

## 短時間労働者に対する適用範囲の在り方について

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて**
- 2 短時間労働者の4要件について
  - ① 労働時間要件
  - ② 賃金要件
  - ③ 学生除外要件
  - ④ 企業規模要件
- 3 ご議論いただきたい点

# 被用者保険の適用拡大のこれまでの経緯

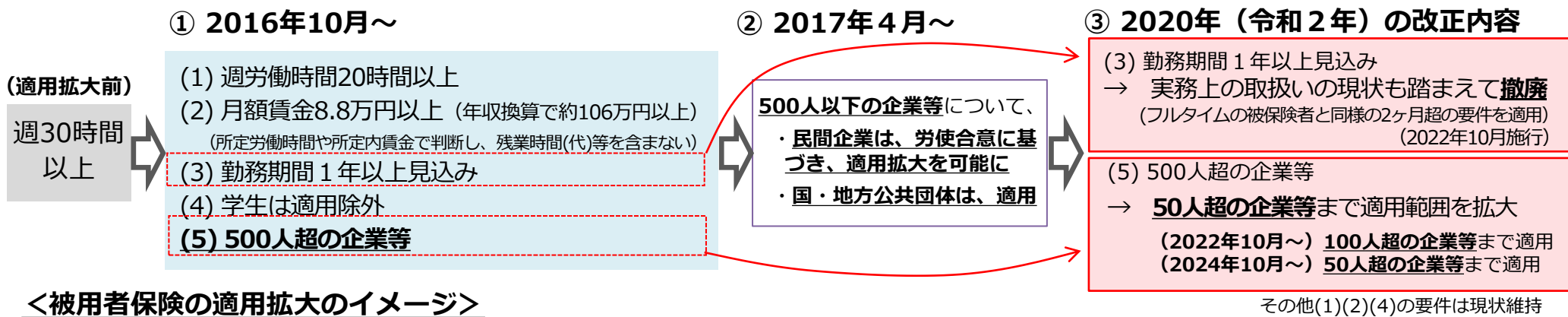
就労形態の多様化等を背景として、短時間労働者への被用者保険の適用に関する検討が2000年（平成12年）頃より行われてきたが、**負担増となる事業主側の経営への影響に対する懸念**等もあり、段階的に適用拡大の取組みを進めてきた。

- **平成16年改正** 平成14年度に開催された「雇用と年金に関する研究会」にて、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、**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5年を目途に検討する旨を規定が置かれるにとどまる。
- **平成19年改正法案** 従業員数300人超の企業等で働く「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」の要件を満たす短時間労働者への適用を盛り込んで国会提出するが、法案自体が衆議院解散により**廃案**。
- **平成24年改正** 従業員数500人超の企業等で働く「①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（※）、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外」の要件を満たす短時間労働者への適用が実現。（平成28年10月施行）  
（※）当初案では月額賃金7.8万円以上とされていたが、三党合意により月額賃金8.8万円以上に修正。
- **平成28年改正** 従業員数500人以下の企業等について、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。また、国・地方公共団体は、規模に関わらず適用とする。（平成29年4月施行）
- **令和2年改正** 「③勤務期間1年以上」の要件を撤廃、従業員数**100人超の企業等**（令和4年10月施行）、従業員数**50人超の企業等**（令和6年10月施行）まで適用拡大。  
個人事業所について**士業**に適用拡大。（令和4年10月施行）

