

# 短時間労働者の就労行動と 社会保険適用の在り方について

厚生労働省 年金局  
2019年5月31日

# 関係団体へのヒアリング(人手不足や就業調整に関する意見)

## 《事業主団体》

出所: 第5回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資料2-2より抜粋

### 【公益社団法人全国ビルメンテナンス協会】

- ・ 慢性的な人材不足に加え、適用拡大によって働く意欲を削がれるような格好のものが起こったときに、労働者がこれだけ減ってきているところに辞められると補充がきかない。そうなるこの業界としては、M&Aとかそれこそ廃業に持っていかなざるを得ないという企業がこれから多数出てくるのではないかと懸念している。

### 【一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会】

- ・ 介護業界は、継続的な人材不足が現在も続いており、介護労働安定センターのデータによると、4年連続介護人材が不足している。

### 【一般社団法人日本フードサービス協会】

- ・ 平成28年10月以降の短時間労働者の1週間の所定労働時間について、20時間未満が69%となっている。平成23年度の調査では56.1%という結果になっており、平成28年度10月以降、20時間未満で働く短時間労働者の方々が増加している。適用拡大の影響が、第3号被保険者に影響を強く及ぼして、就労調整の強いインセンティブを与えてしまっていることの顕れではないかと懸念している。

## 《労働者団体》

### 【特定非営利活動法人しんぐるまぎあず・ふぉーらむ】

- ・ パート（短時間）で働いている場合、月収10万円ぐらいで働いている方が非常に多い。短時間で通勤時間の短い仕事につく傾向がある。シングルマザーだから、被扶養の範囲内で働く必要はないが、労働市場に用意されている仕事は被扶養（者向け）の仕事なわけで、ここに吸い込まれていく。

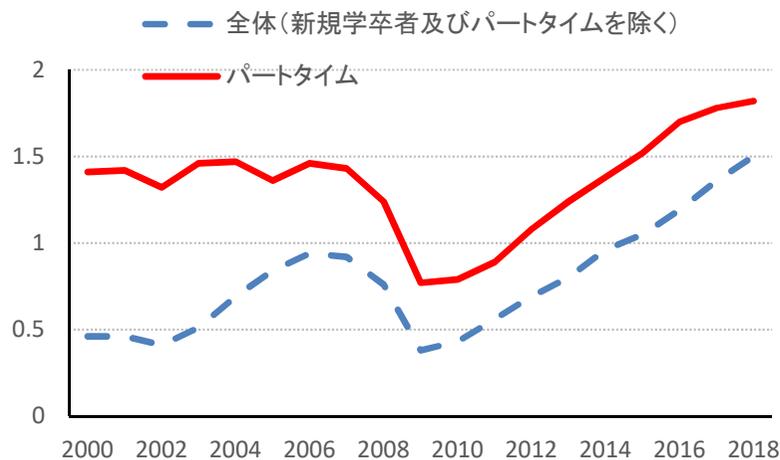
### 【UAゼンセン】

- ・ 短時間勤務の組合員が時間調整をした結果、それを補うために正社員組合員たちに荷重が非常にかかっているという話も出てきている。

# 近年の雇用環境

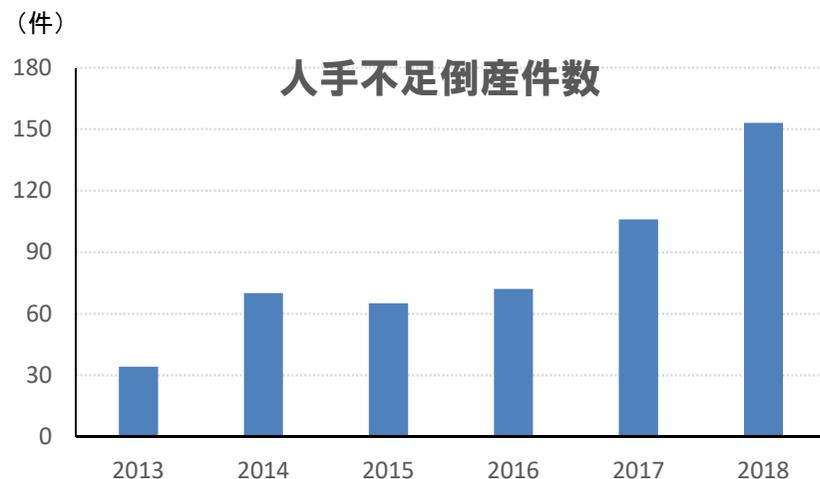
- 近年、パートタイムの有効求人倍率は年々上昇しており、長期的に見ても非常に高い水準にある。
- こうした中、企業の人手不足感が強まっており、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。また、企業規模が小さくなるほど、人手不足感が強い。

## 有効求人倍率



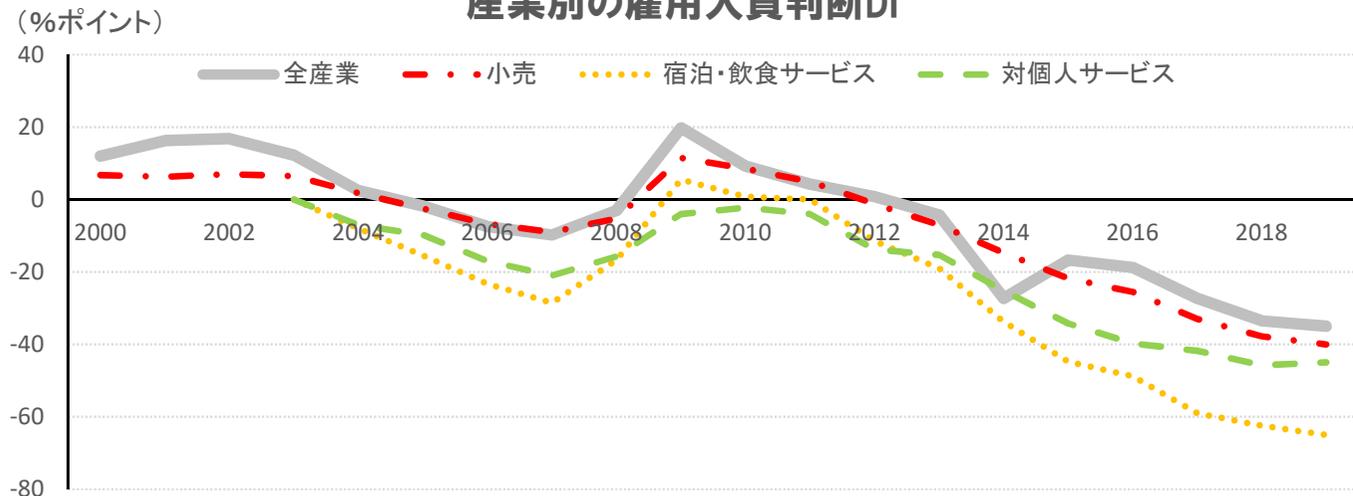
(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

