

被用者保険の適用拡大について

2019年12月25日
厚生労働省保険局

(1) 総論

被用者保険の適用拡大に係る見直し案①

【1】 短時間労働者への適用拡大

(1) 企業規模要件 ⇒ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用するスケジュールを明記する。具体的には、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業までは適用する。

(参考)見直しによって見込まれる影響(機械的推計)

	50人超	100人超	要件撤廃
■ 新たに適用となる人数	65万人 (要件撤廃時の1/2程度)	45万人 (要件撤廃時の1/3程度)	125万人
■ 所得代替率への効果 (注1) (各段階の企業規模を仮に長期存置した場合)	およそ0.3%増	およそ0.2%増	およそ0.5%増
■ 国費への効果 (医療・介護分のみ(注2))	430億円減	310億円減	800億円減
■ 事業主負担増 (注3)	1,590億円増	1,130億円増	3,160億円増

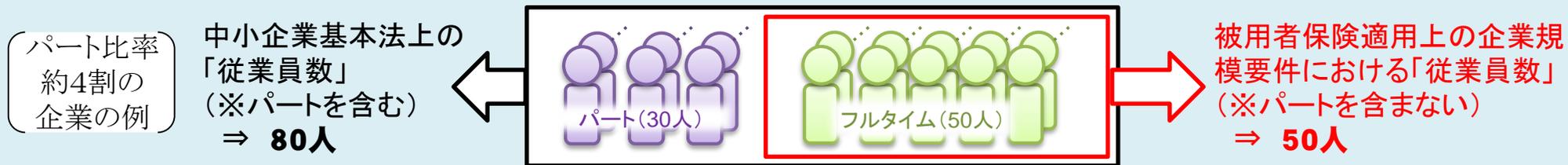
(注1) 所得代替率への効果は、2019年財政検証のケースⅢをもとに機械的に計算。

(注2) 国費への効果については、長期的に見れば、適用拡大による基礎年金水準向上に伴う国庫負担増を考慮する必要があることに留意(たとえば2019年財政検証のケースⅢで機械的に計算すると、給付水準調整終了後の2047年度(約28年後)で50人超の場合は約1,100億円、要件撤廃の場合は2,100億円(2019年度価格)の国庫負担増となる)。

(注3) 事業主負担増は、厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料の負担を加味。

(注4) 上記の推計は、今後の短時間労働者の増減や賃金動向によっては変わりうるもの。

【補足①】 企業規模要件の「従業員数」は、週労働時間が通常の労働者の3/4以上の者を指し、それ未満のパート労働者を含まない



【補足②】 月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準を上回ったら適用対象となる

(※) 一度適用対象となったら、従業員数が基準を下回っても引き続き適用。ただし被保険者の3/4の同意で対象外となることができる

【補足③】 従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う

被用者保険の適用拡大に係る見直し案②

(2) 労働時間要件(週20時間) ⇒ まずは週20時間以上労働者への適用を優先するため、現状維持とする

【補足】 週20時間の判定は、基本的に契約上の所定労働時間によって行うため、**臨時に生じた残業等を含めない**

(※) 現行の運用では、実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、なお引き続く見込まれる場合には、3か月目から保険加入。

(3) 賃金要件(月8.8万円) ⇒ 最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする

【補足】 月8.8万円の判定は、基本給及び諸手当によって行う。ただし、**残業代・賞与・臨時的な賃金等を含めない**

(※) 判定基準に含まれないものの例:

- 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
- 最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

(4) 勤務期間要件(1年以上) ⇒ 実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2か月超の要件を適用する

【補足】 現行制度の運用上、実際の勤務期間にかかわらず、基本的に下記のいずれかに当てはまれば1年以上見込みと扱う

- ・ 就業規則、雇用契約書等その他書面において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること
- ・ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績があること

⇒ 適用除外となるのは、**契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限られている**

(5) 学生除外要件 ⇒ 本格的就労の準備期間としての学生の位置づけ等も考慮し、現状維持とする

【2】 非適用業種(法定16業種以外の個人事業所は非適用)の見直し

非適用業種 ⇒ 弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については、他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、適用業種に追加

(2) 適用拡大による医療保険の財政影響

適用拡大による医療保険の財政影響の試算

[適用の要件]

- ・ 週 20 時間以上
- ・ 月額賃金 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）
- ・ 勤務期間 2 か月超
- ・ 学生を除外
- ・ 従業員 50 人超の企業に適用
- ・ 土業の個人事業所を適用業種に追加

対象者数 約 70 万人

<医療>

うち国保被保険者 約 40 万人

うち健保被扶養者 約 30 万人

（健保組合に約 20 万人、協会けんぽに約 45 万人が加入）

協会けんぽ	加入者増の影響 250 億円 加入者減の影響 ▲200 億円 ネット負担 50 億円
健保組合	加入者増の影響 250 億円 加入者減の影響 ▲210 億円 ネット負担 40 億円
共済	▲50 億円
国保	0 億円

公費支出	▲700 億円
うち国費支出	▲490 億円
うち地方負担	▲210 億円

○事業主負担

事業主負担	680 億円
-------	--------

(※1) プラスは財政悪化、マイナスは財政改善。

(※2) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。

(※3) 土業の対象者数は約 5 万人と設定。すべて協会けんぽに適用されると仮定している。

(※4) 国保組合における財政影響については、健康保険適用除外承認を受けることにより、引き続き加入が可能なことを踏まえ、考慮していない。

(※5) 2019 年度 予算ベースで試算。

(※6) 人数は 5 万人単位、金額は 10 億円単位で四捨五入している。

(参考) 企業規模要件のみの財政影響の機械的試算

(1) 50人超の企業に適用

対象者数 約65万人

<医療>

うち国保被保険者 約35万人

うち健保被扶養者 約30万人

(健保組合に約20万人、協会けんぽに約40万人が加入)

	(1) 50人超のみ	(2) 100人超のみ
協会けんぽ	加入者増の影響 240億円 加入者減の影響 ▲200億円 ネット負担 30億円	加入者増の影響 150億円 加入者減の影響 ▲140億円 ネット負担 10億円
健保組合	加入者増の影響 240億円 加入者減の影響 ▲210億円 ネット負担 30億円	加入者増の影響 200億円 加入者減の影響 ▲150億円 ネット負担 50億円
共済	▲50億円	▲40億円
国保	▲30億円	▲20億円

(2) 100人超の企業に適用

対象者数 約45万人

<医療>

うち国保被保険者 約25万人

うち健保被扶養者 約20万人

(健保組合に約20万人、協会けんぽに約25万人が加入)

公費支出	▲620億円	▲450億円
うち国費支出	▲430億円	▲310億円
うち地方負担	▲190億円	▲130億円

○事業主負担

事業主負担	600億円	420億円
-------	-------	-------

- (※1) プラスは財政悪化、マイナスは財政改善。
 (※2) 上記の数値は、医療・介護分に係る収支。
 (※3) 2019年度予算ベースで試算。
 (※4) 人数は5万人単位、金額は10億円単位で四捨五入している。

(3) その他の事項

2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置

1. 見直しの趣旨

- 現在、厚生年金保険法及び健康保険法では、「二月以内の期間を定めて使用される者」(引き続き使用されるに至った場合を除く)は適用除外としている。
- 2か月以内の雇用契約であっても、これを継続反復しているような場合には、「引き続き使用されるに至った場合」として、被用者保険の対象としているが、当該最初の雇用契約の期間は適用の対象となっていないため、雇用の実態に即した被用者保険の適切な適用を図る観点からの見直しを行う。

2. 見直し案

- 雇用保険の規定等も参考にし、「二月以内の期間を定めて使用され、当該期間を超えて使用されることが見込まれない者」を適用除外にすることにより、雇用契約の期間が2か月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、最初の雇用期間を含めて、当初から被用者保険の適用対象とする。(適用拡大と同時に施行)

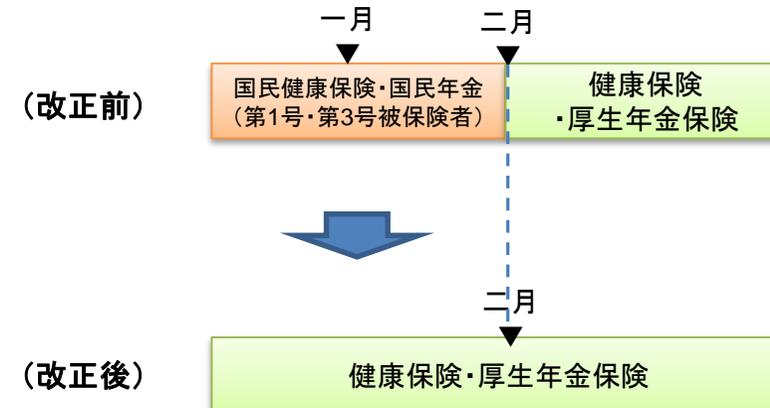
※ 雇用保険法第6条第2号では、雇用保険の適用除外者として「同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者」と規定。

<具体的な事務の取扱いのイメージ>

- 被用者保険の適用拡大における勤務期間要件の事務の取扱いと同様に、以下のとおり取り扱う。

- ・ 雇用期間が2か月以内の場合であっても、
 - (ア) 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
 - (イ) 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合は、当初から適用する。
- ・ ただし、(ア)(イ)のいずれかに該当するときであっても、労使双方により、最初の雇用契約の期間を超えて雇用しないことにつき合意しているときは、雇用契約の期間を超えることが見込まれないこととして取り扱う。
- ・ 事業所調査で、労働者名簿等に基づき適用されていない従業員等の雇用契約書等を確認し、上記(ア)(イ)のいずれかに該当することが事後的に判明した場合は、契約当初(保険料徴収の時効を踏まえて2年)に遡及して適用するよう指導する。

※ 2か月間の雇用契約を結んだ場合



参考資料

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

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

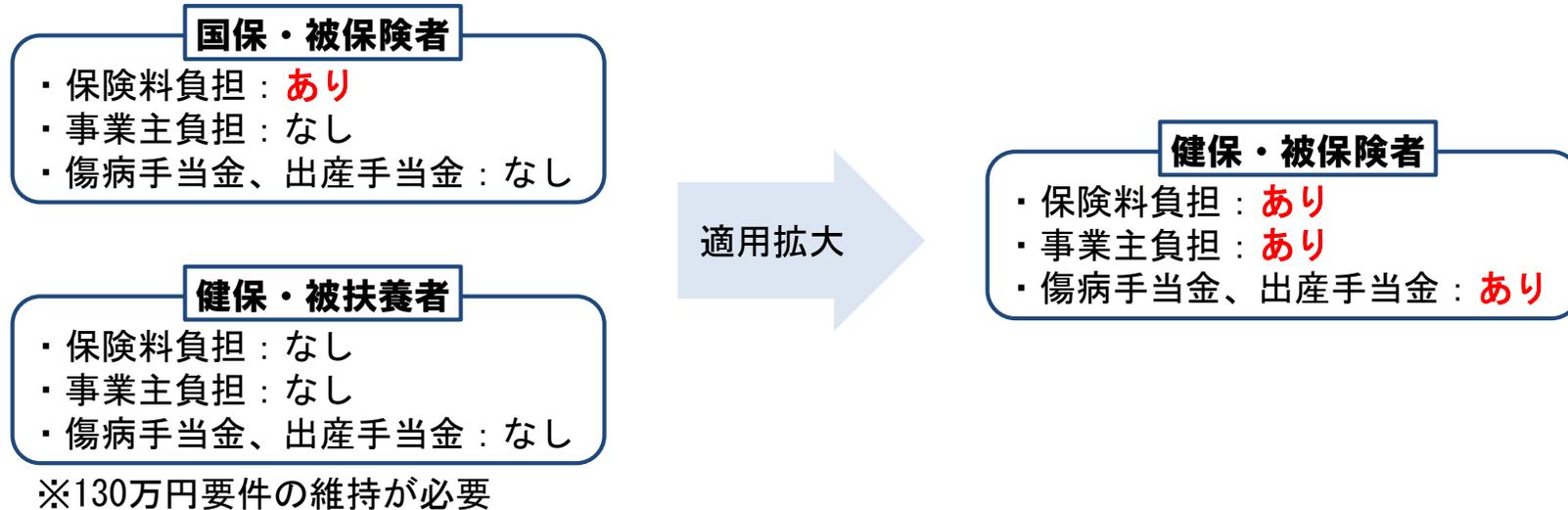
- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

