

# 相談室 Q & A

## 労働時間関係

### Q 新たに社会保険の適用対象となるパート従業員の求めに応じ、 所定労働時間を減らす必要はあるか

令和6（2024）年10月より、被保険者数が常時50人を超える場合、短時間労働者にも社会保険が適用されることになりました。当社は正社員が60人、パート従業員が10人ですが、今回の法改正によりパート従業員のほとんどが社会保険の対象となります。先日、あるパート従業員より「社会保険に入りたくないの  
で、所定労働時間を減らしてほしい」との要望がありました。この場合、当該社員の要望に従い、所定労働時間を減らす必要はあるのでしょうか。

（宮城県 I社）

### A 所定労働時間は、労働契約等により既に決められているため、 法的には事業主に所定労働時間を減らす義務はない

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士（弁護士法人高井・岡芹法律事務所）

#### 1. 社会保険について

社会保険については、明確な定義はないものの、一般に、病気・けが・老後の資金不足・失業などの生活におけるさまざまなリスクに備えるための公的保険制度のことをいいます。

また、広義では、健康保険、厚生年金保険、介護保険、労働者災害補償保険（労災保険）、雇用保険の総称として用いられます。

上記のうち、健康保険、厚生年金保険、介護保険を狭義の「社会保険」、労災保険、雇用保険を「労働保険」と呼称することが一般的です。

ご質問の令和6年10月から適用範囲が拡大される社会保険は、健康保険、厚生年金、介護保険を指しています（以下、単に「社会保険」という場合は、健康保険、厚生年金保険、介護保険を指すものとします）。

社会保険の被保険者となった場合、保険料は各人の収入によって決定された上で、労使で折半となり（健康保険、介護保険につき健康保険法161条

1項、厚生年金保険につき厚生年金保険法82条1項）、本人（労働者）負担分については、給与から天引きされることとなります。

各保険の特徴としては、まず、健康保険の被保険者は、年齢・収入により、医療費の自己負担が1～3割負担となるほか、傷病により働けない場合、出産、死亡等の場合に保険給付を受けることができます。

次に、厚生年金保険は、国民年金と併せて「2階建て」の構造になっている2階部分の給付であり、被保険者は、国民年金に基づく各種年金に加えて、厚生年金により一定額を受給することができます。厚生年金には、原則として65歳から受給可能となる老齢厚生年金、一定以上の障害等級に該当する場合に保険給付を受けられる障害厚生年金、被保険者の死亡により遺族に支払われる遺族厚生年金等があります。

介護保険は、65歳以上の者や40～65歳未満の医療保険加入者が被保険者となる社会保険で、40歳

以上の被保険者が加齢に起因する疾病等により要介護状態・要支援状態となった場合に、事業者から介護サービスを受けたり、一定額の保険給付を受けたりすることができる保険です。

以上の社会保険については、すべての人が当然に被保険者となるといったものではなく、被保険者となるためには、一定の要件を満たす必要があります。また、加入要件を満たす場合には、本人の意思とは関係なく被保険者となる必要があるため、事業者は当該従業員について、社会保険に加入させる手続きを行わなくてはなりません。

## 2. 社会保険の適用拡大について

パート・アルバイトについては、これまで、①従業員数101人以上の企業等で働く者であること、②週の所定労働時間が20時間以上30時間未満（フルタイムで働く従業員の週所定労働時間が40時間の企業等の場合）であること、③所定内賃金が月額8.8万円以上であること、④2カ月を超える雇用の見込みがあること、⑤学生ではないことのすべてを満たした場合に、社会保険の加入対象としていました。

このうち、①について、令和6年10月より、従業員数が「51～100人」の企業等で働くパート・アルバイトについても、新たに社会保険の適用対象となり、社会保険の適用範囲が拡大されることになりました（なお、従業員数は、「フルタイムで働く従業員数」と「1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日がフルタイムの3/4以上の従業員数」の合計でカウントします）。

## 3. 所定労働時間減少の要望に

### 応じなければならないか

社会保険の適用範囲が拡大することで、新たな適用対象者には、社会保険の加入者となることにより保険給付を受けられることができるというメリットがありますが、保険料を控除されることにより手取りが減ってしまうといったデメリットも生じ

るため、ご質問のように適用対象から外れることを希望するパート従業員も一定数発生することが想定されます。

それでは、事業主は、そのような要望を受けた場合に、当該パート従業員の要望に従い、所定労働時間を減らす必要はあるのでしょうか。

この点、パート従業員よりこのような要望がなされるのは、今回の法改正によって、上記の手取りの減少のように、自身に不利な影響があると判断したからだと思われます。

しかし、パート従業員から上記要望がなされるに至った事情については同情の余地はあるものの、それは法改正という私企業にはいかんともし難い事由による結果であるため、事業主に責任はないと言わざるを得ません。

また、所定労働時間は、労働契約等により既に定まっているため、理論上は、法改正によりパート従業員本人に不利な影響があるという理由で、同人から所定労働時間の削減要求があったとしても、事業主にはそれに応じる法的な義務はないと解されます（何をもって労働者に不利と判断するかは、個別の事情に左右されるという側面もあります）。

もっとも、業界によっては、パート従業員といった非正規雇用者の人材不足が深刻になっているという現状もあり、所定労働時間減少の要望に対応しないことにより退職者が続出するような事態は避けたい企業もあるでしょう。

そこで、法的には所定労働時間の減少に応じる必要はないものの、どこまで要望を拒否し、どこまでなら受け入れるかは、各社の人員の採用状況、離職状況等を勘案し、丁寧な協議を行った上で、個別に対応せざるを得なくなるケースも出てくると思われます。

なお、上記の協議のタイミングとしては、社会保険の適用拡大に当たって、事業主は新たに適用対象となる従業員への周知を行うことが実務上必要であると考えられるため、その際に併せて行うことがよいでしょう。