

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

平成27年10月2日
厚生労働省

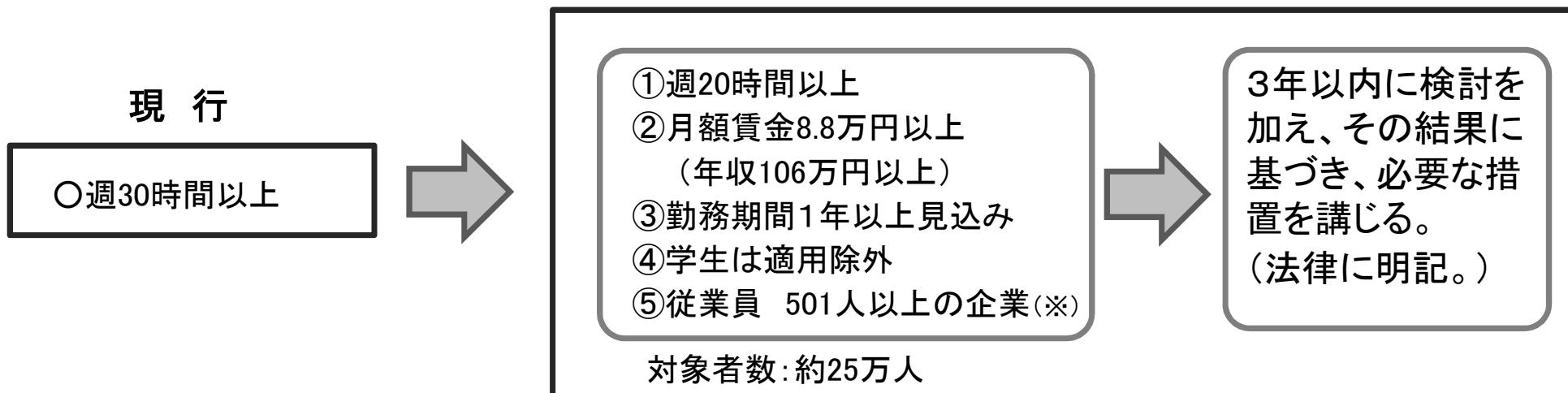
1. 適用拡大の影響について

平成28年10月施行の適用拡大の枠組み

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正する。
- 社会保険制度における、働く方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人ロ減少社会に備える。
- 社会保障・税一体改革の中で、3党協議による修正を経て法律(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(年金機能強化法))が成立した。

《改正内容》

短時間労働者への適用拡大(平成28年10月～)



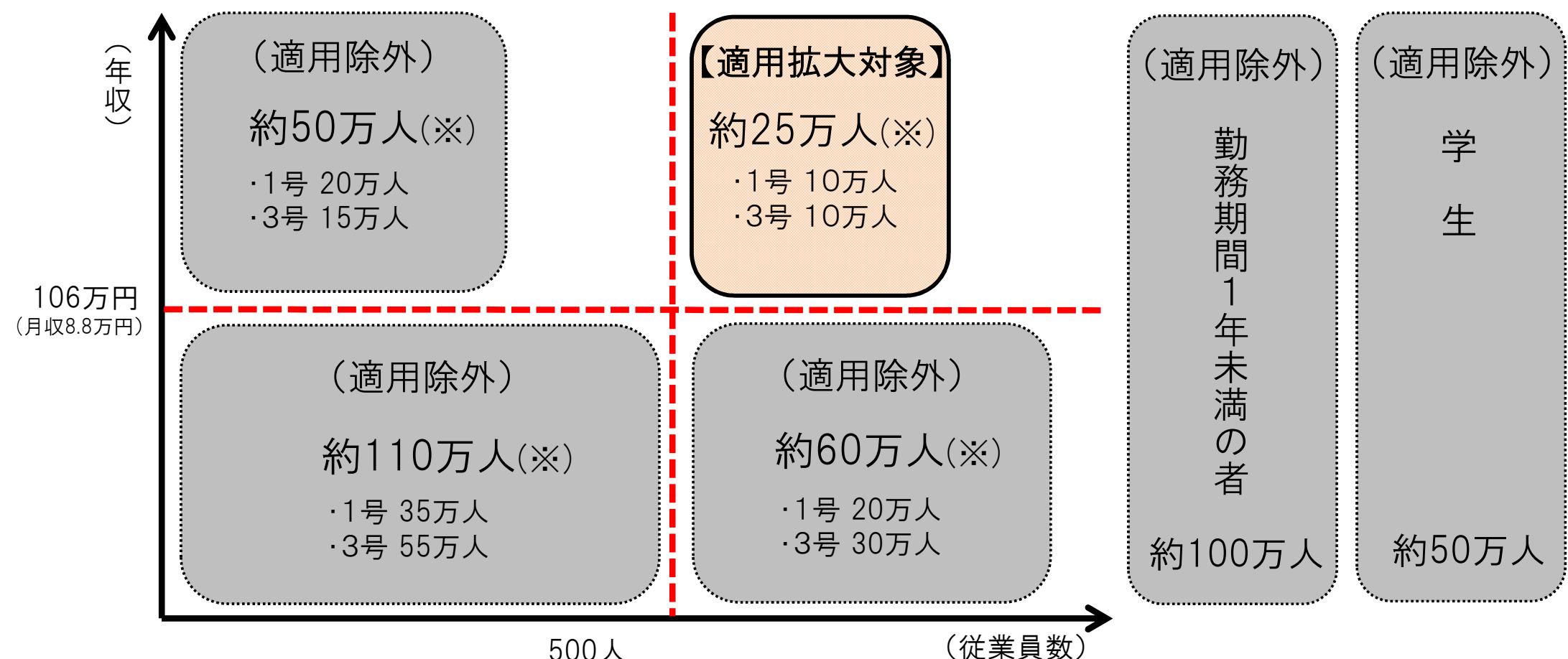
《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が低い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、加入者割の間、賃金が低い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。なお、後期支援金については、平成29年度から全面総報酬割となることから、特例措置は平成28年10月から29年3月までの間のものとなる。

平成28年10月施行の適用拡大の対象

- ① 週20時間以上
- ② 月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)
- ③ 勤務期間1年以上見込み
- ④ 学生は適用除外
- ⑤ 従業員 501人以上の企業 (適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

週20～30時間の短時間労働者(約400万人)



(※) 対象者数は、国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者のほか、60歳以上の者や20歳未満の者で新たに厚生年金に適用となる者を含む。

適用拡大対象25万人の推計方法の概要

平成27年9月8日 第64回社会保障審議会年金数理部会資料を基に作成

推計人数

国民年金加入区分
(第1号、第3号、非加入)

① 第2号被保険者でない15～69歳の適用事業所に雇用されている
「フルタイムでない会社員・公務員」及び「臨時・不定期」の者
(平成22年公的年金加入状況等調査特別集計結果)

→ **800万人** (321万、274万、198万)

② ①のうち、週の所定労働時間20～30時間の短時間労働者(日雇い労働者を除く)
(平成22年11月労働力調査の結果及び平成23年パートタイム労働者総合実態調査特別集計結果から推計)

→ **400万人** (150万、170万、80万)

③ ②のうち、学生(専修学校及び各種学校の学生を含む)を除く
(平成22年公的年金加入状況等調査特別集計結果から推計)

→ **350万人** (120万、170万、70万)

④ ③のうち、雇用期間1年未満の者(男性25%、女性30%)と、
月収8.8万円未満(第1号60%、第3号77%、非加入65%)を除く
(平成23年パートタイム労働者総合実態調査特別集計結果から推計)

→ **80万人** (30万、30万、20万)

⑤ ④のうち、規模501人以上の事業所に勤める者(35%)
(平成22年業態別規模別適用状況調から推計)

→ **25万人** (10万、10万、5万)

適用拡大による医療保険の財政影響の試算

[適用の要件]

- ・週20時間以上
- ・月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
- ・勤務期間1年以上
- ・学生を除外
- ・従業員 501人以上の企業に適用（※）

（※）現行の被保険者基準で適用となる被保険者の数で算定。

対象者数 約25万人

<医療>

うち国保被保険者 約15万人
うち健保被扶養者 約10万人

（健保組合に20万人、協会けんぽに5万人が加入）

	総報酬2／3ベース	全面総報酬ベース
協会けんぽ	▲30億円	▲30億円
健保組合	加入者増の影響 330億円 加入者減の影響 ▲100億円 ネット負担 230億円	加入者増の影響 310億円 加入者減の影響 ▲90億円 ネット負担 220億円
共済	▲30億円	▲30億円
国保	▲40億円	▲40億円

公費支出	▲240億円	▲240億円
うち国費支出	▲190億円	▲190億円
うち地方負担	▲50億円	▲50億円

○事業主負担

事業主負担	170億円	170億円
-------	-------	-------

（※1）10億円以上は10億円単位で四捨五入している。

（※2）財政影響はそれぞれ2015年度予算ベースで2016年度における影響額を満年度化したもの。後期高齢者支援金は、総報酬割3分の2ベース、全面総報酬ベースでそれぞれ試算。

2. 激変緩和措置について

適用拡大による健康保険の保険者への影響

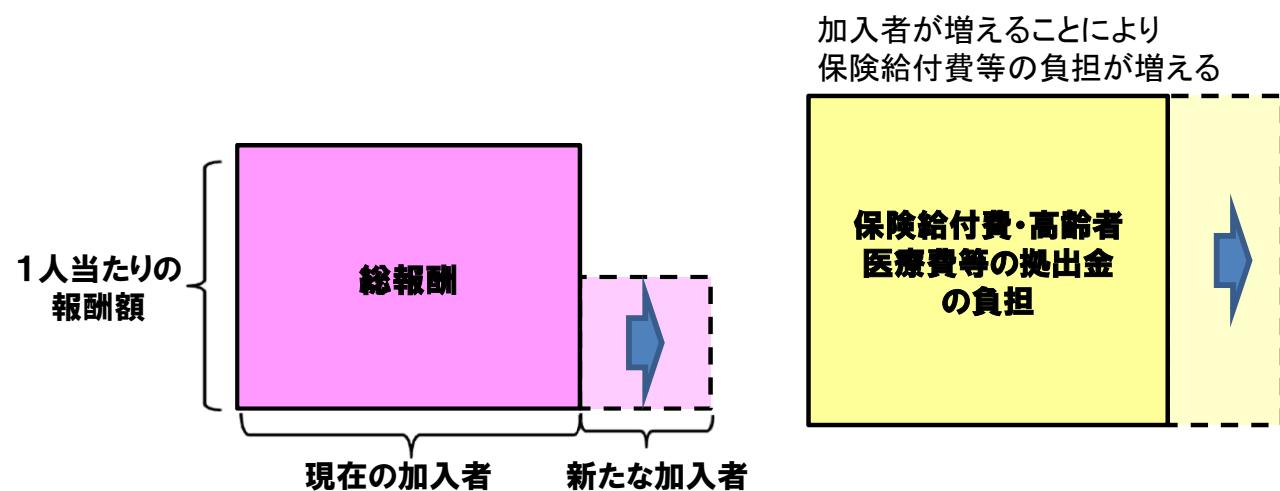
- 飲食サービスや小売業など、短時間労働者の割合が高い業種は、加入者の平均賃金も他の業種と比較して低い傾向がある。このような業種の保険者では、短時間労働者の適用拡大で、さらに平均賃金が下がる一方、保険給付費等の負担が増えるなど、保険者財政の負担が大きくなる。
- 短時間労働者の割合が低い業種では、適用拡大で被扶養者が脱退することにより、その被扶養者の保険給付費と高齢者医療費等の拠出金の負担が減るため、保険者財政が改善する。

