被用者保険の適用拡大について

2019年11月21日 厚生労働省保険局

(1) 医療保険における適用拡大について

医療保険で適用拡大を行うことの意義

国保・被保険者

・保険料負担: あり ・事業主負担: なし

・傷病手当金、出産手当金:なし

健保・被扶養者

・保険料負担:なし・事業主負担:なし

・傷病手当金、出産手当金:なし

※130万円要件の維持が必要

適用拡大

健保・被保険者

保険料負担:あり事業主負担:あり

傷病手当金、出産手当金:あり

被用者にふさわしい保障

- ・被用者保険として労務不能な期間の所得補償を行い、労働力の早期回復を図る観点から、健康保険では傷病手当金や出産手 当金が法定給付とされている
- ・被用者でありながら健康保険の被保険者になっていない者に適用拡大していくことにより、傷病手当金や出産手当金といった被用者にふさわしい保障が享受できることになる

働き方や雇用に中立で公平な医療保険制度

・労働者の働き方や企業の雇い方に対して中立で公平な社会保険制度とすることにより、働きたい人の能力発揮や企業運営に必要な労働力確保が可能となる環境を構築する必要

健康保険の被扶養者に適用拡大を行うことの意義

① 被用者にふさわしい保障の確保

被扶養者にも適用拡大を行うことで、傷病手当金や出産手当金といった被用者にふさわしい保障が享受できる

② 働き方や雇用に中立で公平な制度の構築

- 被扶養者を含め一定の所得がある短時間労働者を等しく適用拡大の対象とすることで、働き方や雇用に中立な制度となる
 - ▶雇用する事業主の観点からは、被扶養者とそれ以外のパート・アルバイト(※)との間で人件費に差が生じないため、社会保険料の面でどちらかを選択する誘因が生じない ※シングルマザー、中高年の低所得単身者(就職氷河期世代等)、高齢者等
 - ▶働く被扶養者の観点からは、130万円の壁を意識せずに就労することが可能となる
- また、被扶養者にも保険料を負担いただくことで、
 - ①同一条件で就労している被扶養者以外のパート・アルバイト(※)
 - ②既に適用されている501人以上企業に勤務する被扶養者 との公平性が確保される

③ 医療保険財政の支え手の増加

一定の所得がある被扶養者にも健康保険の被保険者として保険料を負担いただくことで、医療保険財政の支え 手を増やすことができる

④ 事業主の事務負担の煩雑化の回避

健康保険と厚生年金の適用事務が一体に行われることで、事業主の事務の煩雑化を避けられる

医療保険者別の財政収支(機械的推計)

※ 中小企業基本法では、従業員数50人以下で全業種の企業が「中小企業者」に当たり、従業員数が20人以下になる と一部業種で「小規模企業者」に当たることから、参考として基準を50人超・20人超とした場合の推計を行った。

	協会けんぽ	健保組合	共済	国保
①従業員数50人超 【対象:65万人】	30億円	30億円	▲50億円	▲30億円
②従業員数20人超 【対象:85万人】	70億円	0億円	▲70億円	▲40億円
③要件撤廃 【対象:125万人】	140億円	▲70億円	▲110億円	▲60億円

注1)プラスは財政悪化、マイナスは財政改善。

注2)上記の数値には、介護分に係る収支を含む。

注3)2019年度予算ベースで試算。

注4) 国費への影響については、①: ▲430億円、②: ▲560億円、③: ▲800億円と見込まれる。

(2)被用者保険の適用事業所の範囲の見直し

被用者保険の適用事業所の範囲の見直し

【現行制度】

- 〇 法人事業所の場合、業種や従業員規模にかかわらず被用者保険の適用事業所となる(強制適用事業所)。
- 個人事業所の場合には、強制適用事業所の範囲は、法定された16の業種のいずれかに該当し、常時5人以上の従業員を使用するものに限られている。法定16業種以外の非適用業種または従業員数5人未満の個人事業所は、適用事業所となることについて労使合意があった場合(任意包括適用事業所)を除き、非適用となっている。
- 〇 適用事業所の範囲については、昭和60年(1985年)改正で法人が強制適用となって以来変更がない。また、限定列 挙されている16の適用業種については、昭和28年(1953年)改正以来変更がない。

【見直しの意義】

- 適用事業所の範囲は、勤務先にかかわらず被用者にふさわしい保障を確保する方向で見直す必要がある。
- 法定16業種については、相当期間変更されていないが、その間新たに出現した業種はできるだけ解釈によって16業種に含めるなど(例:IT関係は「通信又は報道の事業」として適用)、時勢への対応も一定程度図られてきた。
- また、昭和60年(1985年)改正で法人が強制適用となり、さらに会社法改正等により法人設立が制度上容易となったことで、ある程度の規模及び事務処理能力を有する事業所は、法人として適用を受ける蓋然性が高くなっている。
- こうした状況も念頭に置きつつ、なお残る非適用業種については、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」のとりまとめも踏まえ、過去の経緯と現況を個別に勘案し、見直しの必要性を検討する。

【見直しの方向】

- 非適用業種のうち、法律・会計に係る行政手続等を扱う業種(いわゆる「士業」)については、被用者保険適用に係る事務処理能力が期待できる上、
 - ① 全事業所に占める個人事業所の割合が高いこと、特に、常用雇用者数5人以上の個人事業所の割合が他の業種に比して高いことから、被用者として働きながら非適用となっている方が多いと見込まれる
 - ② 制度上、法人化に一定の制約条件があるか、そもそも法人化が不可能であることから、他の業種であれば大宗が法人 化しているような規模でも個人事業所に留まっている割合が高く、被用者保険制度上で個別に対応を図る必要性が高い といった要素を考慮し、適用業種とすることを検討。
- 具体的には、制度上、法人化に一定の制約条件があるか、そもそも法人化が不可能な業種として、 弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士 を適用業種とすることを検討。

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」とりまとめ(2019.9.20) ※「被用者保険の適用事業所の範囲」に関する部分抜粋

