

制度改正の施行等について

《国民年金関係》

- I 免除委託制度の創設について…………… 2
- II 年金事務所職員による国民年金保険料の収納範囲の見直しについて… 7
- III 事務処理誤り等に関する特例保険料の納付等の制度の創設について…12
- IV 付加保険料の納付等の特例…………… 15
- V 国民年金保険料の納付受託について(参考) …… 17

《厚生年金保険関係》

- VI 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大について…………… 19

主な年金制度改正の施行等スケジュール(平成27～29年度)

27年度				28年度			29年度		
(H27.4)	(H27.7)	(H27.10)	(H28.1)	(H28.4予定)	(H28.7)	(H28.10)	(H29.1)	(H29.4予定)	(H29.7)
<ul style="list-style-type: none"> ○3号不整合期間に係る特例追納の開始〔健全化法〕 ○年金記録の訂正手続き(決定の実施)〔事業運営改善法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ●免除委託制度の創設〔事業運営改善法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○マイナンバーの付番・通知 ○被用者年金の一元化〔一元化法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○マイナンバーの利用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●事務処理誤り等に関する特例保険料の納付〔事業運営改善法〕 ●付加保険料の納付等の特例〔事業運営改善法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○納付猶予制度の対象者拡大(30歳未満↓50歳未満) 〔事業運営改善法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ●短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大〔機能強化法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○マイナンバーによる情報連携(国の機関間)開始 	<ul style="list-style-type: none"> ○消費税10%への引き上げ ○受給資格期間の短縮(25年↓10年)〔機能強化法〕 ○低所得高齢者・障害者等の基礎年金受給者に対する福祉的給付 〔年金生活者支援給付金法〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○マイナンバーによる情報連携(国・地方公共団体間)開始

I 免除委託制度の創設について

1. 背景等

- 国民年金においては、所得が低く保険料を納めることが困難な場合のために、所得等に応じて、保険料の全部または一部を免除する免除制度及び保険料の納付を猶予する納付猶予制度(以下「免除等」という。)を設けているところ。
- しかしながら、免除等を受けるためには被保険者が申請書を提出する必要があることから、申請のわずらわしさから手続きを行わず、その結果、未納期間を生じている方が存在しており、年金受給権確保の観点からも課題となっていたところ。
- こうした中、内閣官房「年金保険料の徴収体制強化等のための検討チーム」(座長・加藤内閣官房副長官)及び社会保障審議会年金部会「年金保険料等の徴収体制強化等に関する専門委員会」において免除等の申請主義の見直しに関する議論が行われ、一昨年12月に取りまとめられた専門委員会の「報告書」では「所得情報等から免除基準に該当する可能性が高いと判定できる者に対して、被保険者本人の申請意思を簡便な方法で確認できるような、職権免除と同様のメリットが期待できる仕組みを設けることが考えられる」との提言がなされたところ。(別紙1)
- 報告書の指摘を踏まえ、昨年の通常国会において国民年金法の改正を行い、被保険者の手続上の負担を軽減し、免除等の申請の機会を拡充する観点から、厚生労働大臣が指定する者(指定全額免除申請事務取扱者)が、全額免除又は納付猶予(以下「全額免除等」という。)の要件に該当する被保険者等からの委託を受けて、当該被保険者等に係る全額免除等の申請をすることができる(被保険者が委託をした日に厚生労働大臣に全額免除等の申請があったものとみなす。)という免除委託制度を創設したところ。(別紙2)

2. 免除委託制度の運用案

○ 免除委託制度については、

- ① 対象となる被保険者等の特性を踏まえ、被保険者等からの委託を待つのではなく、必要な方が確実に制度を利用できるよう、制度の側から寄り添う仕組みとする必要があること
- ② 本制度の対象となる全額免除等の要件に該当する被保険者等の中には、所得は低いものの資産を有する方など保険料の納付が可能な方も存在しており、そうした方への配慮も必要であることを踏まえ、納付督励や免除勧奨と一体として運用することとする。(別紙3)

※ 現在、国民年金保険料の納付督励や免除勧奨等については、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」に基づき、民間事業者が包括的に実施しており、当該事業者が指定全額免除申請事務取扱者の指定を受けることで一体的な運用が可能。

○ 被保険者等の手続きの負担を軽減し、申請意思を簡便に確認できるよう、全額免除等の要件に該当する被保険者等が指定全額免除申請事務取扱者に電話で申請を委託する場合には、申請書の提出を不要とすることとする。(別途、国民年金法施行規則を改正)

○ 不適正な取扱いを防止するため、次のような措置を講じる。

- ① 指定全額免除申請事務取扱者として適切な者を指定するため、指定要件を定める。
- ② 指定全額免除申請事務取扱者が戸別訪問時に申請の委託を受けた場合は、書面を交付する。
- ③ 指定全額免除申請事務取扱者が電話で申請の委託を受ける場合は、本人確認として氏名、生年月日等の他に、日本年金機構から通知する固有の番号を求めること。
- ④ 指定全額免除申請事務取扱者に電話で申請を委託した被保険者には、日本年金機構から、申請を受理した旨の通知を行うこと。

3. 実施時期

- 免除委託制度が施行される平成27年7月を目途に実施準備を進める。

年金保険料の徴収体制強化等に関する論点整理
(抜粋)

平成25年8月8日

年金保険料の徴収体制強化等のための検討チーム

II. 国民年金保険料の納付率向上策

1 国民年金保険料の徴収の基本的考え方に関わる論点

(1) 免除等における申請主義の見直し

国民年金においては、自主納付の原則から、免除等について申請主義が採られており、保険料が免除等の対象となる低所得者等であっても、保険料を納付して将来給付を受けるという選択肢を保障する観点から、申請がない限り保険料を免除することはできず、保険料を納付していなければ滞納者となっている。

しかし、現実には、所得証明が必要となるなど手続きの煩雑さ等の理由により、保険料の納付意思がないのにもかかわらず、免除等の申請をせずに未納となっている者が多く存在する。年金給付は国庫負担を伴うものであり、自ら申請すらしない者に給付するのは適当ではないという考え方もあるが、その一方で、将来の低年金・無年金者の増加防止という目的で免除勧奨を実施しており、この免除勧奨にも多くのコストがかかっている。

