

# 中小企業運送事業者は要注意！ 今年10月からの社会保険適用拡大について

国際物流総合研究所 主任研究員／労務研究所NOZAKI代表 野崎 律博

## 1 はじめに

今年10月より社会保険の適用拡大が行われる。具体的には従業員数50人超の会社について、一定の要件を満たした短時間労働者も社会保険に加入することになる。この社会保険加入要件が緩和された事業所を「特定適用事業所」と呼ぶが、従来は(令和4年10月より)従業員数100人超の事業所が対象とされていた。とりわけ運送事業者の中小企業は50人規模の中小企業も多いと思われる。よって今回の施行で多くの事業者が対応に迫られることが予想される。

この社会保険適用拡大の対象となる特定適用事業所の要件である「従業員数50人超」であるが、カウント対象となるのは、現在厚生年金保険の被保険者となっている方である。従って新たに特定適用事業所になることに伴い、加入することとなる短時間労働者は含まれない。また70歳以上で健康保険のみ加入している人も対象に含まれない。(厚生年金の被保険者は、70歳到達により原則として資格を失う)。

ここで一つ疑問点として考えらえるのは、「いつの時点の」50人以上であるか?である。今年10月の施行日時

点と考えてしまいがちだが、厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集(以下「Q&Aと略す」)によれば、一つの法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金被保険者総数が12カ月のうち、6カ月以上50人を超えることが見込まれる事業所と定められている。

また運送会社においては、本社とは別で地域ごとに営業所を有する会社が多いが、かかる人数要件については労基法のように営業所ごとの人数ではない。同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者総数によって判断されることになる点も併せて留意しておきたい。

なお特定適用事業所に該当したものの、その後従業員数が減るなどによって50人以下となった場合の取り扱いだが、原則として引き続き特定適用事業所の適用は継続される。例外として、厚生年金保険の被保険者の4分の3以上の同意を得た上で「特定適用事業所不該当届」を届出した場合のみ、対象外として扱われることになる。

## 2 適用拡大の要件

社会保険適用の対象となる従業員の要件は、以下4点である。1つ目は、1週間の所定労働時間が20時間以上であること。2つ目の要件として、所定内賃金が月額8.8万円以上であること。3つ目は学生でないこと。4つ目として、2カ月を超える雇用見込みがあることだ(図表参照)。

1つ目の要件については、雇用契約等によって所定労働日及び日ごとの所定労働時間が明確であれば容易に判断できるが、シフト制のパートタイマーや毎月きまった曜日や日数、労働時間が定まらない場合、判断に苦慮する場合がある。Q&Aによると、所定労働時間が周期的に変動する場合、当該周期における1週間の所定労働時間を平均し算出した上で判断することとなる。また、物流業においては年間に業務の繁閑が生じる場合も多く、特定月

社会保険の適用となる短時間労働者の要件	
項目	要件内容
労働時間	1週間の 所定労働時間が 20時間以上
賃金	月額 8万8千円以上 (所定内賃金)
適用除外	学生でないこと
雇用見込期間	2カ月を超える 雇用見込

社会保険  
(厚生年金・健康保険)  
の被保険者

の所定労働時間に例外的な長短が生じる場合がある。そのときは特定の月以外の通常月の所定労働時間を12分

の52で除すことにより、1週間の所定労働時間を算出する。(12分の52というのは、1年間の週数は52週なので、12で除すことにより算出される1カ月あたりの平均週数である)

2つ目の要件について、対象となる賃金は基本給及び諸手当によって判断される。対象外として除外される賃金は、臨時に支払われる賃金及び諸手当や、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外や休日、深夜などの割増賃金、通勤手当や家族手当などである。

