

# 経営トピックス

Management topics



## パート従業員の社会保険適用 拡大と無期雇用転換のポイント

町田市経営診断協会 小林 真理子 (社会保険労務士)

平成29年4月に、会社の規模にかかわらず労働使合意があれば、適用拡大できる制度に変わりました。

社会保険（健康・厚生年金） 適用拡大対象者	
勤務時間	週20時間以上
賃金	月給88,000円以上 (年間106万円以上)
雇用期間	1年以上雇用の見込みあり
対象外	学生(夜間学生を除く)

### ◆留意点

①パート従業員と交わす労働契約書の「勤務時間」「賃金」「雇用期間」が、加入の目安になりますので、労使でしっかり契約合意を取り交わすことが必要です。

②社会保険料（健康・介護・厚生年金）の会社負担は大きいものです。会社の法定福利の増大も考慮します。

③従業員にとって、会社の社会保険に加入して働くことは、

④保険料の半分を会社が負担する  
⑤厚生年金加入で将来の年金額が増える

⑥扶養家族を健康保険や年金の扶養にできる（保険料の節約）  
⑦など、メリットが多いと思われるがちですが、そうでない場合もあることに留意します。

⑧今まで配偶者の扶養だったパート従業員は、社会保険料加入によって自分の給与から保険料を負担することになります（手取り給与額の減少）

⑨年金受給者は、社会保険に加入して働くこと、給与や賞与の額に応じて年金

額が調整（減額）されることがあります。社会保険加入をあえて望まない場合は、各パート従業員と話し合い、所定労働時間の短縮など、労働契約の変更をするようになります。

### 【無期転換】

\*「無期転換制度」とは

同じ事業主に通算して5年を超えて雇用された有期雇用労働者が希望した場合、会社はその労働者を「無期雇用」に転換しなければならないという制度です。

この制度は、平成25年4月にスタートしましたので、今年（平成30年）4月で制度開始5年を迎え、無期転換の権利が発生する労働者がはじめて出ることになります。

無期転換制度の導入にあたり、今、会社で必要な事項をあげてみます。

①この制度について、詳細を確認しておきます。

\*厚生労働省では、インターネット「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を公開し、制度について大変わかりやすく解説しています。

②会社では無期転換の対象となるパート社員がどのくらいいるのか、現在はどのような労働条件で働いているのか確認します。

\*労働者から無期転換を希望した場合が対象です。

③無期雇用に転換した後の労働条件（賃金や勤務時間）はどうするか決めておきます。

\*「無期転換」は、契約の形が「有期」から「無期」に変わる制度です。仕事内容が同じであれば、賃金や所定労働時間まで変更する必要はありませんが、モチベーションアップのためには、契約を見直すことも大切です。

④正社員登用の是非も検討しておきます。

⑤無期転換の申込書類の作成や社内（個別）説明会の準備をします。

### ◆留意点

①経営上などの理由で「無期雇用」への転換が厳しい場合は、契約年数や回数の上限を規定した「就業規則」や「労働契約書」の見直しをすることが必要です。

なお、契約年数や回数に上限のある規定や契約書交わすときは、各従業員との話し合いや説明を丁寧に行う、契約終了までの期間をなるべく長くし、対象従業員の次の雇用確保までに余裕を持たせてあげることが、労使トラブルを避けるポイントです。

②次の場合は、特例として「無期雇用転換」の適用除外となります。（\*特例を受ける場合は、各管轄労働局への届け出が必要です。）  
③④定年後の継続雇用として働く高齢者  
⑤⑥高度な専門職従事者(年収要件あり)

「社会保険加入の適用拡大」「無期雇用転換」はいずれもパート従業員が働きやすい環境作りのための制度ですが、それぞれの会社にあった制度作りが大切です。

パート従業員は、会社にとって大切な人材ですが、労務面では「社会保険加入の適用拡大」や「無期転換」などその適切な対応が会社に、求められています。

### 【社会保険加入適用拡大】

平成28年10月に「パートの社会保険適用拡大」がスタートしました。この制度は、パート（正社員以外）で、社会保険に（健康・厚生年金）加入して働く従業員の範囲を広げるという制度です。右下表の要件をすべて満たすパート従業員は、社会保険加入の対象になります。

スタート時点では、従業員人数が500人超えの会社が対象でした。その後