「懇談会」における議論

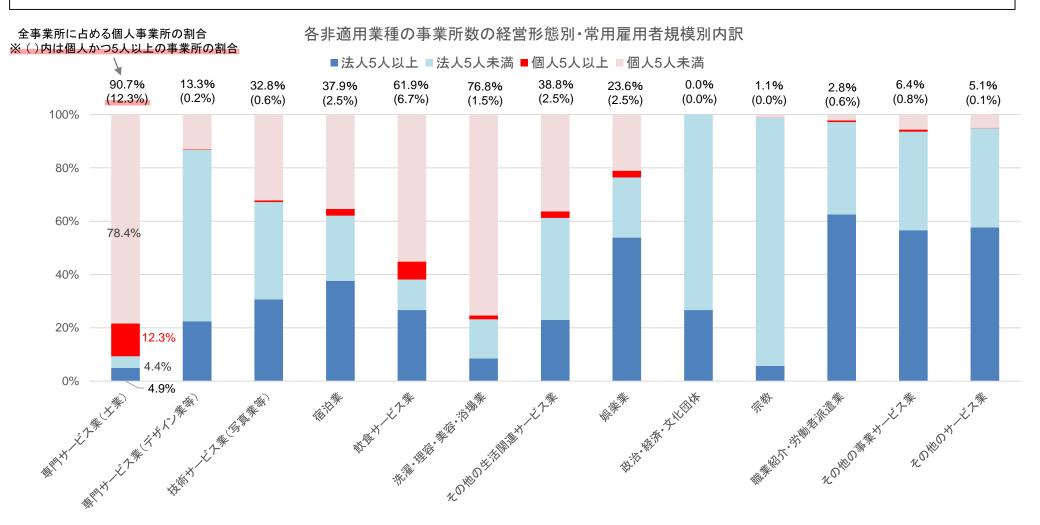
- 現行要件は制定後相当程度の時間が経過しており、非適用事業所に勤務するフルタイム従業員のことも斟酌すれば、労働者の 保護や老後保障の観点から、現代に合った合理的な形に見直す必要があるとの意見があった。
- 従業員数5人以上の個人事業所は、業種ごとの状況を踏まえつつ原則強制適用とすべきではないかとの意見があった。特に、いわゆる士業等が非適用となっていることの合理性に関しては疑問視する意見があった。
- 見直しに際しての留意点として、強制適用とした場合の経営への影響について精緻な議論をすべきとの意見があった。
- 国民健康保険(市町村・国民健康保険組合)の財政に対する影響を勘案し、全体が納得できる制度としての方向性を図っていくことも必要との指摘があった。
- 非適用業種には小規模事業者も多く、事務負担や保険料負担が過重となる恐れがあるため、被用者の保障確保の観点とのバランスを考えても、現行の任意包括適用制度の活用を促進すれば足るのではないかとの意見があった。
- 制度上適用要件を満たしているにもかかわらず実際には未適用となっている、いわゆる未適用事業所の問題に関して、引き続き日本年金機構における適用促進の取組を徹底していくべきとの意見があった。
- 個人の事業所が適用事業所となる場合にも、個人事業主本人は被保険者資格を得ることができない点について対応を検討すべきとの意見があった。

「懇談会」とりまとめにおける今後の検討の方向性

- 適用事業所の範囲については、本来、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず被用者にふさわしい保障を確保するのが基本であるとの考え方が示された。その上で、非適用とされた制度創設時の考え方と現状、各業種それぞれの経営・雇用環境などを個別に踏まえつつ見直しを検討すべきとの認識が共有された。
- 関連して、個人事業主本人に対する保障のあり方、未適用事業所に対する日本年金機構における対応の継続、被保険者の移動による国民健康保険の財政への影響についても指摘された。

非適用業種別の法人・個人比率

- 主な非適用業種の中では、一部業種において、全事業所に占める個人事業所の割合が高い。
- 特に士業においては、常用雇用者数5人以上の個人事業所の割合が他の業種に比して高い。

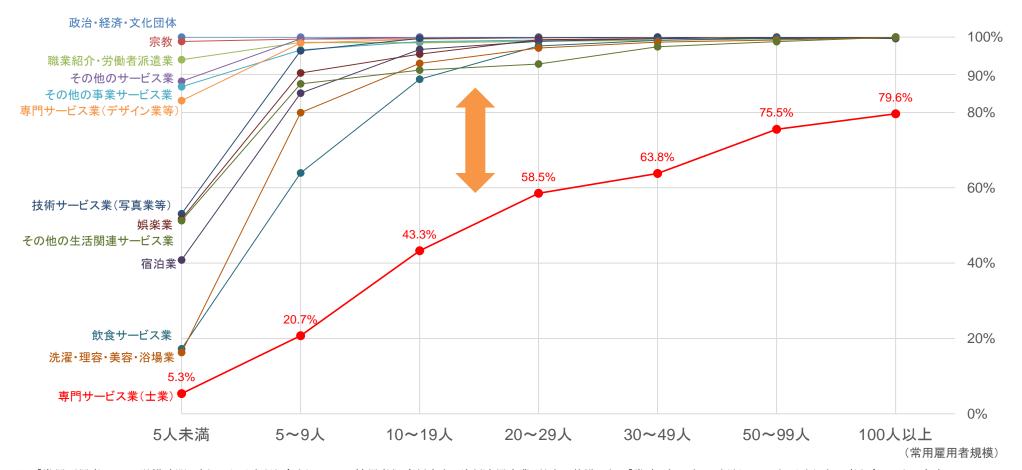


- ※「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。
- ※「専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

非適用業種別の規模別法人割合

- 多くの業種で、法人割合は事業所規模が大きくなるほど上昇する傾向にある。
- ただし、士業においては、他の業種であれば大宗が法人化しているような規模でも個人事業所に留まっている割合が高く、常用雇用者数5~9人で法人2割・個人8割、常用雇用者数100人以上でも法人8割・個人2割となっている。

