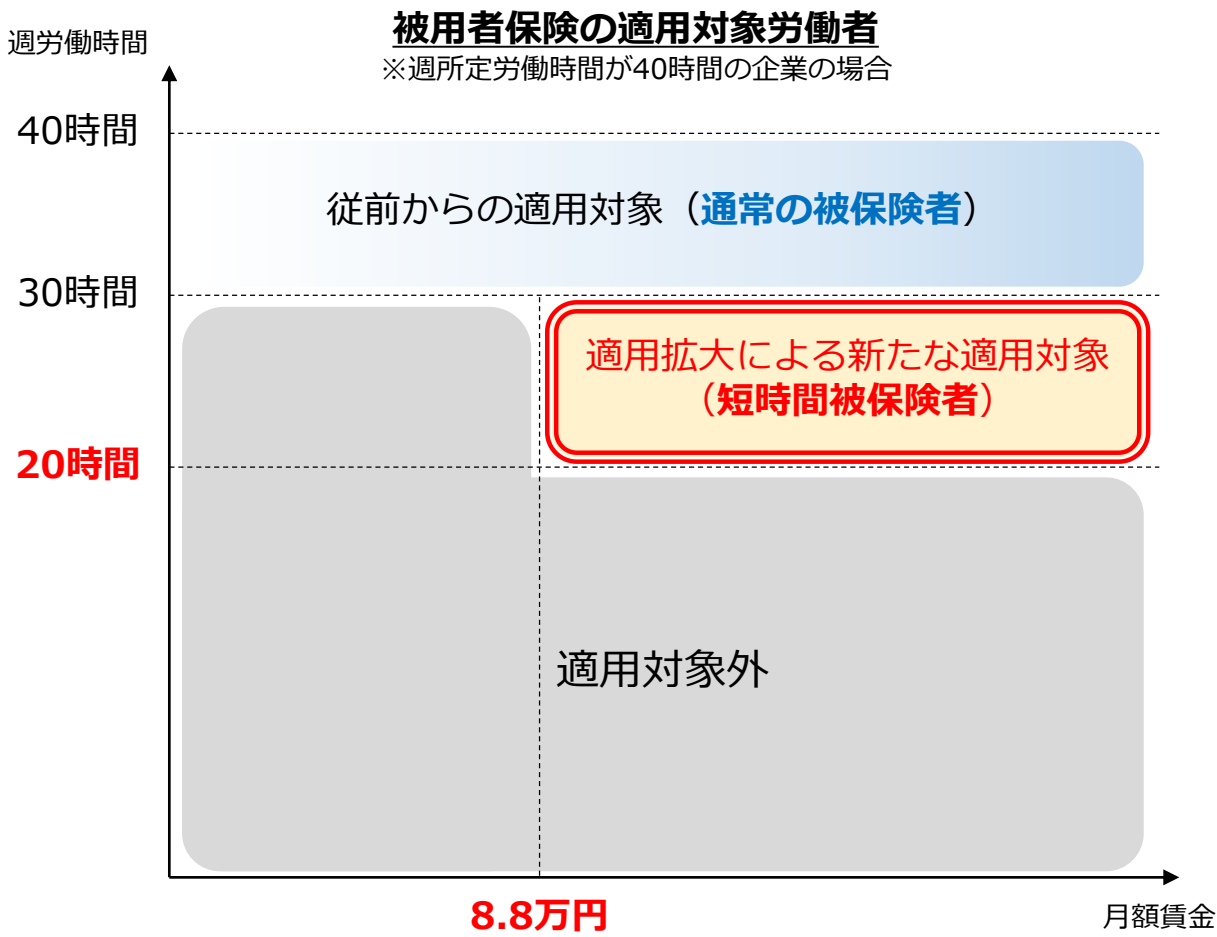


# 被用者保険の適用拡大に関する広報

令和 2 年10月 8 日  
厚生労働省年金局総務課  
年金広報企画室

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対事業主①）

- 適用事業所であれば、フルタイムかそれに近い従業員（基本的に、週労働時間30時間以上）には被用者保険を適用する必要がある。加えて、被用者保険の適用拡大の対象となる事業所では、パート労働者にも適用する必要がある。
- ただし、全てのパート労働者が対象ではなく、適用対象は、週労働時間20時間以上・月額賃金8.8万円以上等の要件を満たすような、ある程度本格的に働くパート労働者に限られている。