## 人手不足倒産件数



(出所)帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査

## 産業別の雇用人員判断DI



## 企業規模別の雇用人員判断DI



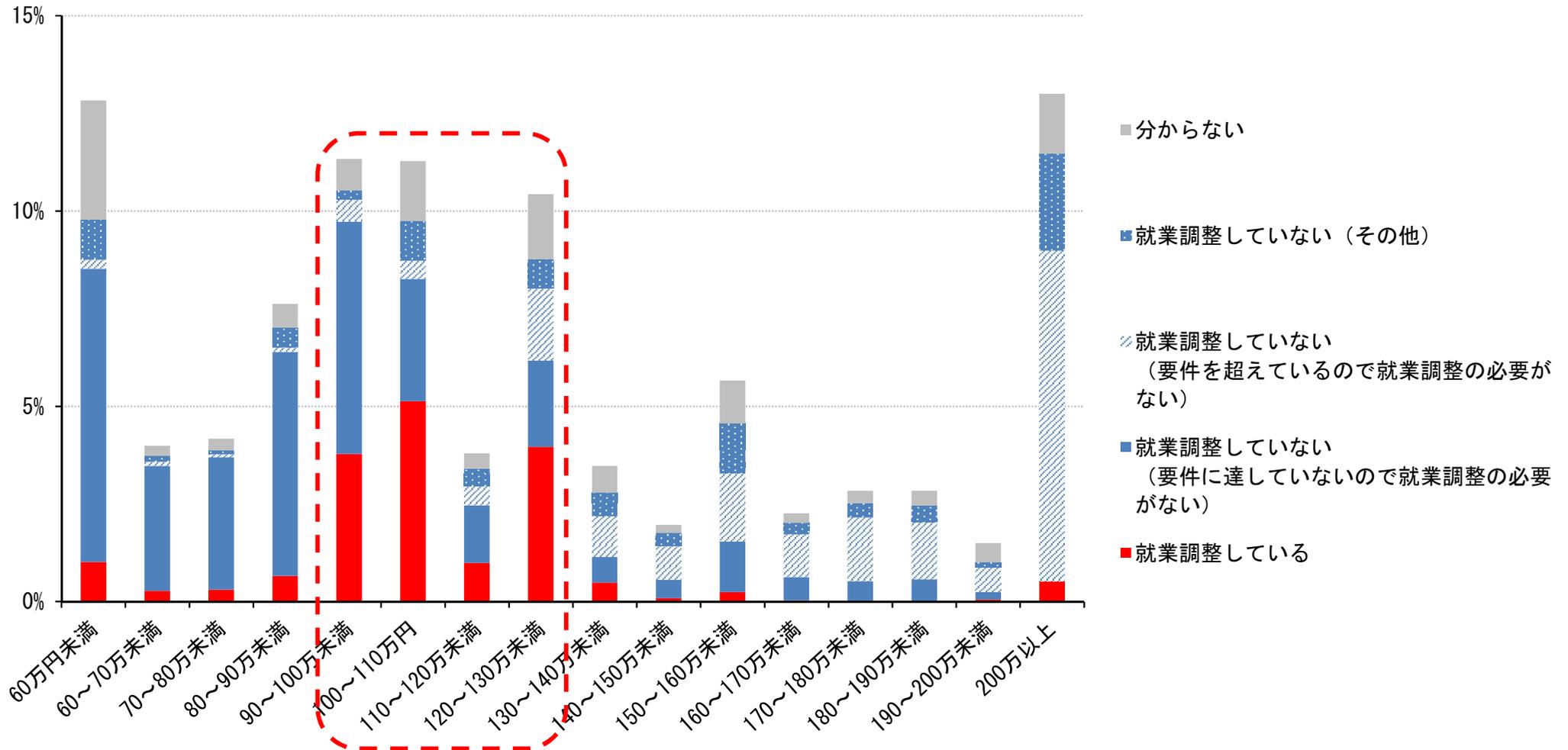
(注)雇用人員判断D.I.は、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

# 短時間労働者による就業調整

- パート労働者の年収分布をみると、100万円前後と120万円台に「山」がみられるが、そのうち一定割合の者は就業調整を行っている。
- すなわち、税・社会保険制度等における各種の年収基準(いわゆる壁)が、短時間労働者に就労を抑制させる方向に作用していると考えられる。