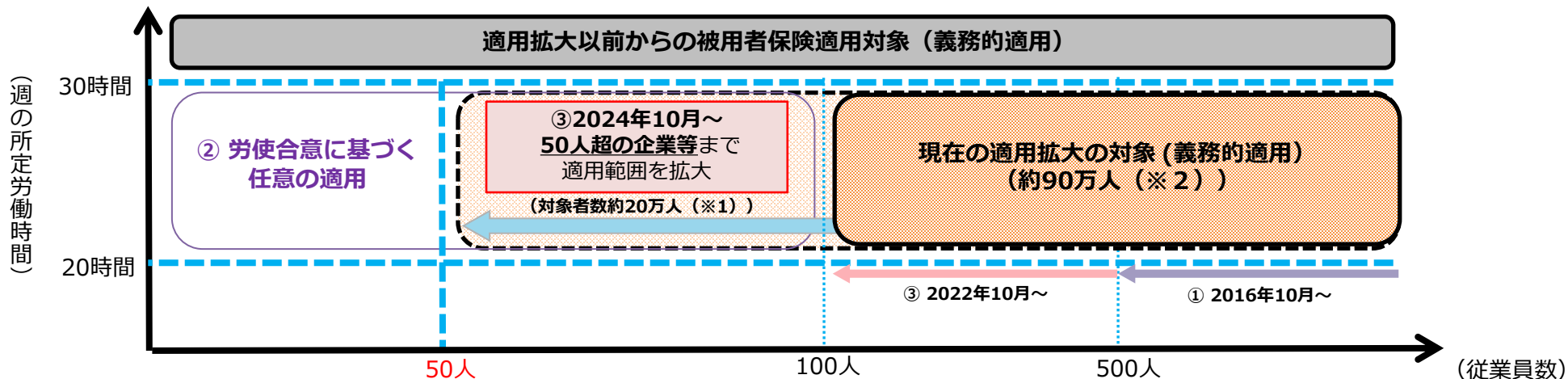
# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

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～) **従業員500人超の企業等で、月額賃金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～) **従業員500人以下の企業等で、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 令和2年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大**。(100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))  
※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2023年12月末時点 (厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報))

# 短時間労働者に対する被用者保険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（資料P6～11）

- 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88,000円（年収換算で約106万円相当）以上であること（資料P12～17）

- 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。  
(注) 月額88,000円より少ない人から厚生年金を適用した場合、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ある。

## ③学生を適用対象外とすること（資料P18～22）

- 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。

## ④一定規模以上の企業を強制適用対象とすること（資料P23～28）

- 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、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて
- 2 **短時間労働者の4要件について**
  - ① **労働時間要件**
  - ② 賃金要件
  - ③ 学生除外要件
  - ④ 企業規模要件
- 3 ご議論いただきたい点

# 労働時間要件

## 労働時間要件

週の所定労働時間が20時間以上であること

## 週の所定労働時間が20時間以上の考え方

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。

# 労働時間要件（これまでの議論の経緯①）

## 平成19年検討時

### 「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ（注1）報告書」（平成19年3月6日）（抜粋）

「時間」は有限（万人にとって1日は24時間）であり、一般に、特定の時間には1つの活動しか行い得ないことから、ある短時間労働者が厚生年金・健康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否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち「労働時間」の長短は、最も基本的な要素になる。

こうした観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の短時間就労者の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。

※ なお、現行の適用基準のように、通常の就労者の労働時間の一定割合（例えば2分の1）とすることは、事業所によって通常の就労者の労働時間が異なることが多く、同じ労働時間でも事業所によって適用される場合とされない場合が出るなど、統一的な取扱いが難しくなることから、一律の時間による基準（例えば20時間）を設定する方法が適当である。

この場合、現行の4分の3基準により適用されているパート労働者については、社会通念上期待されている労働時間の大半を当該事業所で過ごしているわけであり、労働時間要件のみで、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であると判断することが妥当と考えられる。これに対し、週の所定労働時間が20時間以上で通常の就労者の所定労働時間の4分の3未満であるパート労働者については、既適用者と比べて当該事業所以外で過ごす時間も長くなっていくことから、基本となる労働時間要件に、他の判断要素となる要件を組み合わせ、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるかどうかを総合的に判断することも考えられる。

 **法律案（労働時間要件）：週の所定労働時間が20時間以上であること**（法案自体が衆議院解散により廃案）

## 平成24年改正時

### 「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（注2）」における意見 第13回特別部会資料（平成24年3月19日）（抜粋）

雇用保険制度でも20時間を適用基準としていること、労働時間が20時間以上の者と20時間未満の者とでその属性が異なっていることから、20時間は一つのベースとなるのではないかと。