適用拡大で財政が悪化する保険者

業種：飲食サービス、流通、小売業など

特徴：平均賃金が低く、保険料率が高い

→ 新たな加入者の保険料収入で、保険給付費等の増加を賄うことができない。
保険財政が悪化。

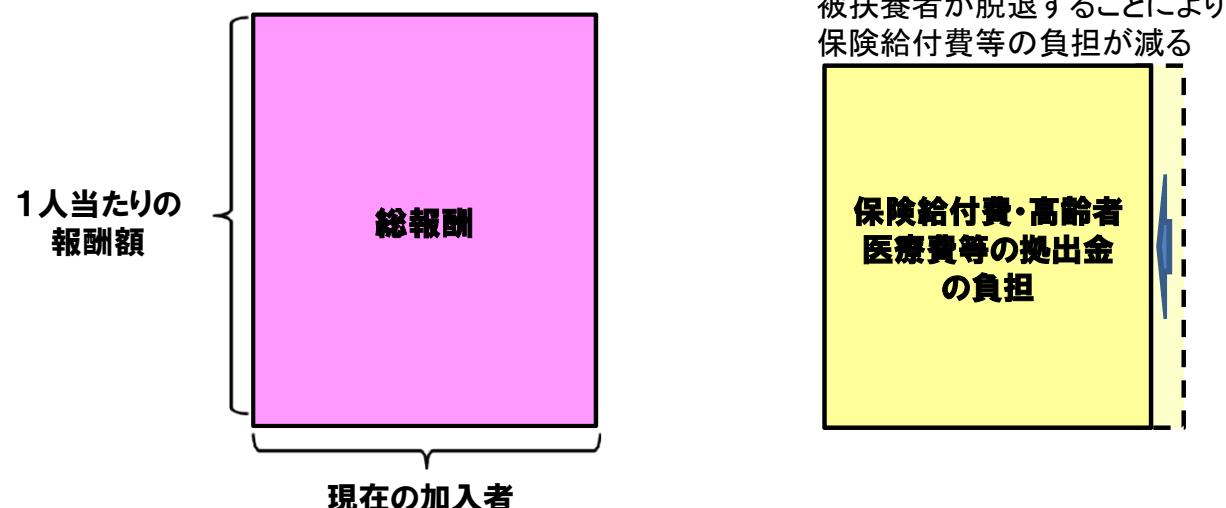


適用拡大で財政が改善する保険者

パートがほとんどない業種

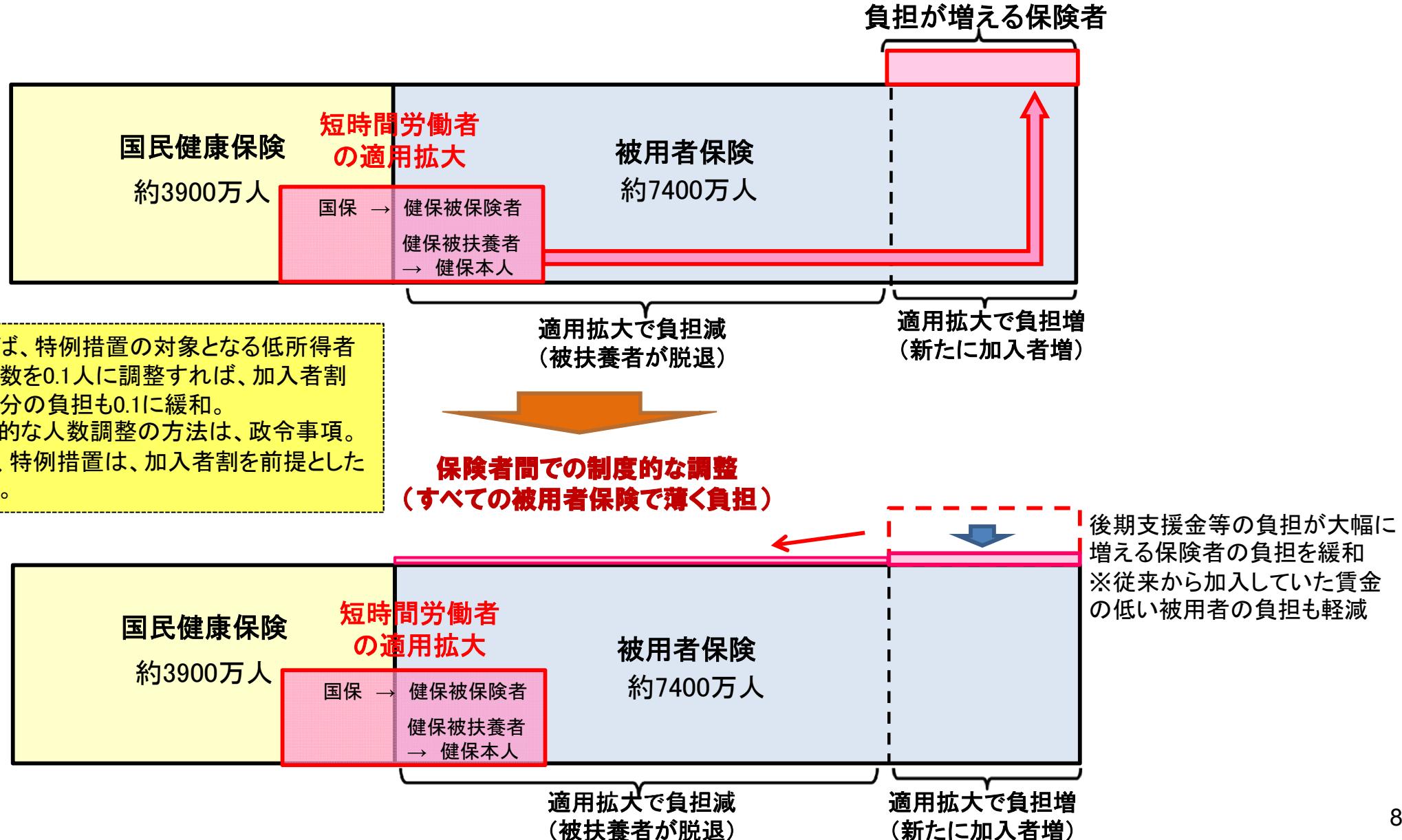
特徴：給与が相対的に高い
(=保険料率が相対的に低い)

→ 被扶養者が脱退することにより、保険給付費等が減り、保険財政が改善。



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

- 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高齢者支援金(加入者割相当分)・介護納付金の算定において、報酬(標準報酬月額と標準賞与額の年平均額)が標準報酬月額に換算して9.8万円(報酬額ベースで10.1万円)未満の者と、その被扶養者の人数(特定加入者)を補正する。なお、これによる負担減少分は、被用者保険内で分かち合う。



激変緩和措置による保険料率への影響

- 厚生労働省において、激変緩和措置の各ケースについてチェーンストア系の14健保(※)が行った実態把握を基に、適用拡大の影響による所要保険料率を試算したところ、以下のとおり。

＜前提＞(当該14健保からの報告によるもの)

	現在 (平成27年度)	適用拡大後 (平成28年10月～)	平成29年度
加入者数	46万人	53万人(+7万人)	61万人(+14万人)
1人当たり平均標準報酬年額	354万円	312万円	282万円
実質保険料率(健康保険分)	107.17‰	112.72‰ (給付等分86.35‰+支援金分26.37‰)	123.22‰ (給付等分98.41‰+支援金分24.81‰)
実質保険料率(介護保険分)	20.59‰	20.59‰	20.65‰

＜実質保険料率の試算＞

	平成28年度				平成29年度			
	健康保険		介護保険	健康保険		介護保険		
	医療給付費等	後期支援金分		医療給付費等	後期支援金分			
適用拡大がないと仮定した場合	126.85‰	83.42‰	25.01‰	18.42‰	128.17‰	84.59‰	23.62‰	19.96‰
a) 適用拡大後激変緩和措置を講じない場合	134.38‰	86.35‰	26.37‰	21.66‰	148.71‰	98.41‰	24.81‰	25.49‰
b) 0.2人換算とした場合	129.79‰	86.35‰	25.29‰	18.15‰	141.92‰	98.41‰	24.81‰	18.70‰
c) 0.1人換算とした場合	129.21‰	86.35‰	25.15‰	17.71‰	141.06‰	98.41‰	24.81‰	17.84‰
d) 0.05人換算とした場合	128.92‰	86.35‰	25.08‰	17.49‰	140.64‰	98.41‰	24.81‰	17.42‰
e) 0.01人換算とした場合	128.69‰	86.35‰	25.03‰	17.31‰	140.30‰	98.41‰	24.81‰	17.08‰

※ チェーンストア14健保:イオン健保、セブン＆アイ・ホールディングス健保、ダイエー健保、ユニーグループ健保、イズミヤグループ健保、ライフコーポレーション健保、ベシシアグループ健保、東武流通健保、カスミ健保、平和堂健保、いなげや健保、マルエツ健保、コープこうべ健保、イズミグループ健保

※ 後期支援金分については、適用拡大による特定加入者の増加による影響のみであり、特定加入者の増加に伴う総報酬割の影響までは見込んでいない。

短時間労働者の適用拡大に伴う激変緩和措置について(論点)