## 適用拡大の対象企業

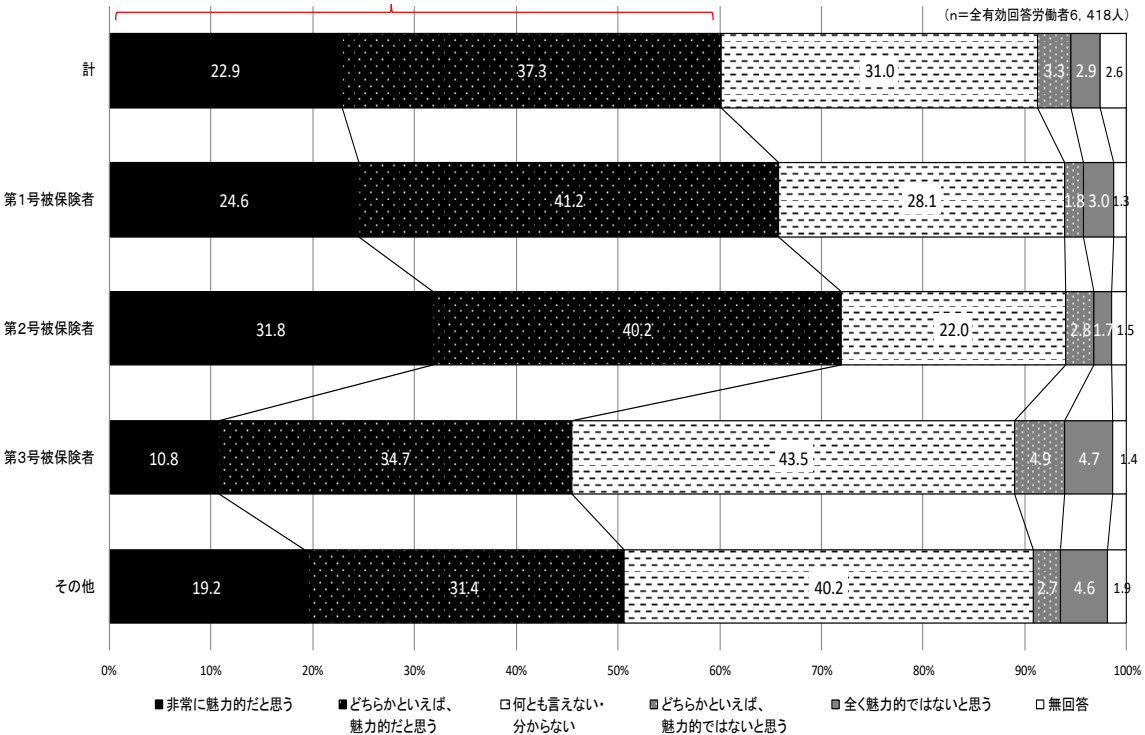


# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対事業主②）

- 被用者保険加入は労働者にとってメリットが大きく、労働者から見て「社保完備」であることは求人の魅力を高める。
- ある程度本格的に働くパート労働者に被用者保険が適用されるようになることは、そのような主力級の従業員の待遇改善、意欲向上につながる意義がある。
- なお、適用拡大の対象企業でなくても、労使合意に基づき任意で適用拡大を選び、上記メリットを享受することができる。