短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないかと。

 **平成28年10月施行 週の所定労働時間が20時間以上であること**

注1 パート労働者への厚生年金の適用について、関係者からのヒアリング、資料の収集等を行い、パート労働者の就労実態等を踏まえた適用の在り方を検討するため、社会保障審議会年金部会に設置されたワーキンググループ

注2 非正規労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大については、年金・医療・雇用等の幅広い分野に関係することから社会保険審議会に設置された特別部会



# 労働時間要件（これまでの議論の経緯②）

## 平成28年改正時

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）（抜粋）

週の所定労働時間が20時間以上あることを被用者保険の適用の要件とすることについては、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ている。この点については、雇用保険の下限であるということからしても、現時点における考え方としては妥当ではないかとの意見があった。

一方で、生産性の向上、仕事と生活の調和を図る観点から、時間の長さよりも効率的に仕事を進めて成果を上げることが重要であるという認識が広がる中、最終的には時間要件を撤廃し、例えば賃金要件に一本化することもありうるのではないかと、また、20時間未満で複数の仕事を掛持ちするような人は適用対象から外れてしまう問題についても検討が必要ではないかと、との意見があった。

## 令和2年改正時

### 「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における議論のとりまとめ」（令和元年9月20日）（抜粋）

被用者にふさわしい保障を確保する趣旨を踏まえつつ、他の論点との優先順位や短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に考慮した検討の必要性が示された。

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年12月27日）（抜粋）

労働時間要件については、まずは週20時間以上の労働者への適用を優先するため、現状維持とする。

## 令和2年改正以降

### 「全世代型社会保障構築会議 報告書」（令和4年12月16日）（抜粋）

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

## 労働時間要件に関する年金部会における委員の発言

- ・雇用保険の加入対象を週20時間未満の労働者に拡大する場合は、厚生年金についても労働時間要件の引下げについて検討すべき。拡大で新たに対象となる労働者数などのデータを元に議論を進めてほしい。
- ・週20時間未満の労働者に対する事業主の保険料負担は免除されており、これを事業主が意図的に利用すれば、労働者にとっての壁になる。働き方に中立的な制度となるよう、実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえつつ検討を進めることが有効であり、このことがマルチワーカーへの対応にもつながる。
- ・労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないぐらいまで下げてしまうのが正解ではないか。
- ・週20時間未満の労働者への適用拡大については、被用者であるというのはどういうことか、使用者責任とは何かという観点から議論が必要。
- ・週20時間未満まで適用することについては、雇用者を減らしてフリーランスに置き換えていく動きを促す可能性もあるので、慎重に考えるべき。
- ・賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改正では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。

# 労働時間要件に関するヒアリング結果

## 年収の壁との関係について

- ・週20時間を仮に15時間に引き下げた場合、線引きをしても新たな「壁」が生じる。
- ・勤務時間要件を15時間あるいは10時間に引き下げた場合には、さらに人手不足になることは明白。
- ・シンプルな仕組みとすることが特に中小企業体においては、何よりの支援であり、「●●の壁」が出来ないように、労働時間や企業規模を問わず、すべての就労者に対し一律の保険料を課す（あるいは企業規模別「大手」「中堅」「中小企業」の料率とする）ことで余計なことを考えることが減るのではないかと。

## 検討の進め方について

- ・被用者保険に加入するメリット・デメリットは多様であることに加え、大変複雑な現行制度の下で、賃金要件や時間要件に着目して画一的に適用拡大を図ることでは、個々人の生活や企業の事業活動にとっても短期かつ中長期に大きな影響を及ぼし、負担感も大きなものとなる。拙速に適用拡大を進めても持続可能であるか否か疑問が大きく、慎重に検討すべきである。
- ・週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大についても議論されているが、そのためには、まず「企業規模要件の撤廃」「個人事業所の非適用事業種の解消」の課題を最優先して解決すべきである。
- ・適用拡大のスケジュールを早期に示すこと。例えば、法定最賃の引き上げにあわせて労働時間要件を拡大していく。法定最賃が時給1,500円になれば週15時間、時給2,000円になれば週11時間で88,000円を超える。
- ・人手不足が加速する中で、多様な方々に働いていただけるよう週20時間未満といった短時間でも働ける環境整備を進めているところ、そのような状況も踏まえながら慎重に検討を進めてほしい。

