第9 被用者保険の適用拡大

- 1. 被用者保険の適用拡大の意義
- 2. 短時間労働者への適用拡大
- (1) これまでの経緯
- (2) 令和 2年改正における適用拡大
- 3. 個人事業所の適用業種の見直し
- 4. 適用拡大の具体的な効果、影響
- (1)被用者にふさわしい保障の実現
- (2) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築
- (3) 社会保障の機能強化

厚生年金においては、適用事業所に勤めている場合でも、パートタイマー・アルバイト等の被用者は、勤務時間等について一定の要件を満たさなければ厚生年金の被保険者として扱われない。また、法人の事業所であれば従業員等が1名以上いれば適用事業所となるが、個人事業所については、従業員数や業種に応じて一部は適用から除外されており、これらの事業所に勤務する被用者には厚生年金は適用されない。

このように、被用者でありながら厚生年金に適用されず、国民年金への加入(第1号・第3号被保険者)となっている人については、被用者にふさわしい保障が行われないことから、厚生年金の適用拡大を進めることにより、報酬比例の給付を含めた社会保障の充実を図る必要性が高い。1

こうした観点から、累次の制度改正において、被用者保険の適用拡大が段階的に進められている途上にある。本稿では、これまでの制度改正の変遷を辿るとともに、適用拡大による 具体的な効果、影響等について解説する。

¹ 以下では、厚生年金と健康保険(医療保険)を合わせて、「被用者保険」との用語を用いる。

1. 被用者保険の適用拡大の意義

被用者保険の適用拡大の意義については、大きく以下の3点に集約される。

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人に対して、被用者による 支え合いの仕組みである厚生年金や健康保険による保障が確保される。厚生年金では、報酬 比例の上乗せ給付などがあり、健康保険では、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。

また、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

厚生年金では給与や賞与等の収入から保険料が源泉徴収(天引き)されるため、適用拡大によって厚生年金の適用対象となった人は、保険料の未納が生ずることがない。さらに、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。

また、これまでの財政検証の試算でも示されているように、適用拡大は、基礎年金の水準の確保を通じて、所得再分配機能の維持に資する。

2. 短時間労働者への適用拡大

(1) これまでの経緯

短時間労働者への被用者保険の適用については、長らく、所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上であるかどうかにより判定するという運用が行われてきた。²

短時間労働者への適用拡大については、平成 12 (2000) 年、平成 16 (2004) 年の年金 法改正時にも検討されたものの改正に至らず、また、平成 19 (2007) 年には適用拡大を一 部盛り込んだ法案(被用者年金一元化が主な内容)を提出したが、廃案となった経緯がある。

こうした中、平成 24 (2012) 年の改正では、①週労働時間 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③勤務期間 1 年以上見込み、④学生は適用除外、⑤従業員 500 人超の企業、という 5 つの要件の下で、短時間労働者への適用拡大を図ることとなり、2016 年 10 月から施行された。³

さらに、平成 28 (2016) 年の改正では、2017 年 4 月から、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行うことが可能となった。4

(2)令和2年改正における適用拡大

令和 2 (2020) 年年金法改正では、平成 24 年改正で設定された適用拡大の5要件のうち、勤務期間1年以上見込みの要件を撤廃するとともに、企業規模要件を、2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模に引き下げ、被用者保険の適用範囲を拡大することとした。

このうち、当初、企業規模要件については、平成 24 年改正法附則の当分の間の経過措置であることから、要件そのものを撤廃することが目指されたが、中小企業の経営への配慮の

² 昭和 55 年 6 月 6 日付け厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・社会保険庁年 金保険部厚生年金保険課長内かんによる。(平成 24 年改正を契機に廃止)

³ 上記のうち「従業員 500 人超の企業」という企業規模要件は、平成 24 年改正法附則において、「当分の間」の経過措置として設けられた。

⁴ 同じ改正で、国・地方公共団体の適用事業所に使用される短時間労働者で、労働時間要件など他の要件を全て満たすものは、事業所の規模にかかわらず被用者保険の適用対象にされた。

要請もあり、令和2年改正では、企業規模要件を撤廃した場合の約半数が新たに適用になると見込まれる50人超規模までの企業を対象とすることとした。

また、令和2(2020)年改正では、短時間労働者に対する勤務期間要件を撤廃することとし、2022年10月からは、雇用期間に基づく適用の判断に当たっては、短時間労働者もフルタイムの労働者と同じ取扱いがなされることとなる。なお、同改正により、雇用期間が2か月以内の場合であっても、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないことが確実な人以外については、当初から被用者保険が適用されることとなった。