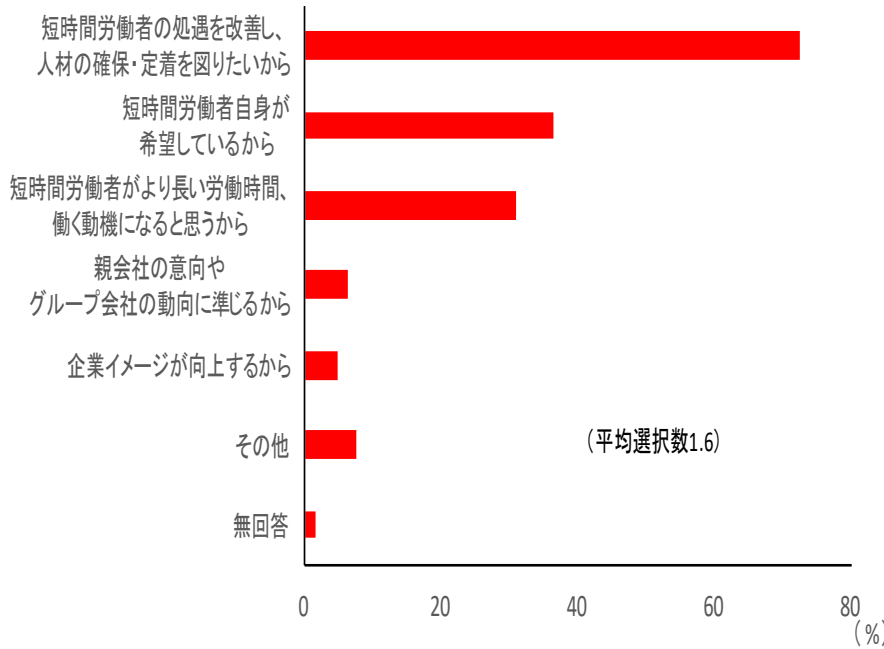
## 「社会保険に加入できる求人」をどう思うか （短時間労働者を対象とした調査結果）

「非常に魅力的」「どちらかといえば魅力的」：約6割



## 労使合意に基づく適用拡大（任意制度）の利用を申請した（する）理由（複数回答）

(n=任意制度の利用を申請したか、申請する見通しの事業所146社)



# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対従業員①）

- わが国は国民皆年金・皆保険の仕組みであるが、中でも企業等に雇われて働く人々は、より充実した保障を行う「被用者保険」でカバーされる。
- 被用者保険は、長生きした際・障害の際等の収入を保障する厚生年金保険と、病気・ケガの際の保険給付や病気・ケガ等による一時的な収入減に対する所得補償等を行う健康保険からなる。
- 被用者保険に加入すると、加入前の個々人の状況により、国民年金・国民健康保険と比べて以下のようなメリットがある。

	国民年金第1号被保険者 国民健康保険加入者 (ひとり親、自営業者の配偶者等)	国民年金第3号被保険者 健康保険被扶養配偶者 (サラリーマンの被扶養配偶者)	国民年金非加入者 国民健康保険加入者(※) (60歳以上の高齢者等)
<b>保険料負担</b>	労使折半の保険料負担となる (自己負担が安くなる可能性)	保険料負担(労使折半)は発生するが、被扶養基準(130万円)を意識せず、希望どおり働けるようになる	労使折半の保険料負担となる (自己負担が安くなる可能性)
<b>年金</b>	老齢年金の充実(1階の基礎年金に加えて2階(報酬比例)部分が上乗せされる) (※※)		
			+ 加入実績に応じて毎年一回年金額が増額される(在職定時改定) + 過去の厚生年金加入期間が40年未満であれば、1階相当部分も増額される(経過的加算)
<b>健康保険</b>	障害年金の充実(2階(報酬比例)部分上乗せのほか、より軽い障害にも保障範囲が広がる(3級・障害手当金))		
	病気・ケガ時の保障充実(休業期間中、給与の2/3相当を支給(傷病手当金))		
	出産時の保障充実(産休期間中、給与の2/3相当を支給(出産手当金))		
	扶養家族分の保険料が不要となる		扶養家族分の保険料が不要となる

