

適用拡大が企業の経営や 労務管理に与える影響について

厚生労働省 年金局
2019年5月31日

中小企業における短時間労働者に対する適用拡大

義務的な適用拡大の対象企業の範囲

企業規模要件の位置づけ

- 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。

(注1) 企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数(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。

(注2) 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。

関係団体へのヒアリングにおける意見

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

【日本チェーンストア協会】

- 中小企業の経営負担への配慮であれば、適用要件に差をつけるのではなく、適用に伴う経営負担について支援するという別の政策ツールを考えることがあってもよいのではないか。メルクマールとしてどこかで線を引かなければいけない場合であっても、この500人という要件は実態に合っていないと思う。

【一般社団法人全国スーパーマーケット協会】

- 多くのパート、アルバイトの労働力に支えられ、かつ、決して順調とは言えない経営を強いられている中小スーパーマーケットに対して、社会保険料の負担がふえるということは大変厳しい。
- 社会保険の適用拡大は今の時点で考えてみると非常に困難。これは決して経営者がやりたくないということではなくて、1%の純利益の中でそれ以上の経費をかけるということは、大変厳しいということ。
- 企業負担を軽減する措置とか、あるいは国家予算を大きく見直していただくというような切り口も必要なのではないか。

【一般社団法人日本惣菜協会】

- 適用拡大は特に地方に多い中小企業者への企業負担の増大ということで、経営が悪化するおそれがある。また、地方の短時間労働者の雇用機会を失わせることになり、人手不足による業界発展の阻害要因にもなるのではないかと認識。
- 現行制度の適用拡大にすることは、短時間労働者や事業者の負担増大を示しており、特にこの時期に企業経営に大きなダメージを与えるのは確実。また、働きやすい環境を整えることとは逆行するという結果が出ているため、本件につきましては慎重な対応をお願いしたい。