パート労働者の年収分布（就業調整の状況別）

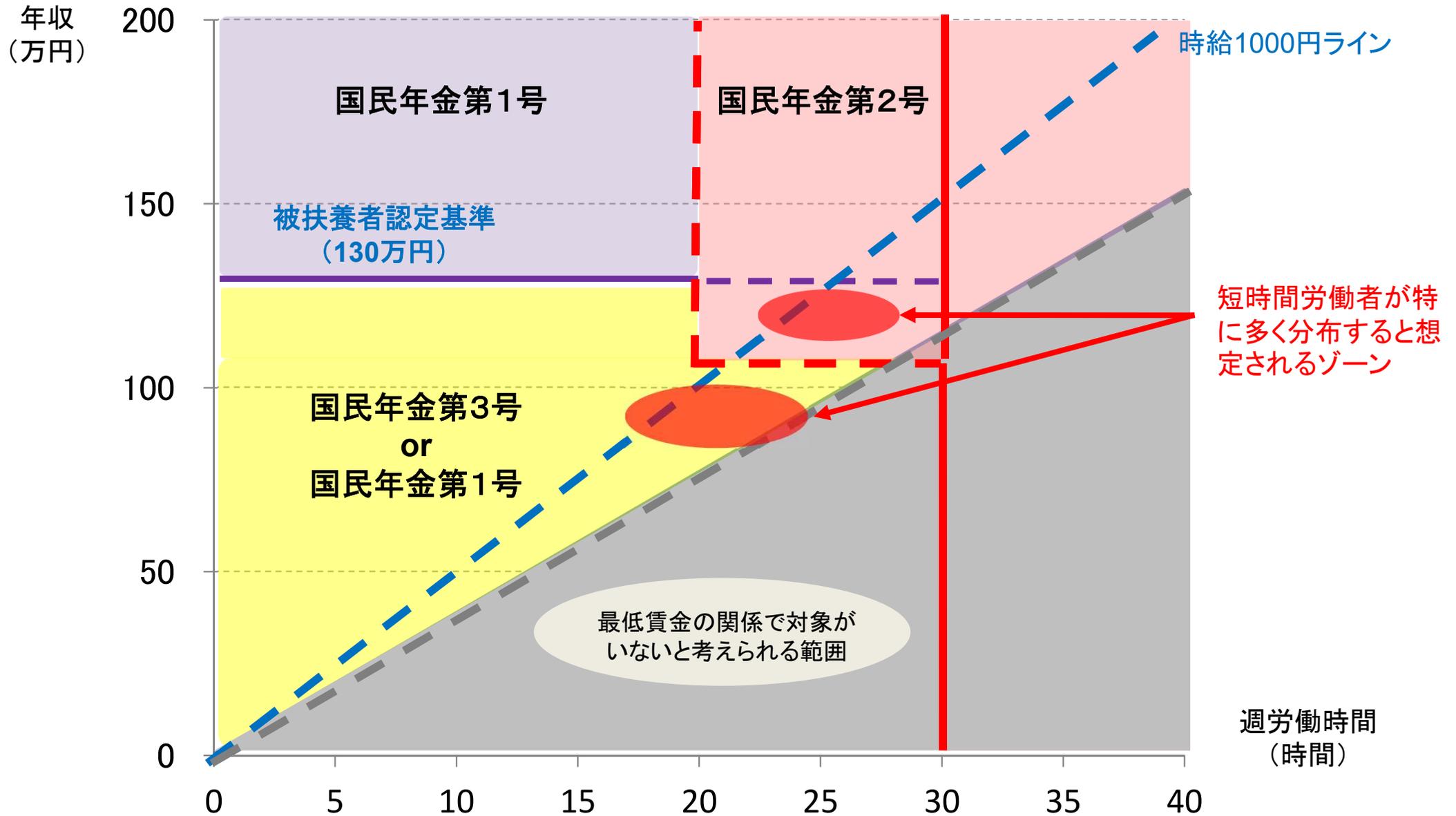


(注) 年収は「昨年1年間にパートとして働いた年収(税込)」。ただし、「昨年のパート収入なし」及び「不明」である者は除いてある

(出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(平成28年)」の調査票情報を年金局において独自集計したもの

# 社会保険の適用区分と短時間労働者の分布

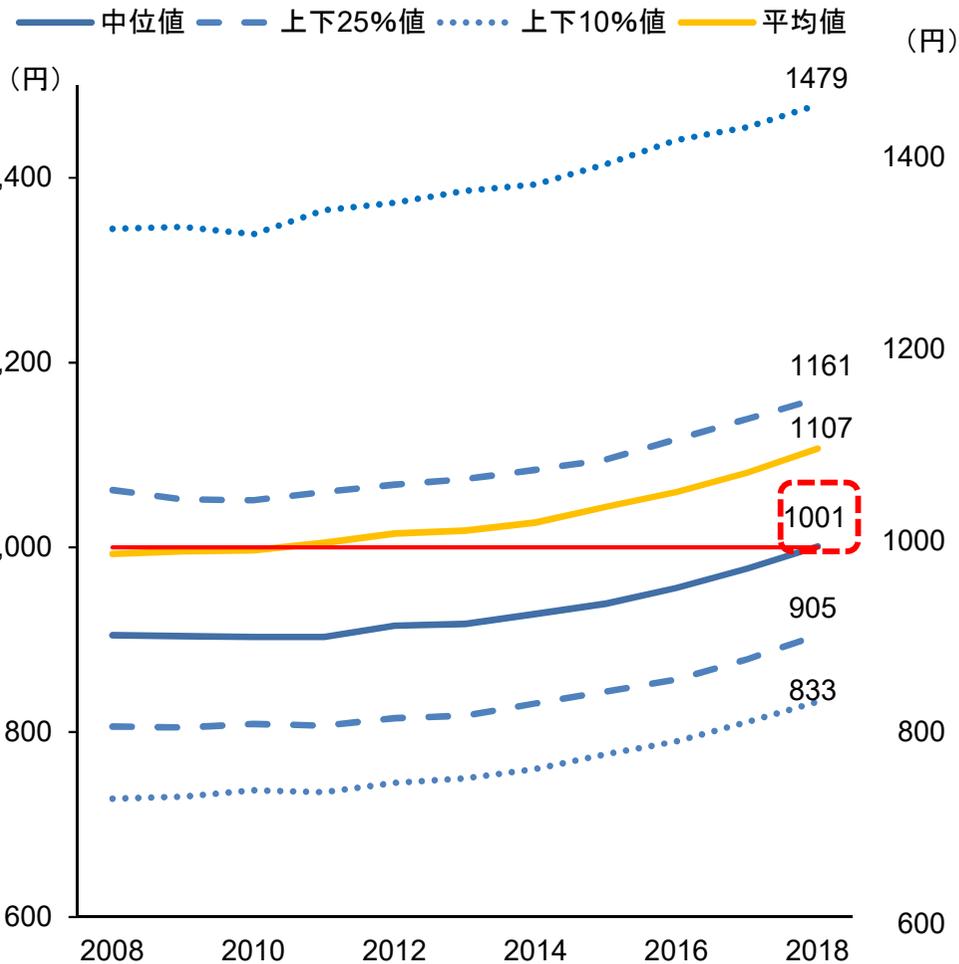
- 労働時間や年収等に応じた社会保険の適用区分の上でみると、短時間労働者は、被扶養者認定基準(年収130万円)及び短時間労働者に対する被用者保険の適用要件(月額賃金8.8万円及び週労働時間20時間)の手前のゾーンに分布していると想定される。



