

【重要課題】社会保険の適用拡大

2022年10月から段階的に、社会保険の加入対象者（加入条件）が拡大されていきます。先日、厚生労働省は「[社会保険適用拡大特設サイト](#)」を公開し、事業主やパート・アルバイト、配偶者の扶養内で働いている人たち等へ呼びかけを始めました。

★現在：従業員数（社会保険の被保険者数）501人以上の法人では、

- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・雇用期間の見込みが1年以上
- ・賃金の月額が8.8万円以上

に該当する短時間労働者は社会保険加入が義務となっています。この企業規模要件について、

★2022年10月～「101人以上」

★2024年10月～「51人以上」

と拡大されることとなります。

つまり、社会保険加入者が101人以上いる法人では、**1年半後、上の条件に当てはまるような人（≒雇用保険のみ加入しているような職員）も社会保険に加入しなければならなくなる**、ということです。

これは、働く側にとっても法人側にとっても、非常に大きな影響を及ぼします。特に、配偶者の扶養の範囲内で働いているパート職員は、条件に該当しないよう勤務を減らすのか／社会保険に加入してたくさん働くか、といった選択を迫られることとなります。

法人としてはまず制度を正しく理解し、社保に入った場合・入らない場合のメリット・デメリットなどを、きちんとアナウンスしていくことが求められます。

当事務所もこの改正は重要課題と考えていますので、不明な点や困りごと等、お気軽にご相談ください。

あらためて、同一労働同一賃金を考える ③

前回、「正規・非正規といった雇用形態に関わらず、同じモノサシを使って処遇を決めること」が同一労働同一賃金の前提となる考え方だとお伝えしました。

その例として、平成30（2018）年6月に最高裁で示された判決をご紹介します。

【ハマキョウレックス事件】正社員と有期雇用の契約社員との間の各種手当の格差について争われた事件。

最高裁は、個別具体的に各手当について「職務内容等を考慮して不合理と認められるものに当たるか否かについて検討」し、判断を示しました。

たとえば「皆勤手当」について、その趣旨は皆勤を奨励するものであり、出勤する者を確保することの必要性については正社員と契約社員で差異があるものではない、よって契約社員に皆勤手当が支給されないのは不合理、としました。

一方、「住宅手当」については、正社員は全国規模の広域異動の可能性があるが、契約社員は就業場所の変更や出向は予定されていない、つまり正社員の方が住宅に要する費用が多額となり得る、よって契約社員に住宅手当が支給されないことが不合理とは認められない、としました。

要するに、「正社員だから・非正社員だから」というのは待遇差の理由にはならず、**その手当の「内容・趣旨・対象者」等を個別に検討**し、説明できる違いであるかどうかを見ていく、逆に言えば、合理的な説明ができないものについては格差を設けるべきではない、という考え方が示されたものと言えます。 次回へ続きます

各種保険料率

2021年度の各種保険料率が確定・公表されましたので、お知らせします。

- 雇用保険：0.9%（本人負担0.3、法人負担0.6）
- 健康保険（協会けんぽ）：9.71%（労使折半4.855）
- 介護保険：1.80%（労使折半0.9）
- 厚生年金：18.3%（労使折半9.15）

※雇用・厚年は変更なし、健保・介保は増です。3月分（4月納付分）から変更ですので、ご注意ください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net