

参考資料1

被用者保険の適用拡大 関係資料集

参考資料1 目次

1. 基本的な考え方	4
・適用拡大にかかるこれまでの経緯	5
・適用拡大に関する検討規定	6
・短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針①・②	7
・現行の適用要件の考え方	9
・社会保障審議会年金部会における主な意見①～③	10
・適用拡大を考えるに当たっての視点	13
2. これまでの適用拡大の結果及び影響	14
・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要	15
・短時間被保険者数及び対象事業所の推移	16
・被用者保険の適用状況の見取り図	17
・短時間被保険者の性別・年齢階級別分布	18
・短時間労働者の標準報酬月額別分布	19
・短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況	20
・国民年金第1号被保険者の保険料納付状況	21
・短時間被保険者の業種別分布	22
・短時間被保険者の適用拡大前の被保険者区分	23
・労使合意に基づく適用拡大の導入状況	24
・厚生年金保険の適用促進にかかる取組	25
・短時間労働者向けリーフレット	26
3. 労働政策研究・研修機構（JILPT）「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（事業所調査）及び「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」（短時間労働者調査）の結果	27
・（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）調査の概要	28
・適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況	29
・労使合意に基づく適用拡大の利用状況	30
・今後の更なる適用拡大への対応意向	31
・事業所が短時間労働者を雇用している理由	32
・必要な労働力を確保する上での就業調整の影響	33
・適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化	34
・被用者保険への加入・非加入を選択した理由	35
・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	36
・第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴	37
・自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係	38
・配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向	39

4. 今後の対応の可能性	40
・近年の雇用環境	41
・中小企業の経営環境	42
・他制度における中小企業への適用の経緯	43
・短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模	44
・業種別のパート労働者の雇用状況	45
・被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化	46
・短時間労働者の社会保険制度への加入状況	47
・国民年金第1号被保険者の就業状況	48
・雇用者として働く国民年金第1号被保険者の基本属性	49
・母子世帯の就業状況等	50
・国民年金第3号被保険者の就労状況	51
・個人の働き方と社会保険の適用区分	52
・非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況	53
・短時間労働者による就業調整	54
・月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い	55
・税制の動向(配偶者控除等の見直しと本人の所得税負担)	56
・国年第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	57
・賃金上昇と被扶養者認定基準の関係	58
・短時間労働者の賃金上昇の意味	59
・学生アルバイトの就労状況と学生除外要件	60
・勤務期間要件の実態	61
5. 適用事業所の範囲	62
・被用者保険の適用事業所について	63
・適用業種・非適用業種の分類	64
・被用者保険の適用事業所に関する国会答弁	65
・被用者保険の強制適用事業所の変遷	66
・非適用業種における個人事業所の規模	67
6. 複数就業者に対する被用者保険適用のあり方	68
・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	69
・副業・兼業の動向	70
・複数の事業所で被用者保険適用となっている者の実態(4. つづき)	71
・短時間労働者が副業・兼業を行う理由等	72
・複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務	73
・複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会	74
・同検討会の報告書の概要	75
・雇用保険の適用について	76

7. 雇用類似の働き方への対応	77
・雇用類似の働き方に関する現状について	78
・雇用類似の働き方の者に関する試算結果	79
・「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」における意見	80
・社会保険制度上の事業主の取扱いについて	81
8. 医療保険制度に関する資料	82
・医療保険制度の概要	83
・医療保険の各保険者の比較	84
・被用者保険(医療保険)における各保険者の概要	85
・適用拡大に伴う医療保険における加入者移動(イメージ)	86
・適用拡大と医療保険の関係について	87
・前回の適用拡大における健康保険組合への財政支援等	88
・適用拡大に伴う補助金の交付組合について	89
9. 年金制度に関する資料	90
・年金制度の仕組み	91
・公的年金制度における保険料負担と年金給付	92
・私的年金の拠出限度額	93
10. 2019(令和元)年財政検証の結果について	94
・2019(令和元)年財政検証の結果のポイント	95
・オプション試算の内容	96
11. 諸外国の年金制度〔被用者年金制度の適用範囲の現状〕	101
・被用者年金制度の適用範囲の現状	102
・ドイツの僅少労働(ミニジョブ)	103

1. 基本的な考え方

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）

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針①

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。

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針②

成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）抄

第1章 基本的考え方

（4）人の変革

④多様な働き方の拡大のインフラ整備

多様な働き方の拡大に対応するため、勤労者皆社会保険の実現を目指して、被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大を進める必要がある。

骨太の方針2019（令和元年6月21日閣議決定）抄

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 経済・財政一体改革の推進等

（2）主要分野ごとの改革の取組

① 社会保障

（多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等）

高齢者、女性をはじめとして多様な就労・社会参加を促進するため、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆社会保険制度※の実現を目指して検討を行う。働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大について検討を進めるなど、多様な生き方、働き方に対応した社会保障制度を目指す。（略）

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、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いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。（略）

※被用者保険の更なる適用拡大。

現行の適用要件の考え方

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。

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。

(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。

社会保障審議会年金部会における主な意見①

(注) 2018年4月以降の社会保障審議会年金部会における各委員からの意見を、議事録をもとに厚生労働省年金局において整理したもの。

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見

A.

- (2015年1月の年金部会における)「議論の整理」で示された方向に応じて、**当面は労働時間や賃金要件をさらに引き下げ、該当者を多くしていくという考えに基づいて進めていくことが重要。**
- 1年以上という**勤務期間の要件**は、基本的には2ヶ月以上の雇用期間を要件にすべき。
- **学生**だからといって一律に適用除外にするという考え方は修正していく必要がある。
- **企業規模要件**はあくまでも暫定的なものであるということなので、当然引き下げていくことが重要。

B.

- 働きたい人が就労調整を意識しないで働く環境を整えていくことは必要であり、**適用拡大についてさらに検討を進めることは重要だが、短時間労働者の就労調整や雇用の動向、影響を受ける企業の収益のインパクトを適切に把握し、検証していくことが必要。**
- 年金だけではなく**医療保険制度に対する影響**についても十分考慮し、精査すべき。
- 検証を通じて影響を確認することが前提だが、**500人以上の企業規模要件を撤廃することは考えられる選択肢。**

C.

- **これまでの適用拡大の検証が極めて大事。**これまでの適用拡大により発生した事業主負担の総額や年金・医療保険財政への影響額を明らかにするとともに、今後の適用拡大のケースに応じた負担の試算を示した上で、議論を進めて頂きたい。
- 中小企業は深刻な人材不足に見舞われており、人件費が上がっている中で社会保険料がさらに上がるのは厳しいとの声がある。検討の際は、**中小企業の現状を十分に勘案していただきたい。**また、**短時間労働者を多数雇用している卸売、小売業等特定の業種**は、特に大きな影響が出ることが予想されるため、**関係者からヒアリングを行うなど丁寧な議論を進めていただきたい。**

D.

- 就業調整をしている方がもっと長く働くことができるように、日本の年金や医療の保障は働く上で大変大切であるということ、働く側に知ってもらうことも必要。
- **適用拡大を進めることに基本賛成だが、中小企業への適用拡大を進めていくと滞納事業所が増えてくる**ことが懸念される。

E.

- 501人以上の企業規模要件について、企業側の論理でいえば、保険料負担に配慮して急速に拡大するのは厳しいという話になるが、**労働者側の観点に立って考えると、中小企業で働いている従業員の方が賃金や雇用が不安定なのであれば、将来的な経済不安を軽減するためには、本来的には中小企業でこそ適用拡大が重要である**という可能性を考慮して検討した方がよい。

社会保障審議会年金部会における主な意見②

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見（続）

F.

- 自身の収入が被用者保険の賦課対象にならない第3号被保険者は、様々な歪みの原因となっているのではないかと。共働き世帯が感じる不公平感もさることながら、保険料の負担義務がある単身者やシングルマザー等の就労条件に影響を与えていることも考えられる。社会的な公正という観点から、社会保険が企業や就労者本人に裁定機会を提供することは、決して好ましくない。

G.

- 適用拡大は未納を減少させて、本人の年金水準を引き上げて、社会保障財政を安定させることによって年金水準を引き上げて、そして働き方にもニュートラルな影響を与えることが確認されているわけですから、政策方針としては2号を増やして1号、3号を減少させるというのが正しい。
- 今まで適用されなかった人たちが既得権みたいになってしまうと問題。もし見直しに反対であるならば、単に今まで守られて、経済利益があったから守るべきというような話では駄目であり、積極的な意味があるのか問われる。
- 短時間労働者の8.8万円の報酬の下限について、国民年金とのバランスだという説明がありましたが、本当にこのバランスを考える必要があるのか、財政構造上の問題も含めて一度ちゃんと整理すべき。

H.

- 適用拡大を考えるに当たって、被用者にふさわしい保障の実現と働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築というのが特に重要。
- 3号から2号に行くという部分では給付面も変化があるので、給付の面をもっと強調して知ってもらわなければならないか。
- 不公平感を感じさせないようにするためにも、適用拡大を進めて第3号を縮小していく中で、その後（の第3号被保険者制度）についても時期を見て徐々に早めに議論を進めていくことも必要ではないか。

I.

- 働く人のサイド、生活者のサイドから見ると、適用拡大は絶対正義なところがある。
- 適用拡大はこれまで何度も挑戦してうまくいかなかったが、今回は、労働市場が逼迫し、適用拡大が基礎年金の給付水準にプラスに作用するという視点が加わり、また、生産性革命が唱えられているといった条件が過去と違うので、非常に前向きに考えていいのではないかと。

J.

- 経済社会が大きなトレンドとしても変わっていくことがほぼわかっているので、就業行動をゆがめる慣行や慣習や制度は見直していくべき。
- （2015年1月の年金部会における）「議論の整理」における「まずは被用者保険の適用拡大を進めつつ、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重要」という記載は、引き続き年金部会で必要なメッセージではないか。

K.

- 適用拡大についても、原理原則を大事にし、被用者は全員適用拡大すると、そして、こういうタイムスケジュールでやるのだという強い決意のもとに、どういう段階を踏んで、より摩擦が少なくやっていくのかという議論をやるべき。

社会保障審議会年金部会における主な意見③

2. 適用事業所の範囲に関する意見

L.

- フルタイム労働者であるにもかかわらず、被用者保険の適用が任意になっている一部の業種や、5人未満の従業員が働いている個人事業所についても、適用を検討していくことが必要。

M.

- 非適用業種は、昭和28年に設定されたものであり、これを引き続き非適用と考えるのかどうか、徹底的に議論し直す必要がある。
- 適用事業所について、16業種に列挙して適用しているということだが、これに対して雇用保険の適用事業は業態規模の如何を問わず、労働者を雇用する全ての事業になり、暫定的に以下の部分は任意適用とすると書いている。何で違うのか。保険の給付の性格の違いはあると思うし、経緯が違うと思うが、雇用保険のように包括的な定義法制をすると何か問題があるのか少し調べていただきたい。

N.

- 現在、いろいろな業種業態があり、状況も変わっているので、線引きについて改めて精査すべき。どういう事業所で働くかにより社会保険制度の取扱いや給付内容が変わらぬよう、適用事業所の範囲を考えることも必要。

3. 働き方の多様化に関する意見

O.

- いわゆる雇用的自営と言われる人たちを含め、まずは労働法制における整理が必要かと思うが、年金保険についても、せっかく適用拡大しても、この分野に流れていくことがあると目的が達成できないと思うので御留意いただきたい。

P.

- 雇用類似の働き方について、労働者性の範囲とか、社会保障等の保護内容などについても、議論の中でみていくことは必要。

Q.

- 短時間と短時間で複数の就労を重ねている方々について、今、社会保険は労働時間の通算はされないし、そのほかの課題も法的に未解決なものがある中、副業・兼業を積極的に推進するというものではないと考えるが、事業所ごとに判断されている要件などは、見直しの検討が必要ではないか。また、雇用類似の方々についても、社会保険の適用となり、十分な給付が受けられるような枠組みのあり方についても検討すべき。

R.

- 副業をした場合、例えば半分半分で働いて、一つの生計をなしているという場合に、どのように年金を拠出していただくのか、それとも所得が1円でもあれば年金に拠出してもらうのか、そういうことも議論すべき。

S.

- 労働市場の中で今、世界的に起こっている変化というのは、新しい自営業、いわゆるフリーランスが増えている。直ちにということではないが、中長期的にはこの問題は大きくなるので、しっかりウォッチをしていくことが重要。

適用拡大を考えるに当たっての視点

これまでの審議会等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。

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）・国民健康保険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）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）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

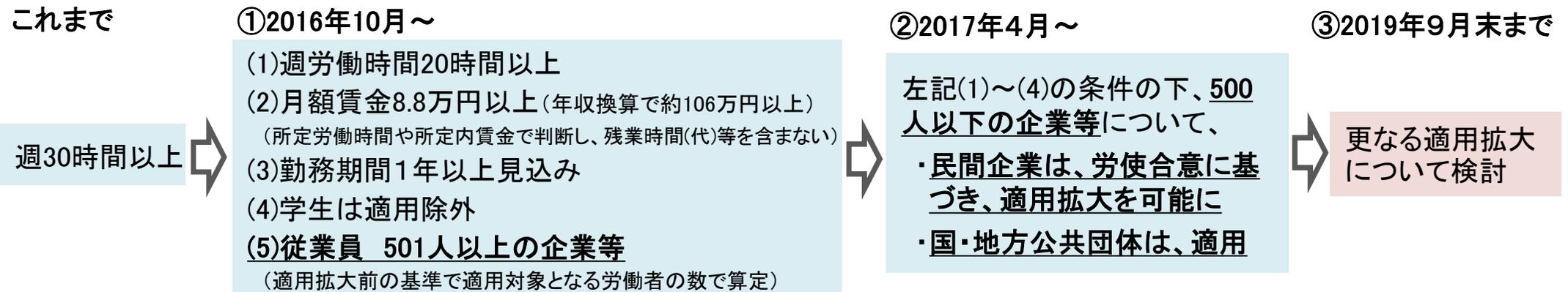
- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、多様な働き手による短時間就労も含めた多様な働き方を保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築や医療保障の充実を可能とする。

2. これまでの適用拡大の結果及び影響

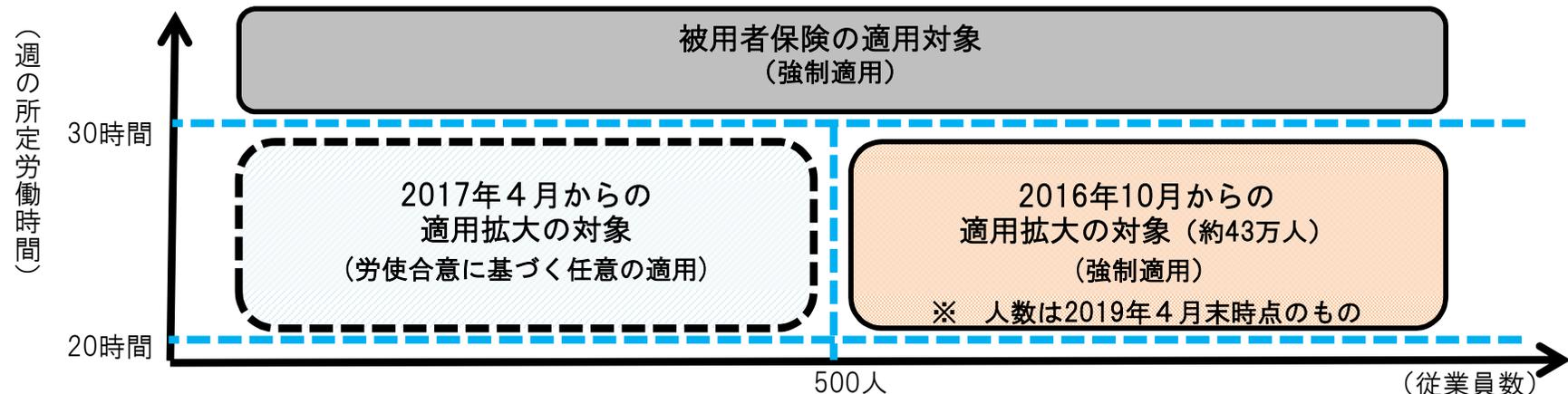
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）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（2017年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③（2019年9月末までに）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。

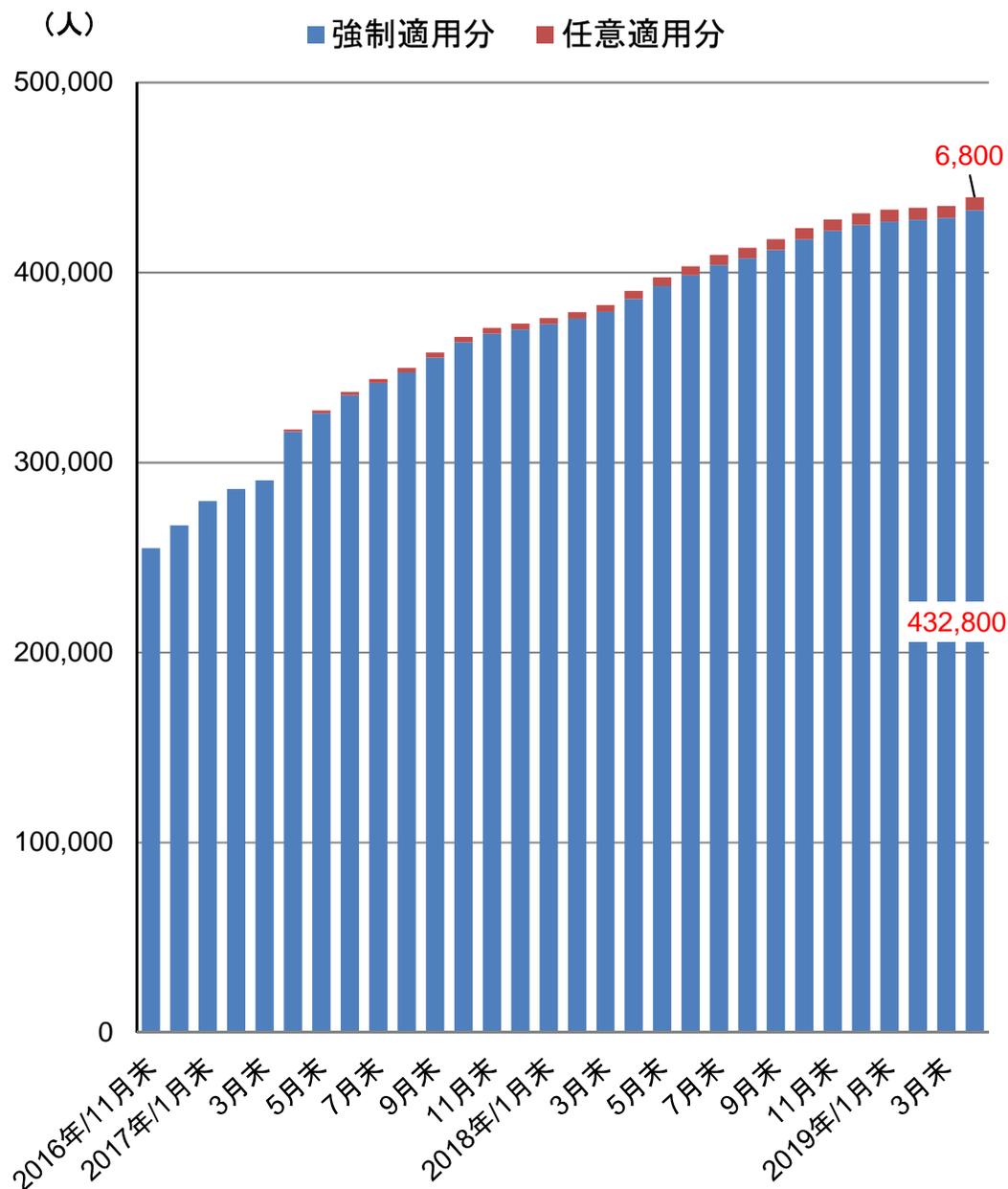


<被用者保険の適用拡大のイメージ>

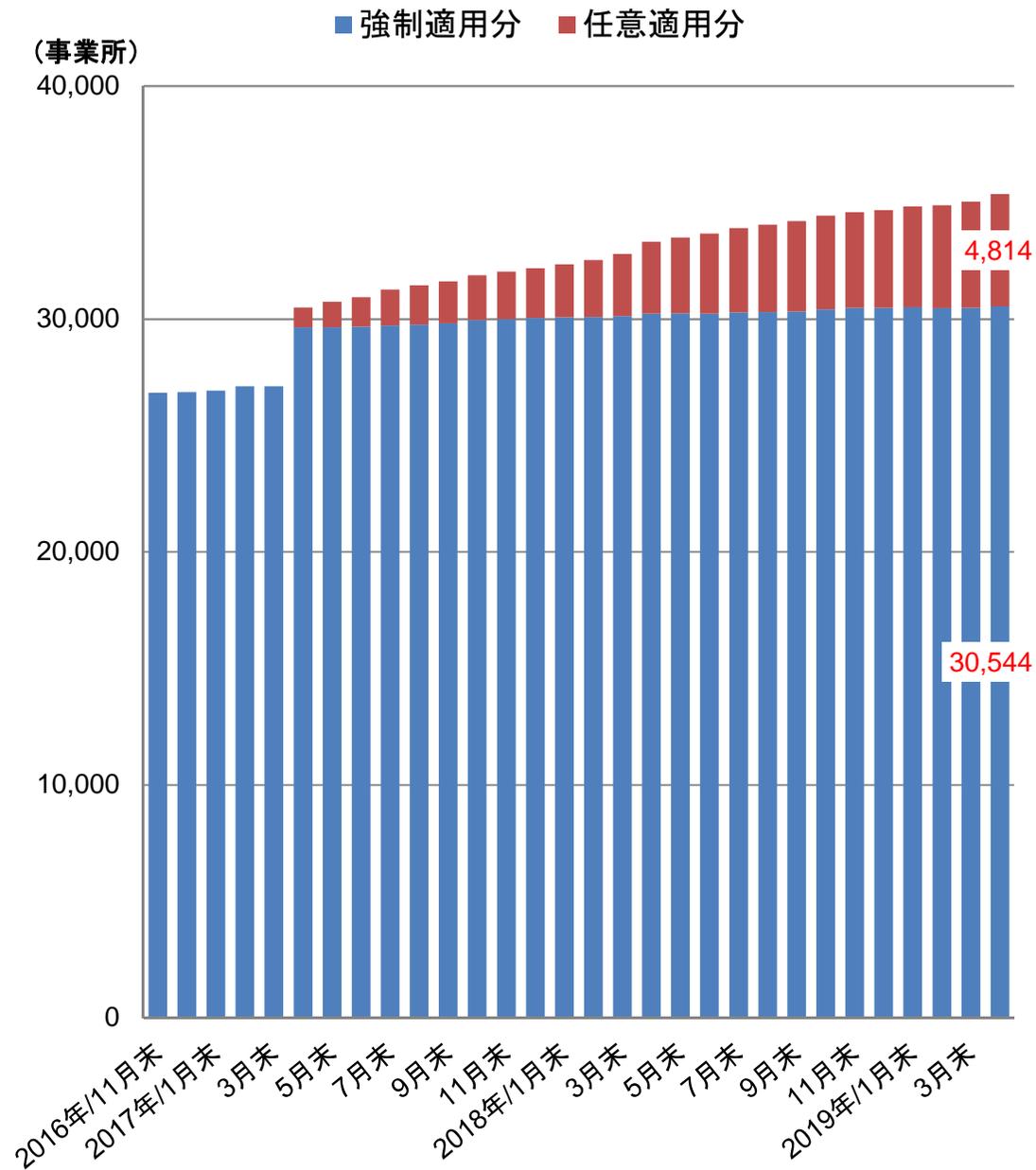


短時間被保険者数及び対象事業所の推移

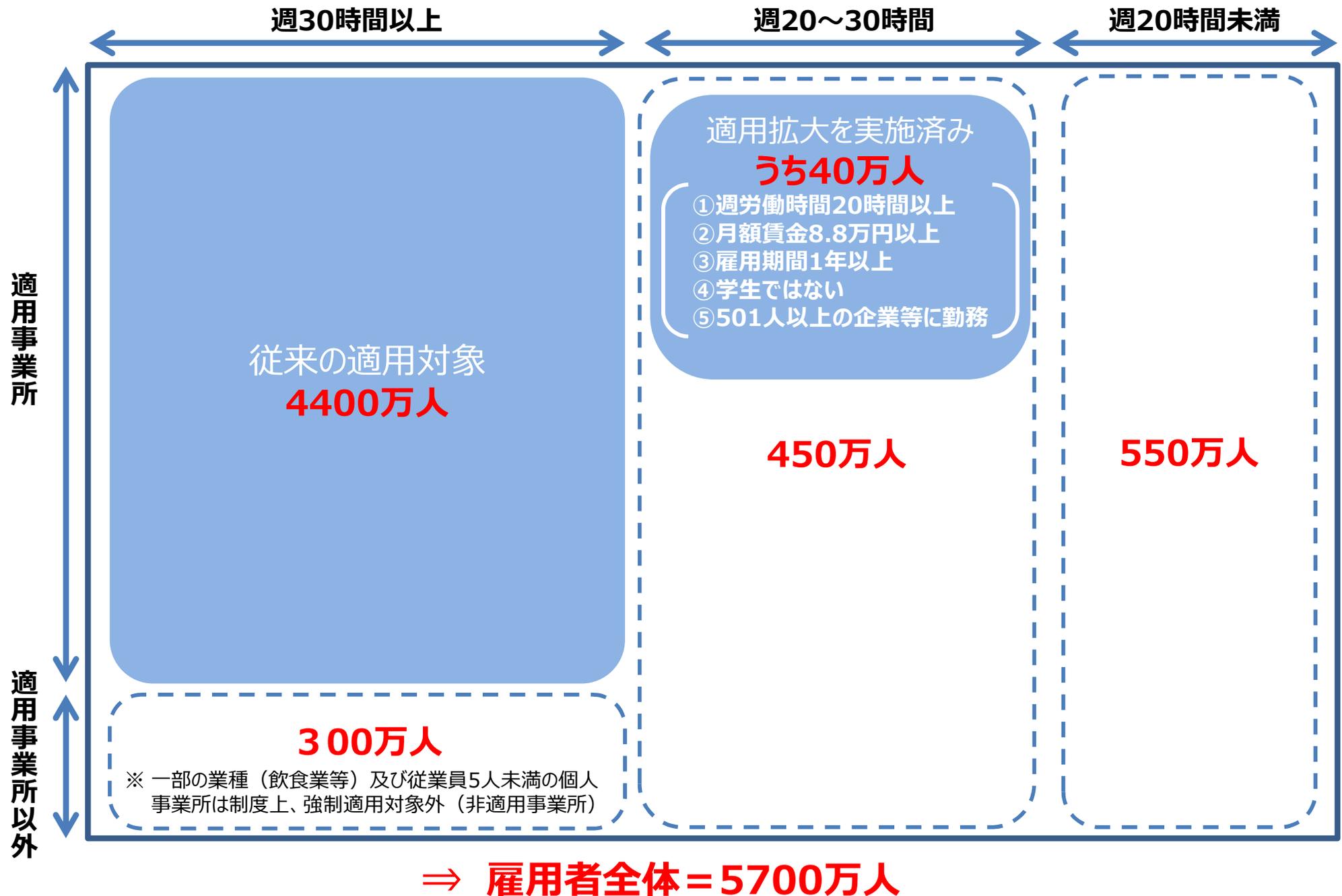
短時間被保険者数



特定適用事業所数



被用者保険の適用状況の見取り図

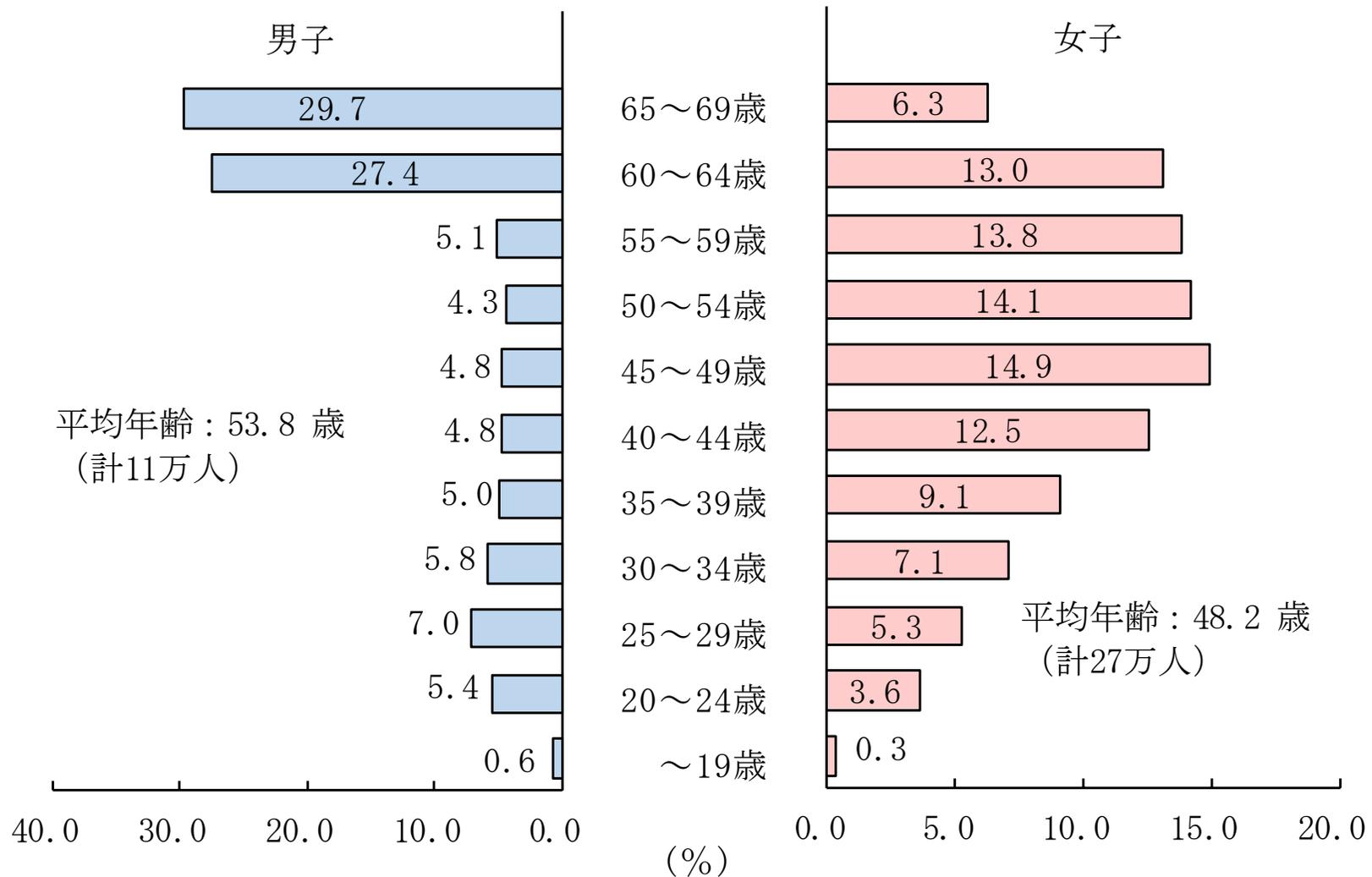


(注) 「労働力調査2018年4~8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

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。

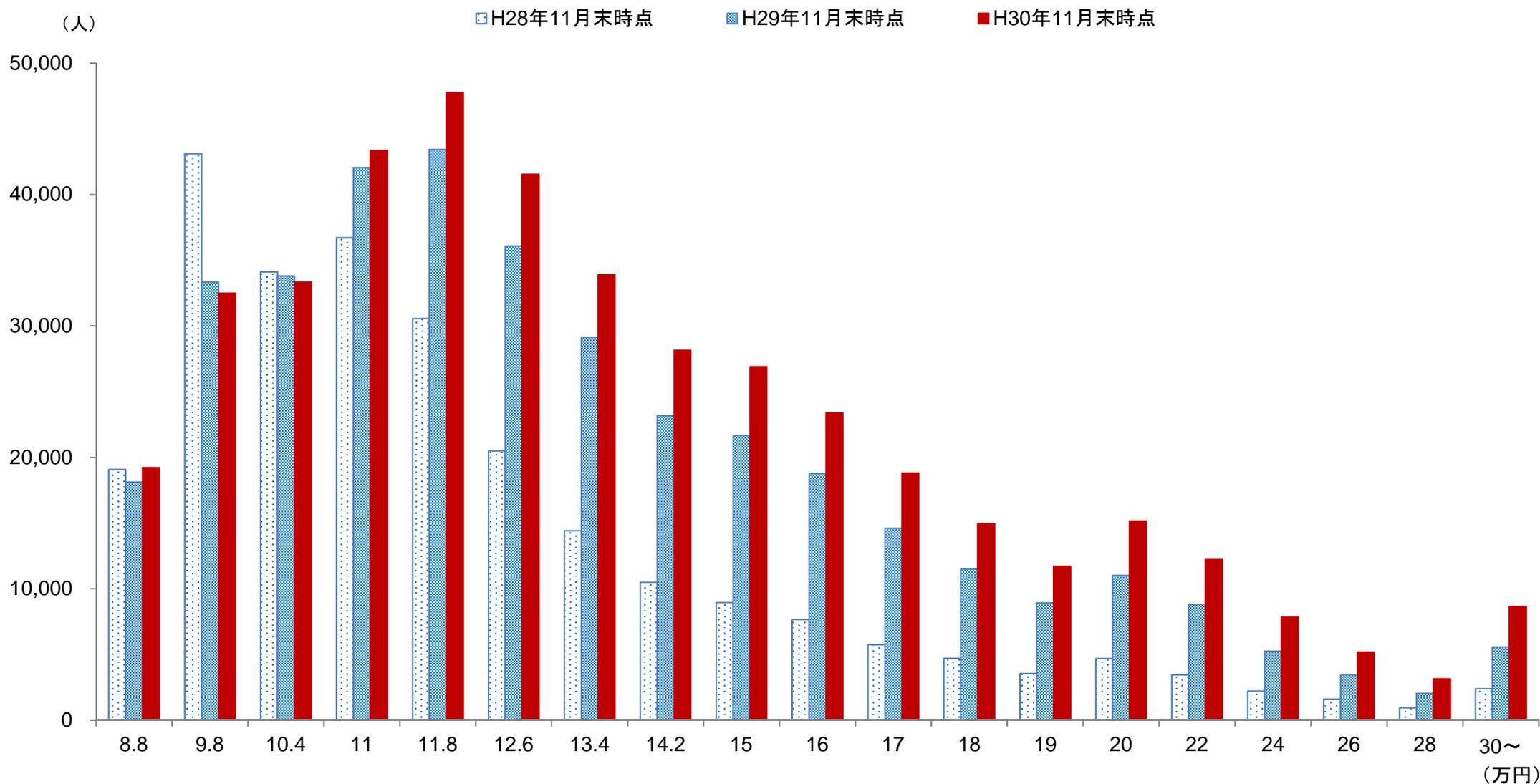
短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



(出所)平成29年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

短時間労働者の標準報酬月額別分布

- 短時間被保険者の標準報酬月額別の分布をみると 標準報酬月額10.4万円以下の短時間被保険者は年々減少またはほぼ横ばいである一方で、11.0万円以上の短時間被保険者は年々増加している。

