

# 被用者保険の適用拡大について

厚生労働省年金局  
2018年9月14日

# 資料の構成

序.	経済・社会の変化と年金制度の対応	2	平成26年財政検証オプションⅡの結果	35	
1.	適用拡大に関するこれまでの議論		適用拡大が基礎年金水準に与える効果	36	
	短時間労働者への適用拡大の現状	5	5.	人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応	
	短時間被保険者数及び対象事業所数の推移	6		雇用者数の推移とその雇用形態	38
	適用拡大にかかるこれまでの経緯	7		パート・アルバイトの増加要因	39
	適用拡大の方向性等に関する年金部会の「議論の整理」	8		性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し	40
	現行の適用要件の考え方と年金部会における主な意見	10		高齢者の就労形態	41
	適用拡大に関する検討規定	13		短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	42
	適用拡大に関する最近の政府方針	14		短時間就労を年金給付に結びつけていくことの家計における意義	43
	適用拡大を考えるに当たっての視点	15	6.	更なる適用拡大を議論する上での留意点	
2.	被用者にふさわしい保障の実現			業種別のパート労働者の雇用状況	45
	国民年金第1号被保険者の就業状況	17		短時間被保険者の業種別分布	46
	被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化	18		短時間労働者を取り巻く雇用環境	47
	短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況	19		最低賃金の推移	48
	適用拡大に伴い厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴	20		短時間労働者の実勢賃金の推移	49
3.	働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築			都道府県別の短時間労働者の賃金の状況	50
	個人の働き方と公的年金の適用区分	22		2以上の事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務	51
	被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準	23		キャリアアップ助成金の概要	52
	パート労働者の年収分布	24		キャリアアップ助成金の利用状況	53
	パート労働者の就業調整理由	25	7.	被用者保険の適用事業所の範囲	
	短時間労働者の分布のイメージ	26		被用者保険の適用事業所について	55
	短時間労働者の時給単価と労働時間数の関係	27		被用者保険の強制適用事業所の変遷	56
	被用者保険の適用拡大に伴う働き方の変化	28		産業別・規模別の任意包括適用事業所数	57
	第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴	29	8.	働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方	
	短時間被保険者の標準報酬月額別分布	30		働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ	59
	配偶者控除・配偶者特別控除の見直し	31		労働政策審議会等における議論の状況	60
	企業の配偶者手当をめぐる動向	32	9.	厚生年金保険の適用促進に係る取組	
4.	社会保障の機能強化と効率化(適切な再分配機能の維持)			厚生年金保険の適用促進に係る取組	62
	適用拡大が将来の年金水準水準に与える影響	34			

# 経済・社会の変化と年金制度の対応 ①

## < 経済・社会の変化 >

○ アベノミクス三本の矢により、企業収益が過去最高となるとともに、雇用環境が改善。所得の増加、消費・投資の拡大により「経済の好循環」が着実に進展。

就業者数の増

H24: 6,280万人 ⇒ H29: 6,530万人

有効求人倍率

H24.12: 0.83倍 ⇒ H30.7: 1.63倍

賃上げ（春闘）

5年連続（H26～30）おおむね2%を超える水準

○ 他方、2025年以降は生産年齢人口の減少が加速化。

✓ 「人生100年時代」に対応するため、性別や年齢に関わらず、一人ひとりの人材の質を高める「人づくり革命」や成長戦略の核となる「生産性革命」などにより、成長率の更なる引上げを目指す

## < 個々人のライフスタイルの変化 >

○ 平均寿命・健康寿命の延伸や、ワークライフバランスの進展、子育て支援（保育所の整備、育休の普及等）の充実等。

✓ 女性の就業率の向上（M字カーブ改善）  
非正規のみならず、フルタイム正規の拡大  
H24: 60.7% ⇒ H29: 67.4%（15～64歳）

✓ 高齢者の就業率の上昇  
H24: 37.1% ⇒ H29: 44.3%（65～69歳）  
H24: 19.5% ⇒ H29: 23.0%（65歳以上）

✓ 柔軟で多様な働き方（テレワーク、兼業・副業等）への意識の高まり

✓ 老後期間の長期化による資産形成への意識の高まり

等

年金制度が  
これらの変化を  
どのように受け止めて  
対応していくか

○ 働き方の柔軟化・多様化への対応

○ 高齢者の働く意欲の高まりに対応した被保険者期間や受給開始年齢の在り方

○ 私的年金の在り方

○ 年金広報やリテラシーの充実・向上

本人の希望に応じた働き方での労働市場への積極的な参加と、  
それに見合った社会保障制度での対応

○ **生産年齢人口の急減**の中でも、**労働力の確保と生産性の向上**により経済・社会の活力を維持。  
○ 「**人生100年時代**」における**長寿化・健康寿命の延伸**を踏まえ、**高齢期の就労と年金制度**における柔軟な対応を図ることにより、**長期化する高齢期の経済基盤の確保**を図る。

## 経済・社会の課題

### 人口動態の基調変化と、働き手・働き方の変化

- 2025年以降、人口変動はそれまでの「高齢者の急増」から「生産年齢人口の急減」へと局面が変化する。日本経済の活力維持のためには、労働力の確保と生産性の向上が喫緊の課題。
- このような人口構造の変化を受けて、これまでは時間的な制約等により労働市場への参加が難しかった人々(特に女性や高齢者)の就労が急速に進んでおり、これを可能とするために、フルタイム就労だけではない、多様で柔軟な働き方の受け皿づくりが必要。

### 「人生100年時代」の到来への準備

- 長寿化により、高齢者となってから人生を終えるまでの期間が伸長。現役期に備えた貯蓄、資産をより長く活用しなければならない一方で、年金の給付水準はマクロ経済スライドによる調整で徐々に低下。
- 健康寿命の延伸や、生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の中で、より長い期間働くことが、マクロ経済の面からも、また、長期化する個々人の高齢期の経済基盤の充実の面からも重要。
- 「人生100年時代構想」でも、多様な形の高齢者雇用や学び直しのできるリカレント教育など、マルチステージの人生を送るための政策課題が提示。

## 年金制度の対応の方向性(イメージ)

### • 年金制度の担い手としての被保険者範囲の拡大

短時間労働者や高齢者が、本人の希望に応じて意欲や能力を活かし就労していく中で、年金制度の担い手になることにより、老後の所得保障を確保する仕組みへ

- ✓ 短時間労働者の適用拡大

### • 高齢期の就労拡大への対応

健康寿命の延伸や雇用環境の整備により高齢期の就労が拡大しつつある中で、就労インセンティブを阻害しない仕組みとするとともに、就労の長期化や老後に備えた資産形成など、個々人における人生の長期化への備えをより一層支援する仕組みへ

- ✓ 年金受給開始年齢の柔軟化
- ✓ 在職老齢年金制度の見直し
- ✓ 私的年金の充実 等



## 他の社会保障改革

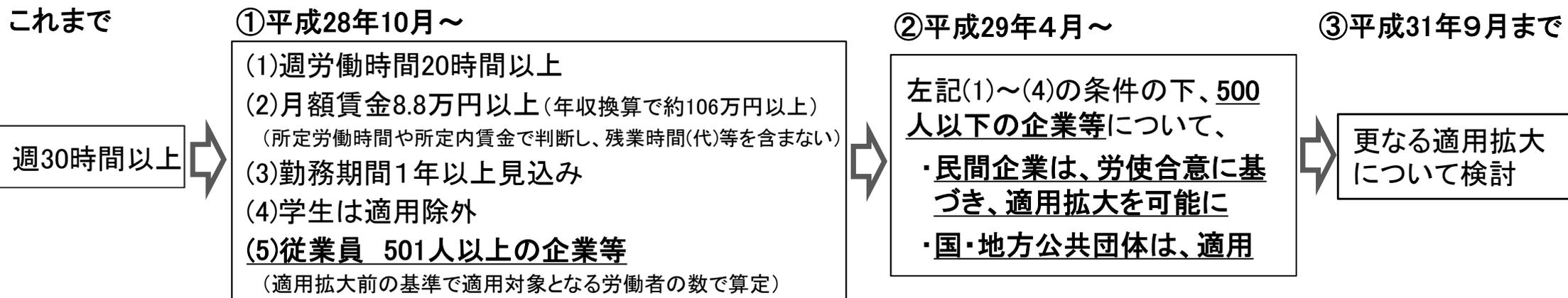
- 全世代型の社会保障への転換
- 働き方改革
- 医療・介護サービスの効率的な提供

# **1. 適用拡大に関するこれまでの議論**

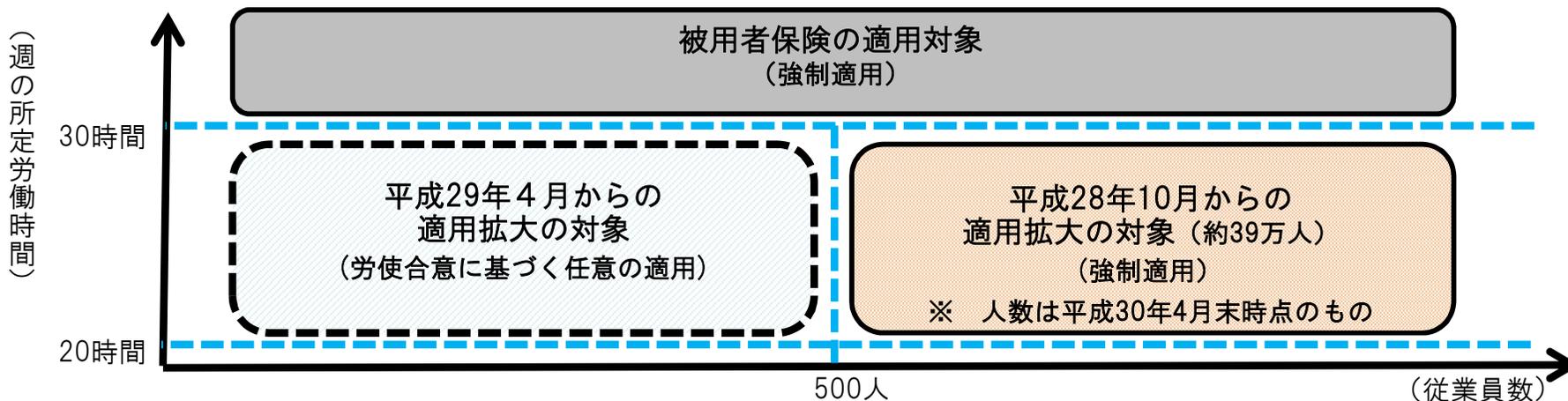
# 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の現状

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（平成28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（平成29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（平成31年9月までに）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。



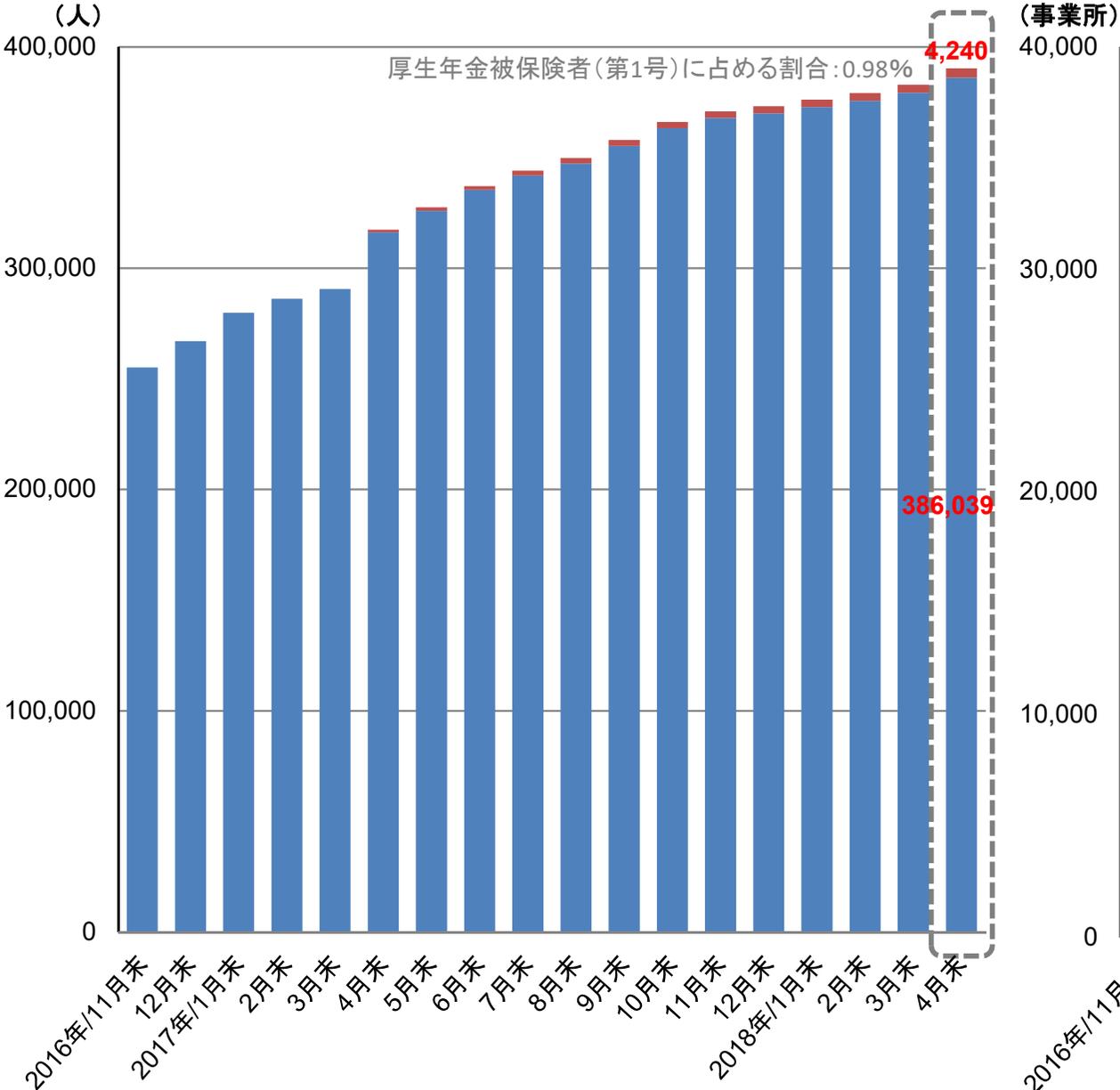
## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



# 短時間被保険者数及び対象事業所の推移

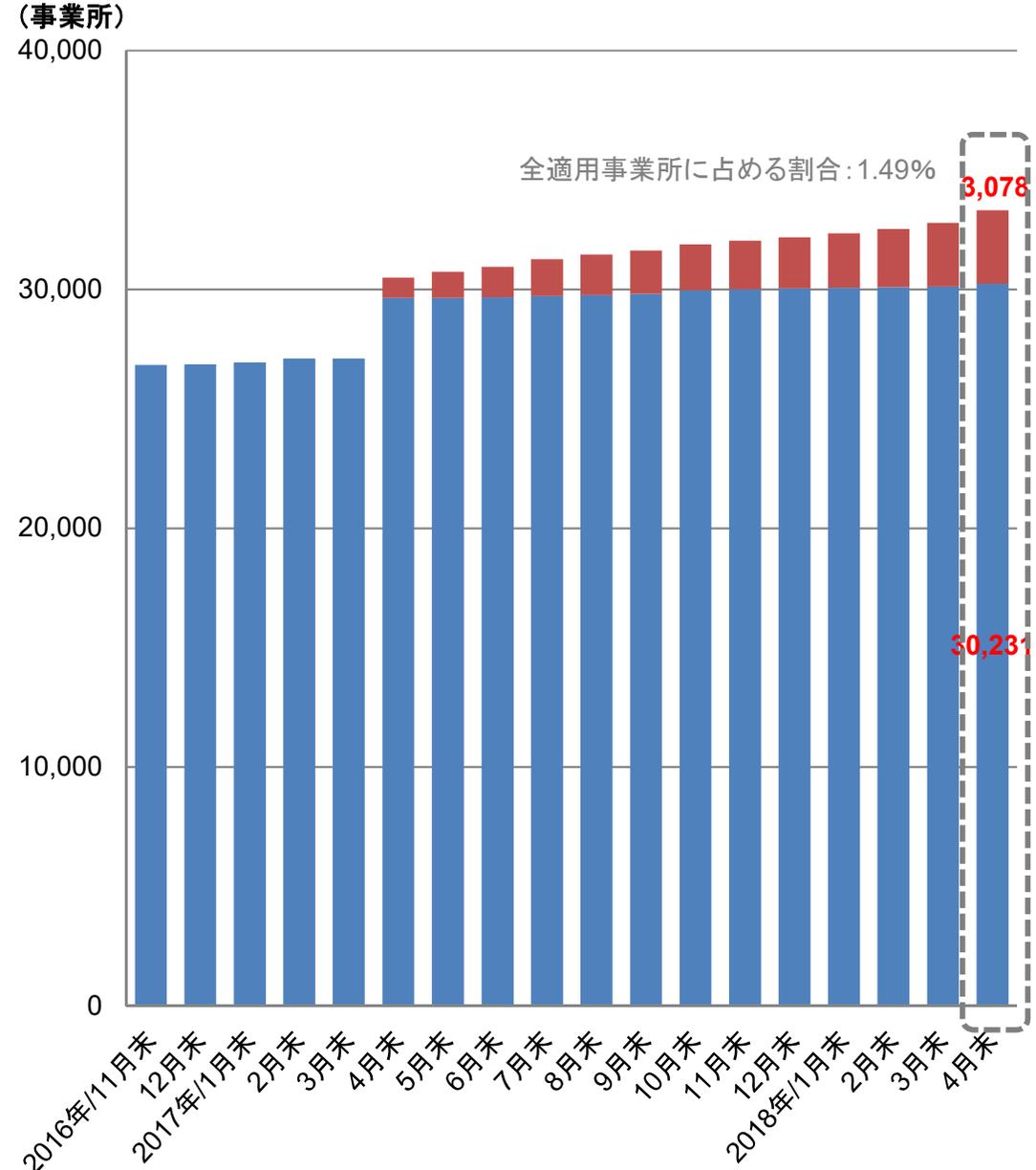
## 短時間被保険者数

■ 501人以上企業 ■ 500人以下企業



## 特定適用事業所数

■ 501人以上企業 ■ 500人以下企業



# 適用拡大にかかるこれまでの経緯

## 1.平成16年改正

平成14年度に、多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を検討するために、「雇用と年金に関する研究会」が開催され、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告された。

この報告を踏まえ、年金部会において議論の結果、「**今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当**」との意見が取りまとめられた。

→ 「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に、「施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置を講じる」との**検討規定が置かれるにとどまった**。

## 2.平成19年改正法案

「被用者年金一元化法案」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が301人以上**」とすることを提案。

→ 最終的に**衆議院解散に伴い廃案**となった。

## 3.平成24年改正

「年金機能強化法」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金7.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が501人以上**」とすることを提案。

→ **三党合意により修正（月額賃金8.8万円以上）の上で可決成立**し、平成28年10月より施行。

なお、附則に「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31年9月30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」とこととした**検討規定が置かれた**。

## 4.平成28年改正

「持続可能性向上法」において、「**従業員500人以下の企業に対し、労使の合意に基づき適用拡大を可能**」にすることを提案。

→ **可決成立**し、平成29年4月より施行。

# 適用拡大の方向性等に関する年金部会の「議論の整理」①（平成27年1月）

## 〈適用拡大に関する大きな方向性について〉

- 全体的な方向性としては、日本の公的年金の現状や働き方の多様性を踏まえたときに、労働参加の促進に向けた社会全体の取組を進めていく中で、**更に適用拡大を進めていく必要があることについての異論はなかった。**
- 適用拡大を進めることにより、**報酬比例年金の受給者の拡大が進めば、低所得・低年金者の年金額の引上げにもつながること**となること、**オプション試算において、適用拡大を進めていくことにより、年金水準とりわけ基礎年金水準の確保にもプラスの効果を得られることが明らかとなった**ことを考慮すると、原則として、被用者については被用者保険の適用を進めていく必要性は明らか。
- 一方で、特に短時間労働者に被用者保険を適用していく際に影響の大きい**短時間労働者の比率の高い業種や中小企業の負担も考慮すべき**との意見があった。
- また、被用者保険の適用拡大は年金と医療保険共通の課題であるが、医療保険については、高齢者医療制度における負担にも影響があることから、年金財政だけでなく**医療保険財政に対する影響についても考慮すべき**との意見があった。

## 〈平成28年10月の施行後の本格的な適用拡大の検討に先立って取り組むべきこと〉

- 平成28年10月施行の適用拡大の対象から外れる者、特に企業規模要件を満たさない事業所について、**労使の合意を前提として、加入できる条件の整ったところから任意で適用拡大できるようにすることが考えられる**との意見があった。  
もちろん、社会保険制度は、一定の要件を具備する者全員で支え合うことにより成り立つ制度であり、部会における議論においても、**筋としてはやはり一律に適用すべきではないか**、との意見もあった。

## 〈現行の被用者保険の運用の徹底について〉

- 被用者保険の適用要件に該当しながらも未適用となっている者がいる可能性があり、適正な適用を徹底することが重要。また、**適用拡大が進められる中、被用者保険の適用が徹底されない状況が続けば、制度全体の信頼感を損なうだけでなく、公平な競争条件という観点からも問題**である。
- また、労働保険適用事業所や法人登記簿情報との突合に加えて、国税庁からの法人の源泉徴収義務者情報の活用が開始されたところであるが、**短時間労働者への適用拡大とあわせて、適用漏れ対策の更なる徹底を図るべき。**

## 〈第3号被保険者制度について〉

- 第3号被保険者制度については、従前より、夫（妻）のみ就労の世帯、夫婦共働き世帯、単身世帯とも、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも負担、給付とも同じになる構造となっていることが指摘され、この認識をベースに、平成16年改正において、第2号被保険者の負担した保険料は夫婦で共同負担したものと認識する規定が置かれ、第3号被保険者を対象として離婚時などに年金を分割できる制度が導入された。

その一方で、夫（妻）の賃金水準を固定して同様の比較を行うと、同じ保険料拠出に対して、夫（妻）のみ就労の世帯のみが妻（夫）の基礎年金分だけ給付が多い結果となり、この制度設計が公平かどうかについては、本部会における議論においても、評価は分かれている。

- しかしながら、趨勢として共働き世帯が増加していること、生産年齢人口が減少する中で持続的な経済発展に必要な労働力を確保する上で女性の就業促進が重要な課題であること、さらに、女性の活躍促進が労働力の確保だけでなく、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすことが期待されていることを踏まえると、**第3号被保険者を将来的に縮小していく方向性については共有した。**
- 一方で、第3号被保険者の実態をみると、短時間労働に従事している者、出産や育児のために離職した者、配偶者が高所得で自ら働く必要性が高くない者などが混在している状況にあることが確認できる。本部会においては、このことから、第3号被保険者制度については、この制度を単に専業主婦（夫）を優遇しているのとらえ方ではなく、多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえた検討が必要であることについても、認識を共有した。
- このような状況を踏まえると、**まずは、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要である。**

（後略）

# 現行の適用要件の考え方と年金部会における主な意見①

※〈年金部会での主な意見〉については平成27年1月の「議論の整理」に基づき作成

## ①週の所定労働時間が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定。

### 〈年金部会での主な意見〉

- 雇用保険の下限であるということからしても、現時点における考え方としては妥当ではないか。
- 生産性の向上、仕事と生活の調和を図る観点から、時間の長さよりも効率的に仕事を進めて成果を上げることが重要であるという認識が広がる中、最終的には時間要件を撤廃し、例えば賃金要件に一本化することもありうるのではないか。
- 20時間未満で複数の仕事を掛持ちするような人は適用対象から外れてしまう問題についても検討が必要ではないか。

## ②賃金が月額8.8万円（年収106万円）以上であること

- 正社員等とのバランスや、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
- 「年金機能強化法」の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

### 〈年金部会での主な意見〉

- 平成26年財政検証のオプション試算においては、給与所得控除の最低保障額や現行の健康保険の適用の下限を考慮した上で、月額5.8万円(年収70万円)まで引き下げた場合の試算を行った。この試算結果を踏まえ、最終的にはこのような水準まで賃金要件の適用範囲を拡大していくべき、あるいは、最低賃金水準で週20時間働くとこの程度の収入となるので、そのような労働者も適用される水準とすべき。
- 国民年金の第1号被保険者との間の公平論よりは、応能負担で保険料を負担している第2号被保険者の間での支え合いの問題として考えるべきものではないか。

## 現行の適用要件の考え方と年金部会における主な意見②

### ③勤務期間が1年以上見込まれること

- 短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、**事業主の事務負担が過重にならないようにする観点**から定められている。
- なお、雇用期間が1年未満である場合においても、以下のいずれかに該当する場合は、本要件を満たすものとして取り扱っている。
  - ・ 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
  - ・ 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