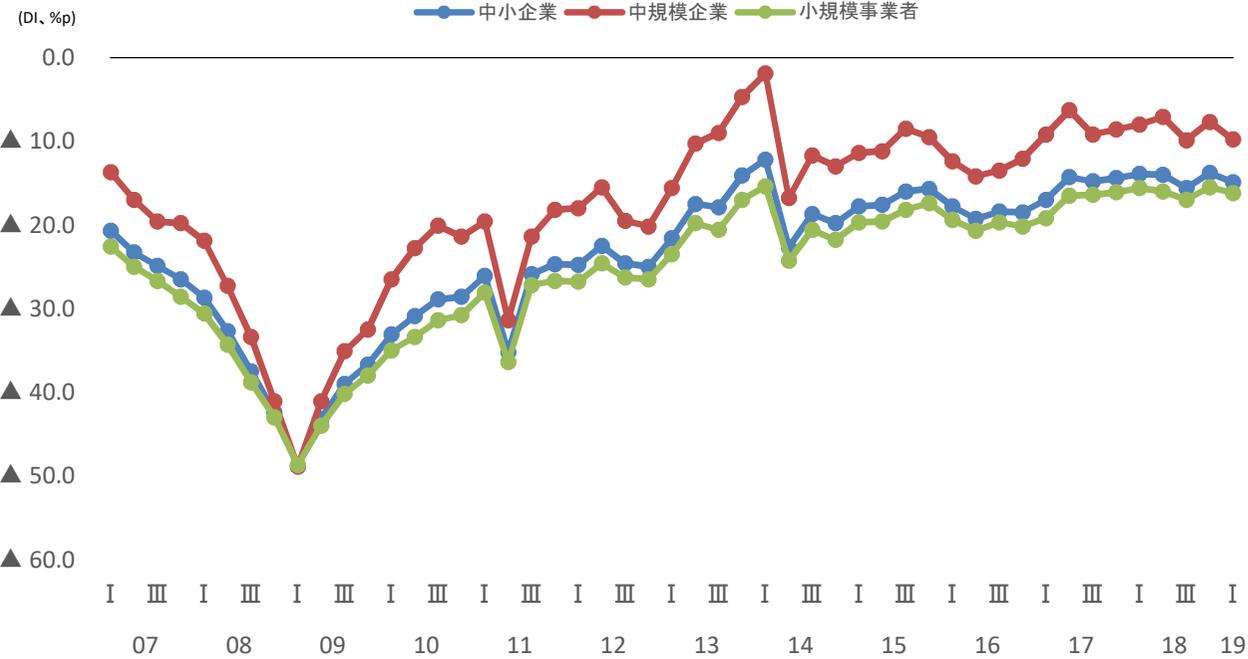
501人以上企業に対するアンケートにおける意見（企業規模要件）

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 社会保険の加入を望まないスタッフが転職するケースが増えた。【小売業】
- ② やはり、同じ働き方をしても他社だと社会保険に加入しなくてよいとなると他社を選択されるケースは多くあるように思います。いくら制度のよい点をご案内しても目先の収入(手取り額)が多い方が魅力に思う方が多いのが現実だと思います。【医療・福祉】
- ③ 短時間労働者適用除外の同業他社へ労働者の流出。
社会保険料負担に伴い、派遣先へ料金交渉を行ったが難航した点。
(500人以下の企業は従来と同じ料金で問題ない為) 【その他サービス業】
- ④ 社保適用拡大により、約9%増の保険料負担があり人件費の増加につながっている。同業他社との競争が厳しい今日、とても大きな影響がある。【小売業】
- ⑤ 社会保険の適用範囲が拡大されたことにより、短時間労働者だけでも、社会保険の加入者が1,200名増加することとなった。昨年1年間で、弊社側の費用負担は、約2億円増加しており、同じ小売業の中小企業との間で、費用に関する負担は懸念される。
一方、弊社が、店舗の営業を委託しているフランチャイズ法人については、従業員数が500人以下の企業が多数を占めている。社会保険の加入範囲の拡大された場合、フランチャイズ法人の人件費高騰が懸念される場所である。
なお、弊社においては、従業員が501人名以上であり、短時間労働者であっても社会保険に加入できるが、直接、そのことによる採用面での利点は確認できていない。【飲食業】
- ⑥ グループ企業内において、親会社と子会社との間で適用の相違が生じたため、勤務先による不公平感。
新たに適用することを希望する者、希望しない者が混在する中で、労使合意による適用は難しいことから、グループ企業間において適用の相違を許容せざるを得なく、グループ企業内での人員の異動が柔軟にできない点。
【金融・保険業】
- ⑦ 同じグループ企業であっても規模によって社会保険加入基準が異なっており、転籍後に本人から不満の声があり、結果退職となったケースがありました。【小売業】

中小企業の経営環境

企業規模別業況判断DIの推移



資料: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

(注) 1. 景況調査の業況判断DIは、前期に比べて、業況が「好転」と答えた企業の割合(%)から、「悪化」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

2. ここでは、中小企業とは中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」、小規模事業者とは中小企業基本法第2条第5項の規定に基づく「小規模企業者」、中規模企業とは中小企業から小規模事業者を除いた企業をいう。