国民年金保険料の徴収強化を図ることも踏まえ、免除等については申請主義を一部見直し、所得情報等に基づき職権により免除を可能とする制度を導入することを検討してはどうか。ただし、職権免除制度の検討に当たっては、低所得者が自主的に保険料を納付する選択肢を確保するとともに、必要な所得情報等を確実にかつ効率的に把握することができる仕組みについても併せて検討する必要がある。

社会保障審議会 年金部会
年金保険料の徴収体制強化等に関する専門委員会報告書(抜粋)

平成25年12月13日

II. 国民年金保険料の納付率向上策

(3) 免除等における申請主義の見直しについて

- 国民年金においては、申請主義の考え方のもと、所得が少ない者であっても、申請が無い限り保険料を免除することはできず、保険料を納付しなければ「滞納者」となってしまう。しかし、現実には、所得の証明などの手続きの煩雑さ等の理由により、免除等の申請をしない者が存在しており、こうした者の将来の年金受給権を確保するためにも、日本年金機構が市町村から入手した所得情報等に基づき職権による免除を可能とはどうかということが考えられる。
- 一方、社会保障制度における申請主義の原則や、所得が少なくても自主的に保険料の全部または一部を納付して年金額を増やすように促す観点から、保険者側が被保険者の意思を問わずパターンリスティックに一律に職権で保険料免除を適用することについては、本来、慎重に考えるべきでないとも考えられる。
また、職権で免除を行うためには、公平性の観点から、対象者を漏れなく確実に把握することが必須であるが、そのために必要となる、配偶者、世帯主等の存在やその所得等に関する情報を把握するための仕組みについてはさらに検討する必要がある。
- したがって、まず、当面の方策としては、現在、日本年金機構が所得情報等を活用して免除勧奨を実施しているが、これを工夫して、所得情報等から免除基準に該当する可能性が高いと判定できる者に対して、被保険者本人の申請意思を簡便な方法で確認できるような、職権適用と同様のメリットが期待できる仕組みを設けることが考えられる。
職権による免除については、この仕組みによる免除勧奨の効果や必要な所得情報等を把握するための仕組みを踏まえつつ、引き続き議論が必要である。
- なお、生活困窮者支援を行う市町村と連携して免除の適用を積極的に推進することや、免除の申請様式の簡素化など手続きがしやすいものに改善していくことにも併せて取り組んでいくべきである。

国民年金法(昭和34年法律第141号)(抄) (平成27年7月1日施行)

(全額免除申請の事務手続に関する特例)

第109条の2 第90条第1項の申請(以下この条において「全額免除申請」という。)に関する事務を適正かつ確実に実施することができると思われる者であつて、厚生労働大臣が当該者からの申請に基づき指定するもの(以下この条において「指定全額免除申請事務取扱者」という。)は、同項各号のいずれかに該当する被保険者又は被保険者であつた者(厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「全額免除要件該当被保険者」という。)の委託を受けて、全額免除要件該当被保険者等に係る全額免除申請をすることができる。

- 2 全額免除要件該当被保険者等が指定全額免除申請事務取扱者に全額免除申請の委託をしたときは、第90条第1項及び第2項の規定の適用については、当該委託をした日に、全額免除申請があつたものとみなす。
- 3 指定全額免除申請事務取扱者は、全額免除要件該当被保険者等から全額免除申請の委託を受けたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該全額免除申請をしなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、指定全額免除申請事務取扱者が第1項の事務を適正かつ確実に実施するために必要な限度において、全額免除要件該当被保険者等が第90条第1項各号のいずれかに該当することの事実に関する情報を提供することができる。
- 5 厚生労働大臣は、指定全額免除申請事務取扱者がその行うべき事務の処理を怠り、又はその処理が著しく不当であると認めるときは、指定全額免除申請事務取扱者に対し、その改善に必要な措置を採るべきことを命ずることができる。
- 6 厚生労働大臣は、指定全額免除申請事務取扱者が前項の規定による命令に違反したときは、第1項の指定を取り消すことができる。
- 7 指定全額免除申請事務取扱者(その者が法人である場合にあっては、その役員)若しくはその職員又はこれらの者であつた者は、正当な理由なく、第1項の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 8 第1項の指定の手続その他各項の規定の実施に関し必要な事項は厚生労働省令で定める。

国民年金法等の一部を改正する法律(平成16年法律第104号)(抄)(平成27年7月1日施行)