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて
- 2 **短時間労働者の4要件について**
  - ① 労働時間要件
  - ② **賃金要件**
  - ③ 学生除外要件
  - ④ 企業規模要件
- 3 ご議論いただきたい点

# 賃金要件

## 賃金要件

賃金が月額88,000円（年収換算で約106万円相当）以上であること

## 賃金が月額88,000円以上の考え方

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。

(注) 月額88,000円より少ない人から厚生年金を適用した場合、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ある。

# 賃金要件（これまでの議論の経緯①）

## 平成19年検討時

### 「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年3月6日）（抜粋）

厚生年金と国民年金の制度間での給付・負担のバランスを図る観点からの検討も必要である。この場合、国民年金保険料と厚生年金保険料の最低水準との均衡に留意し、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることが考えられるのではないかと。

所得再分配機能を持つ厚生年金制度において、新たに適用を受けるパート労働者が厚生年金が適用されている他の労働者との間で連帯感が保てるかどうかという観点からも、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることも考えられるのではないかと。

賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分の保険料を徴収すると、これまで保険料の負担を求められていなかった短時間労働者にとっての負担感は無視できない要素になる。

保険料負担に関する事業主の納得を得る観点から、事業主の事業活動に一定以上の貢献をしている者を対象とするという切り口も考えられる。この場合、賃金が「労働の対償」という性格を持つことに鑑みれば、既に適用対象とされている被用者との均衡も考慮しながら、事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への当該パート労働者の貢献のメルクマールとすることも考えられるのではないかと。

 **法律案（賃金要件）：賃金が月額98,000円以上であること**（法案自体が衆議院解散により廃案）


## 平成24年改正時

### 「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見 第13回特別部会資料（平成24年3月19日）（抜粋）

被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないかと。

賃金水準は、就業調整を招くおそれがあるし、労務管理も煩雑になるので、基本的には設定しない方が良いが、設定する場合には、最低賃金ベースである程度の時間就労すれば適用となるくらいの水準に設定すべき。

厚生年金の標準報酬月額の下限を引き下げると国民年金より低い保険料でより多くの給付を支給することになり、不公平ではないかと。

 **平成28年10月施行 賃金が月額88,000円（年収換算で約106万円相当）以上であること**（※）

（※）当初案では月額賃金78,000円以上とされていたが、三党合意により月額賃金88,000円以上に修正。

# 賃金要件（これまでの議論の経緯②）

## 平成28年改正時

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）（抜粋）

賃金要件については、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ものである。

適用拡大を議論する際の検討材料として実施した平成26年財政検証のオプション試算においては、給与所得控除の最低保障額や現行の健康保険の適用の下限を考慮した上で、月額5.8万円（年収70万円）まで引き下げた場合の試算を行った。この試算結果も踏まえ、最終的にはこのような水準まで賃金要件の適用範囲を拡大していくべき、あるいは、最低賃金水準で週20時間働くとその程度の収入となるので、そのような労働者も適用される水準とすべきとの意見があった。

一方で、月額の賃金要件については、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。

この点に関しては、国民年金の第1号被保険者との間の公平論よりは、応能負担で保険料を負担している第2号被保険者の間での支え合いの問題として考えるべきものではないか、との意見があった。

## 令和2年改正時

### 「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における議論のとりまとめ」（令和元年9月20日）（抜粋）

就業調整の要因となるなど課題も示された一方、国民年金第1号被保険者とのバランスや、短時間労働者の就業に与える影響、賃金要件と最低賃金の水準との関係を踏まえて、制度の見直しの緊要性の程度も念頭に置いた検討の必要性が示された。