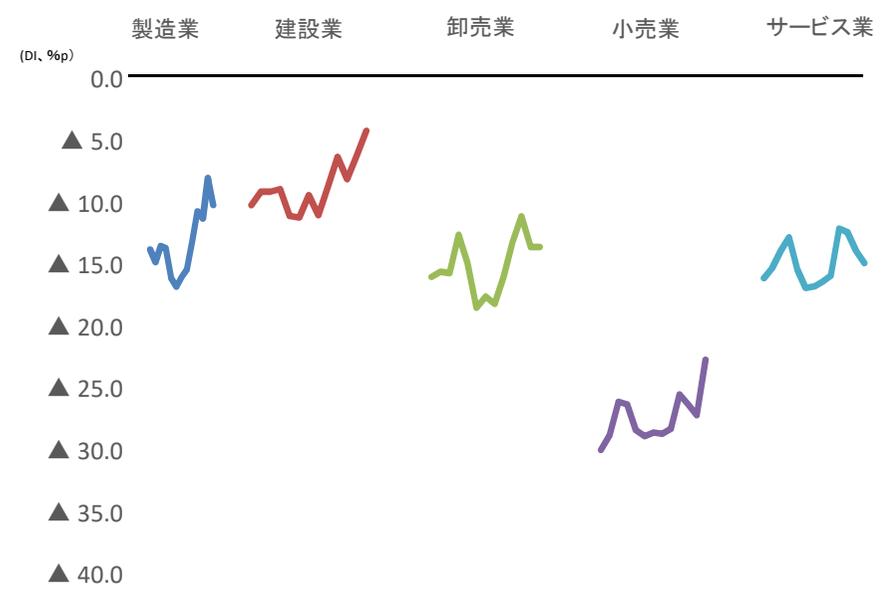
企業規模別経常利益の推移



資料: 財務省「法人企業統計調査季報」

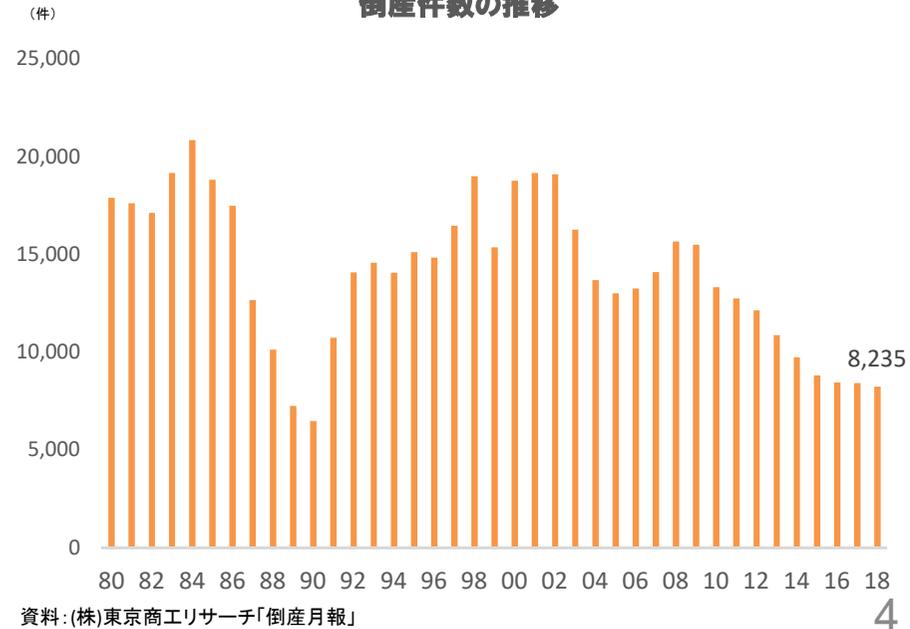
(注) ここていう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

業種別業況判断DIの推移



資料: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」(注)2015年1-3月期～2018年1-3月期。

倒産件数の推移



他制度における中小企業への適用の経緯

1.労働基準法

① 法定労働時間週40時間制

- ・昭和22年法制定 週48時間制(法32条) ※ただし常時使用の労働者が「9人以下」の商業、接客娯楽業等については、週54時間制。
- ・昭和62年法改正 週40時間労働制を本則（法32条）に定める。労働時間の実態を踏まえ政令により「段階的適用」（法附則131条）。一定の規模以下、一定の業種は、政令にて一定の猶予期間を設定できることとされた（法40条）。
- ・昭和63年 週46時間制実施（法附則131条）。ただし一部事業には猶予措置（週48時間）、特例措置（週54時間）を設定。
- ・平成 3年 週44時間制実施。猶予措置（週46時間）と特例措置（週48時間）の時間短縮。
- ・平成 5年 常時使用の労働者「100人以上」の事業場の週44時間制実施。
- ・平成 5年法改正 週40時間労働制の平成6年4月1日実施と、猶予措置は平成9年3月31日までとすることを制定。特例措置の時間短縮。
- ・平成 6年 週40時間制実施。猶予措置（週44時間）と特例措置（週46時間）は時間を短縮するものの引き続き設定。また、一定の従業員規模の事業所には、従前の時間要件を継続させる1年間限定の経過措置も設定された。
- ・平成 7年 経過措置を終了。
- ・平成 9年 **猶予措置廃止により週40時間制全面実施**。特例措置の時間短縮（週46時間）
- ・平成 13年 特例措置の時間短縮(週44時間) → **現行の内容**

② 時間外労働の上限規制（原則として月45時間、年360時間。臨時的な特別な事情がある場合でも上回るできない上限を設定）

- ・平成31年 4月 大企業への施行
- ・令和 2年 4月 中小企業（※業種により設定された「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが一定の基準を満たせば、中小企業に該当すると判断される。なお、事業場単位でなく、企業単位で判断される。）への適用開始

2.次世代育成支援対策推進法

○ 一般事業主行動計画の策定

制定当初は301人以上の規模の事業主を対象としていた（平成15年制定。平成17年 4月 1日施行）。

→その後の法改正で、101人以上の規模の事業主に対して策定する義務を負わせた（平成20年12月制定。平成23年 4月 1日施行）。

※一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、
(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

3.高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

○ 65歳までの継続雇用制度の導入に関し、対象者の基準について労使協定を締結するための協議が整わない時の経過措置

301人以上の企業は、平成21年 3月31日まで。

300人以下の企業は、平成23年 3月31日まで。

現行の各適用要件と企業の労務管理

短時間労働者に対する適用要件とその考え方

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された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）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。