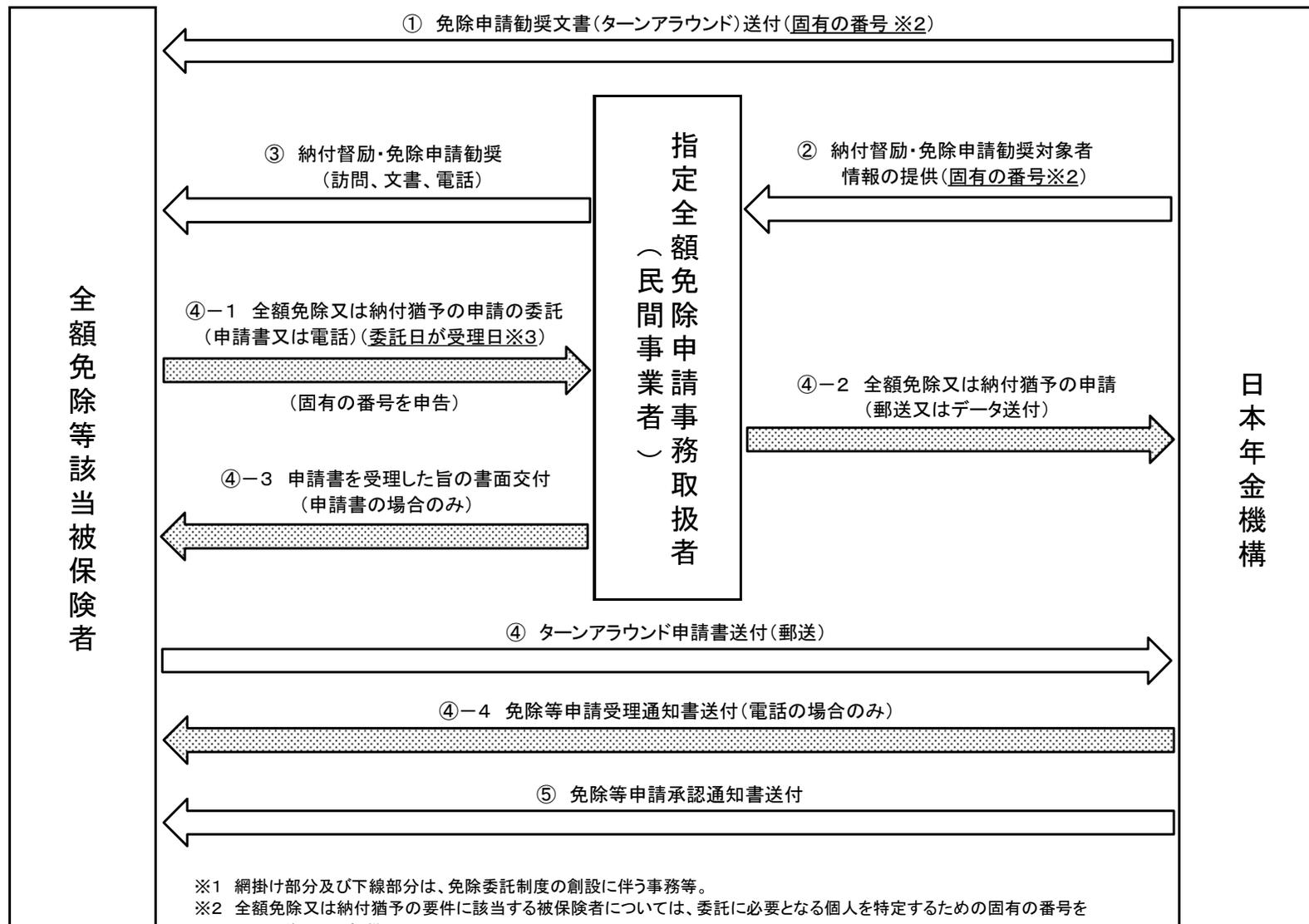
附 則

(指定全額免除申請事務取扱者の事務の特例)

第19条の2 国民年金法第109条の2第1項に規定する全額免除申請事務取扱者は、同項に規定する事務のほか、前条第二項各号のいずれかに該当する同法第7条第1項第1号に規定する第1号被保険者又は第1号被保険者であつた者(厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「納付猶予要件該当被保険者等」という。)の委託を受けて、納付猶予要件該当被保険者等に係る前条第2項の申請(以下この条において「納付猶予申請」という。)を行うことができる。

- 2 納付猶予要件該当被保険者等が指定全額免除申請事務取扱者に納付猶予申請の委託をしたときは、前条第2項の規定及び同条第3項において準用する国民年金法第90条第2項の規定の適用については、当該委託をした日に、納付猶予申請があつたものとみなす。
- 3 指定全額免除申請事務取扱者は、納付猶予要件該当被保険者等から納付猶予申請の委託を受けたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該納付猶予申請をしなければならない。
- 4 指定全額免除申請事務取扱者が行う納付猶予申請に関する事務は、国民年金法第109条の2第1項の事務とみなして、同条第4項から第8項までの規定(これらの規定に係る罰則を含む。)を適用する。この場合において、必要な技術的読替えは、政令で定める。

《免除委託制度の運用イメージ》



Ⅱ 年金事務所職員による国民年金保険料の収納範囲の見直しについて

1. 背景等

- 年金事務所(旧・社会保険事務所)職員による国民年金保険料の現金収納については、
 - ・コンビニエンスストアでの納付(H16.2～)やクレジットカードによる納付(H20.2～)など納付環境の整備が進んできたこと
 - ・国民年金保険料収納事業を包括的に民間事業者へ委託する市場化テスト事業が導入されたこと

※ H17.10に5か所の社会保険事務所(現・年金事務所)でモデル的に実施し、段階的に拡充を図り、H21.10からはすべての社会保険事務所を実施。

を踏まえ、保険料収納事務の効率化と正確性の向上を更に図るとともに、保険料収納に係る不適正な取扱いの防止を図るため、平成21年10月以降、滞納により督促を受けた者から申し出があった場合等に限定されているところ。(別紙1)

- 一方、近年、日本年金機構において国民年金保険料の納付率向上に向けて特別催告状(※)の送付などの取り組みを強化していることに伴い、督促前の滞納者が年金事務所に納付相談のために来所し、その場で保険料の納付を希望するケースが増えているが、現状では年金事務所職員が収納できないことから、コンビニエンスストア等での納付をお願いするなど被保険者の利便性や確実な収納に支障が生じている。

※ 一定期間納付しない滞納者に、差押え等による強制徴収の可能性があることを警告し、強く納付を促す文書。

- こうした中、「年金保険料の徴収体制強化等のための検討チーム」(座長・加藤内閣官房副長官)が平成25年8月に取りまとめた「論点整理」及び社会保障審議会年金部会「年金保険料等の徴収体制強化等に関する専門委員会」が同年12月に取りまとめた「報告書」において、年金事務所職員による保険料収納範囲の拡充を検討すべきとの提言がなされたところ。(別紙2)

2. 収納範囲の見直しの内容(案)

- 現状では、日本年金機構から文書(※)による保険料の納付勧奨を受けた被保険者が相談等のため年金事務所を訪問し、その場で保険料の納付を希望した場合にも、年金事務所職員は当該保険料を収納できない。
このため、被保険者にとって不便であるのみならず、確実な収納という観点からも支障が生じている。

※ 催告状、特別催告状、最終催告状

- 今回、年金事務所職員による国民年金保険料の収納範囲を見直すこととし、このようなケースにおいて、年金事務所職員による収納を可能とする。
- この収納範囲の見直しは、現行の事務処理体制の下で対応可能と考えられる。
併せて、現金亡失等の不適正な事案の発生防止のため、以下の措置を講じることとする。(別紙3)
 - ・複数の職員による確認
 - ・防犯カメラの活用