常用雇用者規模別の法人割合

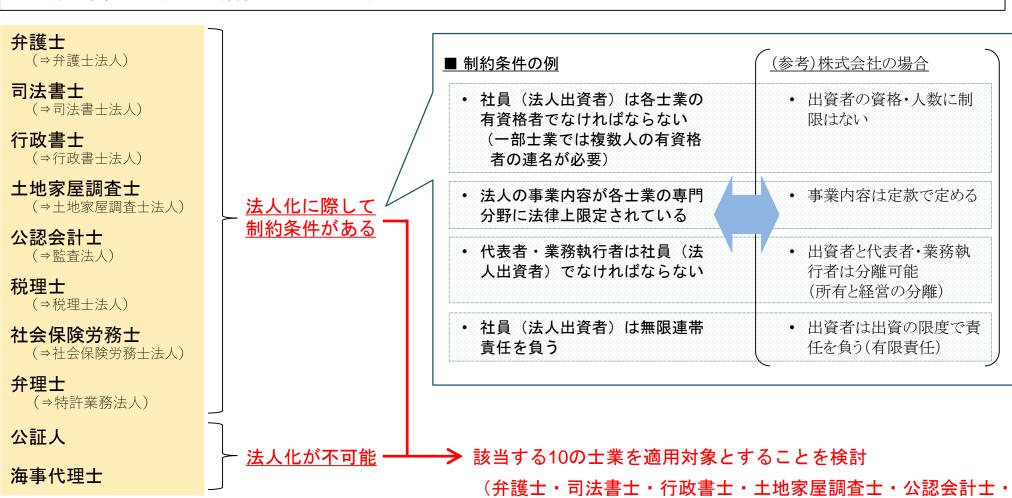


※「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。

^{※「}専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

士業の法人化について

- 士業の法人割合が高くない要因としては、法人化に際して制度上一定の制約条件があるか、法人化がそもそも制度上不可能であることが関係している可能性がある。
- そのような特性を持つ業種を見ると、全て法律・会計に係る行政手続等を扱う業種であり、一般的に、被用者保険適用に 係る事務処理能力が期待できるといえる。



税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)

被用者保険の適用事業所について(現行)

- 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所(A)・・・・強制適用
- 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所(B)・・・・強制適用
- 上記以外(C)・・・強制適用外(労使合意により任意に適用事業所となることは可能=任意包括適用)

		個人事業主		
	法人	常時5人以上の者 を使用する事業所	5人未満の事業所	
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)		
上記以外の業種(非適用業種) 例:第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) 法務業(弁護士、税理士等)			(C)	
宗教業(寺院、神社等) サービス業(飲食店・理美容店)			任意包括適用	

- ※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。
 - ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、 変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ⑥ 貨物積みおろしの事業
 - ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
 - ⑧ 物の販売又は配給の事業

- 9 金融又は保険の事業
- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ① 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ③ 教育、研究又は調査の事業
- 14 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑤ 通信又は報道の事業
- (i) 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護 事業法に定める更生保護事業

任意包括適用事業所

… 約9万事業所

注:適用事業所数は、2019年5月現在

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類(大分類)	適用業種・非適用業種(個人事業主である場合)の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、興信所は適用業種。士業(法律事務所、特許事務所、公 認会計事務所等)、デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は非 適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業(映画館、スポーツ施設提供業等)は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種(各種学校、図書館、動物園、学習塾等)
医療、福祉	適用業種(病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等)
複合サービス事業	適用業種(郵便局、協同組合)
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

[※]日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用する こととなるため、上記の区分と一致しない場合がある。

^{※「}学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)

(②土木・建設は任意包括対象のまま)

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和17年改正

強制適用対象∶職員健康保険法の対象(⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金)、常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。

任意包括対象:業種の限定を撤廃。(健康保険のみ)

昭和19年改正(厚生年金保険法)

強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和44年改正

附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁

昭和60年4月23日 参•社会労働委員会

- 〇高杉廸忠君 (略)五人未満事業所を適用の対象とできなかった理由ですね、法人であれ何であれ。同じ社会保険でも、(略)労働保険の雇用保険や労災保険というのはこれは全面適用なんですね。どうして厚生の方では全面適用にならないかというのはこれは不思議でならないんですよ。どうなんですか。
- 〇政府委員(長尾立子君) (略)五人未満事業所の場合には、単にその事業所としての規模が小規模であるということではございませんで、<u>雇用されておりますということの事実の確認、把握というのが大変難しい</u>ということがあります。具体的には、御家族でお仕事をしておられて、そこにだれかほかの御家族以外の方を雇用されておるというような実態でございますと、<u>移動率も非常に激しい</u>ということもございますし、また、雇用されておりますことの証拠といいますか、名簿等が大変不十分である、就業規則等もないというような(略)要素があるわけでございます。

それで<u>厚生年金の場合には</u>、先生御承知のように、<u>非常に長期間にわたりましてその方の標準報酬を決定いたしまして、その記録をずっと保険者側はとっていくということをやっておる</u>わけでございます。したがいまして、ただいま申し上げましたような状況でございますと、雇用されている方の標準報酬を決定いたしまして、それをずっとこちらの方で記録していくというようなことの事務処理上の体制がなかなかとりがたいという要素があるわけでございます。

先生御指摘のように、確かに労働保険の方はこういった五人未満事業所についての適用をやっておるわけでございますが、御承知のように、 労働保険の場合にはその標準報酬といったようなものがいわば事後に 把握するということはあるわけでございますけれども、保険料は四月から 三月までの一年間に支払った総賃金をもとにしてその年の五月に申告し て納付するという仕組みをとっておりまして、こういった仕組みの違いで あるとか、そういう保険としての性格の違いがあるということではないかと 思っております。(略)

- 〇高杉廸忠君 (略)先ほど大臣から法人ということでお話がありました。 しからばその法人に限った理由、その理由はどこにあるんですか。
- 〇政府委員(長尾立子君) (略)適用拡大に伴います適用技術上の困難 性ということを考えますと、法人になっておりますと先ほど来申し上げて おりますように帳簿類等もある程度のものが備えられておるとか、事務 処理上もある程度の明確さがあるのではないかというふうに考えるわ けでございます。例えば五人未満でございますと、御家族じゅうでお仕 事をやっていらっしゃると、そこに家族以外の雇用者が何人か入ってお られるというようなケースが多いかと思うのでございますが、個人の場 合には、例えば御夫婦で御商売をおやりになっている場合に、奥様分 のサラリーというような、奥様は雇用者という形ではっきりととらえられ ているかどうかということが個人の場合にはなかなか明確になっておら ないのではないか、法人の場合はその点はある程度の仕分けをしてい ただいておるのではないかということでございます。つまり、雇用実態 の把握というものが法人になっておられる場合には比較的容易なので はないかとか、その事業所としての事務処理能力が一定程度の期待 ができる、それから公簿等によりまして事業所としての成立そのものが ある程度確認できるというようなことがございますので、今回は法人の 事業所を強制適用対象として拡大をするということにいたしたものでご ざいます。

それで、個人の事業所につきましては、今申し上げましたように家族 ぐるみでなさっておられるというような形が非常に多いのではないかと 思いますので、適用上大変困難な問題があると思いますが、法人の事 業所の適用が円滑に行われました後の将来の検討課題としては引き 続き研究させていただきたい</u>と思っております。個人の事業所の中でも そういったもののしっかりしているところがあるんじゃないかという御指 摘もございますが、この点につきましては、<u>当面任意包括適用制度を</u> 活用させていただきたい</u>と思っております。