- 適用拡大の影響を大きく受ける健保組合の財政影響を見ると、医療と介護をあわせた実質保険料率は、適用拡大がなければ平成28年度では約12.7%、29年度では約12.8%であるが、適用拡大の結果、平成28年度では約13.4%、29年度では約14.9%に至る。
この場合、補正係数を最も小さい0.01人換算とした場合、28年度では約12.9%とほぼ適用拡大前と同水準となり、29年度では約14.0%と、適用拡大による保険料率の上昇幅を半分程度に抑えることができる。
- 平成28年10月の適用拡大の前後で、保険者財政に急激な影響が生じないようにするとともに、適用拡大後も安定的な財政運営ができるようにするために、0.01人換算で補正することとしてはどうか。
- ただし、補正の結果、介護納付金にかかる保険料率が適用拡大の影響以上に大きく軽減されると見込まれることなどから、適用拡大の改正法(※)の検討規定にあわせて、平成31年度まで0.01人換算とし、それ以降は適用拡大の検討とあわせて見直すこととしてはどうか。

※ 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年法律第62号)

3. 適用拡大の要件について

VI 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大について

【改正のポイント】

＜適用拡大の5要件＞ (平成28年10月施行)

- 1 週の所定労働時間が20時間以上あること
- 2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること
- 3 勤務期間が1年以上見込まれること
- 4 学生を適用除外とすること
- 5 規模501人以上の企業(特定適用事業所)を強制適用対象とすること

＜標準報酬の改定＞

厚生年金保険の標準報酬等級の下限について、引き下げを行う。(98千円⇒88千円)法施行時において、登録されている実報酬額が、新たに設けられる最低等級に該当する場合、標準報酬の改定を行う。

＜特定適用事業所の取扱い＞

特定適用事業所となった事業所については、その後、被保険者数が常時500人以下となつた場合であっても引き続き特定適用事業所に該当するものとみなすが、事業主が、現に被保険者である者の4分の3以上の同意を得て申出をした場合は、特定適用事業所に該当しなくなつたものとして取り扱う。

＜経過措置＞

適用基準を法律上明文化したことにより、施行日前に被保険者として適用されていた者が、改正後の規定では適用対象とならない場合^(※)でも、当該者が引き続きその事業所に使用されている限りは、引き続き被保険者として取り扱う。(※所定労働時間の基準を週単位のみとしたこと等に伴い、これまで適用されてきた者が適用対象外となる場合があることに伴う対応。)

1 週の所定労働時間が20時間以上あること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

○ 適用基準を満たすか否かは「所定労働時間」により判断する。

- ・ 1週間の所定労働時間とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいう。

※ 今回、適用拡大の対象となる短時間労働者についての適用判定のほか、4分の3要件の判定においても、同様の取扱いとし、適用基準の明確化を図る

○ 次のような、週の所定労働時間によりがたい場合も、雇用保険における取扱いと同様とする。

- ・ 所定労働時間が1ヶ月単位で定められている場合(1ヶ月の所定労働時間を12分の52で除して算定)
- ・ 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合(特定の月を除いた通常の月で上記により判断)
- ・ 所定労働時間が1年単位で定められている場合(1年間の所定労働時間を52で除して算定)
- ・ 1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合(加重平均により算定)

＜参考＞

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

二 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者(この法律を適用することとした場合において第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)

2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること ①

週給、日給、時間給を一定の計算方法により月額に換算した額が、88,000円以上である場合をいう。
ただし、次に掲げるものは除く。(省令で規定する予定)

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ② 所定時間外労働、所定休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
- ③ 最低賃金法において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

＜参考＞

厚生年金保険法

第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としない。

一～五 (略)

六 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者(以下この号において「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同条に規定する短時間労働者(以下この号において「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからニまでのいずれかの要件に該当するもの

イ～ロ (略)

ハ 報酬(最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四条第三項 各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く。)について、厚生労働省令で定めるところにより、第二十二条第一項の規定の例により算定した額が、八万八千円未満であること。

ニ (略)

2 賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること ②

厚生年金保険法

第二十二条 厚生労働大臣は、被保険者の資格を取得した者があるときは、次の各号に規定する額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

- 一 月、週その他一定期間によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額
- 二 日、時間、出来高又は請負によつて報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した月前一月間に当該事業所で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
- 三 前二号の規定によつて算定することが困難であるものについては、被保険者の資格を取得した月前一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
- 四 前三号の二以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて、前三号の規定によつて算定した額の合算額

最低賃金法

第四条 (略)

- 3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。
 - 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
 - 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
 - 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

最低賃金法施行規則

第一条 最低賃金法（以下「法」という。）第四条第三項第一号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び一月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

- 2 法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。
 - 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
 - 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

3 勤務期間が1年以上見込まれること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

※ 雇用保険においては、「31日以上雇用されることが見込まれること」とされている。

「雇用見込み期間が1年以上」とは、次の場合をいう

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が1年以上である場合
- 雇用期間が1年未満であるときは、次のいずれにも該当する場合を除き、被保険者となる
 - (a) 雇用契約書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明示されていないこと
 - (b) 当該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について更新等により1年以上雇用された実績がないこと

＜参考＞

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

三 同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用されることが見込まれない者(前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において第四十二条に規定する日雇労働者であつて第四十三条第一項各号のいずれかに該当するものに該当することとなる者を除く。)

4 学生を適用除外とすること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後、省令及び通知等で規定予定。

大学、高等学校、専修大学のほか、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)、各資格職の養成学校などの教育施設に在学する生徒又は学生は適用対象外。

ただし次に掲げる者は、被保険者となる。(省令で規定する予定)

- ① 卒業見込証明書を有する者であつて、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者
- ② 休学中の者
- ③ 大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者

＜参考＞

雇用保険法

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

五 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条、第百二十四条【専修学校】又は第百三十四条第一項【各種学校】の学校の学生又は生徒であつて、前各号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者

雇用保険法施行規則

第三条の二 法第六条第五号に規定する厚生労働省令で定める者は、次の各号に掲げる者以外の者とする。

- 一 卒業を予定している者であつて、適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなつているもの
- 二 休学中の者
- 三 定時制の課程に在学する者
- 四 前三号に準ずる者として職業安定局長が定めるもの

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ①

特定適用事業所(規模501人以上の企業)とは、(1)事業主が同一である一又は二以上の適用事業所であって、これに使用される(2)通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が(3)常時500人を超えるものとされている。今後詳細を通知・マニュアル等で規定予定。

＜参考＞

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

[附 則]

第十七条 当分の間、特定適用事業所(事業主が同一である一又は二以上の適用事業所(厚生年金保険法第六条第一項又は第三項に規定する適用事業所をいう。以下この条において同じ。)であって、当該一又は二以上の適用事業所に使用される通常の労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者をいう。以下この条及び附則第四十六条において同じ。)及びこれに準ずる者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三以上であり、かつ、その一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三以上である短時間労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条に規定する短時間労働者をいう。以下この条及び附則第四十六条において同じ。)をいう。)の総数が常時五百人を超えるものの各適用事業所をいう。次項において同じ。)以外の適用事業所に使用される七十歳未満の者であって、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、厚生年金保険法第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としない。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則

第一条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)第二条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ②

(1) 事業主が同一である一又は二以上の適用事業所

特定適用事業所に該当するか否かの判断は、現在の適用事業所の単位ではなく、次のとおり取り扱う。

- ① 法人事業所の場合、事業主は法人であるため、同一法人格に属する適用事業所の人数を合計する。すなわち、同一の個人が複数法人の事業主を兼ねている場合でも、法人を超えての合計は行わない。
- ② 個人事業所については、現在の適用事業所を単位とする。

〈考え方〉
・法人事業所との均衡(たまたま事業主が同一であっても、事業体としての一体性は乏しいと考えられる。)
・外形的に明確であり、公平な把握が容易であること。

- ③ 国の事業所の場合、各省各庁を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の人数を合計する。
- ④ 地方公共団体の事業所の場合、各地方公共団体を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の人数を合計する。

(2) 通常の労働者及びこれに準ずる者

- ① 事業主又は日本年金機構が、特定適用事業所の判定において使用する「通常の労働者及びこれに準ずる者」は、現行の適用基準による厚生年金保険の被保険者とする。(=69歳までの被用者となる)
 - ・ 機構の既保有情報に基づいて、全ての事業所を同一の基準で判定できる。
 - ・ 事業所においても基準が明確であり、取り扱いが容易。
- ② 特定適用事業所の判定においては「船員の厚生年金被保険者」の人数も含むものとし、適用事業所の事業主と船舶所有者が同一の法人である場合、合算する。
- ③ 厚生年金第2号～4号被保険者(共済組合の組合員)の人数も含むものとする。

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ③

(3) 常時500人を超えるもの

「常時500人を超えるもの」に該当するか否かの、特定適用事業所の適用基準については、

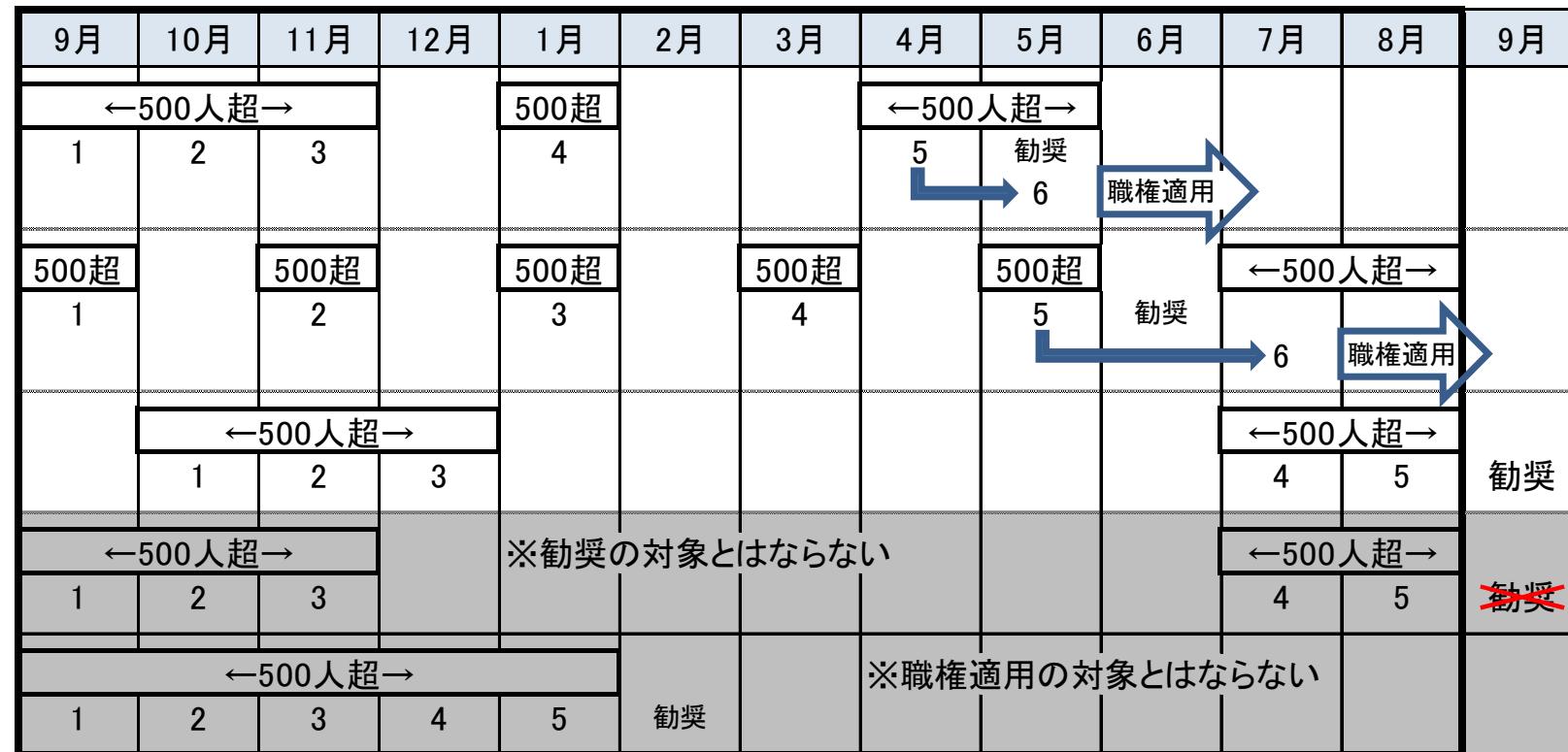
- ・ 容易な雇用調整による適用回避を防ぎつつ
- ・ 社会通念上、常時として取り扱うことが許容されると考えられる範囲内として
- ・ 「1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合」