# 短時間労働者の賃金上昇の意味

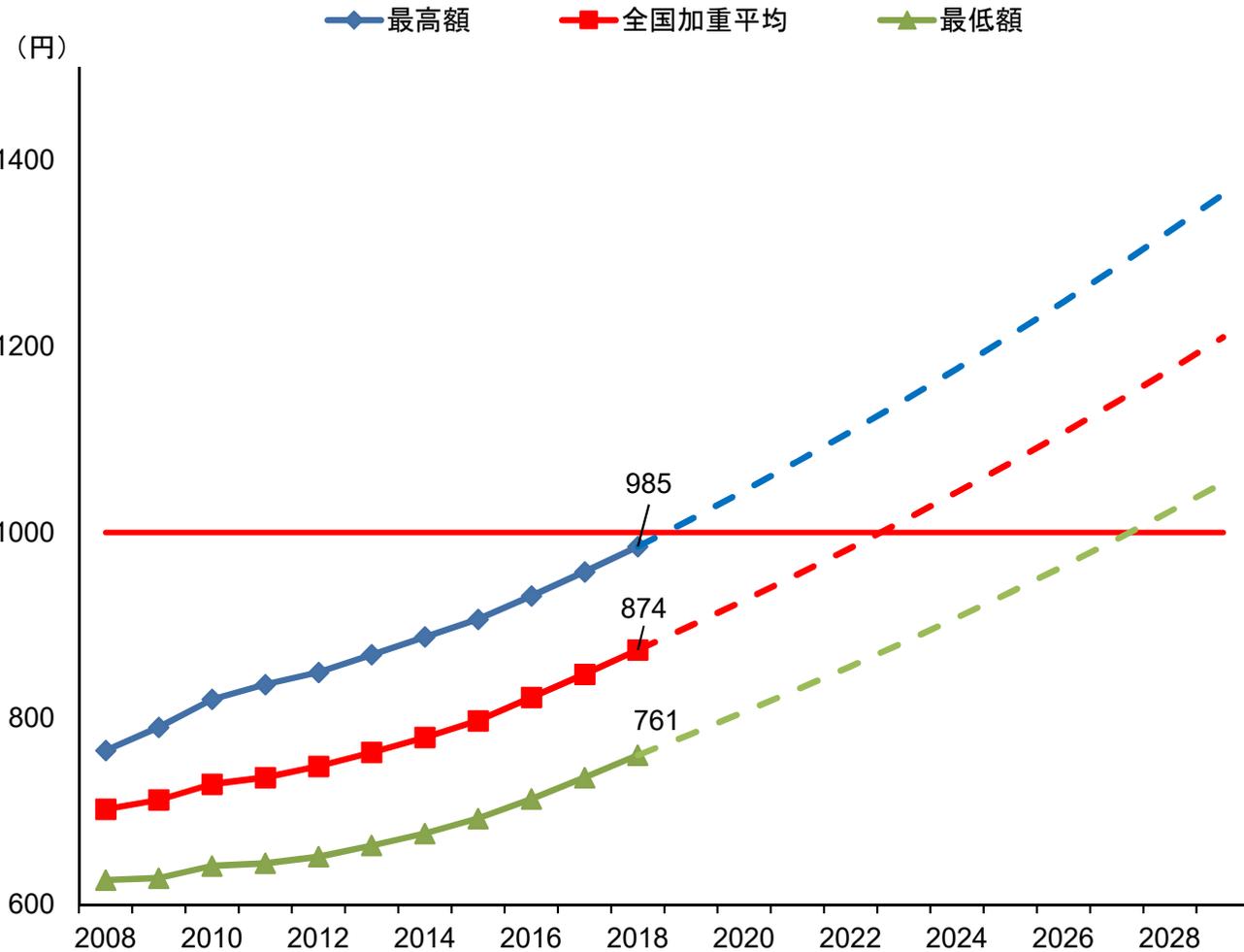
- 近年、短時間労働者の時給単価は上昇ペースを速めており、その結果として、より短い労働時間で、収入を基準とした就業調整が意識されやすくなる状況が生じている(就業調整の強まり)。
- また、政府は、最低賃金について、年率3%程度を目途として引き上げていくことで、全国加重平均が1000円となることを目指す方針を掲げている。時給単価が約1000円を超えてくると、週20時間(時間要件)の就労で、当然に月額賃金が賃金要件を上回る状態となる。

## 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  
(出所)賃金構造基本統計調査(平成20~30年)

## 最低賃金の推移



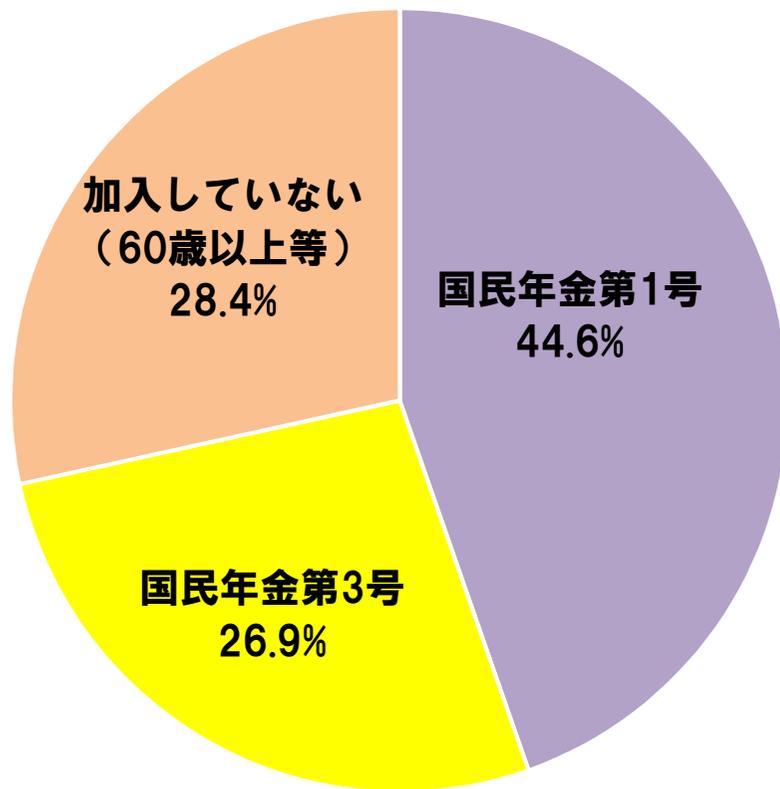
(注)2019年以降については年率3%で上昇すると仮定した場合の試算値

# 月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い

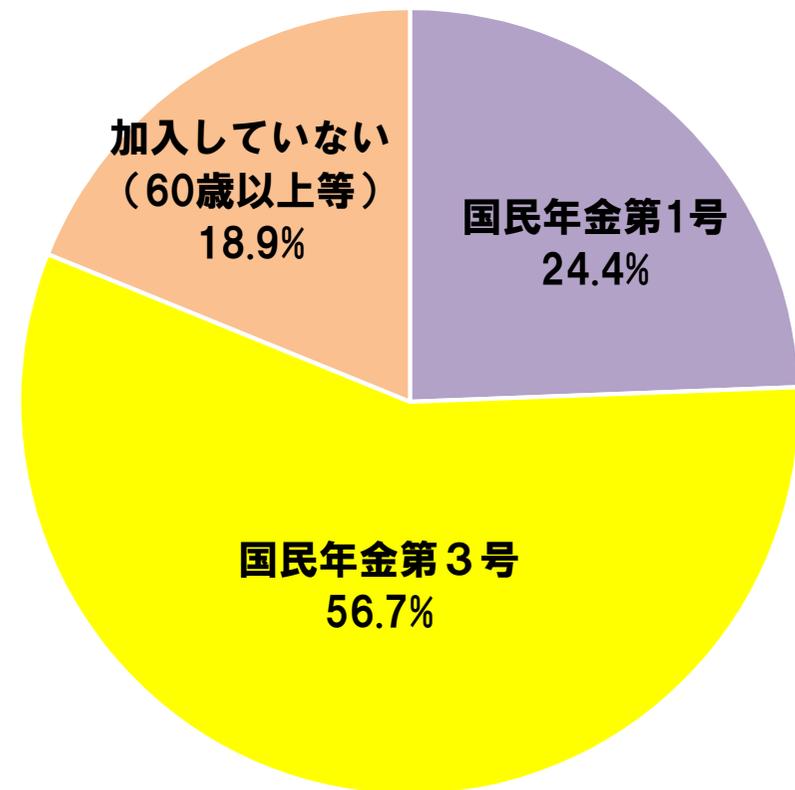
- 週労働時間20時間以上の短時間労働者の中で、月額賃金が8.8万円(現行の賃金要件)以上の者の半数近くは国民年金第1号であるのに対して、8.8万円未満の者の過半数は、比較的適用回避を図る傾向が強い国民年金第3号とみられ、月額賃金8.8万円を挟んで短時間労働者の属性には大きな違いが見られる。