今後も、令和2(2020)年改正法附則の検討規定5や国会の附帯決議6に沿って、企業規模要件の早期の撤廃も含め、さらなる適用拡大に向けて検討していくこととなっている。

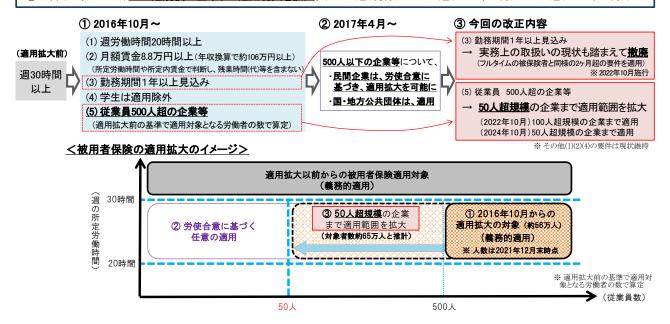
⁵ 令和2 (2020) 年改正法附則第2条第2項「政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国 民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規 定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加 え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。|

⁶ 衆議院厚生労働委員会(2020年5月8日)での附帯決議では、「短時間労働者に対する被用者保険の 適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討 を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期 の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。」とされた(参院厚労委でも同旨の附帯決議)。

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。

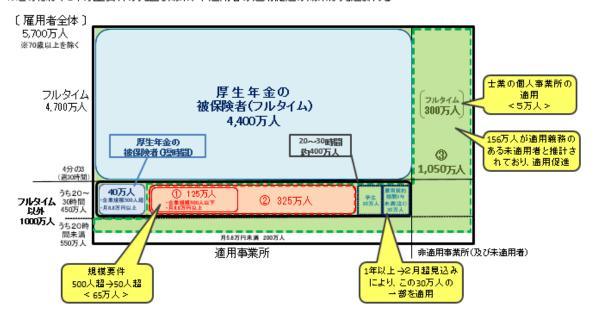
- ① (2016年10月~)500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月~)500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大**。(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))



なお、この改正により新たに被用者保険に適用される層は、法案提出時には約65万人と推計されたが、足下の動向を踏まえて再度同じ推計を行うと、企業規模要件の拡大による効果は70万人程度と見込まれる。さらに、最低賃金が上昇して時給1,013円以上となると、週20時間以上働けば月額賃金要件(8.8万円以上)を満たすこととなる。この効果により新たに被用者保険に適用される人が110万人程度と見込まれるところである。

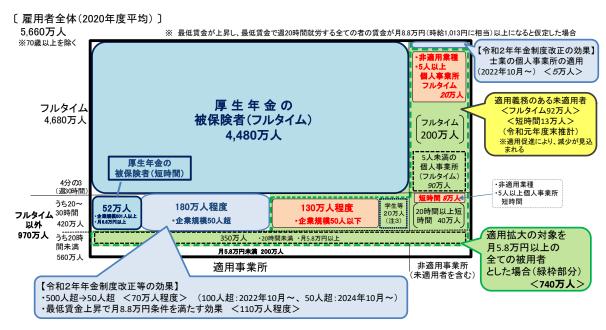
令和2年改正による適用拡大の効果(法案提出時の見通し)

○今回の適用拡大の効果は、70万人=65万人(規模要件)+5万人(十業)。 基礎年余の所得代替率への影響は+0.4% ※このほか、1年以上要件の見直し効果、未適用者の適用促進の効果が見込まれる



- 注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。
- 注2.「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

令和2年改正による適用拡大の効果 (最新統計と最低賃金の上昇効果を反映)



- 注1.「労働力調査2020年度平均」、「令和元年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」、「平成28年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。
- 注: 分析マリー (「中成28年経済センサス」、「中ル2年は日本地が小水の過去」、「一成29年成本に近年でいます。」 注: 分析マリー (「中成28年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要 注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者(更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く)が含まれている。 注4.適用義務のある未適用者数は、令和2年国民年金被保険者実態調査における推計