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。

(注)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

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、適用対象外としている。

501人以上企業に対するアンケートにおける意見(個別の要件の適用上の課題)

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より抜粋

1. 賃金要件に関するもの

- ① 採用当初は月額賃金を満たさず、社会保険適用外だった者が時給改定により対象となった場合に、本人の希望で勤務日数や時間を減らす事が多い。【宿泊業】
- ② 慢性的な残業(パートタイマーの労働時間延長)による月額賃金の変動で、適用要件(8.8万円)に掛ってしまうようなケースがあり、そのチェックにかなりの労力を割いている。また、パートタイマーは地域ごとの時給で賃金計算されることから、週20時間で社会保険の適用になるケースとならないケースが発生し、処遇に差が生じる。【小売業】
- ③ 月額賃金を加入基準とすることは地域差もあり、非常に分かりづらいという声があります。地域差、企業差を早急になくしていただきたい。社会保険加入者が増え、加入手続きも増加しております。最低賃金の上昇に伴い、これまでと同様の契約内容であっても月額賃金が増加し、社保加入対象者が増えております。その場合、社会保険に加入するか否か確認し、加入手続きもしくは就業調整の案内(本人ならびに上長)が必要となっております。上記を確認するために上長と本人での面談実施や、契約内容を変更する場合は契約書を再度交わしたりといった事務負担が増加しています。【小売業】
- ④ 現行の社会保険の加入要件は、「週労働時間20時間以上」かつ「月額賃金8.8万円以上」と、労働時間と賃金の2重の要件が複雑であり、現場である店舗では、加入要件を判断する事務管理に手間が掛かっている。また、弊社では、予備的措置として、電子機器によるシステムで、加入要件を満たす者を一括して抽出しているが、この加入要件を中小企業に拡大した場合、こういったシステムを組むことは、大きな費用負担を強いられることから、現実的ではなく、一定の事務負担が増加するものと考える。
なお、現行では、「月額賃金」を加入要件の1つとすることで、最低賃金や採用時の賃金が比較的安価な地方において、週労働時間が20時間を超えた場合でも、労使協定による定めがなければ、勤務先で社会保険に加入できず、社会保障の不公平に繋がるとの考えもある。このことから、労働時間のみを加入要件とする等、加入要件を簡潔にする点については、必要以上に加入対象者を増やさない範囲で、検討の余地があると考えます。【飲食業】

2. その他の要件に関するもの

- 1事業所で100名を超えるような組織もあるため、学生かどうかの個別確認が煩雑である。(卒業等)・本人の意思(配偶者の扶養範囲内での勤務希望)と会社の考える人員配置とのアンマッチが生じてしまう。【運輸業】

勤務期間要件の実態

- 勤務期間要件については、契約上の雇用期間が1年以上である場合だけでなく、契約上の雇用期間が1年未満であったとしても、更新の可能性がある場合には「1年以上見込み」として取り扱うこととされている。
- 実際、契約上の雇用期間が1年未満の者の多くが、契約更新の結果として1年以上在籍している。