## 週所定労働時間20時間以上の短時間労働者の公的年金の加入状況

### 月額賃金8.8万円以上



### 月額賃金8.8万円未満



(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時間未満の者を除く。  
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)」の調査票情報を年金局において独自集計したもの

# 税制の動向(配偶者控除等の見直しと本人の所得税負担)

- 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、主たる生計維持者の配偶者控除等の対象となる配偶者の給与収入の上限額の見直し(103万円 → 150万円)を実施した。
- 一方、配偶者自身の給与収入についての非課税限度額(103万円)については変更がなく、これを超えた分は課税される。

## 《主たる生計維持者の所得から控除》

- 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額
- 配偶者控除等が適用される者の収入制限

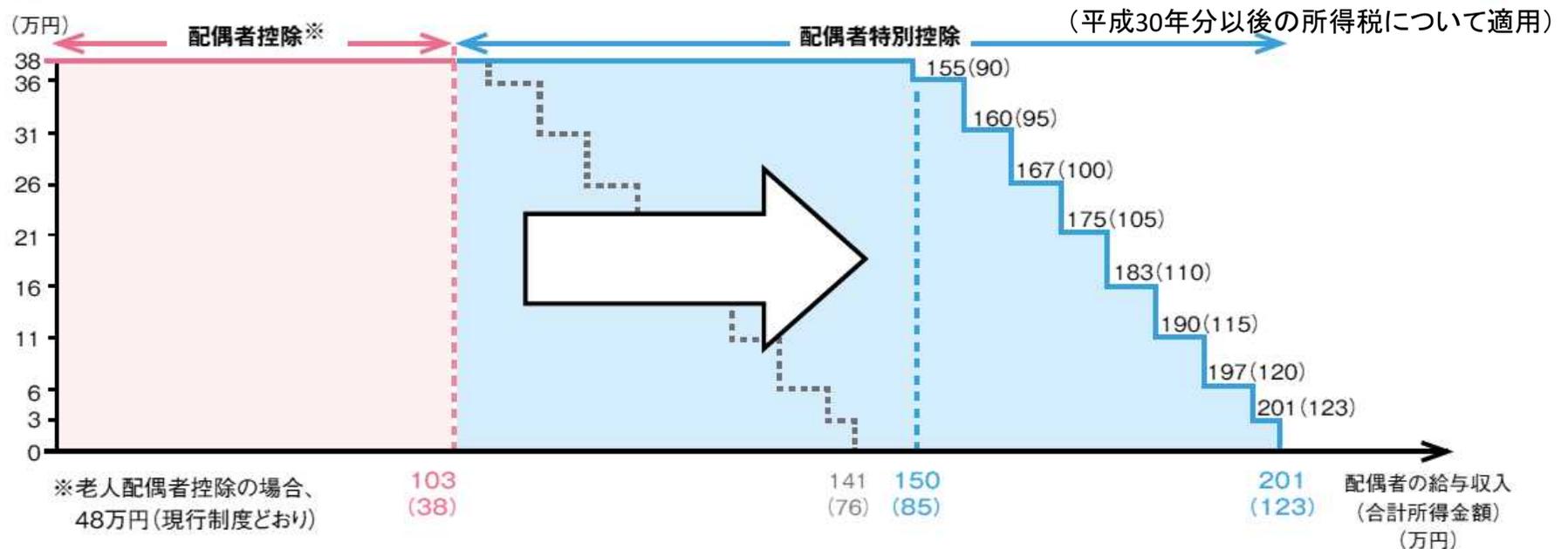
《改正前》

《改正後》

103万円 → 150万円

制限なし → 1,120万円超で控除額が逡減

(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)



## 《配偶者自身の所得税負担》

(出所) 財務省「平成29年度税制改正」より

- 所得税の非課税限度額である103万円(65万円(基礎控除) + 38万円(給与所得控除))については変更なし。これを超える給与収入については課税される。

# 配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向

- JILPTによる調査結果によると、配偶者控除等の見直しを受けて、これまでの配偶者控除等を意識して就業調整を行っていた者のうち1/3以上が働き方を変える意向を有しているが、その場合、次の壁として社会保険の被扶養者認定基準(年収130万円)が意識される場合が多いとみられる。

## 就業調整の具体的内容(複数回答)

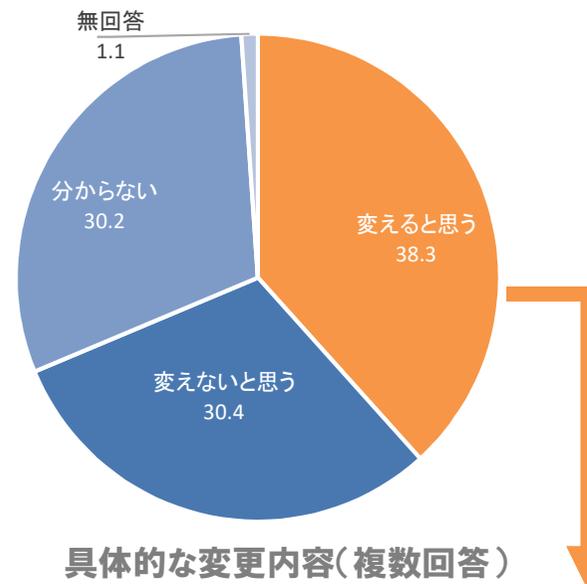
(n=就業調整を行っている短時間労働者1,741人)

	(%)
配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を103万円以下に抑えている	36.5
自身の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額(103万円)以下に抑えている	27.6
配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を130万円未満に抑えている	24.6
配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を103万円超141万円未満に抑えている	19.1
住民税がかからないよう、自身の収入を100万円以下に抑えている	11.7
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満、月額賃金を8.8万円未満等に抑えている	11.2
配偶者の勤務先から手当(配偶者手当や家族手当等)がもらえるようにしている(103万円・130万円以下等)	10.8
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を正社員の4分の3未満に抑えている	7.6
受給している公的年金が支給停止にならないよう(あるいは減額率が小さくなるよう)にしている	6.0
雇用保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満に抑えている	4.8
所得税の適用税率を低く抑えられるよう、自身の収入を195万円以下に抑えている	1.8
その他	3.4
無回答	6.2