#### 〈年金部会での主な意見〉

- 頻繁な出入りは事業主の負担になるので、ある程度の期間を設定しておくことに肯定的な意見があった。
- 通常の労働者の4分の3以上という現在の適用基準を満たす者については、2か月以上の雇用期間がある場合に適用されることとなっており、短時間労働者について、殊更にこれを広げて1年以上にする必要はなく、将来的には最低でも2か月以上の雇用期間があれば適用することとするだけで足りる。

### ④学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、**短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考え**から、適用対象外とすることとしている。

#### 〈年金部会での主な意見〉

- そもそも学生を適用対象外とすること自体について、家庭を持っている学生や社会人経験を経て大学院で学ぶ学生、親の都合で休学して働く学生なども増えているように、学生像が多様化している実態を踏まえれば、一律に適用除外とする必要はないのではないか。
- 適用除外の理由として挙げられた、短期間で資格変更が生じるから手続きが煩雑ではないかという点に対しては、「勤務期間1年以上見込み」という要件があれば、そこである程度、一般の短時間労働者と同じ扱いになるのではないか。

# 現行の適用要件の考え方と年金部会における主な意見③

## ⑤規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。
- なお、企業規模のカウントは、厚生年金保険の被保険者（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。
- また、法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位（同一の法人番号を有するすべての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数）で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で規模501人以上を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

### 〈年金部会での主な意見〉

- 労働力人口の減少が供給側の制約要因として強まっている中、中小企業においても、非正規労働者も含めた処遇の改善や常用労働者の雇用増に取り組む動きもみられる。中小企業だから適用除外という取扱いを続けることは、このような中小企業の努力にブレーキをかけるものともなりかねず、また、短時間労働者の立場からは、たまたま働いた勤め先が中小の事業所であることで様々な制度が適用されないこととなる。
- 社会保険制度としては、適用事業所に勤め適用要件を満たす被用者全員が社会保険適用されることが筋であり、経過措置として設けられた企業規模要件についても、いずれは引き下げることが必要である。
- 一方で、適用拡大を極端に急に進めると必ず滞納事業所を生んでしまい、最終的には国民の負担になることから、適用拡大の過程では実態をきちんと見て進めていくべきである。

# 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)

# 適用拡大に関する最近の政府方針

## 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る中で、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。

# 適用拡大を考えるに当たっての視点

これまでの年金部会における議論や最近の政府の方針から、我が国の経済社会において適用拡大を進めることの意義は以下のように整理できるのではないかと。

## 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（原則定額負担、定額給付）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保険による保障（報酬額に応じた労使折半の保険料負担、報酬比例の上乗せ給付）を提供する。

## 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し、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いようにする。

## 3. 社会保障の機能強化（適切な再分配機能の維持）

- 今後、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準の調整が進んでいく中、適用拡大を進めることは、報酬比例給付により保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、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、及び、年金制度における再分配機能の維持にもつながる。

## 4. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応

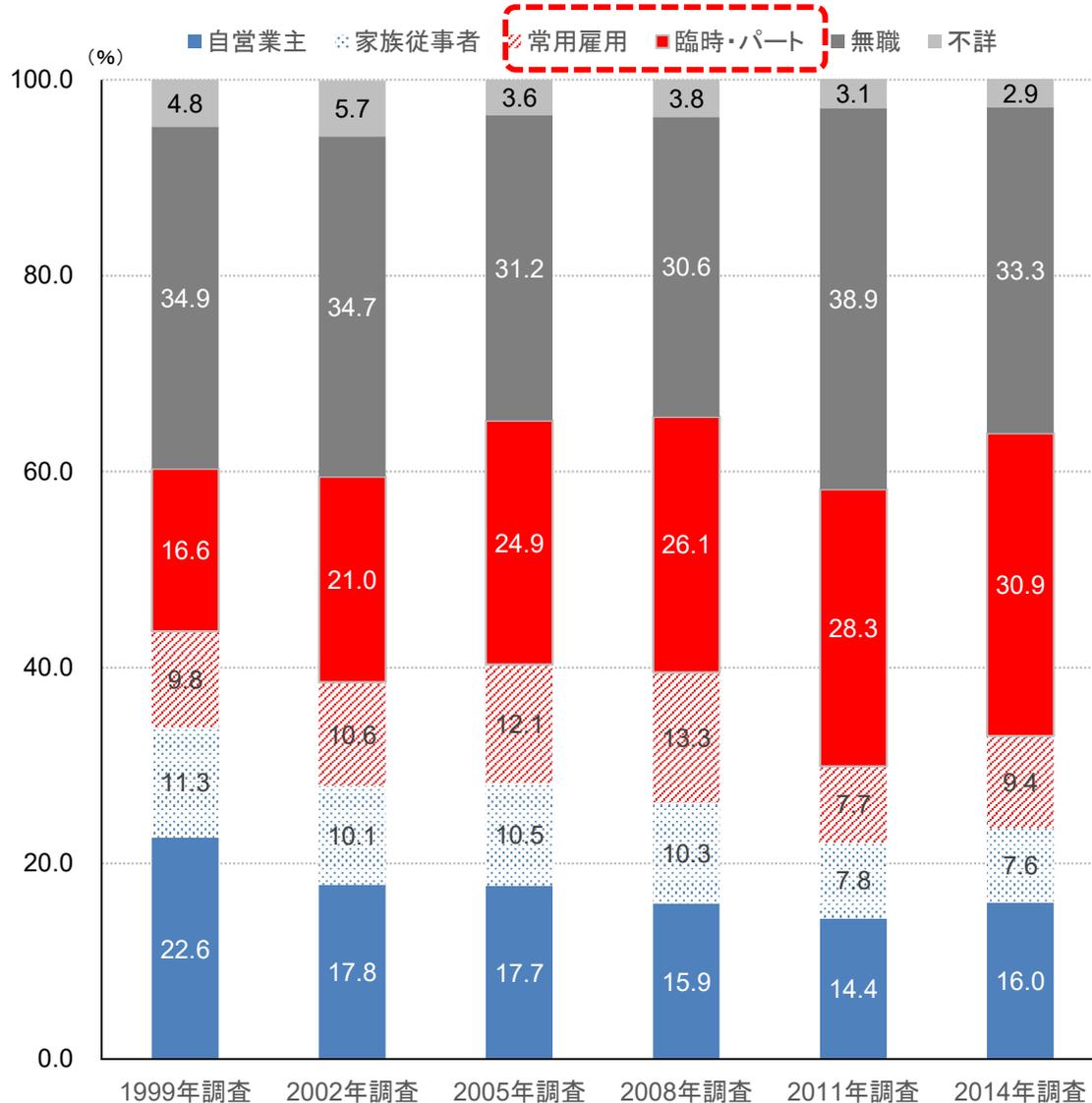
- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、時間等の制約のために短時間就労となる働き方も含めて保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築と安心の確保を可能とする。

## **2. 被用者にふさわしい保障の実現**

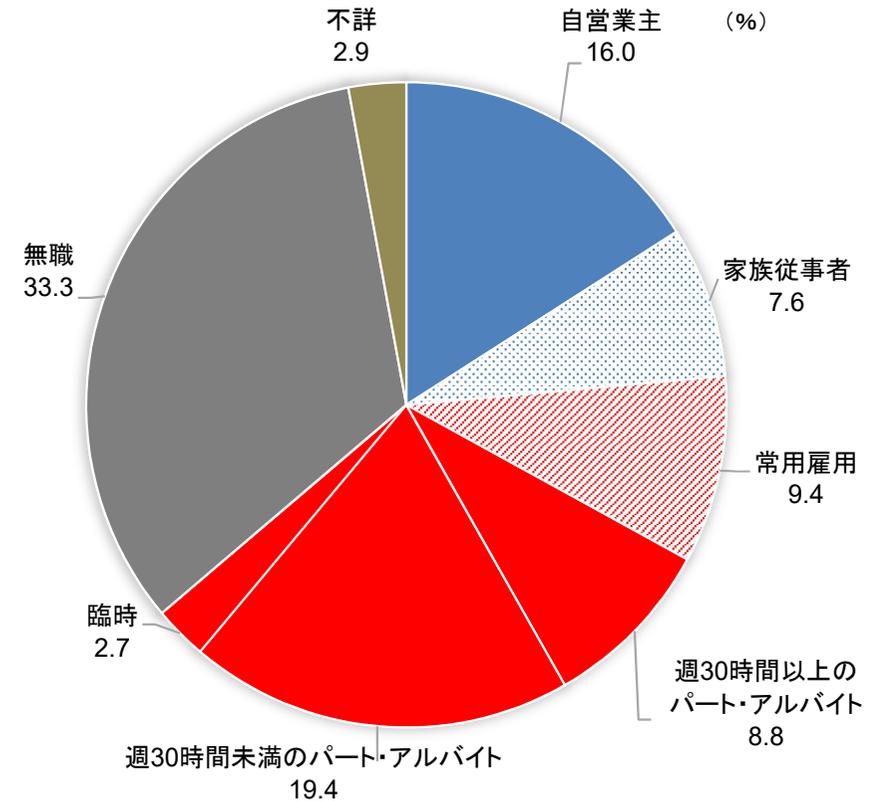
# 国民年金第1号被保険者の就業状況

- 雇用者でありながら厚生年金保険には加入できず、自営業者等と同様に国民年金加入となっている者が、国民年金第1号被保険者の4割近くを占めるに至っている。

## 国民年金第1号被保険者の就業状況の推移



## 直近の国民年金第1号被保険者の就業状況 (2014年調査)



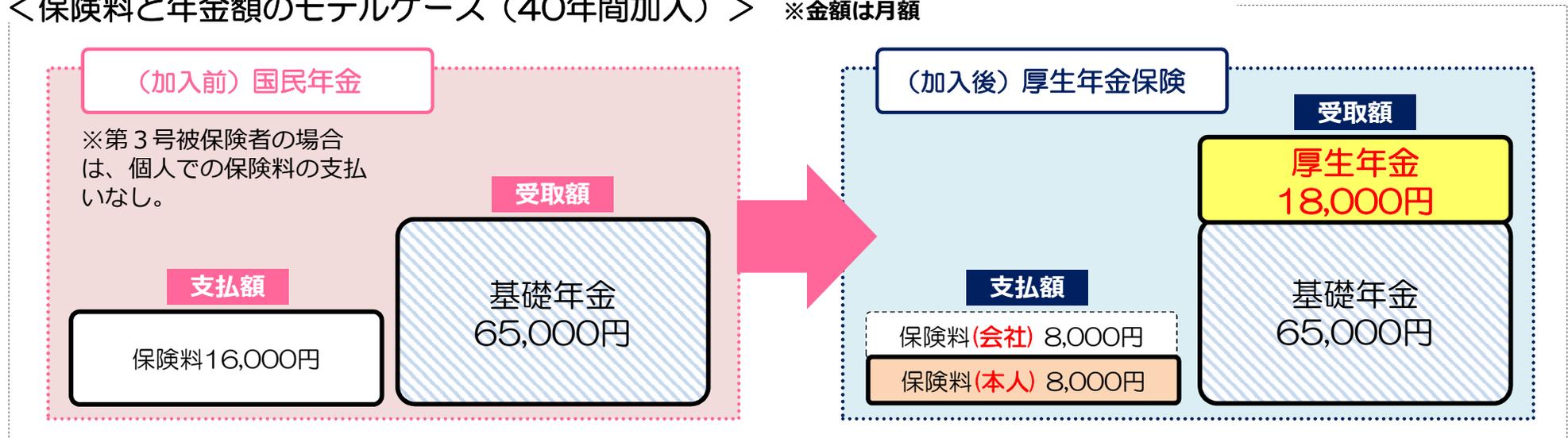
# 被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化

## 老後の生活保障の充実

- 全国民共通の老齢基礎年金に加えて、報酬比例の老齢厚生年金を受給できる。

モデルケース（月収88,000円）	保険料	増える年金額（目安）
40年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額18,200円／年額218,800円 × 終身
20年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 9,100円／年額109,400円 × 終身
1年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 500円／年額5,500円 × 終身

### <保険料と年金額のモデルケース（40年間加入）> ※金額は月額



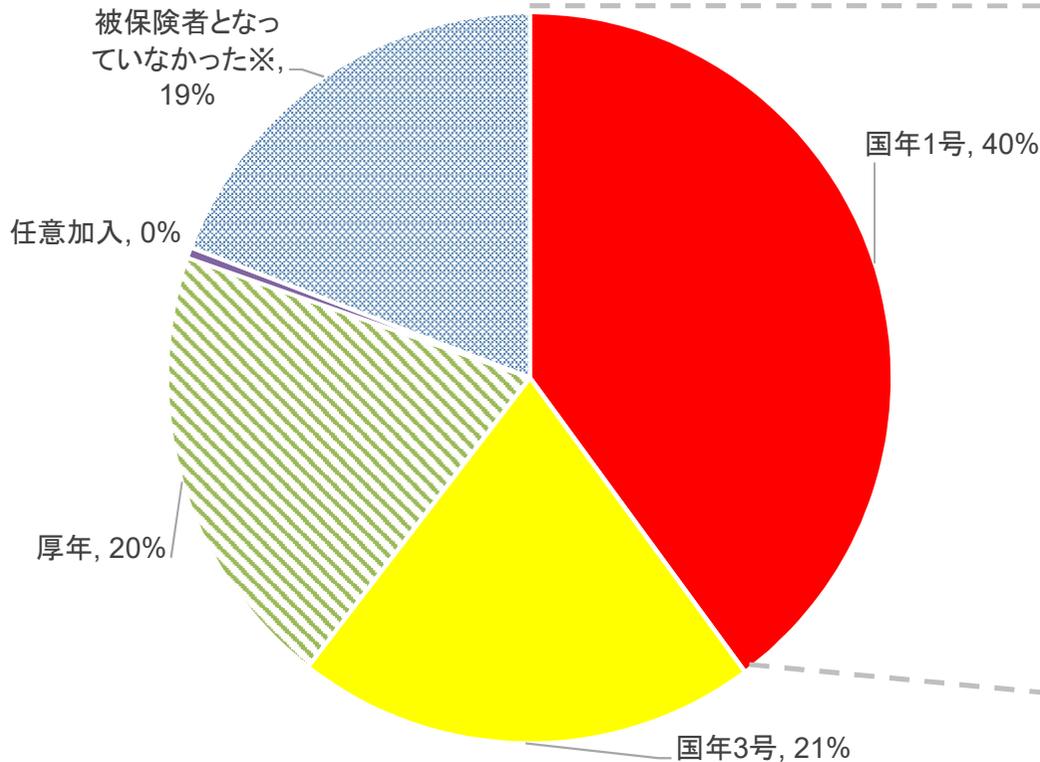
## その他のメリット

- 報酬に比例した保険料負担（**応能負担**）。また、保険料負担は労使折半。
- 加入者が障害がある状況になった場合には**障害厚生年金**、また、死亡した場合には遺族に対する**遺族厚生年金**を受給できる。
- 勤務先で健康保険に加入することで、病気、ケガ及び出産によって仕事を休まなければならない場合に、**傷病手当金**または**出産手当金**を受給できる。

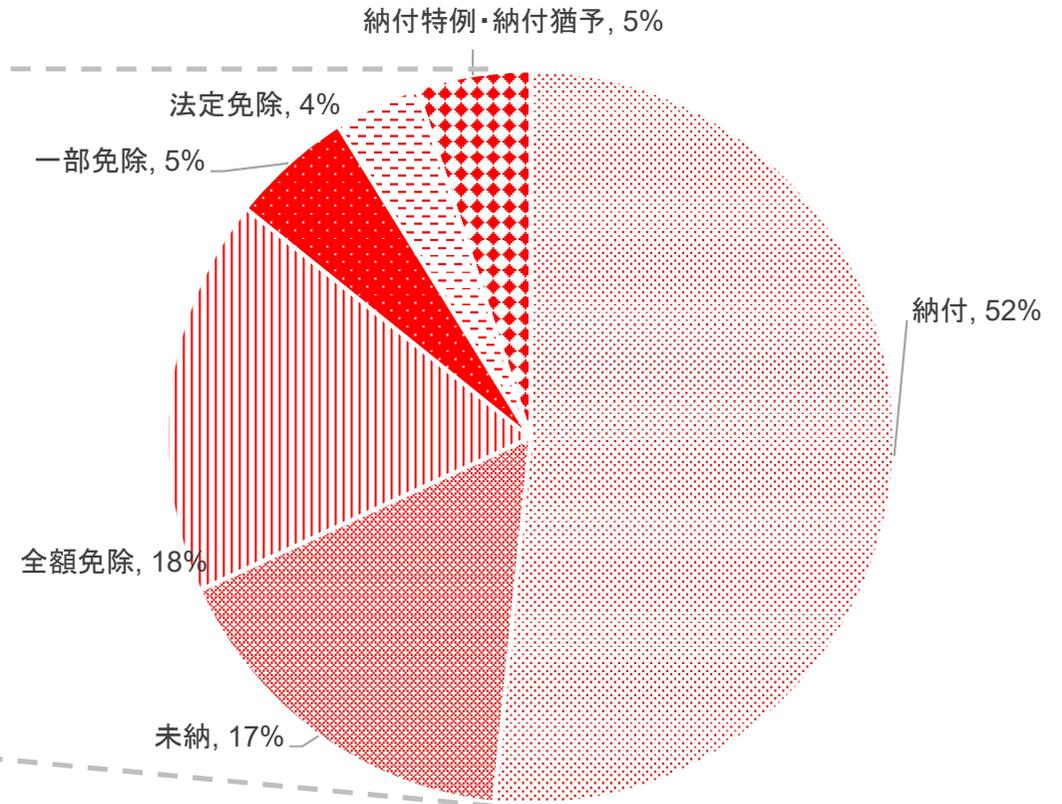
# 短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 平成29年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の平成27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用いたサンプル調査を実施した。
- 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



元第1号被保険者の  
国民年金保険料の納付状況



(※)「被保険者となっていなかった」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

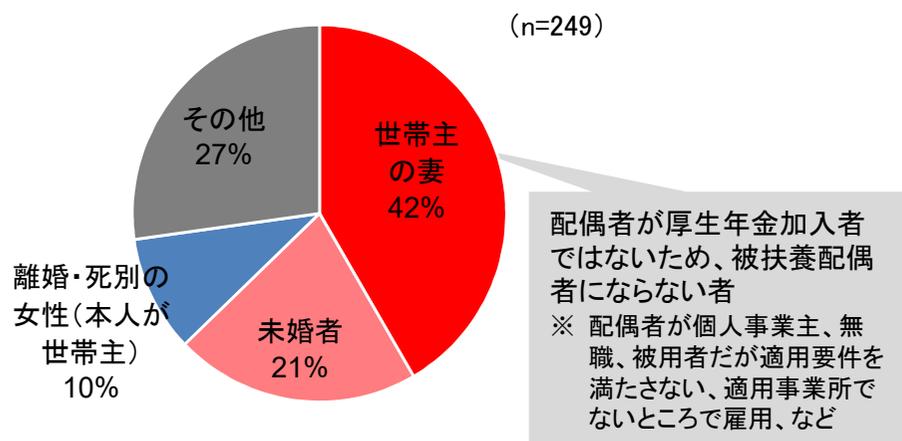
※ サンプルは平成29年末時点の短時間被保険者を基礎年金番号順に並べ、さらに性別により分類したうえで、無作為に抽出した約3000件。

※ 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。

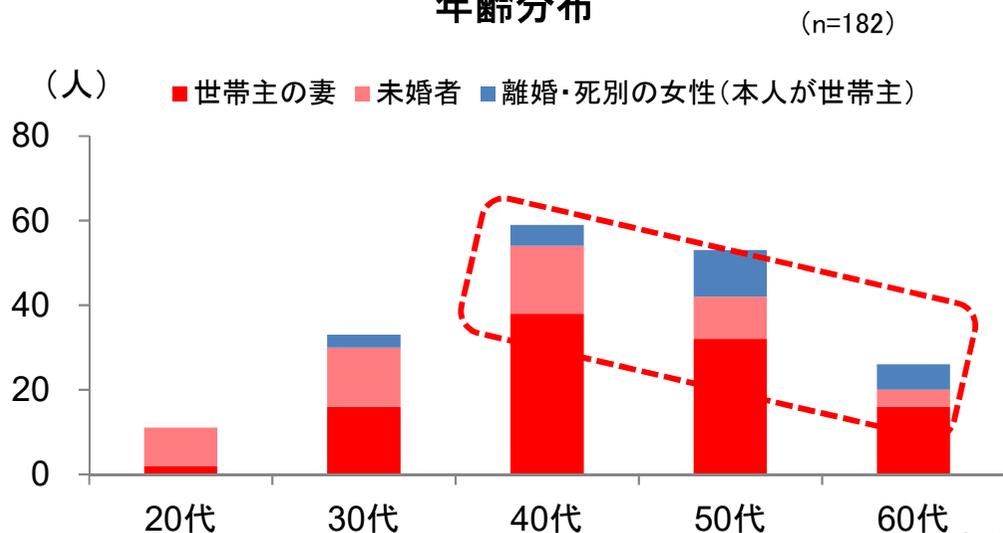
# 適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴

- 労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施した適用拡大の影響にかかる実態調査(以下、JILPT実態調査)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、それまで国民年金第1号被保険者であった者には、「世帯主の妻」、「未婚者」、「離婚・死別の女性」が多く含まれている。
- また、世帯年収はバラツキが大きいですが、離婚・死別の女性や未婚者を中心に、低い年収帯に多く分布している。