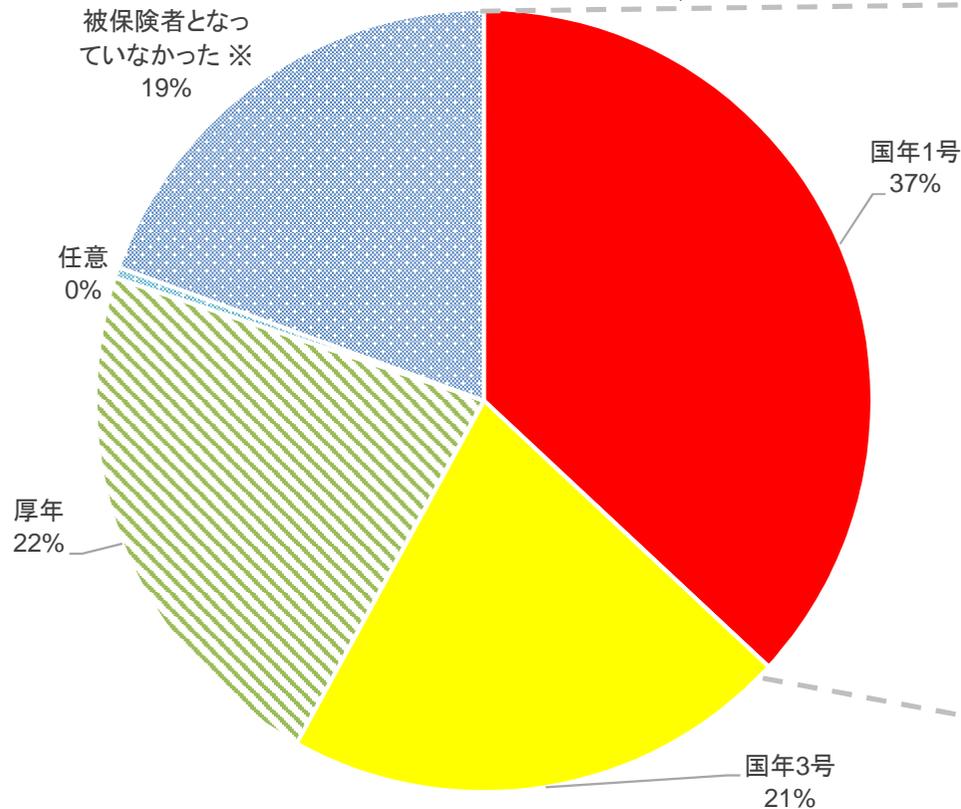


短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015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特別に集計した。
- 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約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

n=377,634人

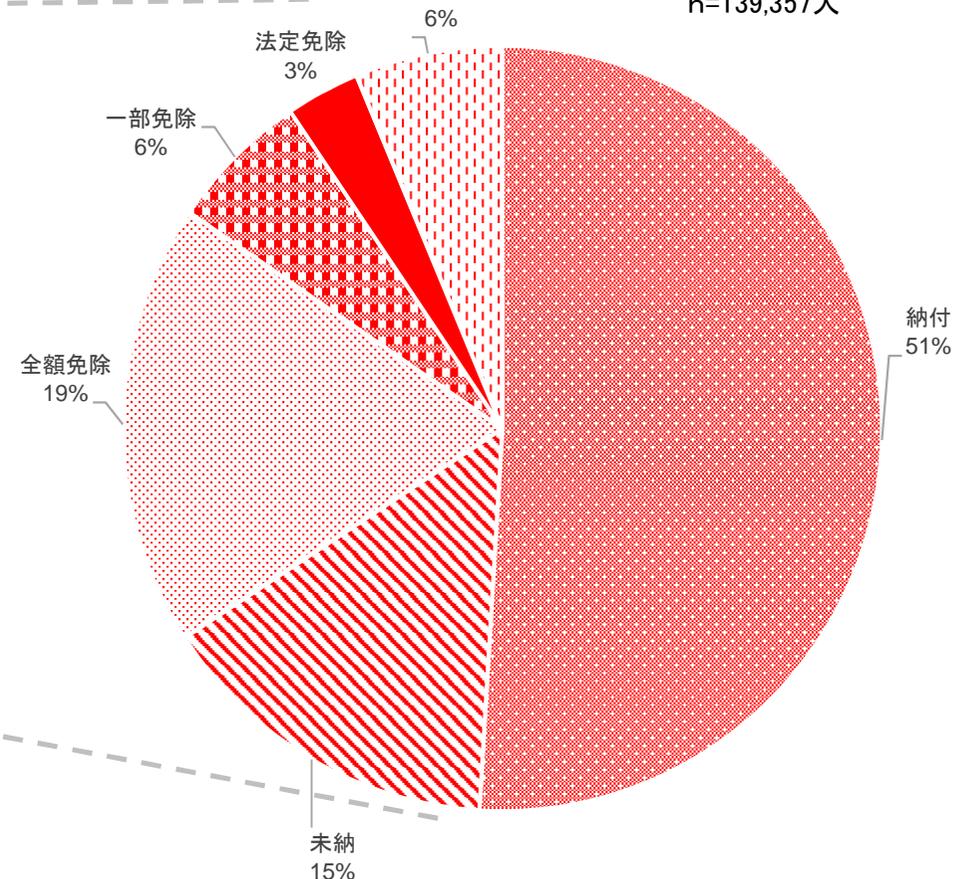


※「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

元第1号被保険者の
国民年金保険料の納付状況

納付特例・納付猶予

n=139,357人

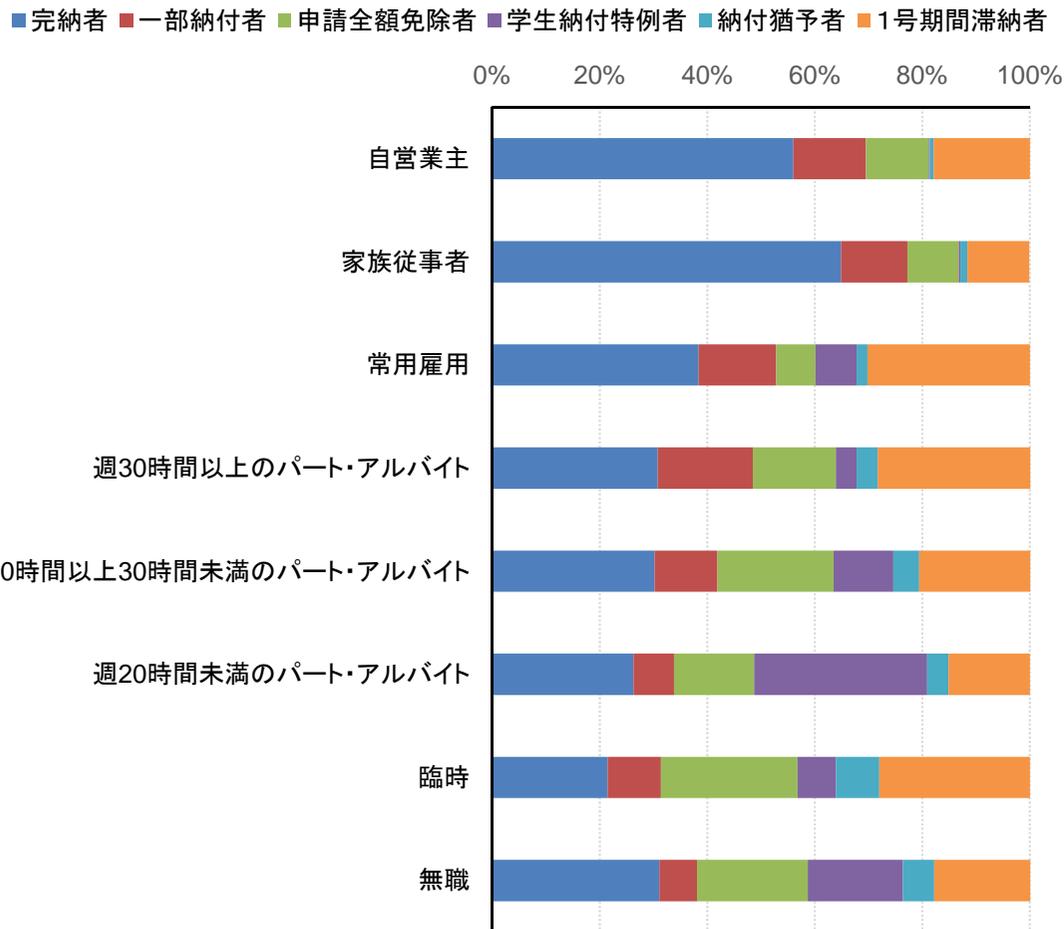


※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

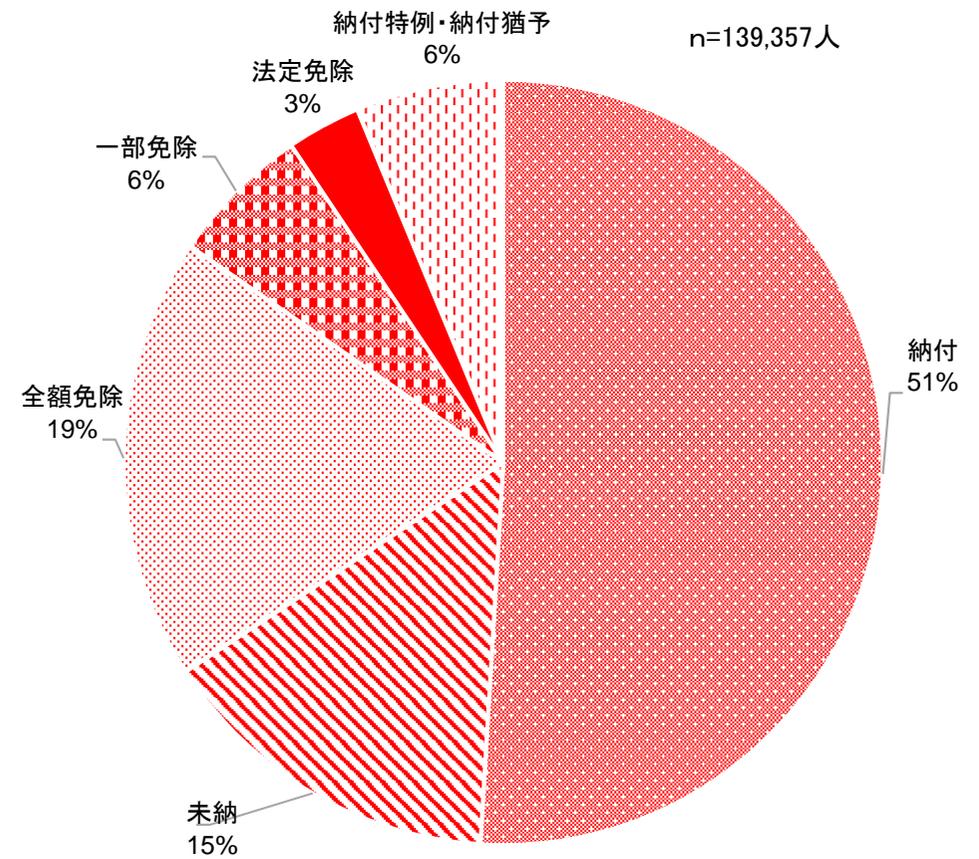
国民年金第1号被保険者の保険料納付状況

- 国民年金第1号の保険料納付状況を就業状況別にみると、自営業主や家族従事者に比べ、雇用者（常用雇用やパート・アルバイト）は完納者の割合が少なくなっている。
- 前回の適用拡大によって厚生年金加入となった元国民年金第1号の国民年金保険料納付状況をみると、約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

就業状況別 国民年金第1号の保険料納付状況



前回の適用拡大によって厚生年金加入となった元国民年金第1号の国民年金保険料の納付状況



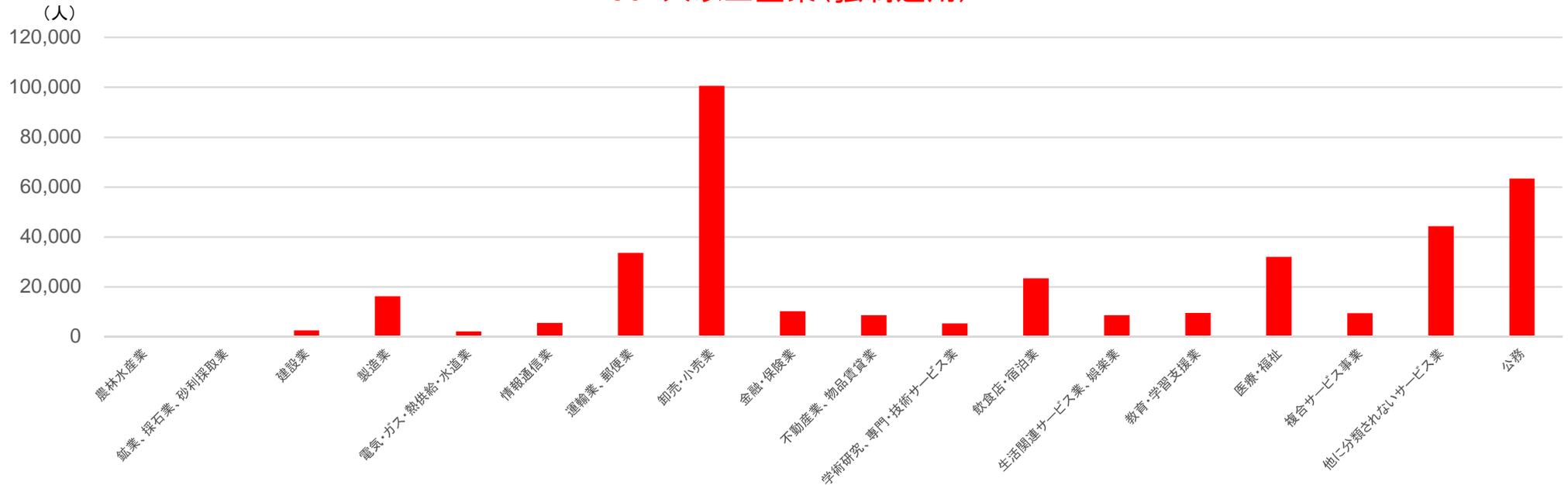
※ 2015～16年度の納付対象月の保険料のうち、すべてを納付した者を「完納者」、一部を納付した者を「一部納付者」、全く納付していない者を「1号期間滞納者」としている。また、「申請全額免除」、「学生納付特例者」、「納付猶予者」はそれぞれ2016年度末の状況で区分している。

※ 適用拡大前の被保険者区分は2015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2015年12月分の納付状況。

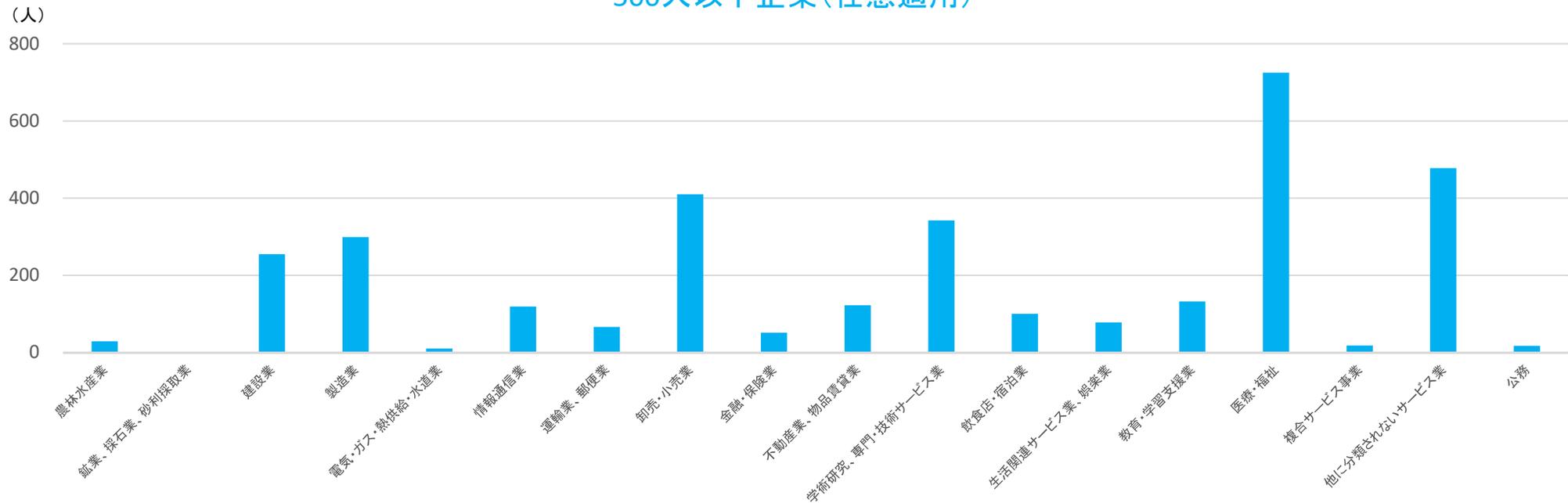
(出所) 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査(2017年)」

短時間被保険者の業種別分布

501人以上企業(強制適用)



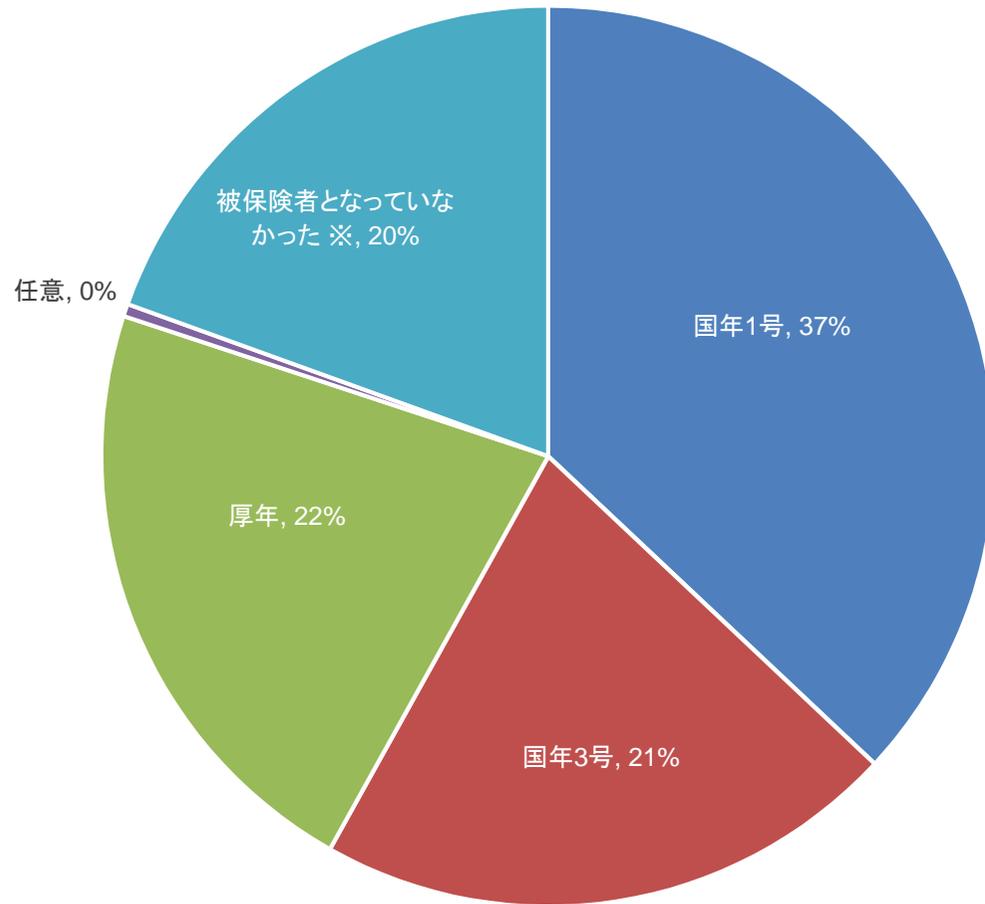
500人以下企業(任意適用)



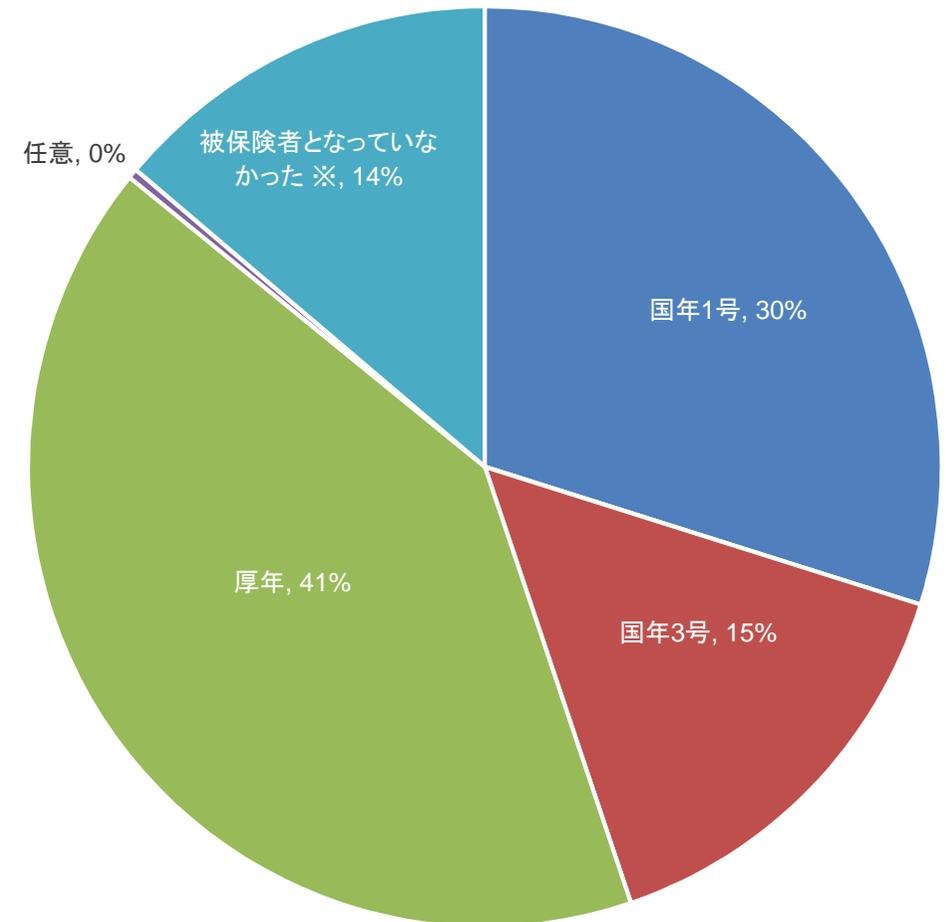
※2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したもの。

短時間被保険者の適用拡大前の被保険者区分

501人以上企業(強制適用)



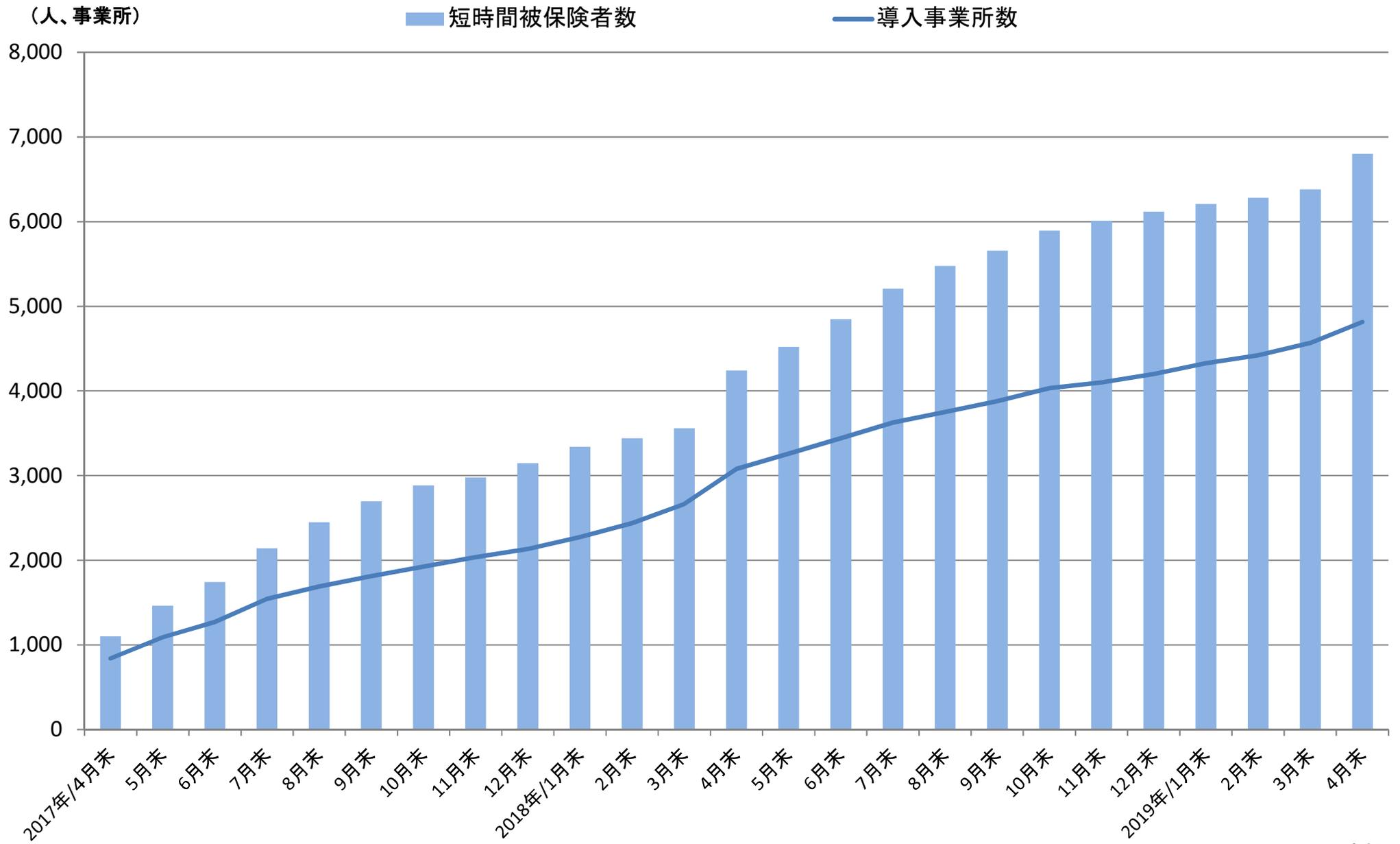
500人以下企業(任意適用)



(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

※2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015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特別に集計したものの。

労使合意に基づく適用拡大の導入状況



(出所) 厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)

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

- 従来より、雇用保険適用事業所情報(平成14年度～)、法人登記簿情報(平成24年度～)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、優先的に加入指導の取組を推進している。**
 - ・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月末までに適用。(新たに判明したものは半年までを目途に適用。以下も同様。)
 - ・加入すべき被保険者数5～9人の法人事業所:平成31年9月末までを目途に適用を進める。
 - ・加入すべき被保険者数が5人未満であって事業主とその家族以外の従業員を雇用する法人事業所:平成31年9月末までを目途に適用を進める。

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した事業所数	19,099	39,704	92,550	115,105	99,064
加入指導により適用した被保険者数	56,329	123,649	239,024	265,002	228,970

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	18,178	14,713	13,170	9,007	19,241

これまでの取組による適用状況

厚生年金の適用の可能性のある者(国民年金被保険者実態調査における推計)

約200万人程度 [H26.3末時点] → 約156万人程度(※) [H29.3末時点]

※適用拡大により対象となった短時間労働者約12万人程度を含む

厚生年金の適用の可能性のある法人事業所(国税庁情報に基づく調査対象)

約97万件 [H27.3末時点] → 約40万件 [H30.9末時点]

↑ 約21万件 [この間に新たに厚生年金の適用の可能性があると判明した法人事業所]

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

全国民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（月額88,000円的）	保険料	増える年金額（巨額）
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6,000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こともあります

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。



厚生労働省



日本年金機構
Japan Pension Service

Ver.1.3

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。あらかじめ決まっている労働時間（所定労働時間）をご確認ください。
- 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。
- 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。
- 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。
- 以下のいずれかに該当すること
 - 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
 - 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/so/search_section/でご確認ください。

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. その他気を付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き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、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/2810teikyoukakudai/>

こちらのQRコードからも入れます →



**3. 労働政策研究・研修機構(JILPT)「社会保険の適用
拡大への対応状況等に関する調査」(事業所調査)及び
「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」(短時間労働者調査)の結果**

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)調査の概要

調査の実施方法

社会保険の適用拡大に伴い、事業所における短時間労働者の雇用管理の在り方や、短時間労働者自身の働き方（就業調整等）にどのような変化がみられるか、その実態を把握するため、事業所とそこで働く短時間労働者を対象に実施。

調査対象：16産業（農林漁業、鉱業を除き、公務を含む。）における、5人以上規模の全国の事業所2万社と、そこで働く短時間労働者約5.6万人

調査期間：2017年7月21日～9月7日

実施方法：郵送による調査票の配布・回収

有効回答数：事業所 5,523社（27.6%） 短時間労働者 6,418人（11.5%）

（参考）JILPTホームページ：<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/182.html>

有効回答事業所の主な属性

主たる業種	建設業	12.7
	製造業	13.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8
	情報通信業	1.5
	運輸業、郵便業	3.8
	卸売業、小売業	19.2
	金融業、保険業	3.5
	不動産業、物品賃貸業	1.7
	学術研究、専門・技術サービス業	3.0
	宿泊業、飲食サービス業	5.0
	生活関連サービス業、娯楽業	1.7
	教育、学習支援業	5.2
	医療、福祉	16.0
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	1.2
	その他サービス業（他に分類されないもの）	8.7
	公務	1.4
	その他	0.3
	無回答	1.2
	サービス業計	19.7
	事業所の常用雇用者規模	30人以下
31～100人		38.0
101～300人		18.0
301～500人		3.5
501～1,000人		3.9
1,001人以上		2.6
無回答	1.5	

(%)

有効回答労働者の主な属性

（参考）2017年就業構造基本調査の「パート・アルバイト」の属性

性別	男性	22.2	22.7
	女性	77.7	77.3
	無回答	0.2	—
年齢層	～19歳以下	0.1	5.0
	20～24歳	1.5	9.5
	25～29歳	3.2	5.0
	30～34歳	6.4	6.3
	35～39歳	9.8	7.8
	40～44歳	14.1	10.8
	45～49歳	13.8	11.4
	50～54歳	12.0	9.9
	55～59歳	9.5	8.9
	60～64歳	14.3	9.5
	65歳以上	14.6	16.1
	無回答	0.7	—
	平均(歳)	50.2	—
婚姻状況	既婚	80.9	73.2(注)
	未婚	10.2	26.8
	離婚・死別	8.5	—
	無回答	0.4	—

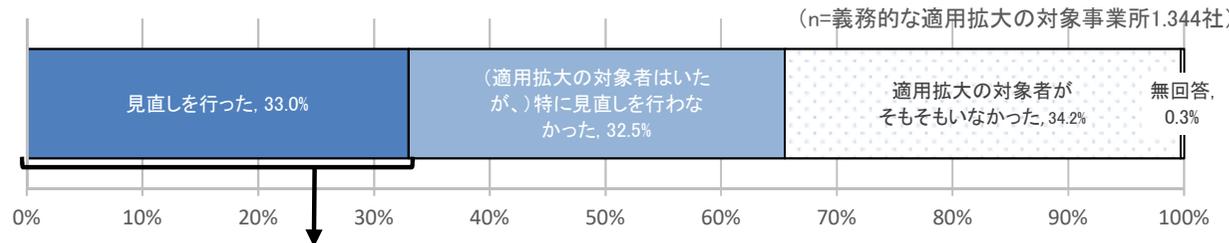
(%)

(注)「離婚・死別」を含む値。

適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況

- 適用拡大に伴い雇用管理上の見直しを行った事業所の中では、「所定労働時間の延長」等の適用拡大策と、「所定労働時間の短縮」等の適用回避策の両方を実施した事業所が多い。
- 見直しの理由としては、適用拡大策だけでなく、適用回避策についても短時間労働者の希望を踏まえたとの回答が多くを占め、コスト回避を企図した見直しは限定的であった。

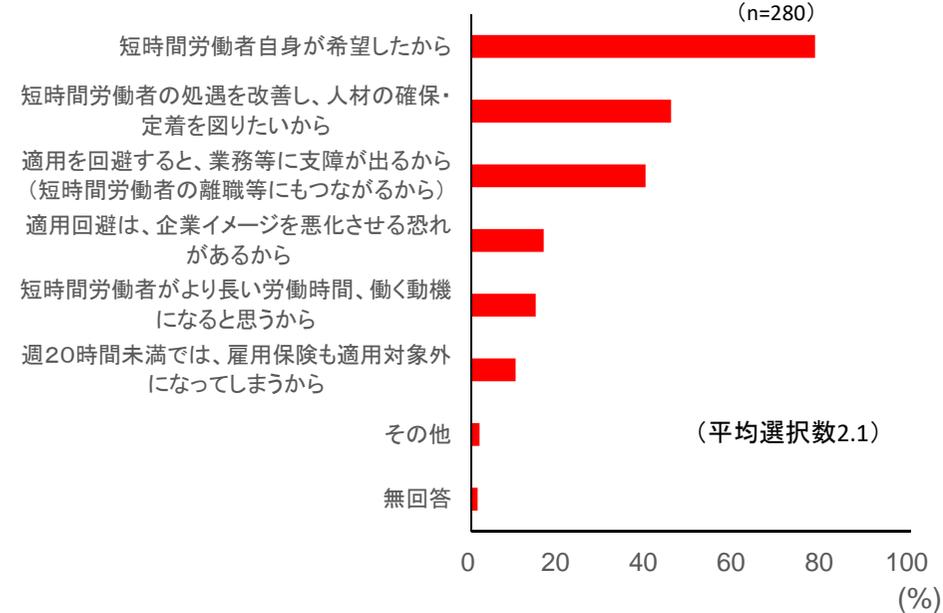
適用拡大策に伴う雇用管理の見直しの有無及び内容



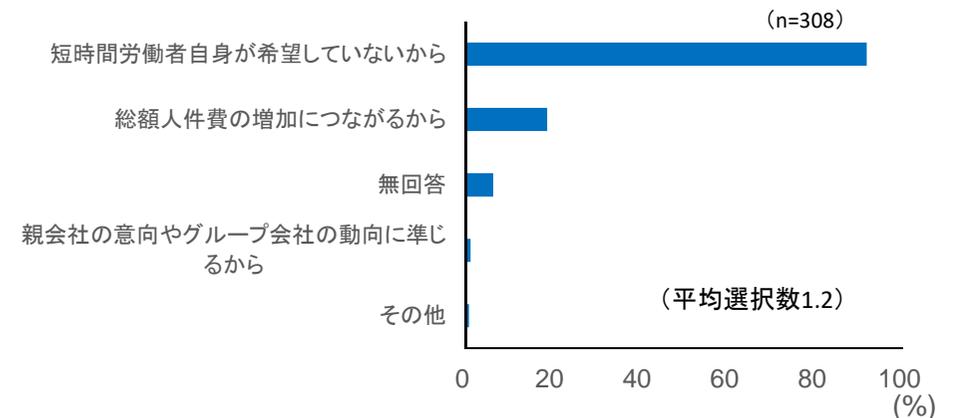
具体的な見直し内容(複数回答)		適用拡大策に相当	適用回避策に相当	
既存の対象者について	新たな適用拡大に伴い、対象者の所定労働時間を延長した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数を抑制した等も含む)	選択肢1		57.6
	新たな適用拡大に伴い、対象者を正社員(短時間正社員を含む)へ転換した	選択肢2		15.3
	新たな適用を回避するため、対象者の所定労働時間を短縮した(これに伴い、短時間労働者の雇用者数が増大した等も含む)		選択肢3	66.1
	新たな適用を回避するため、対象者の月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		選択肢4	3.6
新たな雇用者について	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)延長した	選択肢5		5.4
	新規求人に当たっては、出来るだけ正社員(短時間正社員を含む)で採用するようにした	選択肢6		3.2
	新規求人に当たり、所定労働時間を(従前の設定より)短縮した		選択肢7	15.8
	新規求人に当たり、月額賃金(年収)の水準設定を引き下げた		選択肢8	1.6
	新規求人に当たり、雇用見込み期間を1年未満に抑制した		選択肢9	0.2
	出来るだけ、(適用除外の)学生を活用するようにした		選択肢10	1.4
	出来るだけ、70歳以上の高齢者を活用するようにした		選択肢11	0.2

63.2% 69.5%
両方実施が47.9%

適用拡大策をとった理由(複数回答)



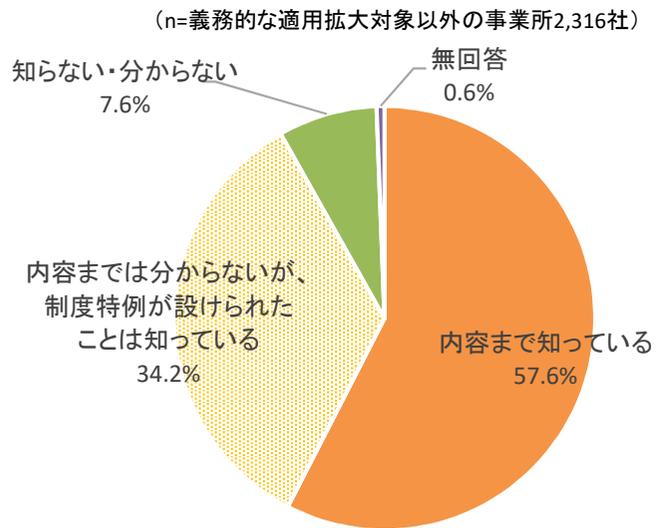
適用回避策をとった理由(複数回答)



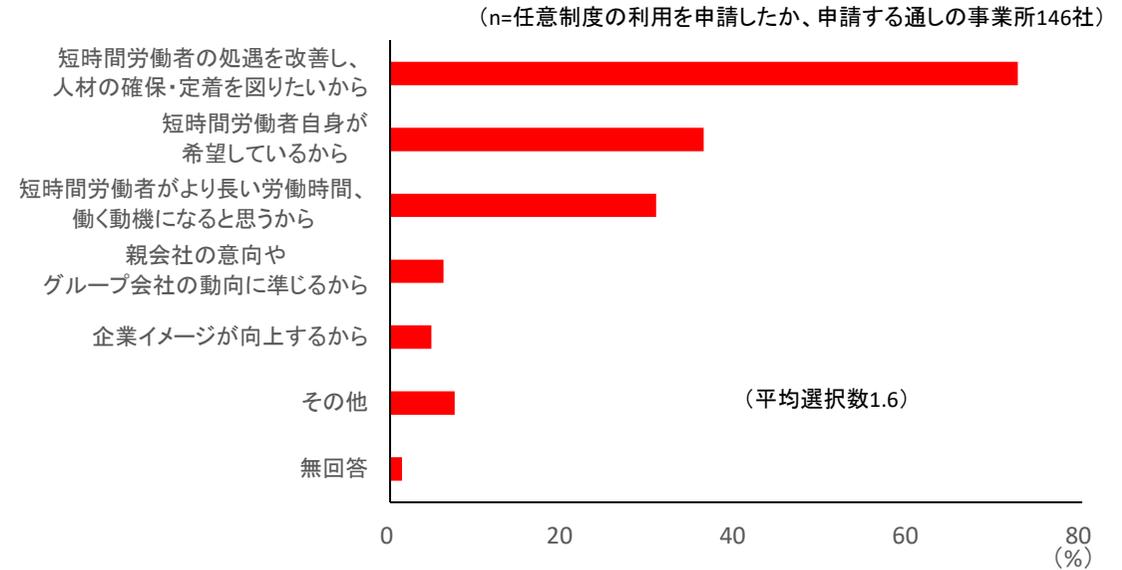
労使合意に基づく適用拡大の利用状況

- 労使合意に基づく適用拡大(任意制度)は、多くの事業所において認知されているものの、制度を利用する意向を有しているとの回答はごく一部にとどまる。
- 利用／不利用のいずれの理由についても、短時間労働者の意向を踏まえたものとする回答が多い。

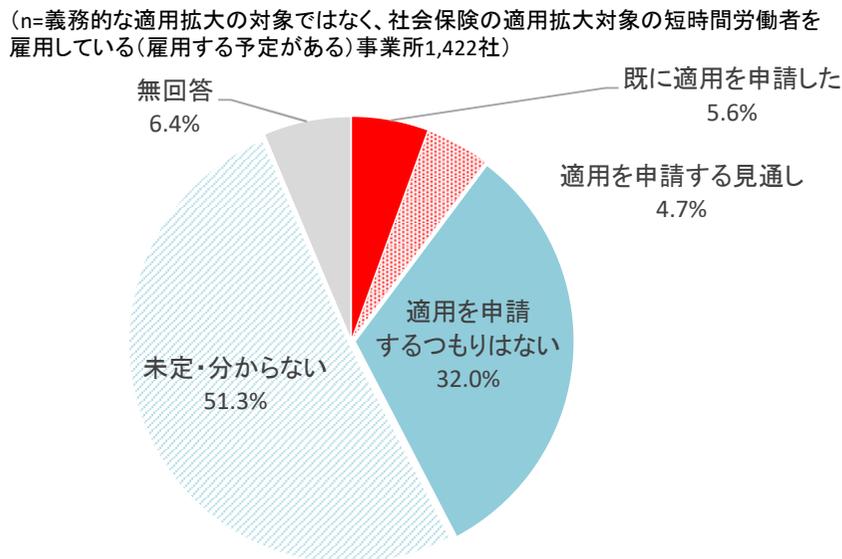
任意制度の認知度



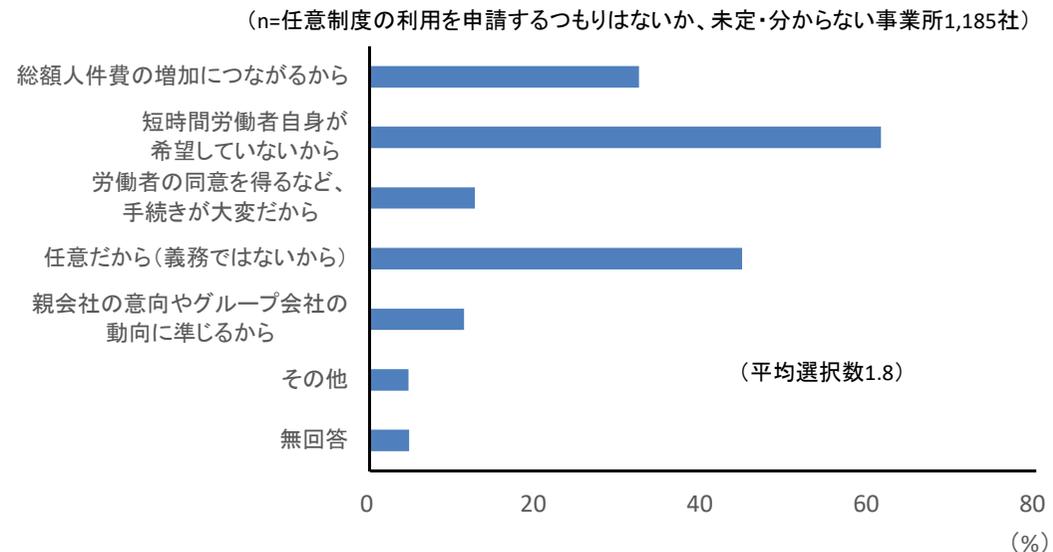
任意制度の利用を申請した(する)理由(複数回答)



任意制度の活用意向



任意制度の利用を申請しない(していない)理由(複数回答)