3. 実施時期等

- 日本年金機構における実施体制の整備に要する期間等を考慮し、平成27年10月を目途に開始することとする。
なお、当面は、事故防止策の有効性等を検証するため、滞納者が多い年金事務所など全体の1割程度の年金事務所で試験的に実施することとし、その実施状況等を踏まえ、その後の対応を検討することとする。

《現在、年金事務所職員が国民年金保険料を収納できるケース》

- ①督促を受けた納付義務者が年金事務所で納付することを希望した場合
- ②督促を受けた納付義務者を訪問した際に、年金事務所職員による収納を希望された場合
- ③滞納処分により金銭を取得した場合
- ④年金事務所職員による収納が納付義務者の利便に資する場合その他の保険料等の収納職員による収納が適切かつ効果的な以下の場合
 - ・年金事務所の職員が、年金事務所窓口での現金収納を原則として行わない旨の説明したにもかかわらず、納付義務者が納付しようとした場合
 - ・納付義務者が納付書で指定する納付場所（金融機関、コンビニエンスストア等）での納付が困難であると認められる場合
 - ・納付義務者が日本年金機構が開催する説明会において保険料等の納付を希望した場合

国民年金法施行令（昭和三十四年五月政令第百八十四号）

（機構が収納を行う場合）

第十一条の十三 法第九十九条の十一第一項に規定する政令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- 一 法第九十六条第二項の規定による督促を受けた納付義務者が保険料その他法の規定による徴収金の納付を日本年金機構法（平成十九年法律第九号）第二十九条に規定する年金事務所（次条第二項において「年金事務所」という。）において行うことを希望する旨の申出があつた場合
- 二 法第九十九条の十一第二項の規定により任命された同条第一項の収納を行う機構の職員（第四号及び第十一条の十七において「収納職員」という。）であつて併せて法第九十九条の六第一項の徴収職員として同条第二項の規定により任命された者（以下この号及び次号において「職員」という。）が、保険料その他法の規定による徴収金を徴収するため、前号に規定する納付義務者を訪問した際に、当該納付義務者が当該職員による保険料その他法の規定による徴収金の収納を希望した場合
- 三 職員が、保険料その他法の規定による徴収金を徴収するため法第九十九条の四第一項第二十五号に掲げる国税滞納処分の例による処分により金銭を取得した場合
- 四 前三号に掲げる場合のほか、法第九十九条の十一第一項に規定する保険料等（この号及び次条から第十一条の十七までにおいて「保険料等」という。）の収納職員による収納が納付義務者の利便に資する場合その他の保険料等の収納職員による収納が適切かつ効果的な場合として厚生労働省令で定める場合

国民年金法施行規則（昭和三十五年四月厚生省令第十二号）

（令第十一条の十三第四号に規定する厚生労働省令で定める場合）

第百十九条 令第十一条の十三第四号に規定する厚生労働省令で定める場合は、次の各号に掲げる場合とする。

- 一 機構の職員が、保険料等（法第九十九条の十一第一項に規定する保険料等をいう。以下同じ。）を納付しようとした納付義務者に対して、年金事務所の窓口での現金収納を原則として行わない旨の説明をしたにもかかわらず、納付義務者が保険料等を納付しようとした場合
- 二 納付義務者が納入告知書又は納付書において指定する納付場所（年金事務所を除く。）での納付が困難であると認められる場合
- 三 納付義務者が保険料等の納付を機構が開催する説明会において行うことを希望する旨の申出があつた場合

**年金保険料の徴収体制強化等に関する論点整理
(抜粋)**

平成25年8月8日
年金保険料の徴収体制強化等のための検討チーム

II. 国民年金保険料の納付率向上策

2 その他検討すべき具体的な対応策

(1) 確実かつ効率的な収納体制の強化

② 年金事務所職員による保険料収納の拡充

現在、年金事務所の職員による保険料の現金収納は、督促を受けた者から申し出があった場合等に限定されている。特別催告状等の取り組みにより滞納者との接触機会が増加してきていることを踏まえ、督促前の滞納者から現金納付の申し出があった場合にも現金収納できるようにするなど、年金事務所職員が保険料収納できる範囲の拡充を検討すべきである。