3つ目の要件について、学生とは主に高等学校や大学、短期大学、専門学校 of 学生等である。逆に卒業した後も

引き続きその会社に雇用されることとなる者や、休学中の学生、社会人大学院制等は学生でも社会保険の対象となる点にご注意いただきたい。

4つ目の要件について、契約社員などで雇用契約期間が2カ月以内であっても、雇用契約書上で当該雇用契約が「更新される旨」または「更新される場合がある」旨の明示がある場合は、更新により2カ月を超える雇用契約が見込まれる者とみなされる。よってその場合は、当初の雇用契約に基づく雇入れ日より、被保険者資格を取得することになるのでご注意ください。

### 3 適用拡大にむけたスケジュールについて

今年10月より特定適用事業所に該当する会社については、日本年金機構より通知が送付される予定となっている。その際通知の内容は2種類である。人数要件(令和5年10月から令和6年7月までの各月のうち、使用される厚生年金保険被保険者数が6カ月以上50人を超えたことが確認できる場合)を満たす場合は「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送られる。また前項の期間において、5カ月間について被保険者数50人を超えることが確認された場合は「適用事業所に関する重要なお知らせ」が送付される。(前者は「該当が確定する」事業所への通知であり、後者は「該当の可能性が高い」事業所への通知である)。

上記通知が9月上旬以降に年金事務所より送付されるので、仮に本制度をご存じなかったとしても何らかの形で案内がされるため、漏れるおそれは少ない。しかしながら社内に新たに被保険者となる契約社員やパートタイマーがいる場合、通知後では対応が遅くなるため、事前に働き方の選択や労働契約の見直しなどについて対応したほ

うが良い。(日本年金機構がなぜこういった情報を把握しているかといえ、日頃より資格取得届や資格喪失届などによって各事業所の厚生年金被保険者数を管理しているためである。)

特定適用事業所が今年10月以降に実施すべきこととして、新たに被保険者となる契約社員やパートタイマーがいる場合は、資格取得届を提出する必要がある。したがって当該契約社員やパートタイマーに対して、被保険者となる旨や保険料徴収があること、社会保険の各種給付が受けられるなどの事前説明を行ったほうがよい。

なお、健保組合に加入している事業所の場合、組合にも資格取得届を提出する必要があるのでご注意ください。余談ではあるが、組合が実施する健康診断や保養所など、健保組合が運営する福利厚生利用なども行うこともできるようになるため、働き方の検討を打診する際、それらも含めて検討材料にさせていただくことをお勧めする。

なお資格取得届の提出は10月1日以降となるので、書類や電子申請の準備を事前におくと良いだろう。

### 4 助成金活用について

かかる適用拡大に関連し、パートタイマー等を新たに社会保険に加入させるにあたって、本人負担分の社会保険料相当額に充てる手当を支給、または賃上げをする等の取り組みを行った際に受給できる助成金がある。助成金名称はキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースである。助成金は受給にあたって細かい要件があるため、詳細については厚生労働省のパンフレットなどでご確認ください。助成金額は会社による当該取組に対し、1人当たり最大50万円の助成金受給が見込まれる。取組を検討される場合は、事前にキャリアアップ計画書を提出するなどの準備が必要のため、事前にパンフレッ

トなどで確認する、または顧問社労士に相談するなど、早めの対応をしたほうがよい旨、最後に触れておきたい。

**【略歴】** (のざき のりひろ) 特定社会保険労務士。業務内容は助成金の手続代行、労働社会保険の手続代行・就業規則、賃金規定等の構築、労務コンサルタントなど。静岡県出身。総合健康保険組合に20年間勤務。平成24年5月に労務研究所NOZAKI(社会保険労務士事務所)起業。メンタルヘルス対策や助成金活用による人材育成により「企業経営に革命をもたらす」コンサルタントを実践。ブログ、メルマガ発信、専門誌執筆、セミナー講師等を開始。平成25年9月より国際物流総合研究所主任研究員に就任。趣味は登山(登山歴20年)自称「山と自然をこよなく愛する社労士」。(URL <http://roumukn.com>)