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。）

医療保険で適用拡大を行うことの意義



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

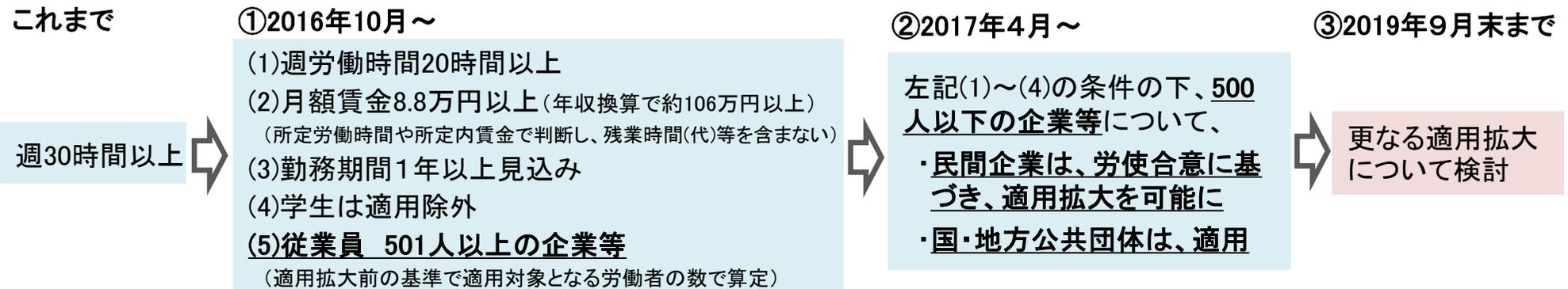
④ 事業主の事務負担の煩雑化の回避

- ・ 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

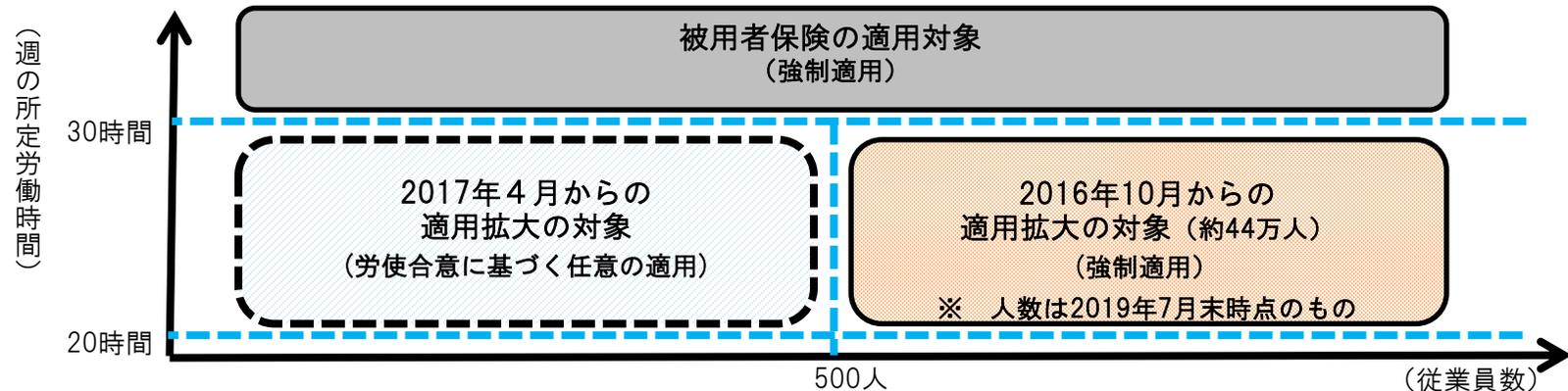
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

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。



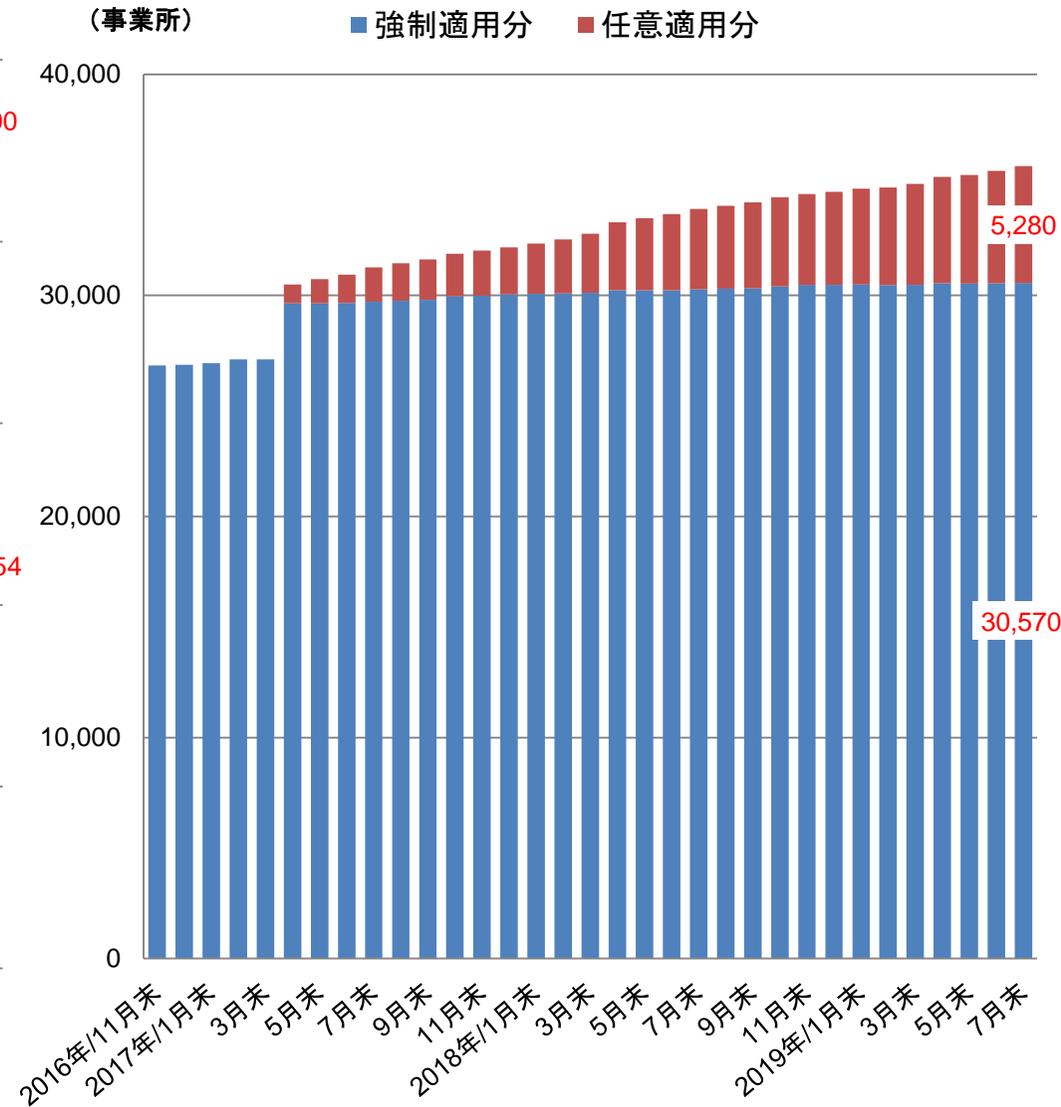
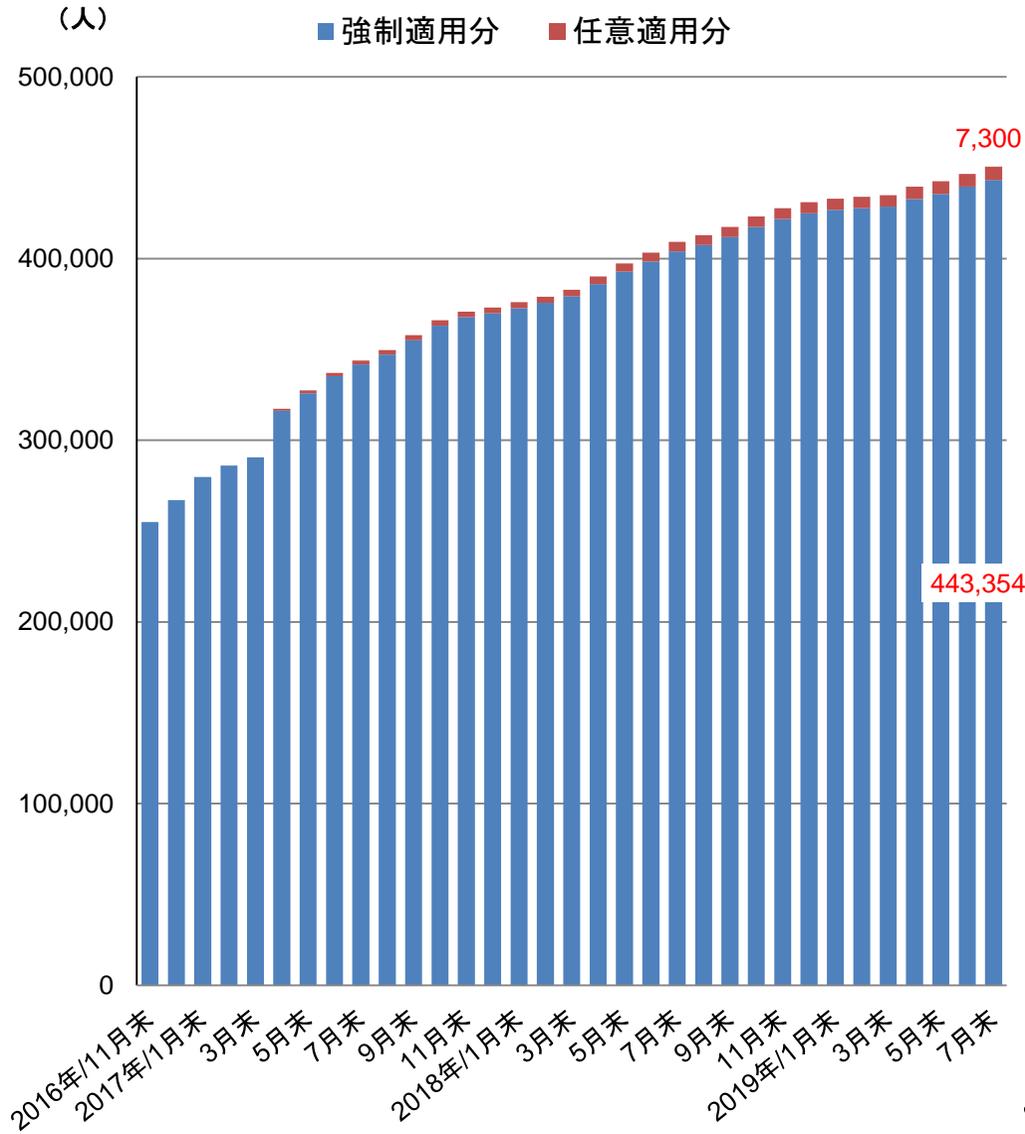
<被用者保険の適用拡大のイメージ>