3. 個人事業所の適用業種の見直し

令和2 (2020) 年改正においては、短時間労働者への適用拡大に加え、個人事業所の適用業種の見直しも行われた。

被用者保険では、法人の事業所であれば従業員等が1名以上いれば適用事業所となるが、個人事業所の場合、法定16業種に該当する常時5人以上の従業員を使用する事業所に限って強制適用としており、この16業種は、1953年以来、一度も見直されてこなかった。7

この適用業種の取扱いについては、本来、被用者には、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べきだが、令和2(2020)年改正においては、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、他の業種と比べても個人事業所の割合が著しく高いこと、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、適用業種に追加されることとなった(2022年10月施行)。

個人事業所についての残る非適用業種には、農林水産業、宿泊業、飲食サービス業、生活 関連サービスの一部などがある。今後は、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立 ち、個人事業所に係る適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向け、令和 2 (2020) 年改正法の国会附帯決議等に沿って検討を進めることとなる。

なお、この令和 2 (2020) 年改正による士業の適用業種への追加により新たに被用者保険に適用される層は、法案提出時には約 5 万人と推計されている。

_

⁷ 強制適用の対象以外の事業所も、任意で適用することができるが、その数は 2021 年時点で約 10 万事業所にとどまっている。

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種の見直し

【被用者保険の適用事業所(見直し前)】

- 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)
- 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)

【見直し内容】 (令和4(2022)年10月施行)

弁護士・税理士等の法律・会計事務を取り扱う士業 (※) を、5人以上個人事業所の適用業種 (B) に追加する。 (※ 弁護士・公認会計士・公証人・司法書士・土地家屋調査士・行政書士・海事代理士・税理士・社会保険労務士・沖縄弁護士・外国法事務弁護士・弁理士)



- ※ 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
- ② 集金、案内又は広告の事業 ③ 教育、研究又は調査の事業

⑩ 物の保管又は賃貸の事業

- (4) 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

① 媒介周旋の事業

- (ii) 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
- 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている 法律又は会計に係る業務を行う事業(令和4(2022)年10月施行)

任意包括適用事業所

強制適用事業所

注:適用事業所数は、2021年9月末現在

…… 約246万事業所

… 約10万事業所

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: 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)、 常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。

業種の限定を撤廃。

【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(労働者年金保険法)

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)

常時5人以上を使用する事業所、女子、昭和17年改正により 追加された健康保険法の強制適用対象(⑧~⑫及び常時5 人以上を使用する法人)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。

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 ン所がに付ます。」というは、不成のでは、「できない」という。というには、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。

4. 適用拡大の具体的な効果、影響

被用者保険の適用拡大の意義については、前記1で示したとおり、①被用者にふさわしい 保障の実現、②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築、③社会保障の機能強化の3点に 集約されるが、以下それぞれの項目について、具体的な効果、影響を説明する。

(1)被用者にふさわしい保障の実現

これまで国民年金に加入していた人(第1号・第3号被保険者)が厚生年金に移行することにより、年金における老齢・障害・遺族の三つの保障それぞれが充実する。基礎年金に加えて報酬比例の上乗せ給付が支給されることに加え、障害厚生年金は、障害等級3級や障害手当金も用意されており、障害基礎年金に該当する状態よりも軽度な障害でも保障されることになる。

医療保険においても、国民健康保険から健康保険に移ることで、業務災害以外での傷病等による休業期間中に賃金の3分の2を支給する傷病手当金や、産休期間中の出産手当金も支給される。

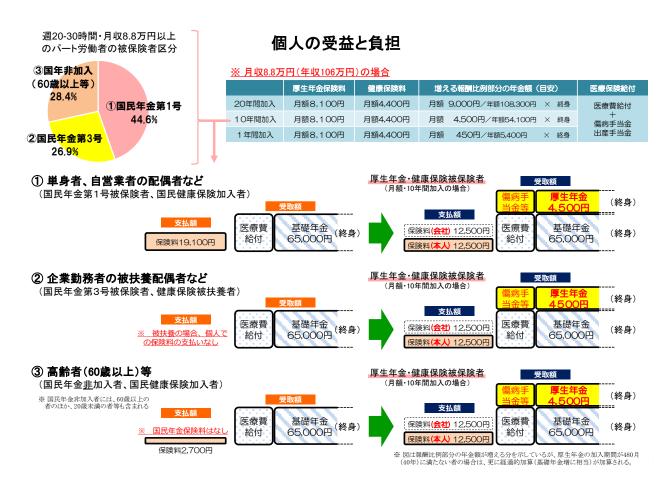
他方、保険料の納付については、社会保険料の半分は事業主が負担するので、賃金(標準報酬月額)が低い場合には、保険料の自己負担が下がるケースも生ずる。