**社会保障審議会 年金部会
年金保険料の徴収体制強化等に関する専門委員会報告書
(抜粋)**

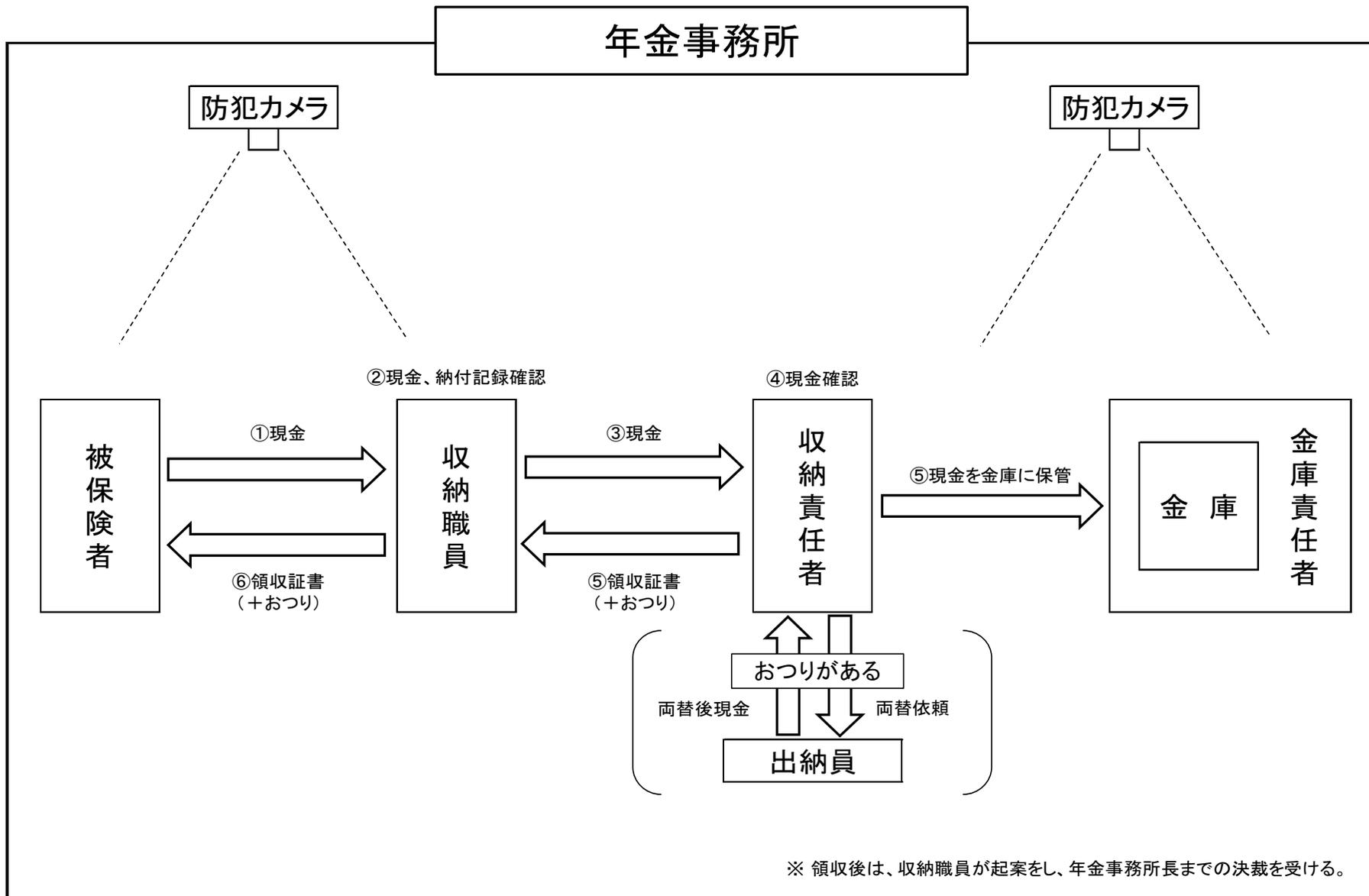
平成25年12月13日

II. 国民年金保険料の納付率向上策

(5) 確実かつ効率的な収納体制の強化

- 年金事務所職員による保険料収納範囲の拡充については、現在は、督促を受けた者から申し出があった場合等に限定されているが、窓口におけるクレジットカード決済などの実現可能性や、現金を扱うことのリスク、年金相談時などの納付希望への対応など納付者の利便性向上につながることなど、メリット・デメリットについて比較した上で、拡充の方向で検討すべきである。

《年金事務所における現金収納の流れ》



Ⅲ 事務処理誤り等に関する特例保険料の納付等の制度の創設について

1 背景等

○事務処理誤り等の事由により、国民年金保険料の納付の機会を逸失した場合等について、特例保険料の納付等を可能とする制度が創設された。

【公布日(平成26年6月)から2年以内で政令で定める日(平成28年4月予定)より実施】

○具体的には、事後的に事務処理誤り等の事由が明らかになり、それにより国民年金保険料の納付の機会を逸失したと認められる場合等について、年金受給権を得る途を開く観点から、事後的に特例保険料の納付等を可能とする制度を創設することとしている。

※ 国民年金保険料は納期限から2年を経過すると納付することができない。

＜対象となる事例＞

- ・誤った説明を受けたなど事務処理誤り等の事由により、保険料を納付することができなかった
付加保険料の納付ができなかった
保険料の追納ができなかった
保険料の免除申請ができなかった など

※本制度は、長期にわたる保険料の拠出等に基づく保険給付であるという国民年金の特殊性に鑑み設けるものであるため、拠出(適用・徴収)に係る手続であって、保険給付の有無又はその額に影響する手続を対象としている。

＜納付等をした場合の効果＞

- ・事務処理誤り等の事由により、保険料を納付することができなかったなどの申出が行われた日に保険料の納付等があったものとみなし、受給権者については、将来に向けて年金額を改定する。

2 特定事由に係る申出の承認基準等

○被保険者等は、事務処理誤り等(特定事由※¹)により、一定の手続※²や保険料の納付等を行う機会を逸失した場合または一定の手続等が遅れた場合には、厚生労働大臣※³にその旨の申出を行うことができるものとされており、厚生労働大臣がその申出を承認したときは、事後的に特例保険料の納付等ができることとされている。

※¹ 特定事由とは国民年金法の規定に基づいて行われるべき事務の処理が行われなかったことまたはその処理が著しく不当であることをいう。

※² 各種届書や申請書等の提出や保険料の納付が遅れた場合等を想定しており、政令で定めることとされている。

※³ 各申出の受理及びその承認についての厚生労働大臣の権限に係る事務については日本年金機構に委任されている。

○厚生労働大臣は、厚生労働省令で被保険者等からの申出の承認の基準を定めるものとされており、主として以下の内容を定める予定。

- ①特定事由に係る基本的な考え方
- ②特定事由の行為主体・行為類型
- ③特定事由に係る証拠の考え方

○法律上、承認基準を定め、または変更しようとするときは、あらかじめ社会保障審議会に諮問しなければならないこととされている。承認基準の策定にあたっては、年金業務における事務処理誤りの事実関係の認定や事務処理誤りが存在していたか否かを判断するための証拠の考え方など専門性の高い分野について審議を必要があるため、社会保障審議会年金事業管理部会の下に「事務処理誤り等の特定事由に係る承認基準専門委員会(仮称)」を設置して審議する。専門委員会の検討結果について年金事業管理部会に報告し、議論いただいたうえで承認基準を定めるために必要な諮問・答申を行うことを予定している。

【参考】スケジュール(案)

- 平成27年3～4月 専門委員会の設置準備、委員の委嘱等の手続
- 平成27年5月(予定) 専門委員会(仮称)を設置
- 平成27年5月～秋頃 承認基準の審議(諮問・答申)
- 平成27年中目途 承認基準の策定(省令の制定)
- 平成28年4月 年金事務所における特定事由に係る申出の受付開始

【参考条文】

国民年金法（抄）

（特定事由に係る申出等の特例）

第九条の四の七 被保険者又は被保険者であつた者は、次の各号のいずれかに該当するときは、厚生労働大臣にその旨の申出をすることができる。

- 一 特定事由（この法律その他の政令で定める法令の規定に基づいて行われるべき事務の処理が行われなかつたこと又はその処理が著しく不当であることをいう。以下この条及び附則第九条の四の九から第九条の四の十一までにおいて同じ。）により特定手続（第八十七条の二第一項の申出その他の政令で定める手続をいう。以下この条において同じ。）をすることができなくなつたとき。
- 二 特定事由により特定手続を遅滞したとき。