(※) 国民年金非加入者・健康保険被扶養者の場合もあるが、メリットはほぼ同様(扶養家族分の保険料については、扶養家族がいないので関係なし)。

(※※) このほか、厚生年金被保険者となれば、勤務先が実施する3階部分(企業型確定拠出年金(DC)・確定給付企業年金(DB))に加入できるケースがある。

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対従業員②）

## 【保険料負担関係】

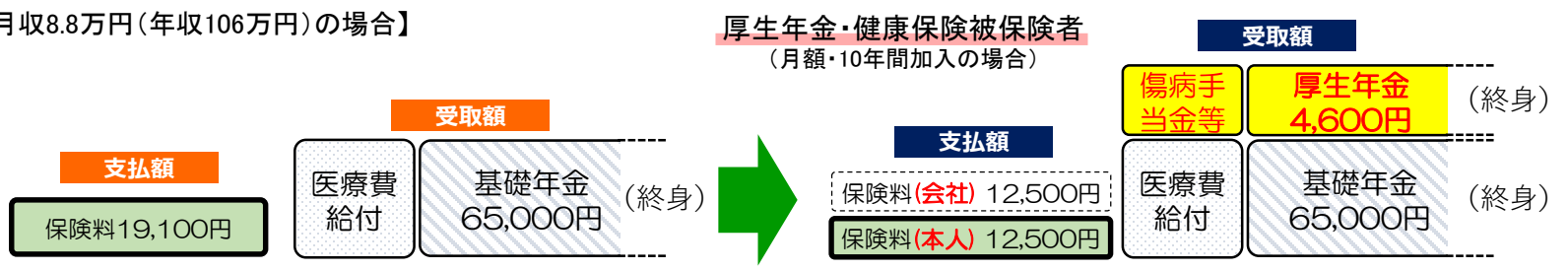
労使折半の保険料負担となる（自己負担が安くなる可能性）

→ 国民年金第1号被保険者・国民年金非加入者・国民健康保険加入者

※ 被用者保険に加入した際の保険料負担は常に労使折半であるが、第3号被保険者・健康保険被扶養者、国民年金非加入者にとっては、新たな負担増となるほか、第1号被保険者にとっても、従前支払っていた国民健康保険料によっては負担減にならない可能性もある。

- 国民年金保険料、国民健康保険料は被保険者本人が全額を支払うが、被用者保険では事業主・被保険者の労使折半。
- 賃金がある程度低い場合（※被用者保険の保険料は報酬比例）、自己負担が減る可能性（給付は上乘せされる）。

【月収8.8万円（年収106万円）の場合】



保険料負担（労使折半）は発生するが、扶養基準（130万円）を意識せず、希望どおり働けるようになる

→ 国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養配偶者

- 被扶養配偶者が一定の年収基準（130万円）を超えると、保険料負担（国民年金・国民健康保険）だけが新たに発生し、給付は増えない。そのため、被扶養の方々にとって、年収130万円が就業時間を抑える基準とされてきたとの指摘がある。
- 被用者保険に加入すると、報酬比例の保険料負担が生じるものの、労使折半であり、その分給付も増える。さらに、被用者保険加入となればもはや被扶養者ではないため、130万円の基準を超えることでの変化はなくなる。
- したがって、被用者保険加入後は、ご自身の希望に応じて、働きたい時間だけ働き、収入を増やすことが可能となる。

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対従業員③）

## 【年金給付関係】

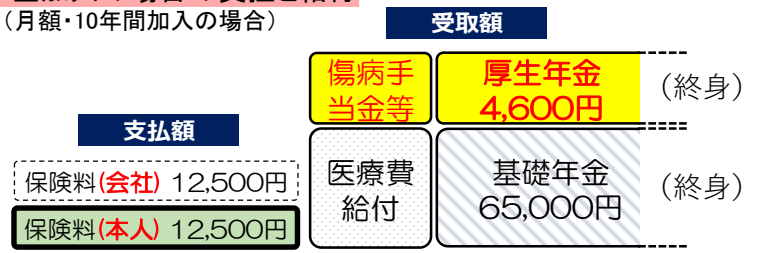
老齢年金の充実(1階の基礎年金に加えて2階(報酬比例)部分が上乗せされる) → 共通