参考資料

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・ 医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月~)501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月~)500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ (2019年9月末までに)更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。

これまで

调30時間以上

①2016年10月~

- (1)週労働時間20時間以上
- (2)月額賃金8.8万円以上(年収換算で約106万円以上) (所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない)
- (3)勤務期間1年以上見込み
- (4)学生は適用除外
- (5)従業員 501人以上の企業等

(適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

②2017年4月~

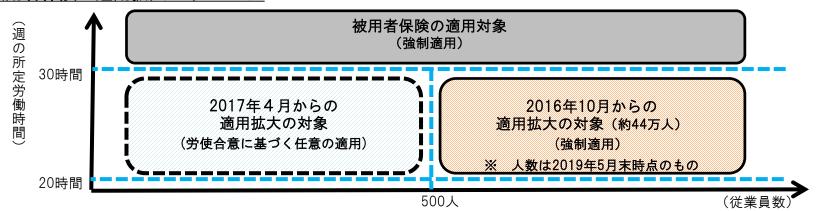
左記(1)~(4)の条件の下、<u>500</u> 人以下の企業等について、

- ・<u>民間企業は、労使合意に基</u> づき、適用拡大を可能に
- ・国・地方公共団体は、適用

③2019年9月末まで

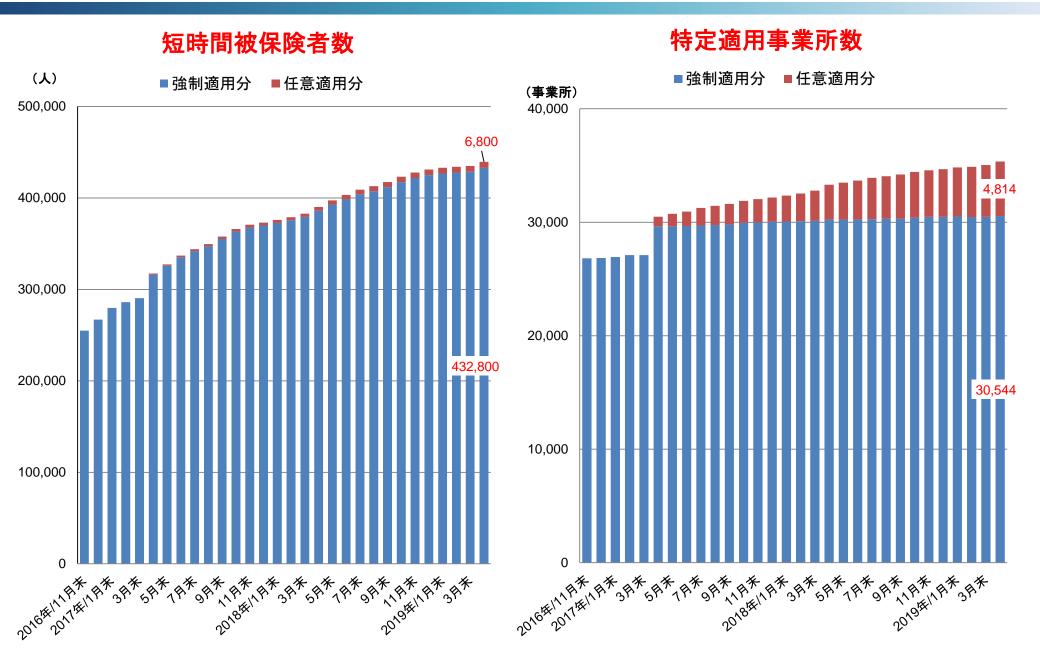
更なる適用拡大について検討

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



16

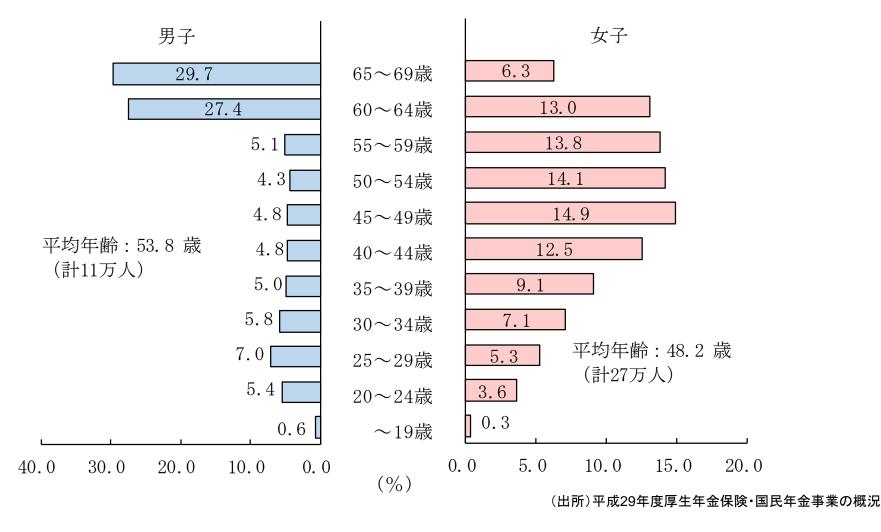
短時間被保険者数及び対象事業所の推移



短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

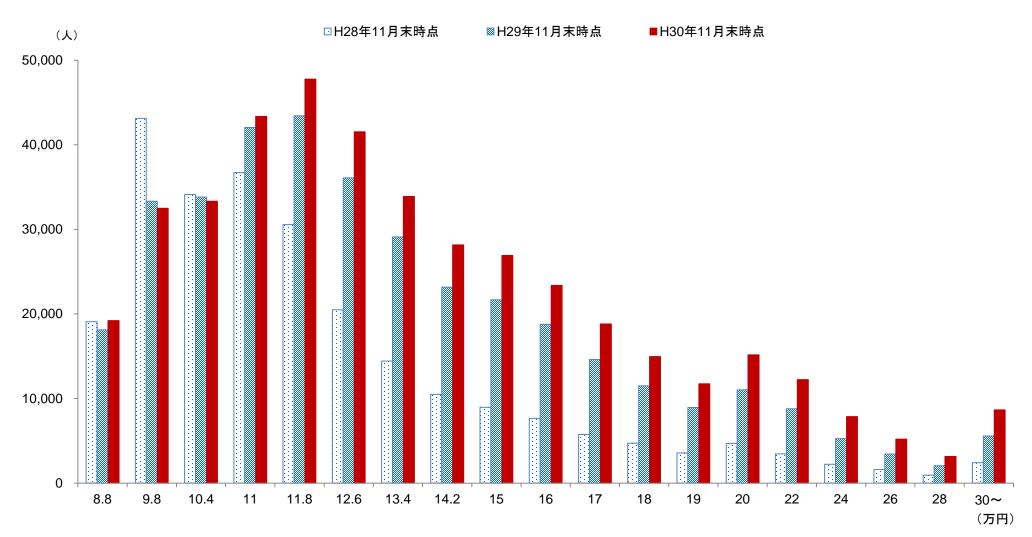
・ 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手 に加える効果をもたらしている。