2～8 （略）

9 厚生労働大臣は、厚生労働省令で、第二項の規定による承認の基準を定めるものとする。

10 厚生労働大臣は、前項の厚生労働省令を定め、又は変更しようとするときは、あらかじめ、社会保障審議会に諮問しなければならない。

11 （略）

社会保障審議会令（抄）

（部会）

第六条 審議会及び分科会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長（分科会に置かれる部会にあつては、分科会長）が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、当該部会に属する委員の互選により選任する。
- 4 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 5 部会長に事故があるときは、当該部会に属する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 6 審議会（分科会に置かれる部会にあつては、分科会。以下この項において同じ。）は、その定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができる。

社会保障審議会運営規則（抄）

（委員会の設置）

第八条 分科会長又は部会長は、必要があると認めるときは、それぞれ分科会又は部会に諮って委員会を設置することができる。

IV 付加保険料の納付等の特例について

1. 背景等

- 国民年金の付加年金は任意加入であり、付加保険料が納期限(翌月末)までに納付されないときは辞退したとみなされ^(*)、付加保険料が納付できなくなる制度となっていたところ。
このため、納期限(翌月末)を経過して納付した者は、本来辞退したとみなされるにもかかわらず、還付すべき付加保険料の取扱いが統一化されていなかったため、還付された者とされていない者が混在しており、「年金記録問題に関する特別委員会」より法律改正も含む対応の検討を求められた。
(*)みなし辞退の規定は、年金機能強化法(平成24年8月成立)により平成26年4月から撤廃されている。
- これを受けて、事業運営改善法により、辞退したとみなされた期間について付加保険料を納付することができる特例が設けられたところ。

2. 制度概要

- (1) 納期限までに納付しなかったために付加保険料の納付を辞退したとみなされた者(付加保険料が還付された者も還付されていない者も同様)は、施行後3年間のうちに、事後的な付加保険料の納付(*1)を行うことができるものとする(*2)。
 - *1 納付可能な期間は、10年以内の期間に限る。
 - *2 還付されていない者については、付加保険料の特例申出により、還付すべき額と納付すべき額を相殺する。
- (2) 付加保険料が還付されていない老齢基礎年金受給者については、付加保険料の特例納付が可能な期間(施行後3年間)は年金額を維持する。付加保険料が還付されている老齢基礎年金受給者については、付加保険料の特例納付をした翌月から付加年金額を増額する。
- (3) 実施時期
公布日(平成26年6月)から2年以内で政令で定める日(平成28年4月予定)より実施。

3. 法施行に向けた主なスケジュール(予定)

事 項	平成26年度					平成27年度												平成28年度				
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月		
対象者の機械的な抽出の検討	→																	施 行				
事務処理方法等の検討	→																					
事務処理要領・マニュアル等の作成						←→																
システムの開発				←→																		

※ 還付されていない者は約22万人と推計している。

※ 対象者へのお知らせ等、その他の事項については、今後検討する。

V 国民年金保険料の納付受託について(参考)

1. 専門委員会報告書(平成25年12月13日)における指摘事項

「臨時・パート等の従業員の保険料納付に係る事業主との連携強化については、近年、国民年金第1号被保険者に占める臨時・パートや常用雇用などの従業員の割合が増加していることを踏まえ、事業主の協力が得られる場合に従業員が事業主を通じて賃金から国民年金保険料を納付できる任意の仕組みを設けることを検討すべきである。また、関係する職能団体や職域団体などに対し、保険料納付に関する事業主の協力について周知することも検討すべきである。」との提言を受けているところ。

2. 国民年金保険料の納付受託

国民年金法第92条の3の規定に基づき、厚生労働大臣が指定した者は、被保険者からの委託を受けて国民年金保険料の収納を行うこと(納付受託)ができる。

この納付受託制度を活用した事業主等による国民年金保険料の納付事務取扱いを検討・実施するため、平成27年3月から日本年金機構の職員が各都道府県の商工会連合会及び商工会議所(全国514か所)へ赴き、協力依頼を行うこととしている。

なお、納付受託の協力依頼に併せて、国民年金制度周知用チラシの配布についても協力依頼を行うこととしている。

- ※ 商工会及び商工会連合会は、既に国民年金法施行規則において納付受託できる組織として規定されているが、現在、納付受託の実績はないことから、あらためて協力依頼を行う。
- ※ 商工会議所は、国民年金法施行規則において納付受託できる組織として規定されていないことから、納付受託の協力が得られる場合は法令の整備を検討する予定。

【参考条文】

国民年金法(昭和34年法律第141号)(抄)

(保険料の納付委託)

第92条の3 次に掲げる者は、被保険者(第一号に掲げる者にあつては国民年金基金の加入員に、第三号に掲げる者にあつては保険料を滞納している者であつて市町村から国民健康保険法(昭和33年法律第192号)第9条第10項の規定により特別の有効期間が定められた国民健康保険の被保険者証の交付を受け、又は受けようとしているものに限る。)の委託を受けて、保険料の納付に関する事務(以下「納付事務」という。)を行うことができる。

- 一 国民年金基金又は国民年金基金連合会
- 二 納付事務を適正かつ確実に実施することができると認められ、かつ、政令で定める要件に該当する者として厚生労働大臣が指定するもの
- 三 厚生労働大臣に対し、納付事務を行う旨の申出をした市町村

国民年金法施行令(昭和34年政令第184号)(抄)

(納付受託者の指定要件)

第6条の15 法第92条の3第1項第2号に規定する政令で定める要件は、次に掲げるものとする。

- 一 納付受託者(法第92条の4第1項に規定する納付受託者をいう。)として納付事務(法第92条の3第1項に規定する納付事務をいう。)を行うことが保険料の徴収の確保及び被保険者の便益の増進に寄与すると認められること。
- 二 納付事務を適正かつ確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有するものとして厚生労働省令で定める基準を満たしていること。

