



APO-社労士通信

健康保険・厚生年金保険の適用拡大

平成28年10月1日（施行日）から、一定の要件に該当する適用事業所（以下「特定適用事業所」といいます。）に勤務する短時間労働者は、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象となることは本誌でも紹介してきましたが、本年5月に日本年金機構（以下「機構」といいます。）から「事業主の皆様へ」という通知が出され、Q&Aもホームページに記載されましたので、Q&Aの内容も踏まえ、法人事業所についての特定適用事業所の定義や企業としての注意点を解説します。

■特定適用事業所とは

・法人番号が同一の適用事業所で厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、500人を超えることが見込まれる事業所が適用拡大の対象となります。支店等があり、その支店等の法人番号が本社と同一であれば、その人数を合算して判定することになります。

*平成27年10月から平成28年7月までの各月で、6ヶ月以上500人を超えたことが確認できる場合には、8月頃に対象の適用事業所に機構から「施行日に特定適用事業所に該当する旨のお知らせ」が届き、10月頃に「特定適用事業所該当通知書」が届きます。

*平成27年10月から平成28年7月または8月までの各月で、5ヶ月500人を超えたことが確認できる場合には、8月頃または9月頃に対象の適用事業所に機構から「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届きます。

*施行日以降は、直近の11ヶ月で5ヶ月500人を超えたことが確認できた場合には、5ヶ月目の翌月頃に機構から「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届きます。※もう1ヶ月被保険者数が500人を超えると、特定適用事業所に該当するためです。

・上記該当する旨のお知らせが届いた事業所は、該当した時点で「特定適用事業所該当届」を事務センター（または年金事務所）へ届出をし、「特定適用事業所該当届」を提出しなかった場合には、5ヶ月目の翌々月頃「特定適用事業所該当通知書」が届くため、「特定適用事業所該当届」は不要。短時間労働者の4要件（1週の所定労働時間が20時間以上、雇用期間が継続して1年以上見込まれる、月額賃金8.8万円以上、学生でない）のすべてを満たす者がいれば、資格取得届を年金事務所、健康保険組合へ提出します。

■企業としての対応

短時間労働者への社会保険の適用拡大は目前に迫っていますが、短時間労働者も扶養の範囲内で働きたい等自分自身で社会保険に加入したくないというケースもあります。もし社会保険に加入しなければならないのであれば、退職し別の条件で働ける勤務先へと転職してしまうことも起こり得ます。企業としては、優秀な人材に長く働いてもらうために、短時間労働者と十分に話し合っただけで社会保険に加入せず済む契約条件に変更するという方法も考えられます。

一方で、短時間労働者は有期契約であることが多く、不安定な立場ですので、優秀な人材に長く働いてもらう方法として、短時間正社員制度を設ける等企業の人事制度を固め、雇入れ後3年位経過した段階で優秀な人材は短時間正社員へ転換させ、社会保険に加入しても収入が増えるような雇用形態に変更していくということも選択肢のひとつでしょう。特に、労働契約法第18条により、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が1回以上更新され5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者からの申込みにより無期労働契約に転換させなければならないという無期転換ルールもありますので、今後はこのような積極的な短時間労働者雇用措置をとっていく方が望ましいと考えられます。

企業と短時間労働者の双方にとってよりよい雇用関係を構築するため、契約形態の見直しをする絶好の機会ととらえ、専門家のアドバイスを受けるのも得策です。



知っておきたいミニ知識

第100回 社労士通信 100号発行にあたり

企業の人事担当者等へ、より実務に即した情報をA4版1枚に簡潔にまとめて提供しようという観点で、平成20年4月から配信を始めたAPO-社労士通信ですが、8年余りの期間を経て、この度第100号の配信となりました。

その間、記事に関し実務的な内容の問い合わせも多数頂きましたが、メルマガ方式は一方向的な発信となるため、読者の皆様の本当に求める情報を発信できているかについては、疑問が残るところでした。

そこで、今後は企業の人事担当者等の皆様方が日々の業務で感じる疑問点等について、下記にも記載のあるメールアドレス（sic.info@apol.jp）までご質問を頂き、そのご質問内容にお答えするような内容も盛り込んでいきたいと考えています。

APO-社会保険労務士法人では、社会保険等の諸手続きや労務トラブルのご相談のみでなく、給与計算にも精通したスタッフが多数在籍していますので、広い範囲でのご質問に対応することが可能です。

この8年を振り返ると、使用者と労働者を巡る「個別労働紛争」の増加傾向を顕著に感じます。その背景にはいくつかの要因があると考えられますが、労働者の権利意識が高まってきたことが一番大きいのではないのでしょうか。現在はインターネット等を通じて様々な情報を収集することができ、労基署を始め、労働者側弁護士や合同労組等の相談先に気軽に相談をし、無料の労働局によるあっせん、比較的安価な労働審判の申し立てをする等、労働者自身が自分の権利を行使しやすくなっています。そのため労使間の紛争も増えており、それに悩まされる企業の姿も目のあたりにします。未払残業代請求、解雇無効の訴え、メンタル不調による損害賠償請求等は主な労務トラブルになりますが、トラブルへつながる労務リスクはある程度予測がつくため、事前に労務リスクを回避するという意識を企業側（特に使用者）が持つことも重要となってきます。今後も労務トラブルは増えることがあっても減ることはないでしょう。企業の継続的な発展のためにも、もっと労務面にも目を向けていただくことを願っています。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 吉本多津子 / 沢田麻樹子 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1990 FAX 03 (5228) 1840

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>