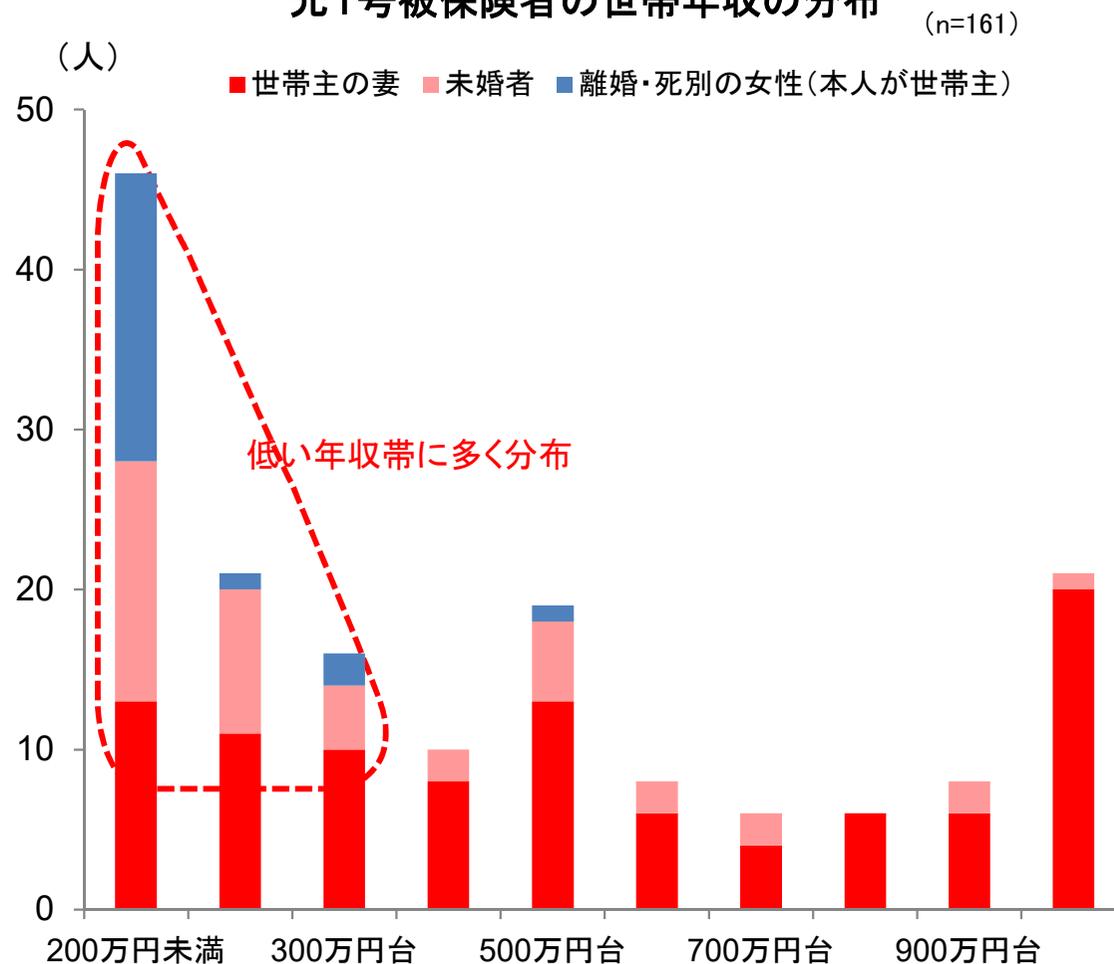
## 元1号被保険者の属性



## 年齢分布



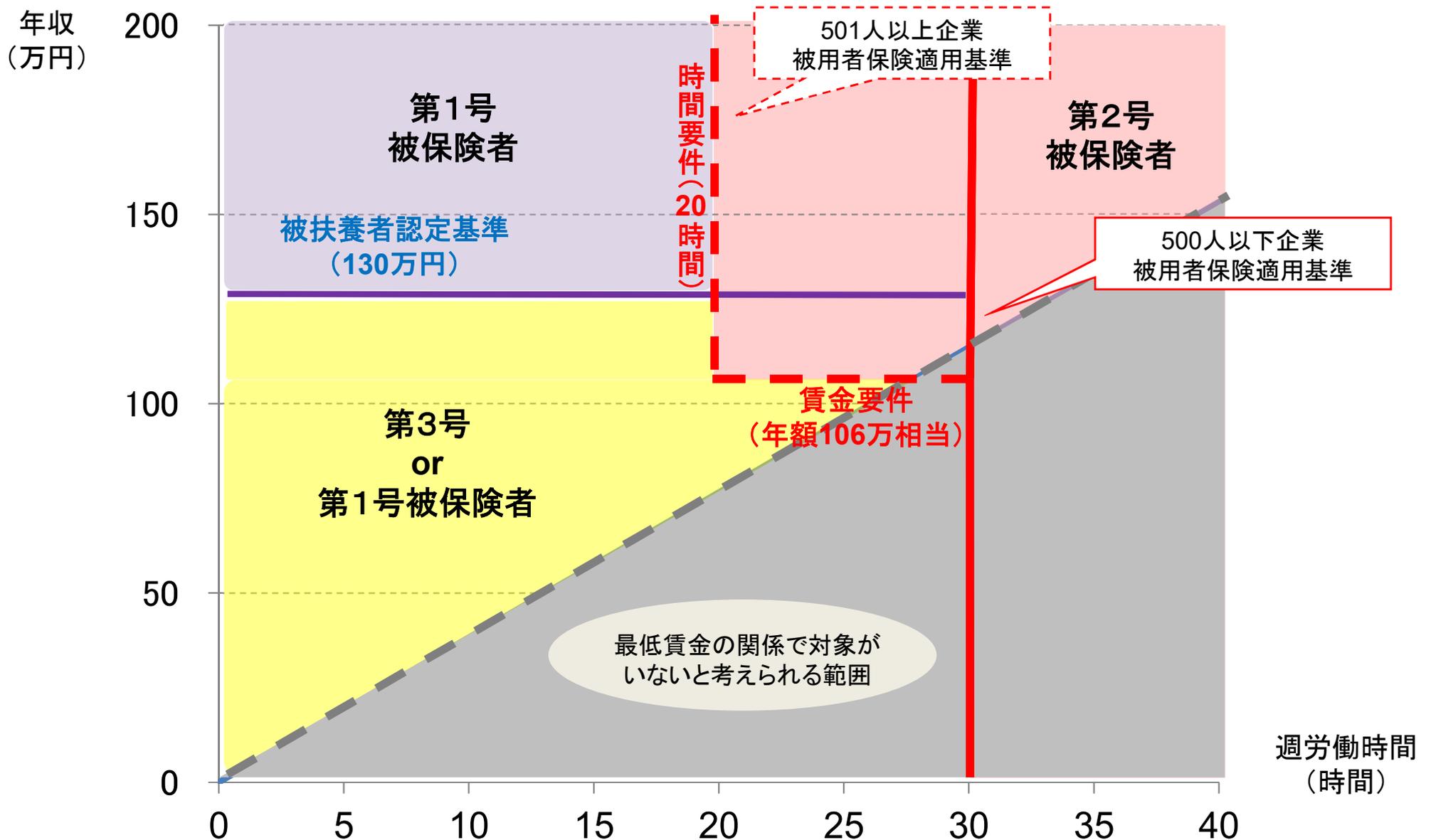
## 元1号被保険者の世帯年収の分布



### **3. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築**

# 個人の働き方と公的年金の適用区分

- 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、どの被保険者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。



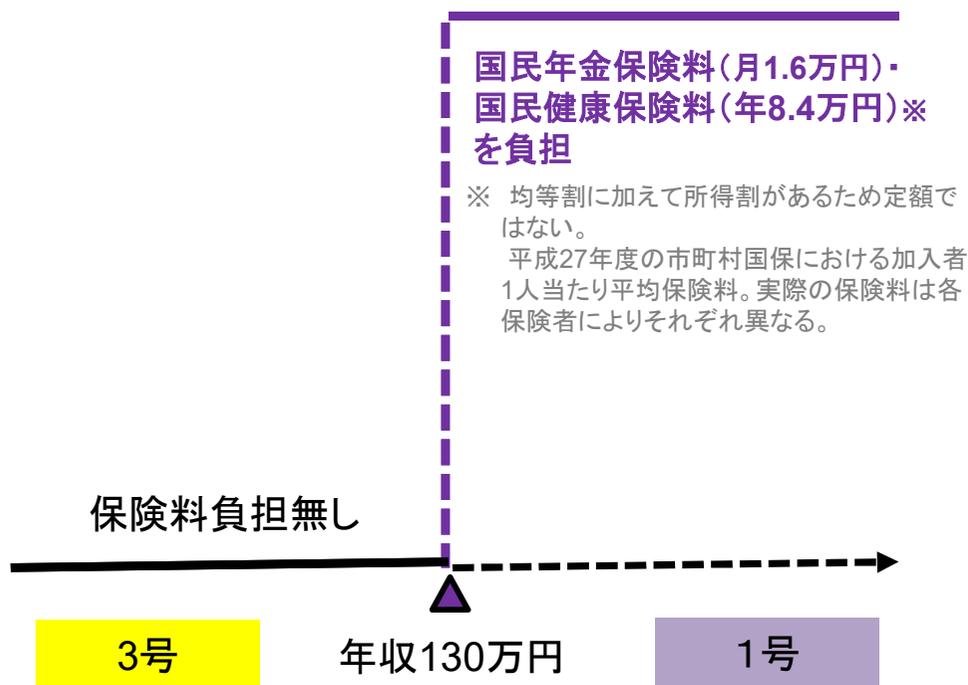
(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

# 第3号被保険者にとっての被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準

- 被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準はしばしば混同されるが、被用者保険の適用基準の方が、基準を超えた場合に生じる保険料負担は少なく、また、それに伴う反対給付があり、両者の性質が大きく異なる。

## 被扶養者認定基準を超えることによる変化

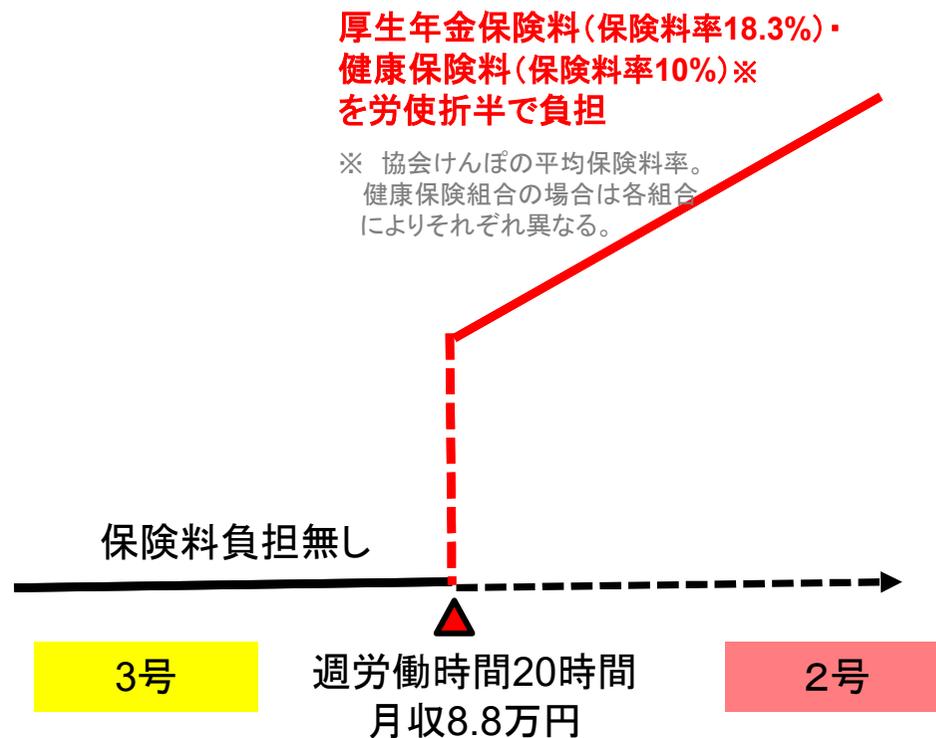
### 《保険料負担の変化》



### 《給付面の変化》

- 自身で保険料の負担をすることによる給付の充実はほとんどない。

## 被用者保険の適用基準を満たすことによる変化

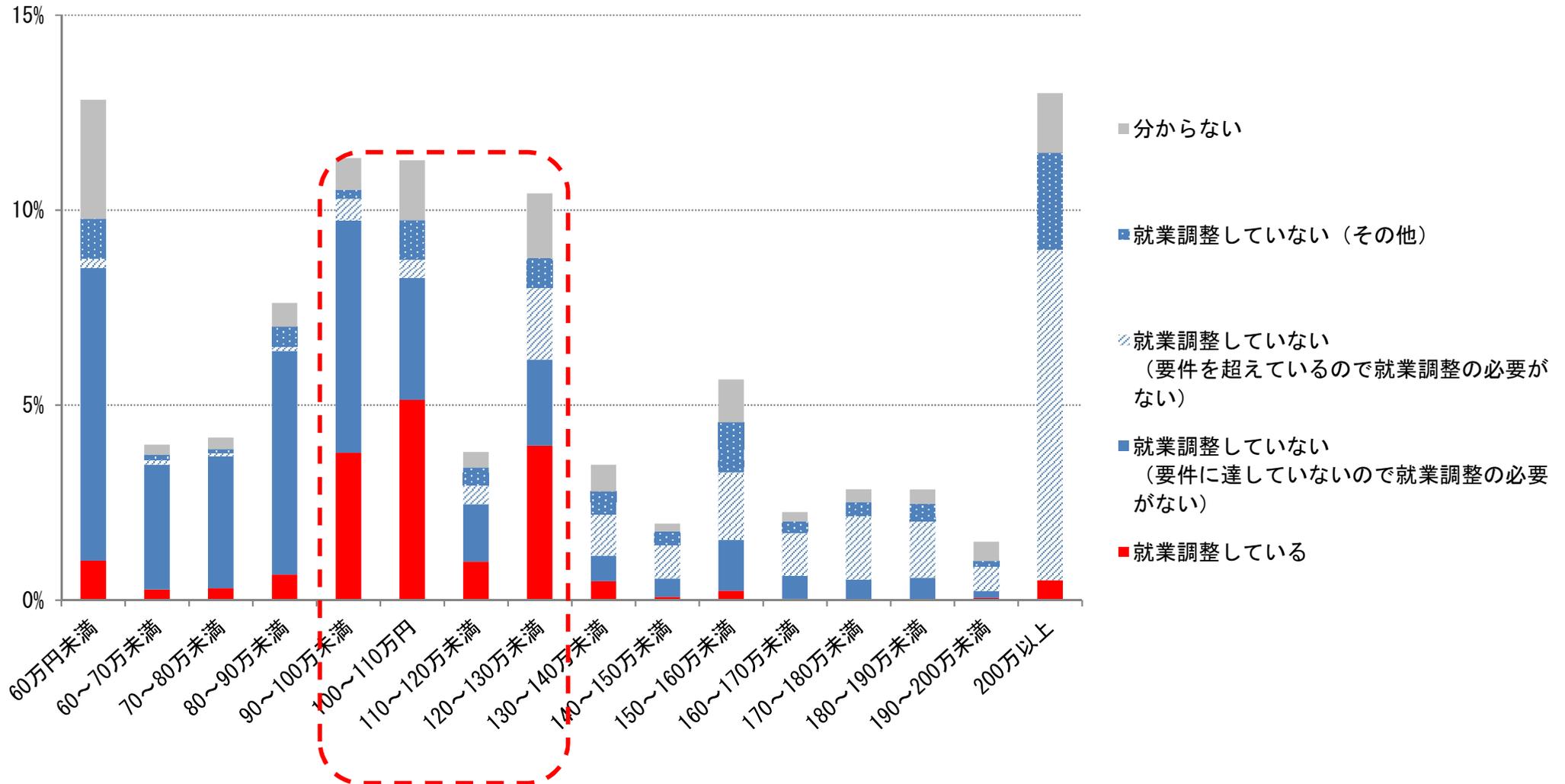


- 基礎年金に加えて、報酬比例の厚生年金が保障される。
- 傷病手当金や出産手当金を受けとれる。

# パート労働者の年収分布

- パート労働者の年収分布と就業調整の状況を合わせて見ると、年収100万円前後及び120万円台の者の半数程度が就業調整を行っている。

パート労働者の年収分布 (就業調整の状況別)

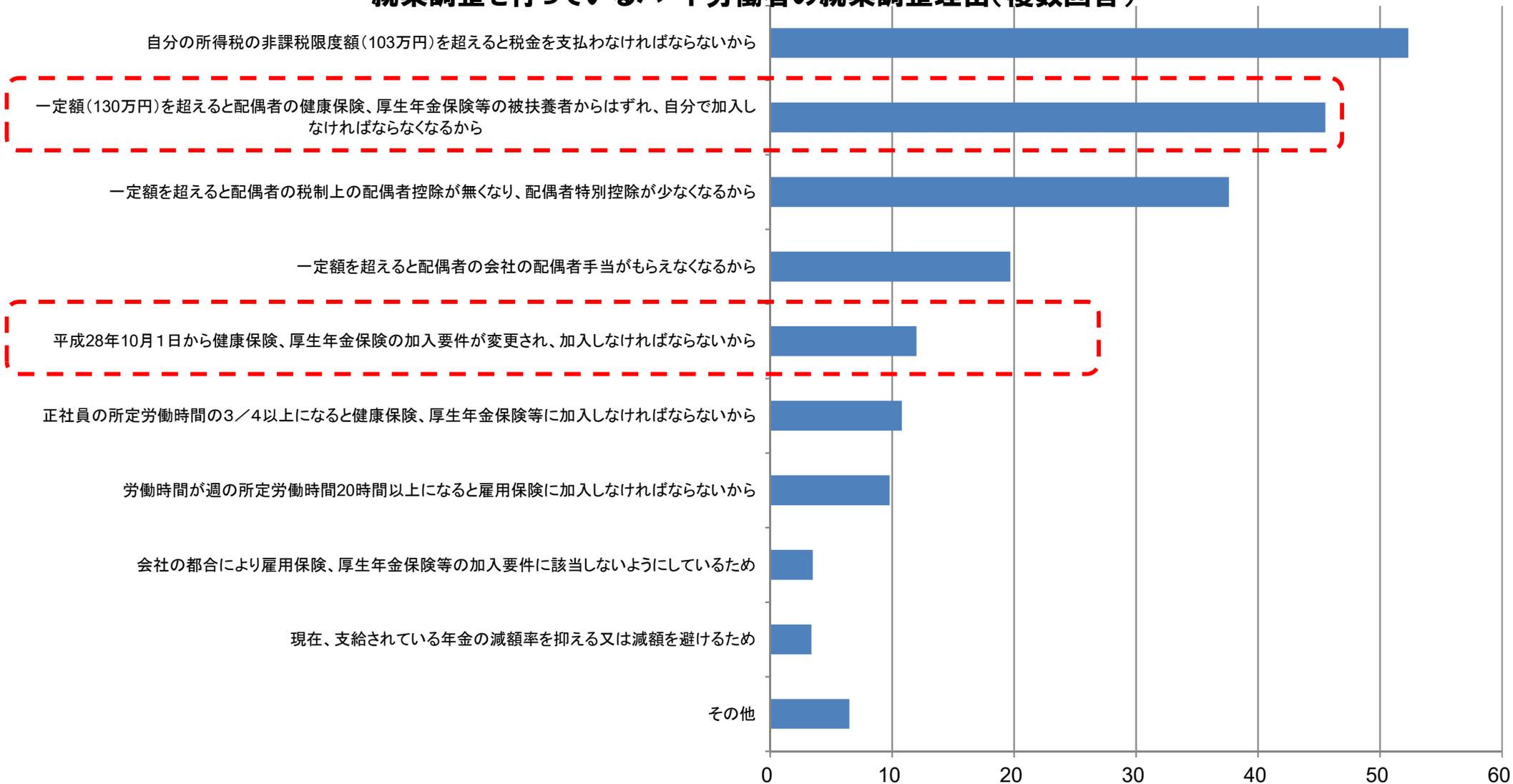


(注) 年収は「昨年1年間にパートとして働いた年収(税込)」。ただし、「昨年のパート収入なし」及び「不明」である者は除いてある

# パート労働者の就業調整理由

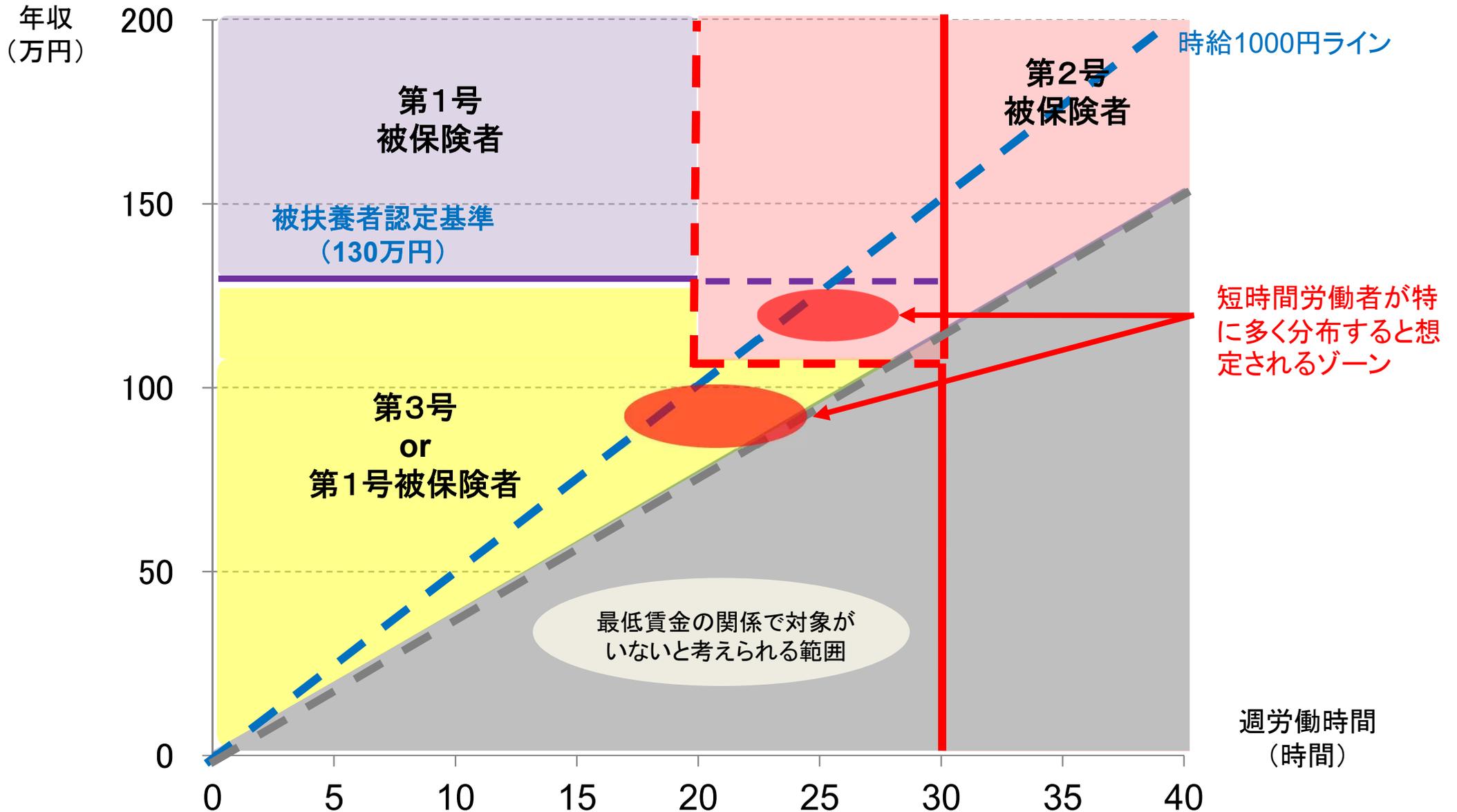
- パート労働者の就業調整理由としては、税及び企業の配偶者手当と並んで、社会保険適用上の要因が多くあげられている。

## 就業調整を行っているパート労働者の就業調整理由(複数回答)



# 短時間労働者の分布のイメージ

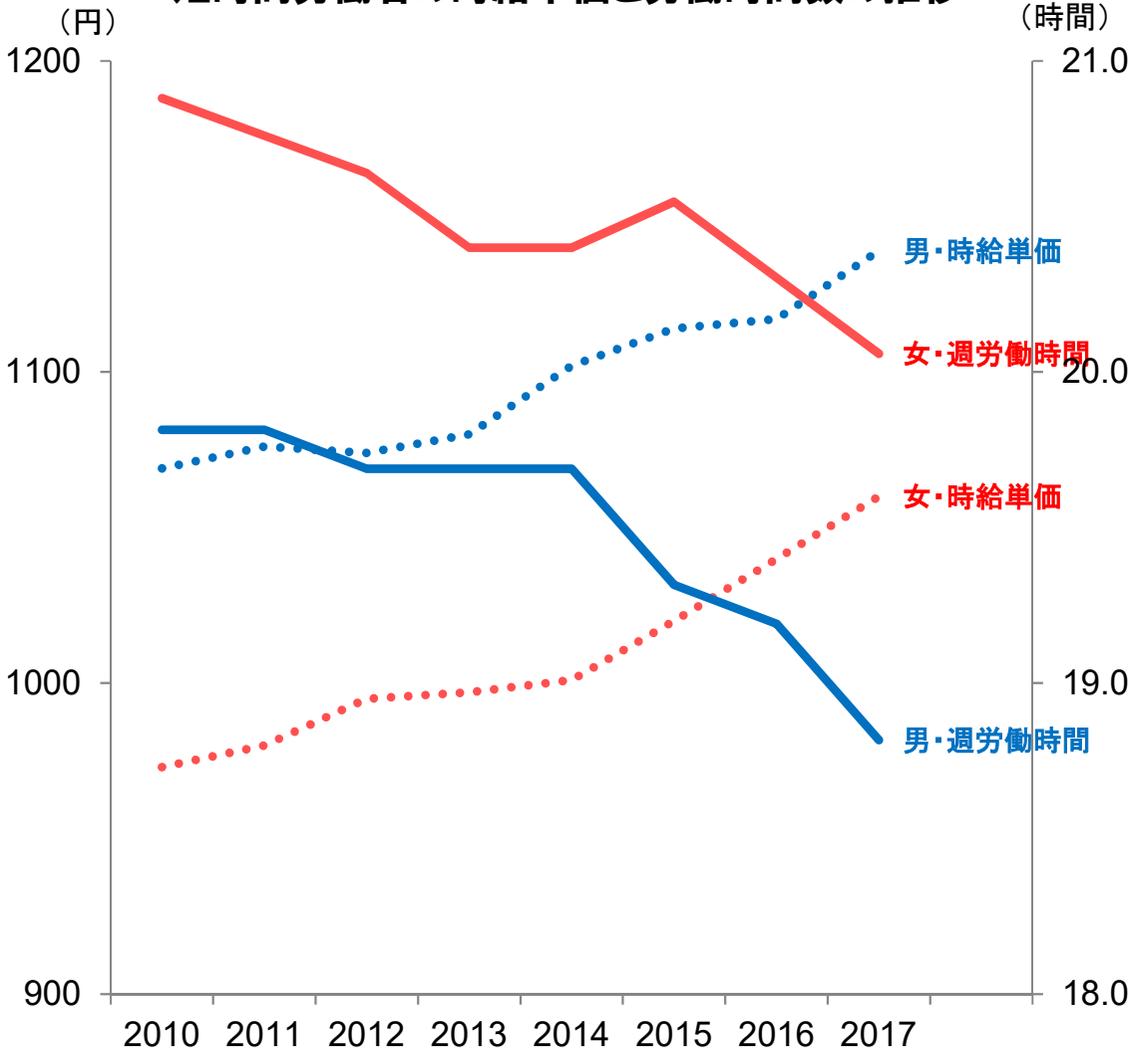
- 複数の要因があいまった結果ではあるが、被扶養者認定基準(年収130万円)及び短時間労働者に対する厚生年金の適用要件(月額賃金8.8万円及び週労働時間20時間)の手前のゾーンに、短時間労働者が多く分布していると想定される。