国民年金法施行規則(昭和35年厚生省令第12号)(抄)

第72条 令第6条の15第2号に規定する厚生労働省令で定める基準は、次のいずれかに掲げる者であること又は国民年金の保険料若しくは公共料金(日本国内において供給される電気、ガス及び水道水その他これに準ずるものに係る料金をいう。)に関する事務処理の実績を有する者であることとする。

- 一 信用金庫法(昭和26年法律第238号)に規定する信用金庫又は信用金庫連合会
- 二 農業協同組合法(昭和22年法律第132号)に規定する農業協同組合又は農業協同組合連合会(同法第10条第1項第3号に規定する事業を行うものに限る。)
- 三 水産業協同組合法(昭和23年法律第242号)に規定する漁業協同組合(同法第11条第1項第4号の事業を行うものに限る。)、漁業協同組合連合会(同法第87条第1項第4号の事業を行うものに限る。)、水産加工業協同組合(同法第93条第1項第2号の事業を行うものに限る。)又は水産加工業協同組合連合会(同法第97条第1項第2号の事業を行うものに限る。)
- 四 中小企業等協同組合法(昭和24年法律第181号)に規定する信用協同組合又は同法第9条の9第1項第1号の事業を行う協同組合連合会
- 五 労働金庫法(昭和28年法律第227号)に規定する労働金庫又は労働金庫連合会
- 六 商工会法(昭和35年法律第89号)に規定する商工会又は商工会連合会(商工会の会員である被保険者及び会員と同一の世帯に属する被保険者の委託を受けて納付事務を行う場合に限る。)

VI 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大について

【改正のポイント】

＜適用拡大の5要件＞ （平成28年10月施行）

- 1 週の所定労働時間が20時間以上あること
- 2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること
- 3 勤務期間が1年以上見込まれること
- 4 学生を適用除外とすること
- 5 規模501人以上の企業(特定適用事業所)を強制適用対象とすること

＜標準報酬の改定＞

厚生年金保険の標準報酬等級の下限について、引き下げを行う。(98千円⇒88千円)法施行時において、登録されている実報酬額が、新たに設けられる最低等級に該当する場合、標準報酬の改定を行う。

＜特定適用事業所の取扱い＞

特定適用事業所となった事業所については、その後、被保険者数が常時500人以下となった場合であっても引き続き特定適用事業所に該当するものとみなすが、事業主が、現に被保険者である者の4分の3以上の同意を得て申出をした場合は、特定適用事業所に該当しなくなったものとして取り扱う。

＜経過措置＞

適用基準を法律上明文化したことにより、施行日前に被保険者として適用されていた者が、改正後の規定では適用対象とならない場合^(※)でも、当該者が引き続きその事業所に使用されている限りは、引き続き被保険者として取り扱う。(※所定労働時間の基準を週単位のみとしたこと等に伴い、これまで適用されてきた者が適用対象外となる場合があることに伴う対応。)

1 週の所定労働時間が20時間以上あること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

○ 適用基準を満たすか否かは「所定労働時間」により判断する。

- ・ 1週間の所定労働時間とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいう。

※ 今回、適用拡大の対象となる短時間労働者についての適用判定のほか、4分の3要件の判定においても、同様の取扱いとし、適用基準の明確化を図る

○ 次のような、週の所定労働時間によりがたい場合も、雇用保険における取扱いと同様とする。

- ・ 所定労働時間が1ヶ月単位で定められている場合（1ヶ月の所定労働時間を12分の52で除して算定）
- ・ 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合（特定の月を除いた通常のもので上記により判断）
- ・ 所定労働時間が1年単位で定められている場合（1年間の所定労働時間を52で除して算定）
- ・ 1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合（加重平均により算定）

<参考>

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 二 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者（この法律を適用することとした場合において第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）

2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること ①

週給、日給、時間給を一定の計算方法により月額に換算した額が、88,000円以上である場合をいう。
ただし、次に掲げるものは除く。(省令で規定する予定)

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ② 所定時間外労働、所定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)
- ③ 最低賃金法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)

<参考>

厚生年金保険法

第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としてしない。

一～五 (略)

六 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者(以下この号において「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同条に規定する短時間労働者(以下この号において「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの

イ～ロ (略)

ハ 報酬(最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四条第三項各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く。)について、厚生労働省令で定めるところにより、第二十二條第一項の規定の例により算定した額が、八万八千円未満であること。

ニ (略)

2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること ②

厚生年金保険法

第二十二條 厚生労働大臣は、被保険者の資格を取得した者があるときは、次の各号に規定する額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

- 一 月、週その他一定期間によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額
- 二 日、時間、出来高又は請負によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した月前一月間に当該事業所で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
- 三 前二号の規定によつて算定することが困難であるものについては、被保険者の資格を取得した月前一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
- 四 前三号の二以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて、前三号の規定によつて算定した額の合算額

最低賃金法

第四條 (略)

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

- 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

最低賃金法施行規則

第一條 最低賃金法（以下「法」という。）第四條第三項第一号 の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び一月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2 法第四條第三項第二号 の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

- 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後十時から午前五時まで(労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七條第四項 の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで)の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

3 勤務期間が1年以上見込まれること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

※ 雇用保険においては、「31日以上雇用されることが見込まれること」とされている。

「雇用見込み期間が1年以上」とは、次の場合をいう

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が1年以上である場合
- 雇用期間が1年未満であるときは、次のいずれにも該当する場合を除き、被保険者となる
 - (a) 雇用契約書その他書面においてその契約が更新される旨又は更新される場合がある旨明示されていないこと
 - (b) 当該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について更新等により1年以上雇用された実績がないこと

<参考>

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

三 同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用されることが見込まれない者（前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において第四十二条に規定する日雇労働者であつて第四十三条第一項各号のいずれかに該当するものに該当することとなる者を除く。）

4 学生を適用除外とすること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後、省令及び通知等で規定予定。

大学、高等学校、専修大学のほか、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)、各資格職の養成学校などの教育施設に在学する生徒又は学生は適用対象外。

ただし次に掲げる者は、被保険者となる。(省令で規定する予定)

- ① 卒業見込証明書を有する者であつて、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者
- ② 休学中の者
- ③ 大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者