例えば、月額賃金 8.8 万円で国民健康保険・国民年金に加入している人(第1号被保険者)の場合、毎月およそ 19,100 円の保険料を自身で納付する必要があるが、被用者保険の被保険者であれば、半分は事業主が負担するため、本人負担は月額およそ 12,500 円になるほか、報酬比例の給付が保障されることになる⁸。

9

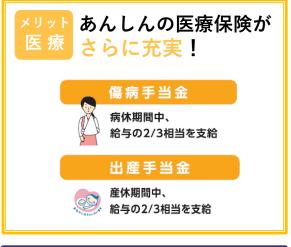
-

⁸ 国民健康保険や健康保険における保険料は保険者によって保険料が異なるため、ここでは全国平均値 を用いて試算している。



被用者保険の適用拡大のメリット







(2) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

前述したように、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その選択が歪められたり、不公平が生じたりすることがないようにすることは重要である。

特に、被扶養認定基準(年収 130 万円)が適用されている国民年金第3号被保険者は、収入が増えて認定基準を超え国民年金第1号被保険者となると、保険料を新たに負担することとなるにもかかわらず、給付は増えない。これは、いわゆる「130 万円の壁」と呼ばれ、特に第3号被保険者の大部分を占める既婚女性に対して、働くインセンティブを損なわせ、就業調整をする人を生じさせているとの指摘がある。

これに対し、短時間労働者への被用者保険の適用拡大により拡大された週労働時間要件 (20 時間以上) や賃金要件(年額 106 万円相当以上)の下では、一般的な賃金水準の下で 労働時間を増やしていくと、被扶養認定基準(年収 130 万円)から外れるより先に被用者 保険が適用されることになる。また、保険料を負担することになっても、その分給付が増えることから、「106 万円」や「20 時間」は「壁」ではない。このように、被用者保険の適用 拡大は「130 万円の壁」を消失させる効果がある。

適用拡大により被用者保険に加入した場合、保険料は労使折半での負担となる上、報酬比例の給付を受けられるようになるため、就業調整を行うよりも労働時間を延ばす誘因が大きくなる。実際に、2016年の短時間労働者の適用拡大に際して働き方を変えた人のうち、労働時間を短くした人より延ばした人の方が、第3号被保険者でも多かったとの調査結果が出ている。9

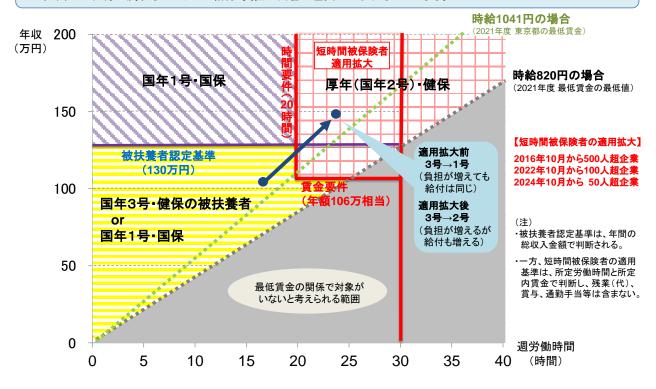
被用者保険の適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、130万円の 被扶養者基準を気にせず自らの希望する働き方ができるようになるほか、企業運営に必要な 人材が確保されやすくなることで、事業主側にも大きなメリットが期待される。

_

⁹ 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)

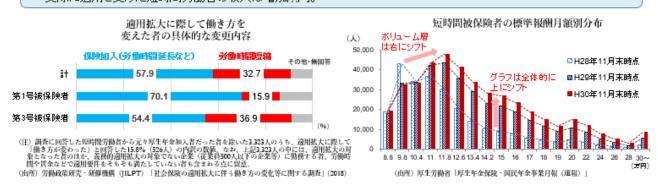
個人の働き方と社会保険の適用区分

• 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って おり、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。



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。



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が、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 (※脛肓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。