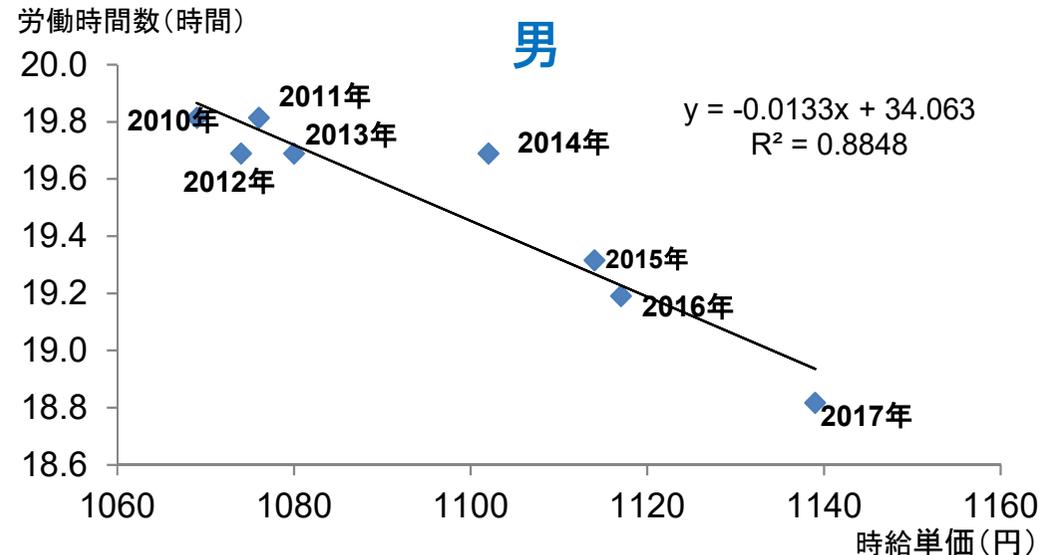
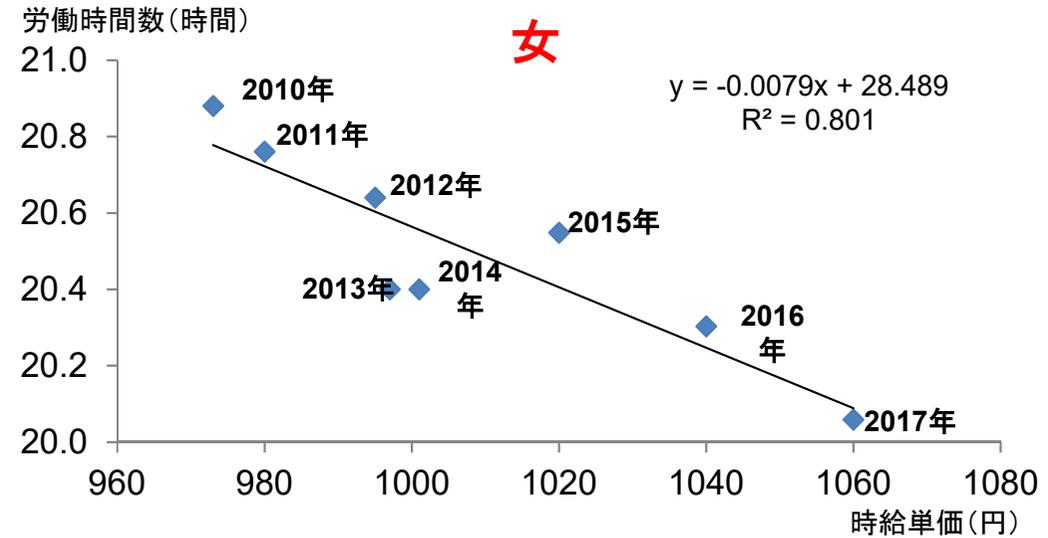
# 短時間労働者の時給単価と労働時間数の関係

- 近年、短時間労働者の時給単価と労働時間の間には強い負の相関関係が見られる。
- この原因としては、従来より労働時間の短い者が新たに短時間労働市場に参入していることが考えられる一方で、就業調整が一定程度影響している可能性もある。

## 短時間労働者の時給単価と労働時間数の推移



## 時給単価と労働時間数の相関関係



(注1) 正社員・正職員を除く。また、10人未満企業の短時間労働者は除く。

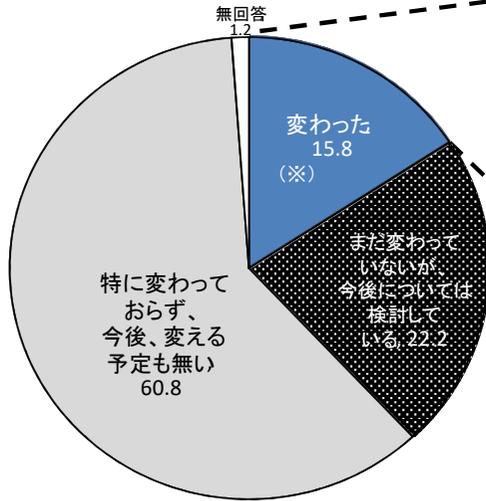
(注2) 「時給単価」は、1時間当たりの所定内給与額。また、「週労働時間」は1月当たりの実労働日数と1日当たりの所定内実労働時間数から算出したもの。

# 被用者保険の適用拡大に伴う働き方の変化

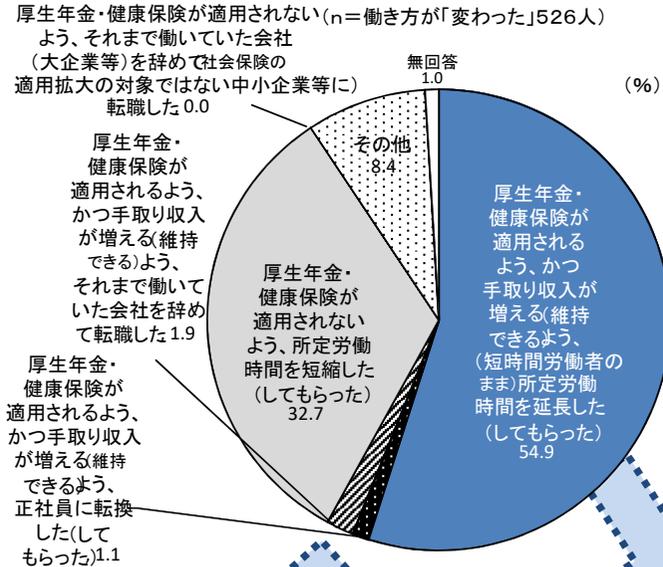
- JILPTの実態調査によると、適用拡大によって働き方を変えた者のうち、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。

## ＜適用拡大による働き方の変化の有無＞

(n=適用拡大前の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の労働者3,323人)



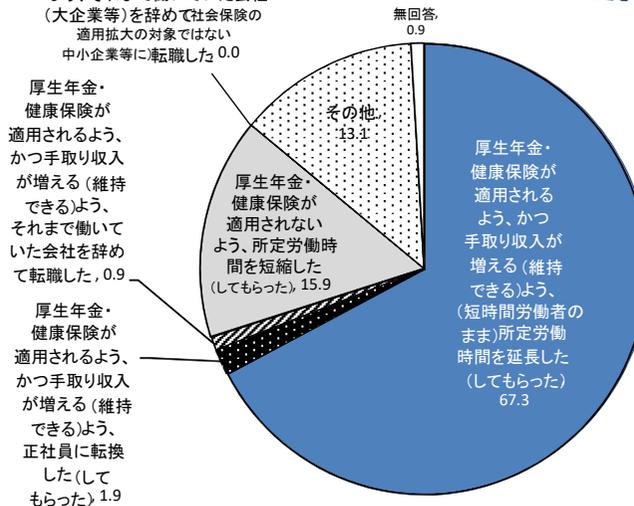
## ＜働き方の変化の内容＞



※ 特定適用事業所等に限定して、働き方の変化を見ると、働き方が変わった割合は31.1%となる。しかし、働き方の変化の内容については、右上の円グラフと大きな相違はない。

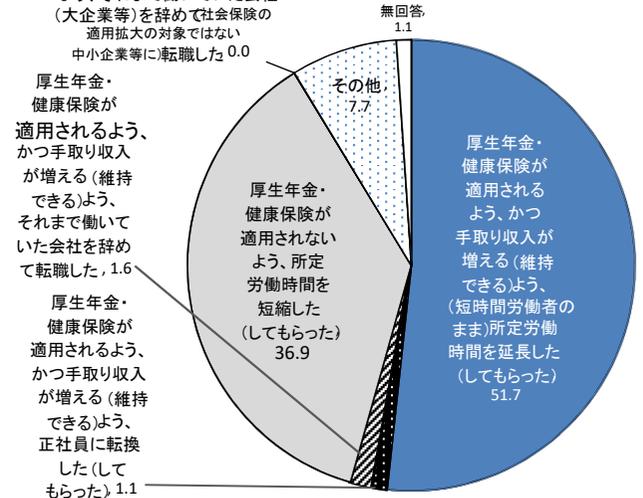
### 第1号被保険者

(n=適用拡大前の第1号被保険者で働き方が「変わった」107人)



### 第3号被保険者

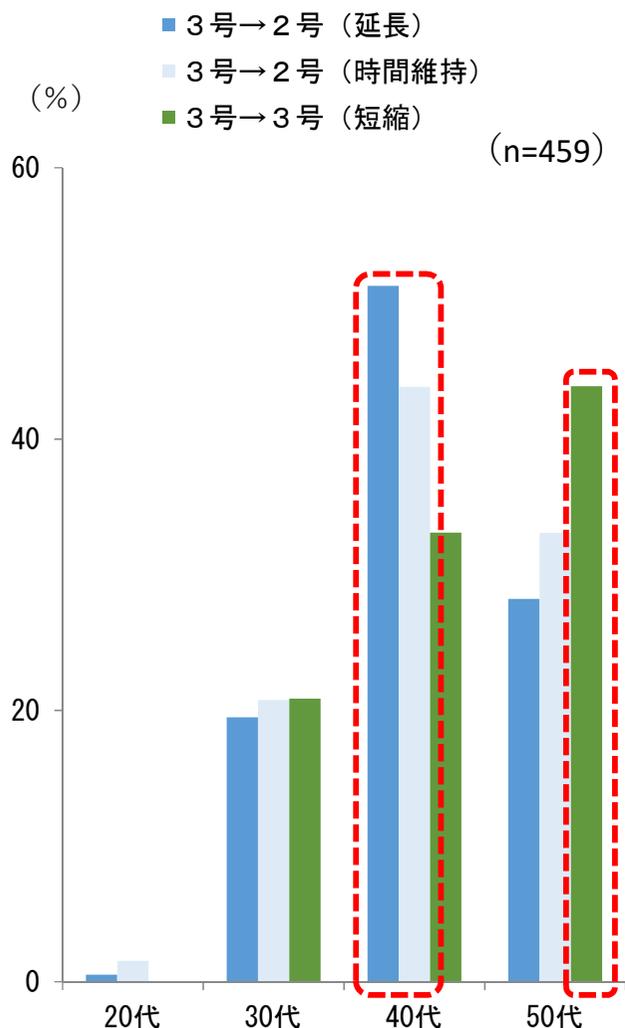
(n=適用拡大前の第3号被保険者で働き方が「変わった」377人)



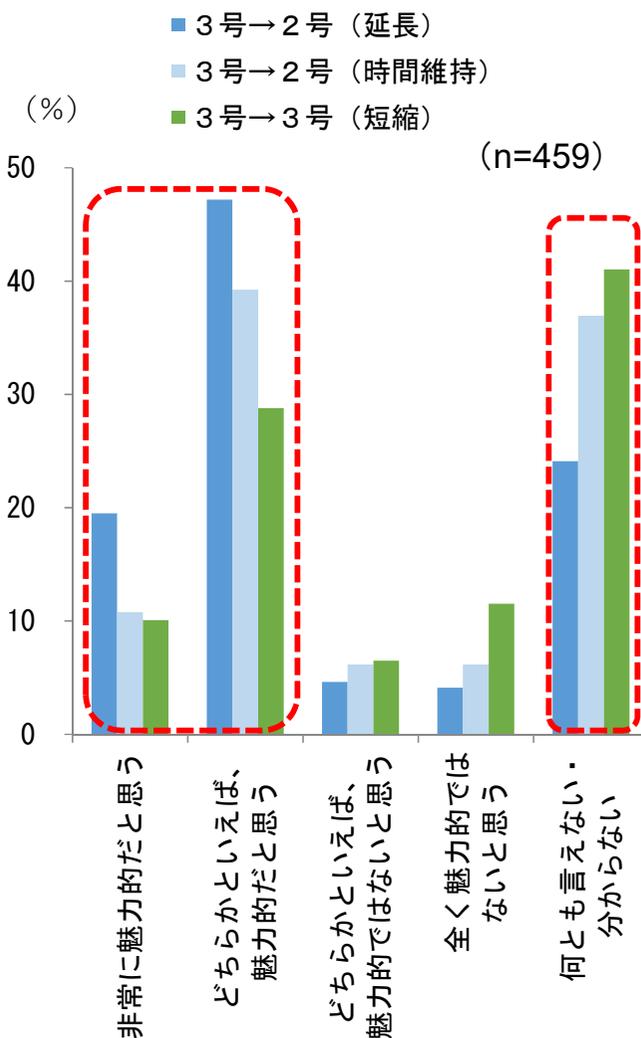
# 第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴

- JILPT実態調査によると、第3号被保険者の適用拡大への対応は、年齢や社会保険加入の捉え方によって影響を受けていることが窺われる。
- また、適用を回避した者と比べて、適用を受容した者の中には世帯年収が少ない者が多く含まれていた。

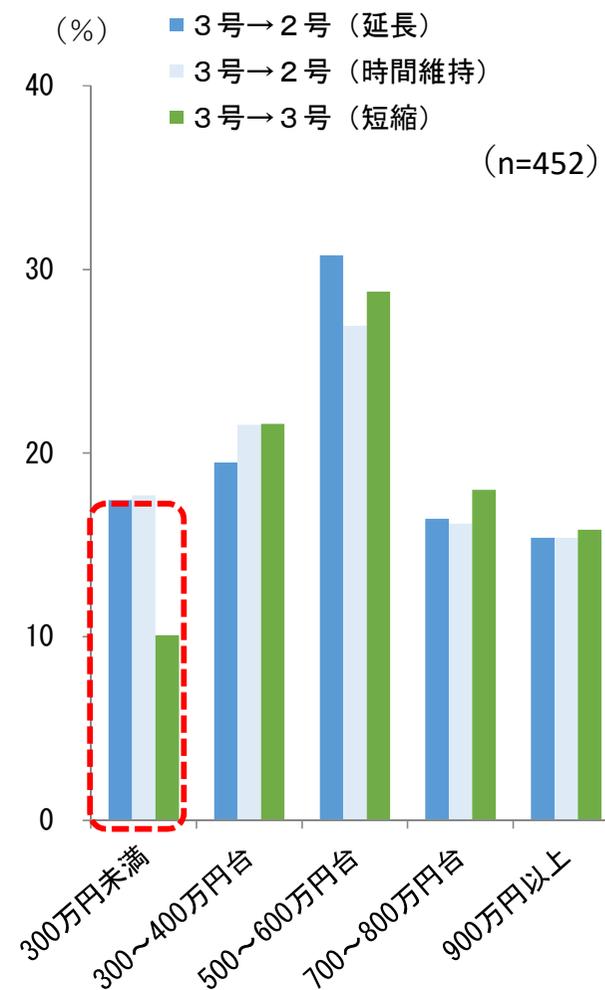
### 年齢分布



### 社会保険加入求人の魅力度



### 世帯年収の分布

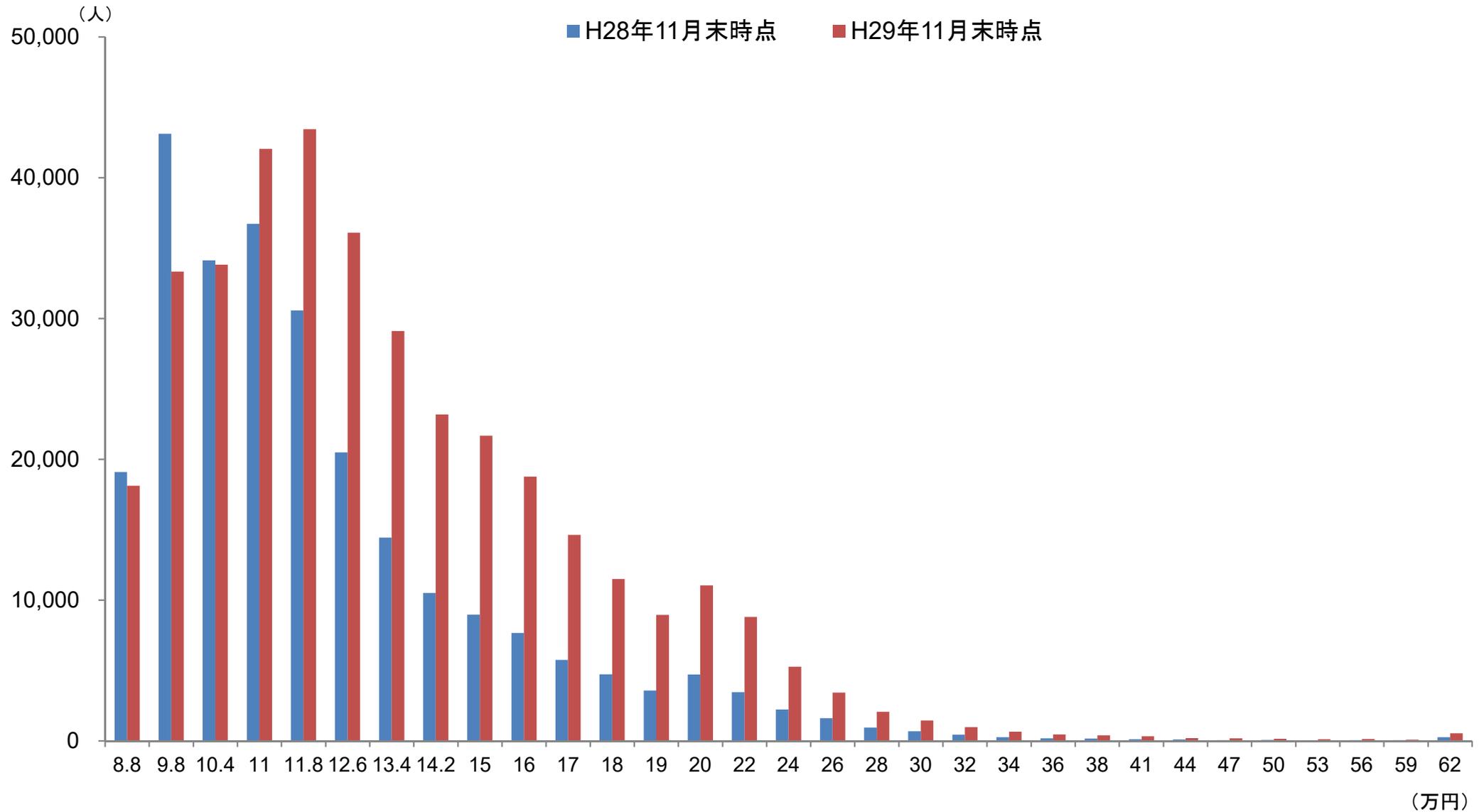


※3号→2号(延長)、3号→2号(時間維持)、3号→3号(短縮)の各カテゴリーに占める割合

(出所)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」を元に作成

# 短時間労働者の標準報酬月額別分布

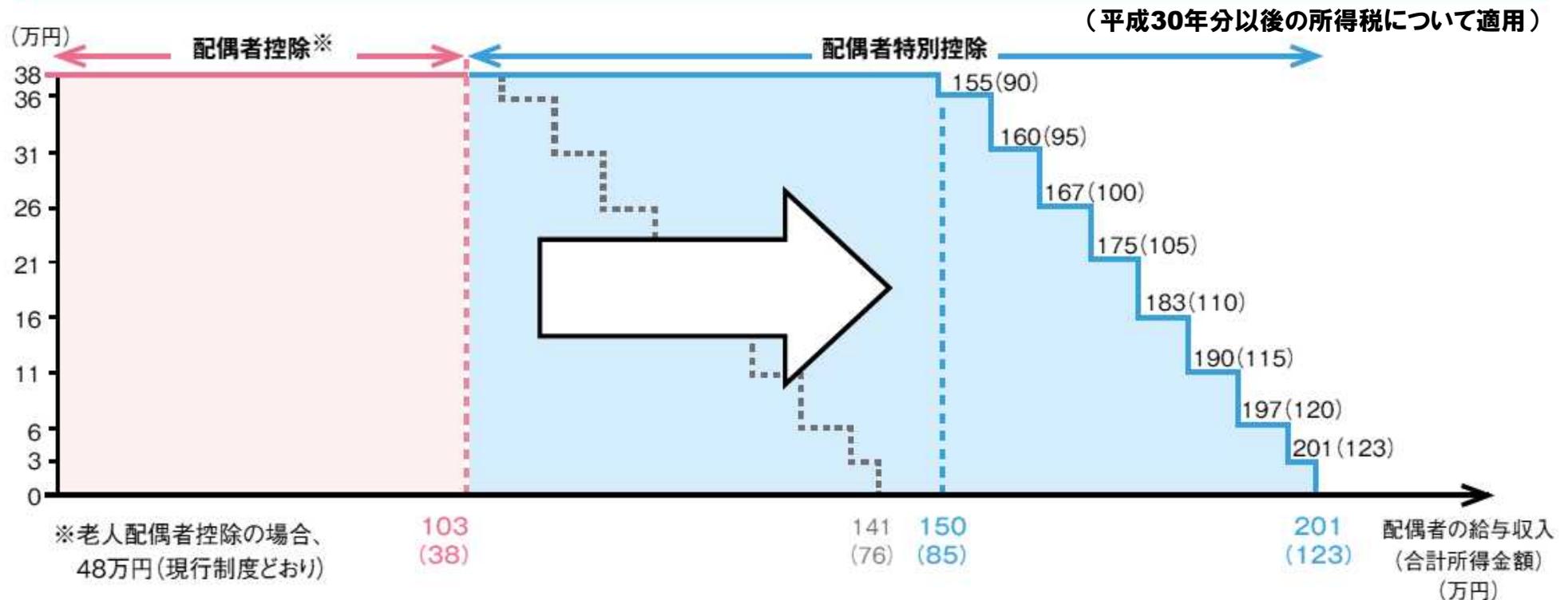
- 施行直後とその1年後について、短時間被保険者の標準報酬月額分布をみると 標準報酬月額10.4万円以下の短時間被保険者が減少する一方で、11.0万円以上の短時間被保険者は増加している。



# 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

- 税制においては、働きたい人が就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から、配偶者控除・配偶者特別控除の見直しを実施した。
- これにより、平成30年分の所得税から、所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限は、103万円から150万円に引き上がっている。他方、配偶者控除等を適用される納税者本人に収入制限を設けることとし、給与収入が1,120万円を超える場合には控除額が逡減・消失する仕組みが導入されている。
- なお、所得税の非課税限度額は103万円は維持されており、給与収入がこれを超えた場合、配偶者自身に所得税負担が生じる点については変更はない。

(例) 納税者本人の給与収入が1,120万円以下の場合(合計所得金額が900万円以下の場合)



# 企業の配偶者手当をめぐる動向

## ・ 配偶者手当とは

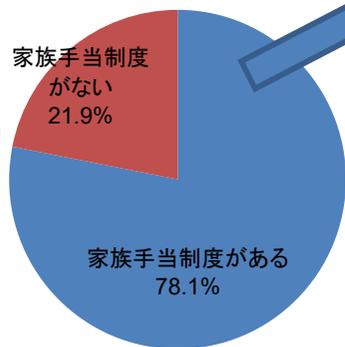
配偶者がいる従業員に対して支給される手当。実際の手当の名称は、企業により「家族手当」、「扶養手当」等さまざま。家事育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に、日本型雇用慣行と相まって定着した。

## ・ 政府の方針

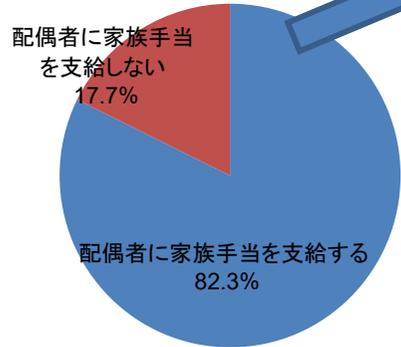
パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる(配偶者の収入要件のある)配偶者手当については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれているため、「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」を開催して取りまとめた報告書や、見直しを行う場合の留意点等をまとめた資料を紹介し、企業の実情も踏まえた検討をお願いしているところ。