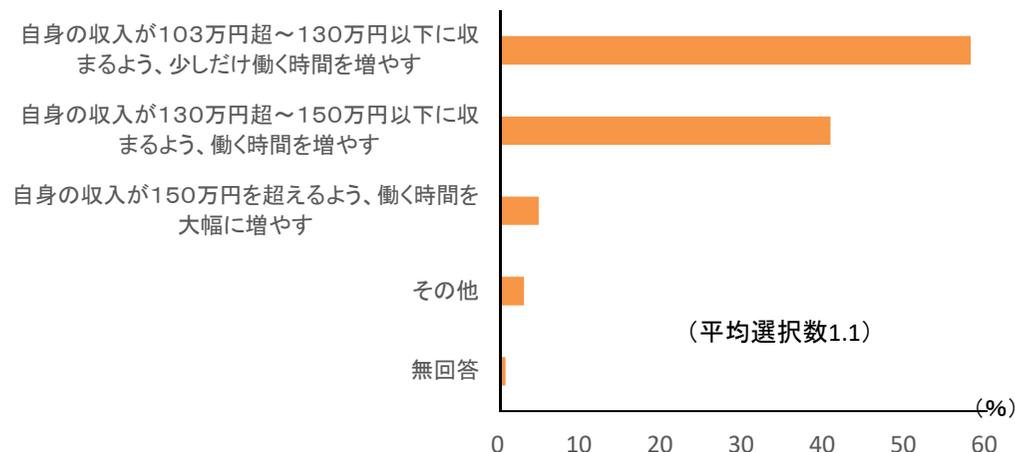
(注) 平均選択数は1.8

## 配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向

(n=配偶者の所得税について配偶者控除又は配偶者特別控除が受けられるよう就業調整を行っている者892人)



## 具体的な変更内容(複数回答)

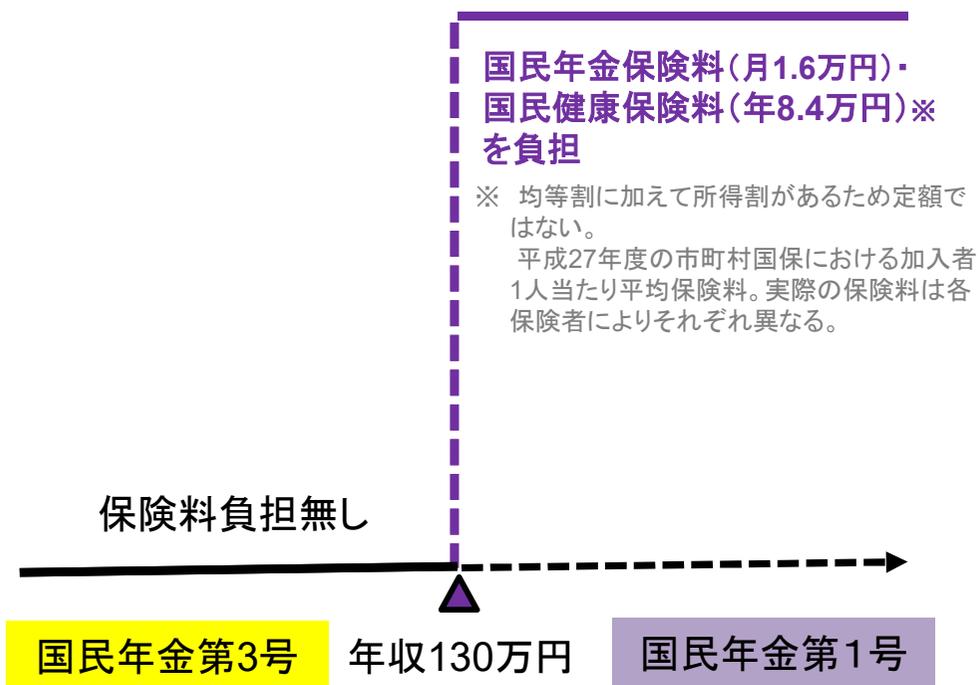


# 国民年金第3号被保険者にとっての被扶養者認定基準と被用者保険の適用基準の意味

- 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の変化は少なく、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