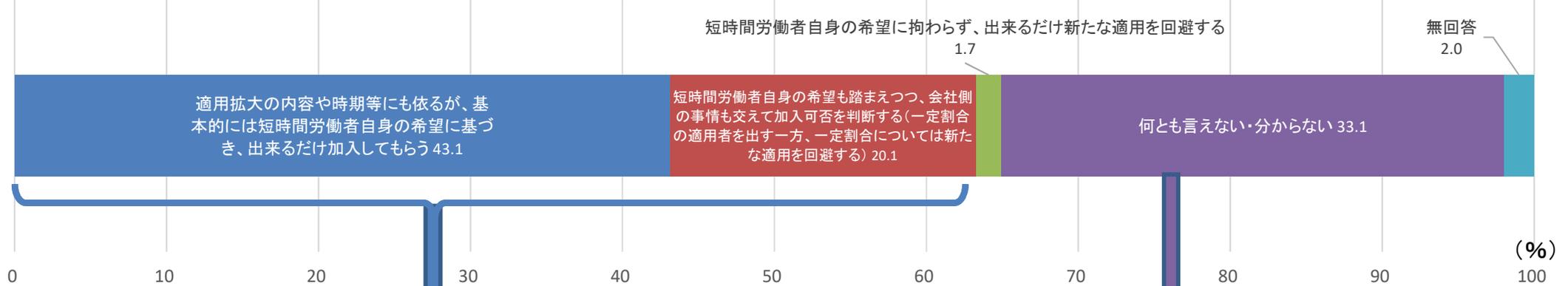


今後の更なる適用拡大への対応意向

- 今後の更なる適用拡大への対応意向について尋ねたところ、人材の確保等を重視して、「基本的には短時間労働者自身の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」との回答が4割を超えた。

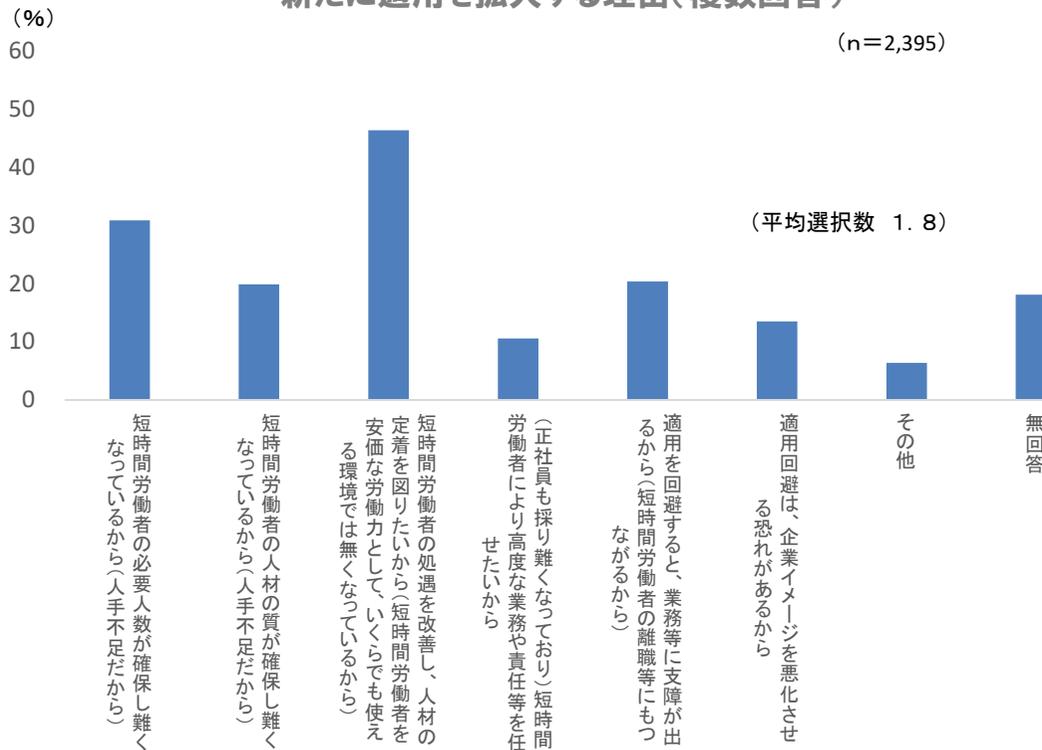
今後の更なる適用拡大への対応意向

(n=短時間労働者を「雇用している」か「雇用する予定がある」事業所3,786社)



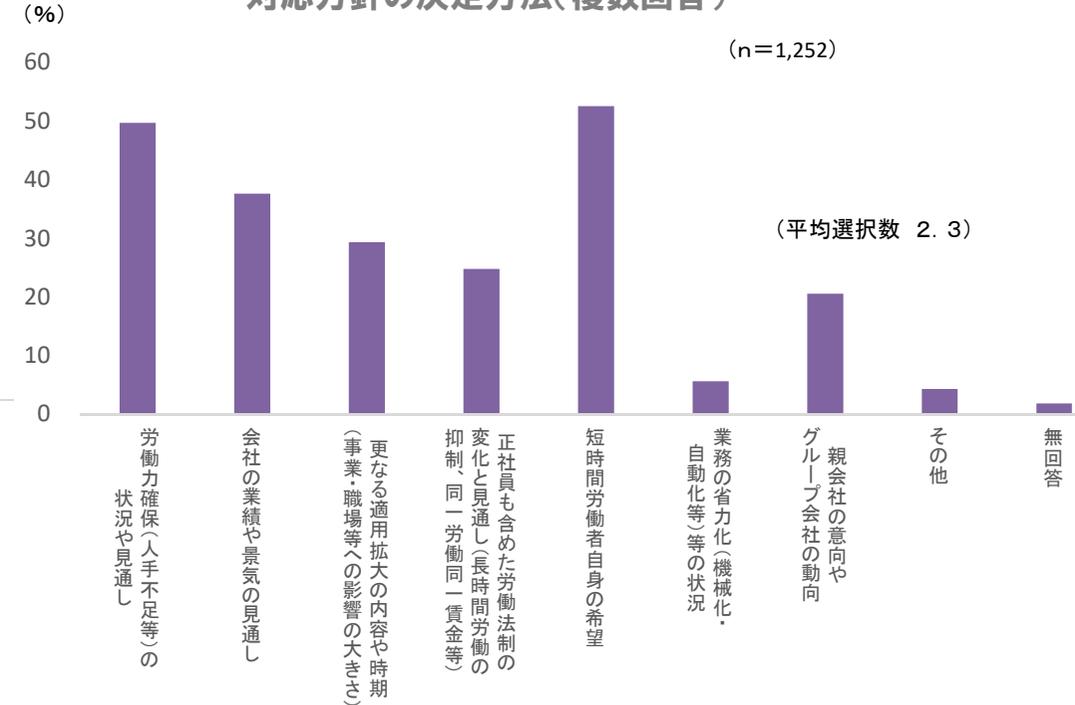
新たに適用を拡大する理由(複数回答)

(n=2,395)



対応方針の決定方法(複数回答)

(n=1,252)

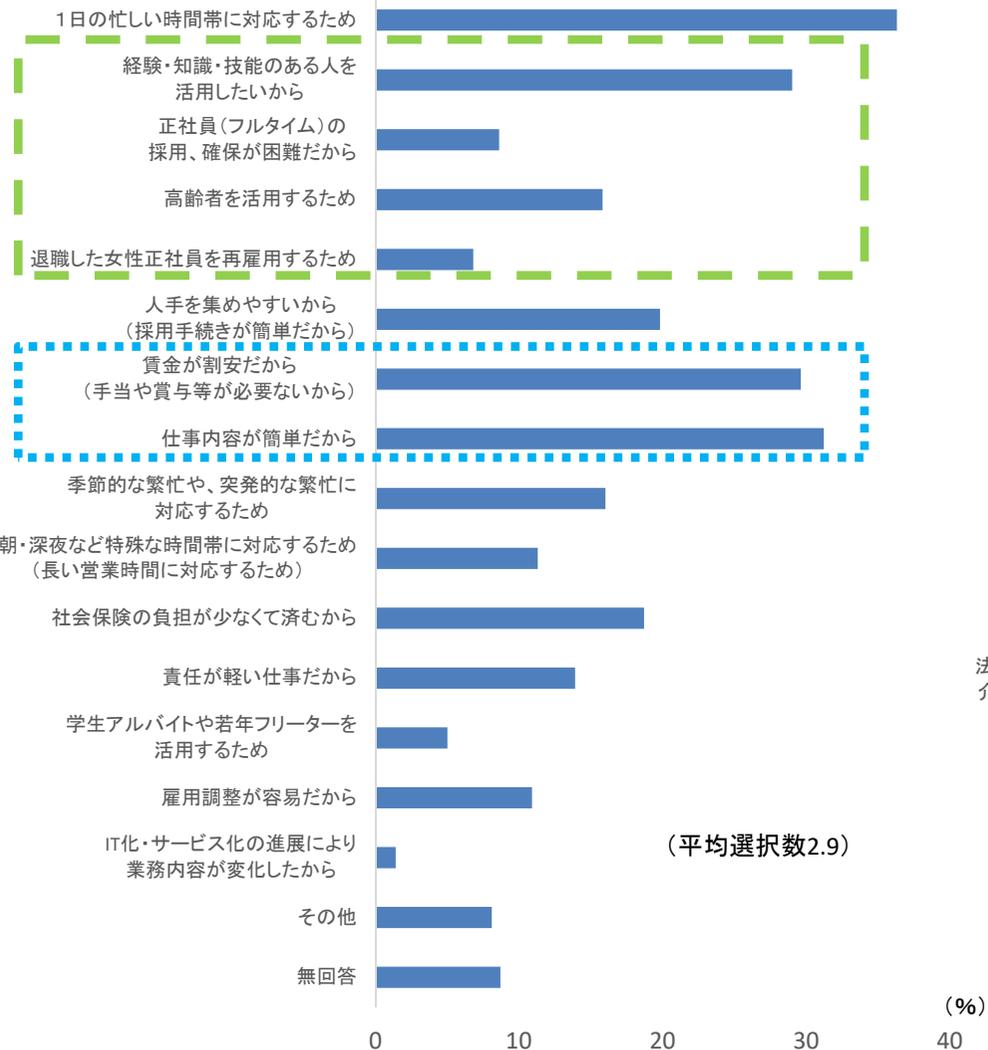


事業所が短時間労働者を雇用している理由

- 短時間労働者を雇用する理由について、ほぼ同様の仕様で行った2012年調査と比較をすると、今回は、①1日の忙しい時間帯に対応するため、②仕事内容が簡単だから、③賃金が割安だから、が上位を占めていたのに対し、今回調査では、最上位こそ変わらないものの、「経験・知識、技能のある人を活用したいから」や「正社員(フルタイム)の採用、確保が困難だから」が続いた。

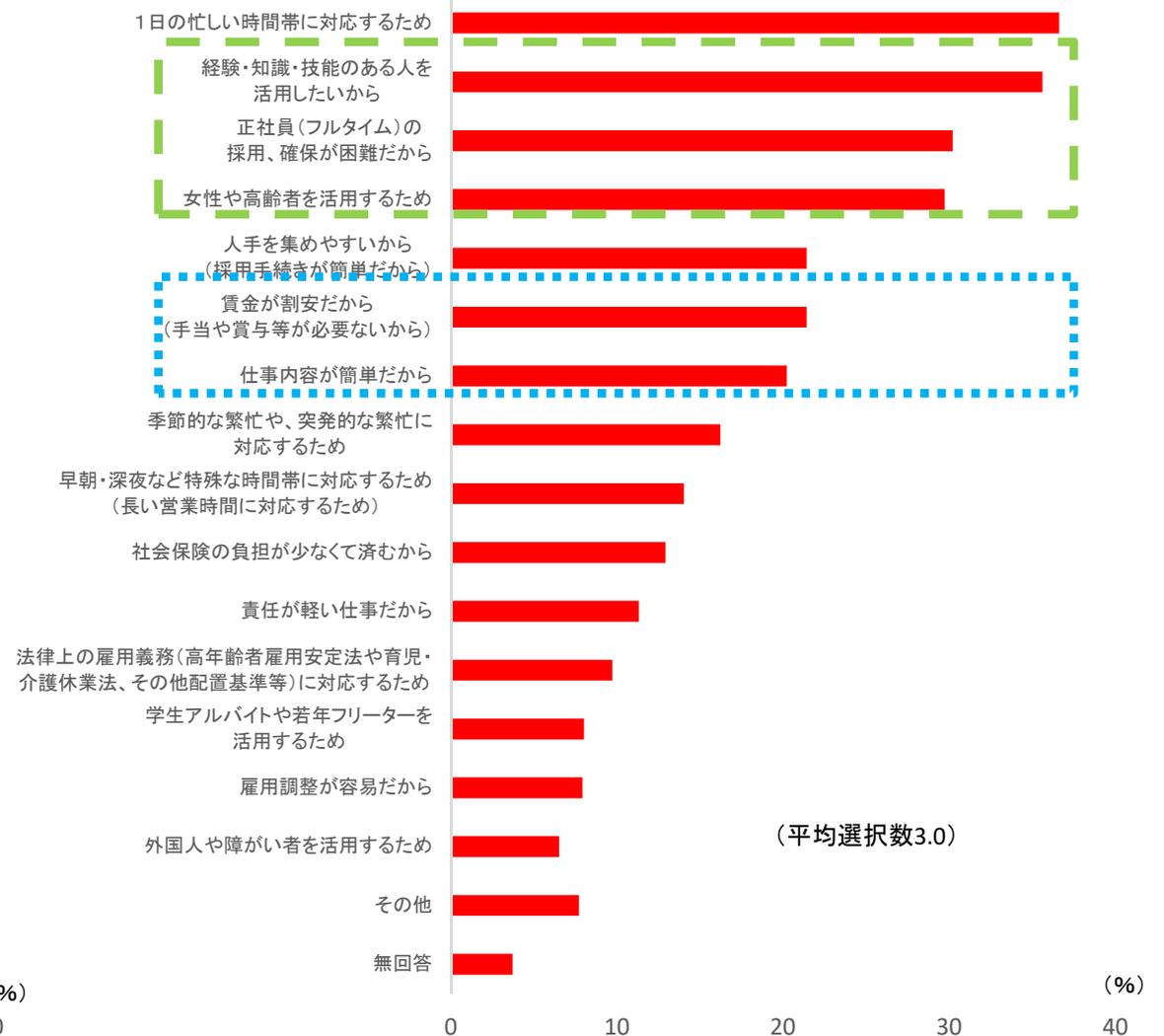
2012年調査(複数回答)

(n=定年再雇用パートを除く短時間労働者を雇用している事業所2,292社)



今回調査(複数回答)

(n=短時間労働者を雇用している事業所3,630社)

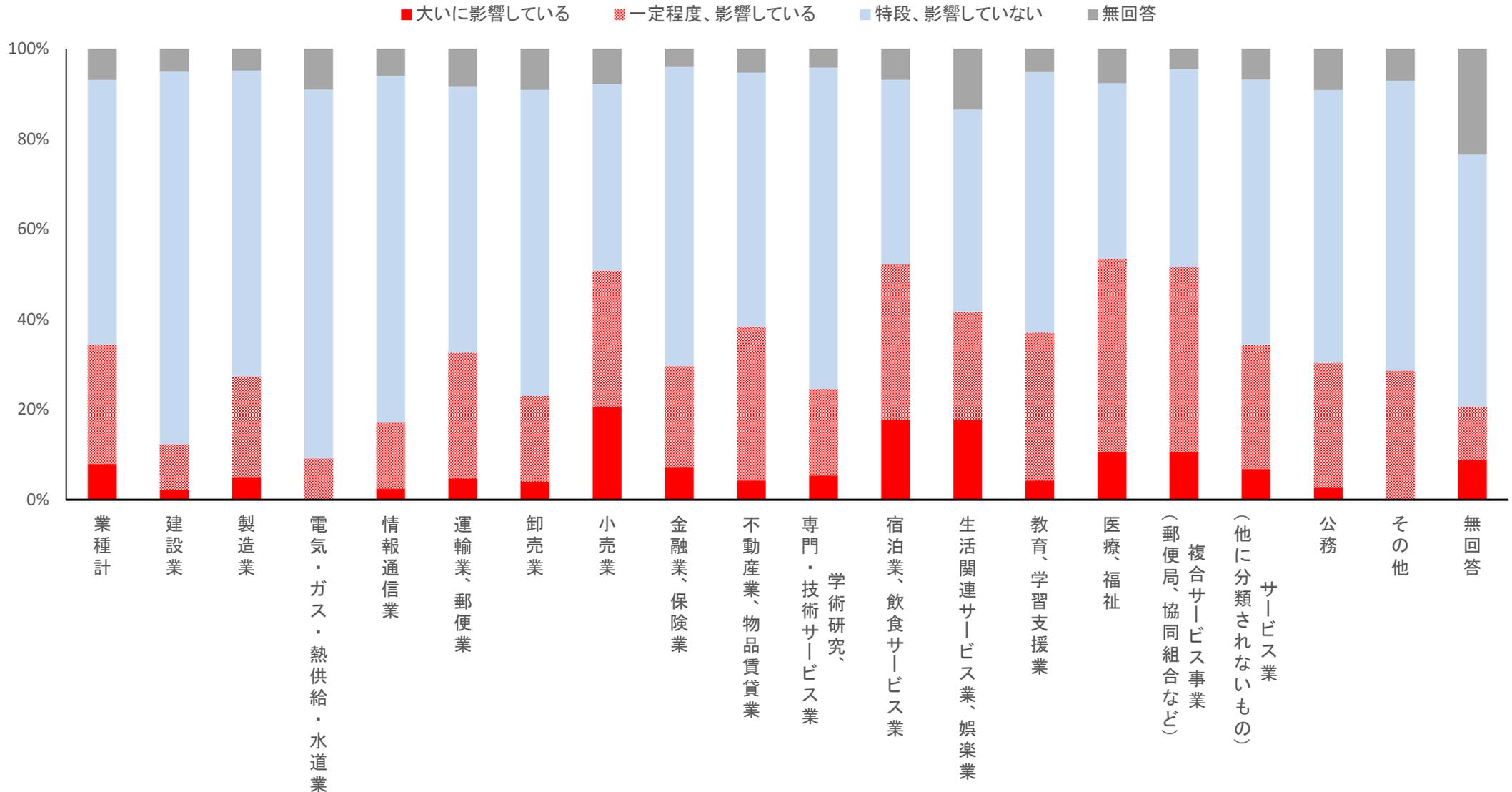


必要な労働力を確保する上での就業調整の影響

- 「就業調整」が必要な労働力を確保する上でどの程度、影響しているかを尋ねたところ、「大いに影響している」または「一定程度、影響している」との回答は約1/3にとどまったものの、小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉といった短時間労働者を多く雇用する業種においては約半数にのぼった。

業種別に見た必要な労働力を確保する上での就業調整の影響

(n=全有効回答事業所5,523社)

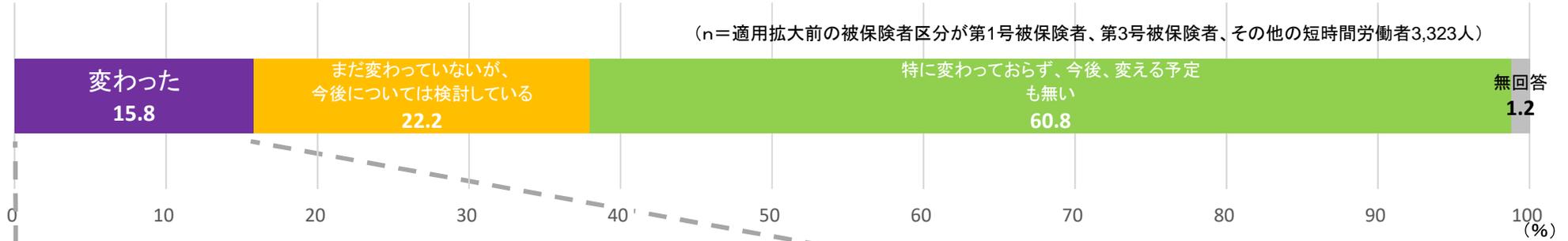


適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化

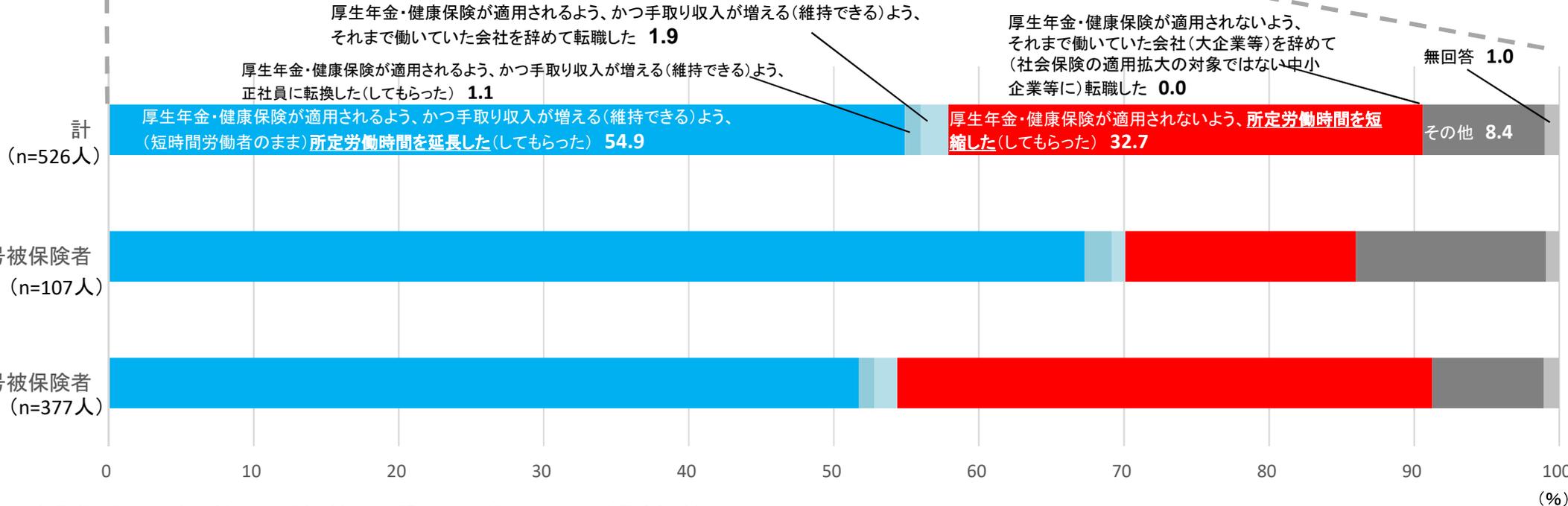
- 適用拡大によって働き方を変えた者のうち、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。労働時間を延長する動きは、適用拡大前に第3号被保険者であった者よりも、第1号被保険者であった者において顕著となっている。

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、その他の短時間労働者3,323人)



働き方の変化の内容



※ 義務的な適用拡大の対象事業所に働く者に限定して、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大きな相違はない。

被用者保険への加入・非加入を選択した理由

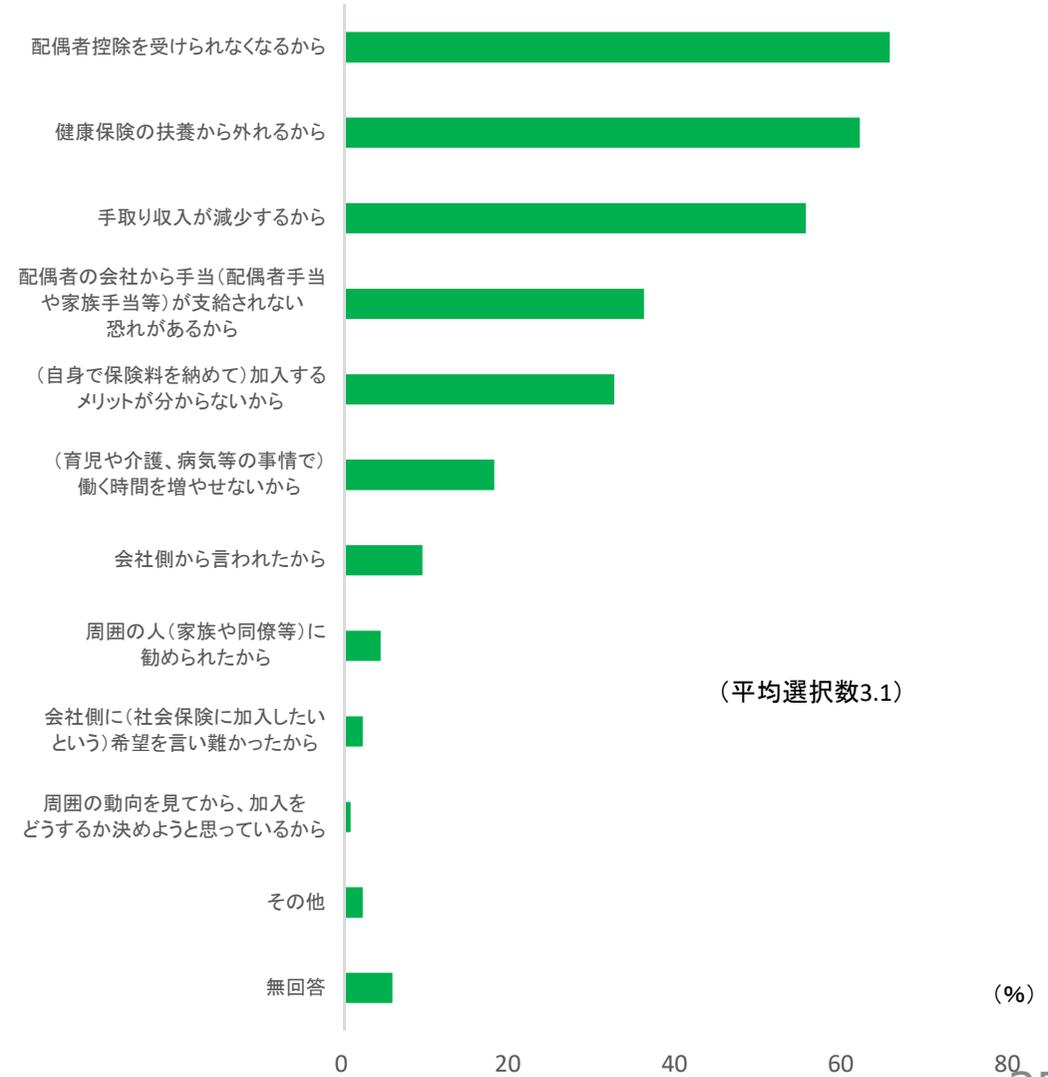
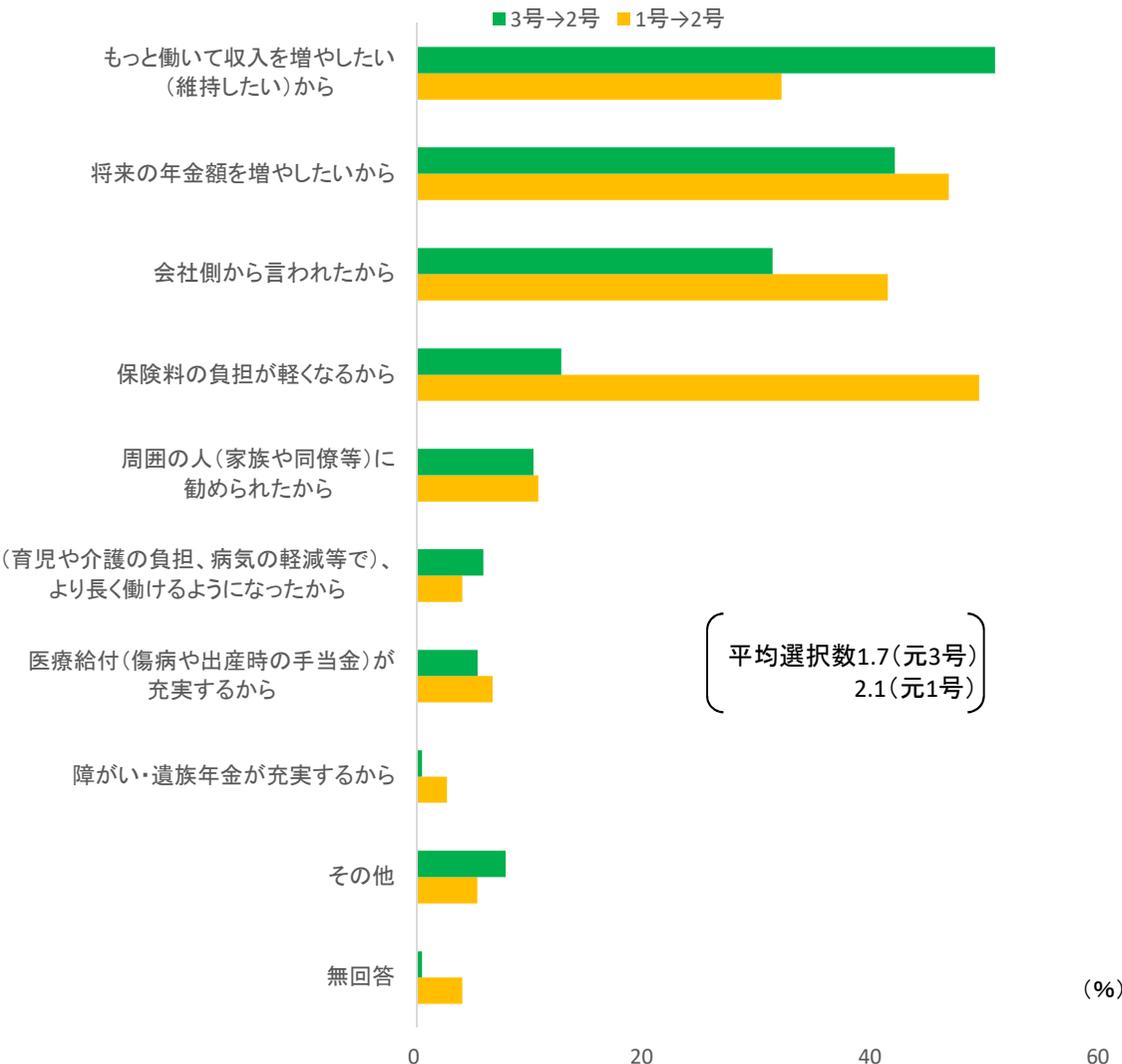
- 被用者保険に加入した理由としては、元第1号被保険者にとっては保険料負担の減少、元第3号被保険者にとっては収入の維持・増加が目立つほか、両者に共通して、年金給付の充実や会社からの要請が多く挙げられた。
- 加入しなかった理由としては、税・社会保険制度上の扶養から外れることを避けたいとする回答が目立った。

被用者保険に加入した理由（複数回答）（元3号被保険者・元1号被保険者）

（n=適用拡大で新たに被用者保険に加入した者のうち、労働時間を延長する等の働き方の変更を行った元3号被保険者205人、元1号被保険者75人）

被用者保険に加入しなかった理由（複数回答）（元3号被保険者）

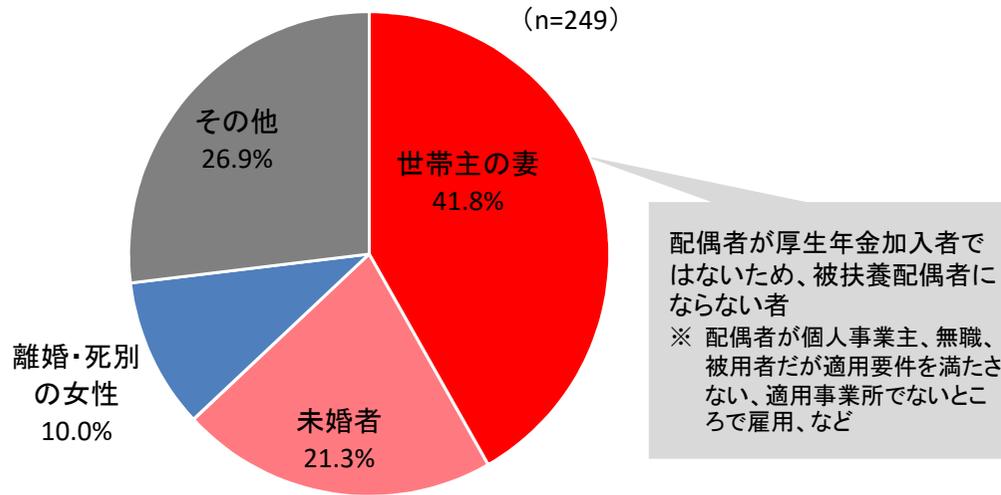
（n=適用拡大を受けて、被用者保険が適用されないよう労働時間を短縮する等の働き方の変更を行った元3号被保険者139人）



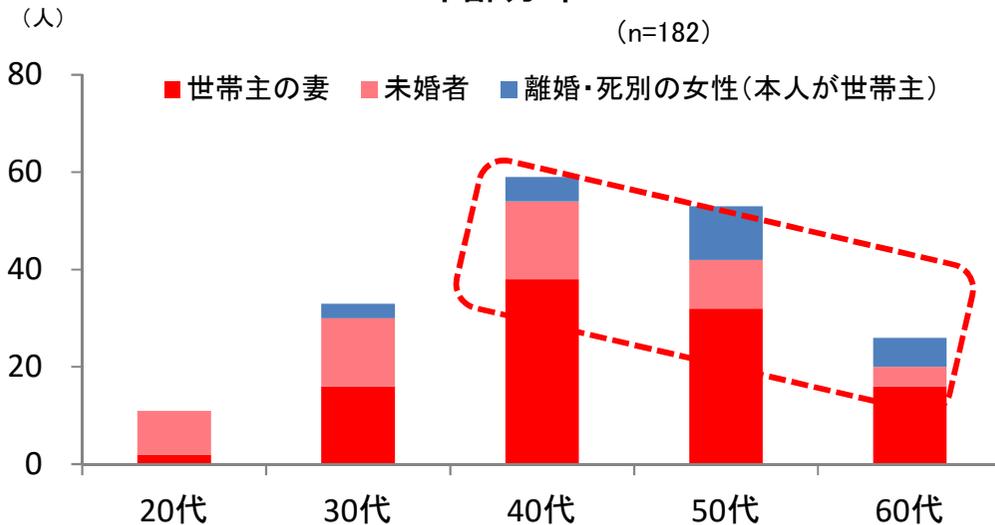
適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴

