収106万円以上125万円未満は、社会保険に加入した場合は、実質手取りが減ってしまいます。また、年収130万円で社会保険に新たに加わったときは、同じ手取りを稼ぐためには、概ね153万円程度は働く必要があります。

単純年収シミュレーション 40歳以上65歳未満の場合（介護保険該当）

年収	100万円	125万円	125万円	130万円	130万円	153万円
社会保険	未加入	未加入	加入	未加入	加入	加入
所得税	0	11,040	1,560	13,560	3,480	13,800
雇用保険料 ×0.3%	3,000	3,744	3,744	3,888	3,888	4,584
健康保険料 ×5.77%			72,012	0	76,164	87,240
厚生年金保険×9.15%			114,192	0	120,780	138,348
手取り	997,000	1,235,220	1,058,492	1,282,552	1,095,684	1,286,028
同一年収における差額		176,728		186,868		

※住民税は考慮していません。実際は住民税もかかってきますので、もう少し手取りは低くなりますね

⑦ 具体的な年金事務所の手順（水戸南年金事務所の回答です）

年金事務所において、2022.8月時点で、2021.10月以降の期間において、100人超が5か月以上ある事業所に該当する可能性がある旨の通知を9月に送付する。6か月以上ある事業所には該当通知を9月に送付する。

2022.10月になってから、該当する事業所（2021.10月～2022年9月の1年間に、100人超が6か月以上ある事業所）に該当通知を送付する。

※合計2回通知が届く予定（あくまでも予定とのこと）

年金事務所は以後、毎月被保険者数の確認をし、50人超が6か月以上になった場合、随時、確認をして通知していく予定とのこと。

リーフレット「パート・アルバイトのみなさまへ 配偶者の扶養の範囲内でお勤めのみなさまへ」（従業員用）(PDF 1,888KB)

参考① <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.files/juugyouinnri-huretto.pdf>

5. 気になるニュース（建設業の方）

●一人親方等への安全対策 契約先企業に義務付けへ（2021年12月19日）

厚生労働省は、アスベスト訴訟をめぐる最高裁の判断を踏まえ、個人事業者（一人親方やフリーランス等）について、請負契約を結ぶ相手企業が安全対策をとることを義務付ける方針を固めた。労働安全衛生法に関する省令を年度内にも改正する。現在保護対象となっている企業に雇用されている労働者と同じ現場で仕事を請け負う個人事業主や、一緒に働くその家族を保護対象とする。また、資材搬入や警備など現場に出入りする業者についても保護対象とする方向。

<所長コメント>

これちょっと気になりますね。一般住宅などの建築業においては、特に注意が必要です。

労働安全衛生上、一人親方は事業主に当たるので法律の範疇外でした。今後は、労働安全衛生法により守られるということです。

建築現場で、一人親方が落下して死亡した場合、元請け会社は何ら処罰されません。なぜなら法律違反を問う法律がないからです。これが労働安全衛生法で守られるということは、一人親方にとっては朗報と言えます。元請け会社から見ると責任が強化され、民事上の損害賠償等にも影響が大きく出そうです。

もっとも、現時点での影響はまだよくわかりませんが、法改正の行方を注視する必要がありますね。