※ なお、現状については、厚生年金保険法上、臨時で使用されている者は、2月以上使用されるのであれば、被保険者として適用される。

「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A」

Q 雇用期間が1年未満である場合は、雇用期間が継続し1年以上見込まれることとして取り扱われることはないのか。

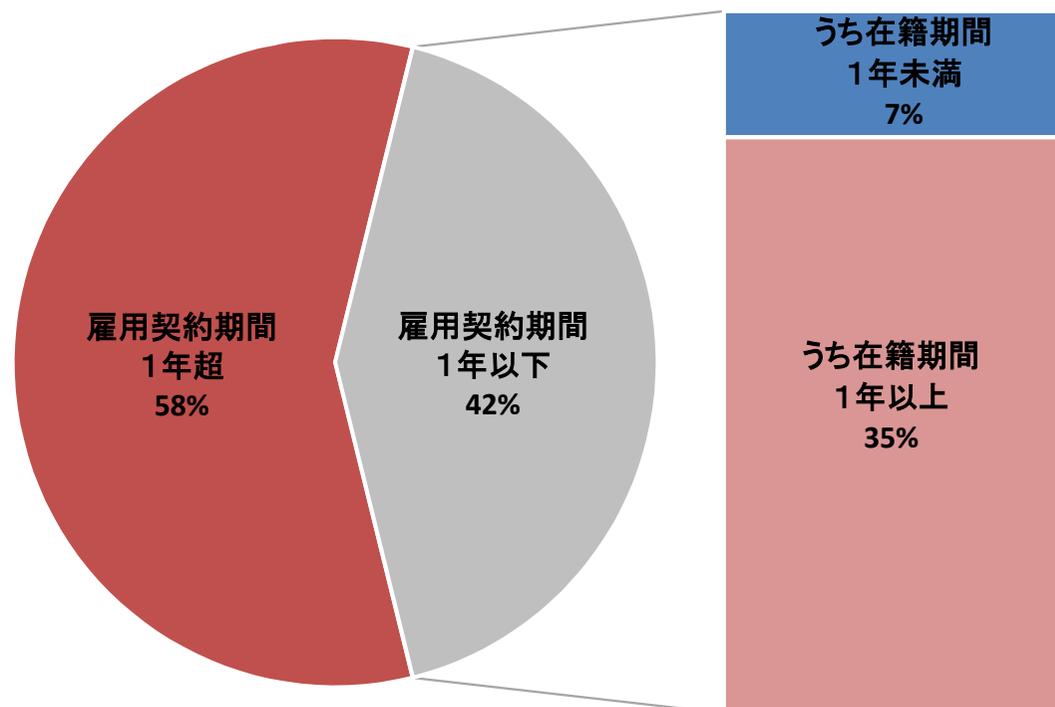
A 雇用期間が1年未満である場合にあっては、次の(ア)(イ)のいずれかに該当するときは、雇用期間が継続して1年以上見込まれることとして取り扱います。

(ア) 就業規則、雇用契約書等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が明示されていること

(イ) 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績があること

ただし、(ア)(イ)のいずれかに該当するときであっても、労使双方により、1年以上雇用しないことについて合意しているときは、雇用期間が継続して1年以上見込まれないこととして取り扱います。

短時間労働者の雇用契約期間及び在籍期間



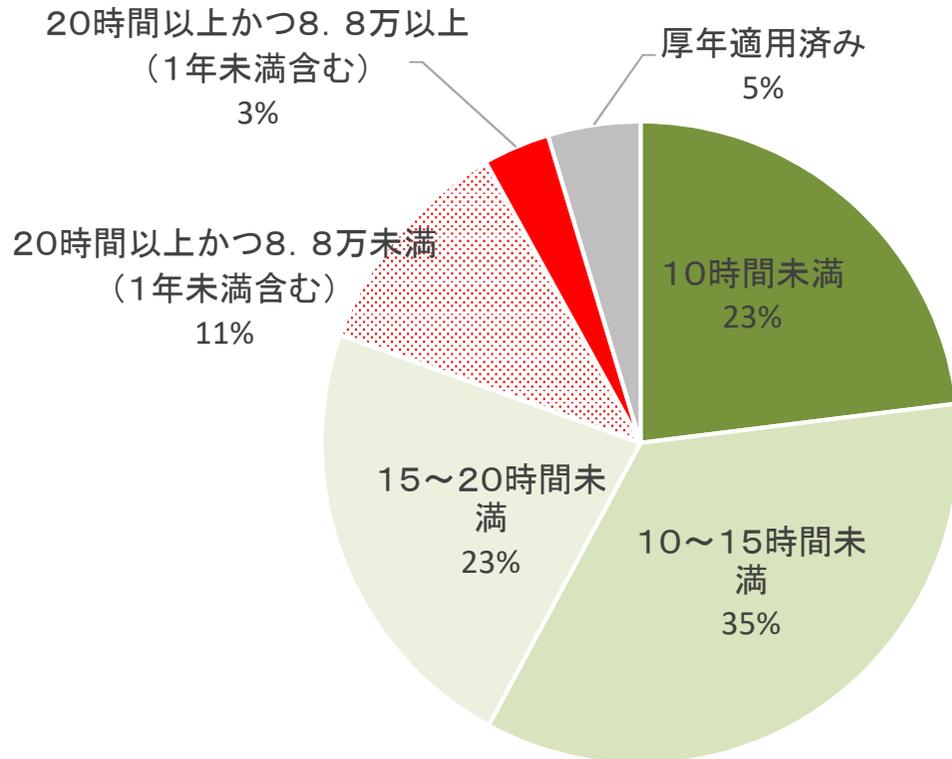
(注) 不詳を除いて集計している。

(出所)「就業構造基本統計調査」(平成29年)

学生アルバイトの就労状況と学生除外要件

- 学生アルバイトの多くは、時間要件(週労働時間20時間以上)及び賃金要件(月額賃金8.8万円以上)を満たさない働き方をしており、学生除外要件のみによって適用を外れている学生アルバイトは限られるとみられる。
- 学生を扶養している親は、特定扶養控除(63万円)を受けられるが、その対象となる学生自身の給与収入の上限は103万円となっている。