- 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。

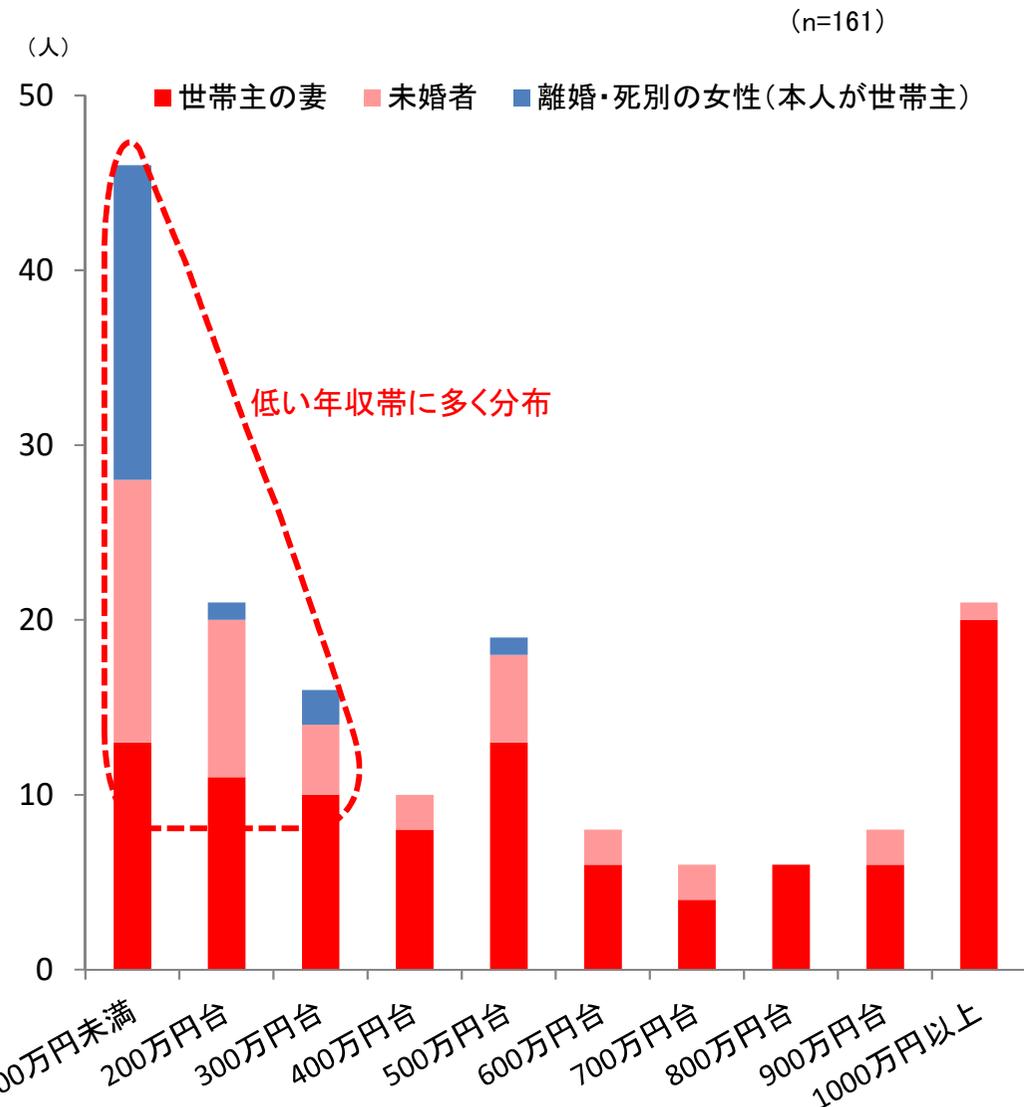
元1号被保険者の属性



年齢分布



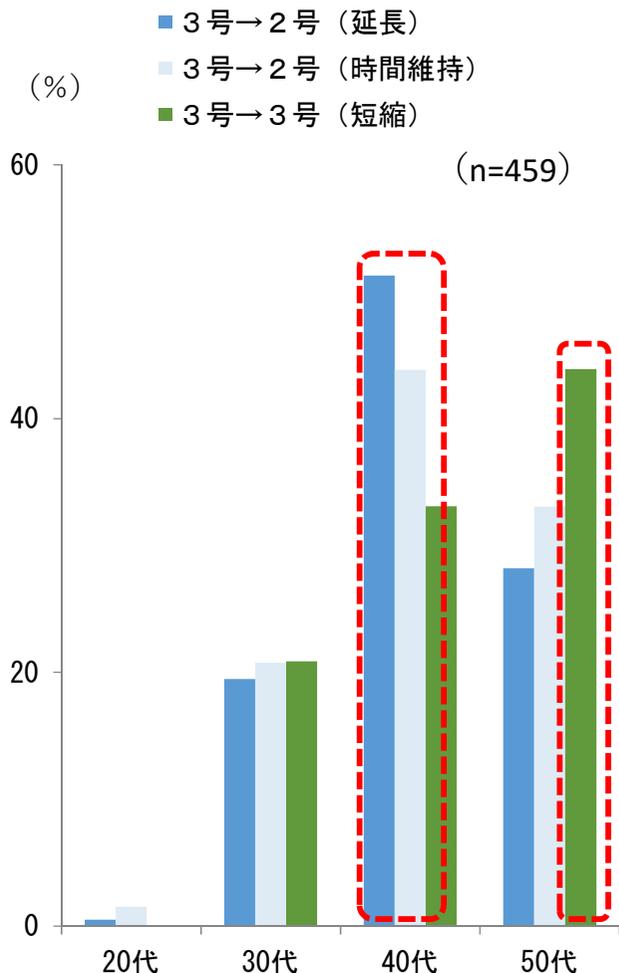
元1号被保険者の世帯年収の分布



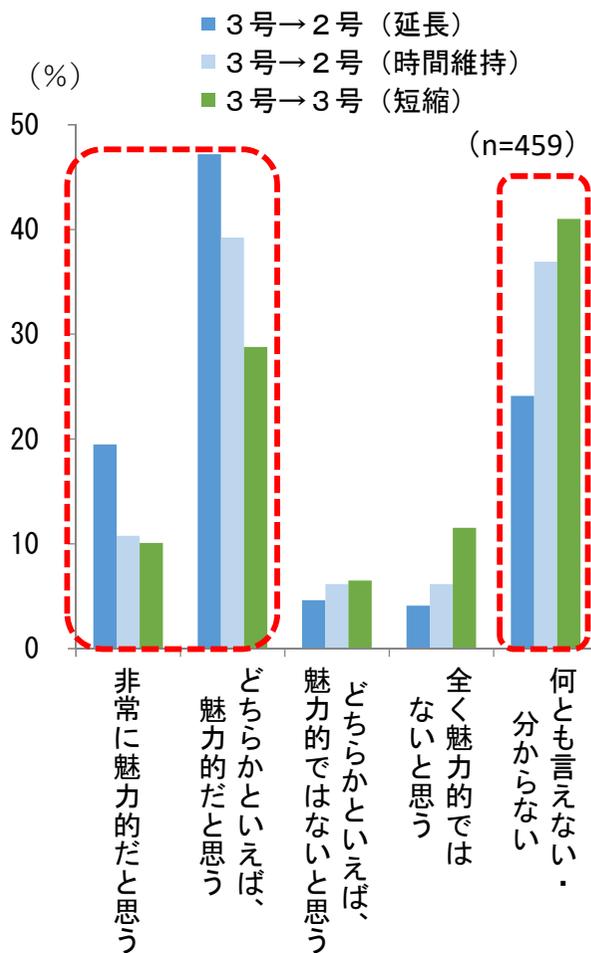
第3号被保険者の適用拡大への対応の特徴

- 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る。

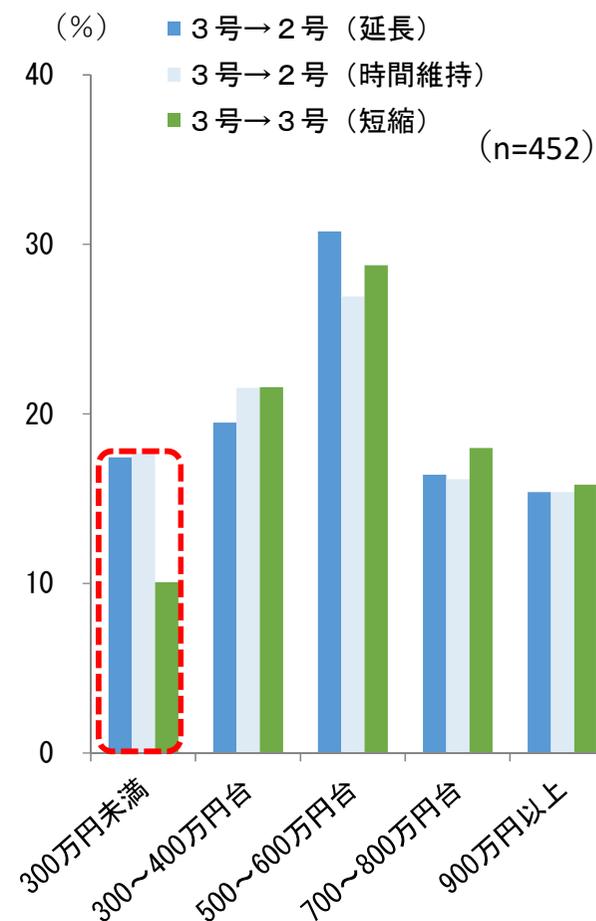
年齢分布



社会保険加入求人の魅力度



世帯年収の分布



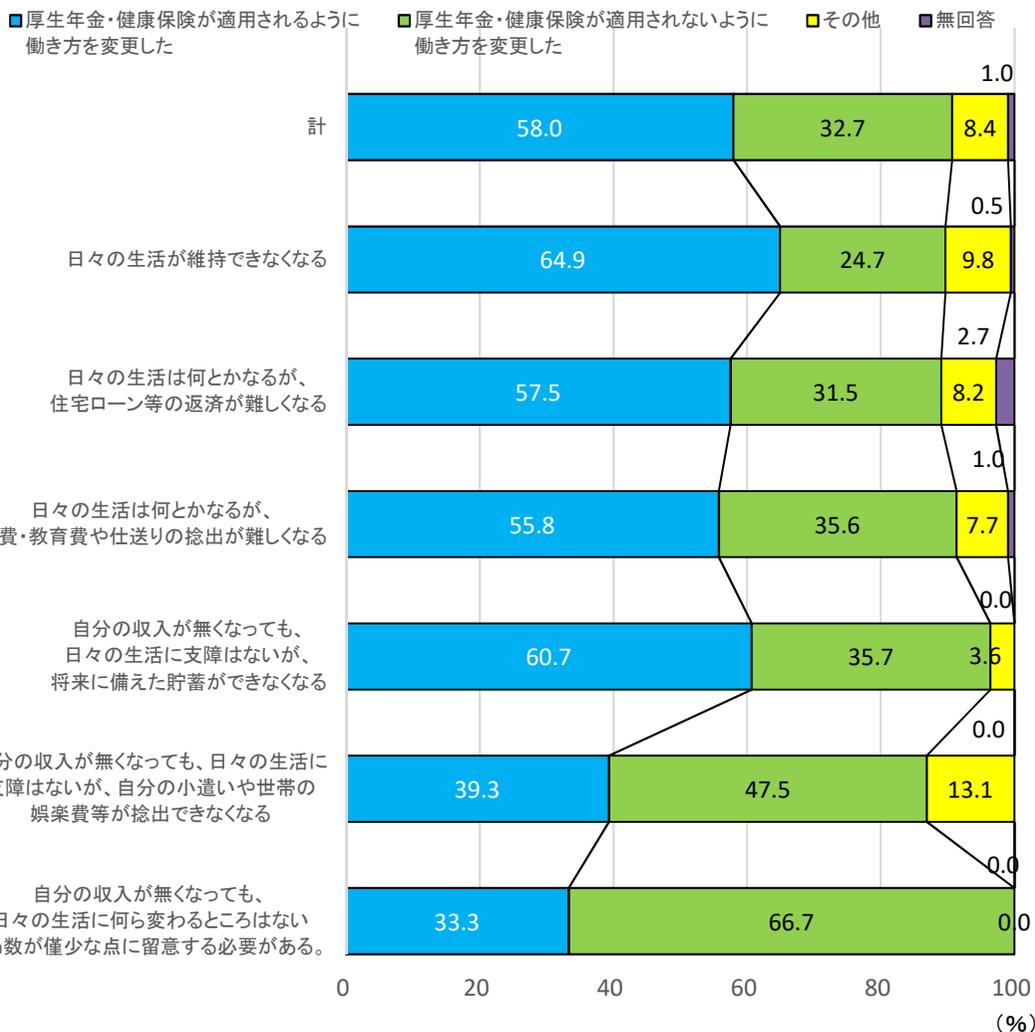
※3号→2号(延長)、3号→2号(時間維持)、3号→3号(短縮)の各カテゴリーに占める割合

自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係

- 自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」とする短時間労働者ほど、今般の適用拡大に際しても社会保険が適用されるように働き方を変更し、対して家計に余裕がある人ほど、適用を回避した傾向にある。
- また、性別や年齢、適用拡大前の被保険者区分といった基礎的な属性をコントロールしても、自身が働くのを辞めると家計に深刻な影響が及ぶ短時間労働者は、社会保険が適用されるように働き方を変更していることがロジスティック分析からも確認できる。

自身が働くのを辞めた場合に家計に及ぼす影響と働き方の変更状況の関係

(n=適用拡大前からの第2号被保険者を除いた(第1号被保険者、第3号被保険者、その他の)短時間労働者で、社会保険の適用拡大に伴い働き方が「変わった」526人)



社会保険が適用されるように働き方を変更した人の特徴

被説明変数:「適用拡大されるように働き方を変更した」=1
「しなかった」=0

	b	S.E.
性別ダミー(男性)		
女性	0.177	0.433
年齢層ダミー(65歳以上)		
～34歳	0.847	0.615
35～44歳	1.533	0.554 **
45～54歳	1.126	0.554 *
55～64歳	0.649	0.529
適用拡大前の被保険者区分ダミー(その他)		
第1号被保険者	0.462	0.41
第3号被保険者	-0.666	0.385 †
自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミー (小遣いや娯楽費等の捻出が出来なくなる)		
日々の生活が維持できなくなる	0.965	0.306 **
日々の生活は何とかなるが、住宅ローン等の返済が難しくなる	0.779	0.365 *
日々の生活は何とかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる	0.722	0.342 *
自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる	0.914	0.348 **
定数	-1.265	0.562 *
有効数	513	
-2対数尤度(最終)	654.925	
X ²	40.725	***
Nagelkerke R ²	0.103	

注) ()はレファレンス・グループ。***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1。

なお、自身が働くのを辞めた場合の家計に対する影響ダミーのリファレンスは、「自分の収入が無くなっても、日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる」と「自分の収入が無くなっても、日々の生活に何ら変わるところはない」(n数僅少)を統合したもの。

配偶者控除等の見直しに伴う働き方の変更意向

- 配偶者控除等を満額受けられる年収の上限が、2018年1月より103万円から150万円に引き上げられたことに伴い、自身の働き方をどうするかと尋ねると、「(現在の働き方)変えると思う」が「変えないと思う」を上回った。
- 変更内容としては、「自身の収入103万円超～130万円以下に収まるよう、働く時間を増やす」(57.9%)が最多となった。

就業調整の具体的内容(複数回答)

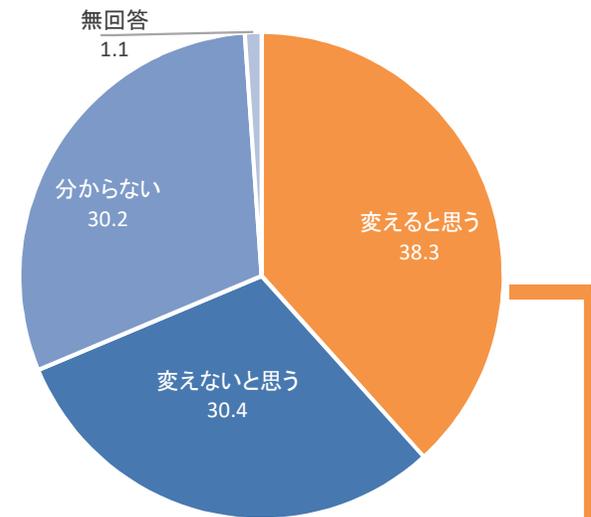
(n=就業調整を行っている短時間労働者1,741人)

	(%)
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

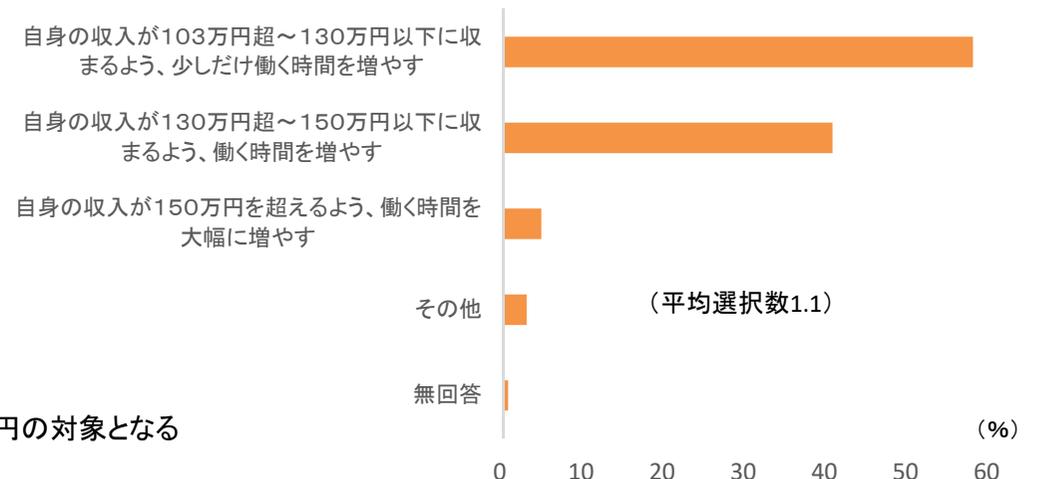
(注) 平均選択数は1.8

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)



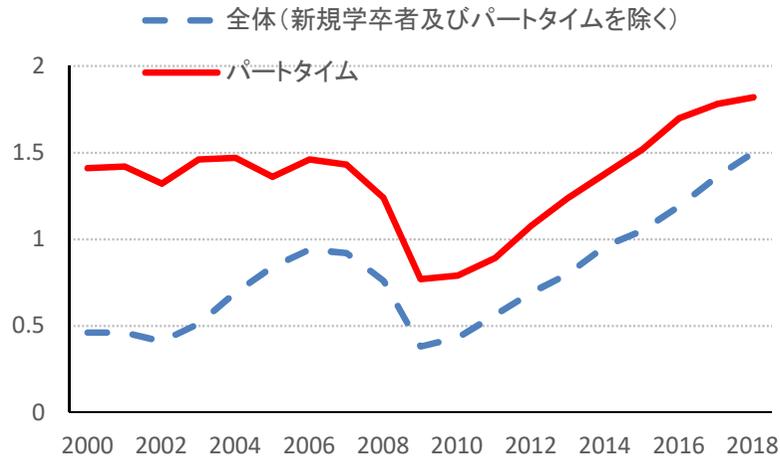
※ 2017年の税制改正に伴い、2018年分の所得税から、所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限は、103万円から150万円に引き上がっている。

4. 今後の対応の可能性

近年の雇用環境

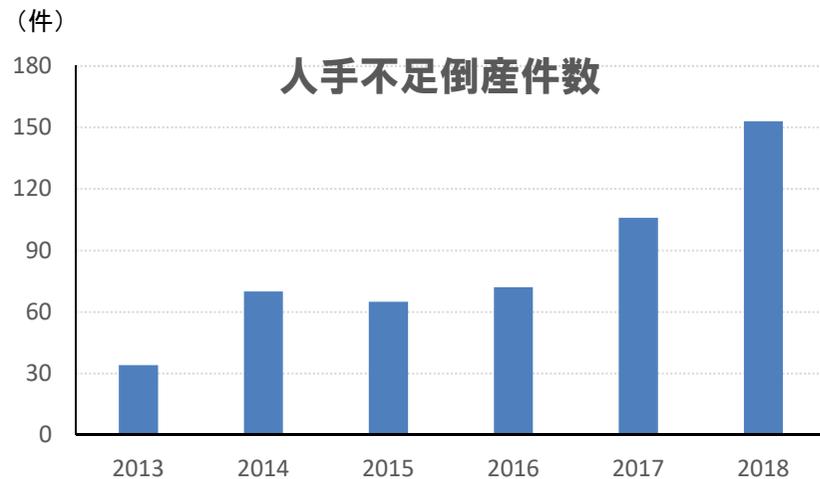
- 近年、パートタイムの有効求人倍率は年々上昇しており、長期的に見ても非常に高い水準にある。
- こうした中、企業の人手不足感が強まっており、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。また、企業規模が小さくなるほど、人手不足感が強い。

有効求人倍率



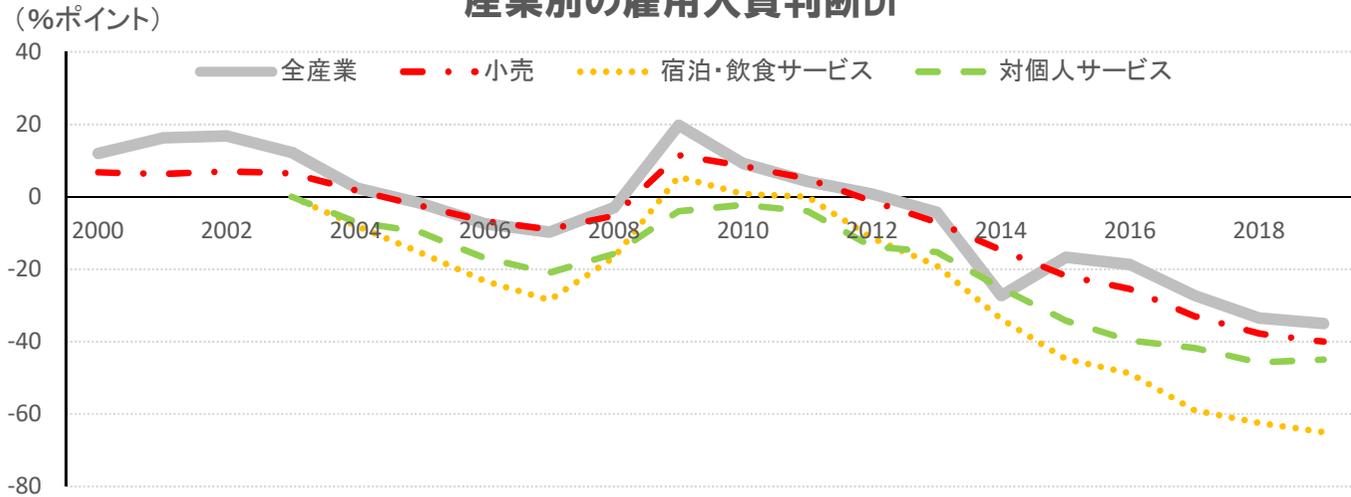
(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

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

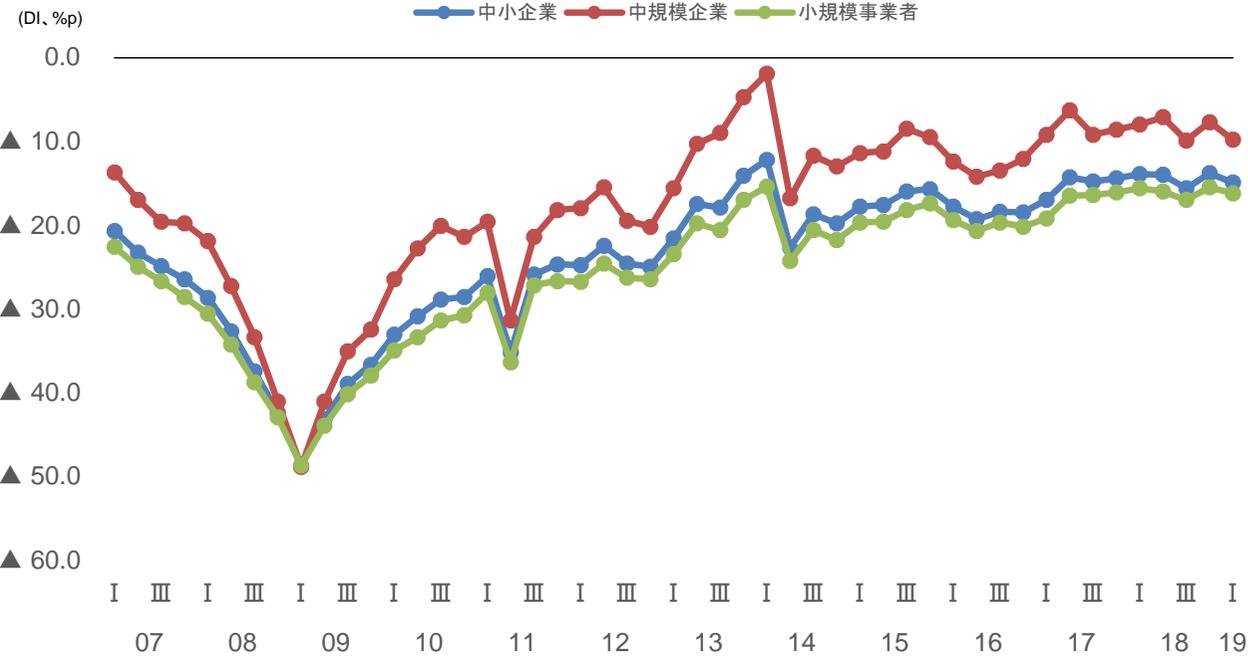


(注)雇用人員判断D.I.は、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

中小企業の経営環境

企業規模別業況判断DIの推移

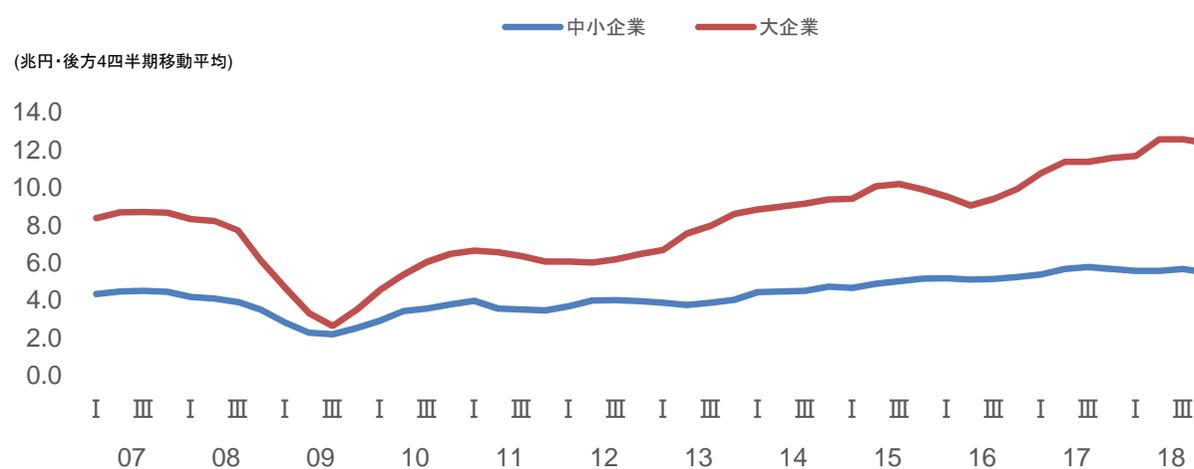


資料: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

(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。

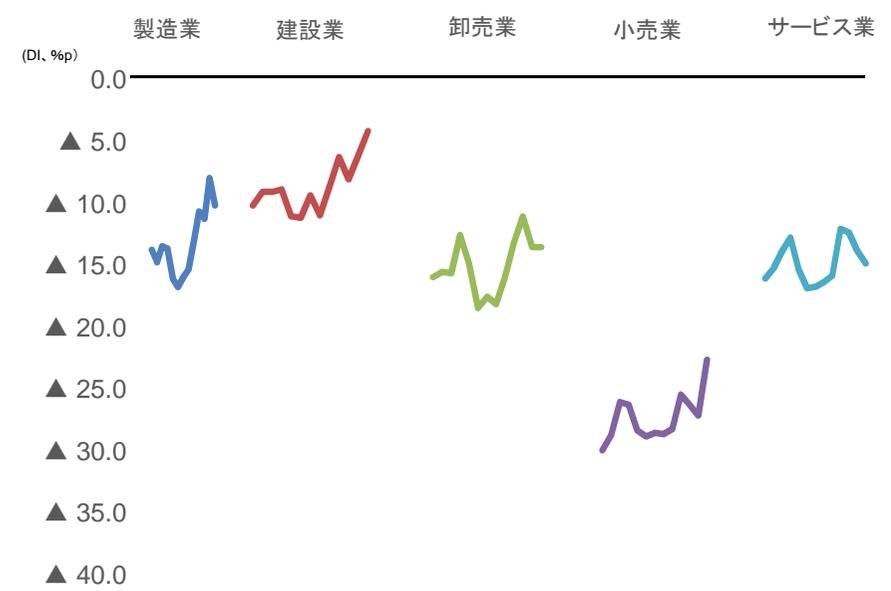
企業規模別経常利益の推移



資料: 財務省「法人企業統計調査季報」

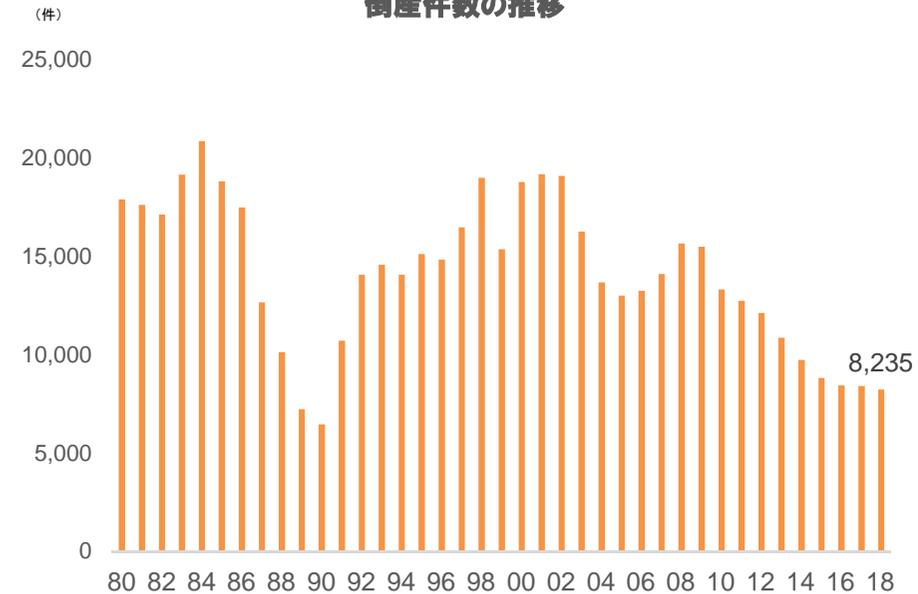
(注) ここていう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

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



資料: (株)東京商工リサーチ「倒産月報」

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。

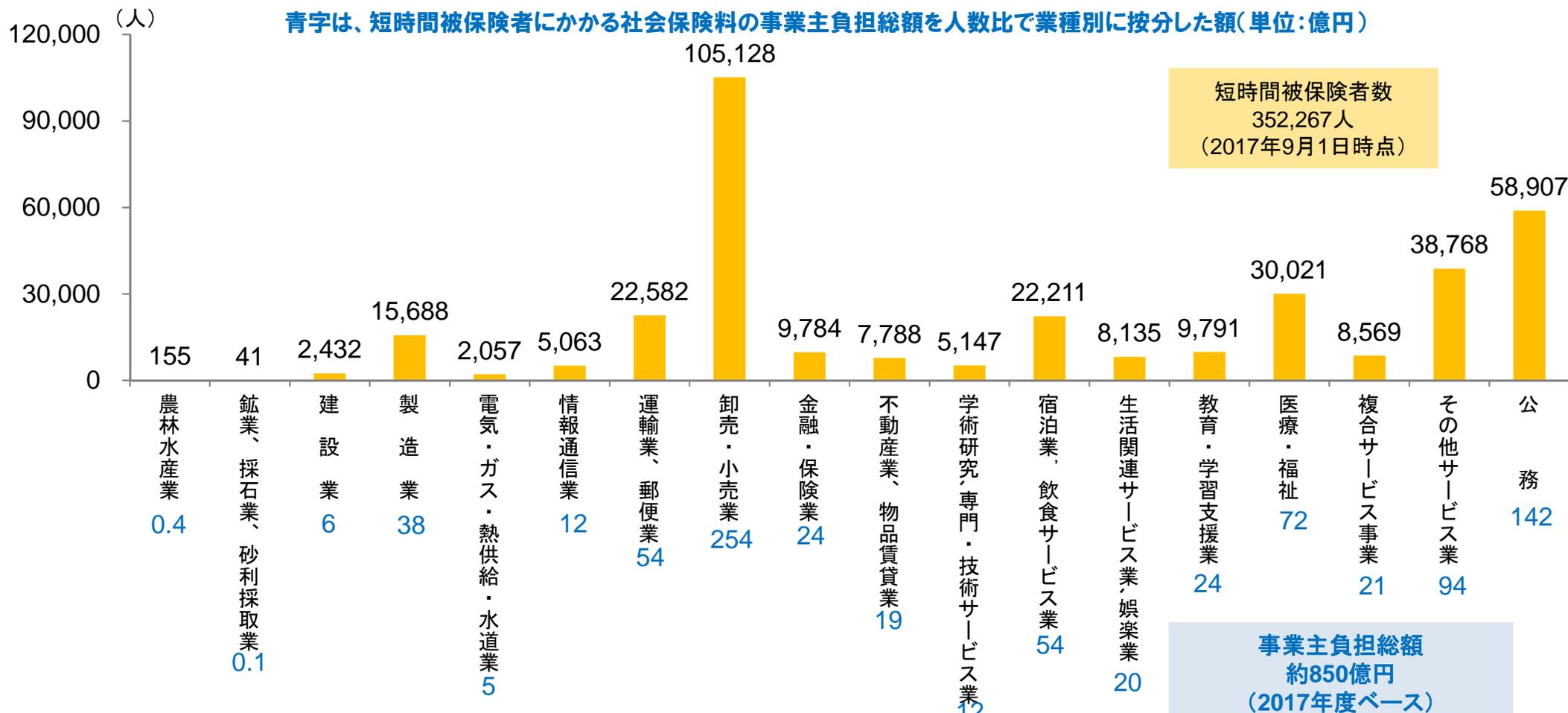
300人以下の企業は、平成23年3月31日まで。

短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模

- 短時間被保険者数の業種別分布をみると、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。
- 被用者保険の適用拡大に伴う社会保険料の事業主負担総額は、年間約850億円と見込まれる(2017年度)。

短時間被保険者数の業種別分布

青字は、短時間被保険者にかかる社会保険料の事業主負担総額を人数比で業種別に按分した額(単位:億円)



※ 短時間被保険者数は、強制適用分と任意適用分の合計。

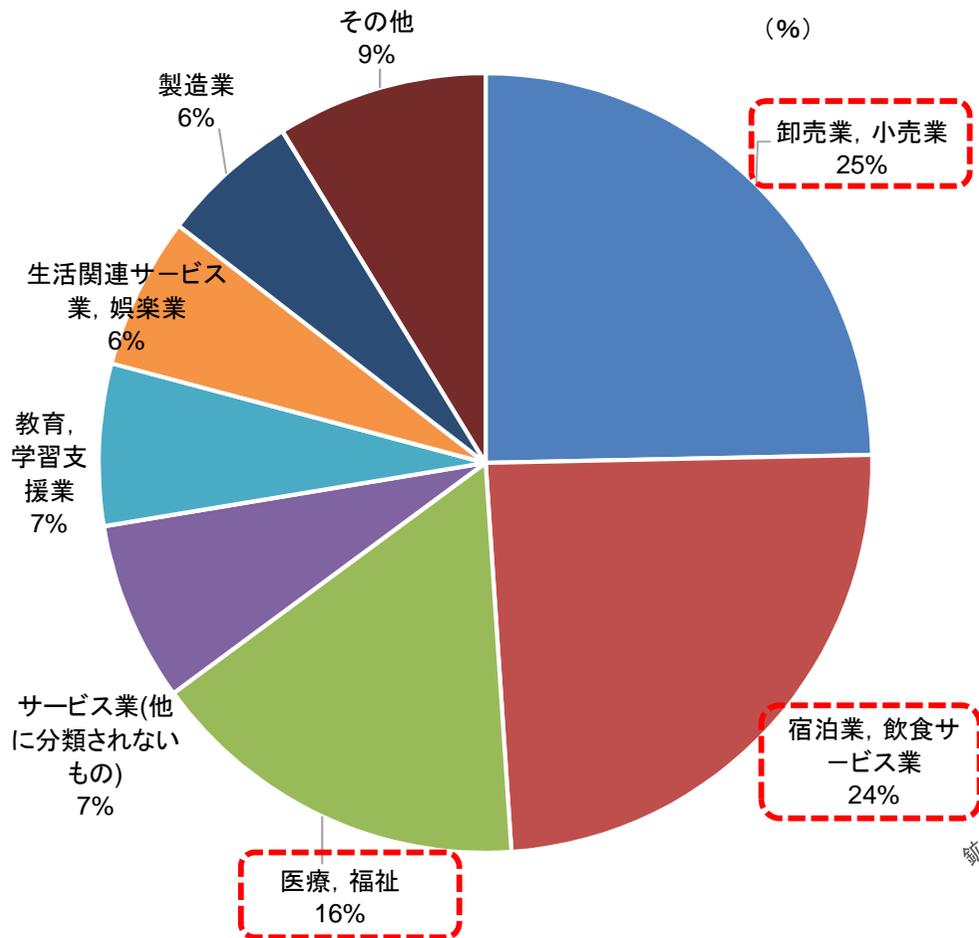
(出所) 厚生年金保険 業態別・規模別適用状況調(平成29年9月1日現在)
第79回社会保障審議会年金数理部会資料

- 事業主負担総額は、短時間被保険者にかかる厚生年金の標準報酬月額総額と標準賞与総額の合計額(2017年度分)に、厚生年金と健康保険の事業主負担分の保険料率(それぞれ9.15%、5%(協会けんぽの平均料率))を乗じたもの。
- 各業種の事業主負担額は、全業種の事業主負担額を、短時間被保険者数の業種別分布(2017年9月1日現在)によって機械的に按分したもの(業種ごとの報酬水準の差異は考慮していない)。

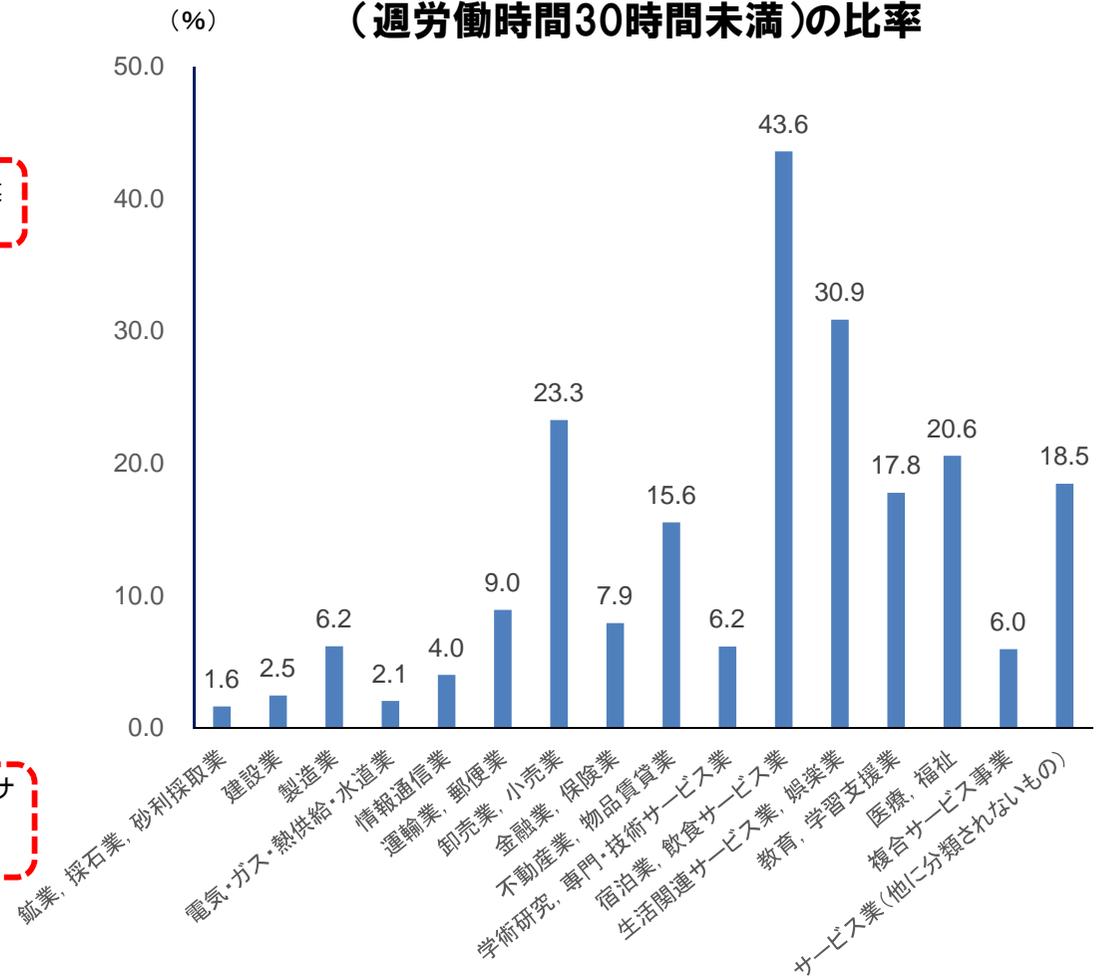
業種別のパート労働者の雇用状況

- 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



(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成

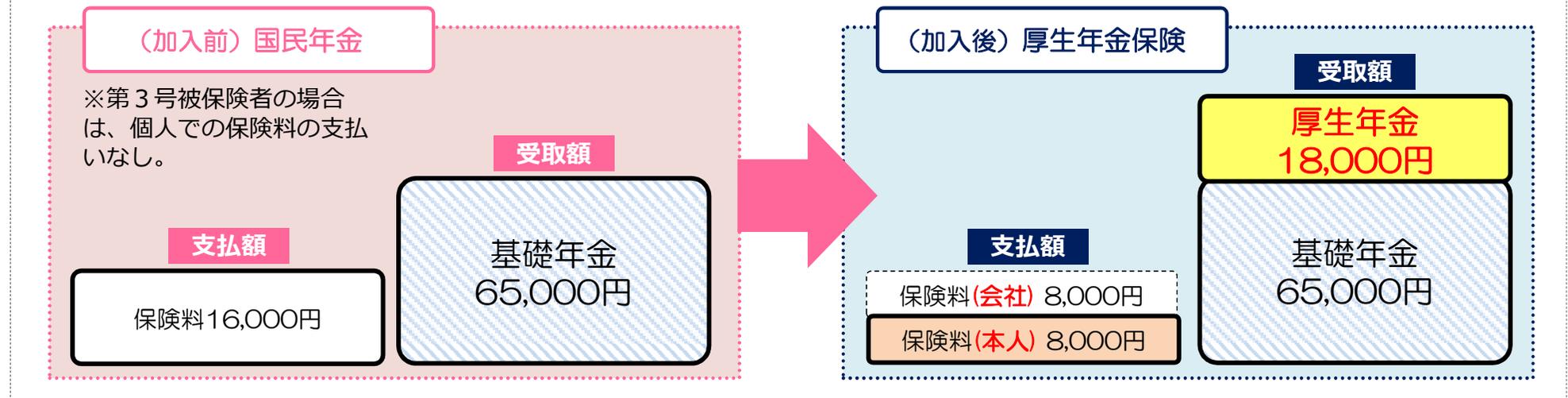
被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化

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18,100円／年額217,200円 × 終身
20年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 9,000円／年額108,600円 × 終身
1年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 500円／年額5,400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。

短時間労働者の社会保険制度への加入状況

- 短時間労働者の中には、最多となる「国年3号・健保被扶養者」の他にも、年金制度上は国年1号や非加入、医療保険制度上は国保加入などがおり、保障の内容や保険料負担の状況は多様である。

週実労働時間20～30時間未満の雇用者の社会保険への加入状況(全体を1000とした場合)

		公的年金の加入状況						
		国年1号		国年2号	国年3号	公的年金に加入していない		
		学生	学生以外			20～60歳未満	60～70歳未満 20歳未満	70歳以上
		・学生納付特例を利用可能	・国民年金保険料を負担 ・基礎年金のみ保障		・個人として保険料負担なし ・基礎年金のみ保障	・将来的に無年金・低年金の可能性	・厚年加入の場合、保険料負担が発生する一方、年金も増額。	・厚年被保険者の年齢要件を満たさない。
医療保険の加入状況	国民健康保険 ・国民健康保険料を負担	5	111	0	1	14	116	21
	健康保険加入者本人	0	0	208	0	0	26	6
	健康保険被扶養者 ・個人として保険料負担なし	9	23	0	371	8	48	3
	その他 (後期高齢者医療制度等)	0	3	3	1	4	3	15