短時間被保険者数及び対象事業所の推移

短時間被保険者数

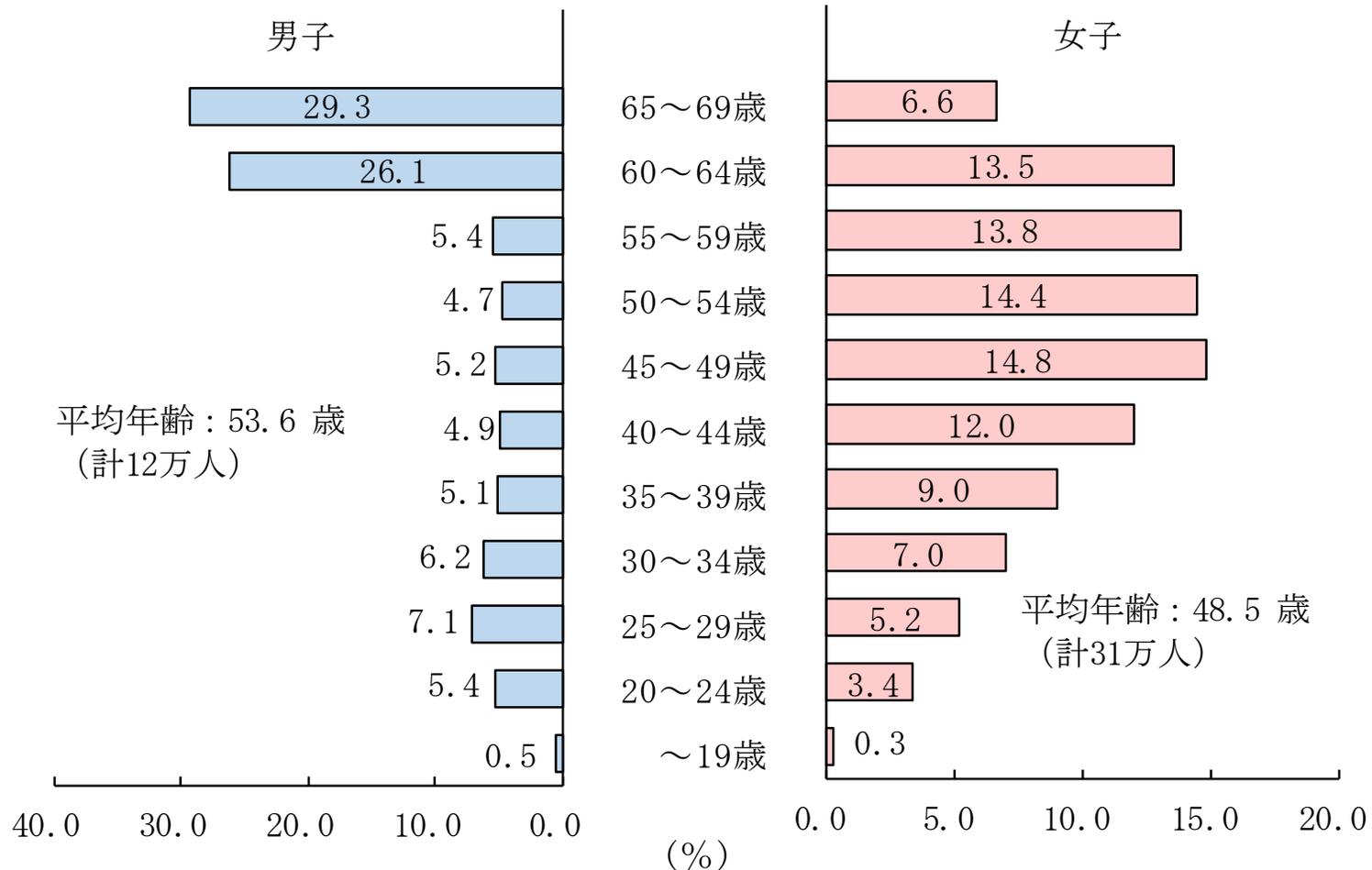
特定適用事業所数



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



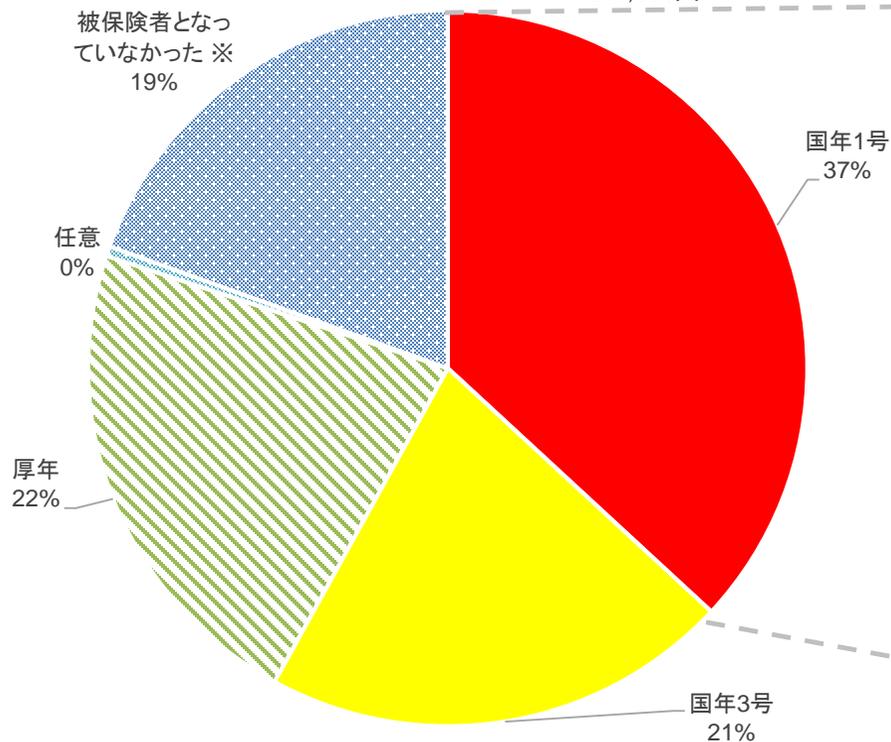
(出所)平成30年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

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。

短時間被保険者の適用拡大前の
公的年金被保険者区分

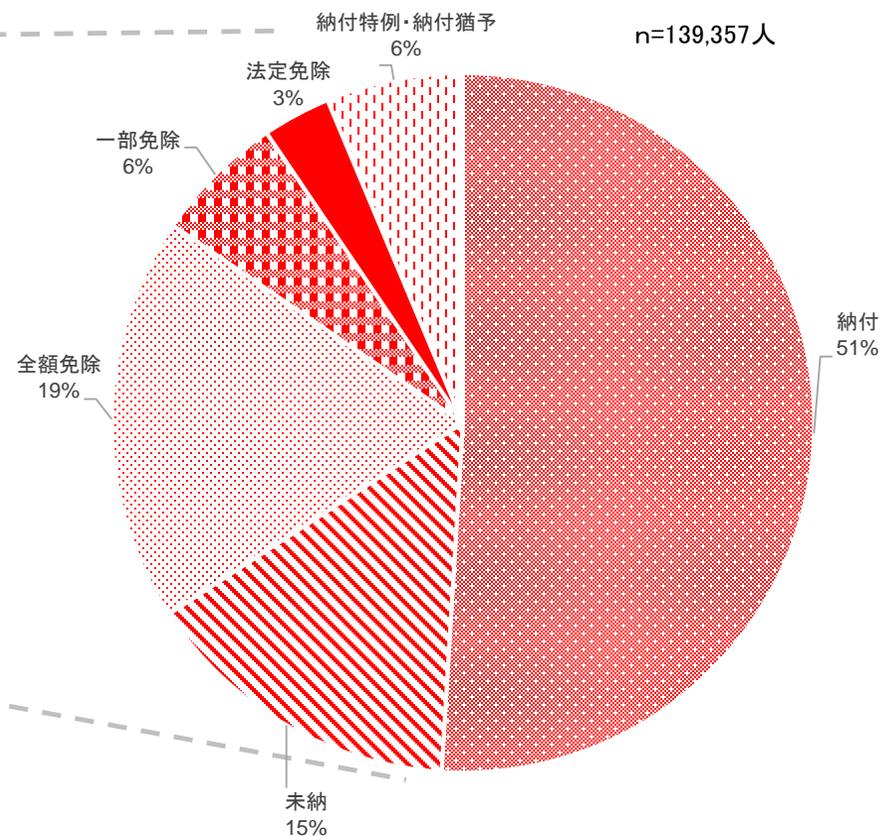
n=377,634人



(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

元第1号被保険者の
国民年金保険料の納付状況

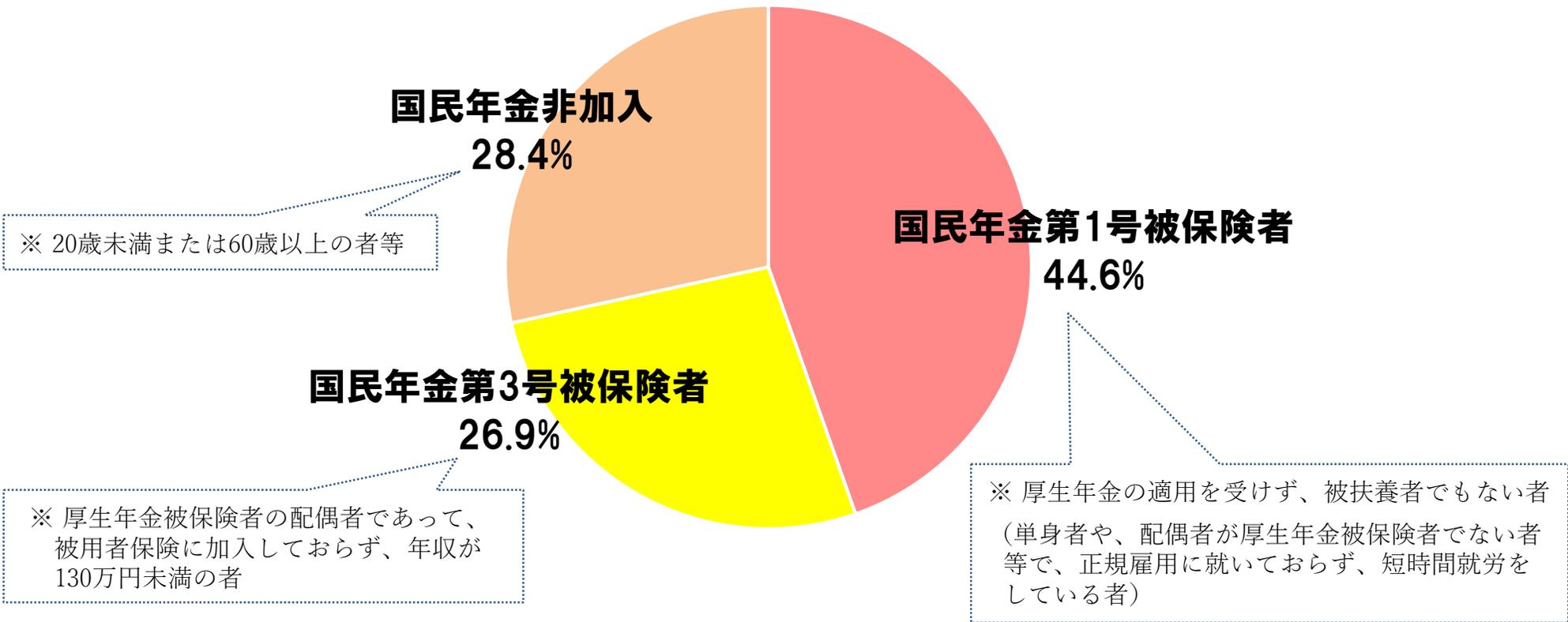
n=139,357人



※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

週20時間以上・月収8.8万円以上の短時間労働者の公的年金の加入状況

- 週労働時間20時間以上・月額賃金が8.8万円(現行の賃金要件)以上で、被用者保険に加入していない短時間労働者の中で、半数近くは国民年金第1号被保険者であり、第3号被保険者(被扶養者)の割合は約4分の1。