短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



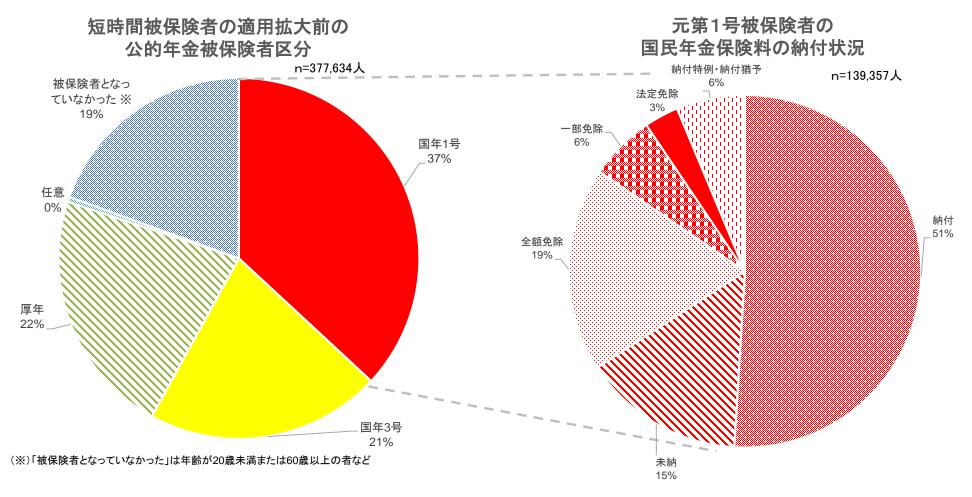
短時間労働者の標準報酬月額別分布

• 短時間被保険者の標準報酬月額別の分布をみると 標準報酬月額10.4万円以下の短時間被保険者は年々減少または ほぼ横ばいである一方で、11.0万円以上の短時間被保険者は年々増加している。

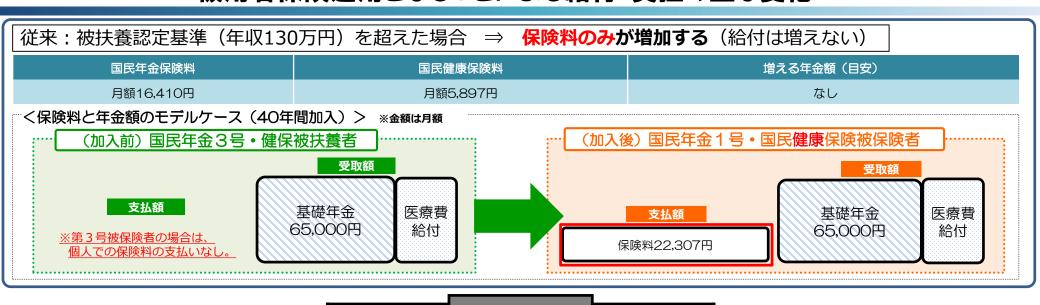


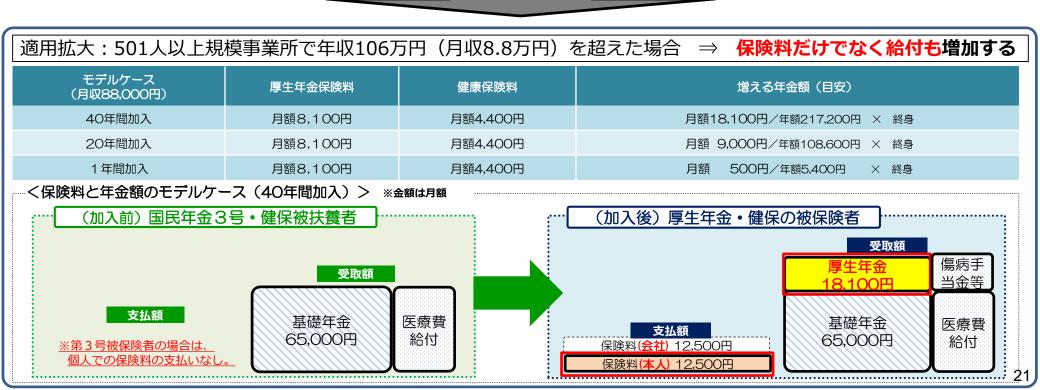
短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計した。
- この結果によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち約4割が国民年金第1号被保険者で、その約半数が保険料を免除または未納の状態であった。



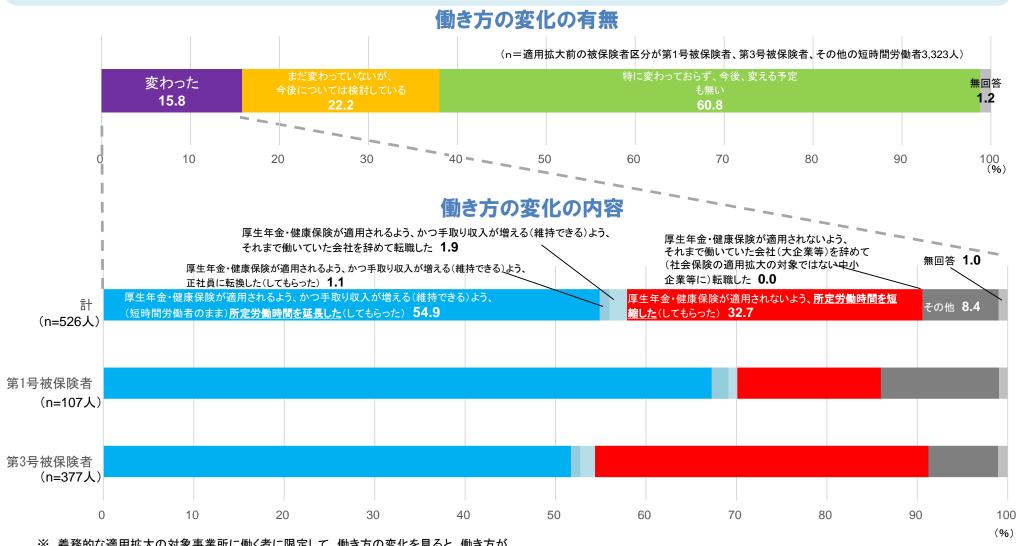
被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化