とすることとし、具体的には次のとおり取り扱う。

- ① 適用事業所の事業主は、1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合には、特定適用事業所に該当する旨の届出を行うものとする。
- ② 日本年金機構で把握している人数が、直近11カ月のうち5月以上、500人を超えていたことが確認された時点で、その翌月さらに500人超であれば特定適用事業所となる旨をお知らせし、特定適用事業所該当届の届出勧奨を行う。(次の③に示す取り扱いは、事業所へ通知する時点から1か月程度遡及するものとなるため、あらかじめ、特定適用事業所に該当する可能性が高い旨、お知らせするもの。)
- ③ 届出がなされない場合であっても、日本年金機構で把握している人数が、直近1年のうち6月以上、500人を超えていたことが確認された場合には、6月目として500人超が確認された月の翌月の1日から、特定適用事業所とし、その旨を事業所に対して通知する。【職権適用】

5 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること ④

＜参考：特定適用事業所の該当基準についての運用イメージ＞



6 その他、事務処理方法等の整理

今後、以下の点について整理し、省令で規定する予定。

(1) 特定適用事業所に該当したとき、該当しなくなったとき等の届出

⇒ 法人を単位として、特定適用事業所の該当・不該当を判断することとしており、該当・不該当の届出については、当該法人を代表する事業所(本社等)から届け出るものとする。

(2) 短時間被保険者の資格取得の届出

⇒ 特定適用事業所の該当・不該当を判断するにあたり、一般の被保険者数の把握が必要。このため、資格取得届について一般の被保険者であるか短時間被保険者であるかの区分を届出いただくための項目を設ける。

(3) 一般被保険者と短時間被保険者間の区分の変更の届出

⇒ 特定適用事業所の該当・不該当を判断するにあたり、一般の被保険者数の把握が必要。短時間被保険者の雇用条件が変更され一般の被保険者となるような場合に、被保険者資格の得喪ではなく、区分変更の届出とする。

(4) 新規適用届等への届出事項の追加

⇒ 法人を単位として、特定適用事業所の該当・不該当を判断するため、会社法人等番号(番号法施行後は、法人番号)を届出事項として追加する。施行準備の際ににおいても必要なため、施行時期は27年度中を想定。

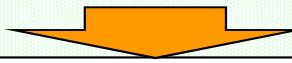
參考資料

適用範囲の変遷の比較

(雇用保険)

昭和50年～

- ・所定労働時間：通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収：52万円以上
- ・雇用期間：反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間：22時間以上
- ・年収：90万円以上
- ・雇用期間：1年以上（見込み）



平成6年～

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・年収：90万円以上
- ・雇用期間：1年以上（見込み）



平成13年～

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・年収：（年収要件を廃止）
- ・雇用期間：1年以上（見込み）



平成21年～

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・雇用期間：6か月以上（見込み）



平成22年～

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・雇用期間：31日以上（見込み）

(厚生年金、健康保険(被用者保険))

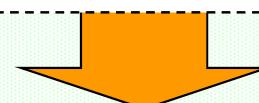
昭和55年～

- ・健康保険及び厚生年金保険について、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であれば適用されることを明確化（内かん）



平成19年には、

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・賃金月額：9.8万円以上
- ・勤務期間：1年以上（見込み）
- ・学生は除外
- ・従業員規模301人以上の企業を満たす者を適用対象とすること等を盛り込んだ被用者年金一元化法案が第166回通常国会に提出されたが、平成21年7月の衆議院解散により廃案となった。



平成28年10月～

- ・週所定労働時間：20時間以上
- ・賃金月額：8.8万円以上
- ・勤務期間：1年以上（見込み）
- ・学生は除外
- ・従業員規模501人以上の企業

パート・アルバイトの労働者の推移(男女別)

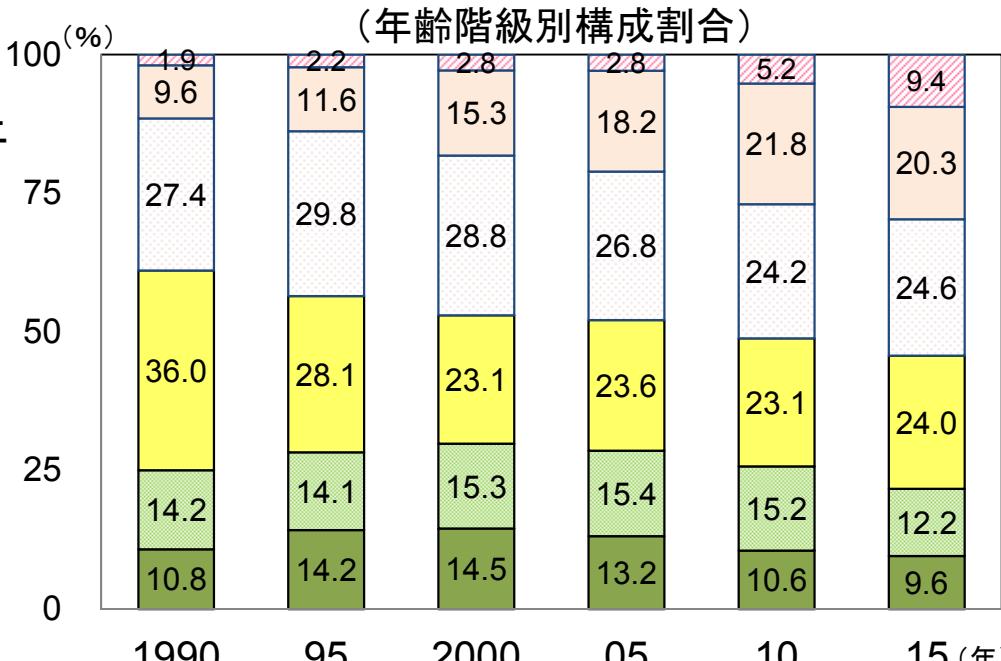
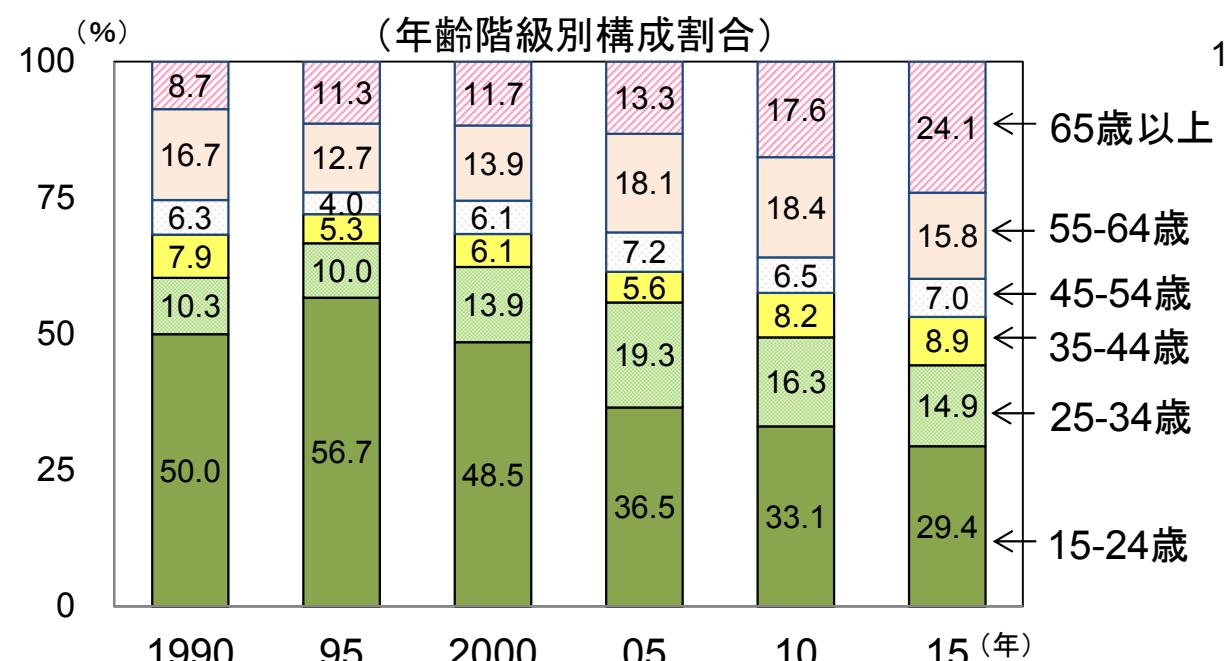
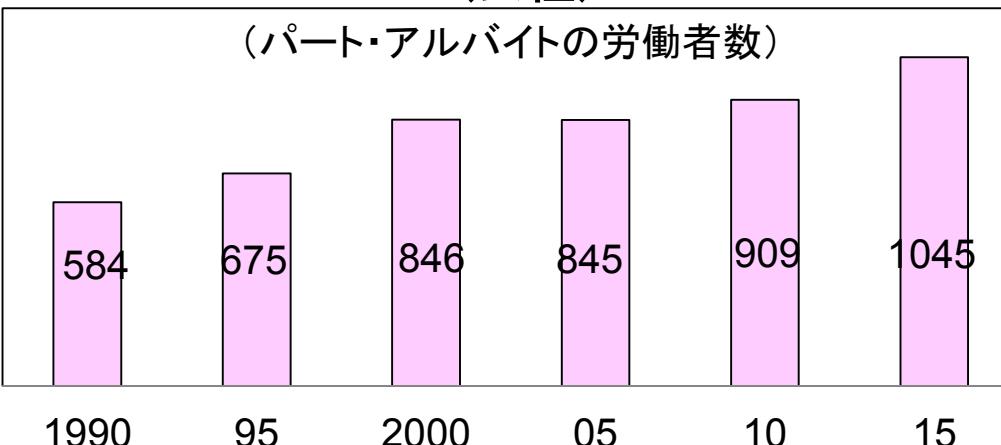
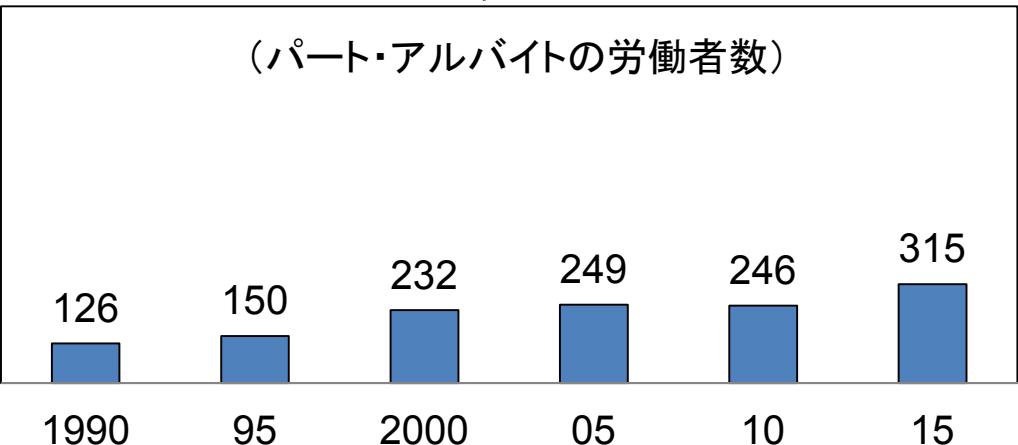
- パート・アルバイトの数は男女ともに増加傾向。
- 年齢構成でみると、
 - ・ 男性…15～24歳(学生アルバイト)が中心 → 25～34歳や65歳以上の割合が増加。
 - ・ 女性…35～54歳(主婦パート)が中心 → 55歳以上の割合も増加。

