

- これにより新たに対象となる「週所定労働時間が20時間以上で、通常の労働者の4分の3未満であるパート労働者」については、所定労働時間に関する要件と他の要件とを組み合わせ、厚生年金の適用対象とする「被用者」を、「3.」により総合的に判断する。
- 現在、「通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされているパート労働者については、引き続き、現行の基準による。

### 3. 新たに対象となるパート労働者の適用基準

所定労働時間を基軸として、賃金水準及び勤務期間を適用の判断要素とする。

#### (1) 労働時間

「労働時間」は、本人が被用者としての就労実態を備えているか、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているかを判断する最も基本的な要素であり、一定時間以上の所定労働時間があることを必要とする。

- 雇用保険のパート労働者の適用基準の例を踏まえ、法定労働時間（週40時間）の半分である「週所定労働時間が20時間以上」とする。

#### (2) 賃金水準

国民年金の給付・負担との均衡、既に厚生年金が適用されている他の労働者との関係、パート労働者自身の保険料負担感への配慮などの観点から、一定以上の賃金額がある者に限る。

- 上記の観点を踏まえ、当面、現行の厚生年金適用対象者に係る保険料負担の基準（標準報酬等級）の下限の額「月額98,000円」以上の賃金を得ていることを要件とする。

### (3) 勤務期間

事務負担を負うこととなる事業主などの観点から、頻繁な入離職とならない一定期間以上の雇用関係を備えた者に限ることとする。

- 雇用保険のパート労働者の適用基準の例を踏まえ、「1年以上」の勤務期間があることを要件とする。

## 4. 経過措置

適用拡大による事業経営への影響は、事業規模が小さいほど相対的に大きいと考えられることから、激変緩和のための所要の措置を講じる。

- 具体的には、従業員「300人」以下の中小零細事業所の事業主については、当面、新たな基準の適用を猶予する。

## 5. その他

あわせて、健康保険・介護保険についても、被用者に対する社会保険制度として一体的な運営を行っていることから、その適用対象を厚生年金と同様に拡大する。

## 6. 施行時期

制度の周知や企業の対応、行政実務の対応など十分な準備期間を設ける観点から、日本年金機構の発足も見据えつつ、適切な期間を経て、政令で定める日から施行する。

### (参考) 適用拡大に関する推計

- ・ 対象人数 10～20万人
- ・ 事業主負担への影響額 200～300億円

（うち、厚生年金 100～200億円  
健康保険・介護保険 100億円程度）