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年12月27日）（抜粋）

月額賃金8.8万円の賃金要件は、最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする。

## 賃金要件に関する年金部会における委員の発言

- ・賃金要件88,000円（年収換算106万円）は下げられるのではないかと懸念されているが、国民年金保険料とのバランスで設定しているとされるが、基礎年金拠出金の構造から考えて正当化できるのか疑問。労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないくらいまで下げてしまうのが正解ではないか。（一部再掲）
- ・第3号被保険者には多種多様な方が含まれており、「130万円の壁」への対応は中長期的な取組にならざるを得ない。労働時間要件と賃金要件の引下げによる適用拡大の推進によって第3号被保険者制度を縮小する方向での見直しも必要。賃金要件の引下げ等の適用拡大を進めれば、壁に直面する対象者は減る。
- ・賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改正では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。（再掲）



# 賃金要件に関するヒアリング結果

## 国民年金保険料との関係について

- ・賃金要件を大幅に拡大し、週10時間程度で賃金要件を超えるようになれば、就業調整は大幅に減少するのではないかと。その際、第1号被保険者とのバランスの問題が生じるので、そちらも含めて検討すべき。
- ・賃金要件の引き下げを行った場合、現行の国民年金の保険料との関係で不公平を助長することになる。

## 検討の進め方について

- ・被用者保険に加入するメリット・デメリットは多様であることに加え、大変複雑な現行制度の下で、賃金要件や時間要件に着目して画一的に適用拡大を図ることでは、個々人の生活や企業の事業活動にとっても短期かつ中長期に大きな影響を及ぼし、負担感も大きなものとなる。拙速に適用拡大を進めても持続可能であるか否か疑問が大きく、慎重に検討すべきである。（再掲）
- ・適用拡大のスケジュールを早期に示すこと。例えば、法定最賃の引き上げにあわせて労働時間要件を拡大していく。法定最賃が時給1,500円になれば週15時間、時給2,000円になれば週11時間で88,000円を超える。（再掲）

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて
- 2 短時間労働者の4要件について**
  - ① 労働時間要件
  - ② 賃金要件
  - ③ 学生除外要件**
  - ④ 企業規模要件
- 3 ご議論いただきたい点

# 学生除外要件

## 学生除外要件

### 学生を適用対象外とすること

※「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生、専修学校に在学する生徒等が該当。卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者、社会人大学院生等は被用者保険の適用対象となる。

## 学生除外要件の考え方

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。

# 学生除外要件（これまでの議論の経緯①）

## 平成19年検討時


### 「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年3月6日）（抜粋）

「学生」「主婦」「年齢」など労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用拡大の対象から除外するという考え方は、市場に歪みをもたらすおそれが強く、基本的に採るべきではない。

### 「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」（平成19年4月26日社会保障審議会年金部会資料）

学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないことから新たな適用基準においては、学生は適用除外とする。

この場合、国民年金制度において、学生について学生納付特例制度が設けられており、その対象となる学生は、全日制、定時制、通信制を区別することなく、大学、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校、各種学校（修業年限が1年以上の課程に限る）等の学生としていることを踏まえ、上記の適用除外とする学生の範囲もこれと同様とする。

 **法律案（学生除外要件）：学生は適用対象外とする**（大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校（1年以上課程）等の学生）  
（法案自体が衆議院解散により廃案）


## 平成24年改正時

### 「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見 第13回特別部会資料（平成24年3月19日）（抜粋）

学生がアルバイトを終了するたびに資格変更が生じる可能性があり、企業にとっても本人にとっても手続きが煩雑となるおそれがあることから、例えば昼間学生は適用除外とする考え方はあるのではないかと。

学生を適用除外とすることは実務上煩雑であると考えられる。一定の労働時間があるのであれば、学生であっても被用者であると言えるのではないかと。

現行の「4分の3」基準においては、学生を対象外としていないこととの均衡を考慮すべき。

 **平成28年10月施行 学生を適用対象外とすること**（※）

（※）「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生、専修学校に在学する生徒等が該当。卒業した後も引き続き当該適用事業所に使用されることとなっている者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者、社会人大学院生等は被用者保険の適用対象となる。

## 学生除外要件（これまでの議論の経緯②）

### 平成28年改正時

#### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）（抜粋）

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

この点について、そもそも学生を適用対象外とすること自体について、家庭を持っている学生や社会人経験を経て大学院で学ぶ学生、親の都合で休学して働く学生なども増えているように、学生像が多様化している実態を踏まえれば、一律に適用除外とする必要はないのではないか、との意見があった。