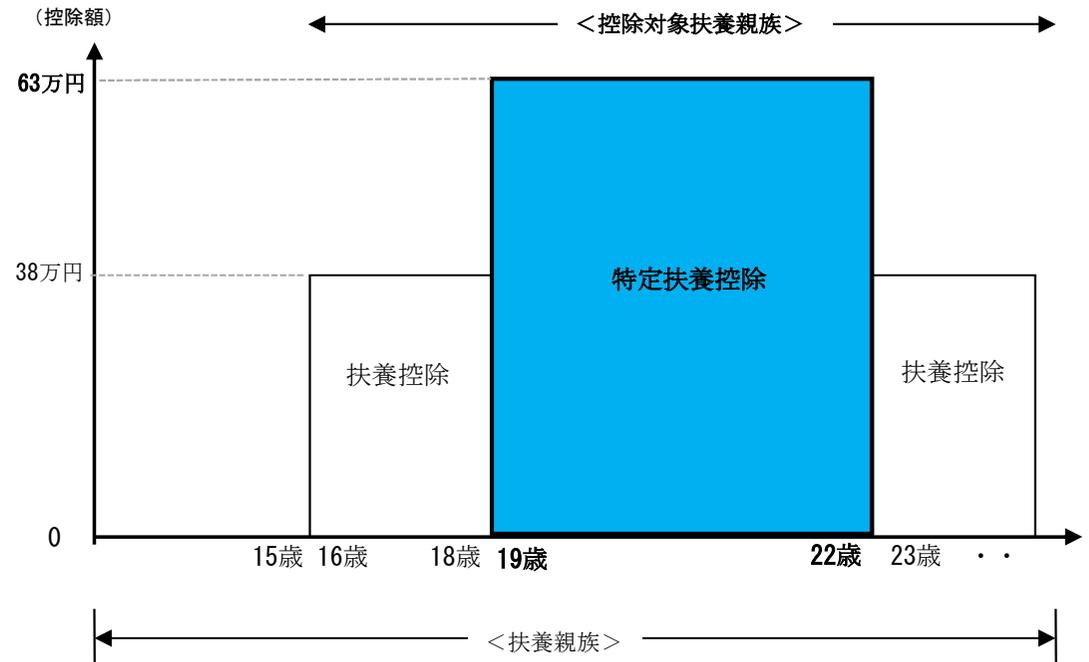
学生長期アルバイトの週労働時間



(注)対象は、学生のうち長期のパート・アルバイト(おおむね2か月を超える期間を定めて雇用される者)に従事する者。

(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

扶養控除の控除額



※上記のほか、老人扶養控除(控除対象扶養親族のうち、その歳の12月31日現在の年齢が70歳以上)があり、控除額は以下のとおり。

①同居老親等以外の者・・・控除額48万円

②同居老親等・・・控除額58万円

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)			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。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ⑨ 金融又は保険の事業 ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 ⑪ 媒介周旋の事業 ⑫ 集金、案内又は広告の事業 ⑬ 教育、研究又は調査の事業 ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 ⑮ 通信又は報道の事業 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222万事業所

任意包括適用事業所

… 約9万事業所

注: 適用事業所数は、平成30年12月現在

関係団体へのヒアリングにおける意見(適用事業所の範囲)

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

【全国社会保険労務士会連合会】

- 社会保険が実際は強制加入でなければいけない企業であるにもかかわらず、進まないのは、会社負担の問題が一番大きいかと思っている。
- 社労士事務所として5人以上の職員が働いているところは、社会保険の負担について収入的にも安定しているので、問題はないと思う。

【一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会】

- 生活衛生業の個人事業主が適用拡大になった場合の課題について、1つは社会保険料の負担、2つは、従業員5人が社会保険に加入した場合には、事業主負担は年間で約130万円、一方で個人事業主の平均の営業利益は約291万円で、年収の約45%の事業主負担が新たに生じてくる。これは経営の悪化も懸念されるぐらいの影響がある。
- 生活衛生業は、総理官邸からも、生活衛生業、サービス業の収益力を上げ、生産性を向上しないといけないということで、補助金などもいただいて、今、徹底的にこ入れをしているという状況。そのような中、社会保険適用拡大によって、事業主負担を含む人件費の比率がますます拡大するということになると、生産性にもやはり大きな影響を及ぼす。
- しかしながら適用拡大によって事業主の保険料負担がふえるということは、多くの小規模の生活衛生の営業者は、その経営実態から見ますとなかなか非現実的な負担と言わざるを得ないというのが業界の認識。年金制度は将来のための制度で、適用拡大による経費負担によって社会保険廃業とか社会保険破産などが零細な個人事業主に起こらないように、現在の生活が脅かされないように検討が進むことを祈っている。