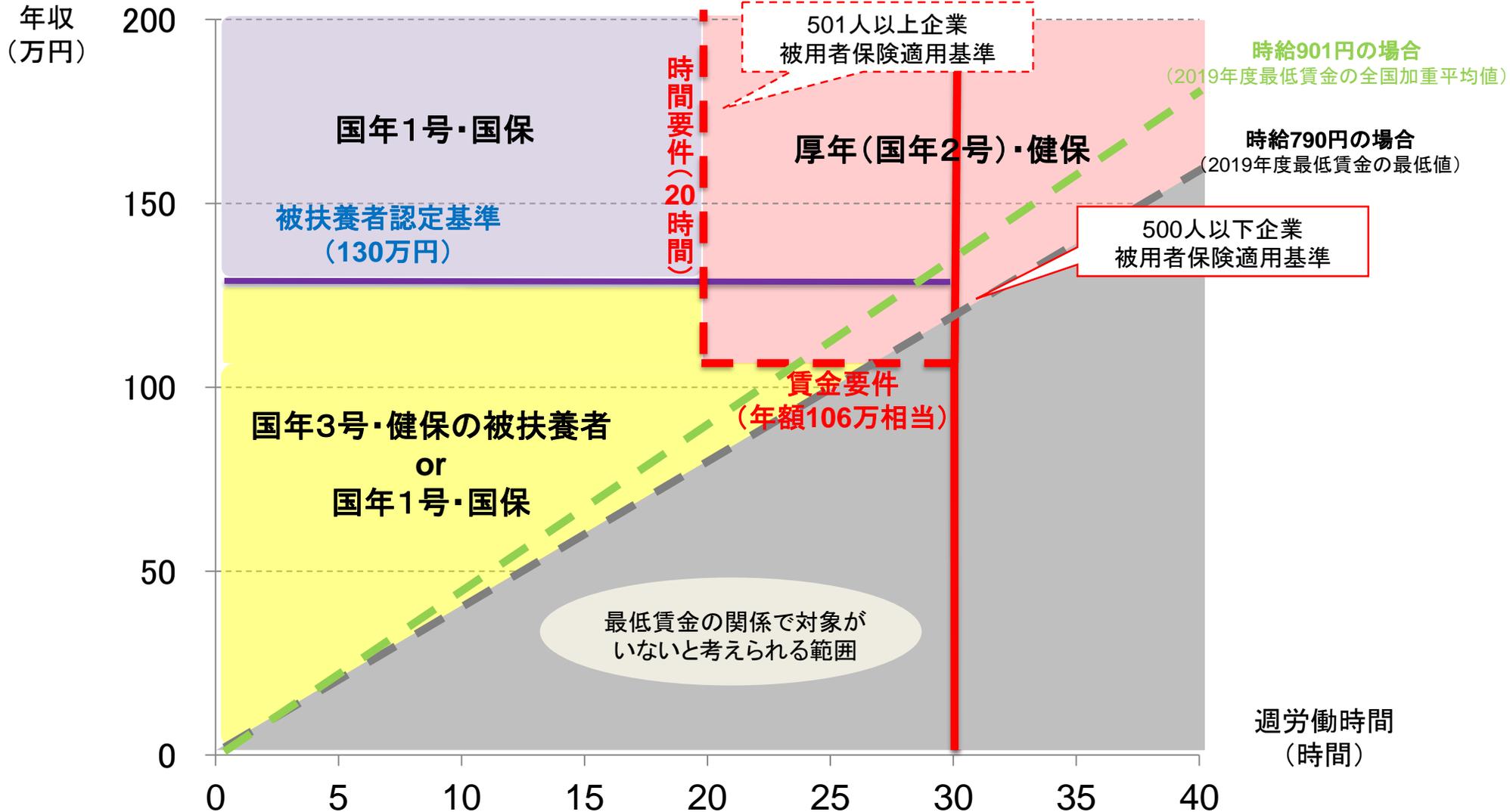


(注) 正規の職員・従業員を除く。また、フルタイムの者、週労働時間20時間未満の者、月額賃金8.8万円未満の者、国民年金第2号を除く。

(出所) 厚生労働省「公的年金加入状況等調査(平成28年)」の調査票情報(平成28年10月末時点)を年金局において独自集計したもの

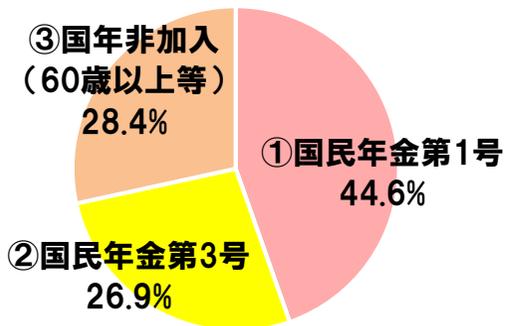
個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



個人の受益と負担

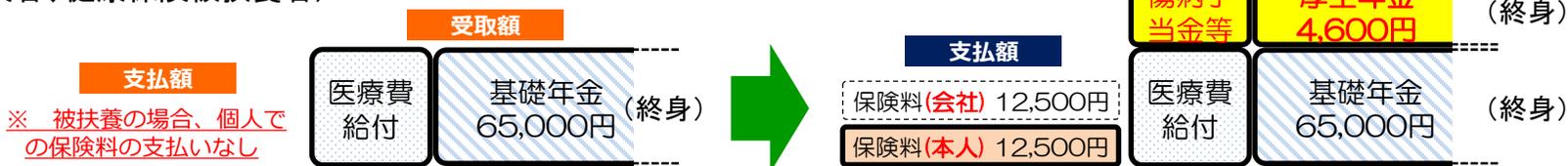
※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額 (目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 9,000円/年額108,600円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,600円/年額54,700円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 500円/年額5,400円 × 終身	

① 単身者、自営業者の配偶者など (国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)

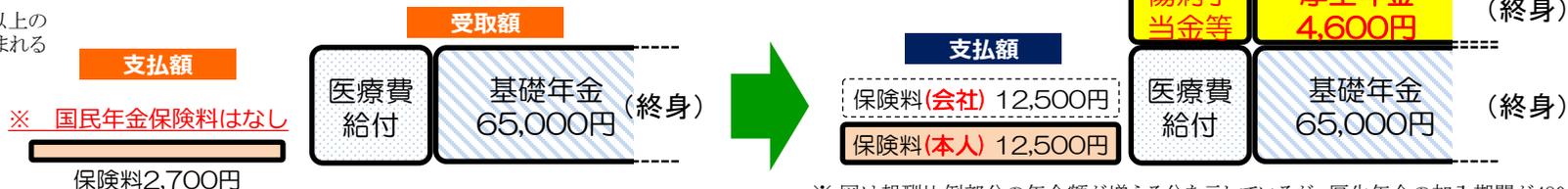


② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



③ 高齢者(60歳以上)等 (国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる

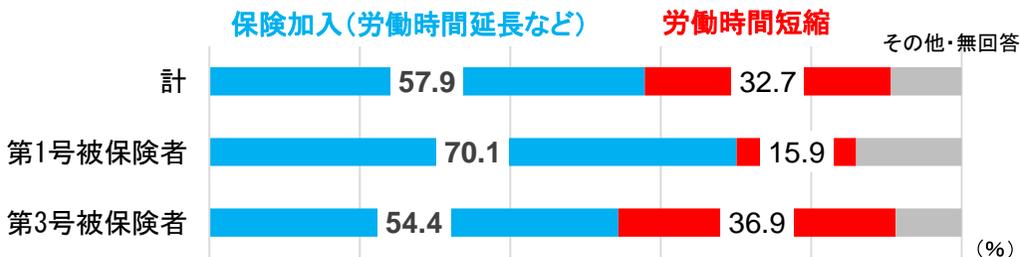


※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

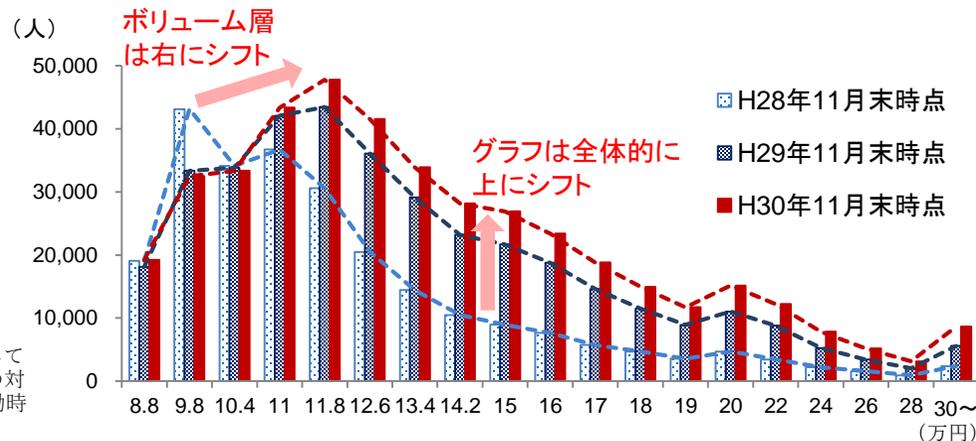
適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



(注) 調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業(従業員500人以下の企業等)に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018)

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」

- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

前回の適用拡大の対象企業における好事例

- ✓ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ✓ 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- ✓ 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

(出所) 厚生労働省実施の企業アンケート(2019年2~3月)中、2016年10月からの適用拡大の対象企業(大企業)の回答より(※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある)

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、**労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組**を行う。

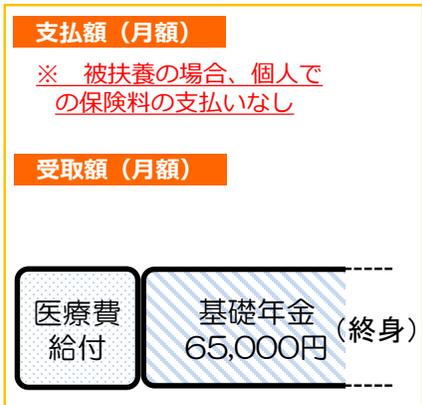
被扶養者にとっての被扶養認定基準(130万円)と被用者保険適用基準(106万円)

- 被扶養認定基準(130万円)と異なり、被用者保険適用基準(106万円)は、超えると給付増を伴い、保険料負担も労使折半。
- また、契約時点で適用・不適用が定まり、「130万円の壁」のように、年末に年収を抑える調整が行われる問題が生じない。

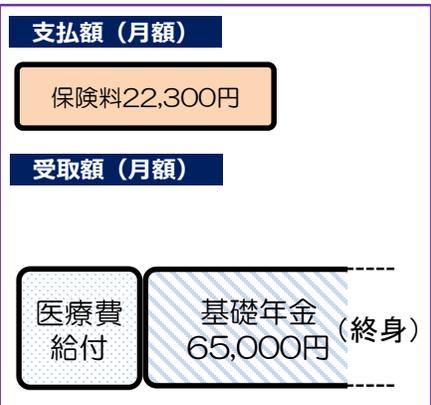
被扶養認定基準(130万円)

<給付と負担の変化>

国民年金第3号・健保被扶養者



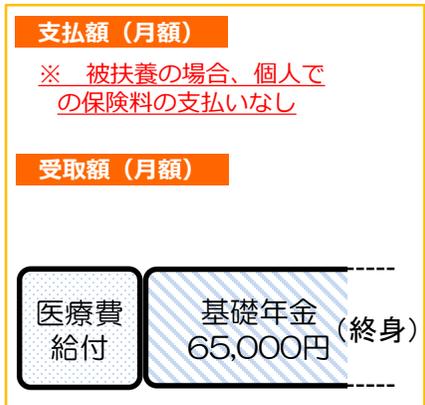
国民年金第1号・国民健康保険



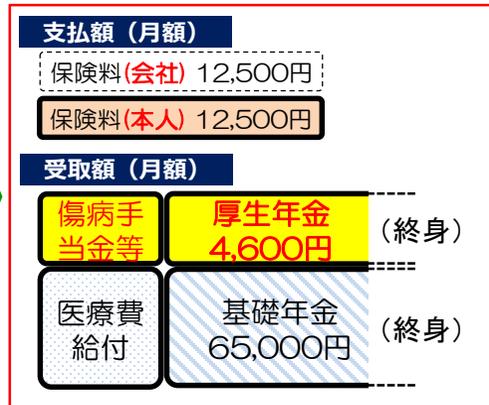
被用者保険適用基準(106万円)

<給付と負担の変化>

国民年金第3号・健保被扶養者



被用者保険 (厚生年金・健康保険)