### 令和2年改正時

#### 「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における議論のとりまとめ」（令和元年9月20日）（抜粋）

事業主の事務負担への配慮という制度趣旨を念頭に置きつつ、近時の学生の就労状況の多様化や労働市場の情勢等も踏まえ、見直しの可否について検討する必要性が示された。

# 学生除外要件に関する年金部会における委員の発言・ヒアリング結果

## 年金部会における委員の発言

- ・学生の適用除外についても撤廃してよいのではないか。学生については、学生特例の猶予制度もあるが、保険料を追納しなければ年金額には反映されない。さらに、大学生の半分ほどが、貸与奨学金を借りて、返済を行っている中、数年分の国民年金保険料を追納するという負担は大変重いものである。大学院の進学者が増えたり、学び直しによる再入学などが増えていく中、学生であっても、週20時間以上就労する被用者性の高い者については、社会保険に適用したほうが本人の保険料負担の軽減と給付の充実につながるのではないか。
- ・被用者保険の適用拡大について学生の意見を聴くべき。現在は学生除外の規定があるが、週20時間未満まで適用拡大した際には、アルバイト等で働いている学生も被用者保険に加入する可能性が大いにある。学生にとって国民年金第1号被保険者としての保険料がかなり過大であること、被用者保険に加入することによって保険料負担が軽減される面があることを踏まえて、学生団体など学生の意見を聴く機会を設定していただきたい。

## ヒアリング結果

- ・学生の短時間労働者を適用するかどうかについては、学生の考えをもう少し聞いてみる必要がある。

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて
- 2 短時間労働者の4要件について**
  - ① 労働時間要件
  - ② 賃金要件
  - ③ 学生除外要件
  - ④ 企業規模要件**
- 3 ご議論いただきたい点

# 企業規模要件

## 企業規模要件

**従業員100人超の企業等**で、月額賃金88,000円以上等の要件を満たす短時間労働者が適用対象

**令和6年10月には、従業員50人超の企業等**まで適用範囲を拡大

## 企業規模要件の考え方

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) 企業規模の従業員のカウントは、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、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。



# 企業規模要件（これまでの議論の経緯①）

## 平成19年検討時

### 「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ 報告書」（平成19年3月6日）（抜粋）

（激変緩和のための措置の必要性）

事業主が人材配置の仕組みや賃金水準の見直しを行うための時間を確保するために、施行までに十分な期間を設けることが考えられる。

厚生年金は被用者の老後の所得保障のための仕組みであり、本来は就業する企業の属性にかかわらず、すべての被用者が適用を受けることが望ましいが、適用拡大による影響は規模の小さい企業の方が相対的に大きいと考えられることから、適用拡大に当たっては一定規模未満の中小企業について、一定期間適用を猶予する措置を設けることが考えられる。



**法律案（企業規模要件）：従業員300人超の企業**

（法案自体が衆議院解散により廃案）

## 平成24年改正時

### 「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」における意見 第13回特別部会資料（平成24年3月19日）（抜粋）

正規雇用の多い業種が負担している社会保険料について、短時間労働者を多く雇用している業種はその負担を免れている不公平がある。

同じ働き方をしても勤務先によって適用の有無が分かれる、といった労働者間の不公平がないような基準設定を目指すほか、適用逃れが起らないようにすべき。

中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。

分かりやすさや公平性の観点から、すべての企業を対象にすべきである。

適用除外は設けるべきではないが、激変緩和の観点から段階的な拡大があり得るのではないかと。

適用手続の事務負担について、大企業より中小企業の方が負担感は大いのではないかと。



**平成28年10月施行 従業員500人超の企業**

# 企業規模要件（これまでの議論の経緯②）

## 平成28年改正時

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（平成27年1月21日）（抜粋）

平成28年10月施行の適用拡大の対象から外れる者、特に企業規模要件を満たさない事業所について、労使の合意を前提として、加入できる条件の整ったところから任意で適用拡大できるようにすることが考えられるとの意見があった。