(万人)

(男性)

(万人)

(女性)

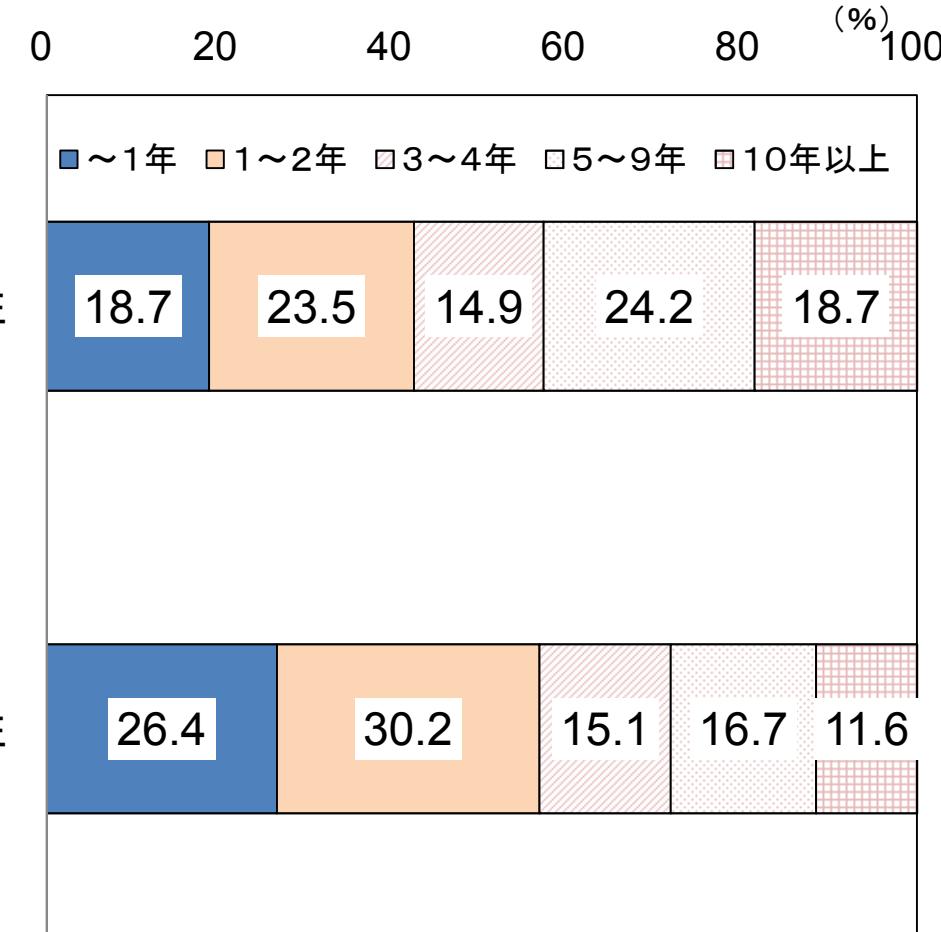
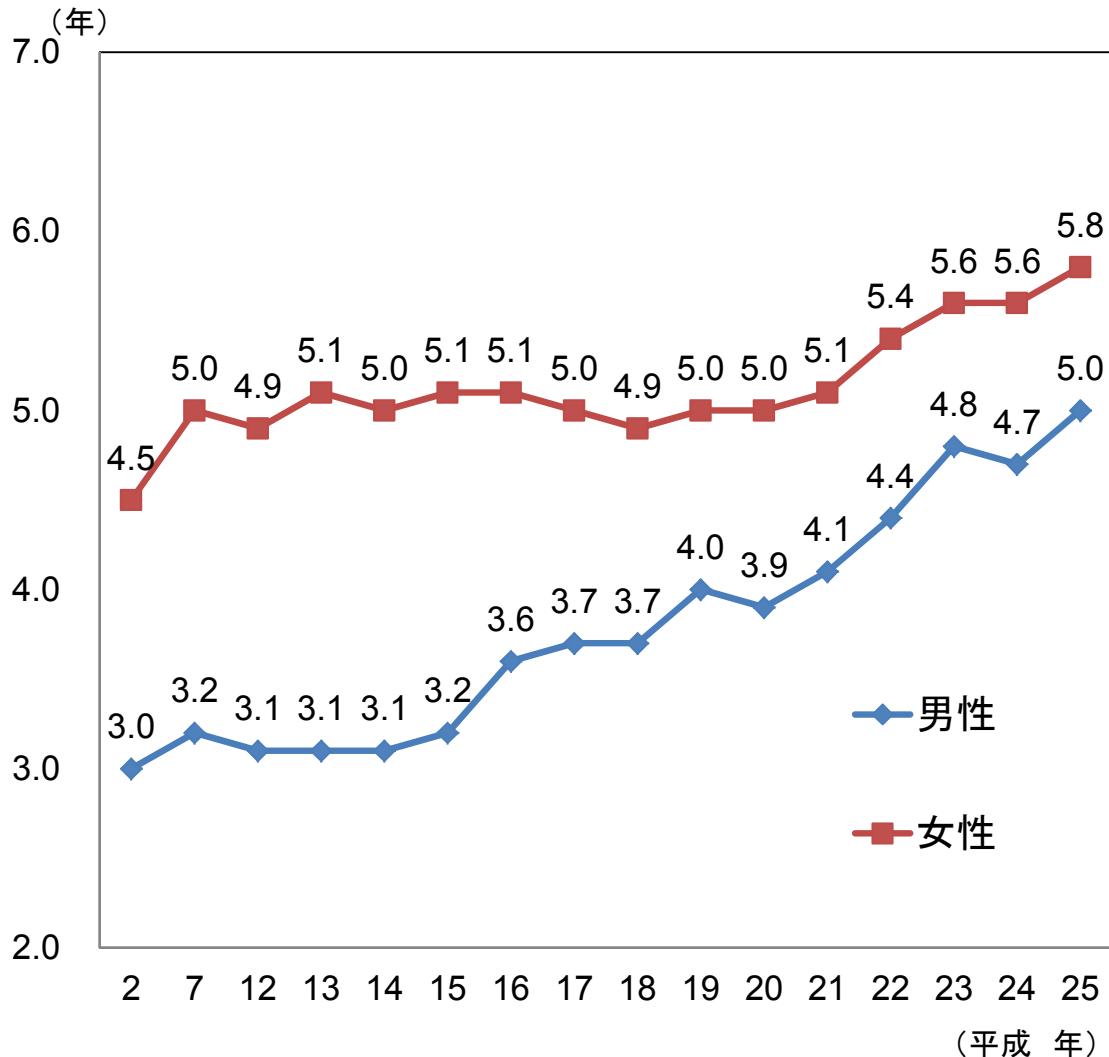


(資料) 総務省「労働力特別調査(2月調査)」(1990～2000年)、「労働力調査(詳細集計)(1～3月平均)」(2005年～)をもとに作成

(注) 勤め先での呼称が「パート・アルバイト」であると回答した者の数を集計している。調査票の選択肢が若干異なることから、2000年までとそれ以降の比較には注意を要する。

短時間労働者の平均勤続年数

- 実際に短時間労働者として従事している者の平均勤続年数をみると、7～8割の者が1年以上となっている。



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)

(注)「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

標準報酬月額第一級(5.8万円)～第五級(9.8万円)の分布 (平成22年～平成25年)

(括弧内は全被保険者に占める割合)