(3) 社会保障の機能強化

社会保険料(厚生年金・健康保険料)の納付義務は事業主に課せられており、本人負担分は賃金等からの源泉徴収となるため、適用拡大によって厚生年金の適用対象となった人は、未納がなくなり、確実に将来の保障に結びつけられる¹⁰。さらに、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り、無年金・低年金を防ぐことができる。

また、これまでの財政検証の試算でも示されているように、被用者保険の適用拡大は、現在被用者でありながら国民年金に加入している人が厚生年金の被保険者となることで、国民年金財政を改善させる。国民年金財政の改善は、マクロ経済スライドによる調整終了後の所得代替率の改善や基礎年金水準の確保につながるものであり、年金制度における所得再分配機能の強化にもつながる。¹¹

なお、令和 2 (2020) 年改正当時には、企業規模要件の見直しにより新たに被用者保険に適用される人を 65 万人と試算しており、その場合、2019 年財政検証のケースⅢを基に機械的に計算すると、モデル世帯における所得代替率はおよそ 0.3%改善すると見込まれる。

5. 適用拡大の対象と事業主負担への影響

令和2(2020)年改正による短時間労働者への適用拡大は、従業員数50人超の企業を対象にするものである。ここでいう「従業員数」は、適用拡大前の通常の被保険者の人数を指す。つまり、フルタイムの労働者と週労働時間が通常の労働者の4分の3以上の短時間労働者の総数であり、それ未満の短時間労働者は算定に含まない。また、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。さらに、賃金や労働時間の要件は、実績値ではなく、雇用契約上の所定賃金・所定労働時間

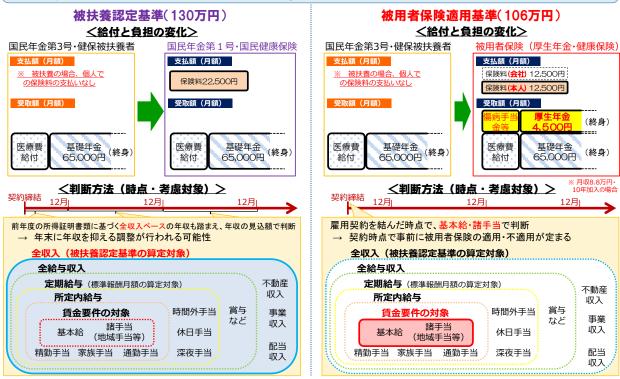
¹⁰ 国民年金の場合、徴収時効(2年)までに保険料を納めないと、その期間は「保険料未納期間」として扱われ、年金を受けられるための受給資格期間(10年)にも算入されず、年金額にも反映されない。

¹¹ 年金の給付水準は、平成 16 (2004) 年改正年金財政フレームに基づき、年金財政の均衡が図られるまでの間、将来に向けて給付水準が自動的に調整される(マクロ経済スライド)。国民年金財政が改善されれば、給付水準調整の終了時期が早まり、基礎年金水準の確保等につながる。

によって判断するものであり、残業代や臨時に生じた賞与等の賃金を含まない。

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。



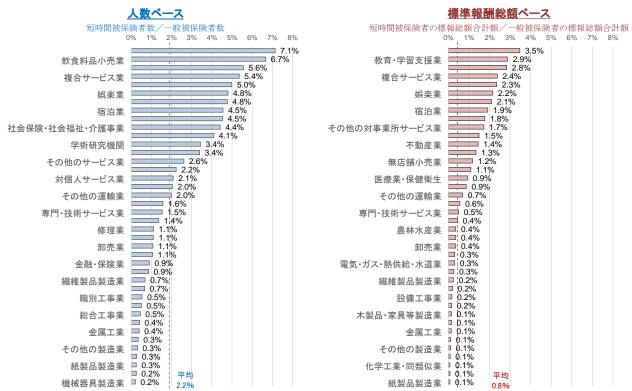
既に適用拡大の対象となった従業員 500 人超企業において、適用拡大に伴う影響がどの程度生じているか、一般被保険者に対する短時間被保険者の規模感を比較すると、人数ベースでは業種ごとに大きな開きがあり、中でも「飲食店」で 7.1%、「飲食料品小売店」で 6.7%となっているが、実際の保険料の事業主負担の増加につながる標準報酬総額ベースで見ると、上記業種においても短時間被保険者の規模はそれぞれ 3.5%、2.9%にとどまっている。 さらに、実際の事業主負担の増加は、これに事業主負担分の保険料率約 14.2%(厚生年金+健康保険)を乗じたものになる。