### 家族手当(配偶者へ支給される手当を含む)制度について

#### ① 家族手当制度の有無

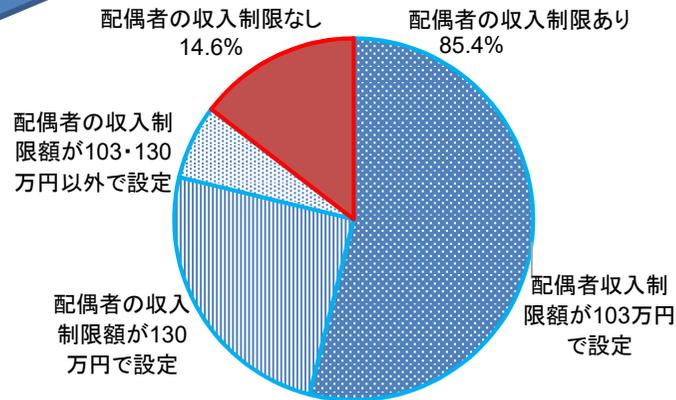


#### ② 家族手当の支給対象者に配偶者が含まれるか



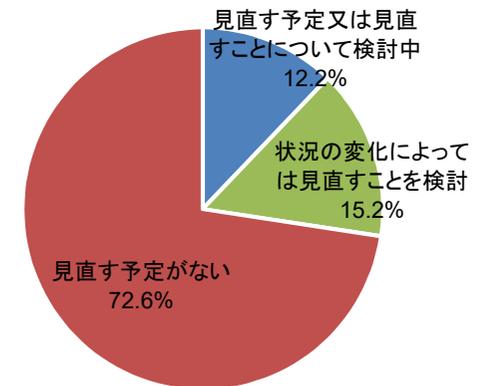
(注) 家族手当制度がある事業所の従業員数合計を100とした割合

#### ③ 配偶者の収入制限の有無



(注) 配偶者に家族手当を支給する事業所の従業員数合計を100とした割合

#### ④ 配偶者手当の見直し予定の状況



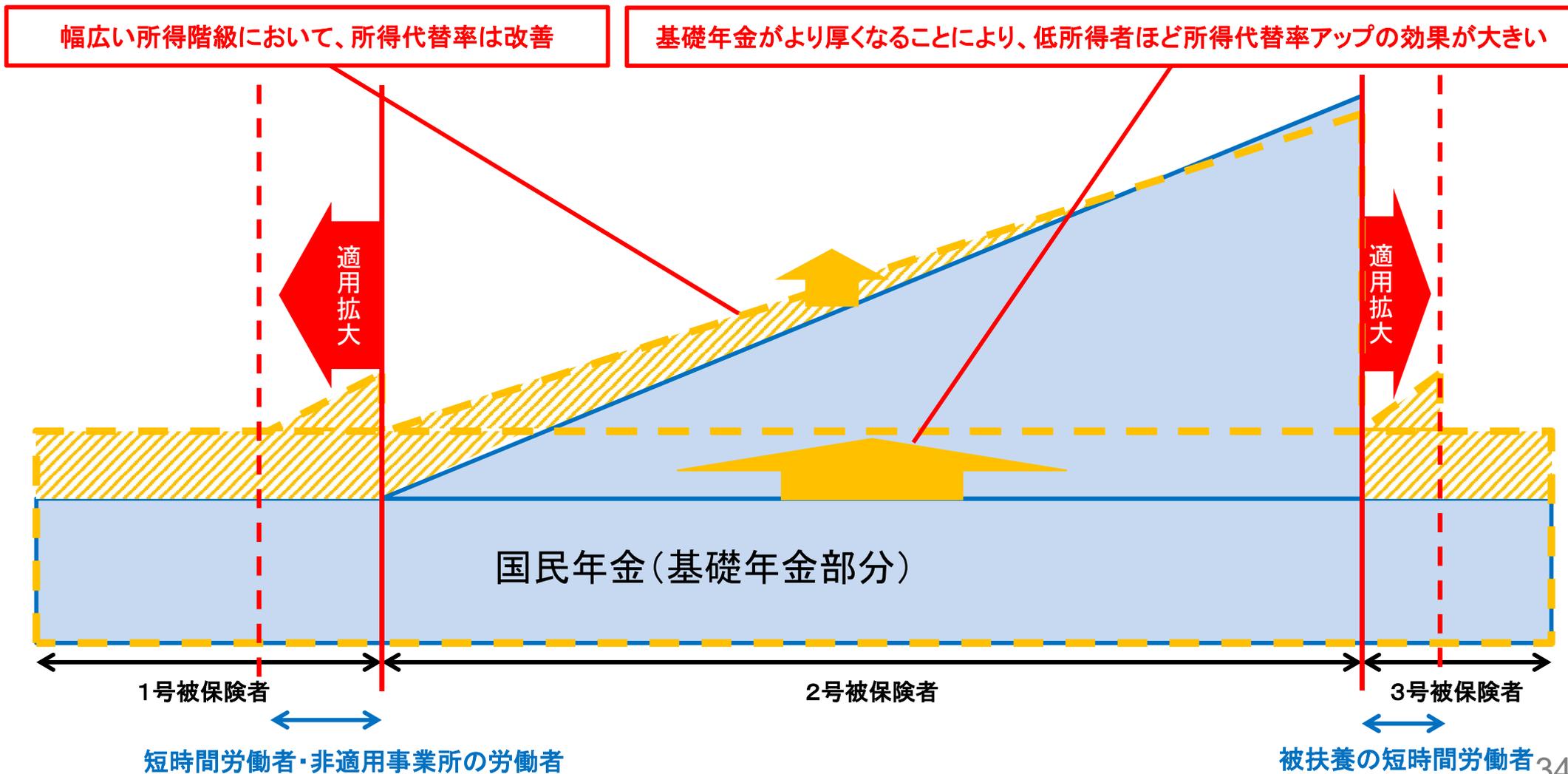
(出所) 人事院「平成29年職種別民間給与実態調査」より

## **4. 社会保障の機能強化 (適切な再分配機能の維持)**

# 適用拡大が将来の年金給付水準に与える影響

- 厚生年金の適用拡大は、報酬比例給付により対象者の保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、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給付水準を確保することにつながる。
  - ※ 基礎年金の給付水準の増加に伴い、国庫負担も増加することに留意が必要。
- このように定額給付である基礎年金水準がより高い水準で維持されることは、年金制度における所得再分配機能が維持されることを意味する。

## 適用拡大がマクロ経済スライドによる調整終了後の年金給付水準(所得代替率)に与える影響のイメージ



# 平成26年財政検証オプションIIの結果

- 2014年財政検証のオプション試算IIにおいて、適用拡大には、マクロ経済スライドによる基礎年金水準の調整期間を短縮化する効果があることが確認されている。

## オプションIIの内容

次の2通りの適用拡大を行った場合について、マクロ経済スライドによる調整期間や調整終了後の給付水準を試算するとともに、第3号被保険者の人数や世代別の平均的な第3号被保険者期間への影響も試算。

**適用拡大①(220万人ベース)：** 一定の賃金収入(月5.8万円以上)のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ

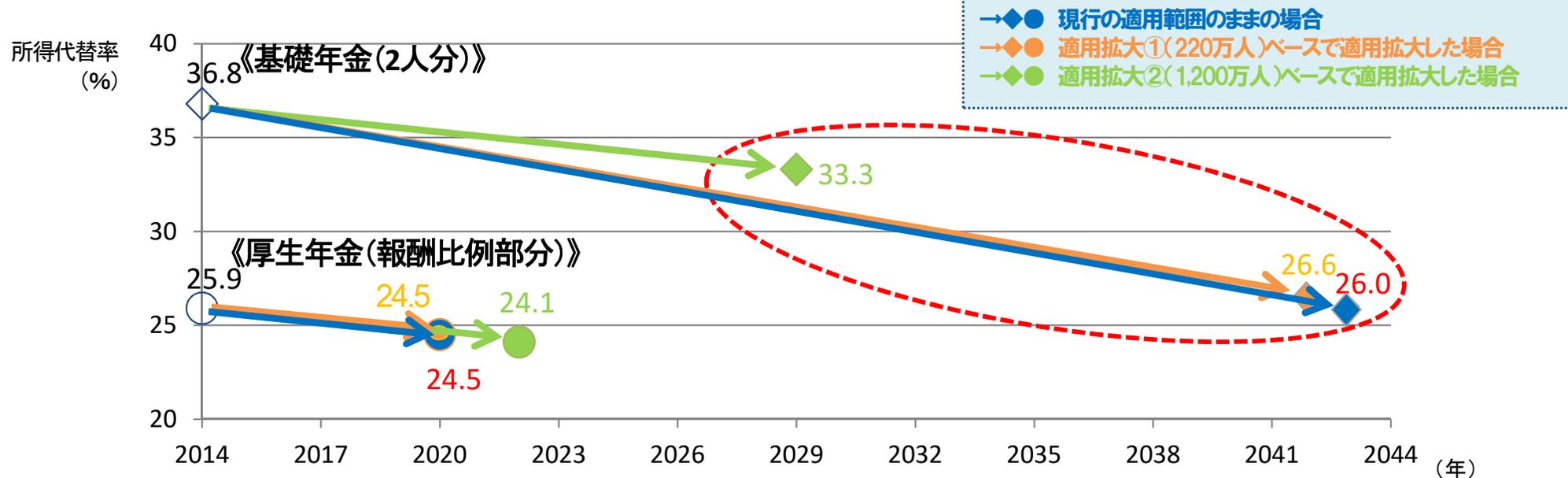
### 適用拡大(220万人)

- ・月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

**適用拡大②(1,200万人ベース)：** 一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大

- ・学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象(雇用者の中で月収5.8万円未満の者のみ対象外)
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

## オプション試算IIによる所得代替率の変化(経済前提ケースEの場合)

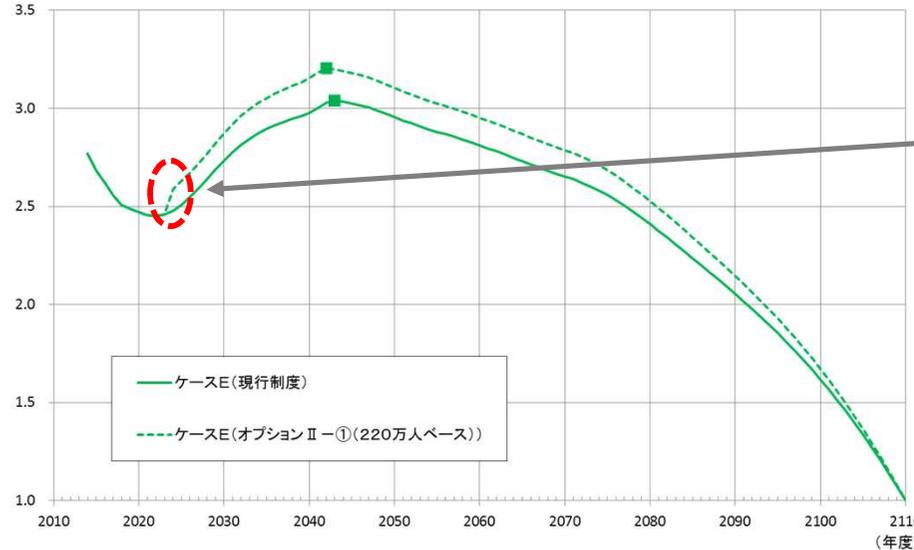


# 適用拡大が基礎年金水準に与える効果

- 適用拡大により短時間労働者等で第1号被保険者だった者が第2号被保険者となることで、国民年金財政が改善し、その結果、将来の基礎年金の所得代替率が改善（マクロ経済スライドによる調整が早期に終了）する。

## 国民年金の積立度合の見通し

※積立度合：当年度支出に対する  
前年度末積立金の比率



適用拡大を行うことにより、国民年金財政の積立度合が上昇。

## 基礎・比例別にみた所得代替率の変化（ケースE）

	現行	オプションⅡ-① (220万人ベース)	オプションⅡ-② (1200万人ベース)
計	50.6%	51.1% (+0.5%)	57.5% (+6.9%)
比例	24.5% [2020]	24.5% (▲0.1%) [2020]	24.1% (▲0.4%) [2022]
基礎	26.0% [2043]	26.6% <b>(+0.6%)</b> [2042]	33.3% <b>(+7.3%)</b> [2029]

**将来の基礎年金の  
所得代替率が改善**  
(マクロ経済スライドによる調整が早期に終了)

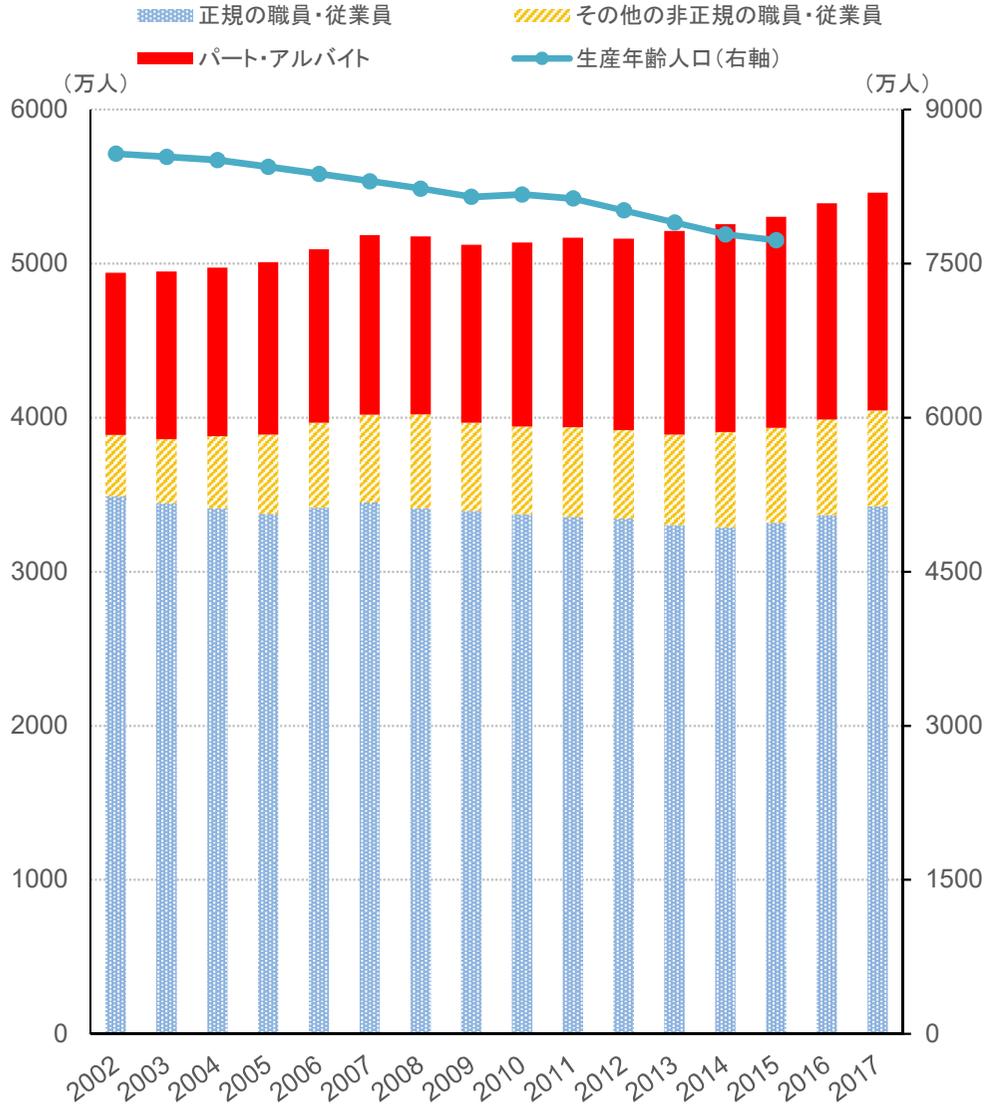
(注) [ ]内はマクロ経済スライドの調整終了年度を表しており、( )内は現行からの所得代替率の変化を表している。

# 5. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革 への対応

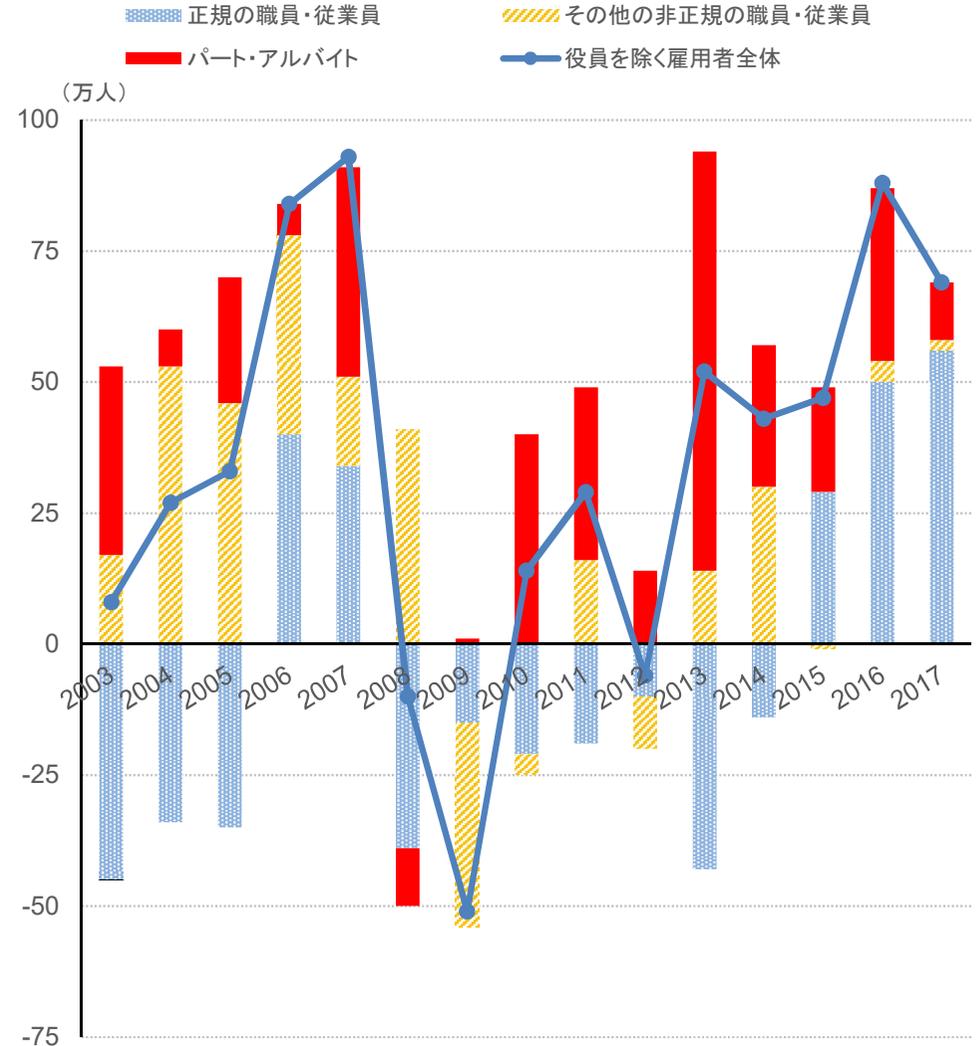
# 雇用者数の推移とその雇用形態

- 生産年齢人口が減少を続けている中、雇用者数は増加傾向を示している。雇用形態別にみると、近年は正規の職員・従業員が顕著に増加しているが、長い目で見ると、女性や高齢者の労働参加を反映して、パート・アルバイトが増加傾向にある。

