

ユアサイドニュース3月号

いよいよ令和6年10月より、厚生年金保険の被保険者の総数が常時50人を超える企業等で社会保険に加入義務化となる適用拡大が行われることに伴いまして、厚生労働省はQ&Aを公開しましたので、改めて整理をしていきます。

【対象被保険者について】

対象被保険者について、以下の4つすべて満たす場合となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金が8.8万円以上（基本給及び諸手当）…通勤手当・皆勤手当・家族手当等、最低賃金において算出しないことを定めている賃金は対象外です。
- ③2か月を超えて雇用される見込みがある…最初の雇用期間が2か月以内であっても、「更新される場合がある」等、更新の可能性がある場合には当初から被保険者となります。
- ④学生でない…休学中や夜間学生は加入対象となります。また、卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者も対象です。

【事業主が行うこと】

まずは、自社が該当するかどうかの確認です。人数のカウント方法は「直近12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる数」です。つまり、令和6年10月1日から適用拡大の対象となるかどうかは「令和5年10月～令和6年9月」の厚生年金保険被保険者を算出してから、6か月以上50人を超えているかをみることになります。

次に、特定適用事業所に該当した場合は、『特定適用事業所該当届』を事務センター等へ提出することになります。しかし、令和5年10月から令和6年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上50人を超えたことが確認できる場合は『特定適用事業所該当通知書』が年金機構より送付されますので、『特定適用事業所該当届』の届出は不要です。いずれの場合でも、被保険者資格取得届は提出することになります。

【Q&A】

Q1. 所定労働時間が週20時間未満ですが、恒常的に労働時間が増加し週20時間以上となった場合は？

A1. 引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、週20時間以上となった月の3か月目の初日に被保険者の資格を取得します。

Q2. 最初の雇用期間が2か月以内である場合は、当該期間を超えて使用されることが見込まれることとして取り扱われることはないのでしょうか？

A2. 最初の雇用契約の期間が2か月以内であっても、就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されていること or 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があること、に該当する場合は、最初の雇用期間に基づき使用され始めた時に被保険者の資格を取得することになります。

ただし、上記に該当する場合であっても、2か月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意（※）しているときは、「2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

（※）書面による合意（メールによる合意も含む。）が必要となります。

Q3. 「1週間の所定労働時間が20時間以上」とありますが、1週間の所定労働時間が変動する場合の算出方法は？

A3. 当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します。例えば週2または週3で勤務している等、週において労働日数が変動する場合は、週の労働時間それぞれを合算し、当該周期（1か月等）から割ることによって算出します。

Q4. 一度は該当したものの、適用事業所に該当しなくなった場合は？

A4. 原則は引き続き特定適用事業所として扱われますが、被保険者の4分の3以上の同意を得たことを証する書類を添えることによって、事務センター等へ『特定適用事業所不該当届』を提出し、該当しなくなったものとすることもできます。

まだ少し先のことでありますが、『特定適用事業所該当通知書』が届いてから「制度の概要を知らなかった」と慌てないように、今のうちに準備を進めておきましょう。