また、企業がこれらの短時間労働者を雇用する場合、適用拡大に伴って発生する1人あたりの追加コストについては、一定の前提を置いて試算すると、約24.5万円/年(40~65歳の人の場合+約1.5万円)となる。しかしながら、企業はこれらの労働者に対し、適用拡大の如何を問わず、労働の対価として賃金を支払うほか、福利厚生費や教育訓練費等の人件

費を負担している。これに加え、一般労働者として被用者保険に既に適用されている人や引き続き被用者保険が適用されない20時間未満や学生の人も含めた全体的な人件費コストの中で見れば、適用拡大に伴い発生する追加コストはその一部にとどまる。

こうした追加コストが発生する一方で、これまでも述べたとおり、被用者保険の適用拡大 を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、希望する人が労働時間を延ばす効果が 期待されるほか、労働条件の改善を通じて企業運営に必要な人材が確保されやすくなるとい ったメリットが期待される。

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)



(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、標準報酬総額に標準責与額の1~12を加えた額。船員及び抗内員を除く。 (出所)「厚生年金保険、薬配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

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 「<u>一般被保険者</u>」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「<u>短時間被保険者」</u>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<u>適用されない者</u> (週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

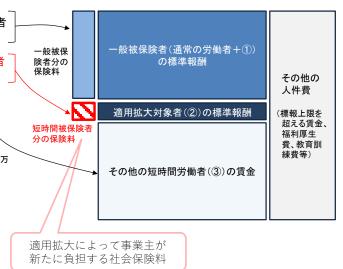
〇 主な業種の短時間労働者比率

※ 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(②3)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

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



被用者保険の適用拡大のメリット



配偶者の扶養の範囲内でお勤めの方 これから これまで ----扶養基準(130万円)を 厚牛年金保険 国民年金•国民 意識せず働ける! ●保険料のご負担 _{106万円} •健康保険加入 ●保険料のご負担 _{130万円} 健康保険加入 会社 詔 超 12,500円/月 これからは、年収106万円 **Y**本人 22, 500円/月 本人負担なし 本人負担なし (月額8.8万円)を超える等の 12,500円/月 各種要件を満たした場合に、 厚生年金保険、健康保険に **年金支給** 年金が増額! ●年金支給 加入し保険料負担(労使折半) 年金は増額しません 厚生年金(終身) 変化なし が新たに発生するものの、 基礎年金(終身) 基礎年金(終身) 基礎年金(終身) 基礎年金(終身) その分保障も充実します。 ※金額は、年収130万円の例です。 ※金額は、年収106(月8.8)万円の例で

(参考) 適用拡大の施行に向けた取組

令和2(2020)年改正による適用拡大については、企業規模要件100人超規模への拡大が2022年10月に行われることとなった。円滑な施行を図るためには、適用拡大の意義について事業者や対象となる従業員への周知が欠かせない。

このため、厚生労働省のホームページにおいて「社会保険適用拡大特設サイト」を設け、 適用拡大の概要や意義を説明したチラシ、ガイドブック及び動画を用意するとともに、事業 主が手軽に社会保険料を試算できるよう、社会保険料かんたんシミュレーターを設置してい る。

ガイドブックでは、年間給与と保険料の目安、保険料や加入期間と年金額の目安を一覧にした表を示している。

また、日本年金機構の年金事務所を通じて社会保険労務士などの専門家を無料で企業や団体に派遣する「専門家活用支援事業」など、事業主向けの各種の支援策を実施している。

施行日に向けて、対象の事業主には、日本年金機構から直接、具体的なお知らせを送付している。引き続き、2022 年の適用拡大の円滑な施行と、2024 年に予定されている更なる適用拡大に向けた理解促進に取り組むこととしている。

なお、2022 年 4 月から、スマートフォンや PC で利用できる「公的年金シミュレーター」 を厚生労働省のホームページ上で開設している。「ねんきん定期便」のデータを二次元コードで読み取って、入力の手間を減らす機能も搭載されている。このシミュレーターを用いることにより、収入と就労年数を増やすと年金額にどのように反映されるか、グラフで視覚的 に確認することができる。

【参考文献等】

社会保険適用拡大特設サイト(厚労省 HP)

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html