	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
5. 8万円	7. 4万人 (0. 21%)	8. 7万人 (0. 25%)	9. 1万人 (0. 26%)	9. 5万人 (0. 27%)
6. 8万円	2. 0万人 (0. 06%)	2. 1万人 (0. 06%)	2. 1万人 (0. 06%)	2. 1万人 (0. 06%)
7. 8万円	5. 7万人 (0. 16%)	5. 8万人 (0. 17%)	5. 7万人 (0. 16%)	5. 8万人 (0. 17%)
8. 8万円	6. 8万人 (0. 20%)	6. 7万人 (0. 19%)	6. 0万人 (0. 17%)	5. 8万人 (0. 17%)
9. 8万円	30. 8万人 (0. 88%)	30. 5万人 (0. 88%)	29. 1万人 (0. 84%)	28. 7万人 (0. 82%)
(9. 8万円以下計)	52. 7万人 (1. 51%)	53. 9万人 (1. 54%)	52. 0万人 (1. 49%)	51. 9万人 (1. 49%)
(全被保険者数)	3487. 1万人	3490. 4万人	3512. 8万人	3563. 3万人

主に自分の収入で暮らしている短時間労働者の割合（個人調査）

	平成13年調査	平成18年調査	平成23年調査
男	57.4%	55.7%	61.4%
女	18.5%	16.6%	15.9%
計	27.7%	26.6%	29.5%

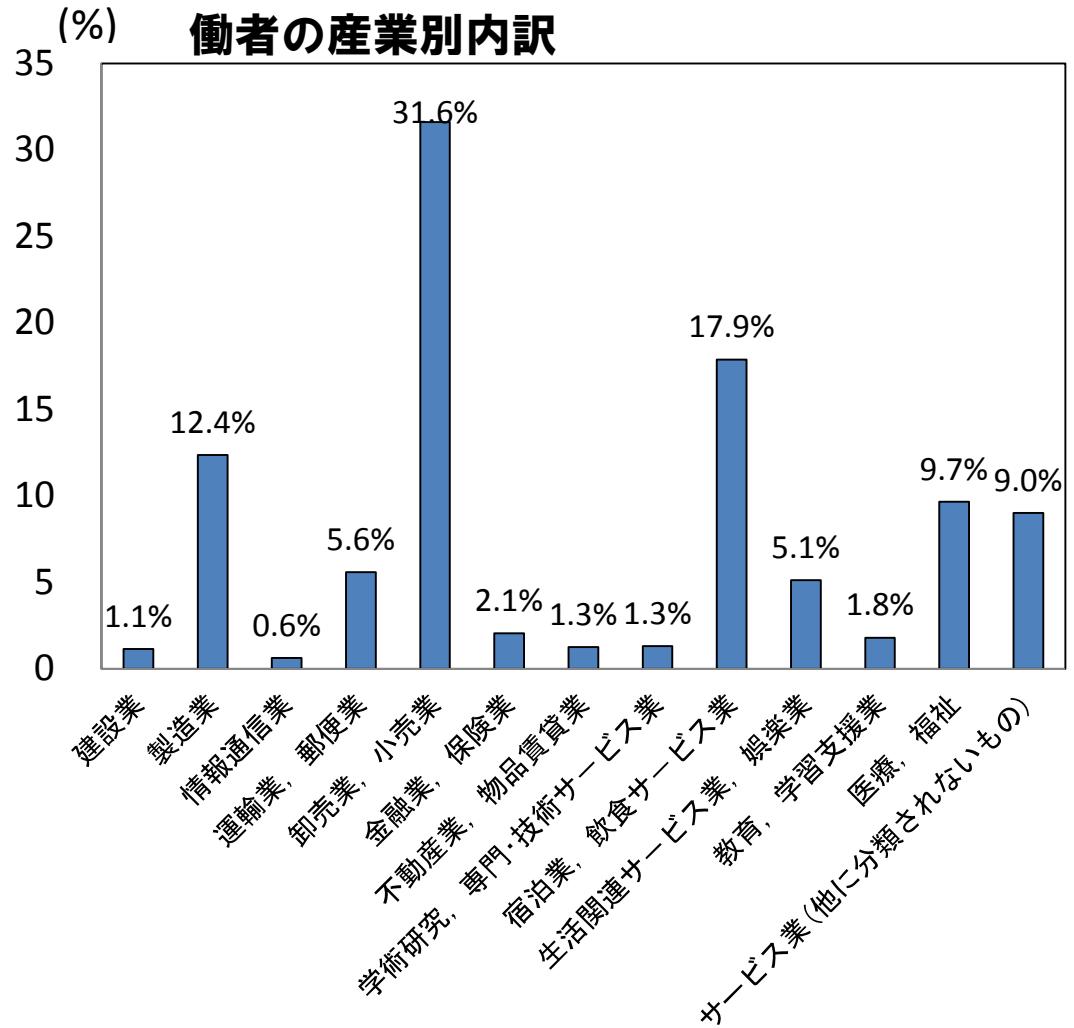
資料出所:パートタイム労働者総合実態調査(平成13年、平成18年、平成23年)厚生労働省

※平成23年調査は、被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査した数値である。

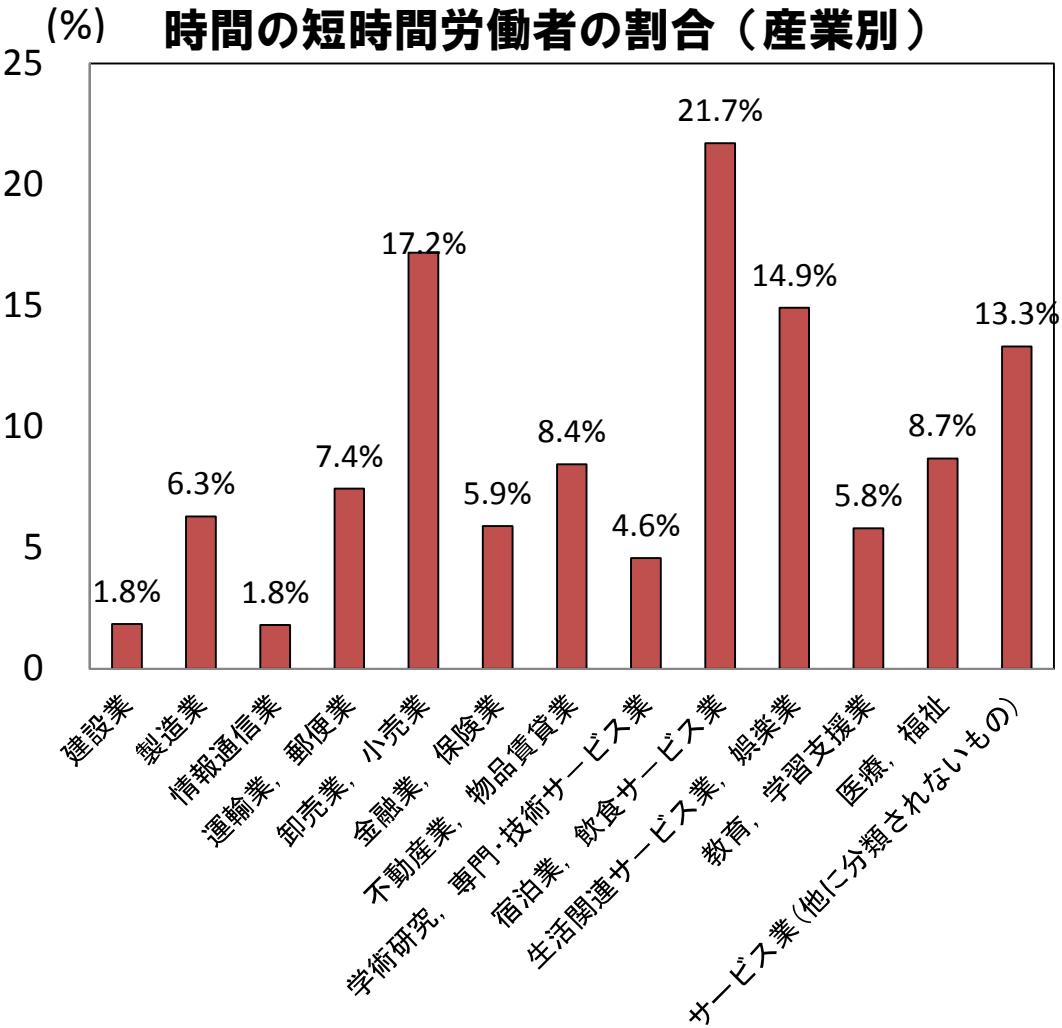
※パート、短時間労働者のいずれについても、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。

産業別人数分布(週20~30時間の短時間労働者)