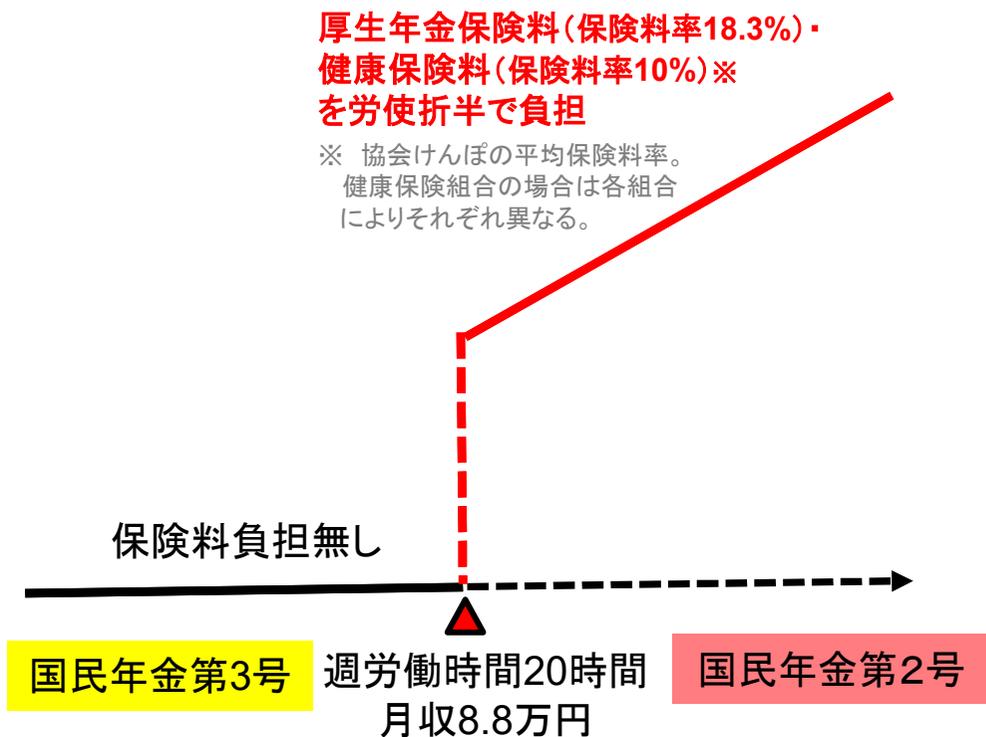
### 《保険料負担の変化》



### 《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

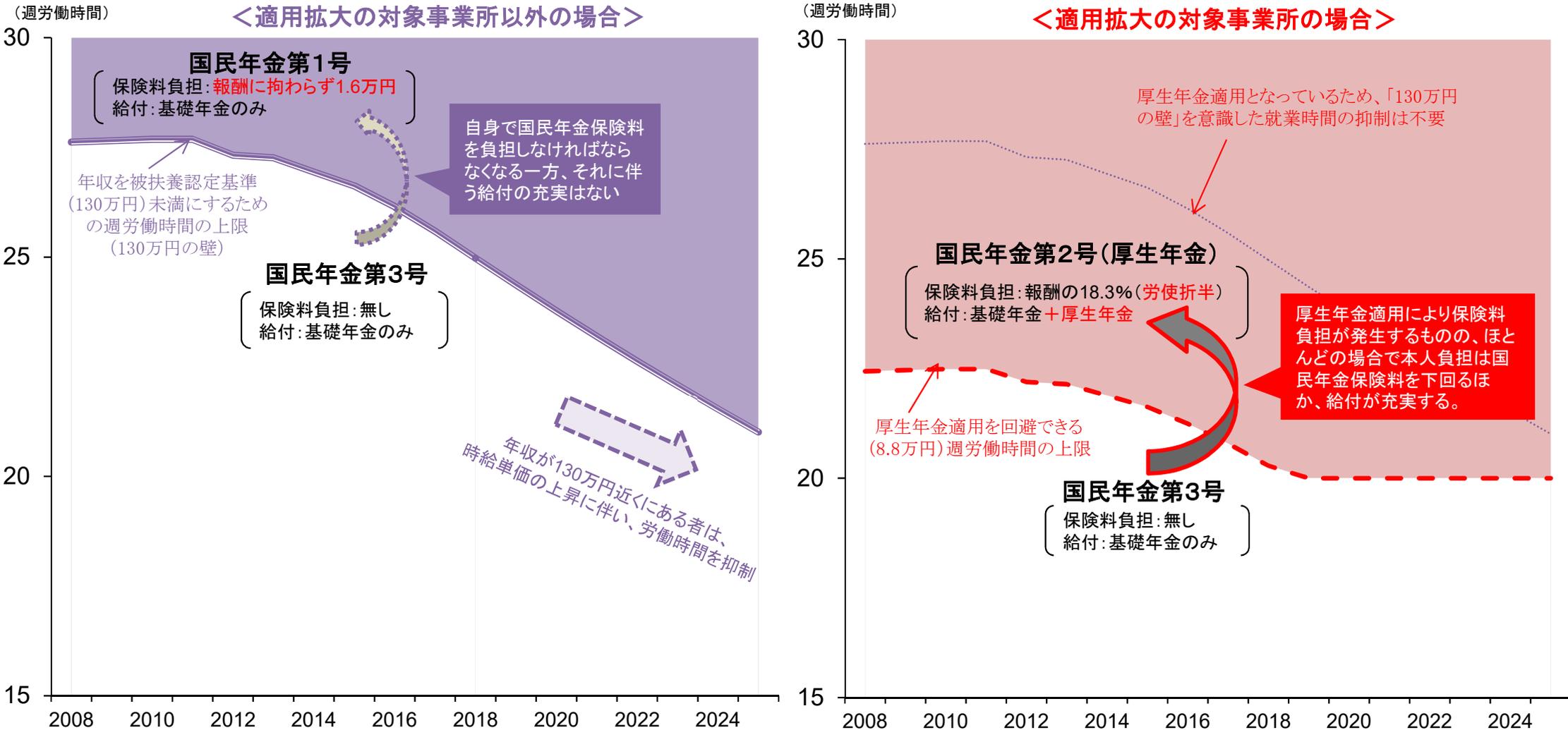


- 基礎年金に加えて、報酬比例の厚生年金が保障される。
- 傷病手当金や出産手当金を受けとれる。

# 賃金上昇と被扶養者認定基準の関係

- 短時間労働者の時給単価の上昇が継続する場合、年収を被扶養者認定基準未満に抑えることが可能な労働時間は、引き続き減少していくことが見込まれる。
- そのような中、適用拡大を実施すると、130万円を超える前に既に被用者保険適用となっているため、130万円の壁を意識した就業調整は不要となる。

## 時給単価の上昇に伴う、社会保険の適用基準に達する労働時間の変化(イメージ)



(注1) 短時間労働者(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。)の1時間当たり所定内給与の中央値をもとに計算。

(注2) 2019年以降については、1時間当たりの所定内給与の上昇率を2.5%(2018年実績)と仮定した場合の試算値。

(出典) 賃金構造基本統計調査(平成20~30年)をもとに作成

# 501人以上企業に対するアンケートにおける意見（適用拡大が雇用・就労に与えた影響）

出所：第5回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資料3より転載

- ① 社会保険料負担増を嫌い労働時間を週20時間未満に変更するパートタイマーが増加する恐れから、社会保険（厚生年金・健康保険）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】
- ② 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。手取り収入が減少するなどの理由から、社会保険加入を希望しない従業員に対して、労働時間短縮の措置をはかったことによる代替人員の確保に苦労した。【運輸業】
- ③ 勤務実績のデータを洗い出し、加入対象者に説明、加入の可否を回答してもらったアンケートを実施しました。加入したくないという人が多い一方で、その人の分、代わりに勤務しなければならない人が出てきてしまい負のスパイラル状態でした。現状の勤務状況から加入は免れないであろう人には根気強く説得をしました。【その他サービス業】
- ④ （前略）弊社では、勤務時間の柔軟性（自身の希望するシフトでの勤務）により、短時間労働者の採用優位性を確保しているため、弊社の意向ではなく、従業員の加入意思を最優先することとした。このため、加入要件の拡大後決定した後、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。  
なお、当初、加入要件を満たす可能性がある短時間労働者のうち、30%程度の短時間労働者が、労働時間を調整して、社会保険に加入しない意思を示したことから、500名程度の加入を見込んでいたが、本回答書の作成時点では、約1,200名が加入しているため、結果として、短時間労働者が労働時間を削減する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であったと考えられる。（後略）【飲食業】
- ⑤ 全国に巡回研修を行い、管理者に周知を行いました。厚生年金加入となるので、将来の年金額に反映される点や傷病手当金などの制度を説明し、社会保険に加入する事が悪いことばかりではない点を伝えました。しかし、適用拡大時は501名以上の企業が対象となり、同じ働き方をしても他社では、社会保険へ加入しないで働けるという事で転職をされた方もおりました。当社は非常勤が10,000人以上を占める企業、また介護事業という事で採用が難しい点から苦労も多かったです。【医療・福祉】

# ご議論頂きたいポイント

## 1. 働きやすい環境を作る観点からの望ましい社会保険制度の在り方について

- ①短時間労働者の時給単価の上昇傾向や、②配偶者控除・配偶者特別控除の見直しも踏まえ、**働きたい方が働きやすい環境を作る上で、どのように社会保険制度上の線引きを行うことが望ましいか**。特に「**130万円の壁**」を意識した**就業調整と適用拡大の関係**についてどう考えるか。

## 2. 賃金要件について

- 賃金要件が実際には就業調整ラインとして意識される場合がある一方、①**最低賃金が今後も上昇を続ける場合、20時間働くことで自動的に賃金要件を超えてくる地域が広がっていく**ことが見込まれることや、②**月収8.8万円未満を挟んだ短時間労働者の属性の違い**を踏まえ、賃金要件の見直しの必要性やその優先度についてどう考えるか。

## 3. 制度施行に当たっての企業や行政としての取り組みについて

- 既に適用拡大を実施済みの大企業における取り組み等を踏まえ、新たに被用者保険の適用対象となる方に、被用者保険適用の効果を適切に理解いただき、適用拡大を短時間労働者の能力発揮につなげていく観点から、**企業や行政としての取り組みの意義や必要性**についてどう考えるか。