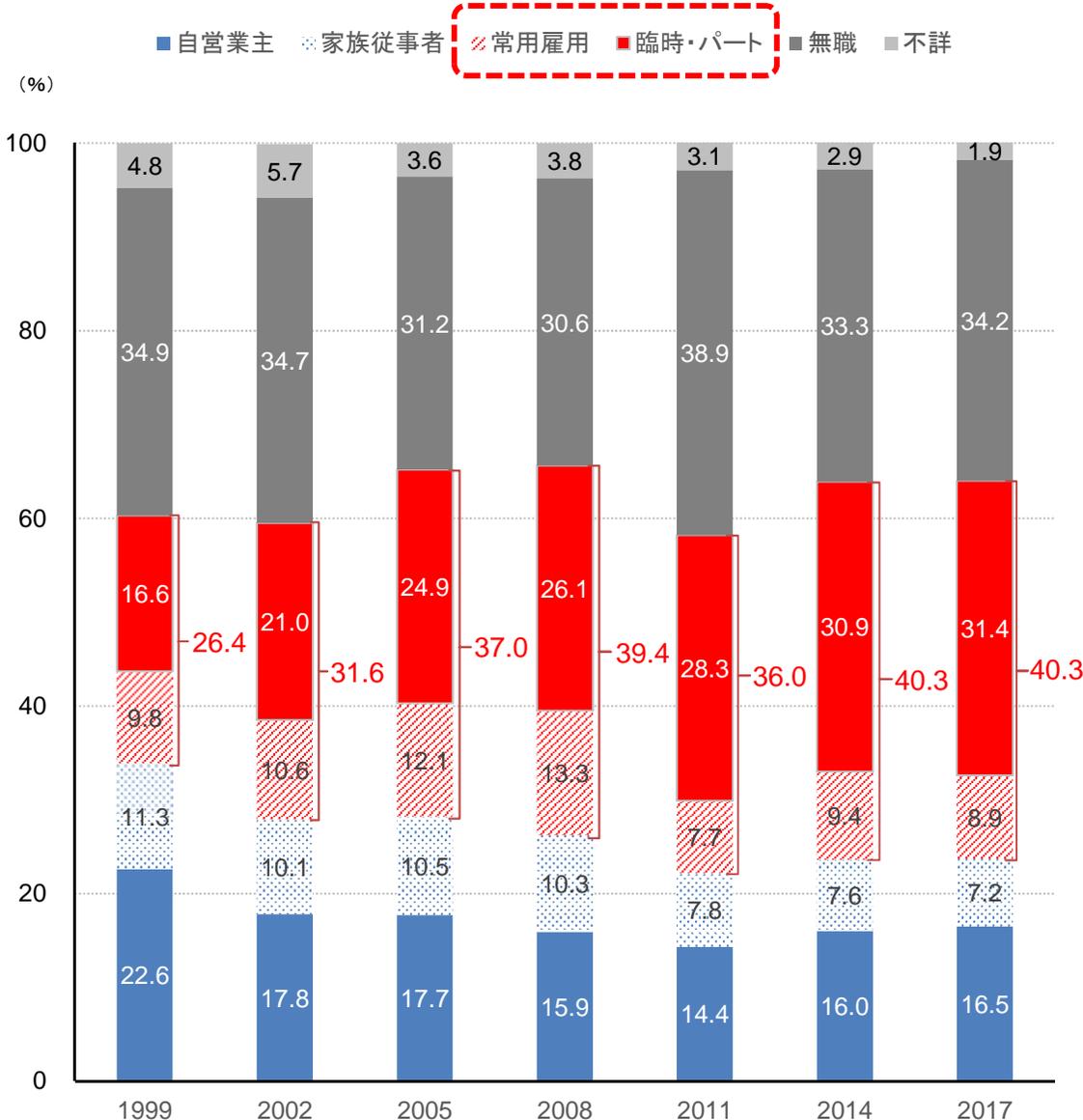
(注) 週の実際の労働時間(残業を含む)が20～30時間の雇用者(契約期間1月未満の者を除く)について、医療保険及び公的年金の加入状況等に応じて集計したもの。

(出所) 厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

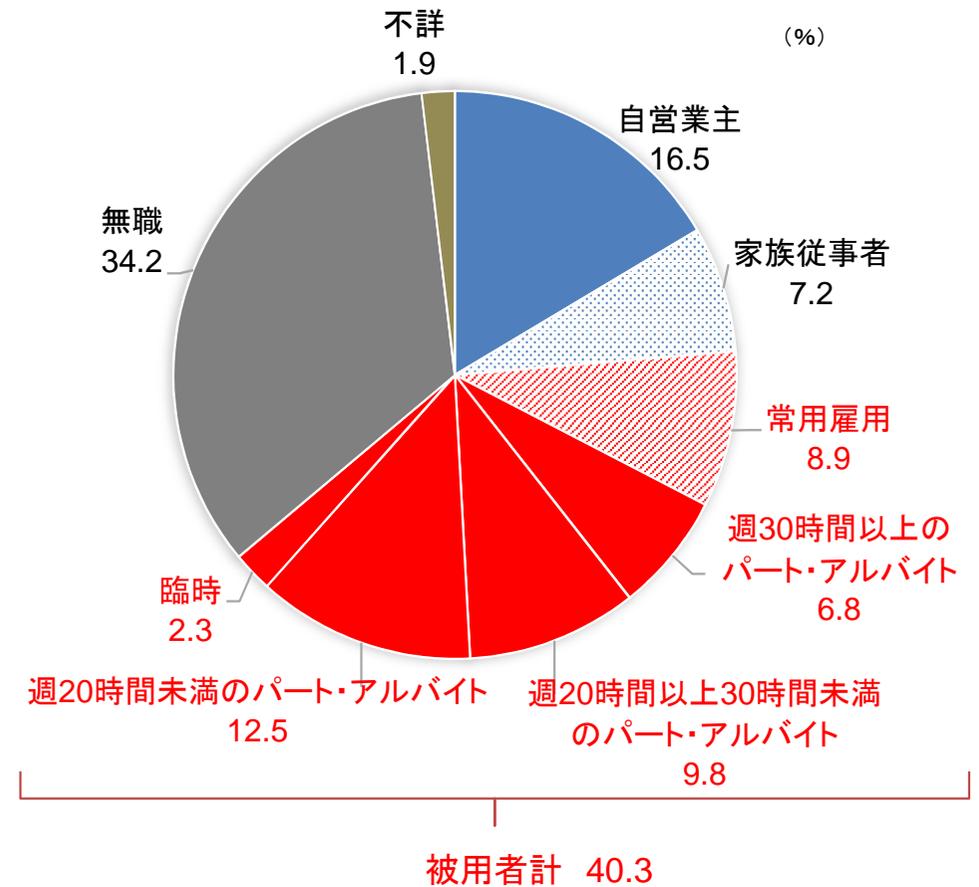
国民年金第1号被保険者の就業状況

- 被用者でありながら厚生年金保険被保険者となっておらず、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号の就業状況の推移



直近の国民年金第1号の就業状況 (2017年調査)



(出所)厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

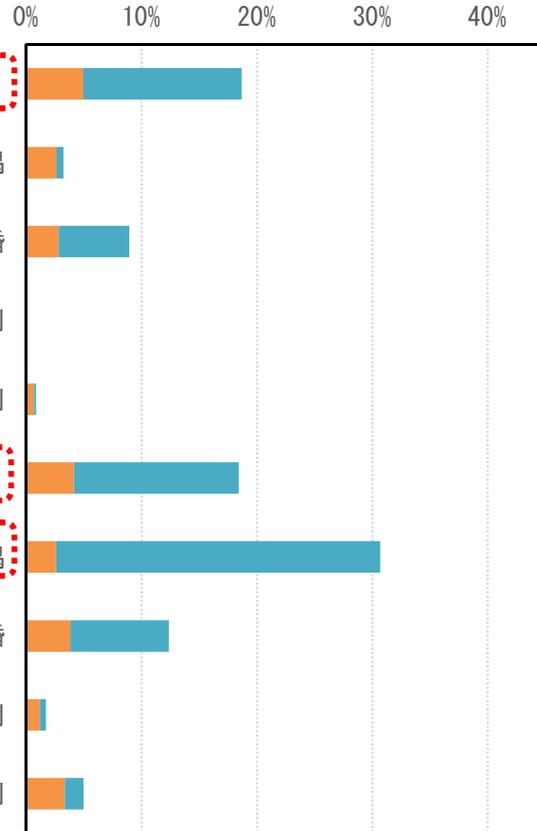
雇用者として働く国民年金第1号被保険者の基本属性

- 国民年金第1号の属性を週実労働時間別にみると、共通して「配偶者ありの女性」が多い一方、週20時間未満では「学生」、週20時間以上では「未婚の男女」や「離別の女性」、特に週30時間以上では「配偶者ありの男性」の比率が高い。
- 週実労働時間が30時間以上の国民年金第1号には、世帯における最多所得者が比較的高い割合で含まれている。

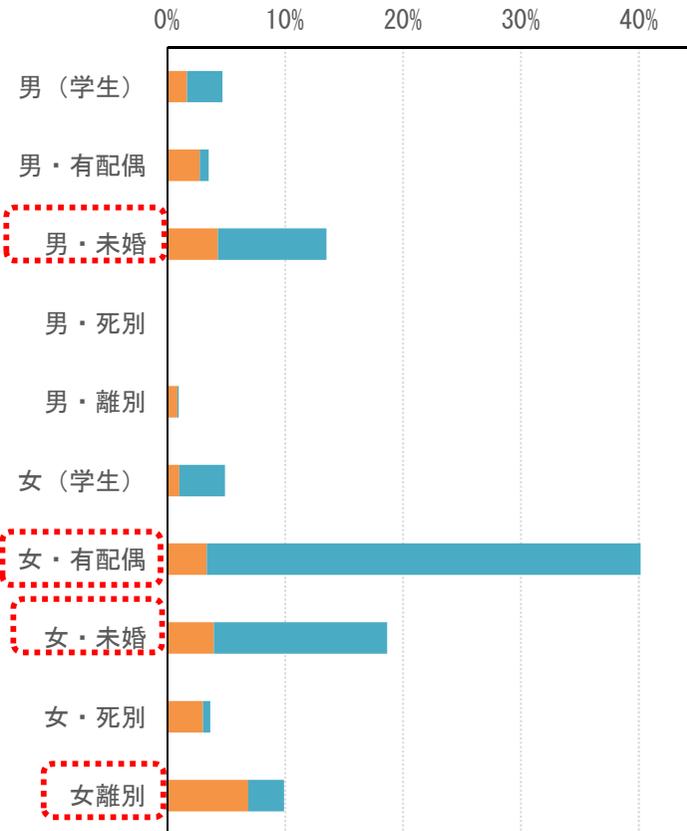
週実労働時間別 雇用者として働く国民年金第1号の基本属性

■ 最多所得者 ■ 生計補助者

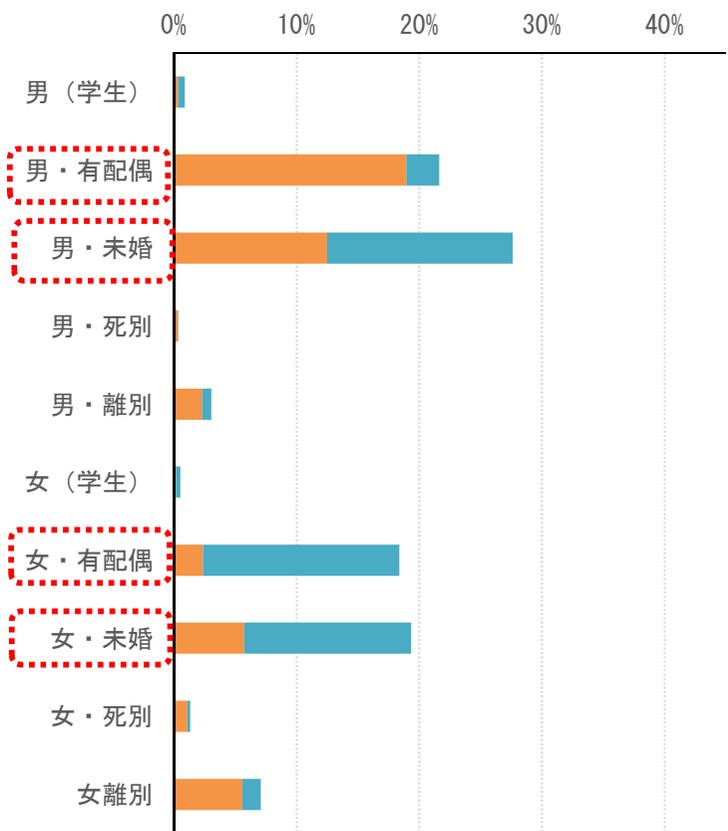
週20時間未満



週20～30時間



週30時間以上



(注1) 週の実際の労働時間(残業を含む)別に、雇用者(契約期間1月未満の者を除く)の①在学状況・性別・配偶者の状況および②世帯における最多所得者か否かを集計したもの。

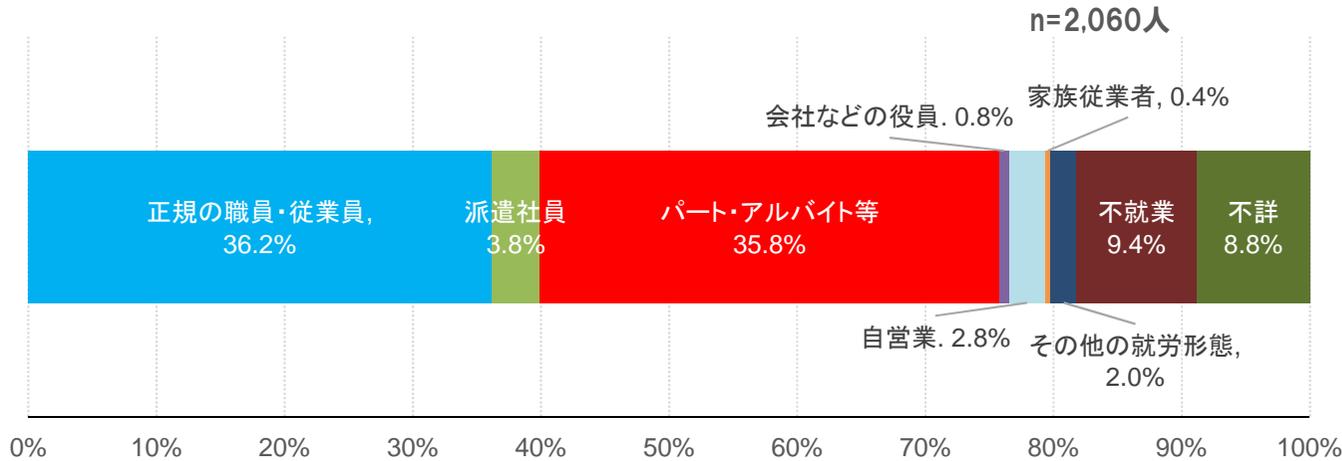
(注2)「男(学生)」と「女(学生)」以外の区分には学生は含まない。

(出所)厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

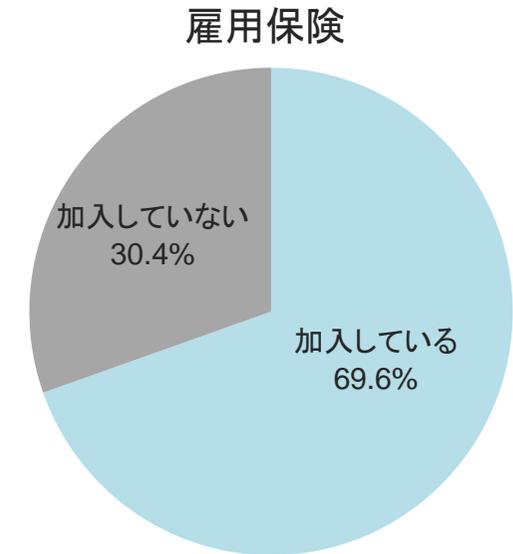
母子世帯の就業状況等

- 母子世帯の母の就業状況を見ると、約8割が就業しており、そのうち、「パート・アルバイト等」が約半数となっている。年間収入を見ると、「正規の職員・従業員」の平均年間就労収入は305万円、「パート・アルバイト等」では、133万円となっている。
- また、社会保険の加入状況をみると、雇用保険に加入しているが厚生年金に加入していない者が一定数見られる。

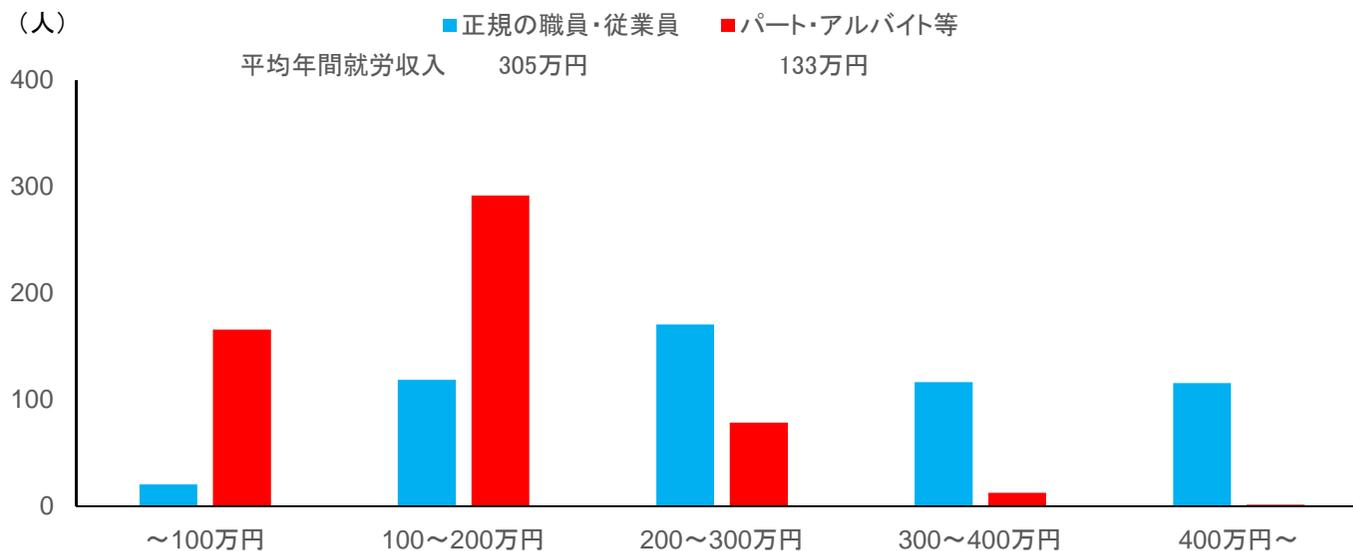
母子世帯の母の就業状況



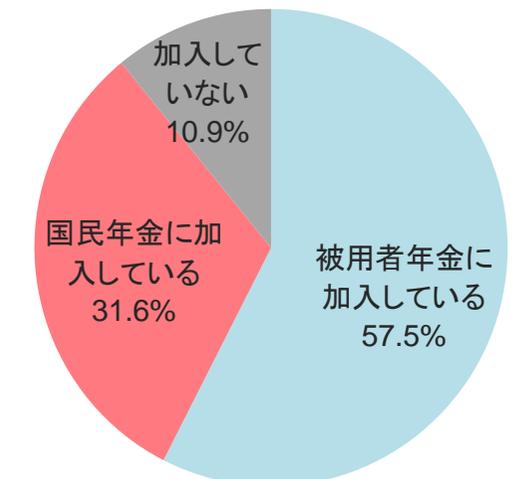
母子世帯の社会保険の加入状況



従業上の地位別の年間収入



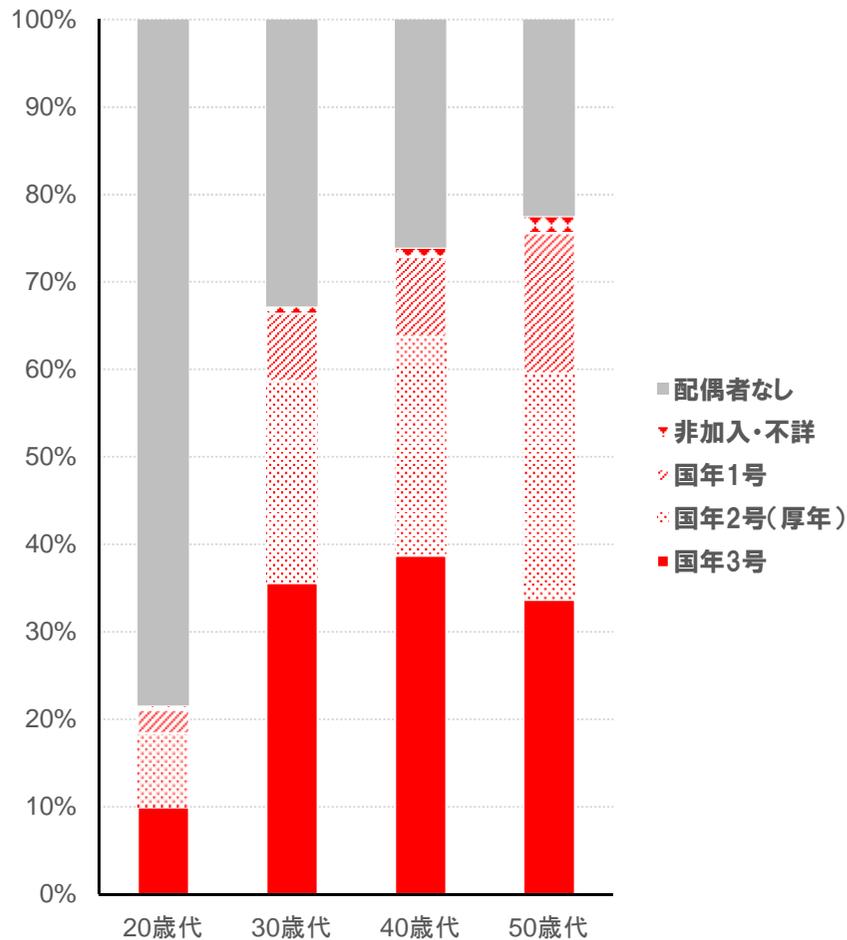
公的年金



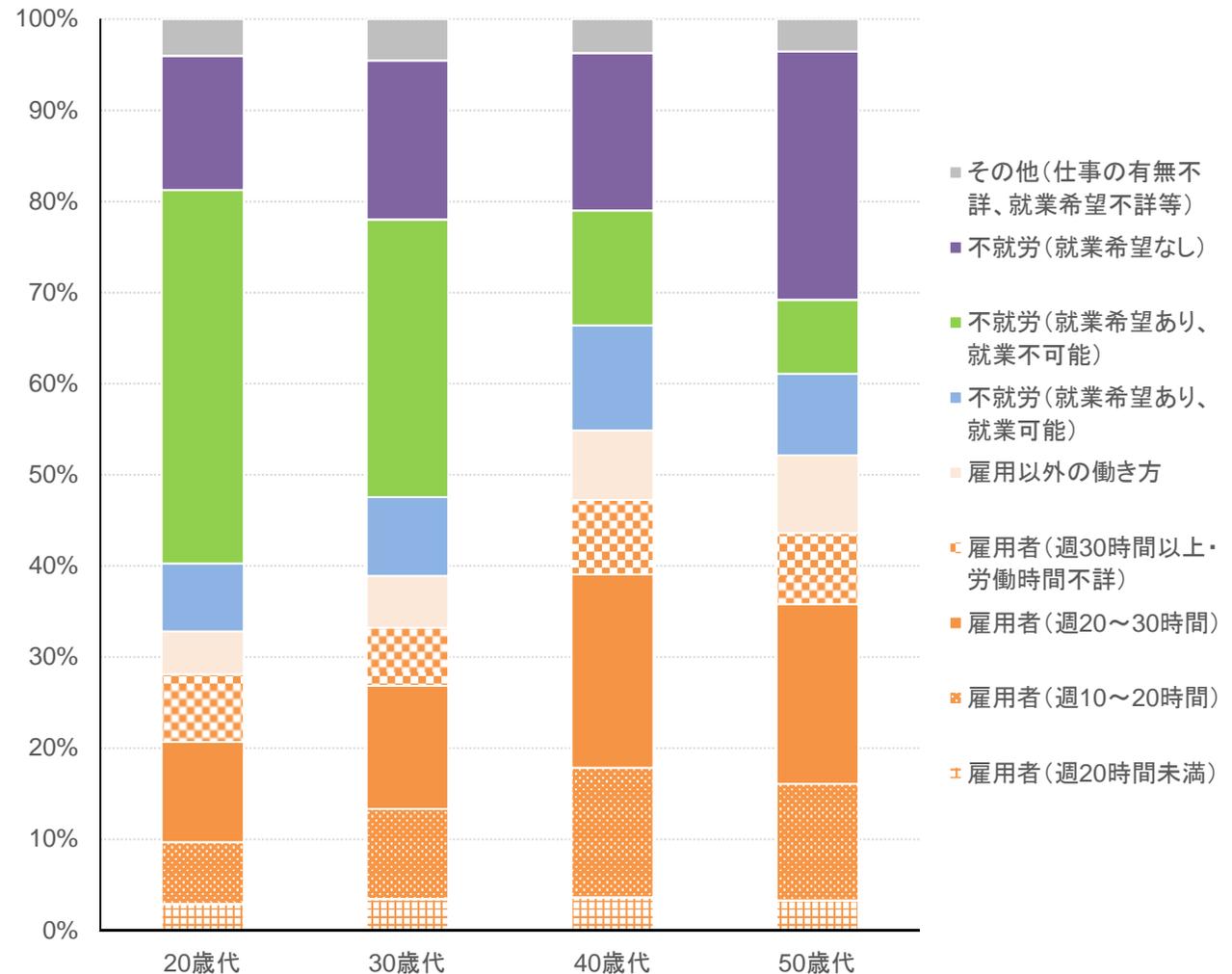
国民年金第3号被保険者の就労状況

- 女性全体の約3割、配偶者ありの女性の約半数が国民年金第3号となっており、国民年金第3号制度は公的年金制度上の女性の大きな受け皿となっている。
- 国民年金第3号の就業状況をみると、20～30歳代の者には、就労を希望しているにもかかわらず、出産・育児等の理由で就労していない者が多いが、40～50歳代の者には、就労する者が多く、また、その労働時間も長くなる傾向がある。

女性の配偶者の有無、及び配偶者ありの公的年金加入状況



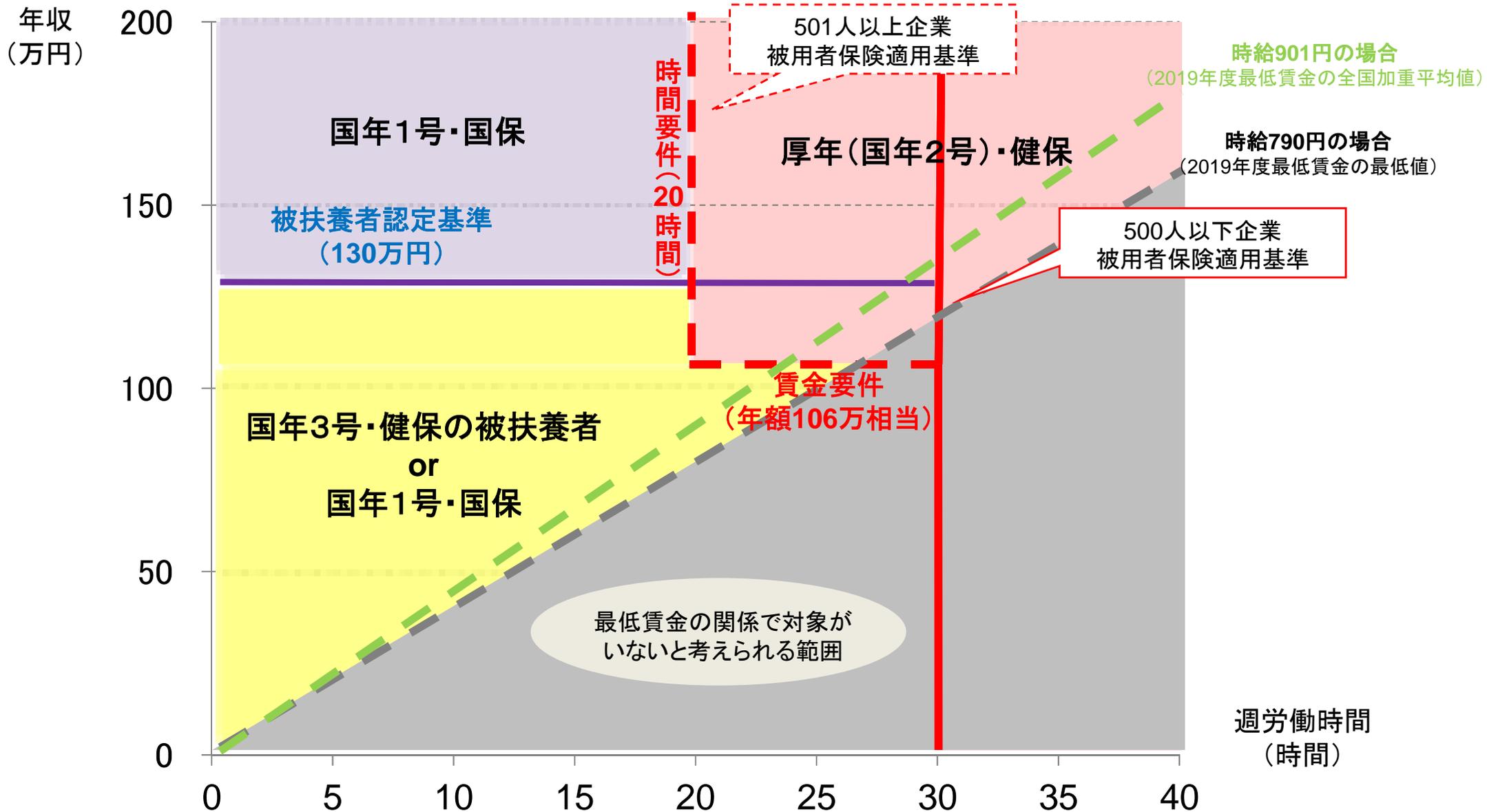
国民年金第3号の就業状況及び就業希望等



(出所)厚生労働省「国民生活基礎調査(平成28年)」の調査票情報を平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」において独自集計したもの

個人の働き方と社会保険の適用区分

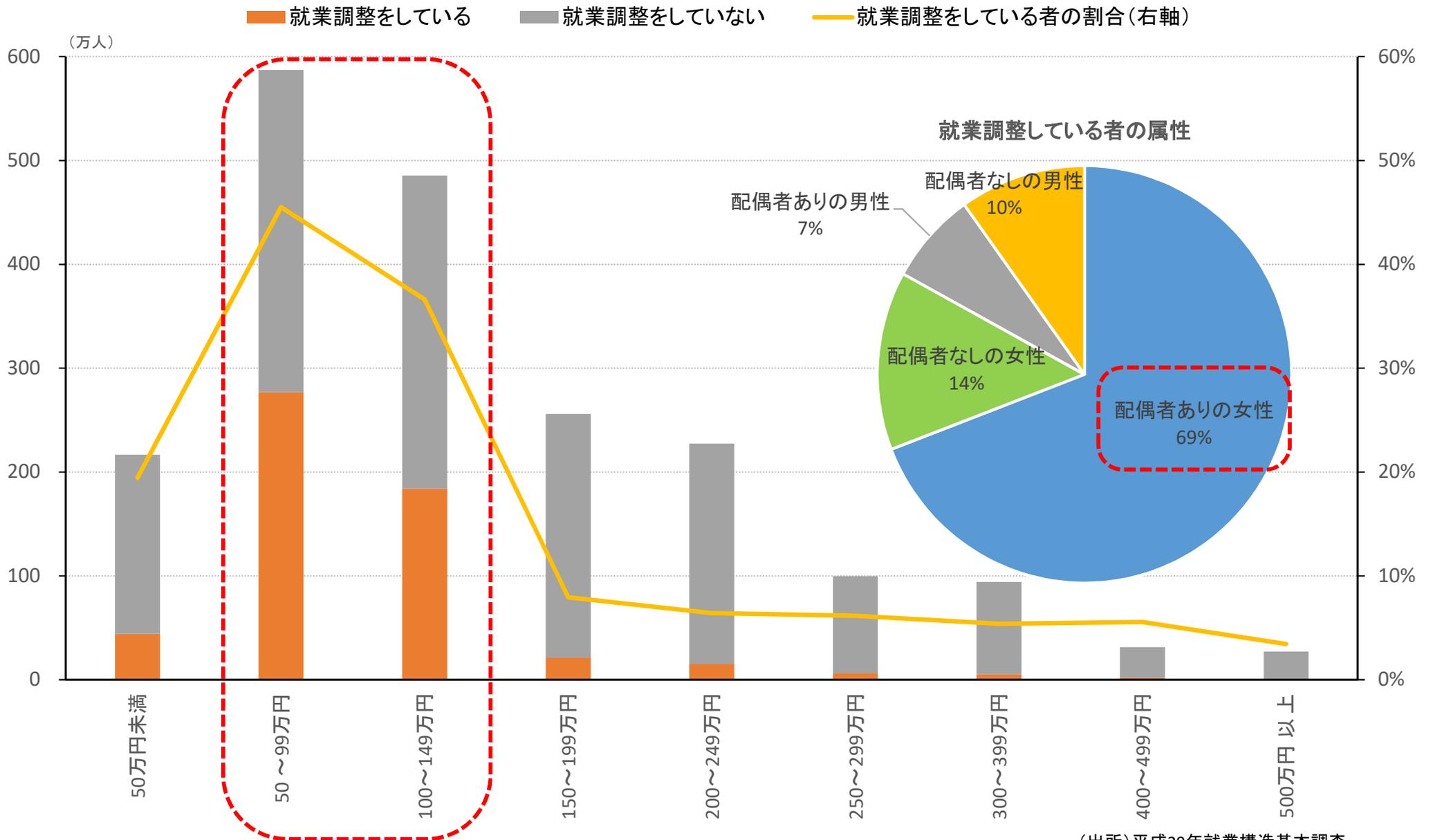
- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



(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。

非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況

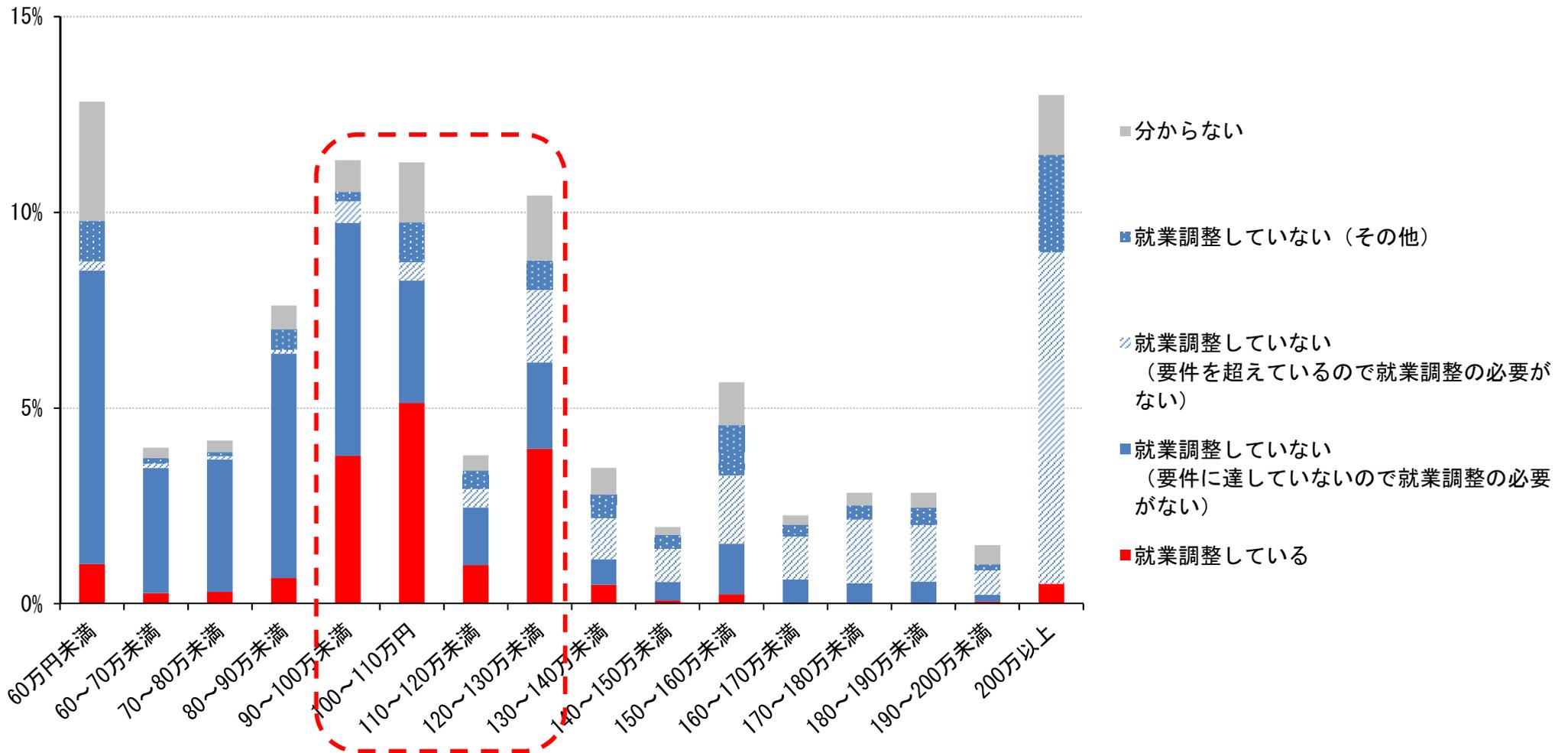
- 年収50～149万円の非正規雇用者のうち、約4割が就業調整を行っている。また、就業調整をしている非正規雇用者のうち、約7割が配偶者ありの女性。



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

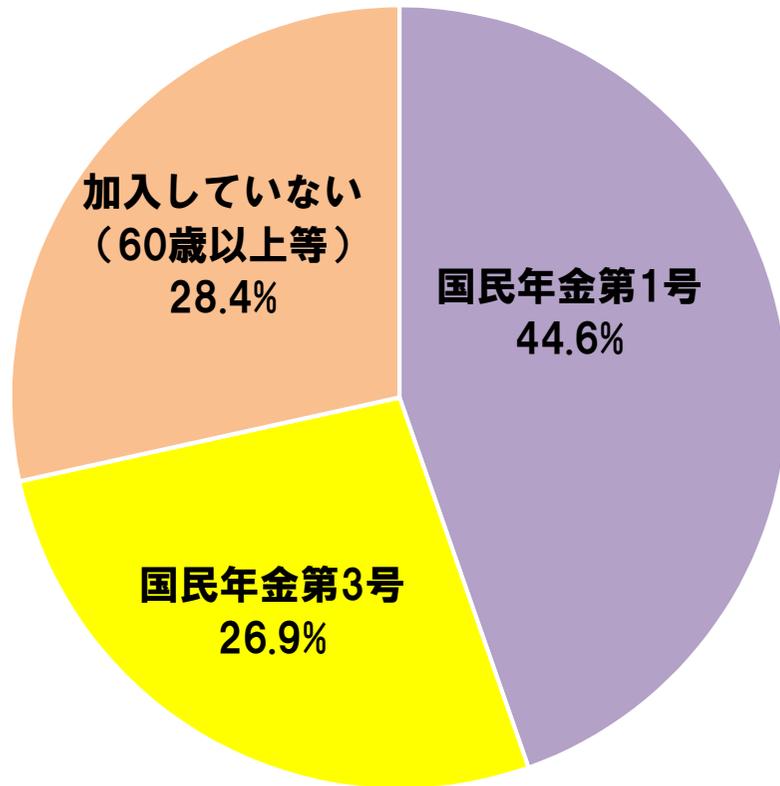
（出所）厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（平成28年）」の調査票情報を年金局において独自集計したもの