所定労働時間20~30時間の短時間労働者の産業別内訳



全労働者に占める所定労働時間20~30時間の短時間労働者の割合（産業別）

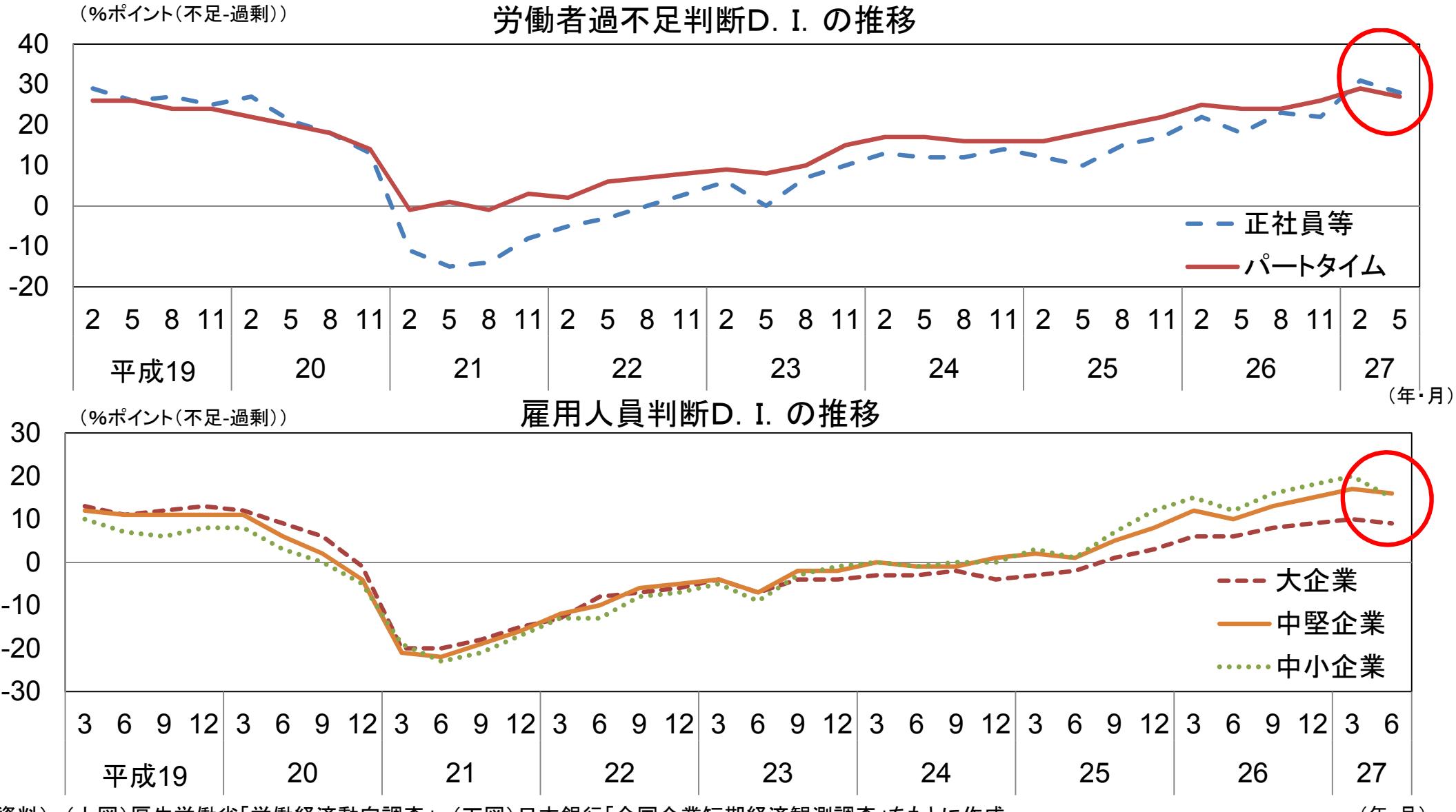


(資料)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果」(平成23年)をもとに作成

(注)正社員と比較した場合のパートの所定労働時間割合が2分の1以上4分の3未満の者を週所定労働時間20~30時間の者としている。

企業における雇用不足感①

- 近年は、正社員、パートタイムともに雇用過剰感は不足超過に転じている。
(平成27年2月の調査では、正社員等については、1999年2月以降で最高、パートタイム労働者については、過去最高を更新)
- 大企業よりも、中小企業の人手不足感が強い。



(資料) (上図)厚生労働省「労働経済動向調査」、(下図)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに作成

(注1)「正社員等」とは、期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者。パートタイムは除く。

(注2)資本金を基準に、大企業(資本金10億円以上)、中堅企業(同1億円以上10億円未満)、中小企業(同2千万円以上1億円未満)に区分している。

企業における雇用不足感②

○ 企業における雇用不足感を産業別に見ると、

- ・正社員では、特に「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」、「建設業」、「情報通信業」において
- ・パートタイム労働者では、特に「宿泊業・飲食サービス業」、「卸売業・小売業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「サービス業」において雇用不足感が強い。

正社員等労働者過不足判断D. I. (産業別)

産業	平成27年5月調査		
	不足	過剰	D.I.
調査産業計	33	5	28
建設業	40	6	34
製造業	30	6	24
情報通信業	36	2	34
運輸業、郵便業	46	1	45
卸売業、小売業	17	4	13
金融業、保険業	28	2	26
不動産業、物品賃貸業	29	2	27
学術研究、専門・技術サービス業	35	2	33
宿泊業、飲食サービス業	31	2	29
生活関連サービス業、娯楽業	33	3	30
医療、福祉	45	8	37
サービス業	36	3	33

パートタイム労働者過不足判断D. I. (産業別)

産業	平成27年5月調査		
	不足	過剰	D.I.
調査産業計	29	2	27
建設業	4	—	4
製造業	20	3	17
情報通信業	10	1	9
運輸業、郵便業	30	—	30
卸売業、小売業	39	1	38
金融業、保険業	18	1	17
不動産業、物品賃貸業	24	—	24
学術研究、専門・技術サービス業	8	2	6
宿泊業、飲食サービス業	57	2	55
生活関連サービス業、娯楽業	38	1	37
医療、福祉	31	4	27
サービス業	40	3	37

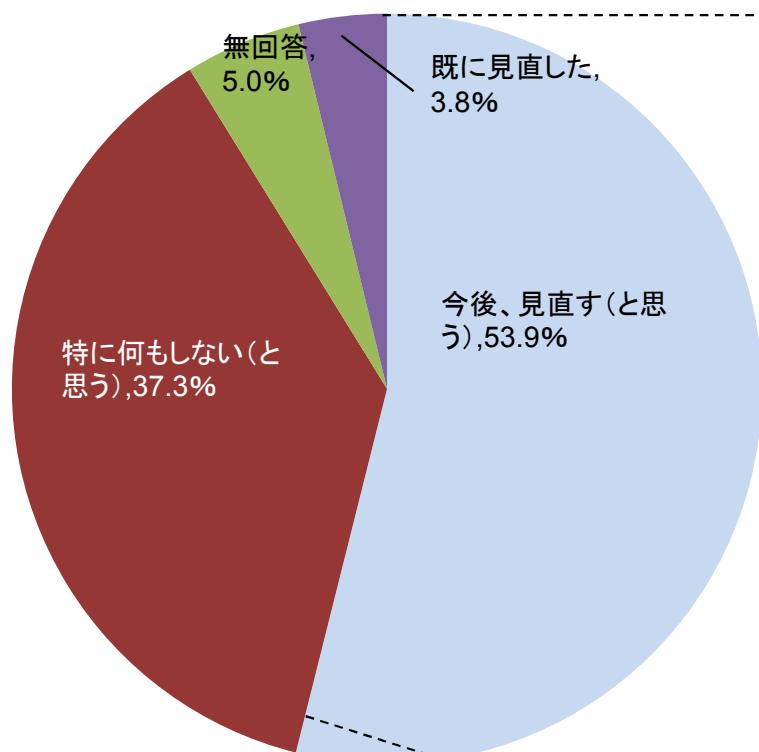
(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに作成

(注)「正社員等」とは、期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者。パートタイムは除く。

適用拡大と企業の雇用行動に関する調査

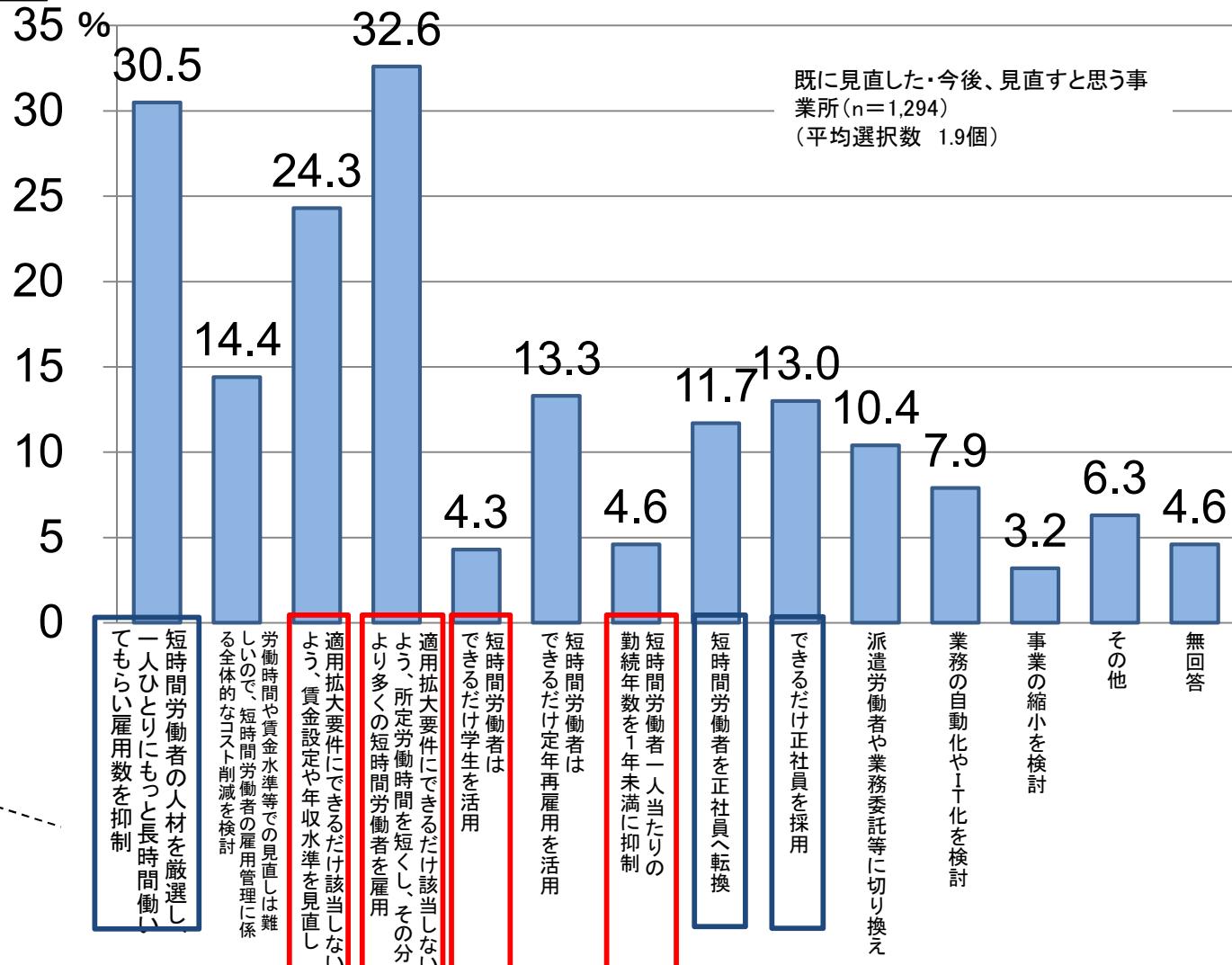
- 社会保険の適用拡大に対する事業者の対応は、労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所に二分

社会保険が適用拡大される場合、短時間労働者の雇用のあり方や雇用管理を見直すか



現在、短時間労働者を雇用している
／今後、雇用する可能性がある事業所(n=2,242)