○ 厚生年金保険に加入すると、加入月数と賃金水準に応じて、1階に加えて2階(報酬比例)部分が上乗せされる。上乗せ額は、単純計算では17～8年の受給で支払った厚生年金保険料額を上回る。

※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)
20年間加入	月額8,100円	月額 9,000円/年額108,600円 × 終身
10年間加入	月額8,100円	月額 4,600円/年額54,700円 × 終身
1年間加入	月額8,100円	月額 500円/年額5,400円 × 終身

厚生年金加入の場合の負担と給付  
(月額・10年間加入の場合)



+ 加入実績に応じて毎年一回年金額が増額される(在職定時改定) → 国民年金非加入者(65歳以上)

- ・ 65歳以降、年金を受給しながら厚生年金保険加入で働いていると、毎年一回(10月)年金額が改定され、1年間の加入月数分増加する。(2022年以降実施)

+ 過去の厚生年金加入期間が40年未満であれば、1階相当部分も増額される(経過的加算)

→ 国民年金非加入者(20歳未満・60歳以上)

- ・ 過去に厚生年金加入で働いていた期間が少ない(40年未満)方は、40年に到達するまで、2階(報酬比例部分)のみならず、1階相当部分(定額部分)の年金額も増える。増える定額部分の年金額は、加入期間1年当たり約2万円(年額)。

○ 公的年金の支給は、どれだけ長生きしても終身にわたって続く。長生きして、貯蓄が不足したり就労が困難になっても経済的に困窮しないよう、公的年金制度を有効活用して備えることも念頭に自分の働き方を検討してはどうか。

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対従業員④）

## 【年金給付関係】

障害年金の充実(2階(報酬比例)部分上乘せのほか、より軽い障害にも保障範囲が広がる(3級・障害手当金)) → 共通

- 厚生年金加入中の障害については、障害等級1・2級の場合、障害基礎年金に加え、障害厚生年金の上乗せがある。障害厚生年金は、老齢厚生年金と違い、加入期間が短くても一定(300月分)の給付が確保される。
- 3級やそれより軽い一定の障害の場合、国民年金加入だと何ら給付がないところ、厚生年金に加入していれば、障害厚生年金または障害手当金(一時金)の支給を受けられる。



- 3級、障害手当金の対象には両目視力の低下、うつ病なども含まれ、決して極端に考え難いリスクではない。
- 老後だけでなく、現役期間中の「まさか」のリスクにも公的年金制度を活用して備えることができる。働き方を考える際には念頭に置くべき。

※1 障害厚生年金の額は、報酬比例の年金額。なお、加入期間の合計が300月(25年)未満の場合は300月として計算。  
 ※2 障害厚生年金3級には、586,300円の最低保障額がある。  
 ※3 障害手当金は、報酬比例の年金額の2倍の額が一時金として支払われる。なお、1,172,600円の最低保障額がある。  
 ※4 加給年金の対象となる配偶者は、生計維持関係にある65歳未満の者。  
 ※5 加算の対象となる子は、18歳になった後の最初の3月31日までの子又は20歳未満で障害等級1・2級の障害の状態にある子。なお、第3子以降の加算は各75,000円。

※ 金額は年額(2020年4月現在)

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対従業員⑤）

## 【健康保険関係】

病気・ケガ時の保障充実（休業期間中、給与の2/3相当を支給（傷病手当金）） → 共通

出産時の保障充実（産休期間中、給与の2/3相当を支給（出産手当金）） → 共通

- 健康保険に加入していると、業務外の事由による療養のため労務に服することができないときは、その労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間（最長1年6か月間）、傷病手当金が支給される。
- また、被保険者が出産のために会社を休み、事業主から報酬が受けられないときに、産前43日・産後56日までの間、出産手当金が支給される。
- とともに金額は、1日につき、直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額。