# (参考) 短時間労働者向けリーフレット

短時間（パート等）で働く皆さまへ

## 平成28年10月1日から※ 厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がっています!

(社会保険の適用拡大)

※平成29年4月1日からは、労使で合意がなされた場合、従業員500人以下の会社でも加入対象が広がります。

### 1. 何が変わったのですか?

平成28年10月から、週30時間以上働く方に加え、従業員501人以上の会社で週20時間以上働く方などにも厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象が広がりました。

さらに、平成29年4月からは、従業員500人以下の会社で働く方も、労使で合意すれば社会保険に加入できるようになり、より多くの方がより厚い保障を受けることができます。

### 2. 加入する（適用になる）メリットは?

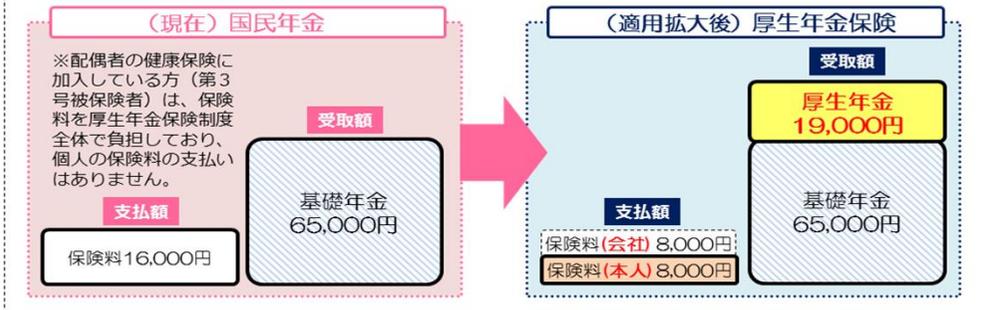
#### ① 将来もらえる年金が増えます

全国共通の基礎年金に加えて、報酬比例の年金（厚生年金）が終身でもらえます。

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19,300円／年額231,500円 × 終身
20年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額9,700円／年額115,800円 × 終身
1年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額500円／年額5,800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

※月収が増えると年金額も増えます。また受取開始後も、物価や賃金により上下するほか、少子高齢化による調整（減額）があります。



#### ② 障害がある状態になった場合なども、より多くの年金がもらえます

厚生年金保険に加入中に万一障害がある状態になった場合に、「障害厚生年金」が支給されます。また、万一お亡くなりになった場合も、ご遺族の方に「遺族厚生年金」が支給されます。

#### ③ 医療保険（健康保険）の給付も充実します

ご自身の勤め先で健康保険に加入すると、賃金に応じた毎月の保険料（上記モデルケースでは、月額4,400円）で、ケガや出産によって仕事を休まなければならない場合に、賃金の3分の2程度の給付を受け取ることができます（傷病手当金、出産手当金）。

#### ④ 会社も保険料を支払います。一部の方は保険料が安くなる場合があります

会社もあなたのために同じ額の保険料を支払います。つまり、自身が支払った保険料の2倍の額が支払われていることになり、それが将来の厚生年金につながります。また、現在ご自身で国民年金や国民健康保険の保険料を支払っている方は、自身が支払う保険料が安くなる場合があります。

### 3. どんな人が新たに加入することになったの?

平成29年4月から、従業員数が500人以下の会社で働く方も、労使で合意がなされれば、社会保険に加入することができるようになりました!

以下の(1)～(5)の要件を全て満たす短時間労働者の方が対象です。お手もとに雇用契約書や労働条件通知書、給与明細書などをご用意の上、ご確認ください。

#### (1) 1週間あたりの決まった労働時間が20時間以上であること

▶労働時間の中に残業時間は含めません。あらかじめ働くことが決まっている労働時間（所定労働時間）をご確認ください。

#### (2) 1ヶ月あたりの決まった賃金が88,000円以上であること

▶賃金の中に賞与、残業代、通勤手当などは含めません。あらかじめ決まっている賃金（所定内賃金）をご確認ください。契約書等で不明な場合は、例えば「時間給×週の所定労働時間×52週÷12か月」で計算します。

#### (3) 雇用期間の見込みが1年以上であること

▶雇用期間が1年未満である場合であっても、就業規則や雇用契約書等の書面においてその契約が更新される場合がある旨が明示されている場合などを含みます。

#### (4) 学生でないこと

▶ただし、夜間、通信、定時制の学生の方は対象となります。

#### (5) 以下のいずれかに該当すること

① 従業員数が501人以上の会社（特定適用事業所※）で働いている

② 従業員数が500人以下の会社で働いていて、社会保険に加入することについて労使で合意がなされている

(※) 正社員の方など、すでに社会保険の対象となっている従業員の数で数えます。当てはまるか不明の場合は、日本年金機構ホームページの「適用事業所検索システム」([https://www.nenkin.go.jp/do/search\\_section/](https://www.nenkin.go.jp/do/search_section/))をご確認ください。

### 4. 従業員500人以下の会社の場合、労使の合意はどのように行いますか?

・労使の合意とは、短時間労働者の方が社会保険に加入することについて、同意対象者（※1）の2分の1以上の同意を得た上で、事業主が、管轄の年金事務所（※2）に申出することを行います。

(※1) 厚生年金保険の被保険者である方々と上記(1)～(4)の要件を全て満たす方々等を指します。

(※2) 健康保険組合に加入している場合は、健康保険組合に対しても申出を行う必要があります。

・同意対象者の過半数で組織する労働組合や過半数を代表する者がいる場合には、そうした方々の同意も有効です。

・社会保険の加入を希望する短時間労働者の方は、お勤めの会社の労働組合の事務局の方や労使協定の代表者の方などにご相談ください。

### 5. その他気をつけておくべきポイント

・社会保険の被扶養者（第3号被保険者）かどうかを判断する年収130万円の基準に変更はありませんが、年収130万円未満であっても、上の加入要件に当てはまる方は、被扶養者とはならず、自身で厚生年金保険・健康保険に加入することになります。

・配偶者が勤めている会社から支給される扶養手当（家族手当等）の支給要件については、その会社にお問い合わせください。

・厚生年金保険・健康保険の加入手続は勤め先の会社を通して行いますが、現在ご自身で国民健康保険に加入している方は、国民健康保険の資格喪失の届出をご自身で行う必要があります。詳しくは、お住まいの市町村にお尋ねください。

また、現在、配偶者の健康保険に加入している被扶養者の方も、資格喪失の届出を配偶者の会社を通じて行う必要がありますので、その旨を配偶者の会社に申し出てください。

### 6. より詳しく知りたい方へ

労使での合意の手続きなど、社会保険の適用拡大についての詳しい内容は、厚生労働省のホームページをご覧ください。ただか、最寄りの年金事務所にお尋ねください。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>

こちらのQRコードからも入れます →