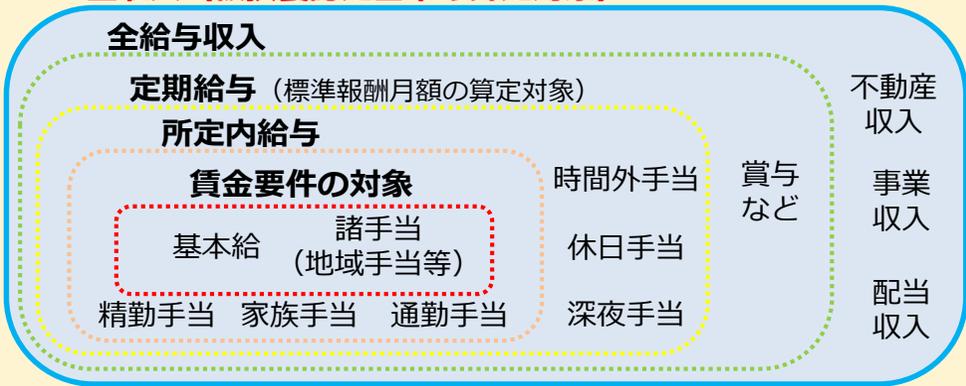


<判断方法 (時点・考慮対象)>



毎年、前年度の所得証明書類に基づき、**全収入ベース**で判断
→ 事後的判断となるため、年末に年収を抑える調整が行われる可能性

全収入 (被扶養認定基準の算定対象)

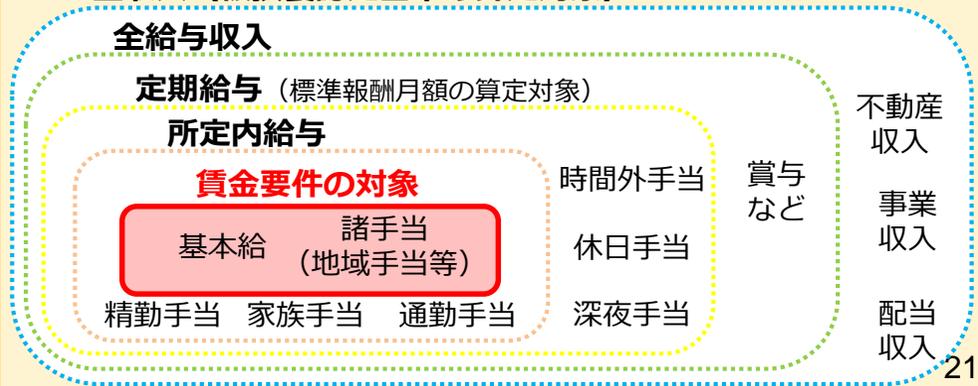


<判断方法 (時点・考慮対象)>



雇用契約を結んだ時点で、**基本給・諸手当**で判断
→ 契約時点で事前に被用者保険の適用・不適用が定まる

全収入 (被扶養認定基準の算定対象)



※ 月収8.8万円・10年加入の場合

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

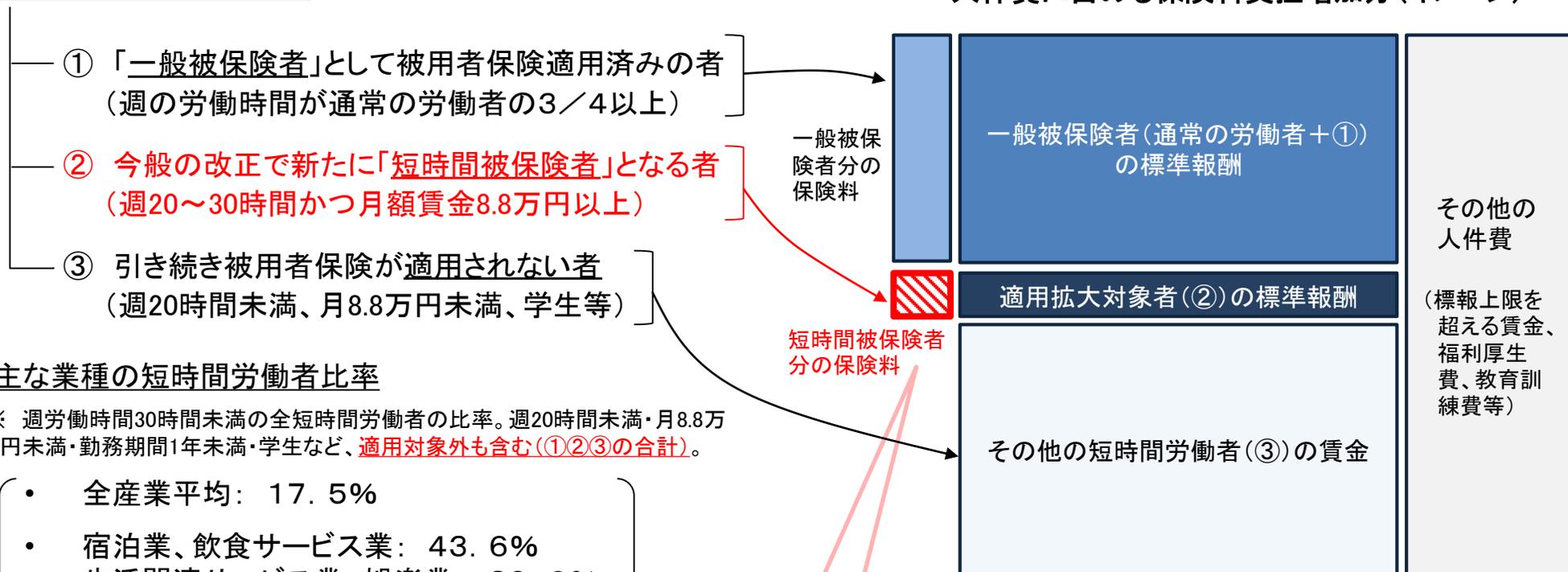
- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額 **172.8万円/年**
- 厚生年金保険料率18.3% ⇒ 事業主負担分**9.15%**
- 健康保険料率10%(協会けんぽの平均料率) ⇒ 事業主負担分**5%**
(40~65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%(協会けんぽの料率)
⇒ 事業主負担分**0.865%**)

短時間被保険者1人当たり
約24.5万円/年
(40~65歳の者の場合、
+約1.5万円)

○ 企業で働く短時間労働者

- ① 「**一般被保険者**」として被用者保険適用済みの者
(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)
- ② **今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者**
(週20~30時間かつ月額賃金8.8万円以上)
- ③ **引き続き被用者保険が適用されない者**
(週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



○ 主な業種の短時間労働者比率

※ 週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、**適用対象外も含む(①②③の合計)**。

- 全産業平均: 17.5%
- 宿泊業、飲食サービス業: 43.6%
- 生活関連サービス業、娯楽業: 30.9%
- 卸売業、小売業: 23.3%
- 医療・福祉: 20.6%

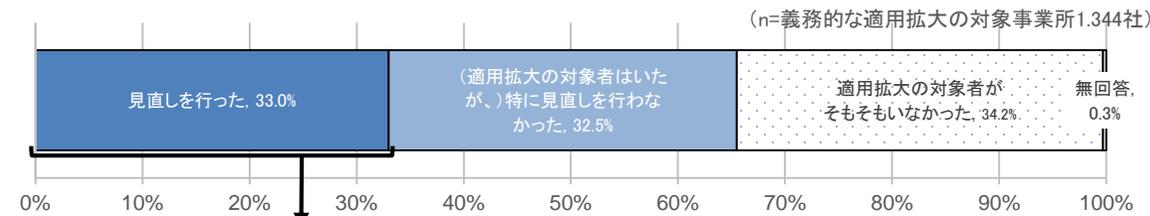
(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

適用拡大によって事業主が新たに負担する社会保険料

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。

適用拡大策に伴う雇用管理の見直しの有無及び内容

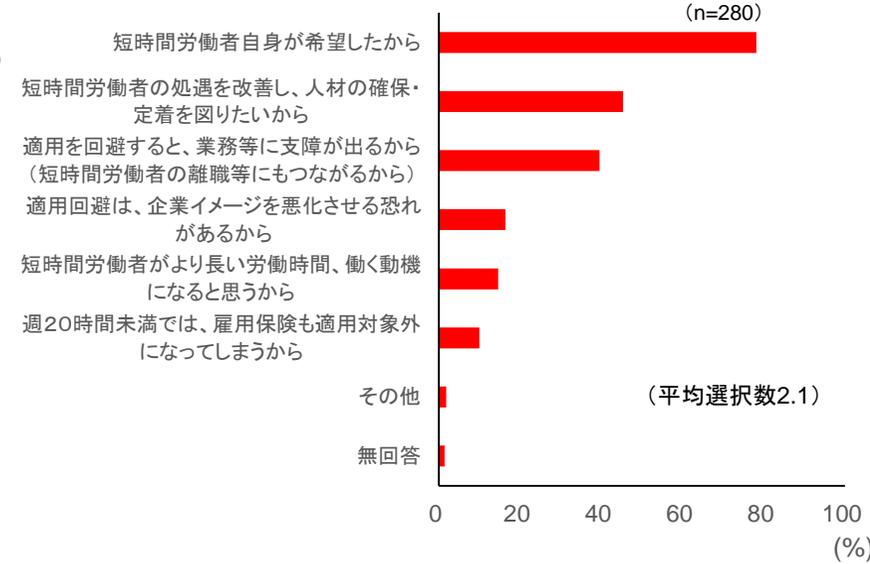


具体的な見直し内容(複数回答)		適用拡大策に相当	適用回避策に相当	
既存の対象者について	新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む)	○		57.6
	新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員(短時間正社員を含む)へ転換した	○		15.3
	新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む)		○	66.1
	新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		○	3.6
新たな雇用者について	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)延長した	○		5.4
	新規求人に当たっては、出来るだけ正社員(短時間正社員を含む)で採用するようにした	○		3.2
	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)短縮した		○	15.8
	新規求人に当たり、月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		○	1.6
	新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した		○	0.2
	出来るだけ、(適用除外の)学生を活用するようにした		○	1.4
	出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした		○	0.2

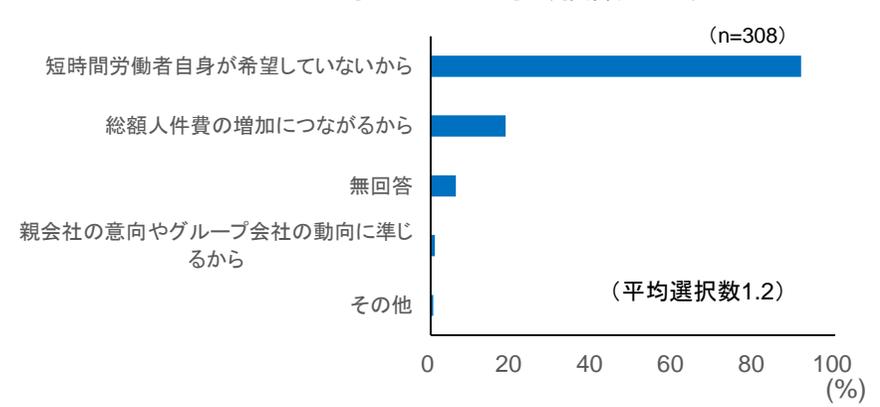
63.2% 69.5%

両方実施が47.9%

適用拡大策をとった理由(複数回答)