被用者保険の適用事業所の範囲に関する国会答弁

昭和60年4月23日 参・社会労働委員会

○高杉迪忠君（略）五人未満事業所を適用の対象とできなかった理由です。ね、法人であれ何であれ。同じ社会保険でも、(略)労働保険の雇用保険や労災保険というのはこれは全面適用なんですね。どうして厚生の方では全面適用にならないかというのはこれは不思議でならないんですよ。どうなんですか。

○政府委員(長尾立子君) (略)五人未満事業所の場合には、単にその事業所としての規模が小規模であるということではございませんで、雇用されておりますということの事実の確認、把握というのが大変難しいということがあります。具体的には、御家族でお仕事をしておられて、そこにだれかほかの御家族以外の方を雇用されておるといような実態でございますと、移動率も非常に激しいということもございまして、また、雇用されておりますことの証拠といえますか、名簿等が大変不十分である、就業規則等もないといような(略)要素があるわけでございます。

それで厚生年金の場合には、先生御承知のように、非常に長期間にわたってその方の標準報酬を決定いたしまして、その記録をずっと保険者側はとっていくということをやっておるわけでございます。したがって、ただいま申し上げましたような状況でございますと、雇用されている方の標準報酬を決定いたしまして、それをずっとこちらの方で記録していくといようなことの事務処理上の体制がなかなかとりがたいという要素があるわけでございます。

先生御指摘のように、確かに労働保険の方はこういった五人未満事業所についての適用をやっておるわけでございますが、御承知のように、労働保険の場合にはその標準報酬といったようなものがいわば事後に把握するということはあるわけでございますけれども、保険料は四月から三月までの一年間に支払った総賃金をもとにしてその年の五月に申告して納付するという仕組みをとっております、こういった仕組みの違いであるとか、そういう保険としての性格の違いがあるということではないかと思っております。(略)

○高杉迪忠君（略）先ほど大臣から法人ということでお話がありました。しからばその法人に限った理由、その理由はどこにあるんですか。

○政府委員(長尾立子君) (略)適用拡大に伴います適用技術上の困難性ということを考えますと、法人になっておりますと先ほど来申し上げておりますように帳簿類等もある程度のもものが備えられておるとか、事務処理上もある程度の明確さがあるのではないかというふうに考えるわけでございます。例えば五人未満でございますと、御家族じゅうでお仕事をやっていらっしゃると、そこに家族以外の雇用者が何人か入っておられるといようなケースが多いかと思うのでございまして、個人の場合には、例えば御夫婦で御商売をおやりになっている場合に、奥様分のサラリーといような、奥様は雇用者という形ではっきりととらえられているかどうかということが個人の場合にはなかなか明確になっておらないのではないかと、法人の場合はその点はある程度の仕分けをしていただいておりますのではないかとございまして。つまり、雇用実態の把握というものが法人になっておられる場合には比較的容易なのではないかとか、その事業所としての事務処理能力が一定程度の期待ができる、それから公簿等によりまして事業所としての成立そのものがある程度確認できるといようなことがございまして、今回は法人の事業所を強制適用対象として拡大をするということにいたしましたものでございまして。