月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い

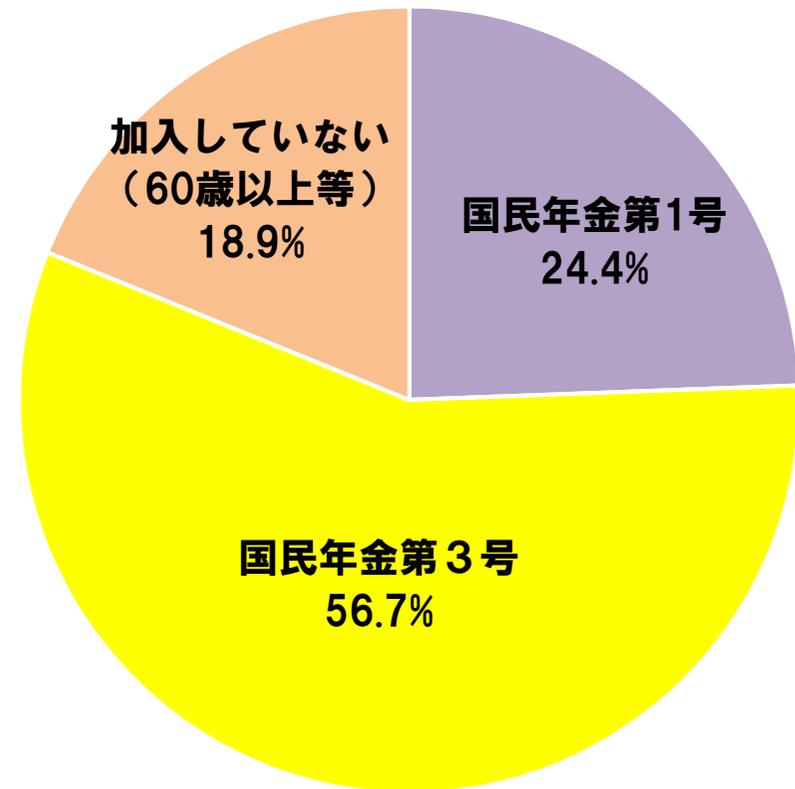
- 週労働時間20時間以上の短時間労働者の中で、月額賃金が8.8万円（現行の賃金要件）以上の者の半数近くは国民年金第1号であるのに対して、8.8万円未満の者の過半数は、比較的適用回避を図る傾向が強い国民年金第3号とみられ、月額賃金8.8万円を挟んで短時間労働者の属性には大きな違いが見られる。

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

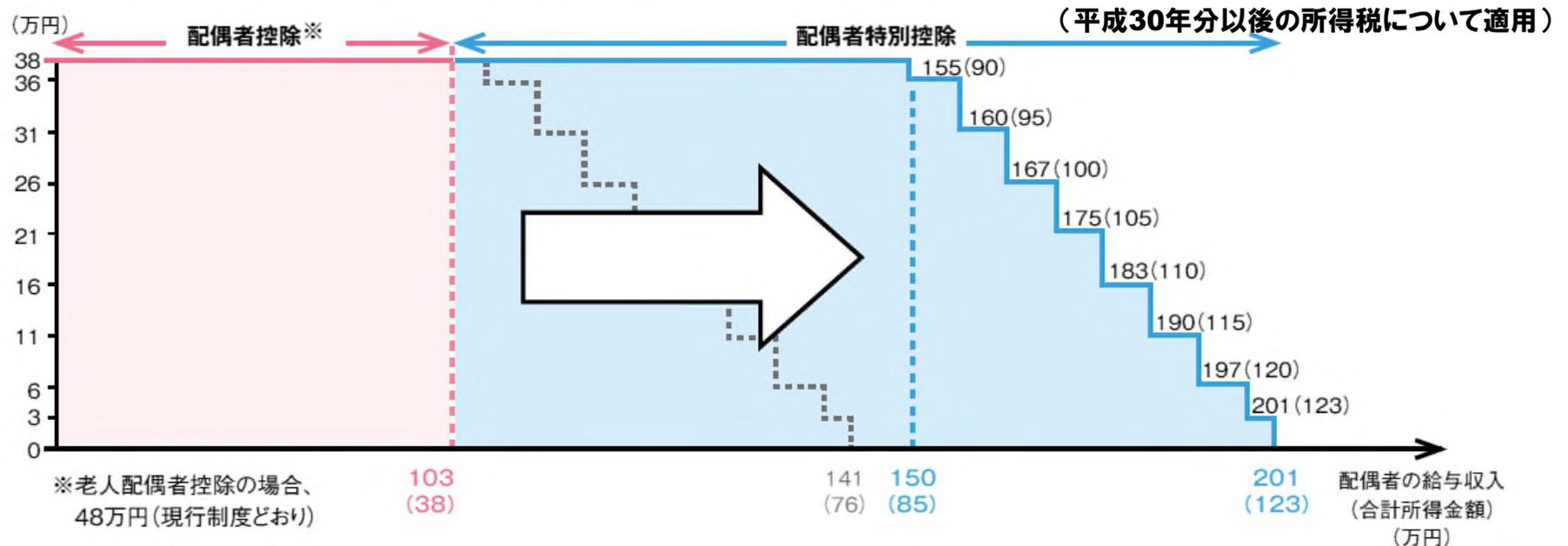
《改正前》

《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

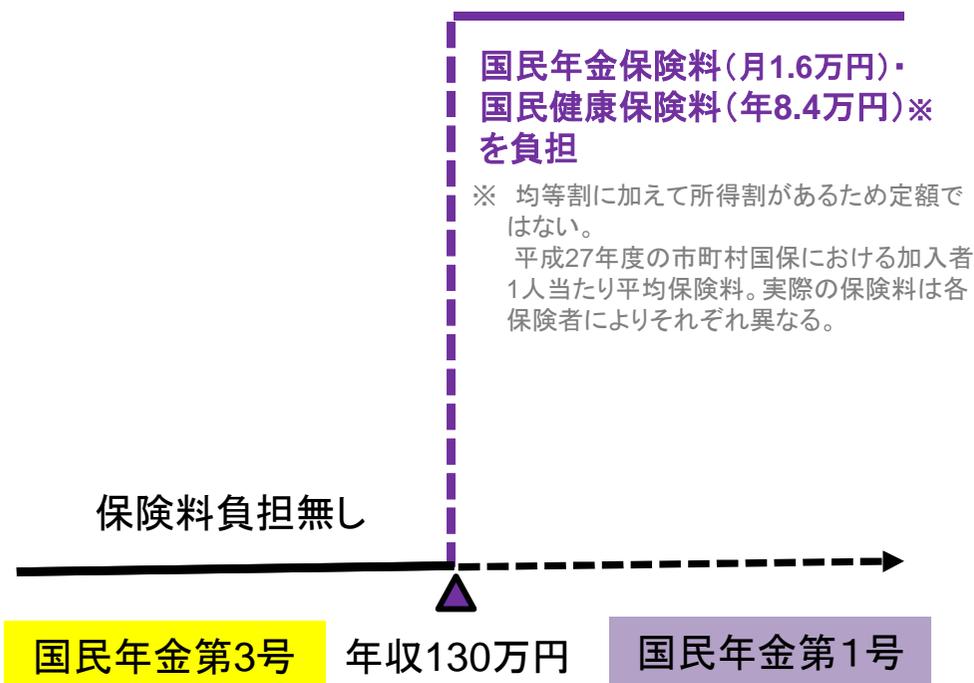
- 所得税の非課税限度額である103万円(65万円(基礎控除) + 38万円(給与所得控除))については変更なし。これを超える給与収入については課税される。

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

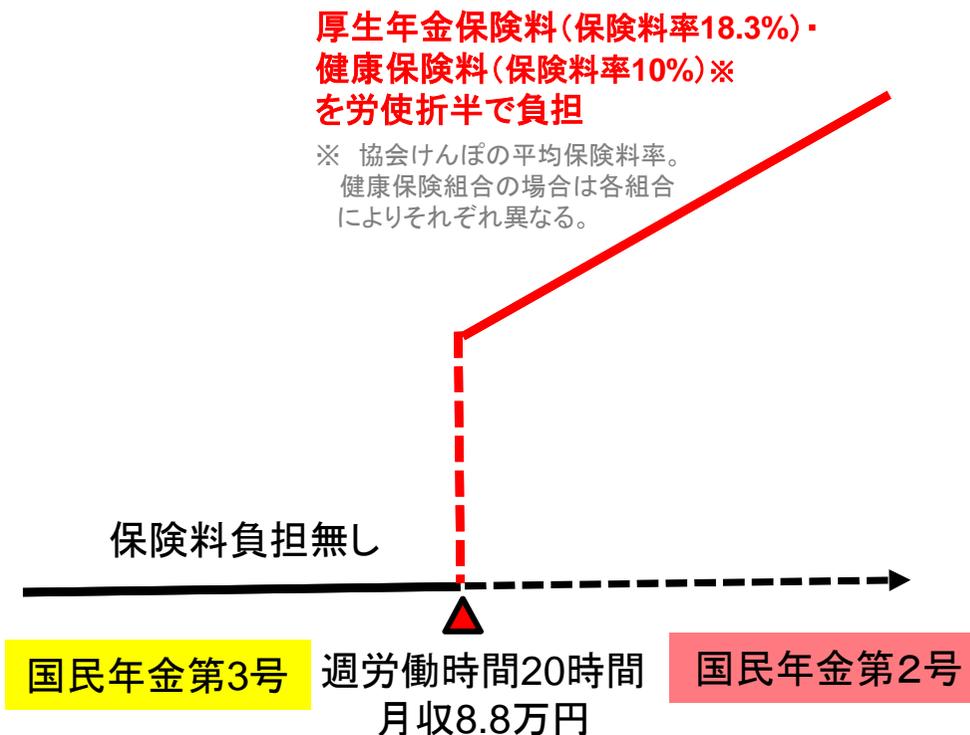
《保険料負担の変化》



《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

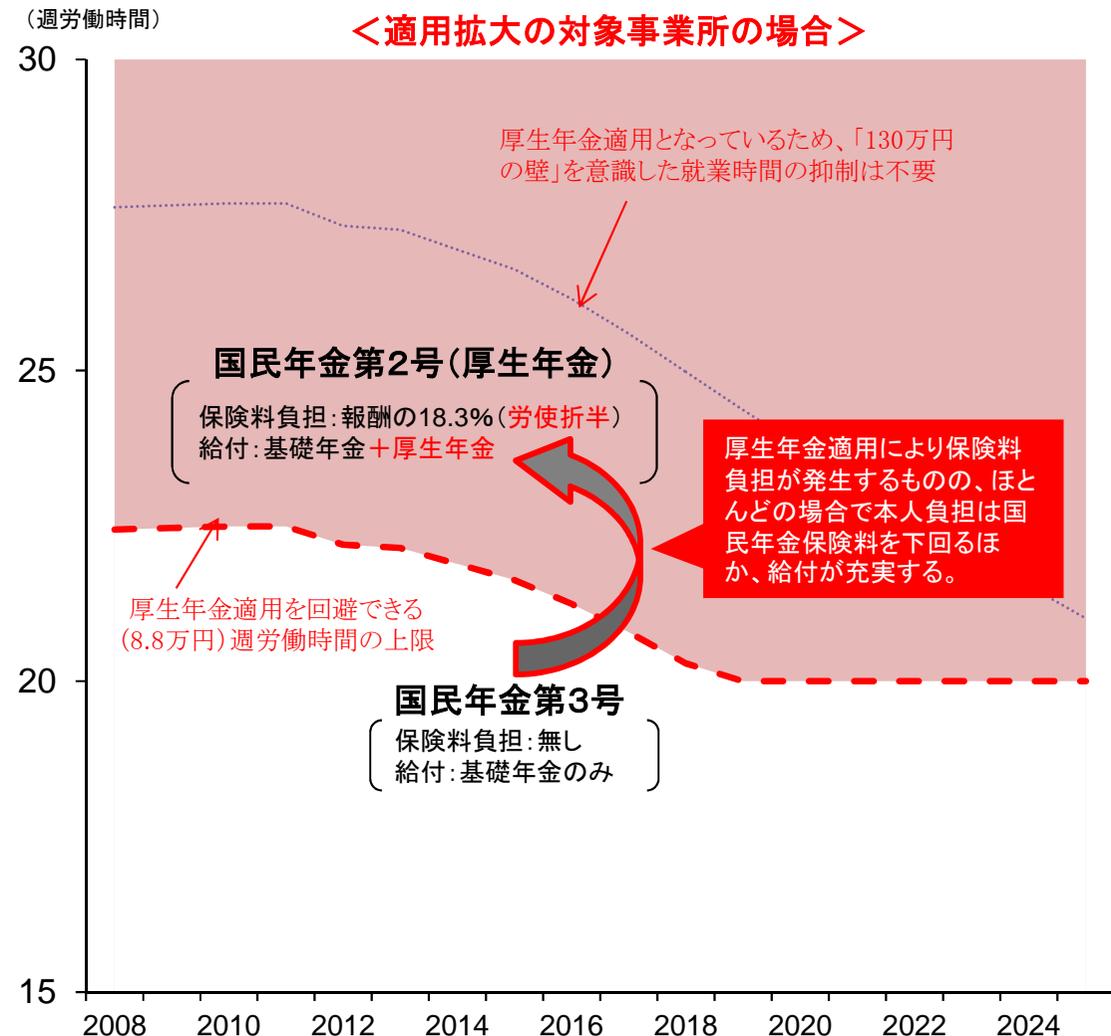
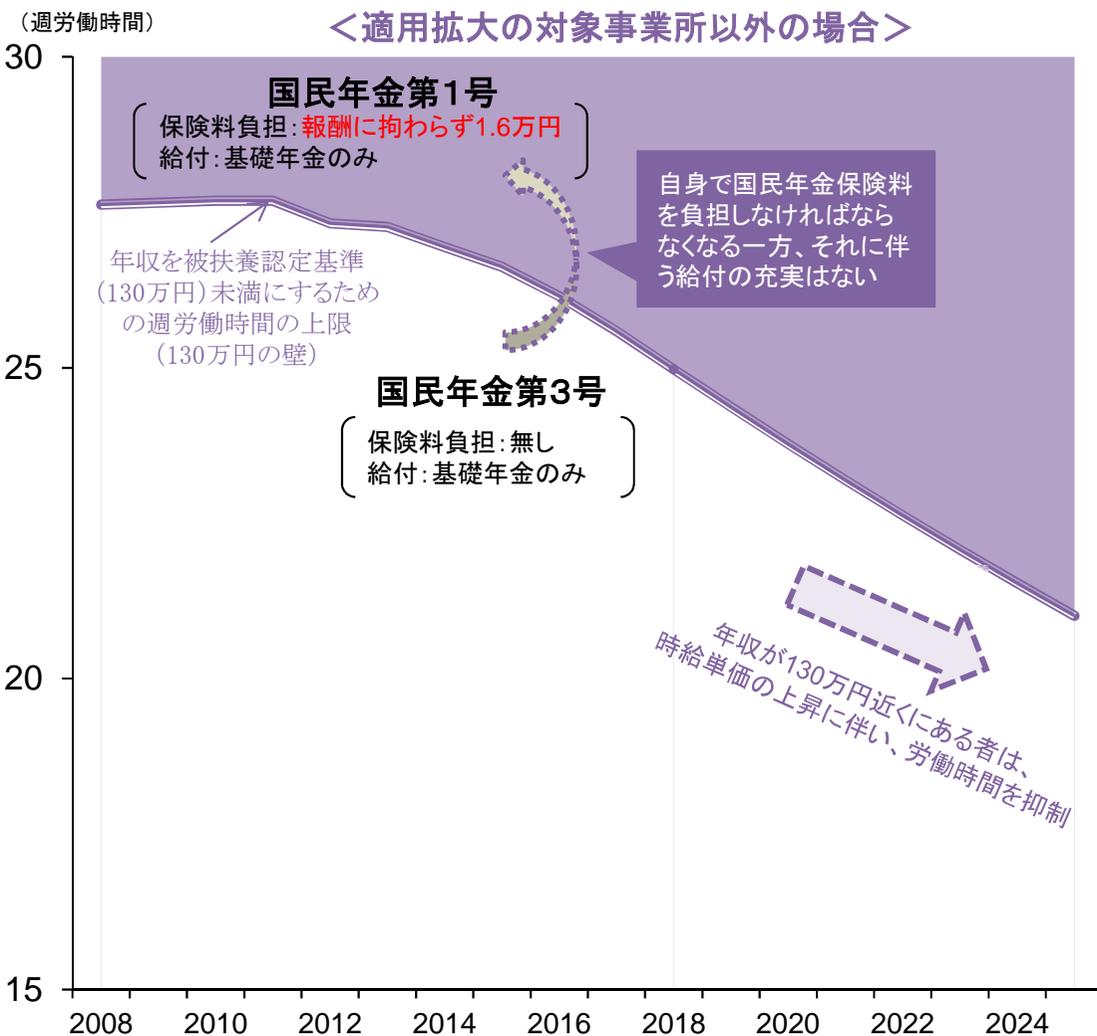


- 基礎年金に加えて、報酬比例の厚生年金が保障される。
- 傷病手当金や出産手当金を受けとれる。

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。

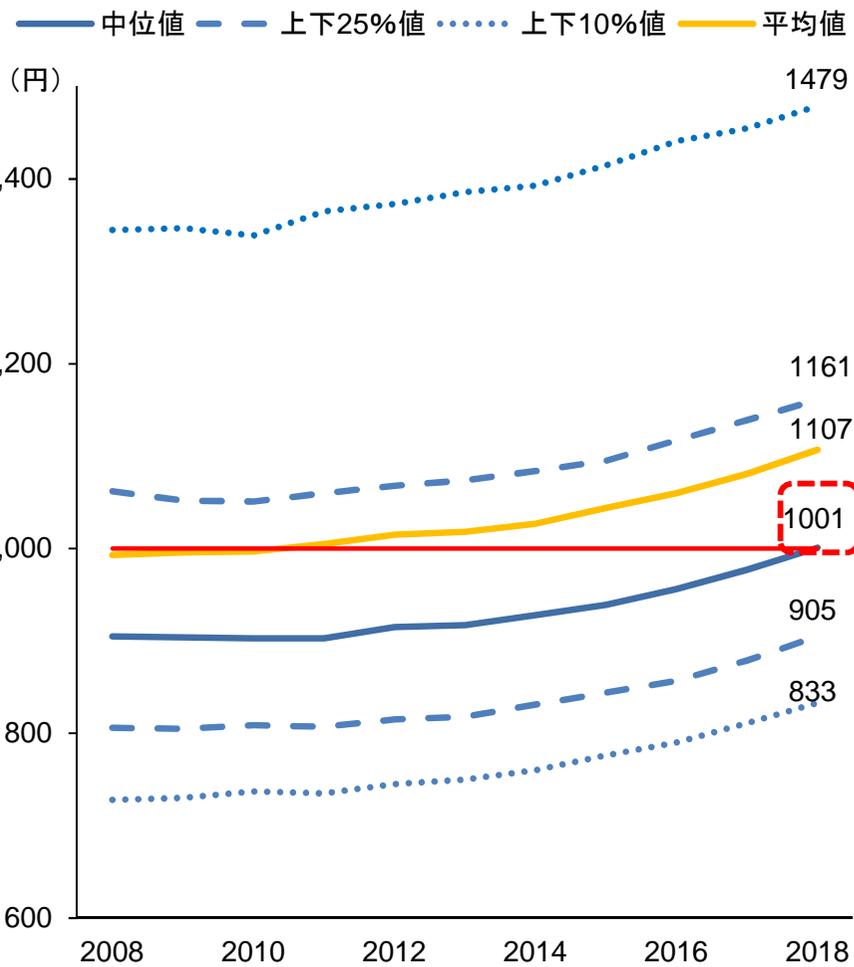
(注2) 2019年以降については、1時間当たりの所定内給与の上昇率を2.5%(2018年実績)と仮定した場合の試算値。

(出典) 賃金構造基本統計調査(平成20~30年)をもとに作成

短時間労働者の賃金上昇の意味

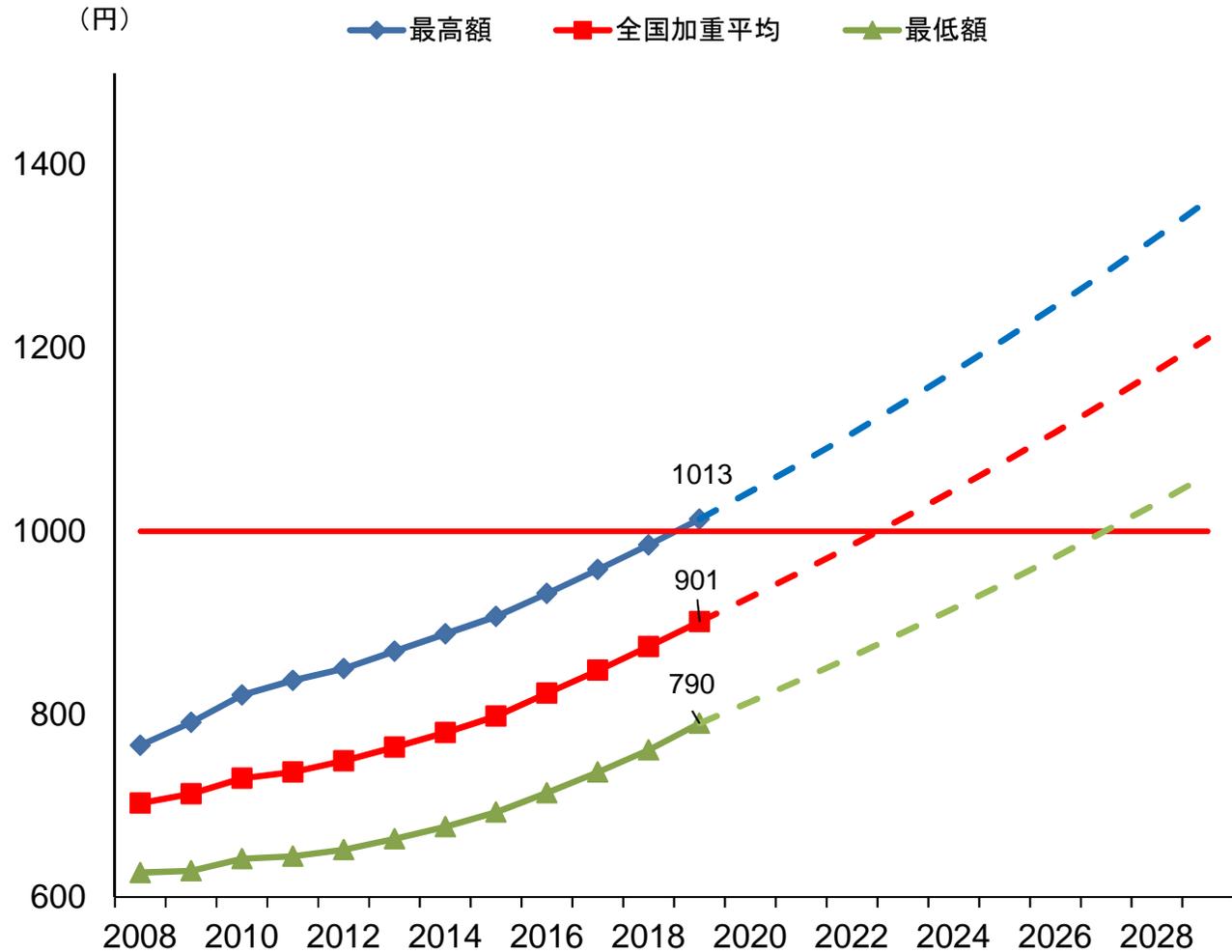
- 近年、短時間労働者の時給単価は上昇ペースを速めており、その結果として、より短い労働時間で、収入を基準とした就業調整が意識されやすくなる状況が生じている(就業調整の強まり)。
- また、政府は、最低賃金について、年率3%程度を目途として引き上げていくことで、全国加重平均が1000円となることを目指す方針を掲げている。時給単価が約1000円を超えてくると、週20時間(時間要件)の就労で、当然に月額賃金が賃金要件を上回る状態となる。

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

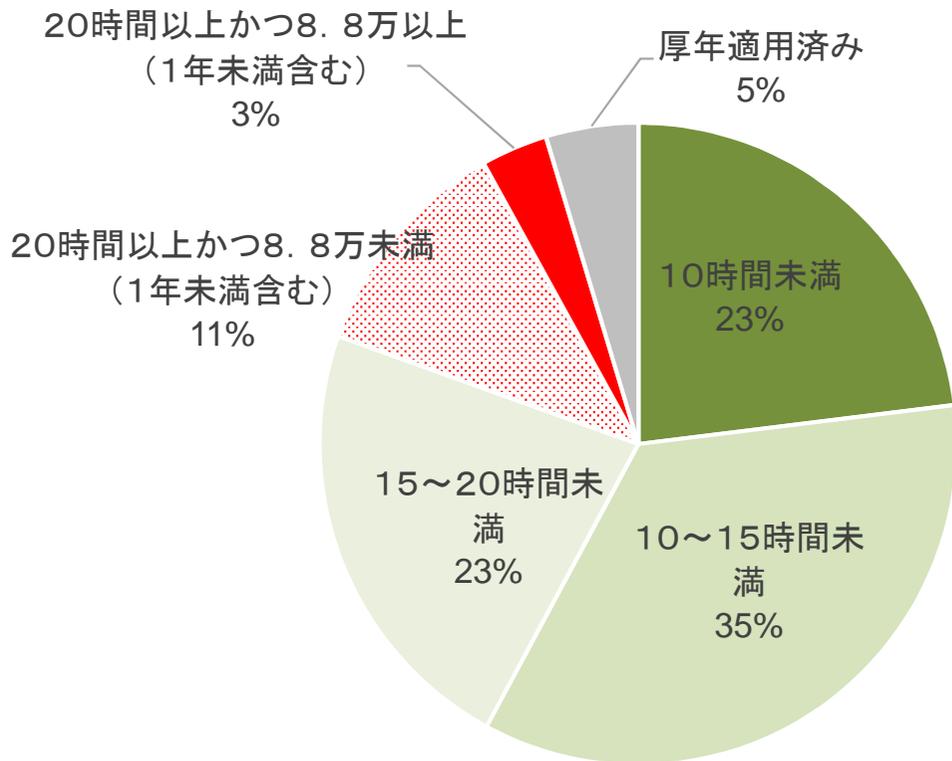


(注)2020年以降については年率3%で上昇すると仮定した場合の試算値

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。

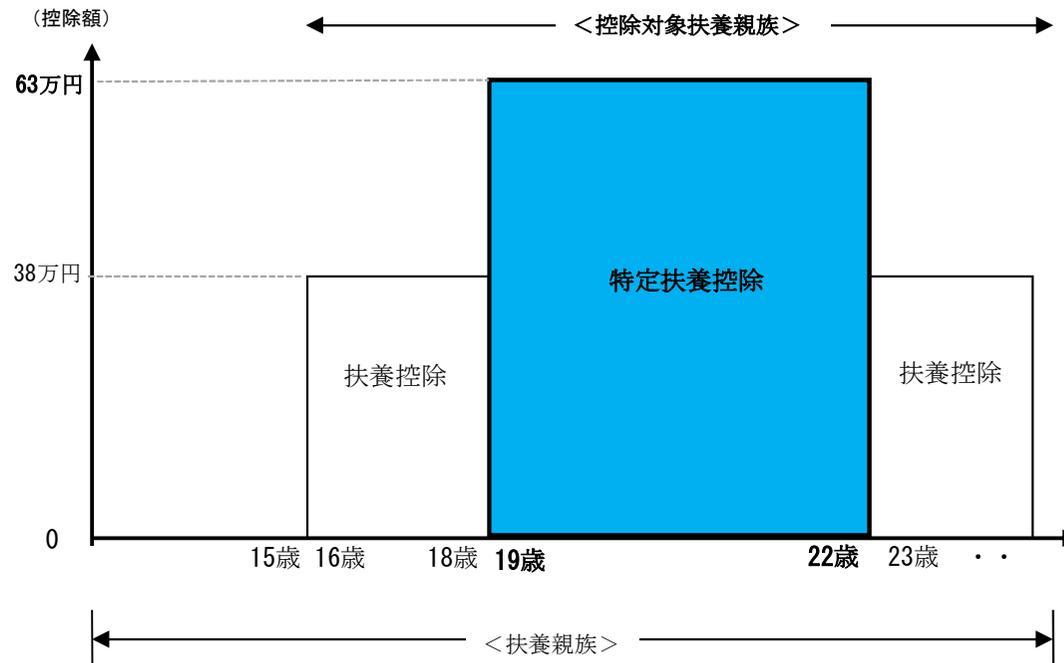
学生長期アルバイトの週労働時間



(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

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。

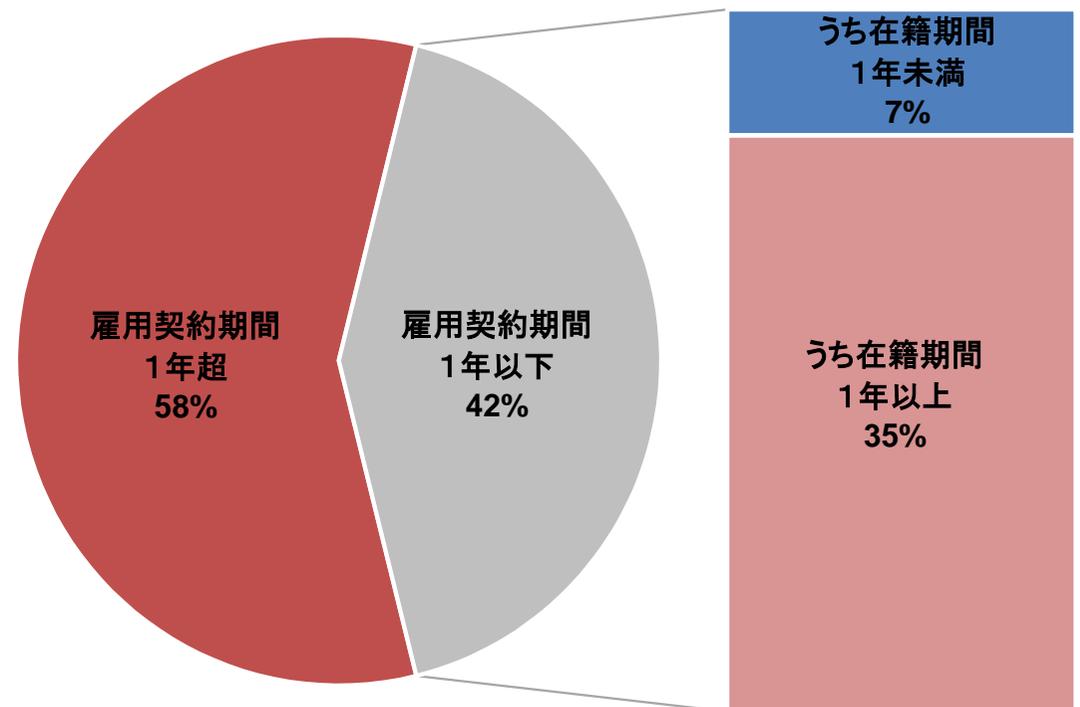
A 雇用期間が1年未満である場合にあっては、次の(ア)(イ)のいずれかに該当するときは、雇用期間が継続して1年以上見込まれることとして取り扱います。

(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)

5. 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。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業

- ⑨ 金融又は保険の事業
- 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226万事業所

任意包括適用事業所

… 約9万事業所

注: 適用事業所数は、2019年4月現在

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、興信所は適用業種。士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。

※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

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、雇用されておりまして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、雇用されておりまして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、法人になっておられますと先ほど来申し上げておられますように帳簿類等もある程度の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このよ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れないのではないかと、法人の場合にはその点はある程度の仕分けをさせていただいておるのではないかとこのようにございまして。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っておりますので、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。

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

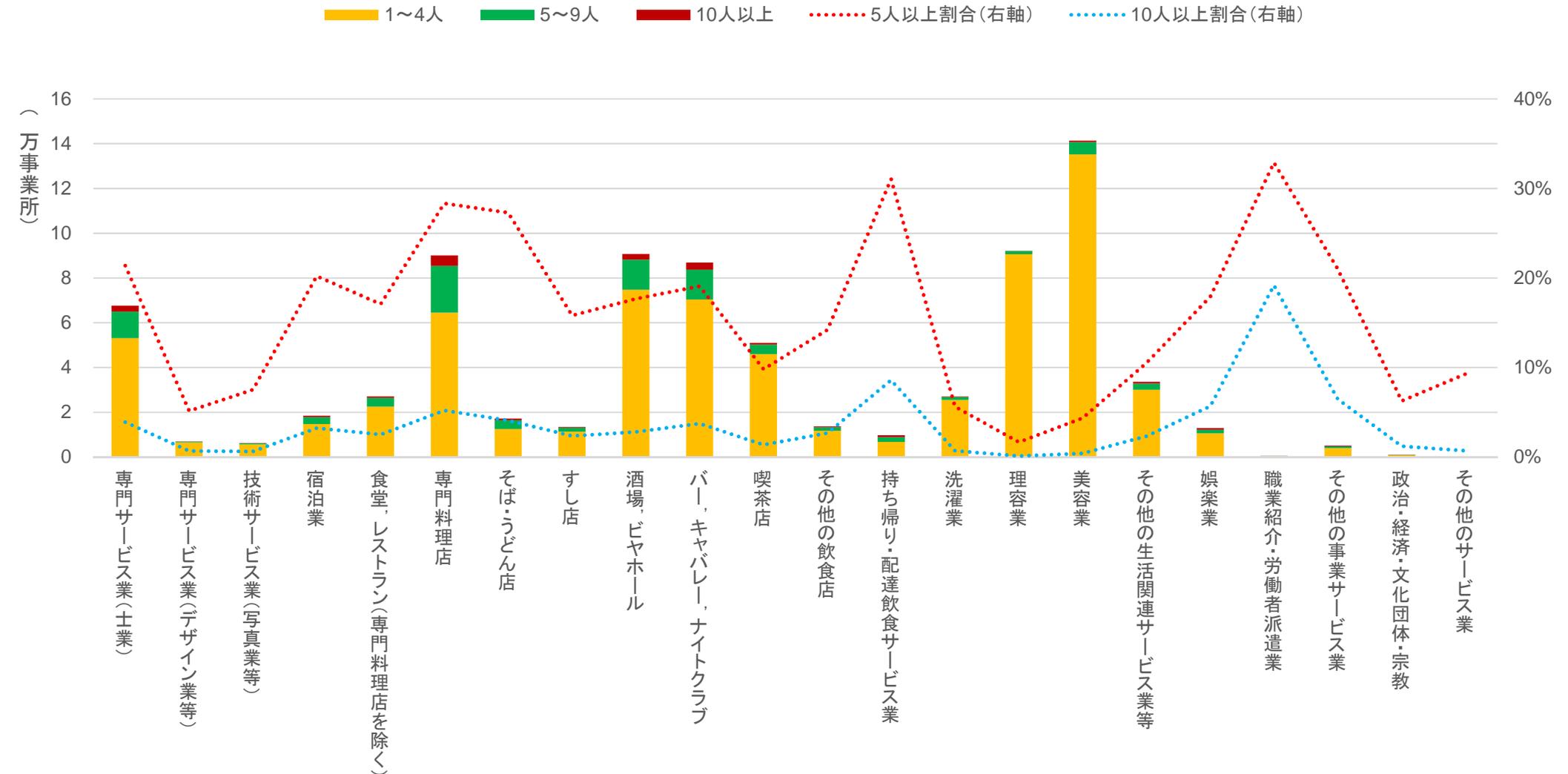
附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

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



6. 複数就業者に対する被用者保険適用のあり方

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。

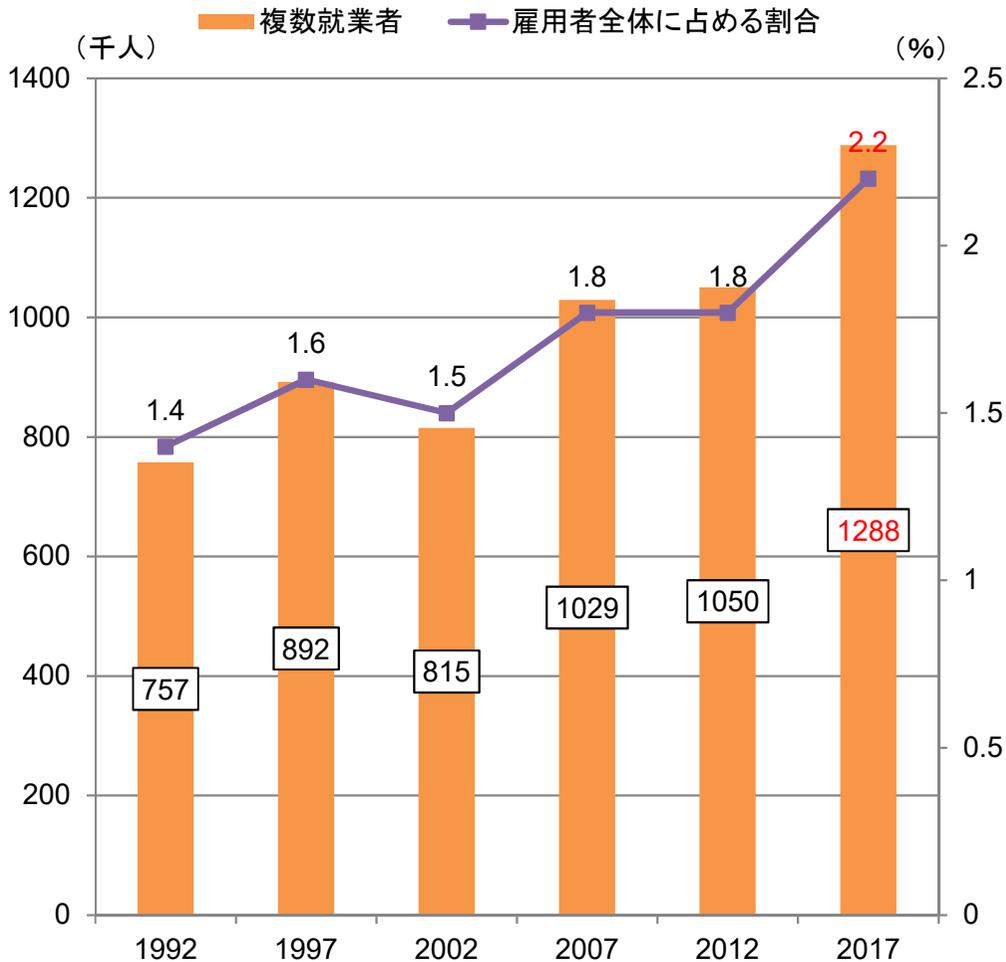
また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