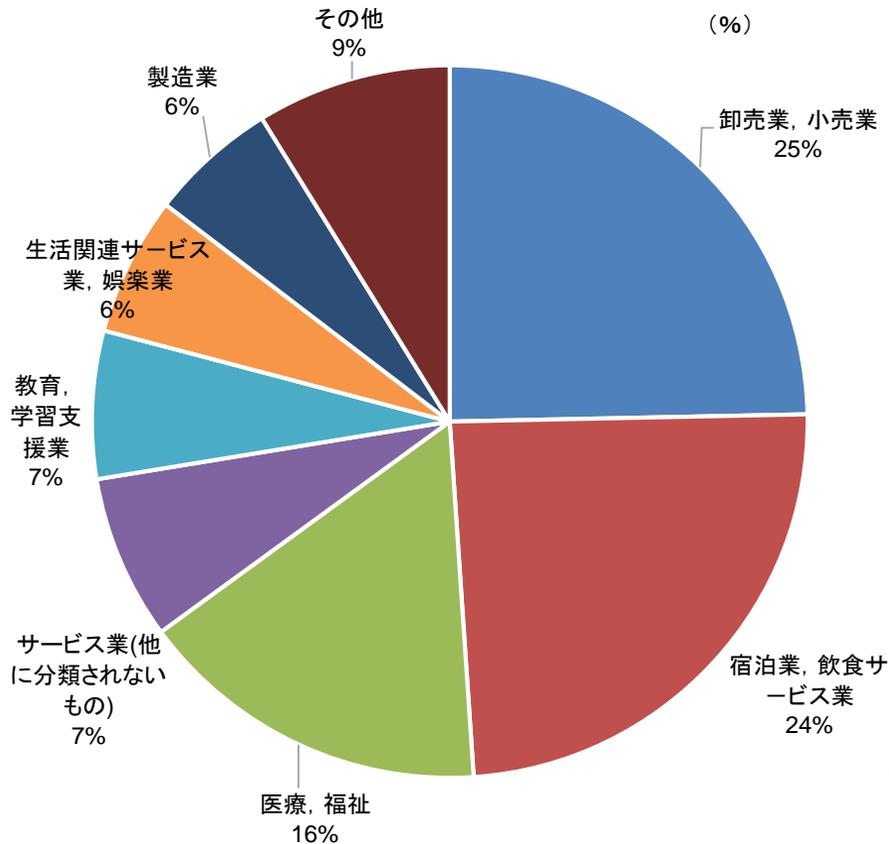
適用回避策をとった理由(複数回答)



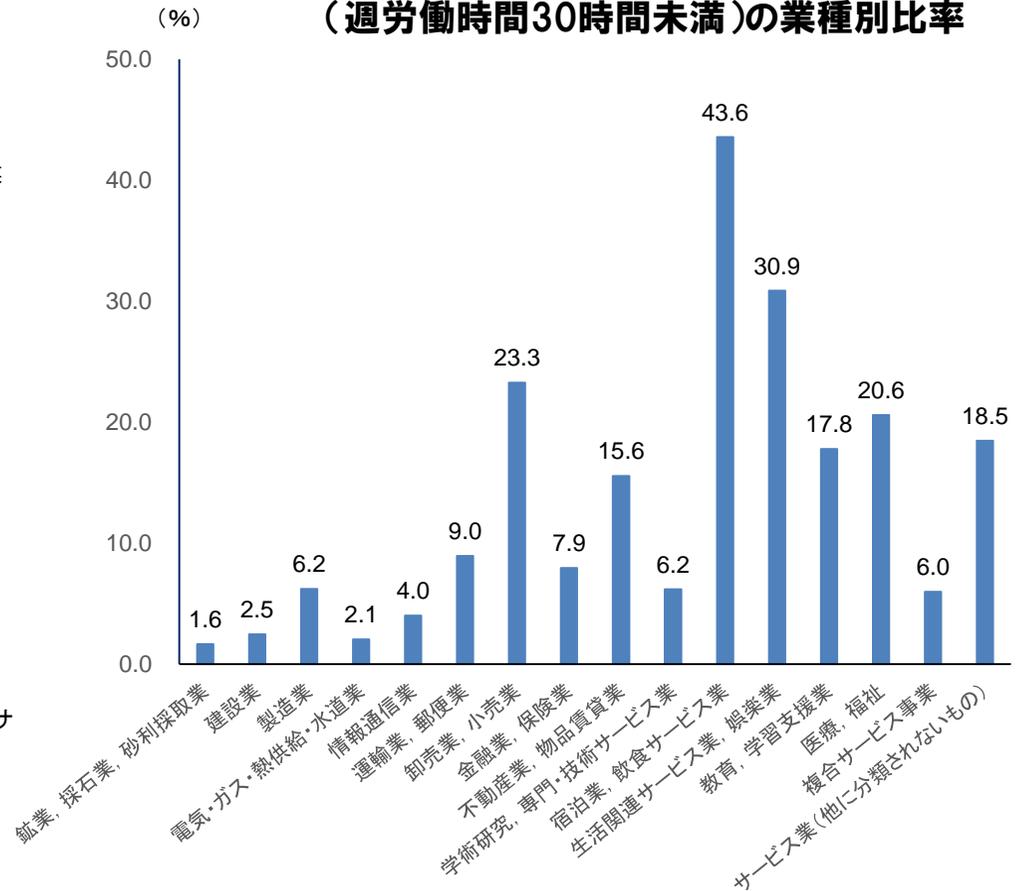
業種別のパート労働者の雇用状況

- 「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「生活関連サービス業・娯楽業」といった一部の業種に従業員に占めるパート労働者の比率が高く、パート労働者の多くがこうした業種に属している。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。

パート労働者(週労働時間30時間未満)
の業種別分布



全従業員数に占めるパート労働者
(週労働時間30時間未満)の業種別比率

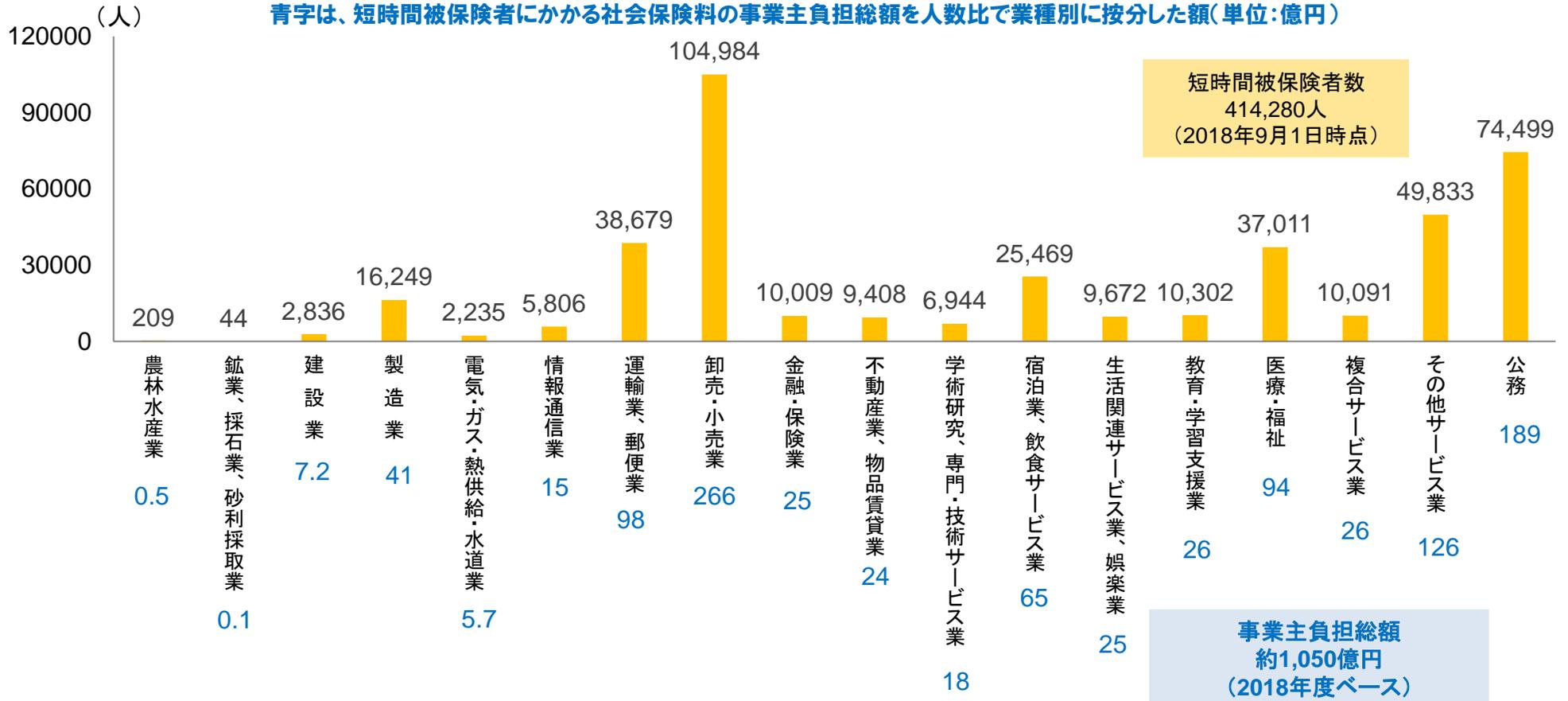


(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成

前回の適用拡大の実績 (短時間被保険者数・事業主負担の業種別分布)

短時間被保険者数の業種別分布

青字は、短時間被保険者にかかる社会保険料の事業主負担総額を人数比で業種別に按分した額(単位:億円)



※ 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30年9月1日現在)
第82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(2018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(2018年9月1日現在)によって機械的に按分したもの(業種ごとの報酬水準の差異は考慮していない)。

今回の適用拡大による事業主負担総額 約1,590億円

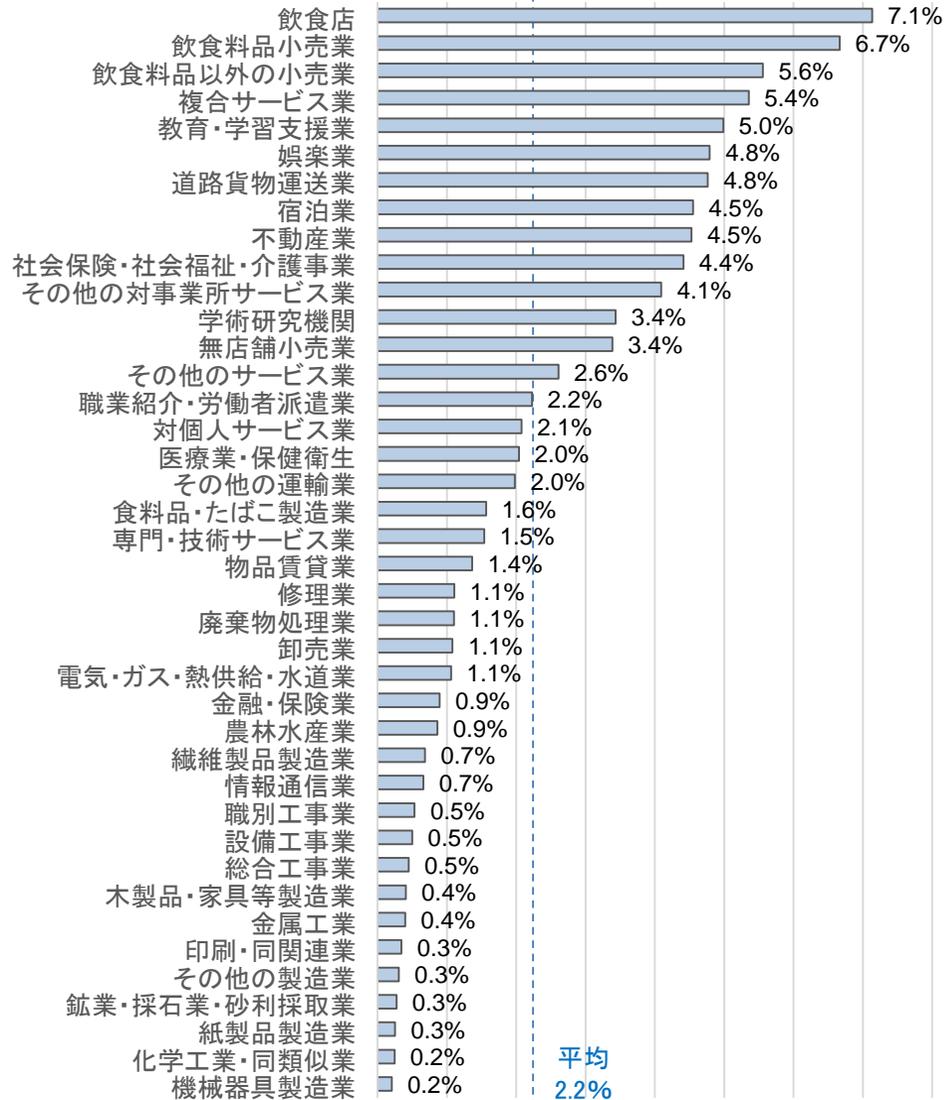
※ 50人超企業までの適用の場合を機械的に推計。なお、厚生年金保険料、健康保険料に加え、介護保険料負担も含む数値。

適用拡大に伴う負担増加割合(500人超企業における実績値)