## 役員を除く雇用者数の推移



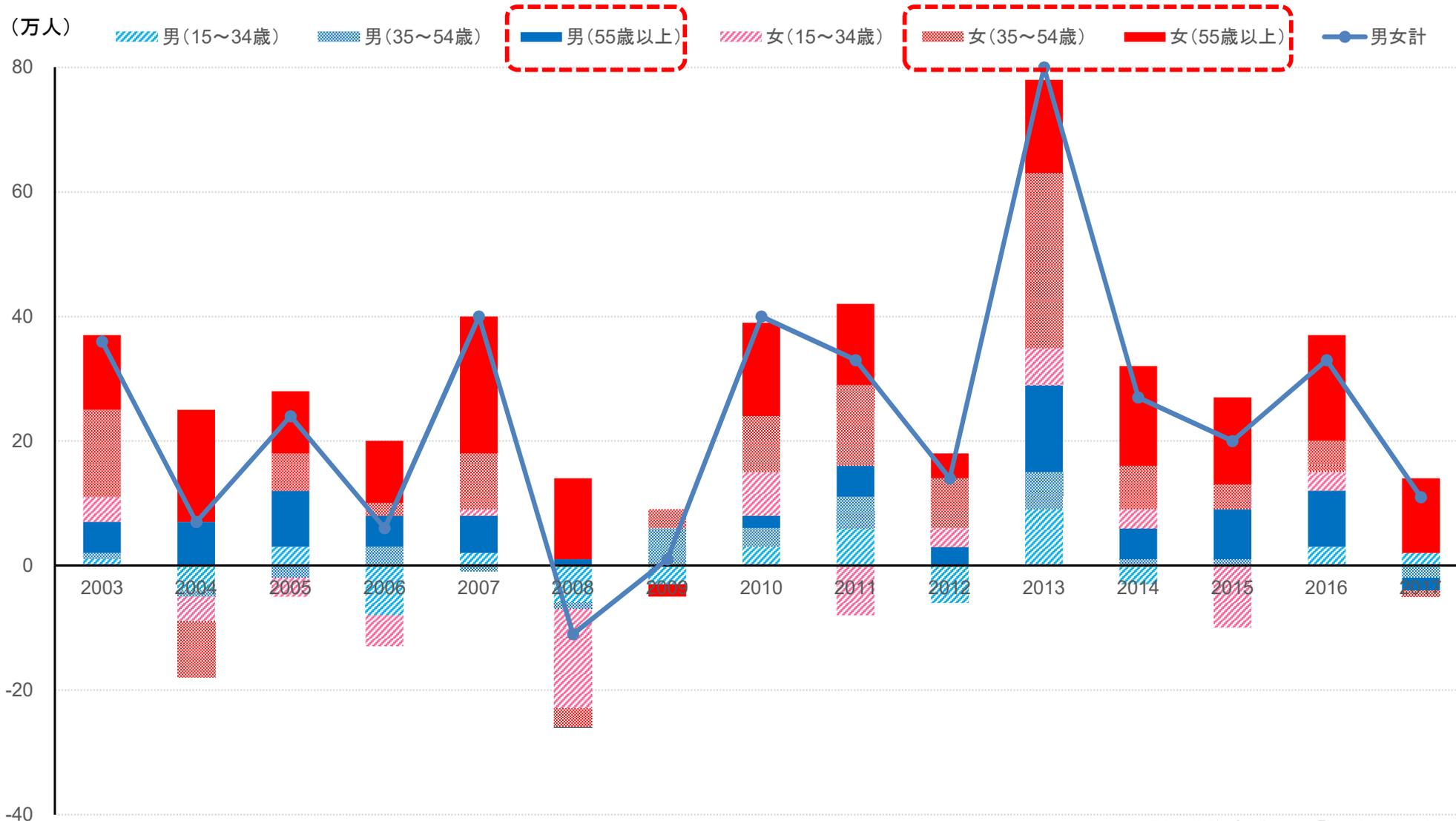
## 役員を除く雇用者数の前年比増減の要因分解



# パート・アルバイトの増加要因

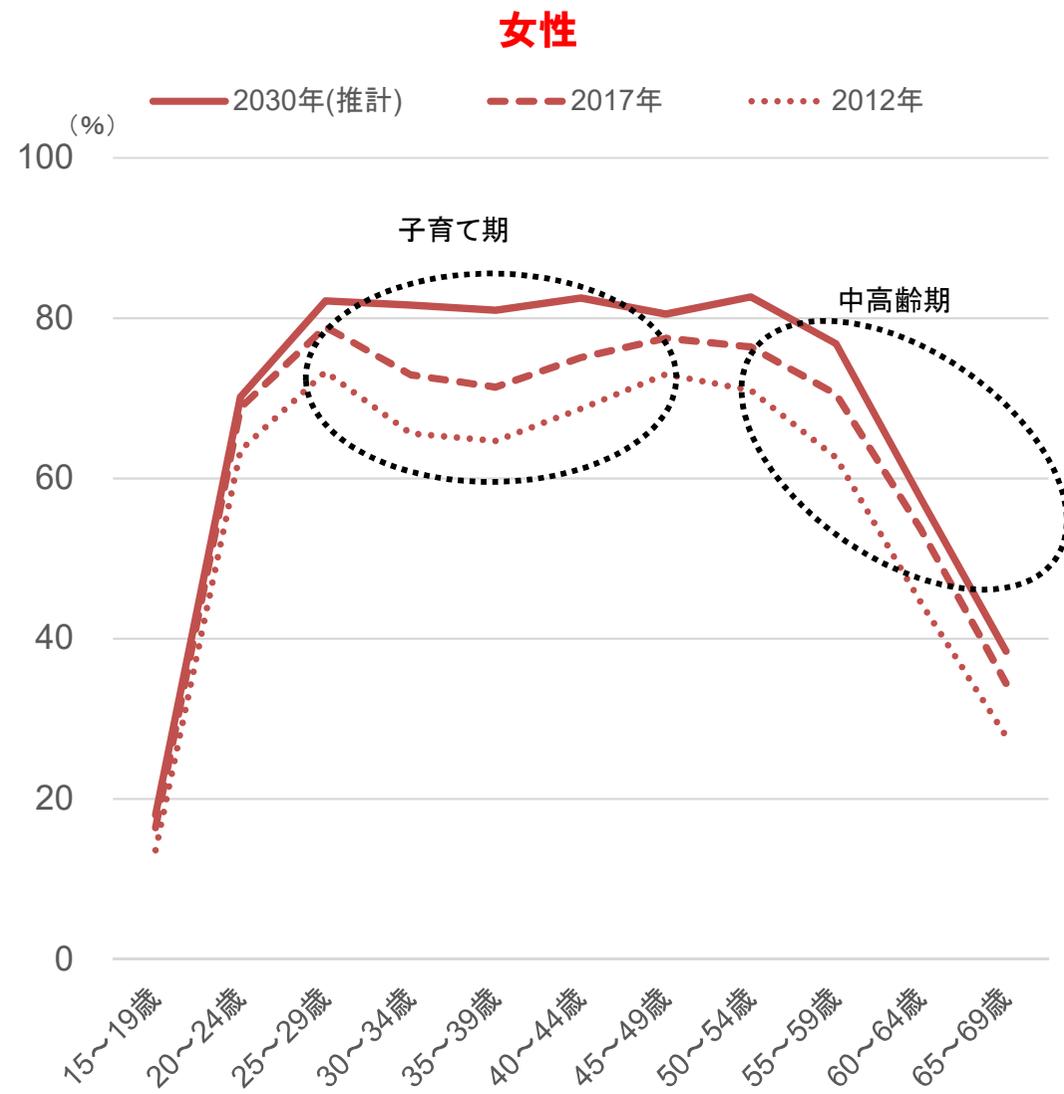
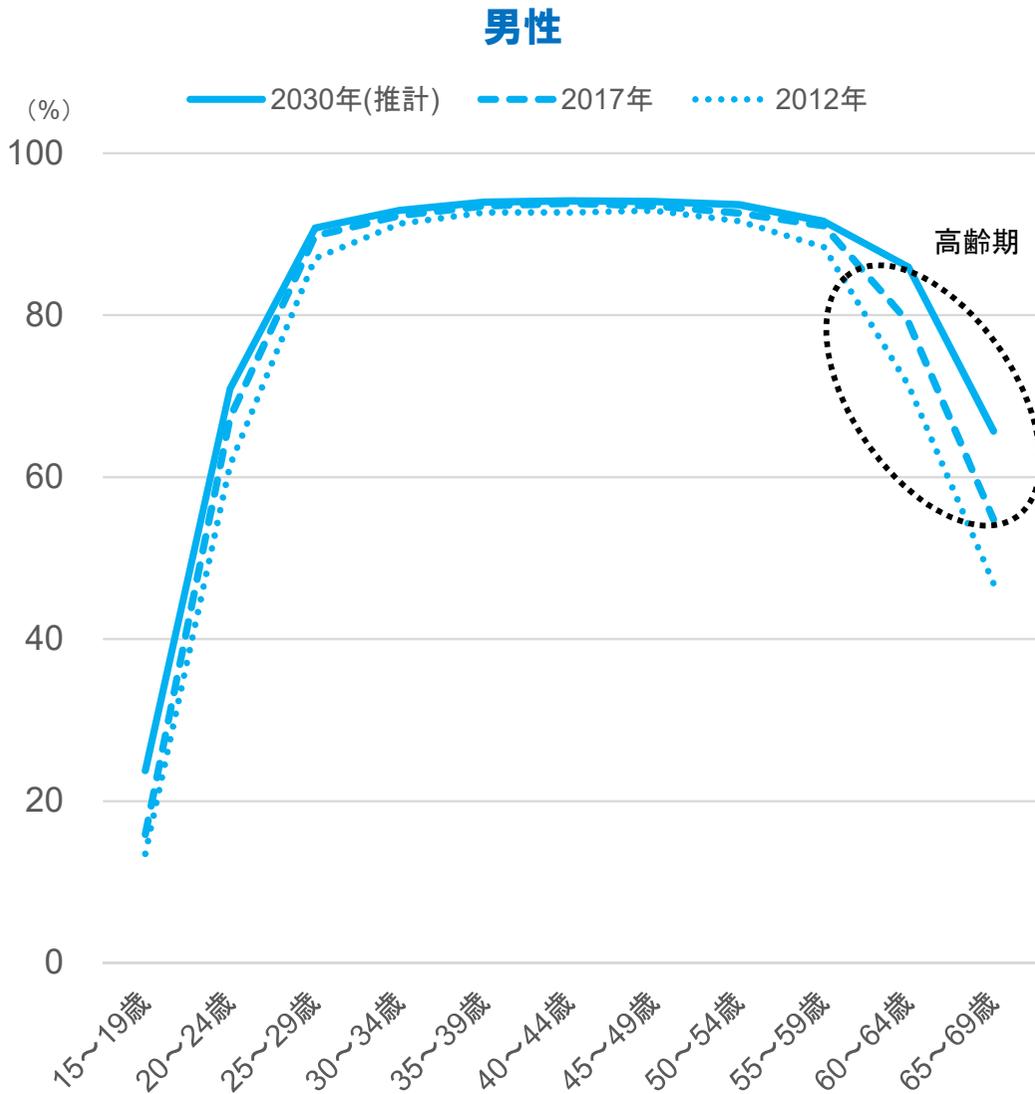
- パート・アルバイトの増減を性別・年齢階級別に分解して見ると、パート・アルバイトの増加の多くは、労働時間等にしばしば制約を持っている女性や高齢者によるものであることが分かる。他方、若年層や男性のパート・アルバイト数はほとんど変化していない。

パート・アルバイトの増減の性別・年齢階級別の要因分解



# 性別・年齢階級別に見た就業率の変化と今後の見通し

- 性別・年齢別の就業率をみても、近年、女性及び高齢者といった時間等に制約を持つ層の就業参加が進展しており、将来推計においてもこうした層の労働参加が一層進展することが見込まれている。

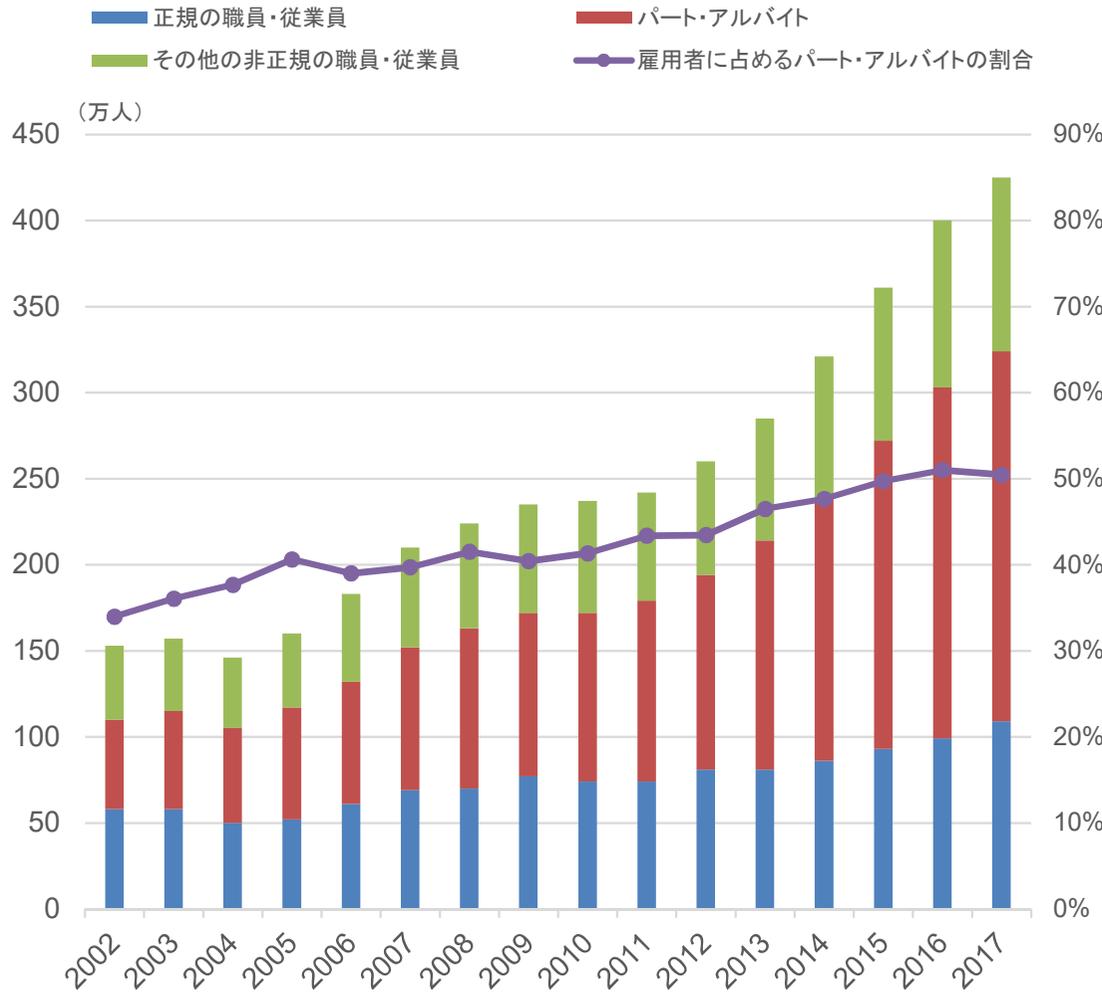


(注)2012年、2017年の値は実績値。2030年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の推計値。

# 高齢者の就労形態

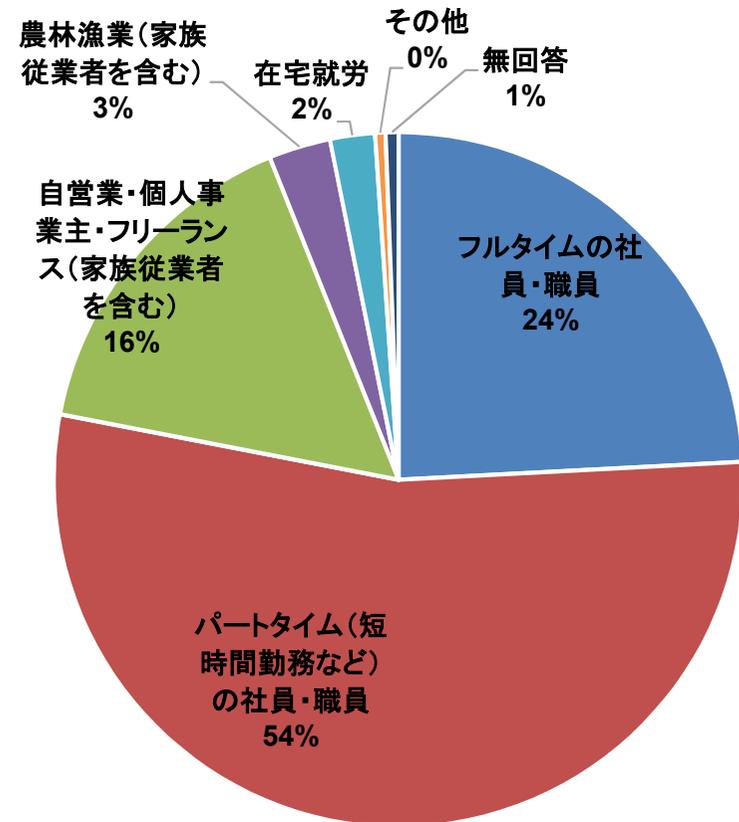
- 近年、高齢者就労が進展しているが、その就労形態としては、実際上もまた本人の希望としても短時間就労が多い。
- 適用拡大前の被用者保険の適用基準では、労働参加が進む高齢者の相当部分を支え手に取り込めていないと考えられる。

## 65歳以上の雇用者数の推移及びその雇用形態



(出所)総務省統計局「労働力調査」

## 60歳以降の希望する就業形態



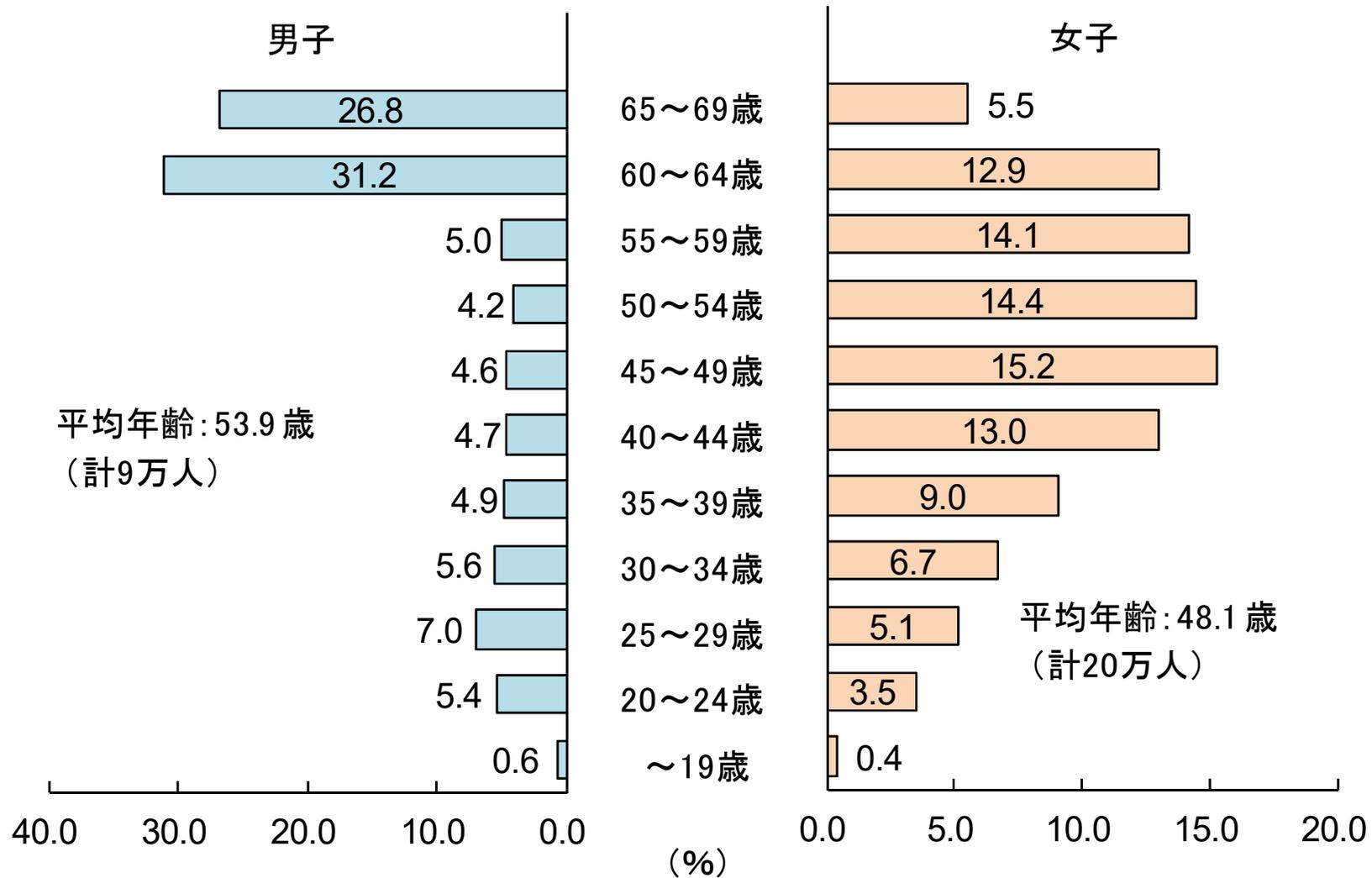
(注) 対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

(出所)内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

# 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



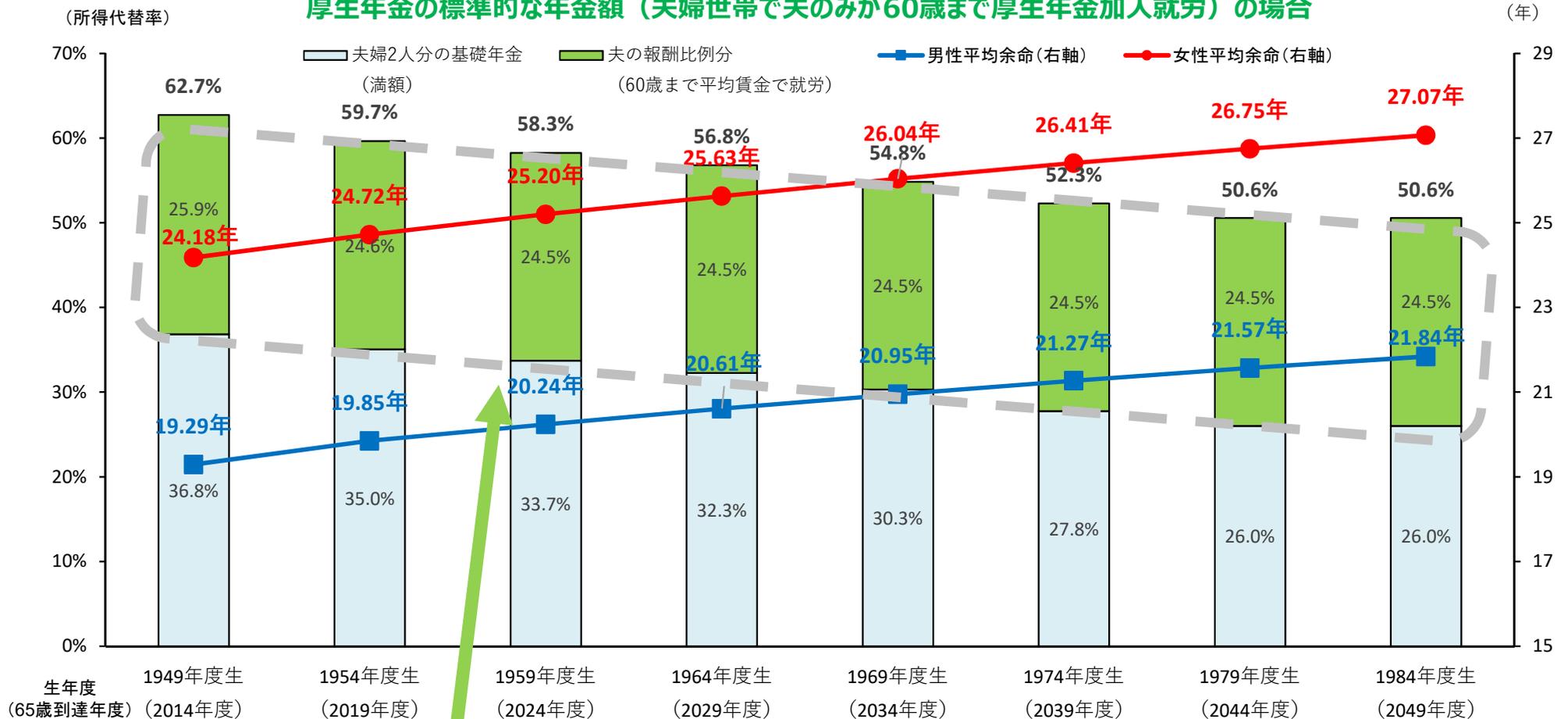
(出所)平成28年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

# 短時間就労を年金給付に結びつけていくことの家計における意義

- 寿命の延伸により65歳時点の平均余命は長期化する一方、公的年金の給付水準は今後、マクロ経済スライドによって調整されていくことが見込まれている。
- こうした中、主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、女性や高齢者等の短時間就労を厚生年金制度の対象とすることは、個々の家計における報酬比例年金を増やし、老後の所得保障を充実させることにつながる。

## 出生年度別の65歳時点の所得代替率と平均余命

### 厚生年金の標準的な年金額（夫婦世帯で夫のみが60歳まで厚生年金加入就労）の場合



### 夫が60歳以降も厚生年金加入で就労したり、妻に厚生年金加入期間がある場合は報酬比例分が増加

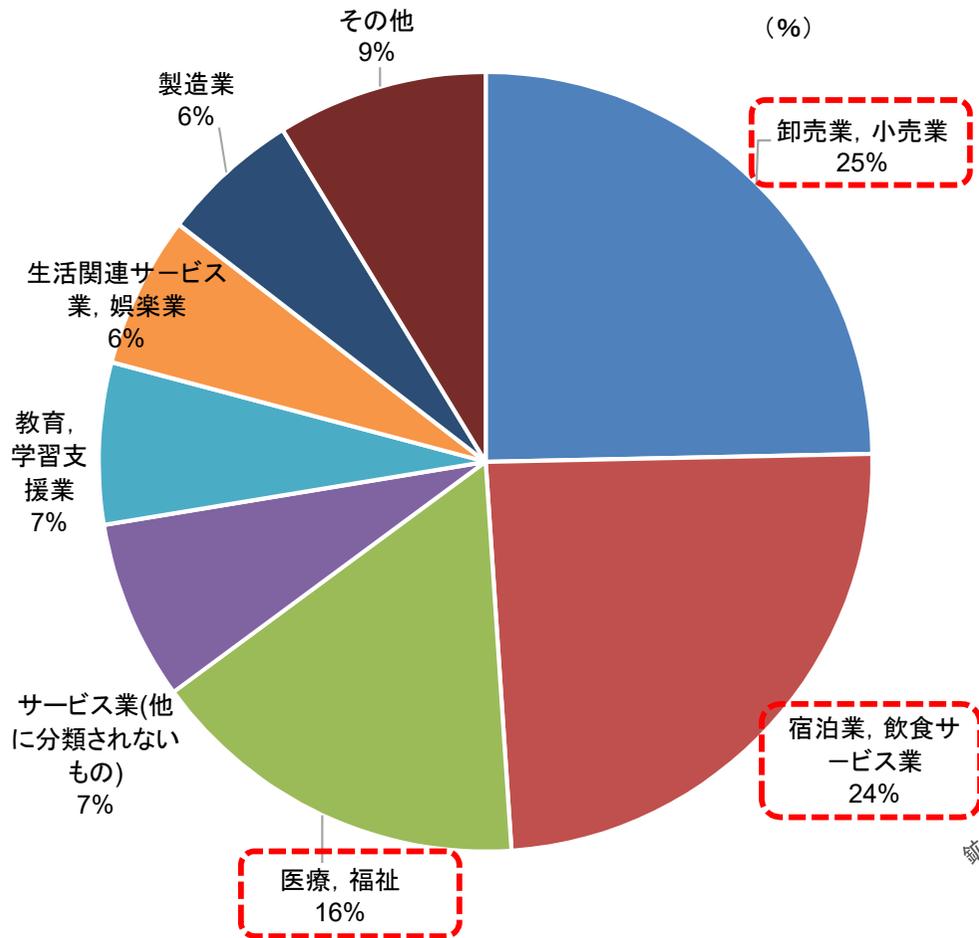
※ 所得代替率は平成26年財政検証ケースEであり、平均余命は2014年度は平成26年簡易生命表、2019年度以降は「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の将来生命表(中位仮定)の65歳平均余命による。