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。

副業・兼業の動向

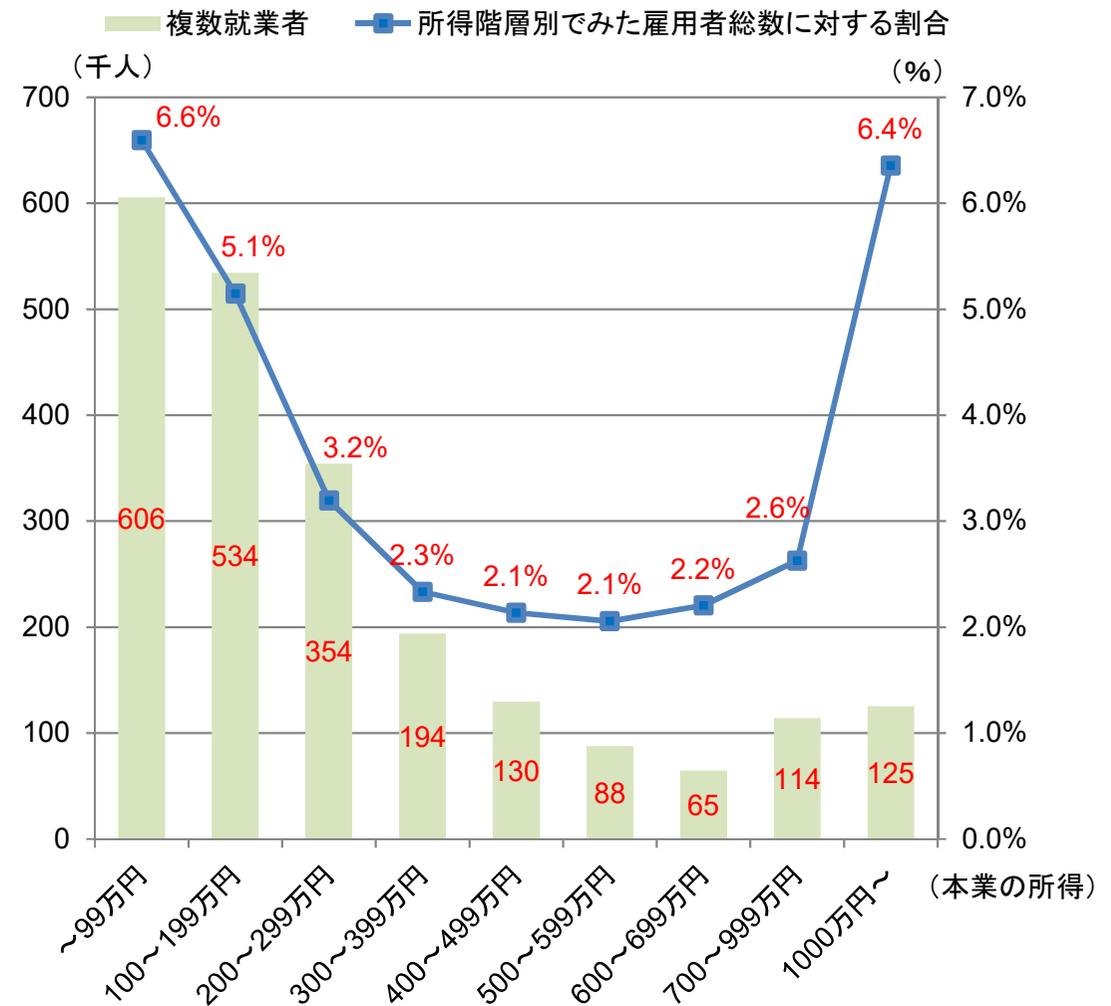
- 近年、複数就業者のうち本業も副業も雇用者である者は、増加傾向にある。
- 本業の所得階級別にみると、複数就業者には比較的所得の低い者が多い。一方、各所得階級の雇用者に占める複数就業者の割合でみた場合、低所得層と高所得層において副業を持つ割合が高い。

複数就業者数(雇用×雇用)の変化



※「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

複数就業者の本業の所得階級別分布

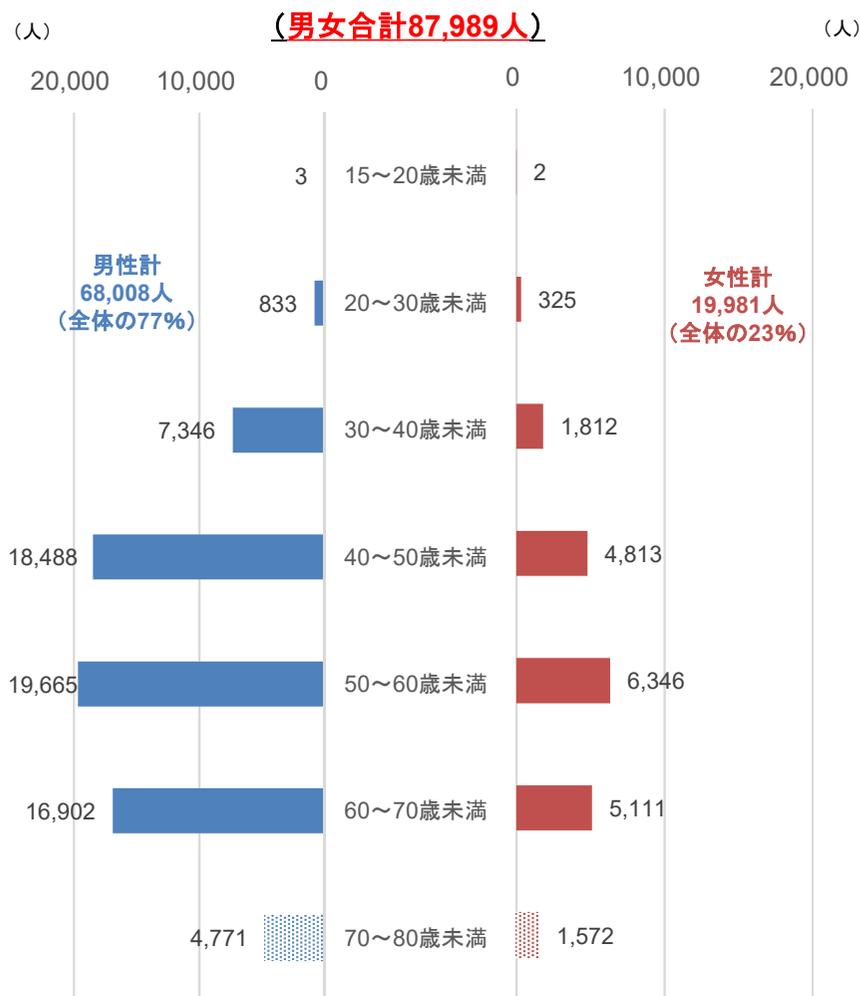


(注) 本業については雇用者。副業については雇用者だけでなく自営業主及び家族従事者を含む。

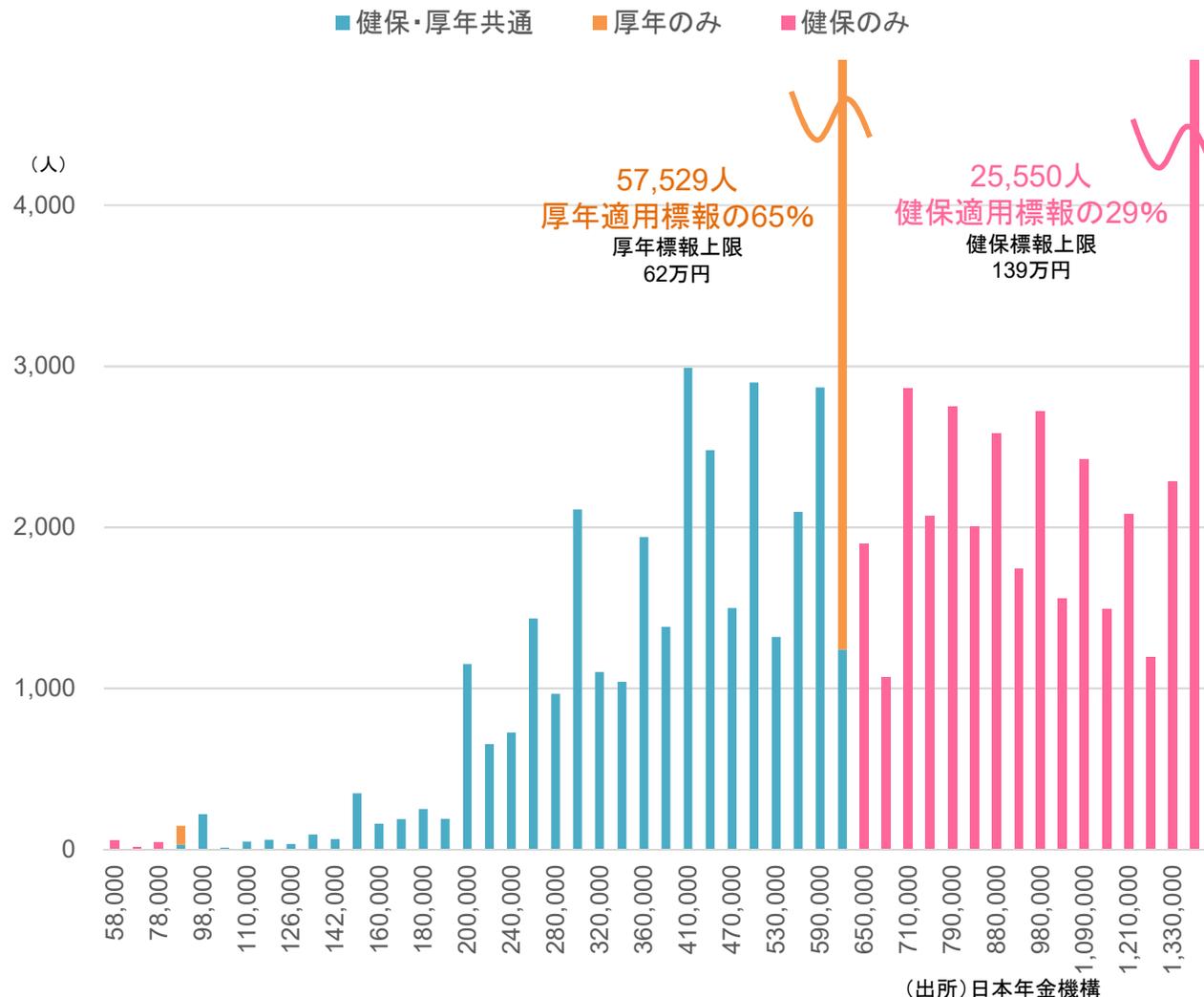
複数の事業所で被用者保険適用となっている者の実態

- 日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計したところ、2018年10月末時点で、複数事業所で厚生年金適用となっている者は約88,000名となっている。
- 複数事業所で厚生年金適用となっている者には男性かつ中高齢の者が多く、また、標準報酬月額が高い傾向にある。

性別・年齢階級別の分布



標準報酬月額の分布

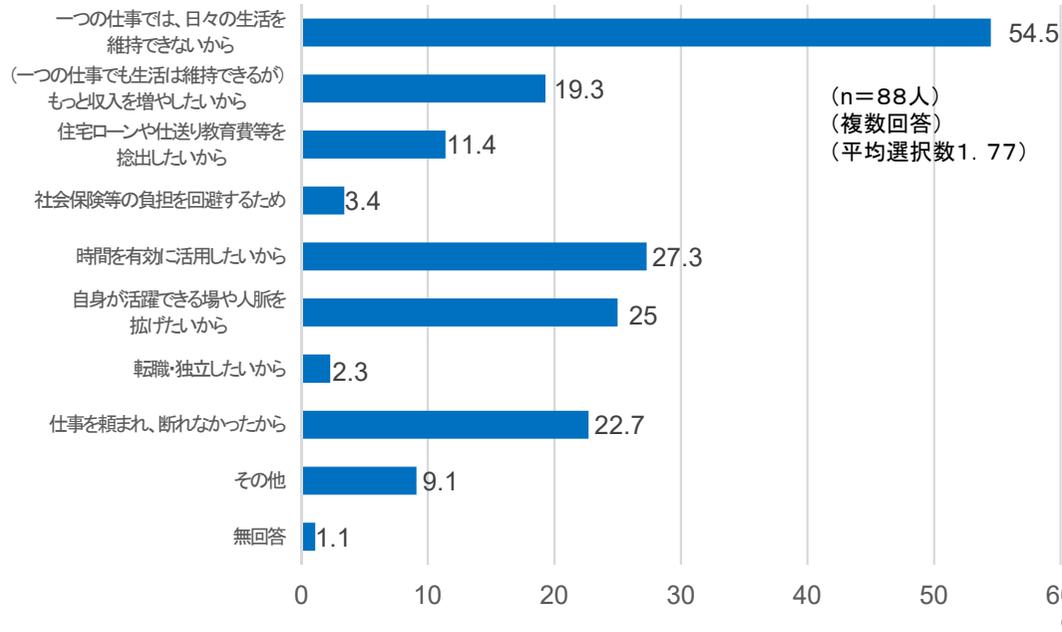


短時間労働者が副業・兼業を行う理由等

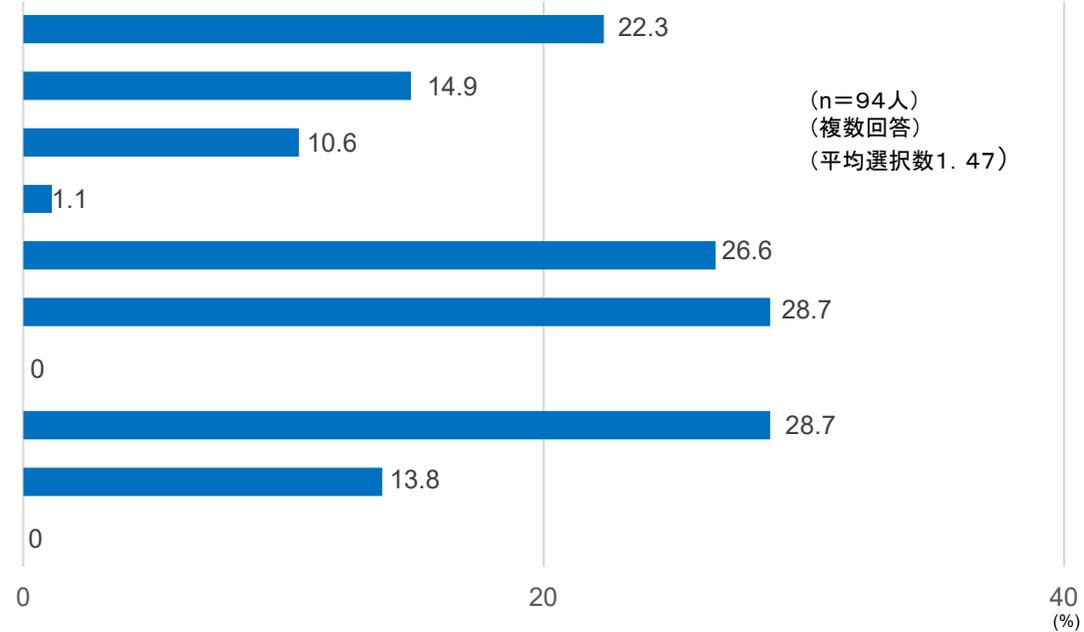
- JILPT調査によると、短時間労働者が副業・兼業を選択する理由としては、国民年金第1号の場合は「一つの仕事では、日々の生活を維持できないから」が最も多かったのに対して、国民年金第3号の場合はそうした回答は比較的少ない。
- また、労働時間を通算して社会保険の適用を判断することについては、国民年金第1号は望ましいと考える者が多い。一方、国民年金第3号は何とも言えないとの回答が最も多かった。

●副業・兼業を選択する理由

<国民年金第1号>



<国民年金第3号>



●労働時間通算して社会保険を適用されることについて

国民年金第1号 (n=88人)



■ 望ましいこと (必要) だと思う ■ 望ましくないこと (必要ない) と思う ■ 何とも言えない・分からない ■ 無回答

国民年金第3号 (n=94人)



■ 望ましいこと (必要) だと思う ■ 望ましくないこと (必要ない) と思う ■ 何とも言えない・分からない ■ 無回答

複数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

健康保険・厚生年金の適用要件※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

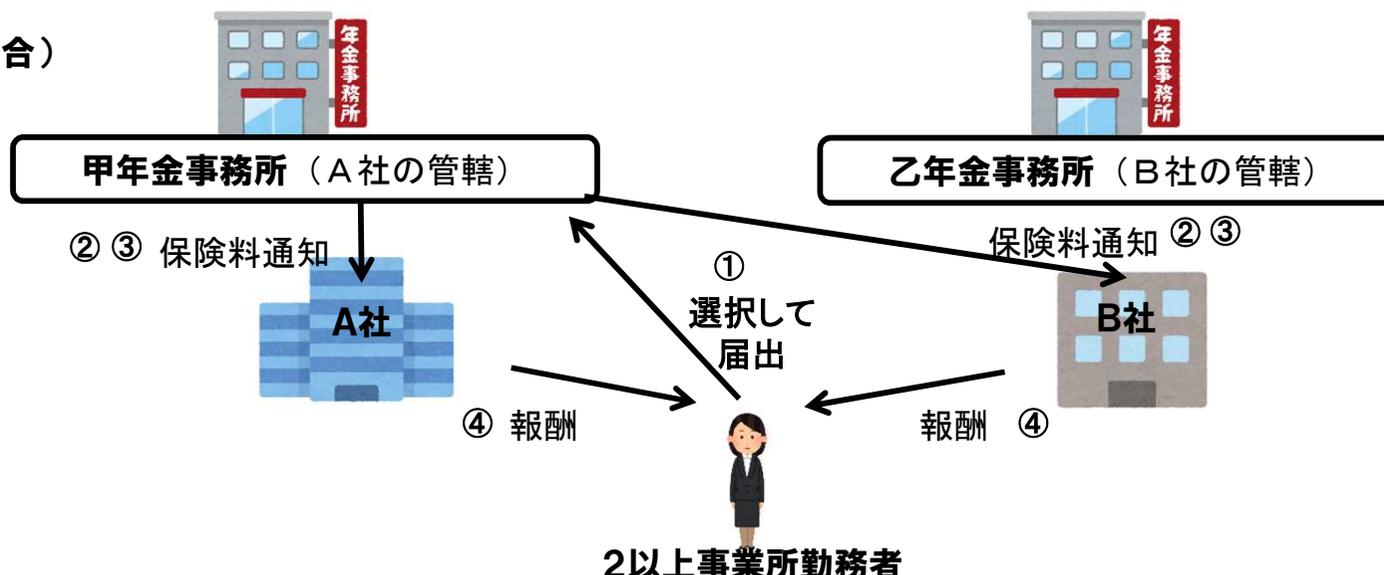
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数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、各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・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、選択された医療保険者・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（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）



（注）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

(座長) 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会報告書の概要

- マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し試行的に導入することが考えられること等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

- ▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人(男性:約57.0万 女性:約71.8万)。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

JILPT調査

- ▶ 調査では、就業者13万人のうち副業をしていると回答した者は、9,299人。うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると20時間以上となると考えられる者が371人(9,299人の4.0%)。その世帯状況や収入、就業形態等を分析。

関係者ヒアリング

- ▶ ダブルワークは長時間労働が見えにくい等の課題の指摘。

適用の必要性

- ▶ 雇用保険制度の趣旨(自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度)や、適用により生ずる事務コスト等に照らして、適用の必要性は、直ちには高いとは評価できない。
- ▶ マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適当。

考えられる適用・給付の制度設計

適用に関する制度設計

- ▶ 基準引下げ方式(適用基準となる週所定労働時間(20時間)を下げて適用)
⇒ 雇用保険制度の趣旨からは合理性の説明が困難。また、現行の被保険者の給付要件を引き下げることとなる。
- ▶ 合算方式(複数事業所の週所定労働時間を合算して適用)
⇒ 雇用保険は強制適用が原則だが、行政や事業所が労働時間を把握できず、現行の事業所届出を起点とする適用は実行可能性が低い。本人からの申出を起点に適用せざるを得ない。

給付に関する制度設計

- ▶ 基本手当方式(失業認定を行い、給付日数の範囲で失業している日に支給)
⇒ 収入がある場合の減額等の仕組みが、マルチジョブホルダーになじまない可能性。
- ▶ 一時金方式(一定の給付日数分を一時金として支給)

【考察】

- 現状、実行可能性があるのは、
 - ・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
 - ・ 一時金方式で給付
となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。
- 今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討、推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

(参考) 雇用保険の適用について

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
 - ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

合計が25時間でも適用されない

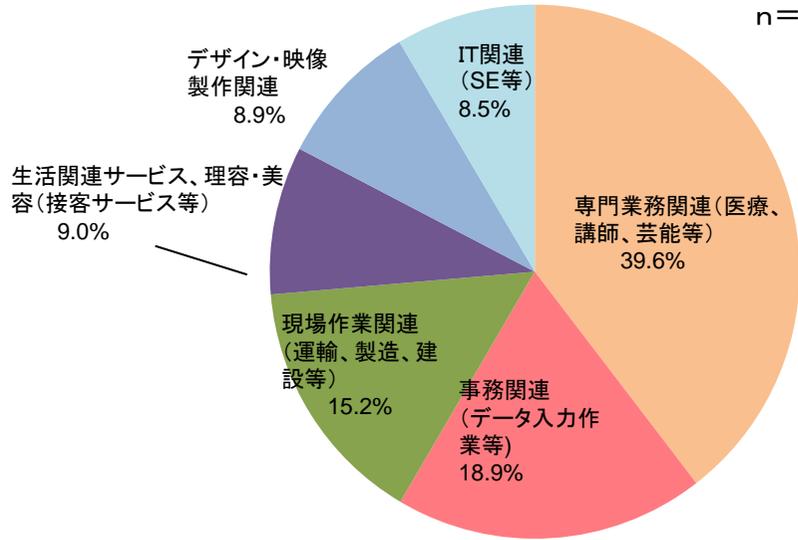
7. 雇用類似の働き方への対応

雇用類似の働き方に関する現状について

- 独立自営業者（雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者（※））に関する労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、その業務は専門業務のほか事務や現場作業などが多く、また、積極的な理由で独立自営業者となっている者が多い。
 - 独立自営業者を続ける上での問題点としては「収入が不安定」「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」等が多い。
- ※個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者

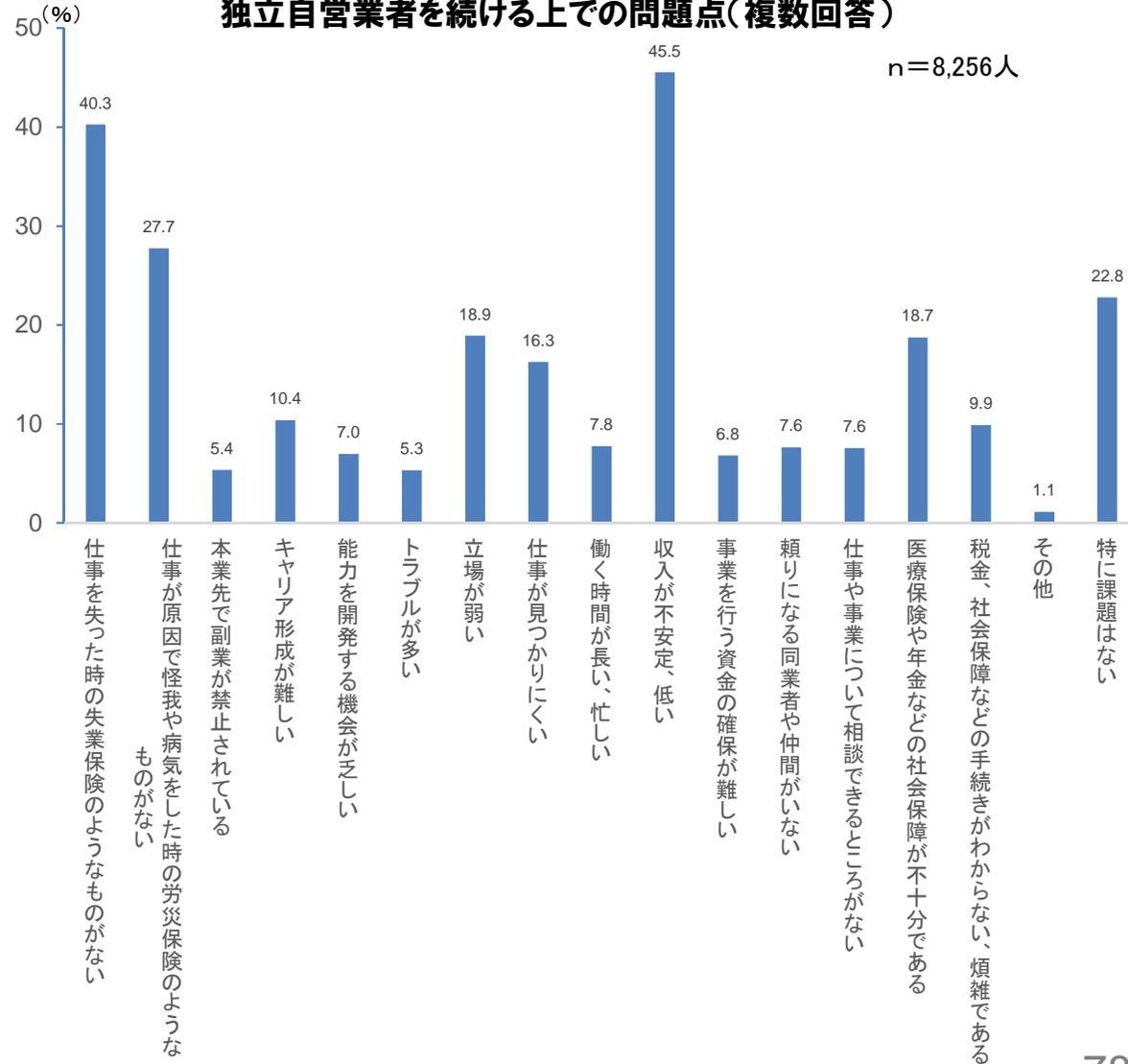
1年間に最も多く行った仕事内容

n=8,256人



独立自営業者を続ける上での問題点(複数回答)

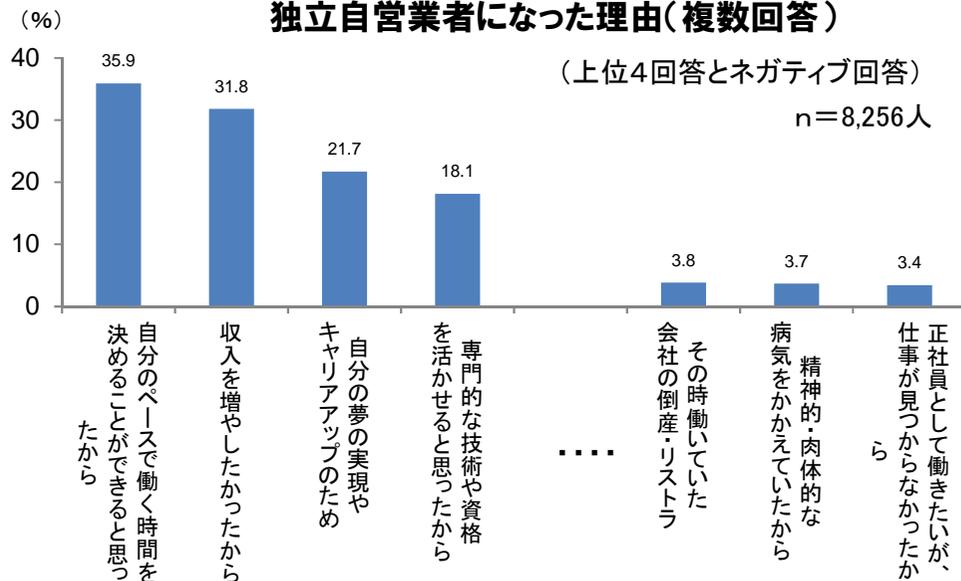
n=8,256人



独立自営業者になった理由(複数回答)

(上位4回答とネガティブ回答)

n=8,256人



雇用類似の働き方の者に関する試算結果

(個人請負型の就業者の人数)

○発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者に関し、人数を試算。

※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要

○調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。

※インターネット調査(調査会社からWebモニターに対し、広く協力を依頼)を用い、平成29年就業構造基本調査(総務省)の分布に基づく母集団拡大補正(ウェートバック集計)を行い、雇用類似の働き方の者等に関する人数の試算等を行ったもの

※調査の詳細については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)(第9回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3-1)を参照

※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

全体
(本業+副業)

・「ふだん、何か収入になる仕事をしている」者を対象

・収入になる仕事の内容(2つ以上している場合には、収入次点の仕事まで)を確認

・ここでの「自身で事業等を営んでいる者」は、「法人(会社など)の経営者」「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」

「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方(※)

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

(「法人(会社など)の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者)

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

発注者から「業務・作業の依頼(委託)」を受けて行う仕事

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先(※)

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

約58万人

(出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)を基に厚生労働省作成
厚生労働省第9回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3-1

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」における意見

令和元年5月21日開催 第11回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」資料3より

これまでの議論等の整理③

1. セーフティネット関係

(1) 総論

- 雇用労働者との間にどのような相違があるかについて確認し、それが合理的なものかどうかを考えた上で、保護の必要性を考える必要があるのではないか。また、規制や保護を検討するに当たっては、対象者の範囲とともに、対象者の人数規模も考える必要があるのではないか。
- 人的従属性、経済的従属性、社会的要請等、保護の必要性が何に基づくものなのかを議論した上で、保護の要否や費用負担の在り方等の制度設計について議論する必要があるのではないか。
- さらに、雇用労働と雇用類似の働き方を行き来する場合や、今後、技術進歩等に伴う新しい形態の雇用類似の働き方が出てきた場合等にも対応できるようにすべきとの指摘も踏まえつつ、雇用類似の働き方の特性を踏まえた検討が必要ではないか。

(4) 社会保障等

- 私傷病による休業時の傷病手当金については、健康保険と国民健康保険との間で取扱いに差異があるといった指摘があった。他方、給付を検討する際には、負担もセットで検討すべきであり、給付に差異があっても、それが何に基づいた差異なのかも合わせて考えるべきではないかといった指摘や、医療保険については、財源の問題が非常に大きいといった指摘があったことも踏まえ、どのように考えるか。

社会保険制度上の事業主の取扱いについて

個人事業主の社会保険適用について

- 現行法上、厚生年金の被保険者資格を有する者は、**適用事業所に「使用される者」**とされている。個人事業主（雇用類似の働き方をする者もこれに含まれる）については、「使用する者」を觀念することができないことから、**厚生年金の被保険者資格を有しない**と解釈されており、**通常、国民年金第1号被保険者**となる。
 - ※ 厚生年金保険法（抄）
第9条 適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。
- 個人事業主等にも所得比例の年金制度を設けることについては、1960年に創設された国民年金の検討段階から議論されていたが、対象者の収入等が多様であり、**公平で正確な保険料の賦課が難しい**ことを理由として、国民年金の保険料及び年金給付は定額とされた経緯がある。

法人の経営者に対する被用者保険適用について

- 雇用類似の働き方をする場合を含めて、法人形態で事業を営む場合は、法人と経営者本人が法律上別人格であることから、**「法人に使用される者」**として、**経営者についても厚生年金の適用対象**となる。
- その場合、法人から経営者本人に対する報酬が、保険料の賦課ベースとなる。

国民年金第1号被保険者の自助努力を支援する仕組み

- 公的年金としては基礎年金のみの保障となるが、老後の所得確保を支援するため、（例）のような各種制度が用意されている。
 - （例） 付加年金
国民年金基金
個人型確定拠出年金（イデコ）

8. 医療保険に関する資料

医療保険制度の概要

後期高齢者医療制度

約16兆円

- ・75歳以上
- ・約1,750万人
- ・保険者数: 47(広域連合)

前期高齢者財政調整制度(約1,700万人)約7兆円(再掲) ※3

国民健康保険

(市町村国保+国保組合)

- ・自営業者、年金生活者、非正規雇用者等
- ・約3,340万人
- ・保険者数: 約1,900

約10兆円

協会けんぽ(旧政管健保)

- ・中小企業のサラリーマン
- ・約3,950万人
- ・保険者数: 1

約6兆円

健康保険組合

- ・大企業のサラリーマン
- ・約2,880万人
- ・保険者数: 約1,400

健保組合・共済等 約5兆円

共済組合

- ・公務員
- ・約850万人
- ・保険者数: 85

※1 加入者数・保険者数、金額は、平成30年度予算ベースの数値。

※2 上記のほか、経過措置として退職者医療(対象者約23万人)がある。

※3 前期高齢者数(約1,700万人)の内訳は、国保約1,280万人、協会けんぽ約310万人、健保組合約90万人、共済組合約10万人。

医療保険の各保険者の比較

	市町村国保	国保組合	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者医療制度
保険者数 (平成27年度末)	1,716	164	1	1,405	85	47
加入者数 (平成27年度末)	3,182万人 (1,941万世帯)	286万人	3,716万人 (被保険者2,158万人 被扶養者1,559万人)	2,914万人 (被保険者1,581万人 被扶養者1,332万人)	877万人 (被保険者450万人 被扶養者427万人)	1,624万人
加入者平均年齢 (平成27年度)	51.9歳	39.7歳	36.9歳	34.6歳	33.1歳	82.3歳
加入者一人当たり 医療費(平成27年度)	35.0万円	19.7万円	17.4万円	15.4万円	15.7万円	94.9万円
加入者一人当たり 平均所得(※1) (平成27年度)	84万円 (一世帯当たり 140万円)	371万円 (一世帯当たり(※2) 769万円 (平成25年))	145万円 (一世帯当たり(※3) 249万円)	211万円 (一世帯当たり(※3) 387万円)	235万円 (一世帯当たり(※3) 456万円)	80万円
加入者一人当たりの 保険料の賦課対象 となる額(平成27年度)	68万円(※4) (一世帯当たり 112万円)	—(※5)	220万円(※6) (一世帯当たり(※3) 379万円)	300万円(※6) (一世帯当たり(※3) 552万円)	328万円(※6) (一世帯当たり(※3) 637万円)	67万円(※4)
加入者一人当たり 平均保険料 (平成27年度)(※7) <事業主負担込>	8.4万円 (一世帯当たり 13.9万円)	15.7万円	10.9万円<21.9万円> (被保険者一人当たり 18.8万円<37.7万円>)	12.2万円<26.7万円> (被保険者一人当たり 22.4万円<49.2万円>)	14.0万円<27.9万円> (被保険者一人当たり 27.1万円<54.3万円>)	6.7万円
			健康保険料率10.00%	健康保険料率9.03%	健康保険料率9.24%	
公費負担	給付費等の50% +保険料軽減等	給付費等の40% (※8)	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の 負担が重い保険者等 への補助(※10)	なし	給付費等の約50% +保険料軽減等
公費負担額(※9) (平成30年度予算案ベース)	4兆3,784億円 (国3兆1,581億円)	2,521億円 (全額国費)	1兆1,745億円 (全額国費)	737億円 (全額国費)		8兆374億円 (国5兆1,449億円)

(※1) 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額(収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えたものを年度平均加入者数で除したものである。(市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。)
 国保組合については、「市町村民税課税標準額(総所得金額等から基礎控除のほか所得控除(扶養控除、配偶者控除等)を控除した金額)」に、「基礎控除」と「基礎控除を除く所得控除(扶養控除、配偶者控除等)」(総務省「平成26年度市町村税課税状況等の調」による「給与所得及び営業所得を受給する納税者の課税標準額」の段階別の所得控除額(基礎控除を除く)を納税義務者数で除したものを使用して試算した額)を足した参考値である。
 協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である。

(※2) 一世帯当たりの額は加入者一人当たりの額に平均世帯人数を乗じたものである。(※3) 被保険者一人当たりの金額を指す。

(※4) 旧ただし書き方式による課税標準額(保険料の算定基礎)。旧ただし書き方式は、後期高齢者医療制度や多くの市町村国保の保険料の算定基礎を計算する際に用いられている方式で、(※2)から基礎控除等を差し引いたものである。

(※5) 国保組合ごとに所得の算出方法や保険料の計算方法が大きく異なるため、記載しない。平成26年度所得調査結果における業種別の市町村民税課税標準額は、医師国保717万円、歯科医師国保225万円、薬剤師国保242万円、一般業種国保126万円、建設関係国保79万円。全体の平均額は、各組合の被保険者数を勘案して算定した額であり、242万円となっている。

(※6) 標準報酬総額を加入者数で割ったものである。

(※7) 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料調定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない。

(※8) 平成30年度予算案ベースにおける平均値。(※9) 介護納付金、特定健診、特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。(※10) 共済組合も補助対象となる。

被用者保険(医療保険)における各保険者の概要

健康保険組合

健康保険法に基づき、健康保険事業を行う
公法人（平成30年3月末：1,394組合）

- ・ 単一組合：1企業により組織された組合
（被保険者数：700人以上）
- ・ 総合組合：同種同業の事業主等で組織
された組合（被保険者数：3,000人以上）

それぞれの組合で保険料水準は異なる
（平成30年度平均：9.2%）

加入者数：2,936万人（平成30年3月末）
（被保険者1,649万人、被扶養者1,299万人）

健保組合が解散すると、当該健保組合の被保険者等は協会けんぽに加入することとなり、協会けんぽは被用者保険のセーフティーネットとしての役割を果たしている。

協会けんぽ(全国健康保険協会)

健康保険法に基づき、自らは健康保険組合の設立が困難である中小・零細企業の労働者とその家族が加入できるよう、設立された保険者

都道府県支部ごとに保険料率を設定
（平成30年度平均：10.0%）

加入者数：3,893万人（平成30年3月末）
（被保険者2,320万人、被扶養者1,573万人）

共済組合

共済各法に基づき、国家公務員や地方公務員、
私立学校教職員等を対象として設立された保険者
（平成27年3月末現在：85組合）

それぞれの組合で保険料水準は異なる（平成25年度平均：国
共済8.2%、地共済9.4%、私学共済7.4%）

加入者数：877万人（平成27年3月末）
（被保険者450万人、被扶養者427万人）

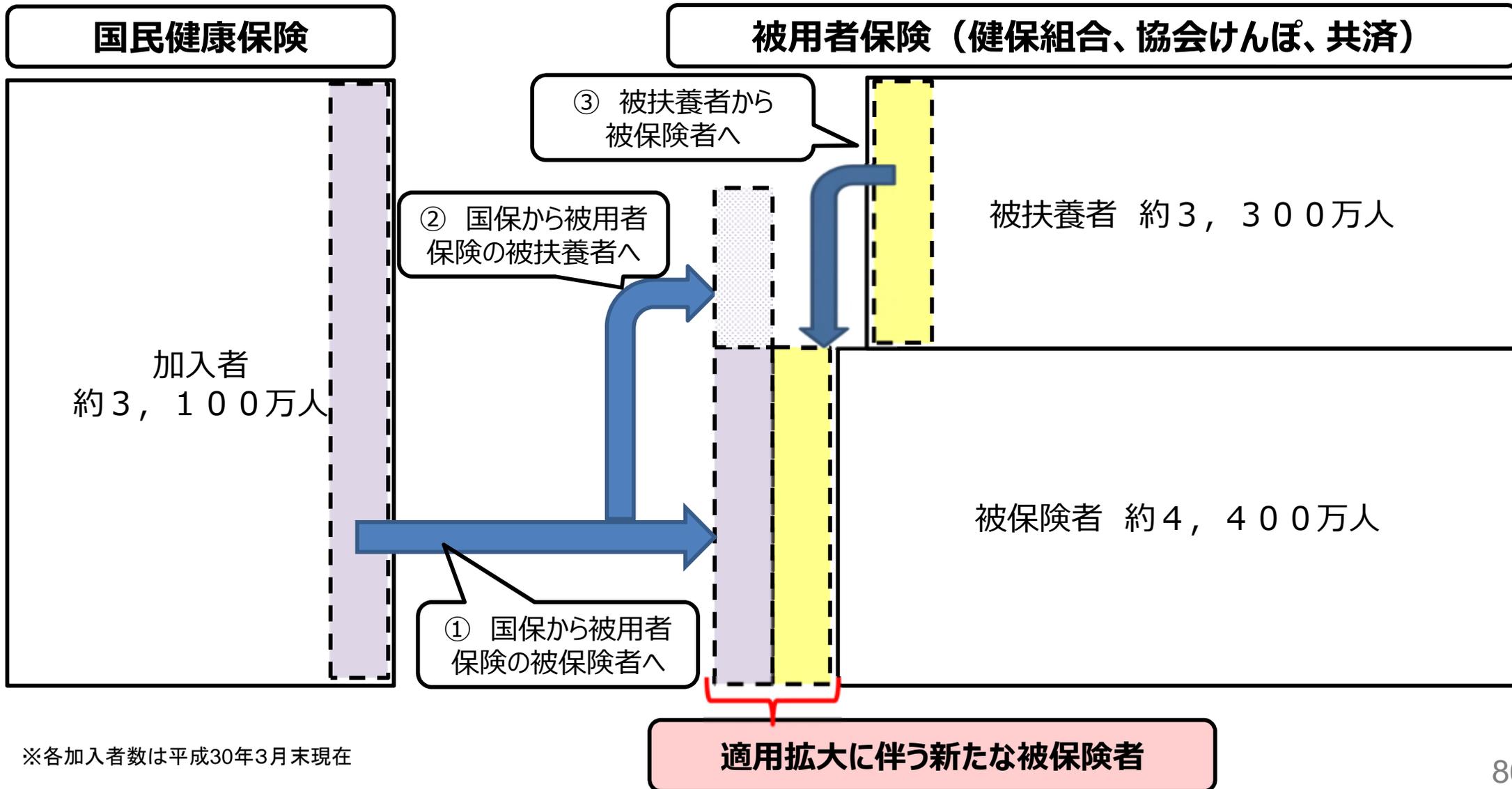
加入者は、適用事業所に使用される者及びその被扶養者等

- ・ 適用事業所・・・国、地方公共団体、法人事業所、又は土木・建築、医療等の強制適用業種である従業員5人以上の個人事業所
- ・ 使用される者・・・所定労働時間、所定労働日数が当該事業所で同種の業務に従事する通常の就業者と比べて、概ね3/4以上の者