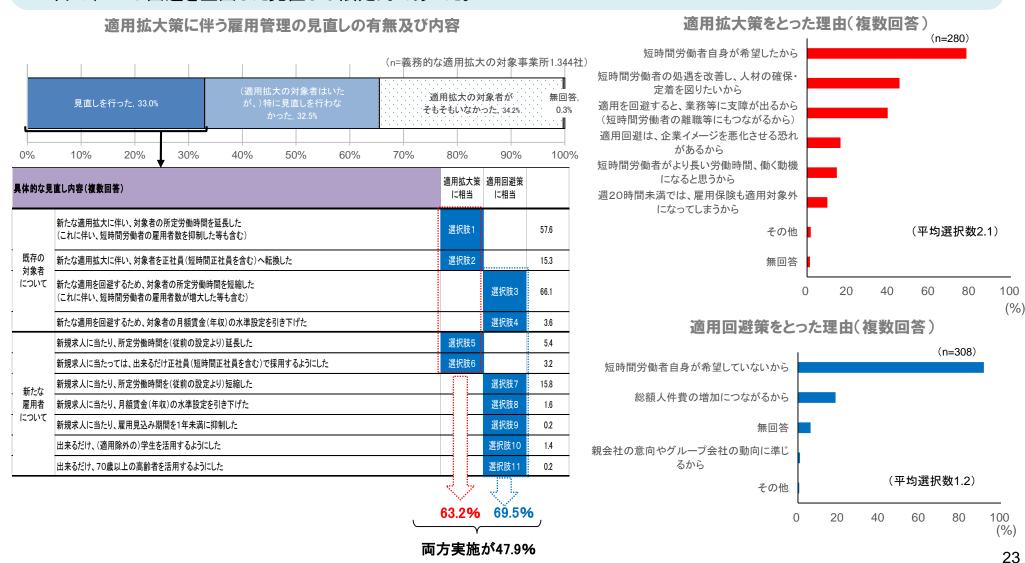
適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化

適用拡大によって働き方を変えた者のうち、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。労働時間を延長する動きは、適用拡大前に第3号被保険者であった者よりも、第1号被保険者であった者において顕著となっている。



適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況

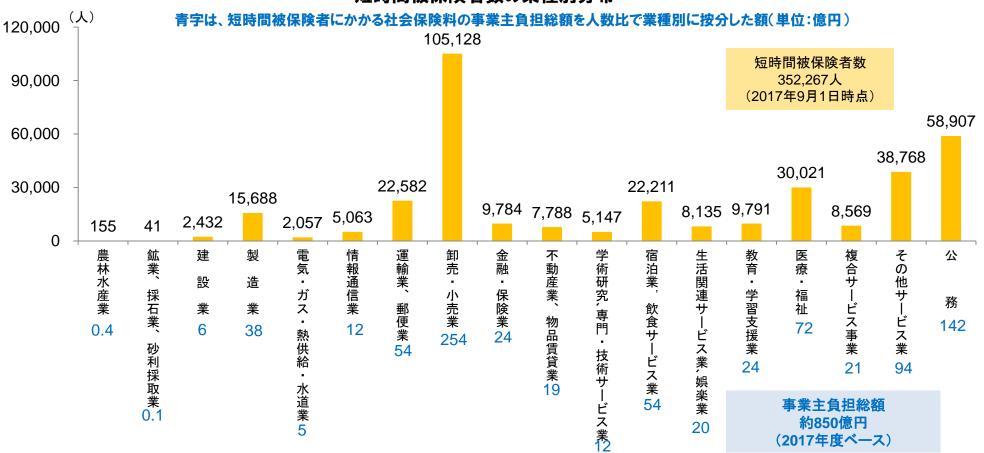
- 適用拡大に伴い雇用管理上の見直しを行った事業所の中では、「所定労働時間の延長」等の適用拡大策と、「所定労働時間の短縮」等の適用回避策の両方を実施した事業所が多い。
- 見直しの理由としては、適用拡大策だけでなく、適用回避策についても短時間労働者の希望を踏まえたとの回答が多くを 占め、コスト回避を企図した見直しは限定的であった。



短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模

- 短時間被保険者数の業種別分布をみると、卸売・小売業が突出しているほか、その他サービス業、医療・福祉にも多く分布している。
- 被用者保険の適用拡大に伴う社会保険料の事業主負担総額は、年間約850億円と見込まれる(2017年度)。

短時間被保険者数の業種別分布



- ※ 短時間被保険者数は、強制適用分と任意適用分の合計。
- (出所) 厚生年金保険 業態別·規模別適用状況調(平成29年9月1日現在) 第79回社会保障審議会年金数理部会資料

- 事業主負担総額は、短時間被保険者にかかる厚生年金の標準報酬月額総額と標準賞与総額の合計額(2017年度分)に、厚生年金と健康保険の事業主負担分の保険料率(それぞれ9.15%、5%(協会けんぽの平均料率))を乗じたもの。
- 各業種の事業主負担額は、全業種の事業主負担額を、短時間被保険者数の業種別分布(2017年9月1日現在)によって機械的に按分したもの(<u>業種ごとの報酬水準</u>の差異は考慮していない)。 24

被用者保険の適用事業所について

- 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所(A) · · · 強制適用
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所(B)・・・・強制適用
- 上記以外(C)・・・強制適用外(労使合意により任意に適用事業所となることは可能=任意包括適用)

		個人事業主		
	法人	常時5人以上の者 を使用する事業所	5人未満の事業所	
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)		
上記以外の業種(非適用業種) 例:第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) 法務業(弁護士、税理士等)			(C)	
は			任意包括適用	

- ※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。
 - ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、 変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ⑥ 貨物積みおろしの事業
 - ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
 - ⑧ 物の販売又は配給の事業

- 9 金融又は保険の事業
- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ① 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ③ 教育、研究又は調査の事業
- 14 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑤ 通信又は報道の事業
- (i) 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護 事業法に定める更生保護事業

壬意包括適用事業所

… 約9万事業所

注:適用事業所数は、2019年4月現在

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)