自分の賃金収入が家計の柱である場合はもちろん、補助的な場合であっても、出産や病気・ケガで出費がかさむ中で収入がなくなれば、二重の経済的打撃になる。健康保険には、医療費だけでなく、所得補償の意味合いもある。

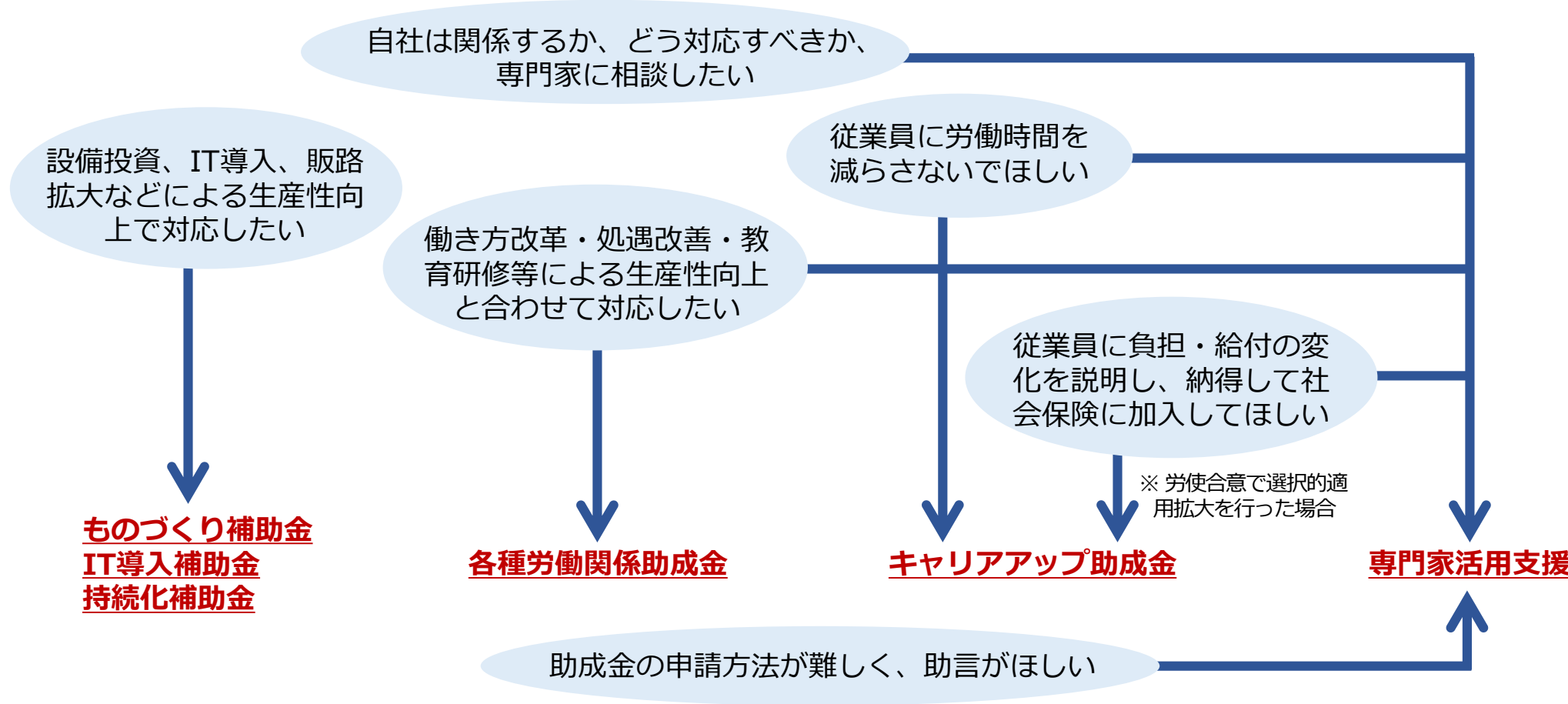
扶養家族分の保険料が不要となる → 国民健康保険加入者

- 国民健康保険にいわゆる扶養の考え方はない。世帯員の所得や世帯人数等を勘案して算定された保険料の納付義務を、世帯主が負う。
- 健康保険に加入すると、収入が130万円に満たない家族（配偶者・子どもなど）は被扶養者になりうる。被扶養者が何人いても保険料は同じなので、保険料負担減につながる可能性。



# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対事業主③）

- 同一労働同一賃金など働き方改革、被用者保険の適用拡大といった制度改革を戦略的に活用すべき。たとえば、主力級のパート従業員には社会保険も含めてふさわしい待遇を確保するなど、事業戦略にあわせて人事制度を見直す好機。
- 前向きな対応を図る企業に対しては様々な支援策が用意されており、個社の戦略に合った制度を活用できる。



- 適用拡大による種々の効果に対し、増える人件費（保険料）はどの程度か、厚労省特設ホームページで試算可能。  
→（特設ページ案内）

# 被用者保険の適用拡大に関する訴求内容（対事業主④）

○ 以上の内容を各社内で十分咀嚼したうえ、適用拡大に際しては、従業員とよく話し合い、前向きな対応を検討いただきたい。社内での方針策定過程や、実際に従業員に説明する際には、政府作成の分かりやすい資料を活用いただける。

○ 実際に、前回の適用拡大の対象となった大企業がとった対応の例は下記のとおり。今回の対象企業も同様に実践できるよう、政府として最大限支援していく。

## 社内周知

- ・ 事業所内で制度変更を掲示
  - ・ 社内イントラネット・社内メールで周知
  - ・ 各事業所の長に制度周知を行うよう指示