人数ベース

短時間被保険者数／一般被保険者数

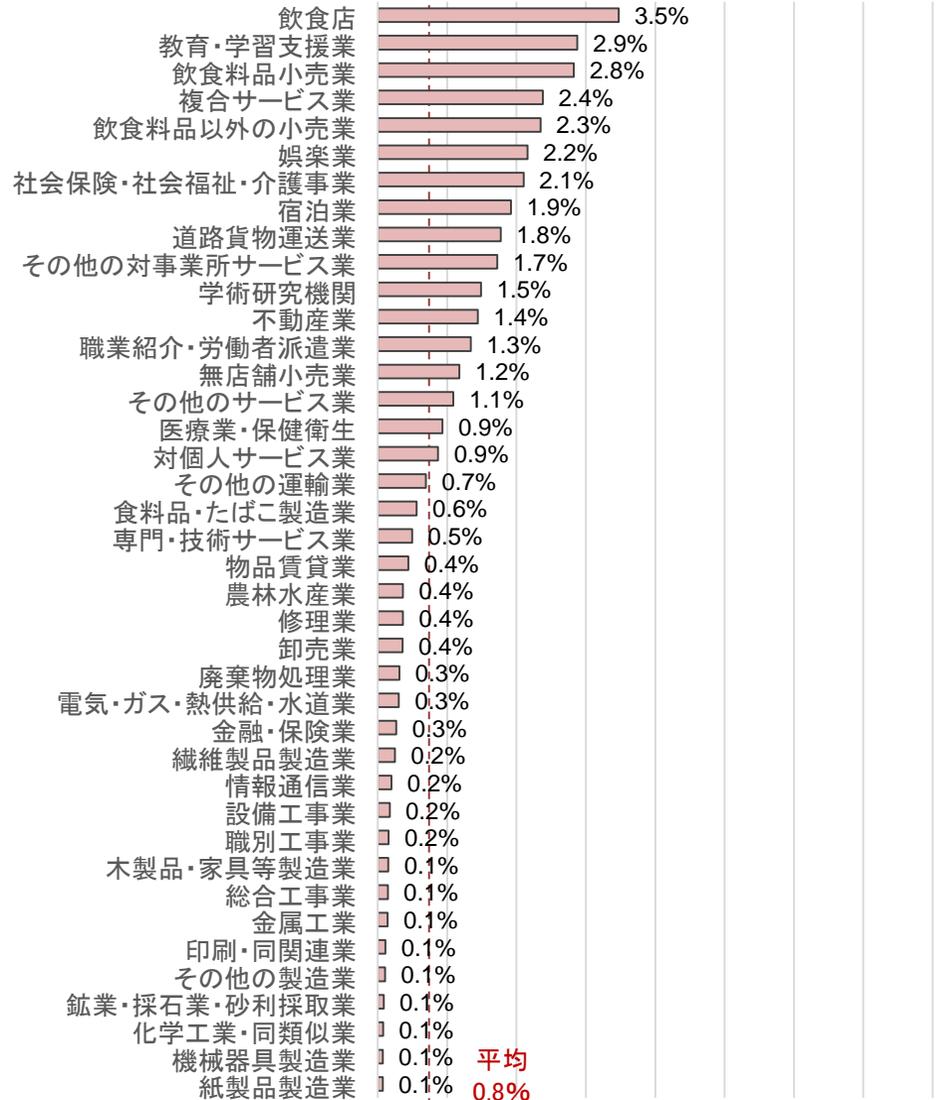
0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



標準報酬総額ベース

短時間被保険者の標報総額合計額／一般被保険者の標報総額合計額

0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%

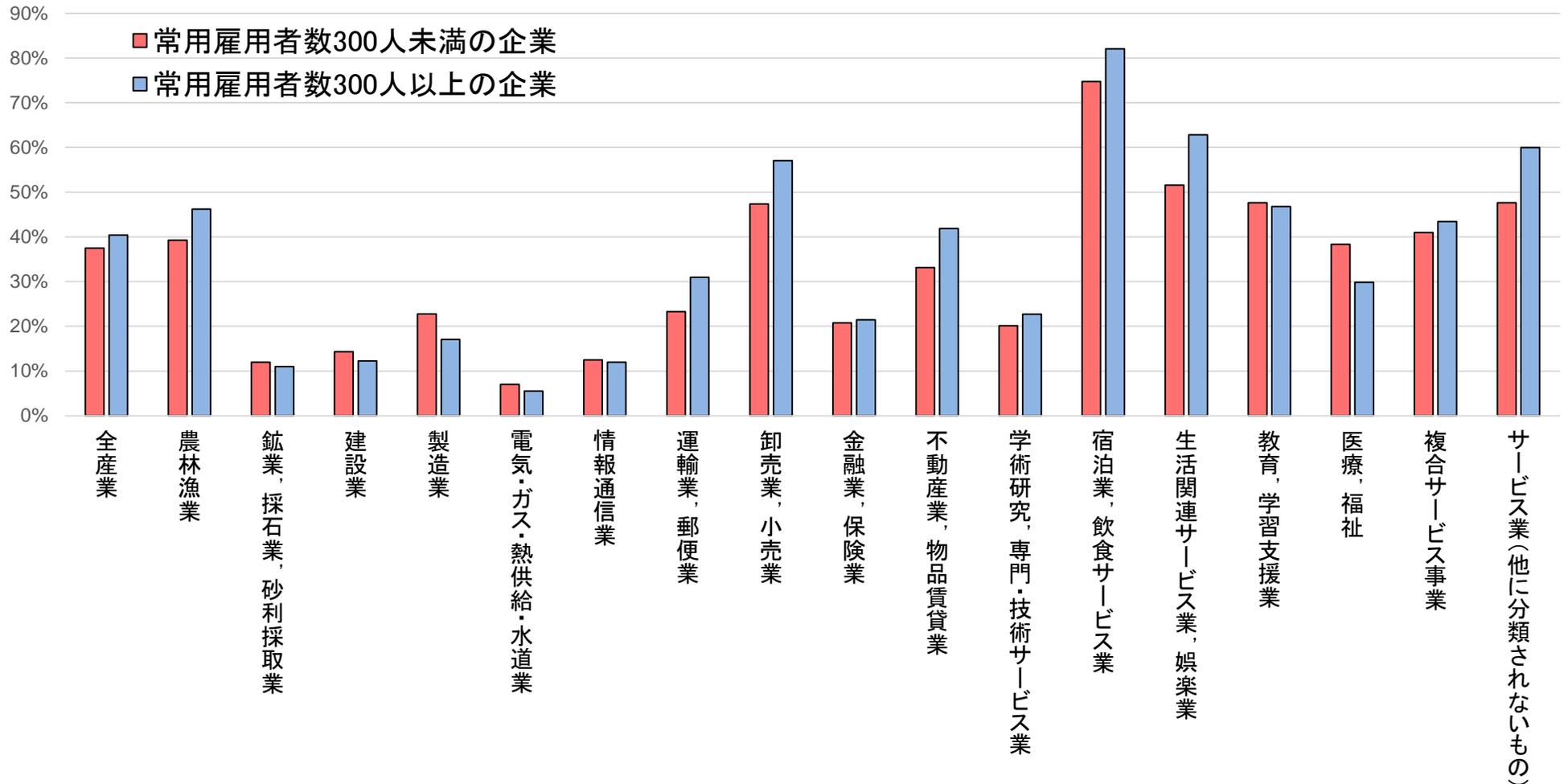


(注)平成30年9月1日時点の特定適用事業所を集計(18,850事業所。任意特定適用事業所と、公務・非営利事業を行う事業所(業態区分「公務」「政治・経済・文化団体」の事業所)を含まない)。「標準報酬総額」は、標準報酬月額に標準賞与額の1/12を加えた額。船員及び坑内員を除く。

(出所)「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調(平成30年9月1日現在)」(厚生労働省年金局)を特別集計

企業規模ごとのパート等比率

- 企業規模の大小によって、パート等比率※に大きな傾向の違いはみられない。



※ 統計の性質上、ここでいう「パート等」は、パート労働者に限らず、正社員以外の従業員を広く含む概念。

中小企業基本法等における中小企業者の定義

業種	(中小企業基本法)		
	中小企業者		小規模企業者
	資本金又は 常時使用する従業員数		常時使用 する従業員数
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種	3億円以下	300人以下	20人以下
② 卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③ サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④ 小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

(小規模企業振興基本法)	
小規模企業者	小企業者
常時使用する従業員数	
20人以下	5人以下
5人以下	5人以下
5人以下	5人以下
5人以下	5人以下

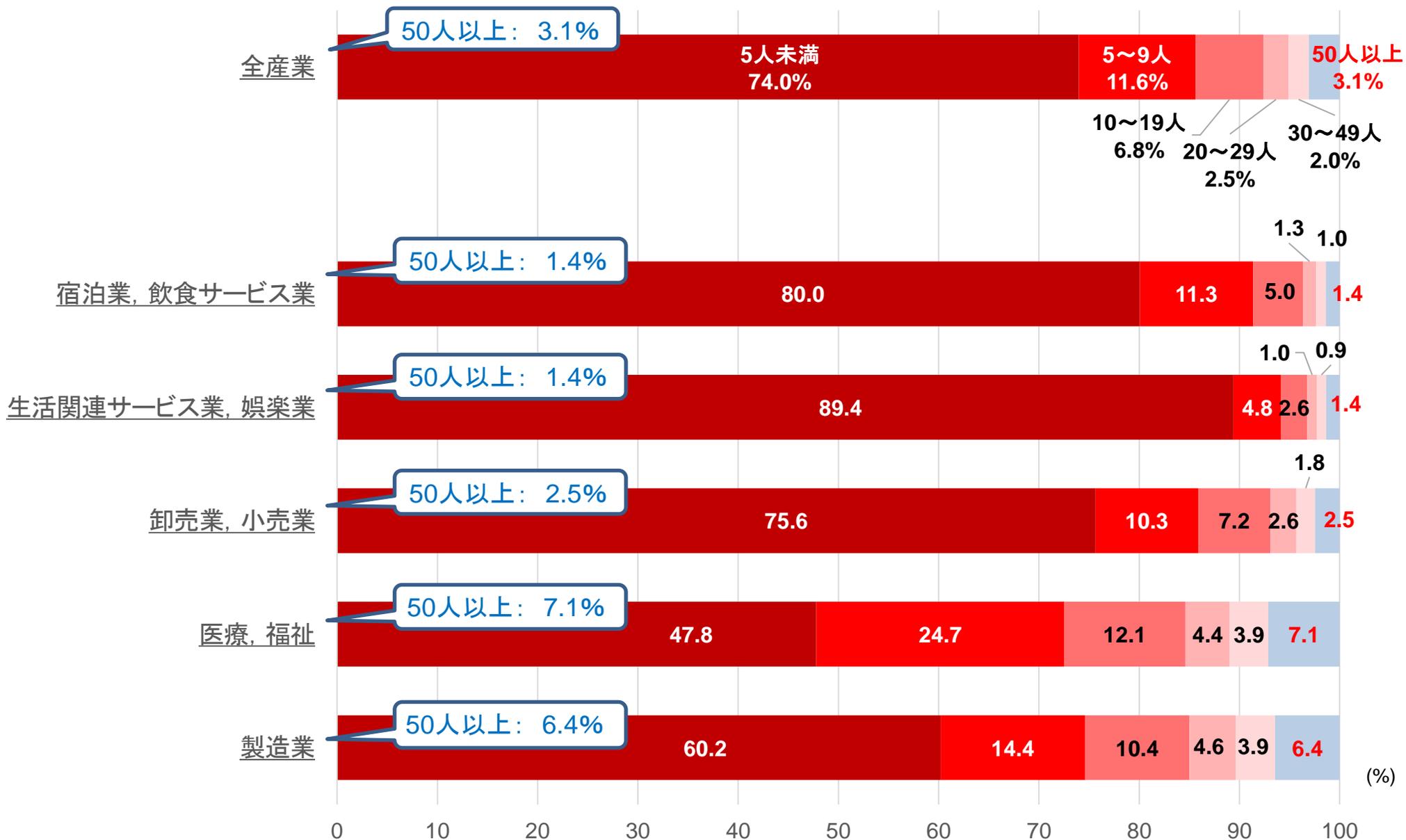
(関連法^(*)の政令特例業種) * 小規模支援法、中小企業信用保険法、小規模企業共済法