## **6. 更なる適用拡大を議論する上での留意点**

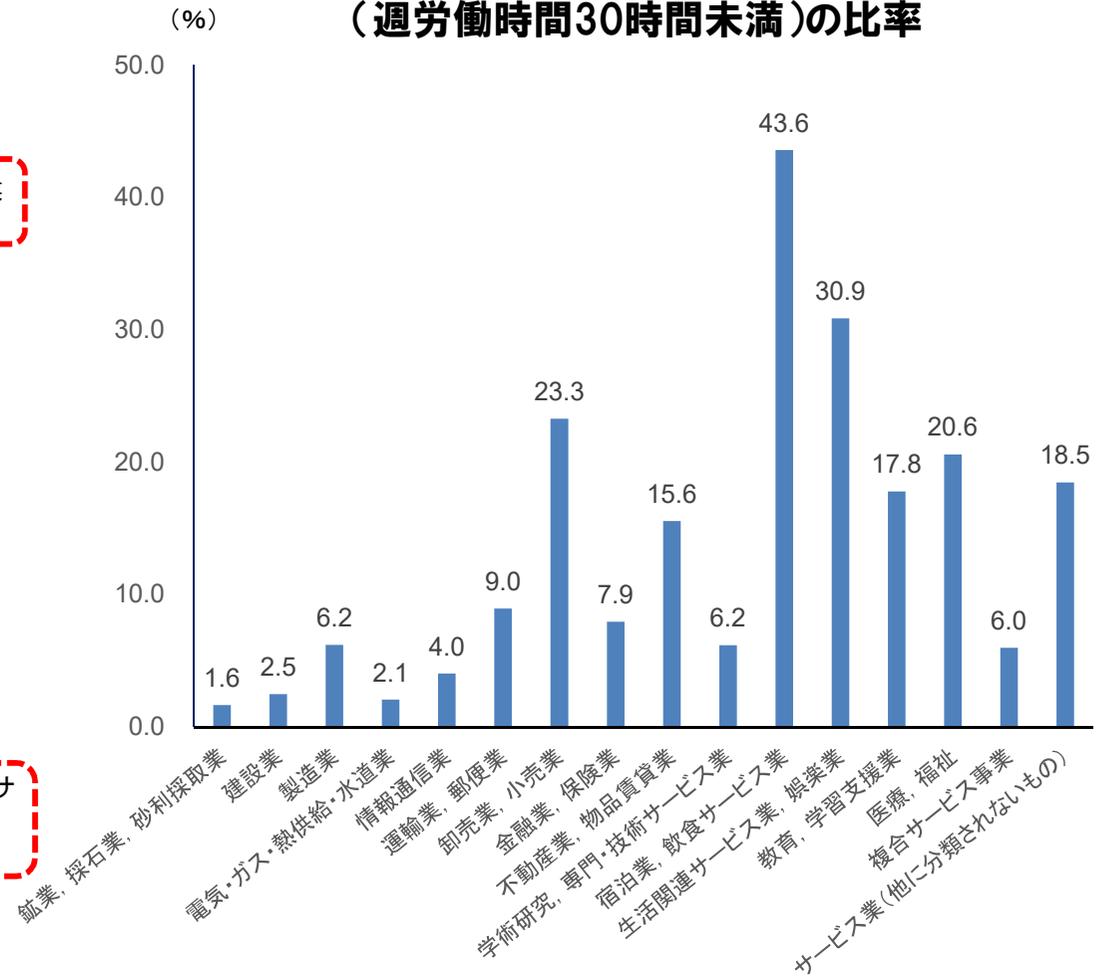
# 業種別のパート労働者の雇用状況

- パート労働者は「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」といった一部の業種に偏在しており、こういった業種は従業員に占める短時間労働者の比率も高い。
- 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

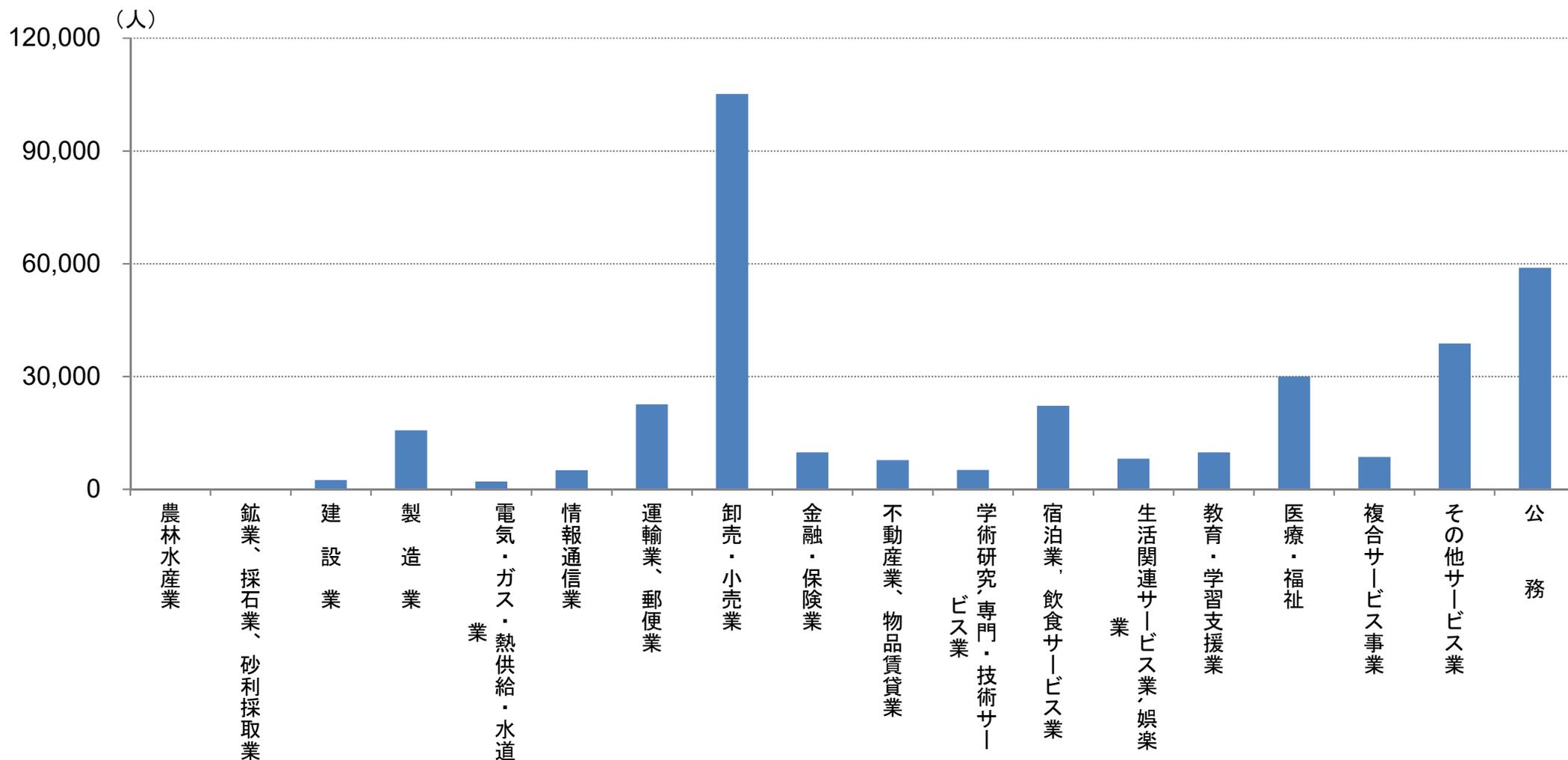


業種別のパート労働者(週労働時間30時間未満)の比率



# 短時間被保険者の業種別分布

- 短時間被保険者の業種別分布を見ると、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。
- なお、公務が多いのは、国及び地方公共団体については従業員規模にかかわらず強制適用になっていることによるもの。



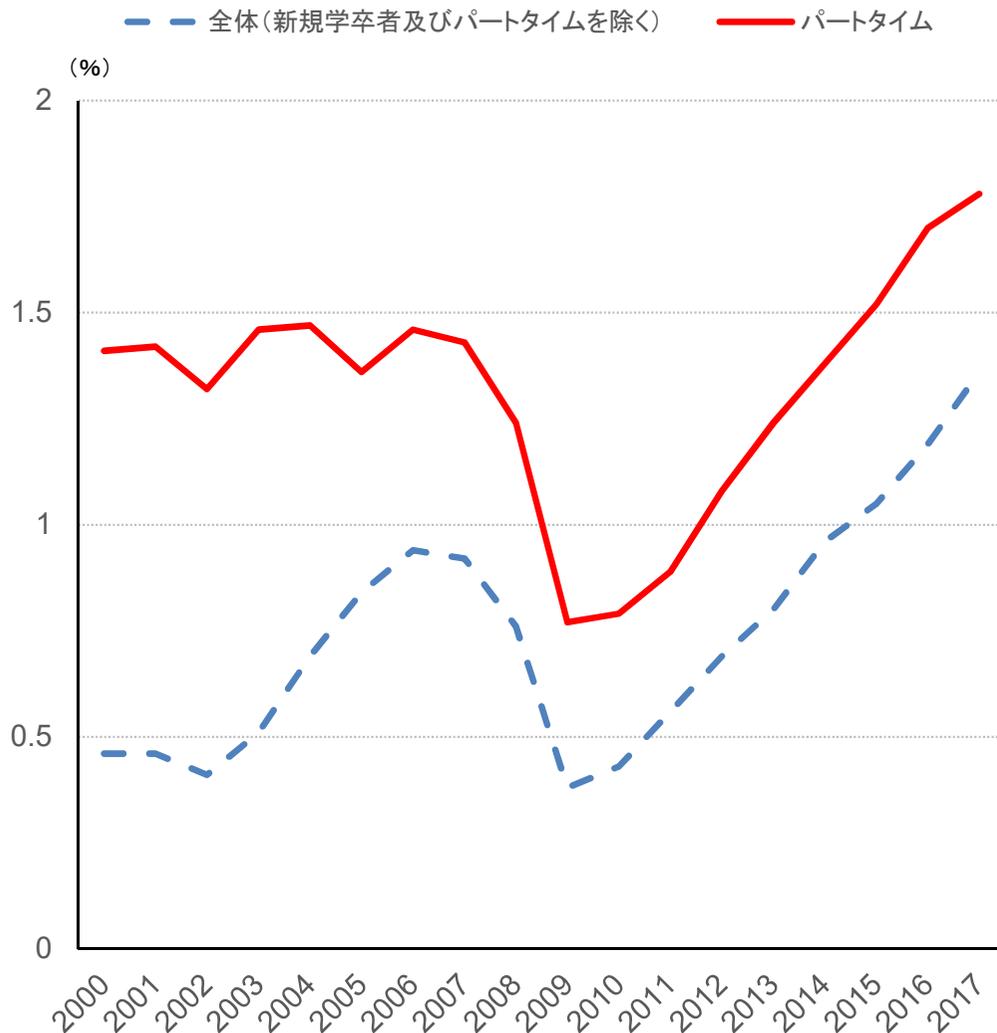
(注) 強制適用分と任意適用分の計。

(出所) 厚生労働省「業態別規模別適用状況調(平成29年9月1日現在)」

# 短時間労働者を取り巻く雇用環境

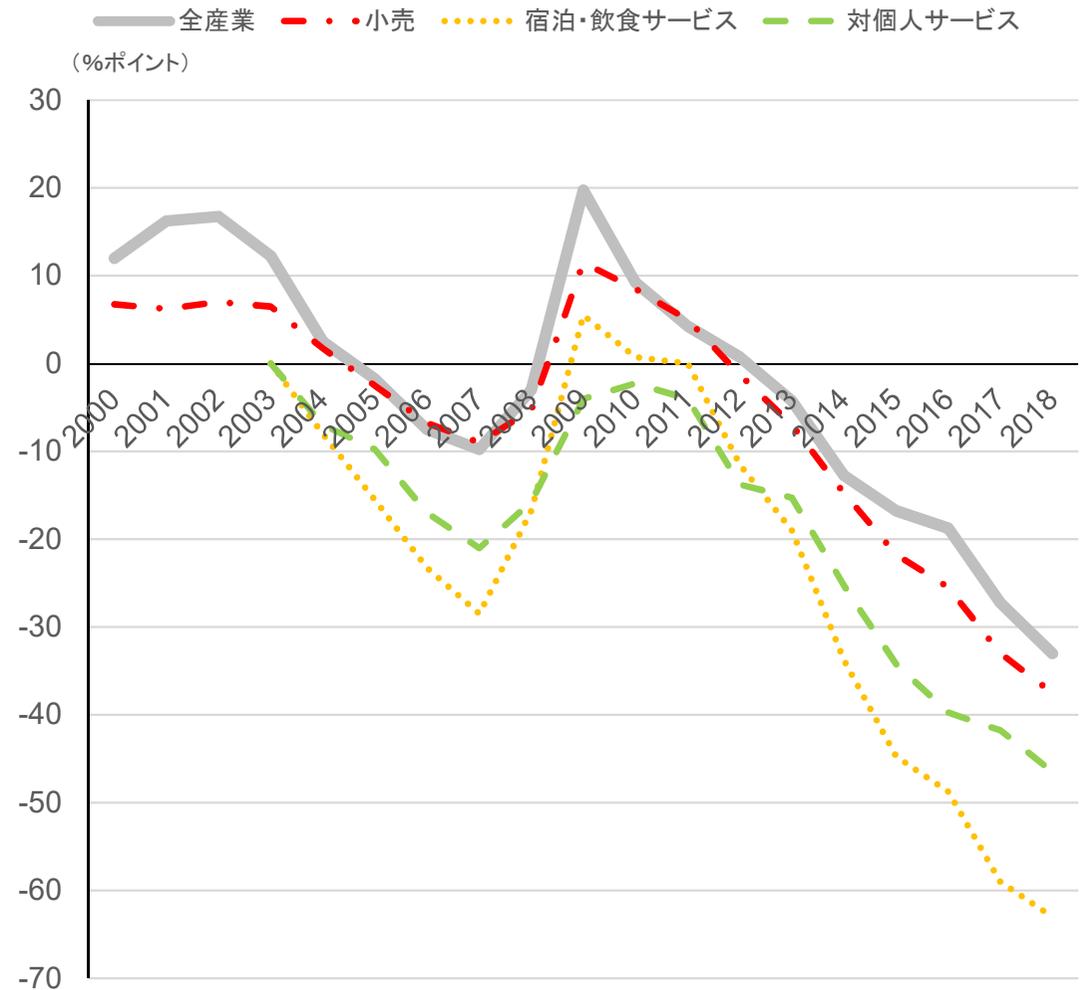
- 近年、パートタイムの有効求人倍率は年々上昇しており、長期的に見ても非常に高い水準にある。
- また、雇用人員判断DIをみると、全体として企業における人手不足感が高まる中、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。

## 有効求人倍率の推移



(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

## 産業別の雇用人員判断DIの推移



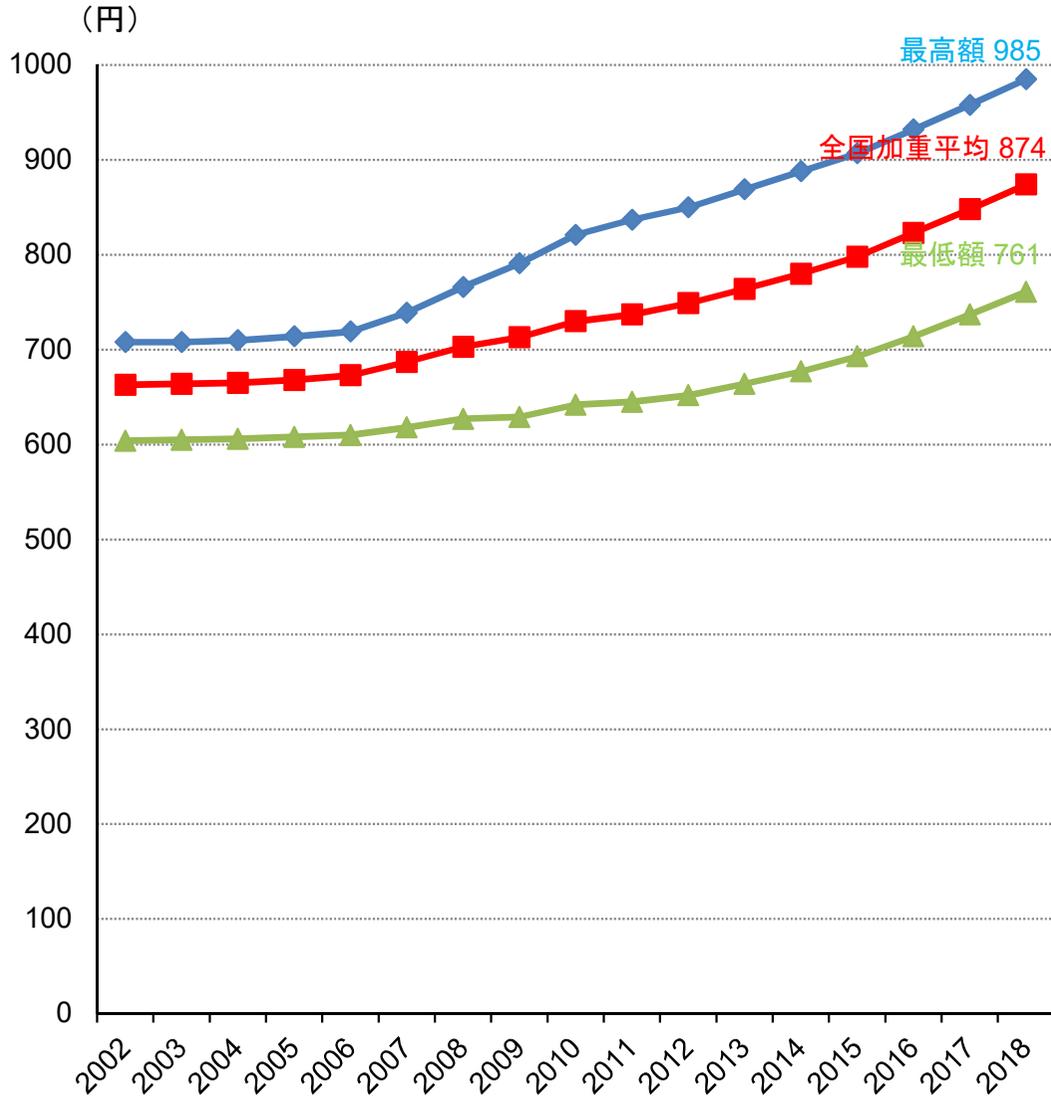
(注)雇用人員判断D.I.は、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」 47

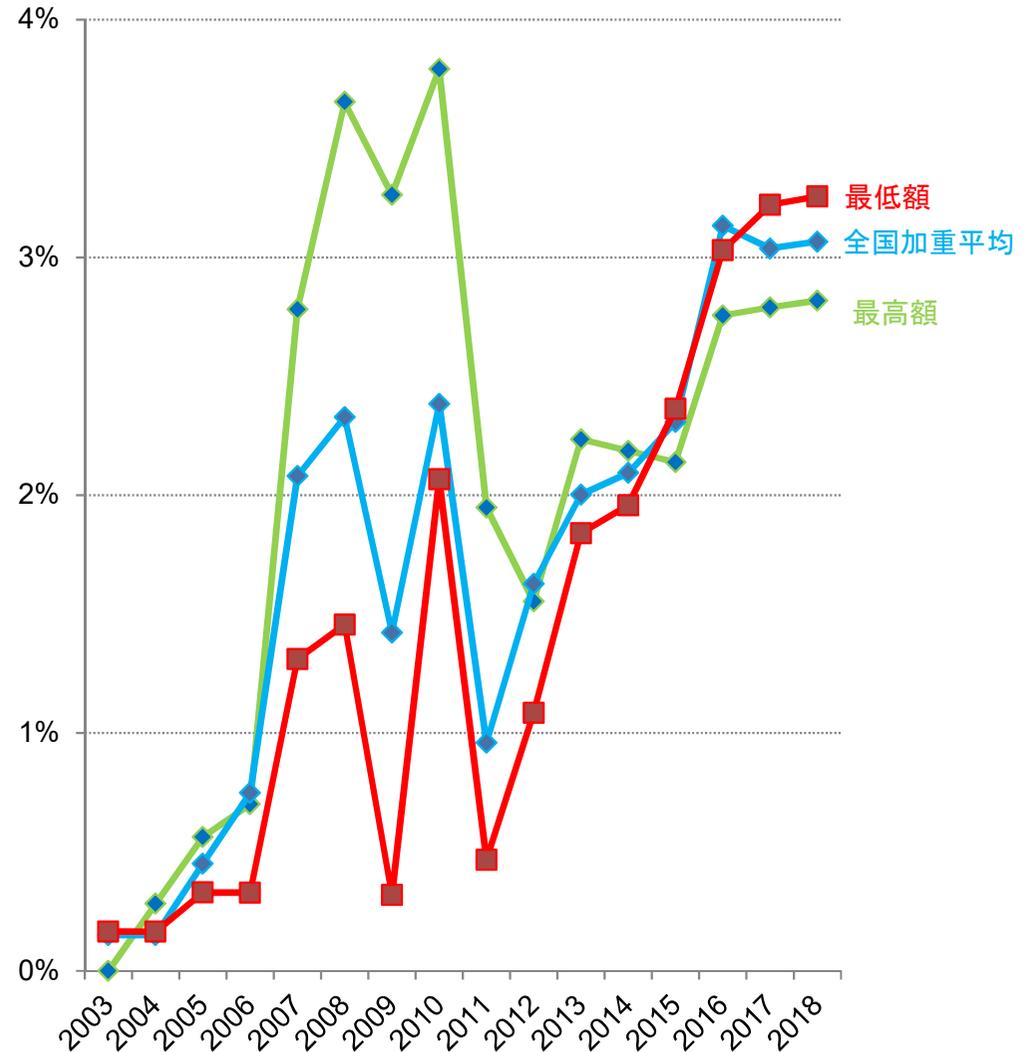
# 最低賃金の推移

- 政府は最低賃金について、2016年に閣議決定した「一億総活躍プラン」以降、年率3%程度を目途として引き上げていくことで、全国加重平均が1000円となることを目指す方針を掲げている。

## 最低賃金の推移



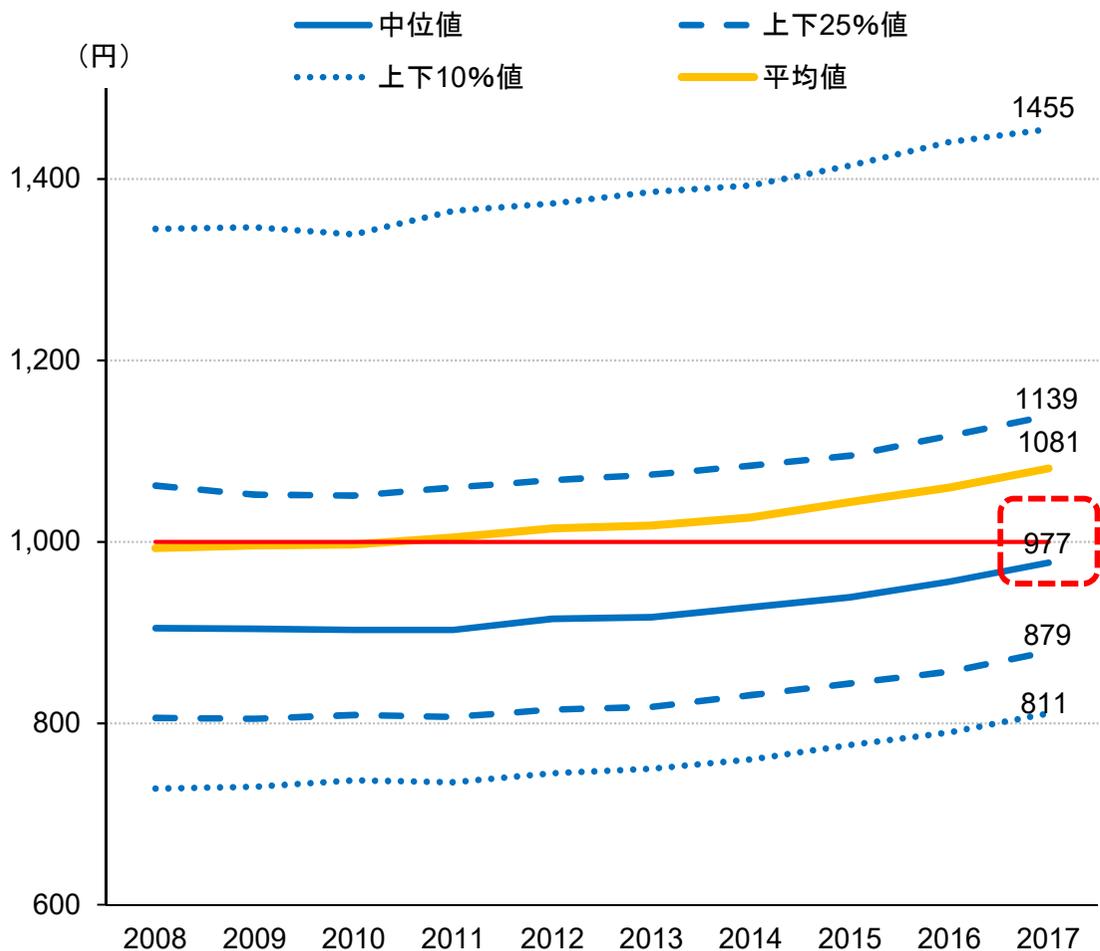
## 最低賃金の対前年度比増減率



# 短時間労働者の実勢賃金の推移

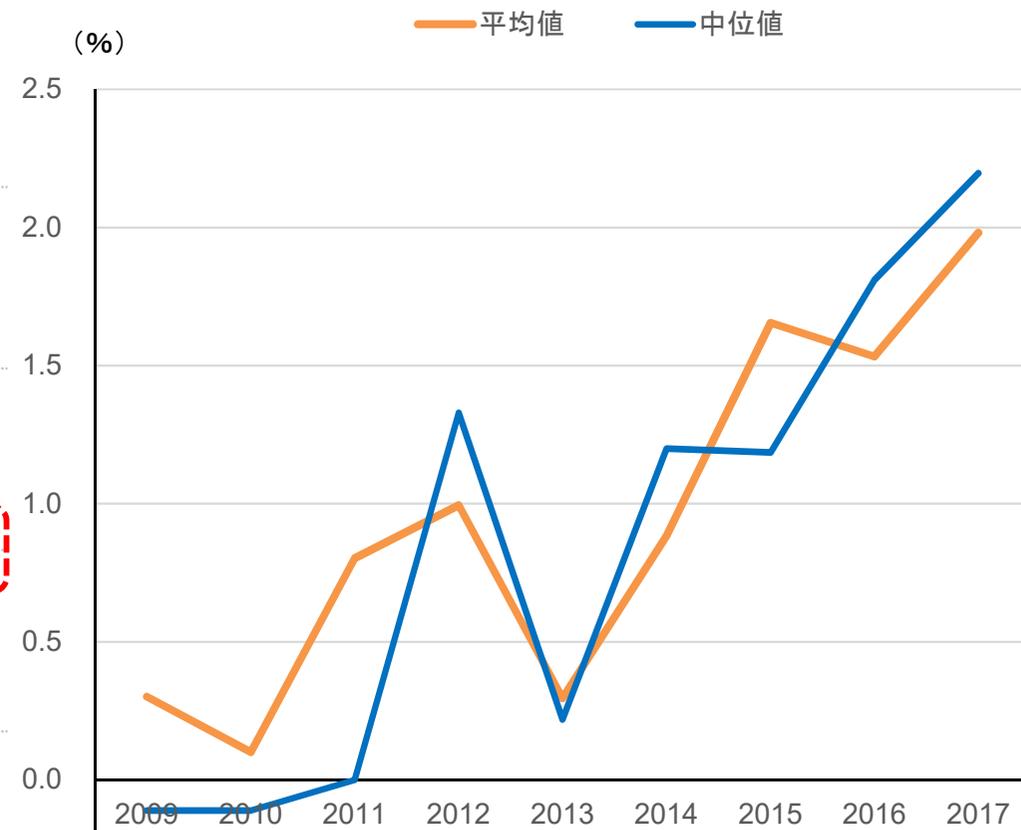
- パート労働市場における需給の逼迫や、最低賃金の引き上げの影響を受けて、短時間労働者の実勢賃金単価も上昇ペースを速めている。
- この結果、半数近い短時間労働者の時給単価は、1000円(週20時間働いた場合に、月額賃金が賃金要件8.8万円をほぼクリアする水準)を超える水準に達している。