  - ・ 管理職向けに全国巡回研修を実施
  - ・ 社内文書・人事担当者会議で事務手続を周知
- など

## 個別の丁寧な対応

- ・ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成
  - ・ 従業員向けの個別相談窓口を開設
  - ・ パート従業員全員に向けた説明会を開催し、周知・説明を行った上で契約変更希望を聴取
  - ・ 負担増と給付増について、また手取り収入維持に必要な労働時間の変化について、個別に説明
  - ・ 労働時間の延長を提案
  - ・ 社会保険加入により老後の年金額がどの程度増えるか、簡易シミュレーターを用いて個別の相談に対応
- など

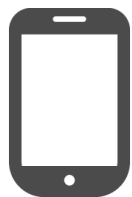
## 労務管理上の対応

- ・ 適用拡大対象者の時給引上げ
  - ・ パートスキルアップ計画の実施（リーダー養成研修など）による生産性・定着率向上
  - ・ 社会保険加入、雇用保険加入、非加入など希望に応じた契約体系の整備
- など

# 周知・広報の委託事業の概要

○被用者保険の適用拡大に関する効果的な周知・広報における納品成果物は下記の通り。（仕様書の抜粋）

## 1 | 特設サイト制作 インターネット広報



- ①特設サイト
- ・事業主向けコンテンツ
  - ・被用者向けコンテンツ



- ②インターネット広報
- ・Yahoo!ブランドパネル等
  - ・Line広告

## 2 | チラシ・リーフレット



- ①チラシ
- ・事業主向け
  - ・被用者向け
  - ・その他一般的事項
- ②リーフレット
- ・事業主向け
  - ・被用者向け
  - ・その他一般的事項

## 3 | 動画コンテンツ



- ・事業主向け
- ・被用者向け
- ・その他一般的事項

※各コンテンツ5分以内

## 4 | 効果測定・改善案の検討



- ①ヒアリング調査
- ②アンケート調査
- ③ヒートマップ解析調査
- ④Lineブランドリフトサーベイ