適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）

適用拡大により、医療保険加入者は下記の3通りの移動が考えられる。

- ① 国民健康保険の被保険者から被用者保険の被保険者への移動
- ② 国民健康保険の被保険者から①の被扶養者への移動
- ③ 被用者保険の被扶養者から被用者保険の被保険者への移動



※各加入者数は平成30年3月末現在

適用拡大と医療保険の関係について

(加入者の保険者間の移動)

- 適用拡大によって、短時間労働者(国民健康保険の被保険者もしくは被用者保険の被扶養者であった者)が被用者保険の被保険者となる。
- 当該短時間労働者(国民健康保険の被保険者であった者)が扶養する家族(国民健康保険の被保険者であった者)も、親族関係や生計維持関係等の要件を満たせば、被用者保険の被扶養者となる。

(医療保険財政に与える影響)

- 被用者保険では新たな加入者の保険料が入る一方で、保険給付費及び高齢者医療費等の拠出金の負担が増加する。
- その結果、新たな保険料収入に比して保険給付費等の負担が大きくなる保険者においては財政が悪化する。(前回の適用拡大の際には、健保組合への財政支援等を実施した。)
- 国民健康保険では加入者が被用者保険に移ることに伴い保険料収入が減る一方で、保険給付費及び高齢者医療費等の拠出金の負担は減少する。

前回の適用拡大における健康保険組合への財政支援等

適用拡大に伴う法定給付費の増加に着目した健保組合への財政支援【予算措置】 (高齢者医療運営円滑化等補助金 短時間労働者の適用拡大に伴う財政支援事業)

・概要

平成28年10月より短時間労働者の適用拡大が施行されたことに伴い、加入者が増加し、財政が逼迫する恐れのある健康保険組合に対して、法定給付費の増加に着目した財政支援を行う。

※交付基準: ①短時間労働者(*)が全被保険者に占める割合((28年度)3%以上、(29年度~)2%以上)、②保険料率(一般保険料率と調整保険料率の計が9.7%超)、③法定給付費に係る所要保険料率の上昇(対27年度比+0.15%ポイント超)、④準備金保有率(300%未満)
(*)平成28年4月1日以降に被保険者資格を取得した4分の3基準を満たす短時間労働者を含む。

※補助金の対象となるのは、被保険者に占める短時間労働者の割合が相対的に高く、平均標準報酬月額が相対的に低いような健康保険組合

・予算額

28年度11億円、29年度18億円、30年度16億円

・実績(決算ベース)

28年度は8組合、29年度は15組合に対して補助金を交付

短時間労働者の適用拡大に伴う医療保険等における激変緩和措置【保険者間の財政調整】

・概要

短時間労働者には低所得者が多いことに鑑み、各保険者に加入者数で按分されている後期支援金・介護納付金(加入者割相当分)の算定において、報酬額10.1万円未満の者とその被扶養者の人数(特定加入者)を1人ではなく0.01人で補正する。

なお、この激変緩和措置は、全面総報酬割導入までの経過措置(後期支援金は平成29年度、介護納付金は平成32年度から全面総報酬割)

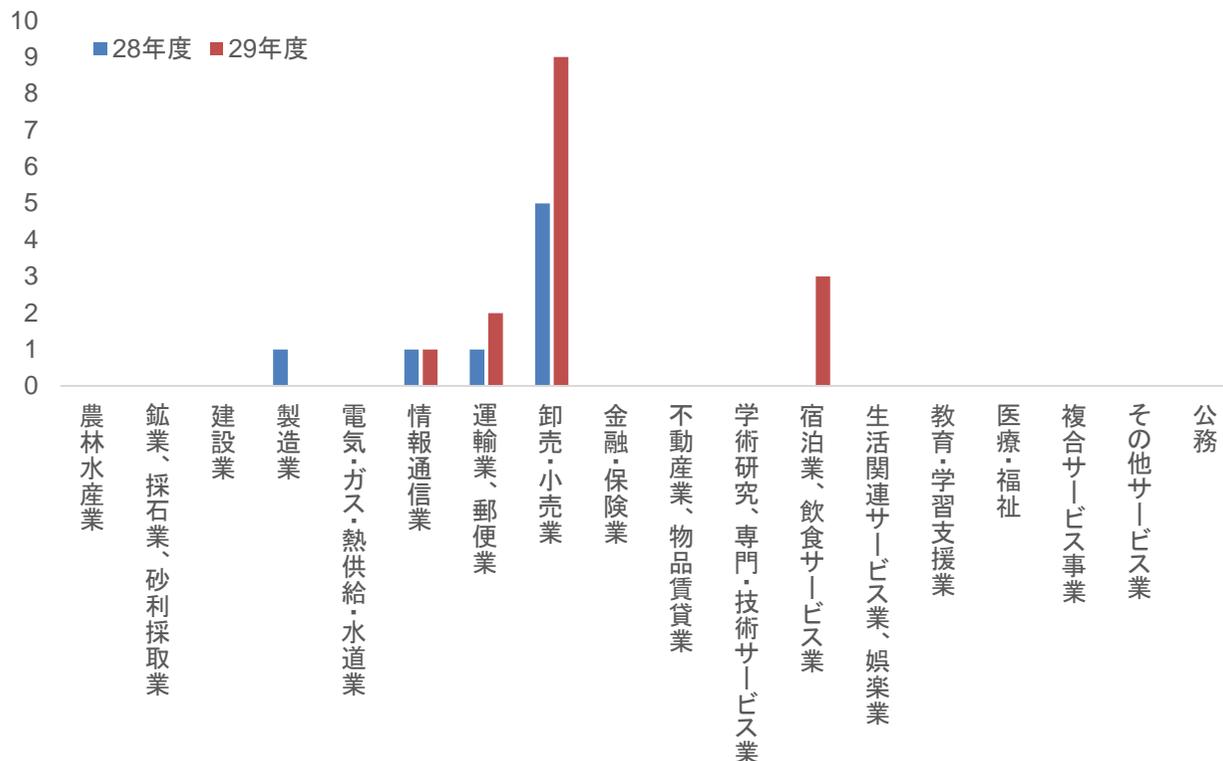
適用拡大に伴う補助金の交付組合について

(補助金交付組合の形態)

	28年度	29年度(※)
総合組合	1	2 (0)
単一組合	7	13 (5)
計	8	15 (5)

(※)29年度のカッコ内の数字は28年度においても補助金交付先組合であった組合の数(内数)

(補助金交付組合の業種)



(補助金交付組合平均と全組合平均の比較)

	28年度		29年度	
	補助金交付組合平均	全組合平均	補助金交付組合平均	全組合平均
短時間労働者が被保険者に占める割合(※1)	7.5%	1.0%	7.3%	1.1%
平均標準報酬月額(※2)	246,844円	370,930円	243,204円	370,509円
保険料率(※3)	10.28%	9.11%	10.12%	9.17%

(※1)対象組合の短時間労働者(4分の3基準を満たさないが20時間要件等を満たして被保険者資格を取得した被保険者)の総数(28年度3月末時点、29年度年間平均)が被保険者の総数(年間平均)に占める割合。

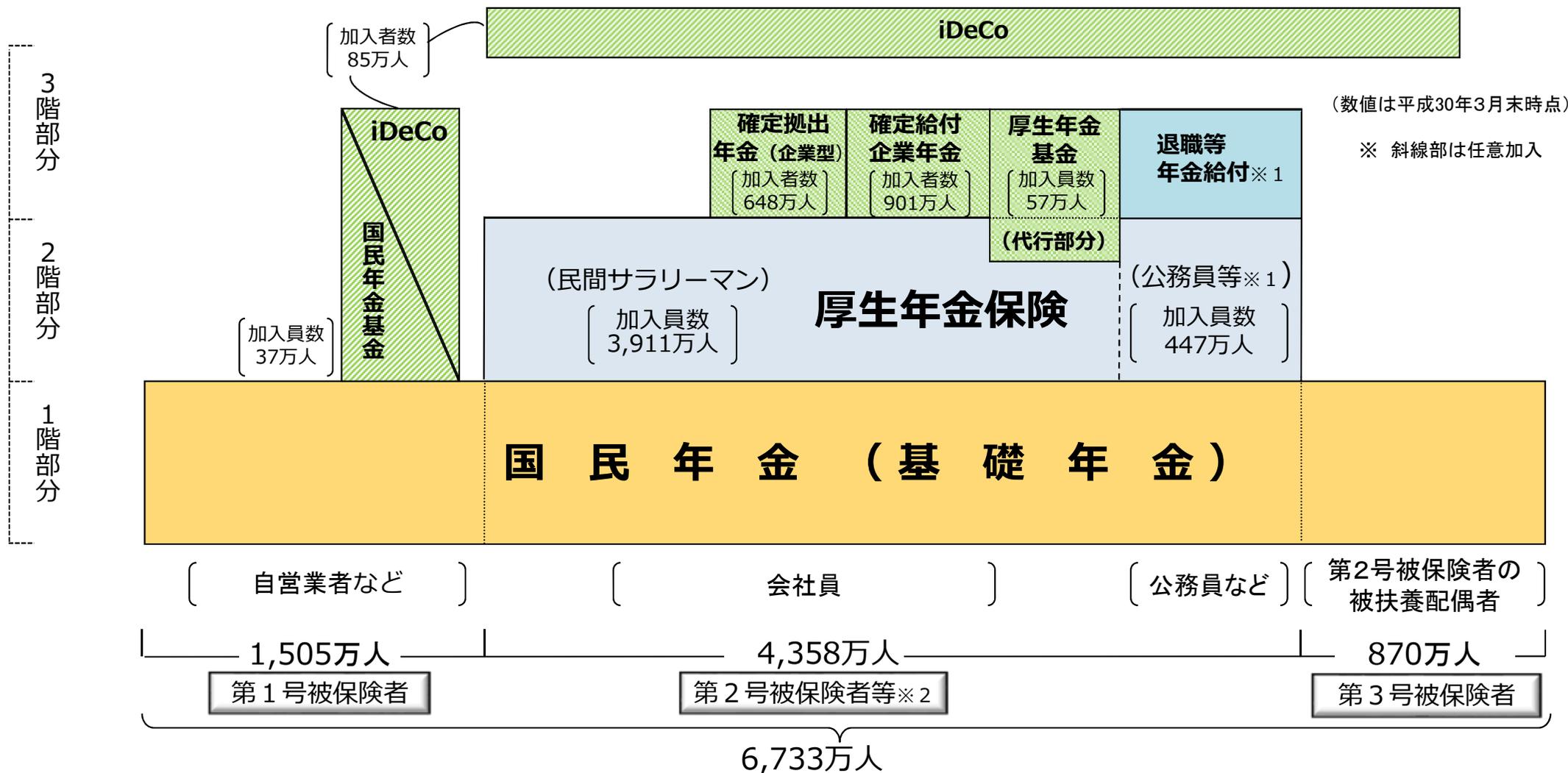
(※2)対象組合の総標準報酬月額を被保険者の総数で除したもの(保険料免除者を除く)。

(※3)調整保険料率を含む保険料率の2月末現在の対象組合の単純平均値。

9. 年金制度に関する資料

年金制度の仕組み

- 現役世代は全て国民年金の被保険者となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、厚生年金保険に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

公的年金制度における保険料負担と年金給付

国民年金制度

厚生年金制度

保険料負担

月 16,410円(H31.4~)

- 平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。
- 平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。
- ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、平成31年度以降は17,000円(平成16年度価格)
- ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。

その月の報酬×18.3%(H29.9~)
(労使折半)

- 平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。
- 平成29年9月以降、18.3%で固定。
- ※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの
- ※月34万円稼いでいる人であれば、本人が、月々31,110円(34万×18.3%×1/2)負担。

受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮

年金給付

基礎年金(老齢)(65歳~)

給付額は、保険料を納付した期間で決定する。
(満額は定額)

月 65,008円 × $\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}$
(令和元年度満額)

※ 保険料全額免除期間=1/2月 又は 1/3月として計算

厚生年金(老齢)(65歳~)

給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例)

平均標準報酬 × $\frac{5.481}{1,000}$ × 被保険者期間(月数) ÷ 12

賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。
(賃金スライド)

平均額: **月5.6万円**

1人当たり平均額: **月14.9万円**(基礎含む)

私的年金の拠出限度額

	企業型も確定給付型も実施していない場合	企業型のみを実施している場合	企業型を実施し、規約で個人型への加入を認めている場合	企業型と確定給付型を実施している場合	企業型と確定給付型を実施し、企業型の規約で個人型の加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合		
 <p>個人型 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠</p> <p>国民年金基金</p>	<p>個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円) (注2)</p>	<p>企業型 月額5.5万円 (年額66万円) (注1)</p>	<p>個人型 月額2万円 (年額24万円)</p> <p>企業型 月額3.5万円 (年額42万円)</p>	<p>企業型 月額2.75万円 (年額33万円) (注1)</p>	<p>個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)</p> <p>企業型 月額1.55万円 (年額18.6万円)</p>	<p>個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)</p>	<p>個人型 月額1.2万円 (年額14.4万円)</p>	<p>個人型 月額2.3万円 (年額27.6万円)</p>
	<p>厚生年金保険</p> <p>確定給付型 〔厚生年金基金、確定給付企業年金、私学共済など〕</p>						<p>国家公務員共済組合 地方公務員共済組合</p>	
<p>国民年金(基礎年金)</p>								
	国民年金 第1号被保険者			国民年金 第2号被保険者等(注3)			国民年金 第3号被保険者	

(注1) 拠出限度額の範囲内で事業主拠出に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。ただし、加入者拠出は事業主拠出を超えない範囲内でのみ可能。

(注2) 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で加入者拠出に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

(注3) 国民年金第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

10. 2019(令和元)年財政検証の結果について

2019 (令和元) 年財政検証結果のポイント

第9回社会保障審議会
年金部会
2019年8月27日

資料 1

2004 (平成16) 年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

少子高齢化が進行する中、将来世代の負担が過重なものとなることを避けるために、将来にわたって保険料水準を固定しつつ、その範囲内で給付を賄えるよう「マクロ経済スライド」により年金の給付水準を調整する仕組みを導入。これにより、長期的な給付と負担のバランスをとりつつ、将来にわたって年金の給付水準を確保。

- ①上限を固定した上での保険料の引上げ（保険料水準の上限： 国民年金17,000円^(※)（2004年度価格）、厚生年金18.3%）
 - ②基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ ③積立金の活用（概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、積立金を活用して後世代の給付に充当）
- ⇒ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入 (※)産前産後期間の保険料免除による保険料の引き上げ100円分含む。

人口や経済の動向

財政検証

少なくとも5年ごとに、
○ 財政見通しの作成
○ マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

2019 (令和元) 年財政検証結果のポイント <新しい将来推計人口と幅広い経済前提の設定に基づき試算。また、オプション試算も実施>

- ①経済成長と労働参加が進むケース（ケースⅠ～Ⅲ）では、
 - ・マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**
 - ・マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、**モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加**

- ②経済成長と労働参加が一定程度進むケース（ケースⅣ・Ⅴ）では、
 - ・2040年代半ばに所得代替率50%に到達する。
（その後も機械的に調整した場合、マクロ経済スライド終了時に、所得代替率は40%台半ば）
 - ・マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても概ね横ばいないし微減

※ 経済成長と労働参加が進まないケースⅥでは、機械的に調整した場合、2052年度に国民年金の積立金がなくなり、完全賦課方式に移行。ただし、ケースⅦは、長期にわたり実質経済成長率▲0.5%が続く設定であり、年金制度のみならず、日本の経済・社会システムに幅広く悪影響が生じ、回避努力が必要。

⇒ **経済成長と労働参加を促進することが、年金の水準確保のためにも重要**

オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大）
・適用拡大を125万人、325万人、1,050万人の3つのケースで試算

⇒ **適用拡大は、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい。**

オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）

- ・基礎年金の加入期間の延長
- ・在職老齢年金の見直し
- ・厚生年金の加入年齢の上限の引上げ
- ・就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大について試算

⇒ **就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大きい。**

オプション試算の内容

オプションA …被用者保険の更なる適用拡大

適用拡大①(125万人ベース)； 被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

・所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

適用拡大②(325万人ベース)； 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

・対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

適用拡大③(1,050万人ベース)； 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した場合

・学生、雇用契約期間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5.8万円未満の者のみ対象外)

オプションB …保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長**； 基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し**； 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ**； 厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大**； 受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大(オプションB-④に①～③の制度改革を加味)**； 上記①～③の制度改革を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注；上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率(1月当たり0.7%)を使用すると仮定

※ 参考試算として、2016年年金改革法による年金額改定ルールの効果を試算

⇒ 2016年年金改革法による年金額改定ルールの見直し、「賃金が低下時に賃金変動に合わせて改定」、「マクロ経済スライド調整の見直し(キャリアオーバー)」のいずれも、マクロ経済スライドによる給付水準調整期間を短縮し、将来の年金受給者の給付水準の改善に寄与することを確認。

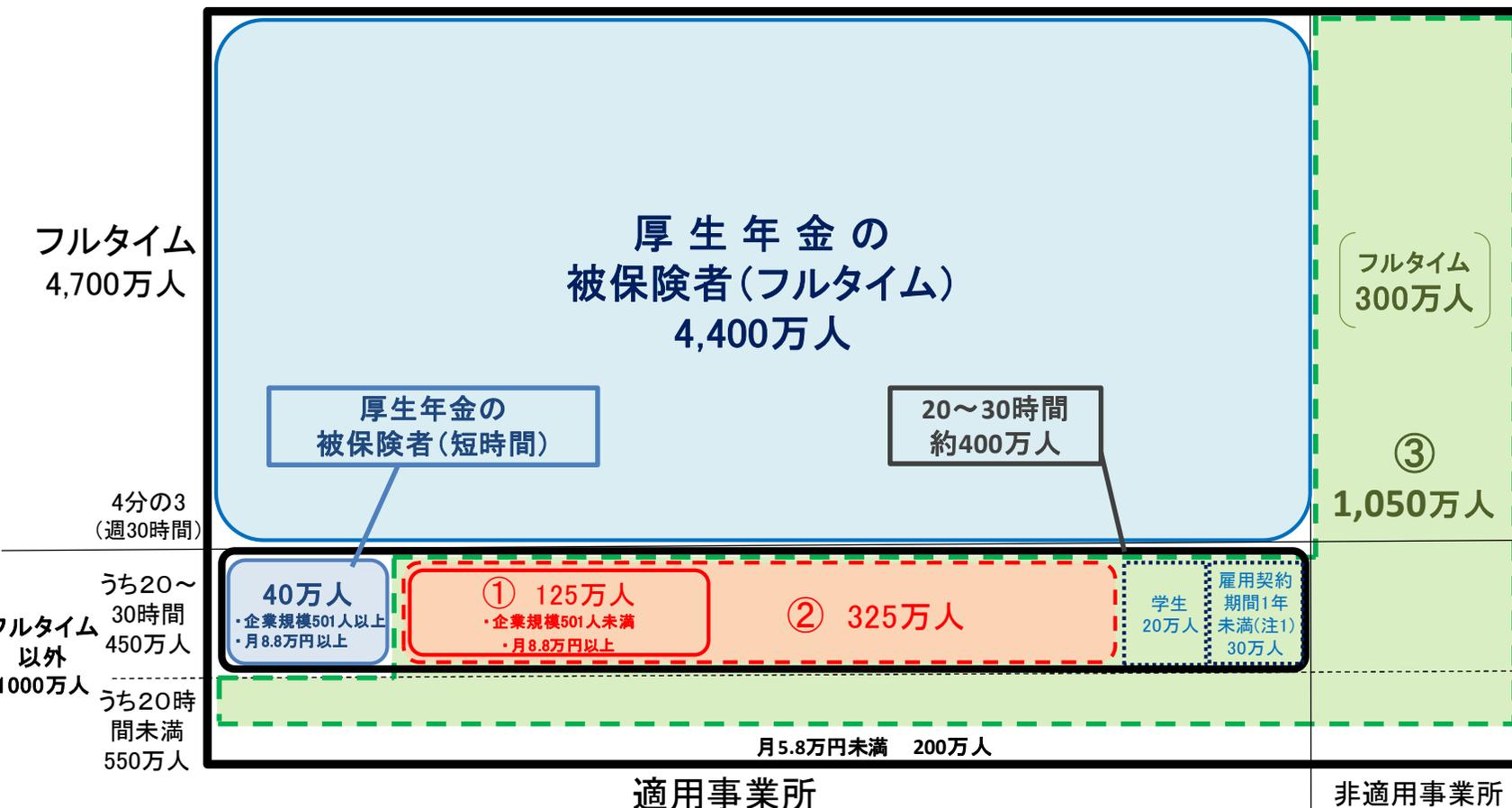
2019年財政検証オプション試算結果(オプションA)

○ 「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス（特に、基礎年金にプラス）であることを確認

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数【2018年度時点】

〔雇用者全体〕 5,700万人

※70歳以上を除く



【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300

試算結果

給付水準調整後の
所得代替率

<>内は基礎年金分

現行: ケースⅠ、Ⅲ、Ⅴ
51.9%、50.8%、44.5%
< 26.7%、26.2%、21.9% >



適用拡大①
125万人ベース
(企業規模要件を廃止した場合)
52.4%、51.4%、45.0%
< 27.2%、26.8%、22.4% >



適用拡大②
325万人ベース
(賃金要件、企業規模要件を廃止した場合)
52.8%、51.9%、45.4%
< 27.8%、27.6%、22.9% >



適用拡大③
1,050万人ベース
(一定の賃金収入以上の全被用者へ拡大)
56.2%、55.7%、49.0%
< 31.6%、31.9%、27.2% >

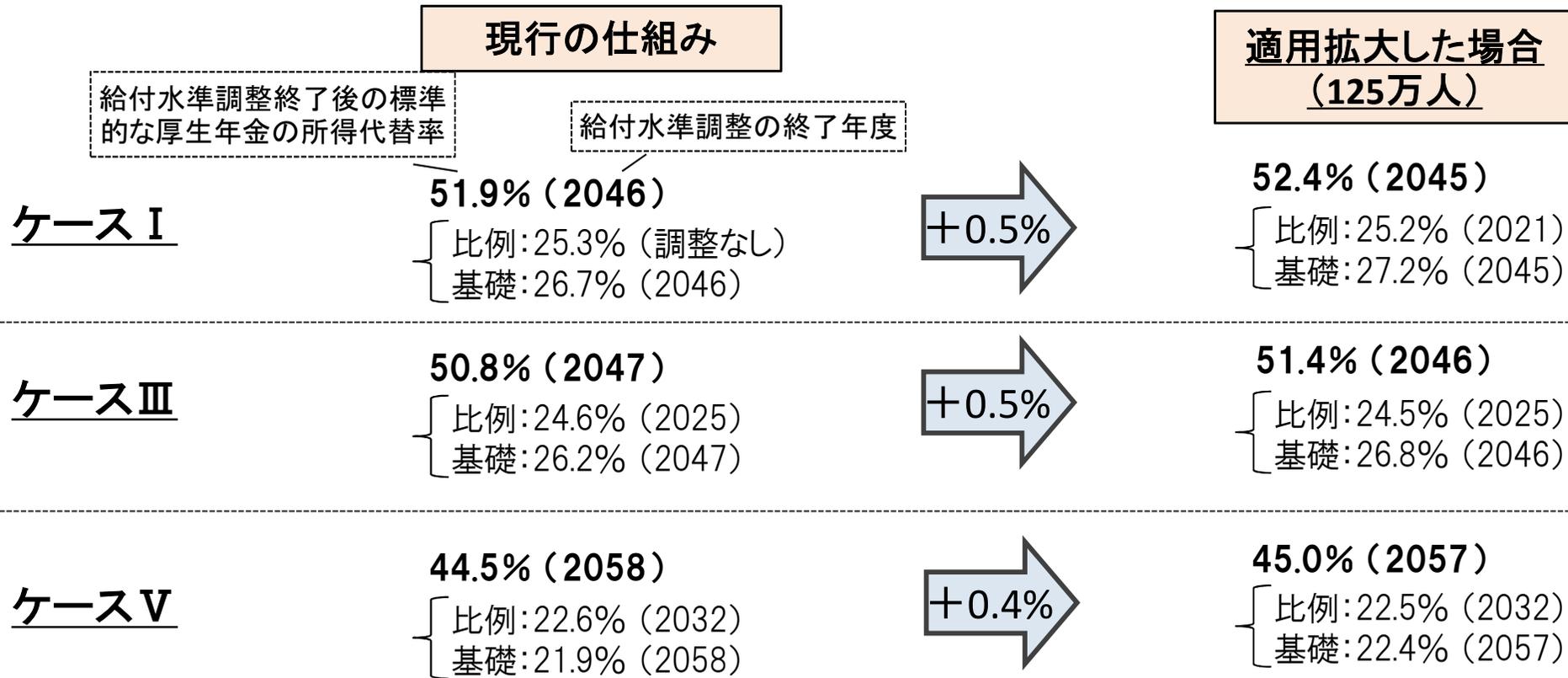
注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。

注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

オプションA-① 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(約125万人拡大)

- 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(125万人ベース)した場合
 所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合
- ・月8.8万円未満の者、学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については適用拡大の対象外。
 - ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。



注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため0.2%程度上昇する前提。

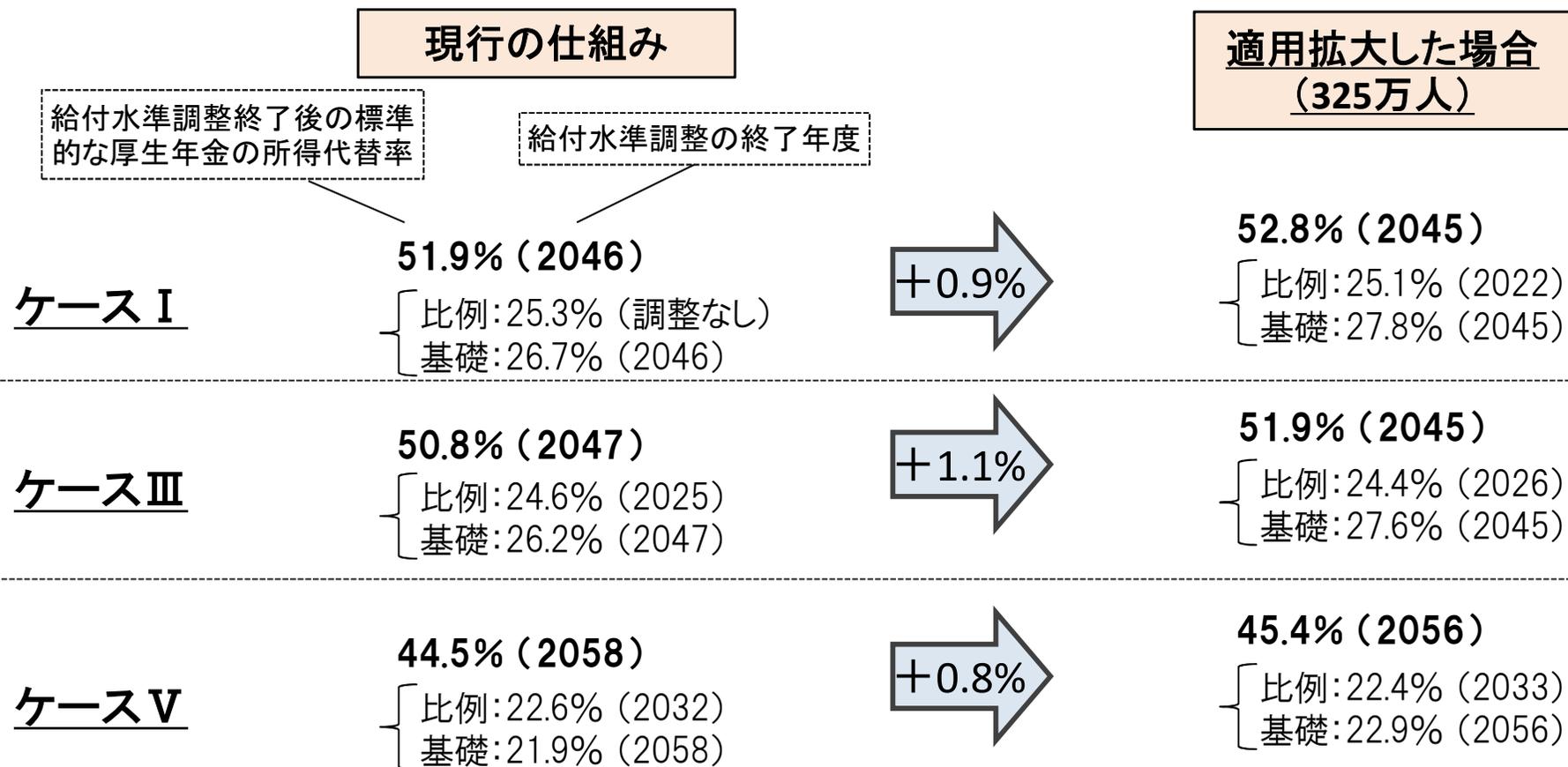
オプションA-② 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(約325万人拡大)

○ 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(325万人ベース)した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

- ・学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については適用拡大の対象外。
- ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。



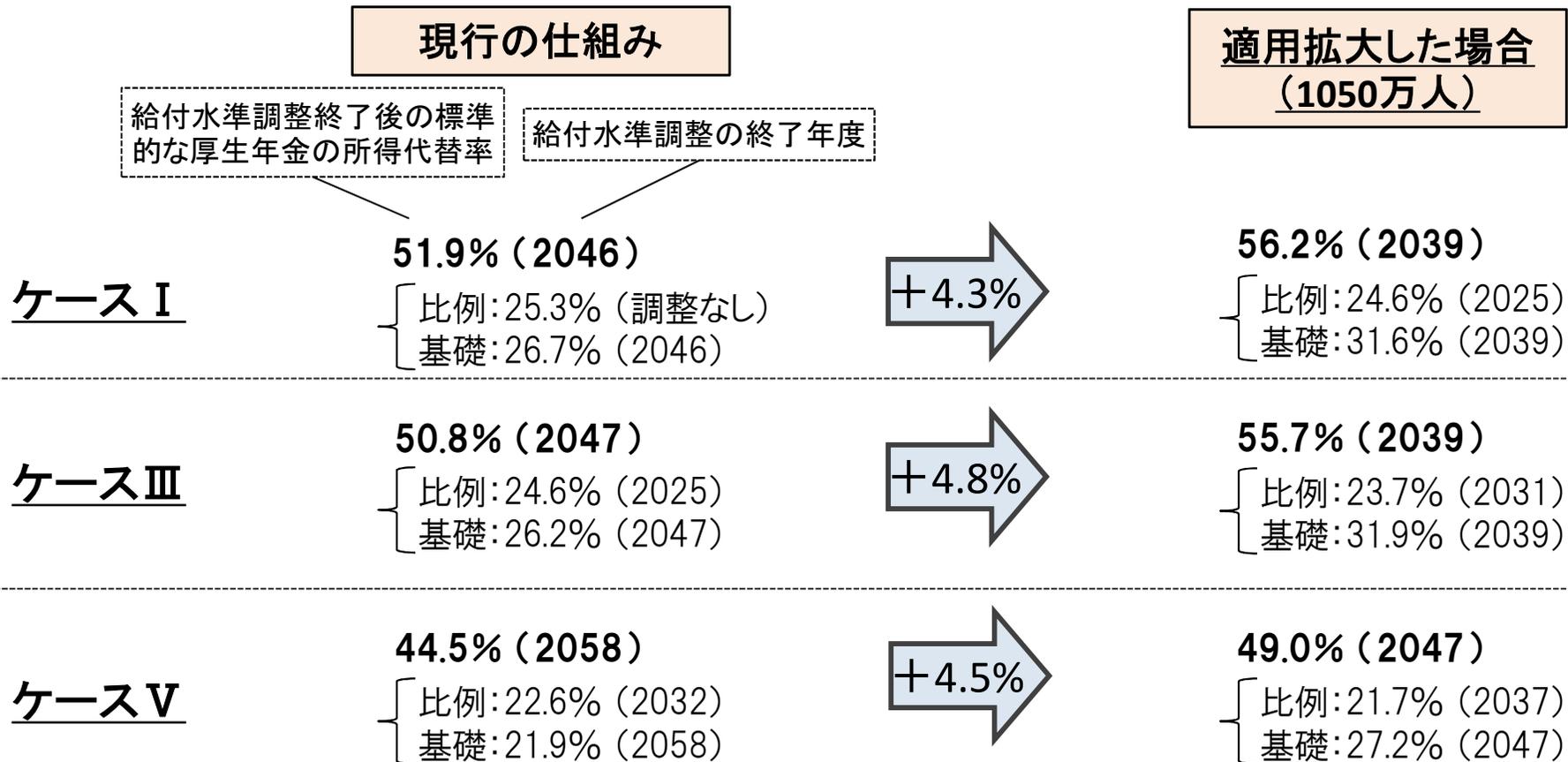
注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため0.4%程度上昇する前提。

オプションA-③ 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(約1,050万人拡大)

- 一定以上の収入のある全雇用者を適用(1,050万人ベース)した場合
 一定以上の収入(月5.8万円以上)のある、全ての雇用者に適用拡大
- ・雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ適用拡大の対象外。学生、雇用契約期間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。
 - ・試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。



注1: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2: 国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者等が厚生年金適用となるため2.4%程度上昇する前提。

11. 諸外国の年金制度

〔被用者年金制度の適用範囲の現状〕

被用者年金制度の適用範囲の現状

- 年金制度の適用範囲は、稼働収入のある者に課されるのが一般的。(日本のように無収入の者も強制加入の被保険者として適用している制度設計は例外的。)
- このため、諸外国の年金制度では、わずかでも賃金収入があれば、加入義務(保険料納付義務)が生じる制度設計となっていることが一般的。
- 近年、諸外国では、より多くの就労者が年金制度でカバーされるような改革を行う例がある。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度体系	2階建て 厚生年金保険 国民年金(基礎年金) 全居住者	1階建て (適用対象外) 老齢・遺族・障害保険 無業者 被用者及び自営業者	1階建て (適用対象外) 国家年金 無業者等 被用者及び自営業者	1階建て (適用対象外) 一部自営業者年金 一般年金 年金保険 被用者及び一部自営業者 無業者・自営業者	1階建て (適用対象外) 職域ごとの自治制度 一般制度 特別制度 無業者・自営業者 被用者	1階建て 保証年金 所得に基づく年金 無業者等 被用者及び自営業者
強制加入対象者	全居住者	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者	被用者及び一部の職業に従事する自営業者(弁護士、医師等)	被用者及び自営業者	被用者及び自営業者
(参考)任意加入対象者	海外居住の日本人及び保険料を納付しなかったことにより老齢給付の受給権を有しない者等	任意加入制度なし	低所得等の理由により保険料を納付しなかった者が、満額受給等のために過去6年分についてのみ任意で追納可能	強制加入ではない16歳以上の国内居住者及び海外居住のドイツ人等	無業者及び海外で働くフランス人等	任意加入制度なし
適用条件(2017年)	<ul style="list-style-type: none"> 20~60歳の者は、所得にかかわらず強制加入 1号被保険者は、所得により保険料免除可能 2号被保険者は、原則週30時間以上の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 自営業者は、年間所得400ドル(約4.5万円)以上であることが要件 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は、週113ポンド(約1.7万円)以上の収入があることが要件 自営業者は、年6,025ポンド(約89.8万円)以上の所得が要件 	<ul style="list-style-type: none"> 被用者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 被用者の収入が月額€450(約60万円)以下の場合、通常より事業主負担分が増加 	<ul style="list-style-type: none"> 就業者は、収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 	<ul style="list-style-type: none"> 就業者は、年18,950クローネ(約26.5万円)以上の所得が要件

※数値は、特に記載がない場合2017年時点。

※換算レートは2017年12月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1米ドル=113円、1ポンド=149円、1ユーロ=133円、1クローネ=14円)による。

ドイツでは、賃金収入が少ない者でも原則加入。労働者が加入していなくても事業主には通常より高い保険料率が賦課。

- 1999年以前は、週15時間未満の労働(僅少労働(ミニジョブ*))については、社会保険の加入義務が免除。
- 1999年 僅少労働の抑制策として、週15時間未満かつ月額報酬325ユーロ以下の僅少労働に対して、労働者の加入義務は免除(任意加入は可能)しつつ、保険料負担を逃れる目的で僅少労働が利用されることを回避するために事業主には通常より高い社会保険料負担を課すこととした。

※適用基準のうち、労働時間の基準は、2003年に廃止。

- 2013年 僅少労働について、原則と例外を逆転させ、僅少労働者も原則として年金制度を適用させる(本人の申出により被保険者とならないことは可能)こととした。

* 1999年以前の僅少労働(ミニジョブ) : 週15時間未満かつ月額報酬が標準労働報酬の1/7以下

(参考) 現在の状況(2017年)

- 月額賃金が450ユーロ(約6.0万円)以下で本人が加入義務の免除を申請しない場合は、保険料率は本人3.7%、事業主15%となる。(通常は本人9.35%、事業主9.35%)
- 月額賃金が450ユーロ以下で本人が加入義務の免除を申請した場合は、事業主のみ15%の保険料を負担する。
- 月額賃金が450ユーロ超850ユーロ(約11.3万円)以下の場合(ミディジョブ)は、本人の保険料は賃金に応じて軽減され、事業主の保険料率は通常どおり9.35%となる。

※ 換算レートは2017年12月中に適用される裁定外国為替相場(1ユーロ=133円)による。

* 現在(2017年)の僅少労働(ミニジョブ) : 月額賃金が450ユーロ以下

(資料)厚生労働省『2017年海外情勢報告』、独立行政法人 労働政策研究・研修機構『諸外国における副業・兼業の実態調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—(2018年4月)』、『マルチジョブホルダーをめぐる社会保障の課題(2016年11月)』等より作成