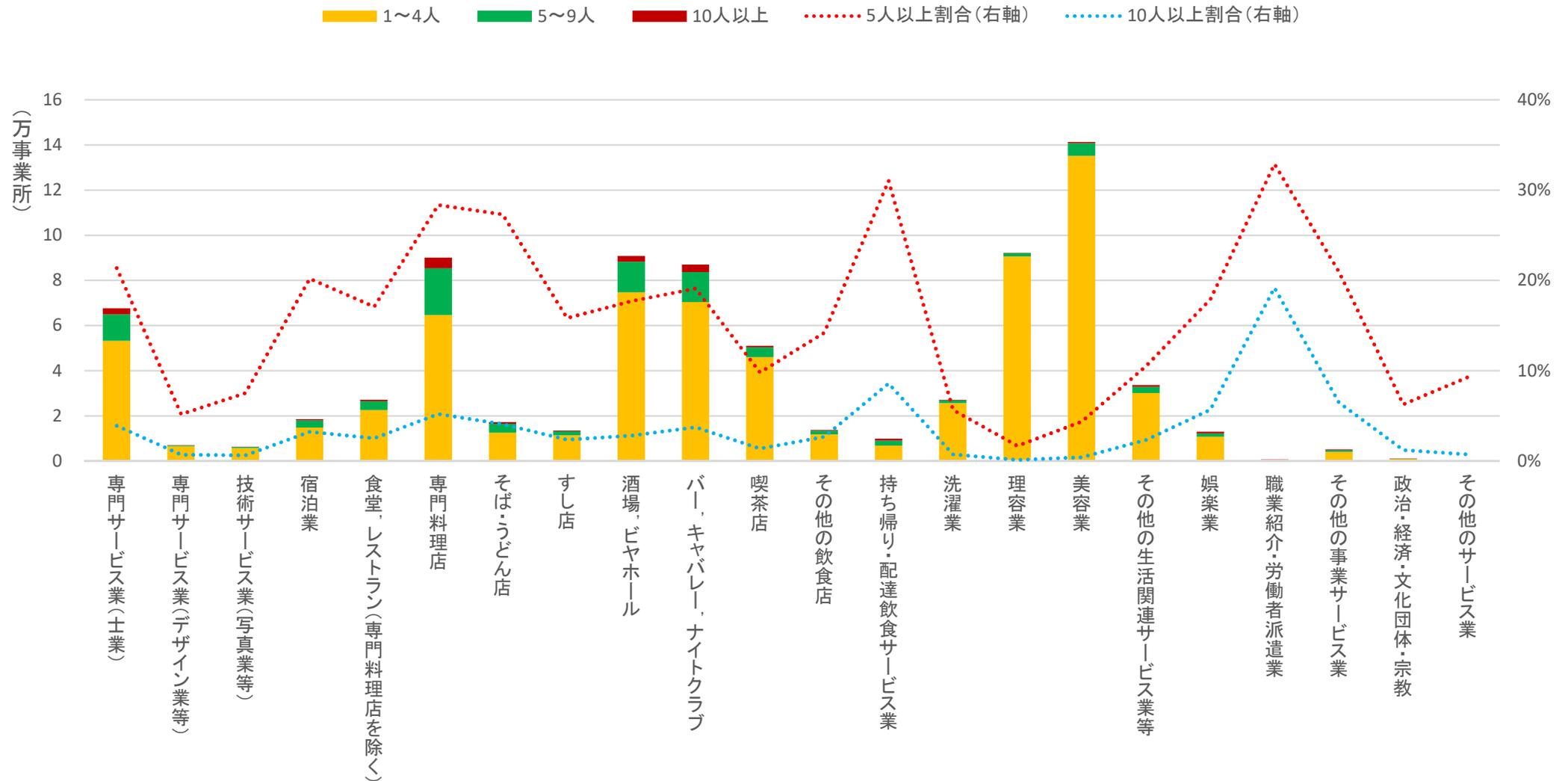
それで、個人の事業所につきましては、今申し上げましたように家族ぐるみでなさっておられるといような形が非常に多いのではないかと、思いますので、適用上大変困難な問題があると思っておりますが、法人の事業所の適用が円滑に行われました後の将来の検討課題としては引き続き研究させていただきたいと思っております。個人の事業所の中でもそういったもののしっかりしているところがあるんじゃないかという御指摘もございまして、この点につきましては、当面任意包括適用制度を活用させていただきたいと思っております。

非適用業種における個人事業所の規模

- 非適用業種の個人事業所の規模を見ると、多くの業種については、従業者数10人以上の事業所は5%未満となっている。

※「従業者」は、当該事業所に所属して働いているすべての者（常用雇用者のほか、個人事業主、無給の家族従業者、臨時雇用者を含む）。被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意が必要である。

非適用業種における従業者数別の個人事業所数



ご議論頂きたいポイント

1. 中小企業における短時間労働者に対する適用拡大について

- ・ 現在、激変緩和の観点から経過的に501人以上の企業に限定されている短時間労働者への適用拡大の対象企業の範囲について、今後、拡大していく場合の中小企業の経営に対する影響や今後の対応の在り方についてどう考えるか。

2. 個人の就労状況等に着目した各適用要件と企業の労務管理について

- ・ 時間要件、賃金要件、勤務期間要件、学生除外の各要件について、要件の運用の実態や、見直す場合の企業への影響等についてどう考えるか。

3. 強制適用事業所の範囲について

- ・ 強制適用事業所の範囲について、現行制度の妥当性や、見直す場合の事業主への影響等についてどう考えるか。