(②土木・建設は任意包括対象のまま)

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和17年改正

強制適用対象:職員健康保険法の対象(⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑰集金)、常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。

任意包括対象:業種の限定を撤廃。(健康保険のみ)

昭和19年改正(厚生年金保険法)

強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、③教育・研究、④医療、⑤通信・報道、⑥社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和44年改正

附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

適用拡大に関する検討規定

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年8月10日法律第62号)

(検討等)

第二条 (略)

2 政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、<u>平成三十一年九月三十日までに検討を加え、</u> その結果に基づき、必要な措置を講ずる。

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号)

(公的年金制度)

第六条 (略)

- 2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - 一 国民年金法 (昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法 (昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基 づく年金の額の改定の仕組みの在り方
 - 二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
 - 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
- 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(平成28年12月26日法律第114号)

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成二十五年法律第百十二号)第六条第二項各号に掲げる事項その他必要な事項(次項に定める事項を除く。)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 (略)

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針①

働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定) 抄

- 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- (2) 多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱(平成30年2月16日閣議決定) 抄

第2 分野別の基本的施策

- 1 就業·所得
- 1) 社会保障
- ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018(平成30年6月15日閣議決定) 抄

- 4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題
- (1) 社会保障

(生涯現役、在宅での看取り等)

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針②

成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定) 抄

第1章 基本的考え方

- (4)人の変革
- 4多様な働き方の拡大のインフラ整備

多様な働き方の拡大に対応するため、勤労者皆社会保険の実現を目指して、被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大を進める必要がある。

骨太の方針2019(令和元年6月21日閣議決定) 抄

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

- 2. 経済・財政一体改革の推進等
- (2)主要分野ごとの改革の取組
- ① 社会保障

(多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等)

高齢者、女性をはじめとして多様な就労・社会参加を促進するため、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆社会保険制度 ※の実現を目指して検討を行う。働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大について検討 を進めるなど、多様な生き方、働き方に対応した社会保障制度を目指す。(略)

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。(略)

※被用者保険の更なる適用拡大。

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」について

- 法律上、短時間労働者に対する社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用範囲については、2019年9月末までに検討を行うこととされている。
- 加えて、平均寿命が延伸し「人生100年時代」を迎え、「教育・仕事・引退」という3ステージの単線型の人生からマルチステージの人生を送るようになる中で、 働き方の多様化に向けた動きが生じている。
- これらの動きを踏まえた社会保険制度としての課題や対応について、社会保障審議会の医療保険部会及び年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体からなる懇談会を開催。
- 以下の論点について、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討。
 - ✓ 短時間労働者に対する社会保険の適用範囲のあり方
 - ✓ 働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用におけるその他の課題

構成員

○有識者

座長 遠藤 久夫 国立社会保障・人口問題研究所長

海上 泰生 立教大学兼任講師(日本政策金融公庫総合研究所主席研究員)

海老原 嗣生 株式会社ニッチモ代表取締役

菅原 琢磨 法政大学経済学部教授

田中 和子 博報堂リーママプロジェクトファウンダー・株式会社VoiceVision

原 佳奈子 株式会社TIMコンサルティング取締役 平田 未緒 株式会社働きかた研究所代表取締役

山田 久 日本総合研究所理事

○労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会

全国健康保険協会

全国市長会

全国商丁会連合会

全国知事会

全国中小企業団体中央会

全国町村会

日本経済団体連合会

日本商工会議所

日本労働組合総連合会

UAゼンセン

計 19名

各回の経過

第1回(2018年12月18日) 事務局説明・意見交換

第2回~第4回(2019年2~3月)関係団体ヒアリング(計3回・13団体)

第5回(2019年4月16日) ヒアリング・企業アンケート・JILPT調査結果に係る議論

第6回(2019年5月31日) 意見交換

第7回(2019年9月2日) 議論の整理

第8回(2019年9月20日) 議論のとりまとめ

ヒアリング先 (※ヒアリング実施順)

- ・ 全国ビルメンテナンス協会
- ・ 日本フードサービス協会
- ・ 日本チェーンストア協会
- 日本スーパーマーケット協会
- · UAゼンセン

- NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
- 全国社会保険労務十会連合会
- ・ 全国スーパーマーケット協会
- 日本惣菜協会
- プロフェッショナル&パプレルキャリア・フリーランス協会

- ・『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会
- · 全国生活衛生同業組合中央会
- ・ 全国コミュニティ・ユニオン連合会

< 短時間労働者に対するこれまでの適用拡大の結果及び影響の検証① >

① 適用拡大の施行状況について

- 義務的な適用拡大の対象者は制度施行後一貫して増加。任意的適用拡大についても、制度施行後、事業所数·短時間被保険者数とも一貫して増加。
- 先般の適用拡大によって新たに適用対象に含まれたのは、週労働時間20~30時間の雇用者約450万人中約40万人規模。
- 短時間被保険者の属性を見ると、40~50歳代の女性、60歳以上の高齢者が多い。
- 短時間被保険者の適用拡大前の公的年金加入状況を見ると、
 - ・ 第1号被保険者が約4割、第3号被保険者・厚年被保険者・被保険者でなかった者がそれぞれ約2割
 - ⇒ 短時間被保険者は主婦だけでない多様な属性の者で構成。
 - ・ 元第1号被保険者の納付状況を見ると、約半数が免除または未納。雇用者は自営業主等に比べ完納者の割合が低い
 - ⇒ 適用拡大は低年金リスク低減に効果。
- 短時間被保険者は一部業種に偏在(「卸売・小売」、「医療・福祉」、「運輸、郵便」)。事業主の保険料負担は、新たに被保険者となった労働者一人一人の標準報酬の概ね14.15%になり、全事業者の負担総額では年間約850億円と見られるが、これも同様に偏在の可能性。

② 労働政策研究·研修機構(JILPT)による調査結果

(事業所の動向)

- 適用拡大に伴う雇用管理上の見直し(労働時間延長・短縮など)については、労働者の希望を踏まえたケースが多数を占め、コスト回避目的の見直しは 限定的。
- 任意的適用拡大制度は、多くの事業所に認知されているが、利用意向は少数。利用・不利用いずれにも人材確保に加え短時間労働者の意向が影響。
- 更なる適用拡大への対応としては、従業員の保険加入に前向きな回答が最多で4割超。人手不足の中、処遇改善の必要性への認識が窺われる。

(短時間労働者の働き方への影響)