社会保険制度としては、適用事業所に勤め適用要件を満たす被用者全員が社会保険適用されることが筋であり、経過措置として設けられた企業規模要件についても、いずれは引き下げることが必要である。

一方で、適用拡大を極端に急に進めてしまうと必ず滞納事業所を生んでしまい、最終的には国民の負担になることから、適用拡大の過程では実態をきちんと見て進めていくべきであるとの意見があった。



**平成29年4月施行 従業員500人以下の企業等について、労使合意に基づき、適用拡大が可能**

## 令和2年改正時

### 「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における議論のとりまとめ」（令和元年9月20日）（抜粋）

被用者にふさわしい保障の確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置としての規定となっていることなどの観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきものであるとの位置づけで対象を拡大していく必要性が示された。また、現実的な問題として、事業者負担の大きさを考慮した上で、負担が過重なものとならないよう、施行の時期・あり方等における配慮や支援措置の必要性について指摘された。

### 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年12月27日）（抜粋）

被用者保険の適用拡大には、本来全ての被用者に被用者保険が適用されるべきとの要請と、中小企業の経営配慮をすべきとの要請の、2つの要請があり、この2つの要請を調和させる観点から、企業規模要件見直しの具体的なスケジュールについて、政府・与党内で議論・調整が行われた。



**令和4年10月施行 従業員100人超規模の企業まで適用拡大、令和6年10月施行 従業員50人超規模の企業まで適用拡大**

## 令和2年改正以降

### 「全世代型社会保障構築会議 報告書」（令和4年12月16日）（抜粋）

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急の実現を図るべきである。

## 企業規模要件に関する年金部会における委員の発言

- ・雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しの議論を進めるべき。
- ・「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消について賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのは、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべき。
- ・企業規模要件の見直しに際しては、事業主や被用者の保険料負担や年金の受給見込額がどう変わるのかについて、データを基に丁寧な議論を行いたい。

## 企業規模要件に関するヒアリング結果

- ・ 企業規模要件について、同じ制度の中で差をつけるのは不公平である。規模要件にかかわらず適用した上で、零細企業など負担感が大きい企業には助成を行う形の方が、競争条件をゆがめない制度になるのではないかと。
- ・ 企業規模により適用要件が変わることで、転職により年金の適用が変わることは、労働者にとって不合理である。
- ・ 年金制度の趣旨を考えると、企業規模要件をいつまでも設けていることは、憲法14条の法の下での平等の観点からも問題である。
- ・ 「企業規模要件の撤廃」は、小規模・個人店に大きな影響を及ぼすことから慎重に議論すべきである。
- ・ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大についても議論されているが、そのためには、まず「企業規模要件の撤廃」「個人事業所の非適用事業種の解消」の課題を最優先して解決すべきである。（再掲）
- ・ シンプルな仕組みとすることが特に中小企業体においては、何よりの支援であり、「●●の壁」が出来ないように、労働時間や企業規模を問わず、すべての就労者に対し一律の保険料を課す（あるいは企業規模別「大手」「中堅」「中小企業」の料率とする）ことで余計なことを考えることが減るのではないかと。（再掲）
- ・ 小規模店への影響を鑑み、いきなり企業規模撤廃ではなく25人または20人など段階的に進めてもらいたい。
- ・ 小規模事業者が多い業種においては、適用拡大による新たな事業主負担に対応できない脆弱な事業者も多いため、慎重な検討と有効な支援策の実施を求める。

- 1 短時間労働者の適用拡大の枠組みについて
- 2 短時間労働者の4要件について
  - ① 労働時間要件
  - ② 賃金要件
  - ③ 学生除外要件
  - ④ 企業規模要件
- 3 ご議論いただきたい点**

## ご議論いただきたい点

- 関係団体へのヒアリングで指摘された、働き方・働く場所にかかわらない制度設計の必要性、適用拡大が労働者の働き方に与える影響、人手不足により人材確保が喫緊の課題となっている状況、適用拡大に伴う事業所の事務負担の増加・経営への影響等に留意しつつ、短時間労働者の適用要件について、どのように見直すことが適切と考えるか。