## 短時間労働者の一時間あたり所定内給与の推移



(注) 正社員・正職員を除く。また、10人未満企業の短時間労働者を除く。

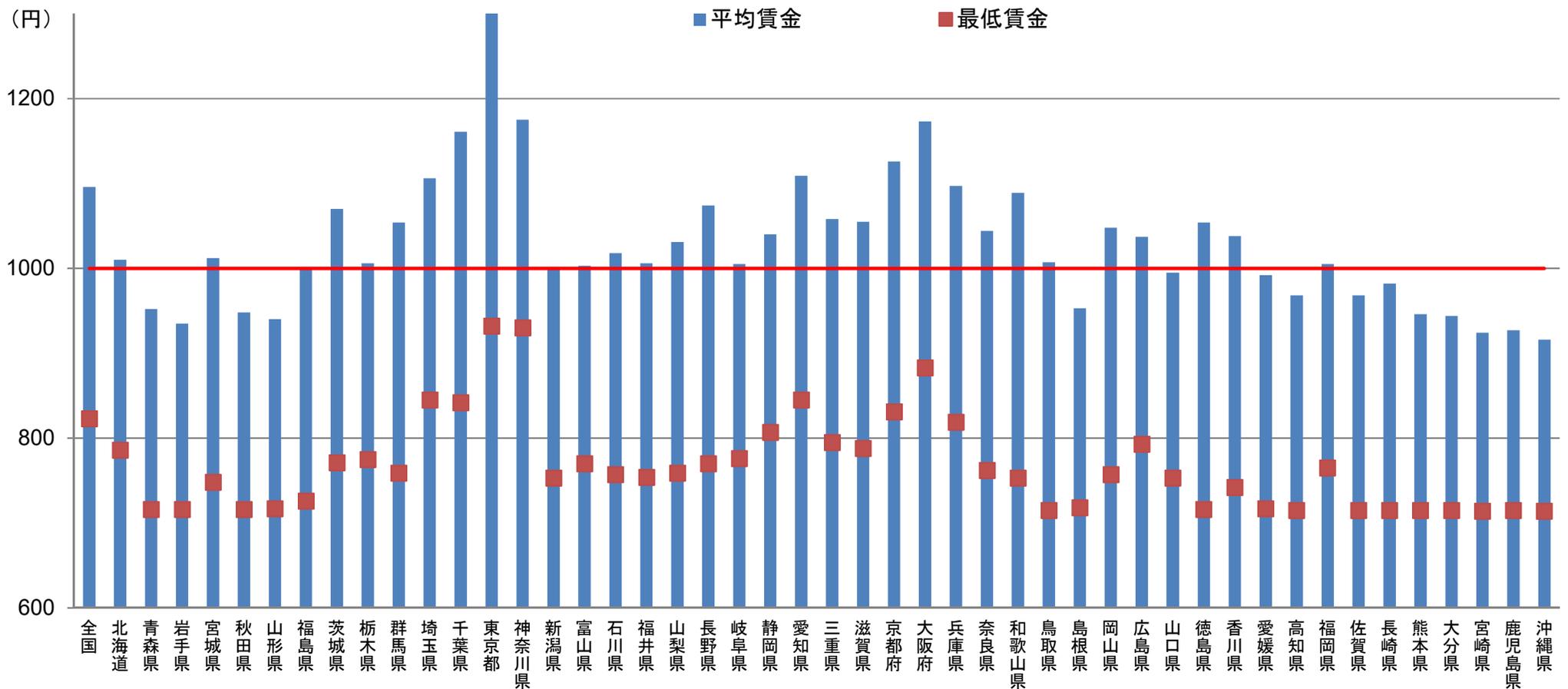
## 対前年比変化率



# 都道府県別の短時間労働者の賃金の状況

- 都道府県別に賃金の状況を見ると、大都市圏を中心に平均賃金が1000円を超える地域が多くある一方、地方においては900円台にとどまる地域もある。
- この結果、同じ時間就労した場合にも、就労する地域の賃金水準で、厚生年金の適用状況に差が生まれている。

## 最低賃金及び一時間あたり所定内給与の平均値



(注) 正社員・正職員を含む。また、10人未満企業の短時間労働者は除く

(出所) 平成29年賃金構造基本統計調査

## 2以上の事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務

### 適用判断上の取扱い

厚生年金・健康保険の適用要件※は事業所ごとに判断する（合算しない）

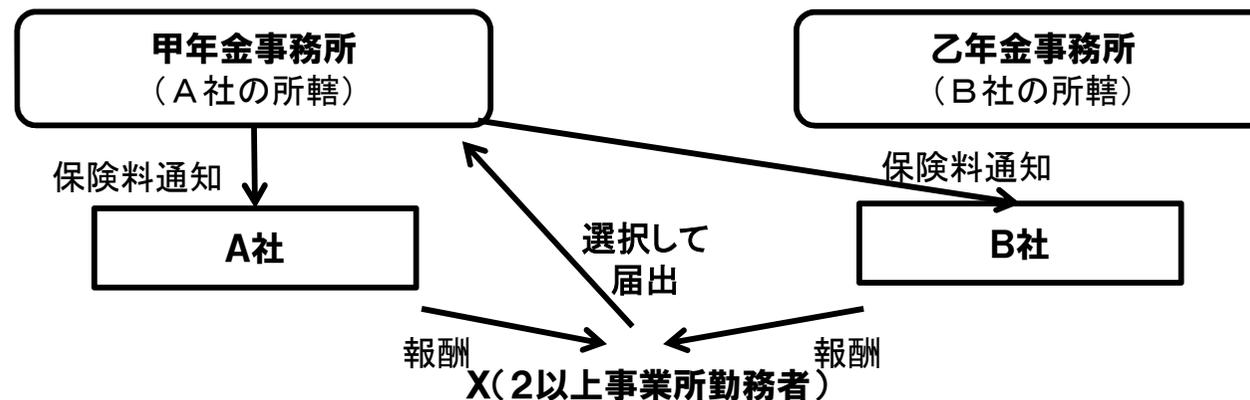
※適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（多くの場合には30時間）
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者  
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

### 保険料賦課上の取扱い

2以上の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、いずれかの事業所の所轄の年金事務所を選択し、届出を行う
- ② 年金事務所で各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（給与から天引き）



(注) 健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者が一方を選択する

# キャリアアップ助成金の概要

赤字は中小企業、青字は大企業、<>内は生産性の向上が認められる場合の支給額。

## 短時間労働者労働時間延長コース

- 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

1人当たり19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>)

※平成32年3月31日までの間、支給額を増額。

- 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した場合

※平成32年3月31日までの暫定措置。

1時間以上2時間未満：1人当たり38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>)

2時間以上3時間未満：1人当たり76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>)

3時間以上4時間未満：1人当たり11万4,000円<14万4,000円> (85,500円<10万8,000円>)

4時間以上5時間未満：1人当たり15万2,000円<19万2,000円> (11万4,000円<14万4,000円>)

<1年度1事業所当たり支給申請上限人数は15人まで> ※平成32年3月31日までの間、上限人数を緩和。

## 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 労使合意に基づく社会保険の適用拡大により、短時間労働者を新たに社会保険を適用し、基本給を増額した場合に助成

基本給の増額割合に応じて、

3%以上5%未満：1人当たり19,000円<24,000円> (14,250円<18,000円>)

5%以上7%未満：1人当たり38,000円<48,000円> (28,500円<36,000円>)

7%以上10%未満：1人当たり47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>)

10%以上14%未満：1人当たり76,000円<96,000円> (57,000円<72,000円>)

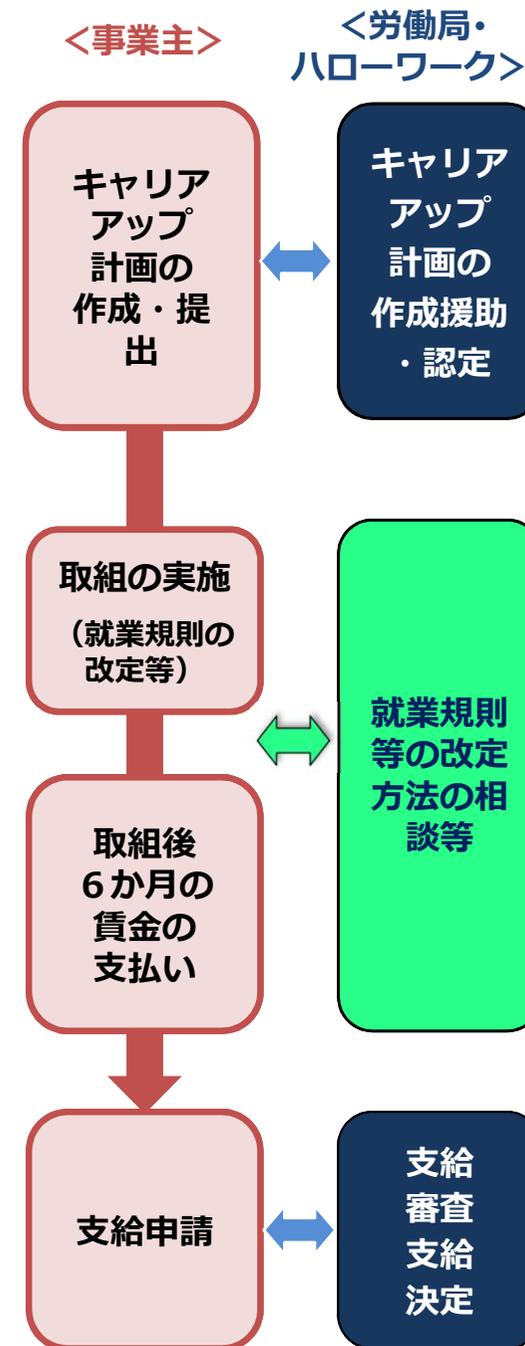
14%以上：1人当たり95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>)

<1事業所当たり1回のみ、支給申請上限人数は30人まで>

※本コースは、平成32年3月31日までの暫定措置。

※対象労働者が複数以上であり、基本給の増額割合が異なる場合は、最も低い増額割合の区分の支給額が適用されます。

## <受給までの流れ>



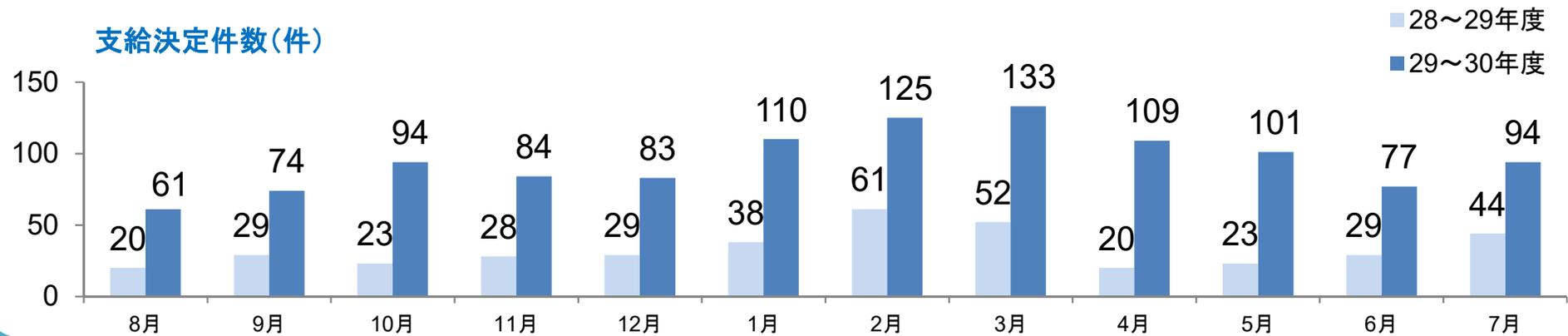
# キャリアアップ助成金の利用状況

- キャリアアップ助成金の原資は事業主が拠出した雇用保険料であることから、適用に伴い賃金を引き上げた場合に助成する。

※実績は速報値

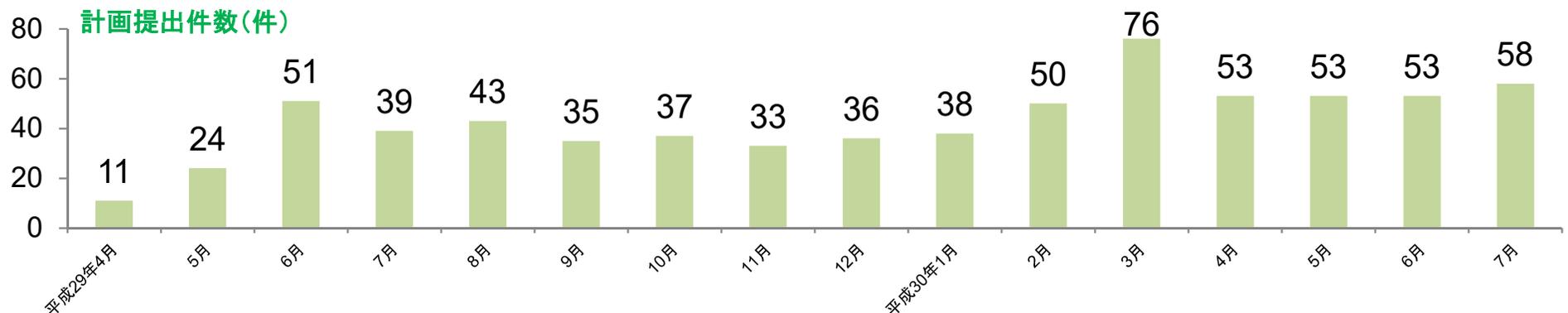
## 短時間労働者労働時間延長コース

- 直近1年間の支給決定件数は、その前の1年間の約2.9倍となっている。



## 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 平成29年4月から創設したコースのため、キャリアアップ計画は一定数提出されているものの、支給決定件数については平成30年7月末時点で1件である。



## **7. 被用者保険の適用事業所の範囲**

# 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)	(C)
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)	(A)		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207万事業所

任意包括適用事業所

… 約8万事業所

注: 適用事業所数は、平成29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)

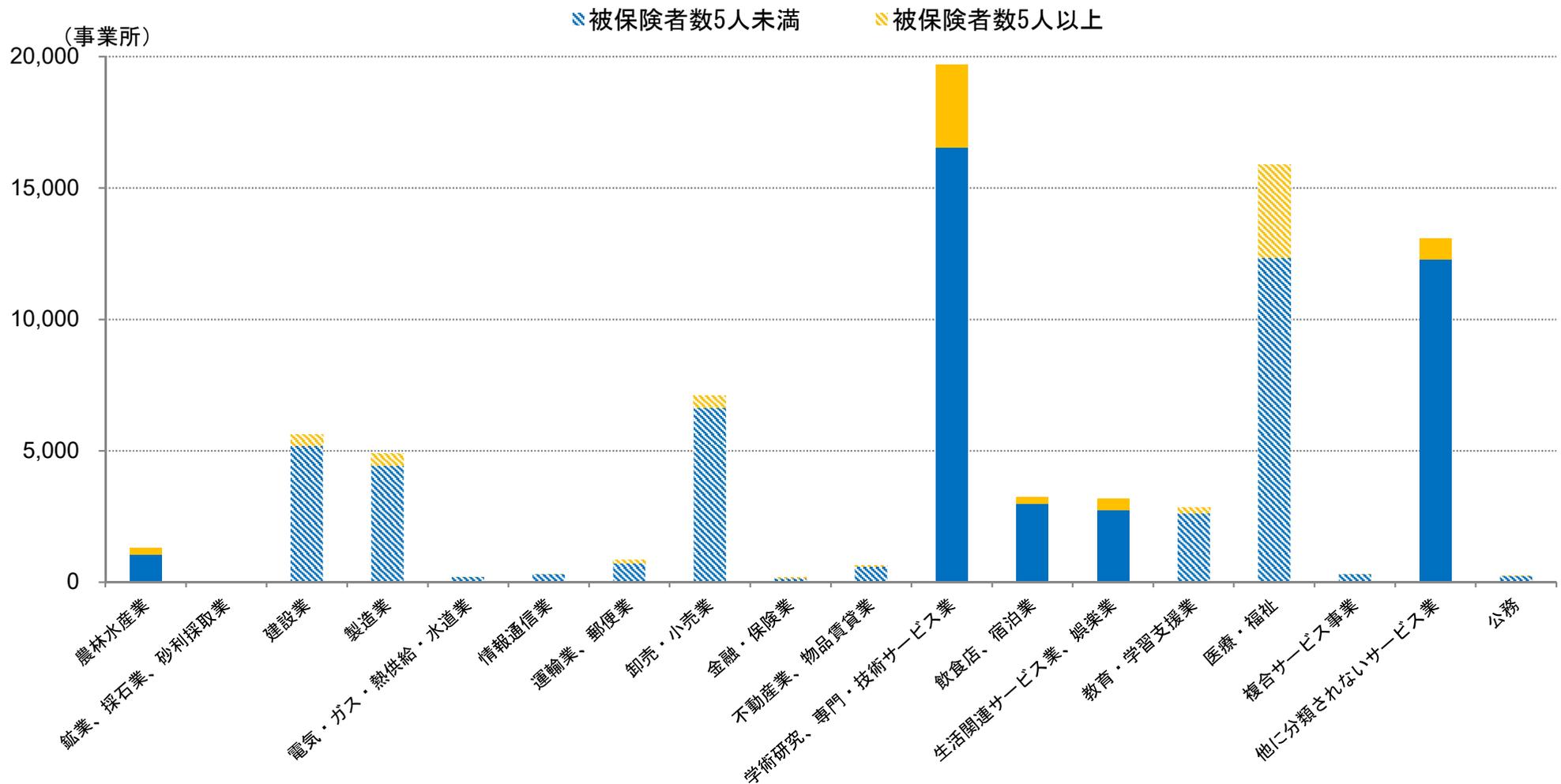
強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

### 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。

# 産業別・規模別の任意包括適用事業所数

- 従業員の半数以上が適用事業所となることに同意し、厚生労働大臣の認可を受けることで厚生年金保険・健康保険の適用事業所となることができる。
- 同意しなかった者も含めて働いている者は全員（被保険者から除外される者を除く。）が被保険者となり、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになる。



（注1）塗りつぶしの業種は非適用業種。

（注2）適用開始時点で任意包括適用事業所として登録された事業所の数。そのため、その後、従業員の増加等により強制適用となっている事業所を含んでいる。

（出所）「業態別規模別適用状況調 平成28年9月1日現在」を特別集計したもの。

## **8. 働き方の多様化と被用者保険の適用のあり方**

# 働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ

働き方改革実行計画（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定）抄

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

### （1）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（略）

### （2）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手の支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。（後略）

### （3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

# 労働政策審議会等における議論の状況

## 柔軟な働き方に関する検討会（2017年10月から計6回開催）

- 副業・兼業等について、その実態や課題の把握及びガイドラインの策定等を行う目的で開催された。
- 検討会報告書では、副業・兼業に関わる制度的課題の一つとして、社会保険が言及されている。

## 雇用類似の働き方に関する検討会（2017年10月から計4回開催）

- 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う目的で開催された。
- 検討会報告書では、雇用類似の働き方について、保護の必要性や内容を含め、更に議論を深めていくことが必要とされた。

## 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（2018年9月5日労働政策審議会了承）（抜粋）

### 第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

#### 2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

##### （1）雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

##### （3）副業・兼業

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることや、副業・兼業はオープンイノベーションや競争力の向上に資する面もあることを踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が主体的に自身のキャリアを形成できるような環境を整備することが重要である。

まずは、本年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定版モデル就業規則について、労働者によって仕事の内容や収入等に様々な実情があることを踏まえつつ、効果的な周知を行うべきである。

また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべきである。（略）

##### おわりに

（略）今後、本報告書を踏まえ、労働政策審議会の関係分科会・部会等において検討が深められることを期待するとともに、労働政策基本部会においても、経済社会が変化していく中で、引き続き更に本格的な検討を進めていくこととしたい。

（略）また、労働政策基本部会における論点は、人材育成のための教育や社会保障制度等多岐にわたるため、雇用・労働分野以外の分野においても適切な検討を期待する。

## **9. 厚生年金保険の適用促進に係る取組**

# 厚生年金保険の適用促進に係る取組

## 未適用事業所に対する適用促進

- 以下の情報を活用し、未適用の可能性のある事業所を把握し、加入指導に取り組んできた。
  - ・平成14年度～ 雇用保険適用事業所情報
  - ・平成24年度～ 法人登記簿情報
- 平成27年度からは、国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け、これを加入指導に活用することにより、更なる適用促進の取組を進めている。
- 適用促進にあたっては、加入すべき被保険者数が多い法人事業所から、優先的に加入指導（※）を実施することにより、計画的・効果的に適用を進めている。

※ 法人事業所における加入すべき被保険者の人数に応じ、加入指導による適用の目標期限をそれぞれ定めている。  
 （加入すべき被保険者数10人以上の法人事業所：平成30年9月末、加入すべき被保険者数5～9人の法人事業所：平成31年9月末 等）

年度	H25	H26	H27	H28	H29
新規適用事業所数	91,457	113,430	157,184	182,422	165,007
うち、加入指導により適用となった事業所数	<b>19,099</b>	<b>39,704</b>	<b><u>92,550</u></b>	<b><u>115,105</u></b>	<b><u>99,064</u></b>

## 適用事業所に対する事業所調査

- 被保険者の資格や標準報酬等の詳細な確認等を総合的に行う総合調査を強化することにより、未適用従業員に係る適用漏れの防止及び届出の適正化を推進している。

年度	H25	H26	H27	H28	H29
総合調査実施数	98,106	185,856	210,959	297,777	323,986
調査により適用した被保険者数	<b>18,178</b>	<b>14,713</b>	<b>13,170</b>	<b>9,007</b>	<b>19,241</b>