- 適用拡大に際して働き方を変えなかった者が8割超。変えた者のうち、半数超(54.9%)が手取り収入が減少しないよう労働時間を延長。適用拡大は、 働き方を変えた者についても、適用回避のための労働時間短縮というより、短時間労働者が能力発揮の機会を広げる方向に比較的多く作用。また、労働時間 短縮の動きは第1号被保険者より第3号被保険者の方が多かったが、第3号被保険者の中でも労働時間延長の動きのほうが相対的に大きかった。
- 労働時間延長など保険適用の方向に働き方を変えた理由としては、元第1号被保険者は保険料負担減、元第3号被保険者は手取り収入の維持・向上、両 者共通で将来の年金増など。元第3号被保険者による労働時間短縮などの理由としては、配偶者控除や健康保険の被扶養制度。被用者保険適用のメリットも 認識されている一方、税・社会保険は依然として就業調整要因。
- 第3号被保険者の適用拡大への対応は、年齢、社会保険加入の捉え方(魅力を感じるか否か)、世帯年収によって差異がある。
- 自身の働きの家計への影響が大きい短時間労働者ほど、適用拡大に際して保険加入を選び、家計に余裕のある短時間労働者ほど適用を回避する傾向。31

< 短時間労働者に対するこれまでの適用拡大の結果及び影響の検証② >

③ 関係団体に対するヒアリング結果

- :第2回〜第4回懇談会において、適用拡大の影響が大きい業種の団体、非適用業種の団体、働き方の多様化に関する団体、労働者団体など、計13団体に対してヒアリングを実施。
- ⇒ 適用拡大によって、労働時間を短縮する動きが目立ち、労働力不足に拍車がかかったとの意見と、労働時間を短縮する動きは限 定的であったとの意見の双方があった。
- ⇒ 短時間労働者を多く雇用する労働集約的な産業からは、利益率が低い中、適用拡大に伴う社会保険料負担の増加は企業経営に対して無視できない影響を与えたとの意見があり、適用拡大が与えた影響は各産業によってその程度に違いが生じていることが窺りれた。

④ 適用拡大企業に対するアンケート結果

- : 厚生労働省年金局において、2019年(平成31年) 2 ~ 3 月、適用拡大対象の従業員数501人以上の企業・任意的適用拡 大を導入した従業員500人以下企業に対しアンケート。
- ⇒ 適用拡大による影響については、短時間労働者の適用回避行動が一定数見られたこと、そのことにより人手不足にさらなる影響を 与えていること、社会保険料負担の増加が経営に与える影響が大きいなど、企業経営に対する負の影響も指摘された。
- ⇒ 反面、従業員への丁寧な説明により適用回避行動をある程度解消できること、むしろ人員確保や従業員の福利厚生向上に資することなど、負の影響が軽微・減殺可能、あるいは正の影響があるという認識も確認された。

く 今後の検討の方向性① >

基本的な考え方

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障(報酬比例の上乗せ給付)や健康保険による保障(病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給)が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

(2014年(平成26年)及び2019年(令和元年)の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。)



○ 本懇談会では、被用者として働く者については被用者保険に加入するという基本的考え方が示された。また、具体的な適用拡大の進め方に ついては、人手不足や社会保険料負担を通じた企業経営への影響等に留意しつつ、丁寧な検討を行う必要性が示された。

く 今後の検討の方向性② >

短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲のあり方

企業規模要件

○ 被用者にふさわしい保障の確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置としての規定となっていることなどの観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきものであるとの位置づけで対象を拡大していく必要性が示された。また、現実的な問題として、事業者負担の大きさを考慮した上で、負担が過重なものとならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置の必要性について指摘された。

労働時間要件

○ 被用者に相応しい保障を確保する趣旨を踏まえつつ、他の論点との優先順位や短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に 考慮した検討の必要性が示された。

賃金要件

○ 就業調整の要因となるなど課題も示された一方、国民年金第1号被保険者とのバランスや、短時間労働者の就業に与える影響、 賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえて、制度の見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討の必要性が示された。

勤務期間要件

○ 勤務期間要件については、事業主負担が過重にならないようにするという趣旨や、実務上の取扱いの現状を踏まえて、要件の見 直しの必要性が共有された。

学生除外要件

○ 事業主の事務負担への配慮という制度趣旨を念頭に置きつつ、近時の学生の就労状況の多様化や労働市場の情勢等も踏まえ、 見直しの可否について検討する必要性が示された。

く 今後の検討の方向性③ >

短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲のあり方(承前)

(健康保険における対応)

- 健康保険との関係については、厚生年金との制度上の差異に係る指摘があった一方、働き方に中立で公平な制度とする観点や実務上の課題を踏まえ、一体的適用を維持することの必要性も示された。
- 医療保険財政についても、考えられる影響について適切な試算を行った上で、所要の対応策を講じる必要性が指摘された。

(第3号被保険者制度)

○ 働き方やライフスタイルの選択を阻害しない制度とするため、まずは更なる適用拡大を通じて、ある程度働く短時間労働者については 被用者保険に加入する形を目指しつつ、制度のあり方についての将来像を議論していく必要性が指摘された。

被用者保険の適用事業所の範囲

- 本来、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず被用者にふさわしい保障を確保するのが基本であるとの考え方が示された。その上で、非適用とされた制度創設時の考え方と現状、各業種それぞれの経営・雇用環境などを個別に踏まえつつ検討すべきとの認識が示された。
- 関連して、個人事業主本人に対する保障のあり方、未適用事業所に対する日本年金機構における対応の継続、被保険者の移動による国民健康保険の財政への影響についても指摘された。

複数事業所就業者に対する被用者保険の適用のあり方

○ 複数事業所で就業する者については、該当する労働者に相応しい保障を確保する方策について、実務上の実行可能性も踏まえて 引き続き議論していく必要性や、現行の適用の仕組みの効率化を図る必要性が指摘された。

雇用類似の働き方への対応

○ 雇用類似の働き方への対応については、被用者性の高い個人事業主の保護を図る観点から、制度上・実務上の課題も踏まえつつ、 働き方の多様化の進展に応じてどのような対応ができるか、引き続き議論していく必要性が指摘された。

○ 提示された方向性を踏まえつつ、現実に適用拡大により影響を受ける者へも配慮しながら、社会経済の大きな変化に対応する形での社会保険の適用拡大をはじめ、働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応について、社会保障審議会医療保険部会、年金部会など適切な検討の場において検討を深め、積極的に推進していただくことを強く期待する。 35 -