具体的な見直し内容

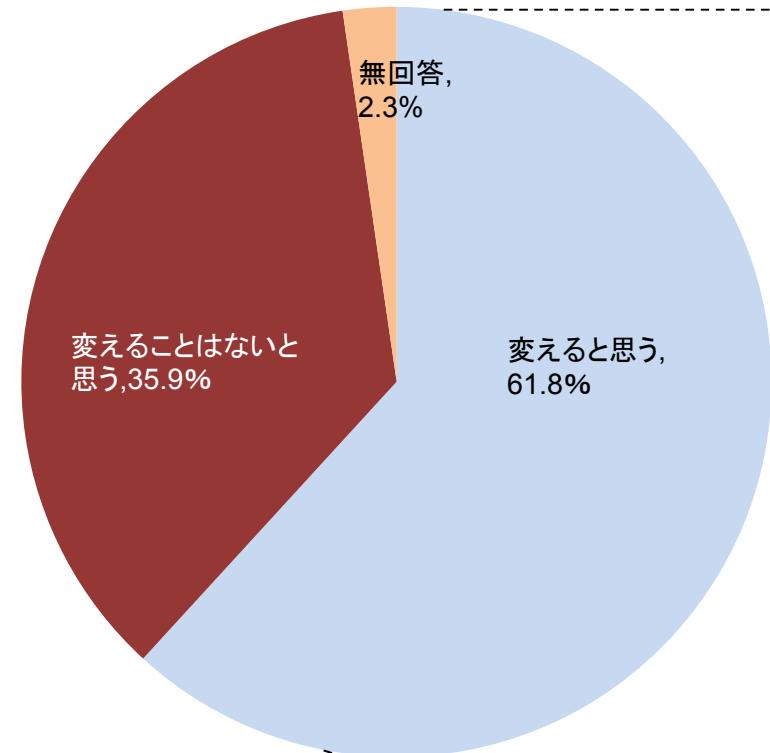


(資料)(独)労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」(2013年)

適用拡大と短時間労働者の働き方に関する調査

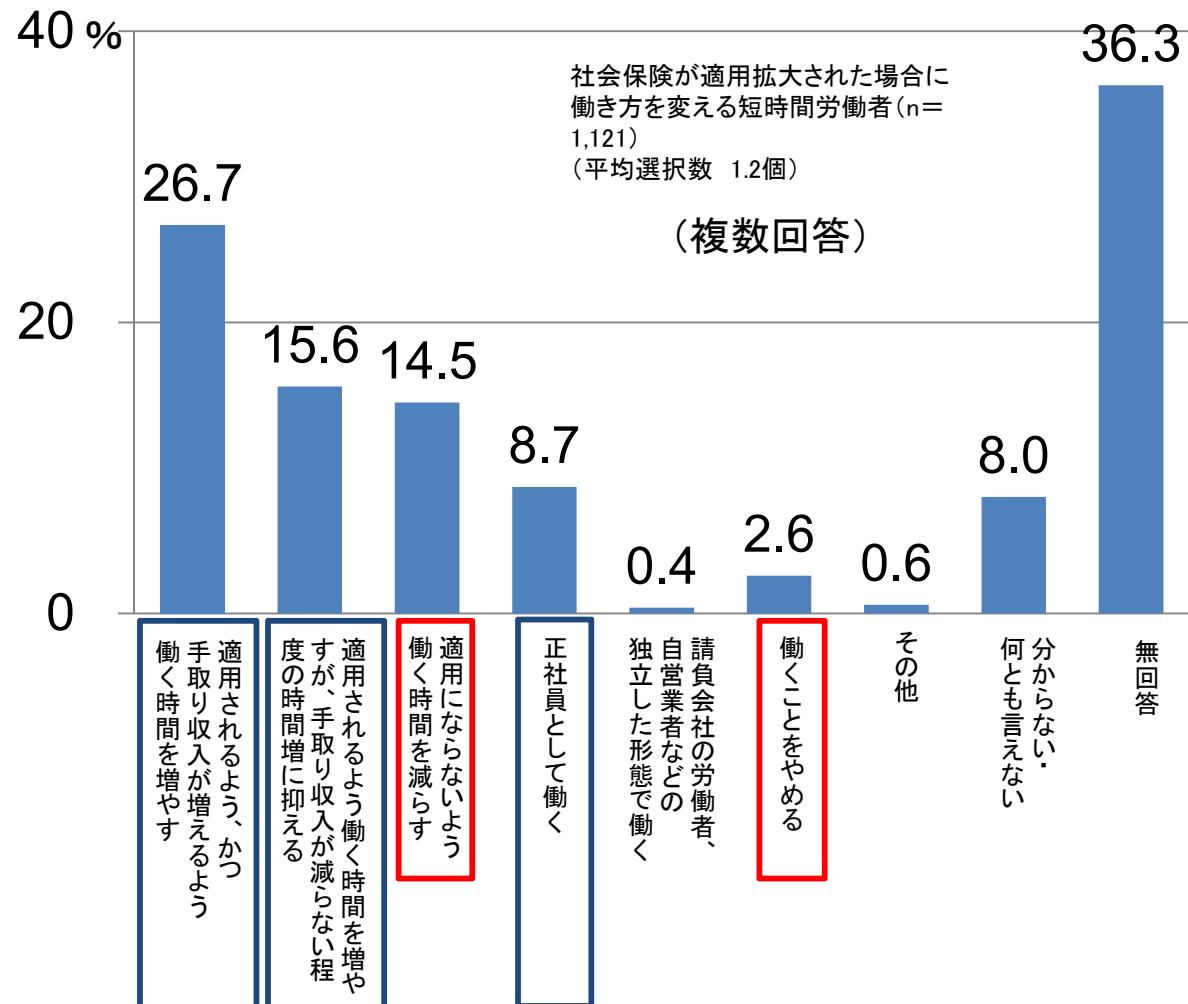
- 社会保険の適用拡大に対する労働者の対応は、手取り収入の確保のため長時間化を図る意向がやや強い。

社会保険が適用拡大された場合、現在の働き方を変更するか



社会保険の加入状況について有効回答のあった短時間労働者で、現在、第1号あるいは第3号被保険者であるか、加入していない者(n=1,814)

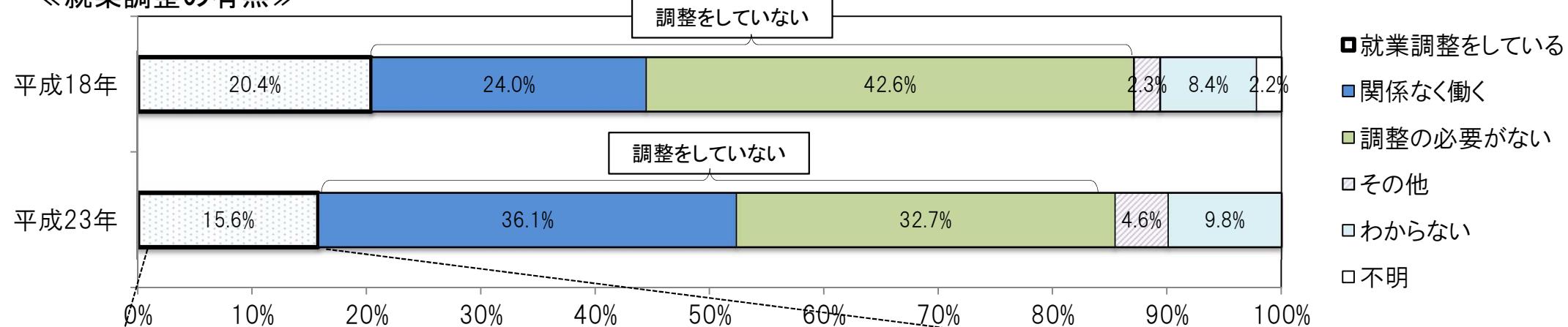
具体的な内容



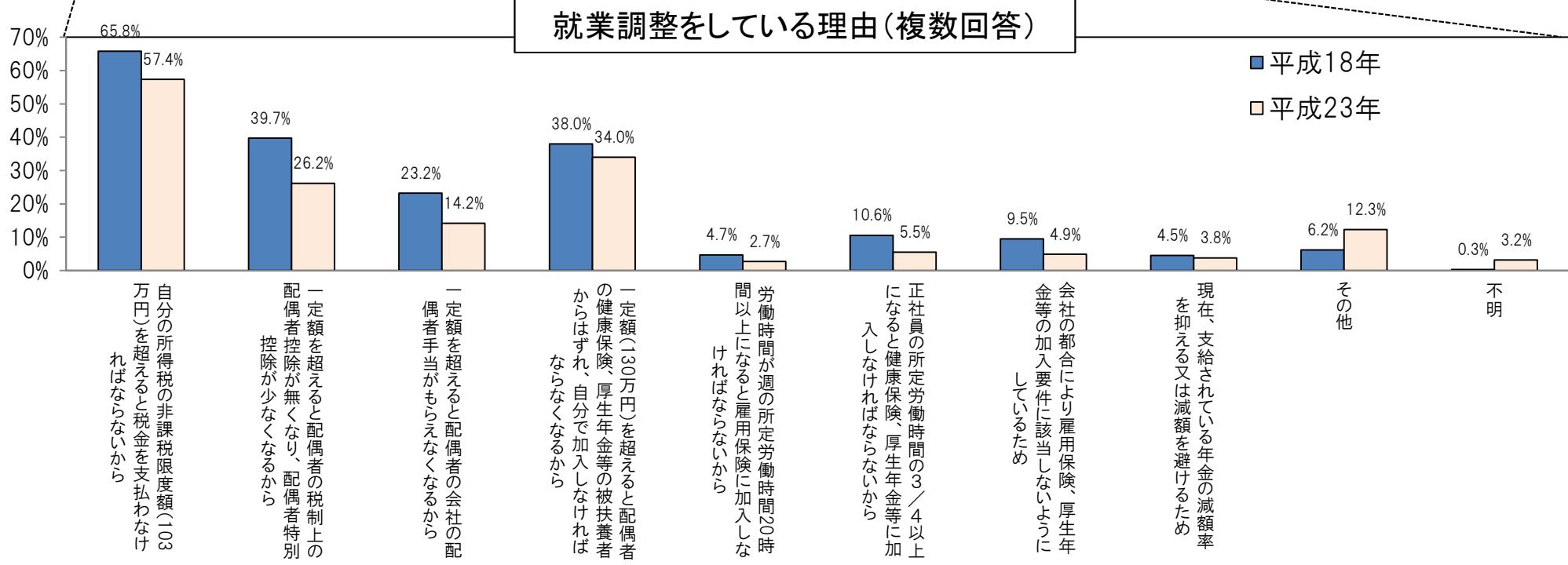
就業調整に関する調査

- 現実の就業調整においては、自分の所得税の非課税限度額(103万円)が強く意識されている。

『就業調整の有無』



就業調整をしている理由(複数回答)



(資料)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成18年、平成23年)

(注)パート労働者とは正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等の名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。