<参考>

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

五 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条、第二百二十四条【専修学校】又は第三百三十四条第一項【各種学校】の学校の学生又は生徒であつて、前各号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者

雇用保険法施行規則

第三条の二 法第六条第五号に規定する厚生労働省令で定める者は、次の各号に掲げる者以外の者とする。

- 一 卒業を予定している者であつて、適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなつているもの
- 二 休学中の者
- 三 定時制の課程に在学する者
- 四 前三号に準ずる者として職業安定局長が定めるもの

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ①

特定適用事業所(規模501人以上の企業)とは、(1)事業主が同一である一又は二以上の適用事業所であって、これに使用される(2)通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が(3)常時500人を超えるものとされている。今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

<参考>

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
〔附 則〕

第十七条 当分の間、特定適用事業所(事業主が同一である一又は二以上の適用事業所(厚生年金保険法第六条第一項又は第三項に規定する適用事業所をいう。以下この条において同じ。))であって、当該一又は二以上の適用事業所に使用される通常の労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者をいう。以下この条及び附則第四十六条において同じ。))及びこれに準ずる者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三以上であり、かつ、その一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三以上である短時間労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条に規定する短時間労働者をいう。以下この条及び附則第四十六条において同じ。))をいう。)の総数が常時五百人を超えるものの各適用事業所をいう。次項において同じ。)以外の適用事業所に使用される七十歳未満の者であって、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、厚生年金保険法第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としな

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則

第一条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)第二条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ②

(1) 事業主が同一である一又は二以上の適用事業所

特定適用事業所に該当するか否かの判断は、現在の適用事業所の単位ではなく、次のとおり取り扱う。

- ① 法人事業所の場合、事業主は法人であるため、同一法人格に属する適用事業所の人数を合計する。すなわち、同一の個人が複数法人の事業主を兼ねている場合でも、法人を超えての合計は行わない。
- ② 個人事業所については、現在の適用事業所を単位とする。
 - 〈考え方〉・法人事業所との均衡(たまたま事業主が同一であっても、事業体としての一体性は乏しいと考えられる。)
 - ・外形的に明確であり、公平な把握が容易であること。
- ③ 国の事業所の場合、各省各庁を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の人数を合計する。
- ④ 地方公共団体の事業所の場合、各地方公共団体を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の人数を合計する。

(2) 通常の労働者及びこれに準ずる者

- ① 事業主又は日本年金機構が、特定適用事業所の判定において使用する「通常の労働者及びこれに準ずる者」は、現行の適用基準による厚生年金保険の被保険者とする。(=69歳までの被用者となる)
 - ・ 機構の既保有情報に基づいて、全ての事業所を同一の基準で判定できる。
 - ・ 事業所においても基準が明確であり、取り扱いが容易。
- ② 特定適用事業所の判定においては「船員の厚生年金被保険者」の人数も含むものとし、適用事業所の事業主と船舶所有者が同一の法人である場合、合算する。
- ③ 厚生年金第2号～4号被保険者(共済組合の組合員)の人数も含むものとする。

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ③

(3) 常時500人を超えるもの

「常時500人を超えるもの」に該当するか否かの、特定適用事業所の適用基準については、

- ・ 容易な雇用調整による適用回避を防ぎつつ
- ・ 社会通念上、常時として取り扱うことが許容されると考えられる範囲内として
- ・ 「1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合」

とすることとし、具体的には次のとおり取り扱う。

- ① 適用事業所の事業主は、1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合には、特定適用事業所に該当する旨の届出を行うものとする。
- ② 日本年金機構で把握している人数が、直近11カ月のうち5月以上、500人を超えていたことが確認された時点で、その翌月さらに500人超であれば特定適用事業所となる旨をお知らせし、特定適用事業所該当届の届出勧奨を行う。(次の③に示す取り扱いは、事業所へ通知する時点から1か月程度遡及するものとなるため、あらかじめ、特定適用事業所に該当する可能性が高い旨、お知らせするもの。)
- ③ 届出がなされない場合であっても、日本年金機構で把握している人数が、直近1年のうち6月以上、500人を超えていたことが確認された場合には、6月目として500人超が確認された月の翌月の1日から、特定適用事業所とし、その旨を事業所に対して通知する。【職権適用】

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ④

<参考:特定適用事業所の該当基準についての運用イメージ>

9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	
←500人超→			届出日から該当		←500人超→			▲強制適用基準日	
500人超					500人超			△ 遡及	
						△ 保険料 計算日	▲ 届出 勸奨	△ 保険料 計算日	▲ 強制適用 該当通知

9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
←500人超→				500超			←500人超→						
1	2	3		4			5	勸奨	職権適用				
500超		500超		500超		500超		500超		←500人超→			
1		2		3		4		5	勸奨	職権適用			
	←500人超→									←500人超→		勸奨	
	1	2	3							4	5		
←500人超→				※勸奨の対象とはならない							←500人超→		
1	2	3								4	5	勸奨	
←500人超→								※職権適用の対象とはならない					
1	2	3	4	5	勸奨								

6 その他、事務処理方法等の整理

今後、以下の点について整理し、省令で規定する予定。

(1) 特定適用事業所に該当したとき、該当しなくなったとき等の届出

⇒ 法人を単位として、特定適用事業所の該当・不該当を判断することとしており、該当・不該当の届出については、当該法人を代表する事業所(本社等)から届け出るものとする。

(2) 短時間被保険者の資格取得の届出

⇒ 特定適用事業所の該当・不該当を判断するにあたり、一般の被保険者数の把握が必要。このため、資格取得届について一般の被保険者であるか短時間被保険者であるかの区分を届出いただくための項目を設ける。

(3) 一般被保険者と短時間被保険者間の区分の変更の届出

⇒ 特定適用事業所の該当・不該当を判断するにあたり、一般の被保険者数の把握が必要。短時間被保険者の雇用条件が変更され一般の被保険者となるような場合に、被保険者資格の得喪ではなく、区分変更の届出とする。

(4) 新規適用届等への届出事項の追加

⇒ 法人を単位として、特定適用事業所の該当・不該当を判断するため、会社法人等番号(番号法施行後は、法人番号)を届出事項として追加する。施行準備の際においても必要なため、施行時期は27年度中を想定。