・ ゴム製品製造業	3億円以下	900人以下	
・ ソフトウェア業、情報処理サービス業	3億円以下	300人以下	
・ 旅館業	5,000万円以下	200人以下	
・ 宿泊業及び娯楽業			20人以下

※ 「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」。
 ※ 従業員には、①日雇い入れられる者、②2箇月以内の期間を定めて使用される者、③季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者、④試の使用期間中の者、は含まれない。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、非正規社員及び出向者については、当該条文をもとに個別に判断される。
 ※ 会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しない。

常用雇用者規模別の企業数の分布

※ 統計の性質上、「常用雇用者」にはパート労働者も含んでおり、企業規模要件の基準(パート労働者を含まずカウント)とは一致しない。



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**)

	法人	個人事業主	
		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) 宗教業(寺院、神社等) サービス業(飲食店・理美容店)			(C) 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 | ⑨ 金融又は保険の事業 |
| 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 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑯ 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 |

強制適用事業所 …… 約229万事業所
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7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)

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。

【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。

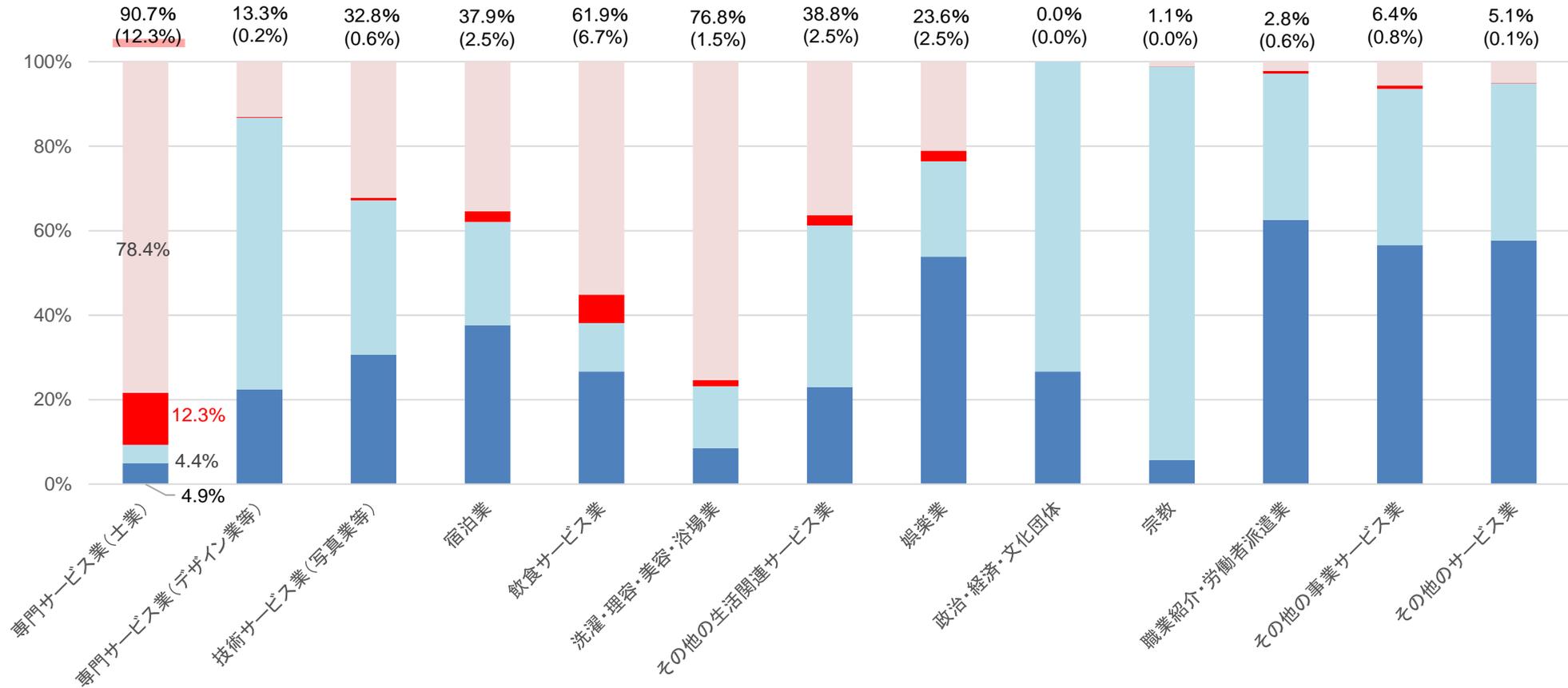
非適用業種別の法人・個人比率

- 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。

全事業所に占める個人事業所の割合
 ※ ()内は個人かつ5人以上の事業所の割合

各非適用業種の事業所数の経営形態別・常用雇用者規模別内訳

■ 法人5人以上 ■ 法人5人未満 ■ 個人5人以上 ■ 個人5人未満

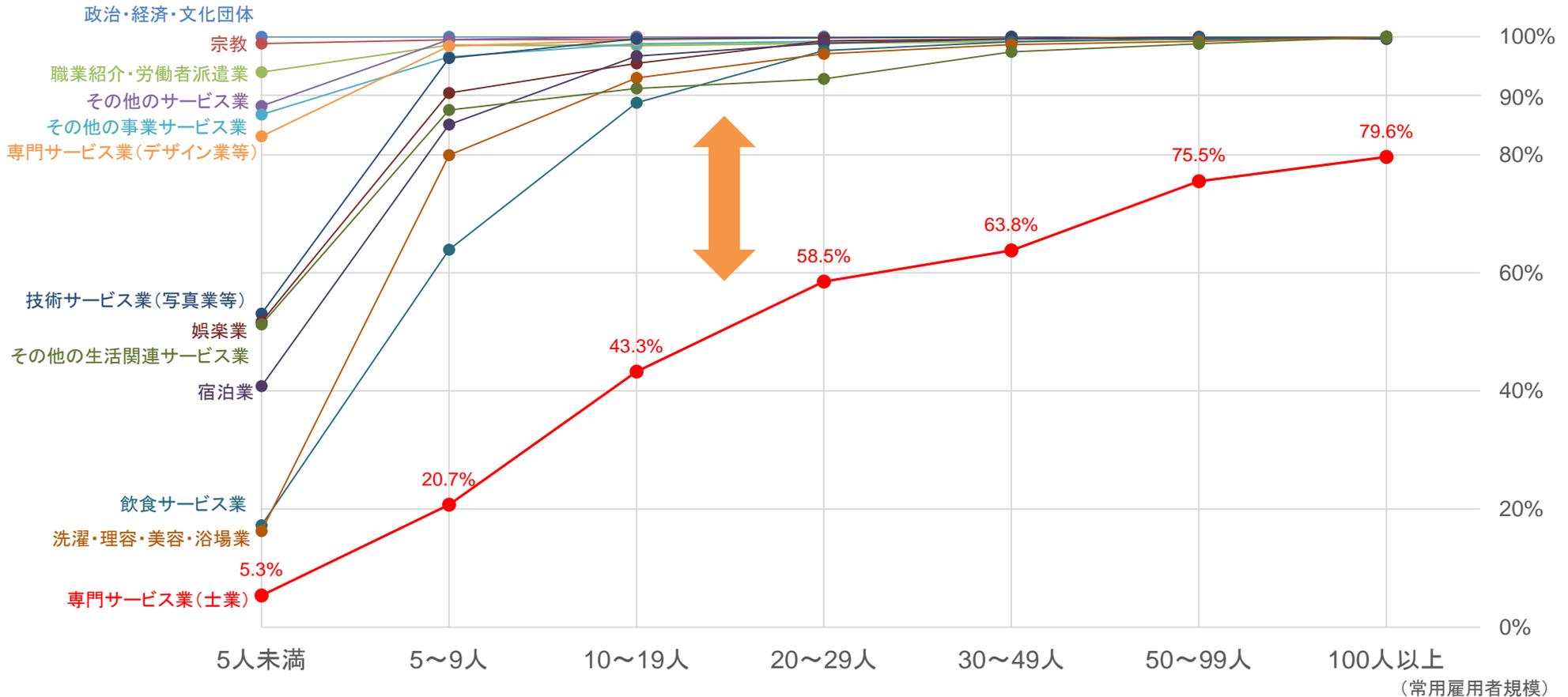


※ 「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。
 ※ 「専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

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、土業においては、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(土業)」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。

- 弁護士
(⇒弁護士法人)
- 司法書士
(⇒司法書士法人)
- 行政書士
(⇒行政書士法人)
- 土地家屋調査士
(⇒土地家屋調査士法人)
- 公認会計士
(⇒監査法人)
- 税理士
(⇒税理士法人)
- 社会保険労務士
(⇒社会保険労務士法人)
- 弁理士
(⇒特許業務法人)
- 公証人
- 海事代理士

**法人化に際して
制約条件がある**

■ 制約条件の例

- 社員（法人出資者）は各士業の有資格者でなければならない（一部士業では複数人の有資格者の連名が必要）
- 法人の事業内容が各士業の専門分野に法律上限定されている
- 代表者・業務執行者は社員（法人出資者）でなければならない
- 社員（法人出資者）は無限連帯責任を負う

(参考)株式会社の場合

- 出資者の資格・人数に制限はない
- 事業内容は定款で定める
- 出資者と代表者・業務執行者は分離可能（所有と経営の分離）
- 出資者は出資の限度で責任を負う（有限責任）

法人化が不可能

→ 該当する10の士業を適用対象とする

(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)

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、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、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。

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③

全世代型社会保障検討会議中間報告（令和元年12月19日）（抄）

第2章 各分野の具体的方向性

1. 年金

人生100年時代を迎え、働き方やライフスタイルが多様化する中で、年金制度においても、多様な就労への対応、より長く働くことへの支援、自らの選択によって高齢期の経済基盤の充実を図ることができるための環境整備を進める。このため、**2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る。**

(2) 厚生年金（被用者保険）の適用範囲の拡大

多様な働き方が拡大し、産業構造や就労構造の変化のスピードも速くなる中でも、全ての世代が安心して働くことができ、老後の安心を確保するためには、働き方の形態にかかわらず充実した社会保障制度を整備する必要がある。

現在は、週労働時間20～30時間の短時間労働者については、従業員500人以下の企業で働く場合、被用者であるにもかかわらず、厚生年金（被用者保険）への加入が強制されていないため、この企業規模要件について見直しを行う必要がある。

一方、中小企業・小規模事業者は、利益率が大企業に比して低く、労働分配率も高水準になっており、最低賃金引上げや働き方改革など多くの課題に直面する中で、適用拡大による新たな事業者負担が大きな影響を及ぼすことが危惧される。

他方、適用拡大の影響は業種によって異なり、特にパート比率の高い卸売・小売業やサービス業などで深刻と思われることから、そうした業界の声をよく聞きながら検討する必要がある。また、改革が実行される場合には、段階的な適用拡大の検討や中小企業・小規模事業者の生産性向上への支援、取引慣行の是正が必要である。

以上を踏まえ、今回の改正では、**50人超規模の企業まで厚生年金（被用者保険）の適用範囲を拡大することとする。スケジュールについては、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とする。**

この際、中小企業・小規模事業者の生産性向上への支援を図るため、先端技術の実装を含め、革新的な製品・サービス開発のための設備投資支援や、小規模事業者に特化した販路開拓支援、ITツールの導入支援等を複数年にわたって継続的に実施する仕組みを構築し、必要な財源を確保することとする。

あわせて、**短時間労働者への適用要件のうち、1年以上の勤務期間要件は、実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する。**

また、**5人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業について、適用業種に追加する。**

「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	全国町村会
全国健康保険協会	日本経済団体連合会
全国市長会	日本商工会議所
全国商工会連合会	日本労働組合総連合会
全国知事会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	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6回（2019年5月31日）	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7回（2019年9月2日）	議論の整理
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
- ・ 全国社会保険労務士会連合会
- ・ 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&パラルルキャリア・フリース協会
- ・ 『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