

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

厚生労働省年金局
平成26年9月18日

目次

1 平成28年10月施行の適用拡大の枠組み	
・ 平成28年10月施行の適用拡大の枠組み	… 3
・ 関連条文	… 4
・ 適用拡大の各要件に対する考え方について	… 5
2 年金機能強化法成立以降の適用拡大に関する議論	
・ 国民会議報告書と社会保障制度改革プログラム法	… 9
・ オプション試算(平成26年財政検証)の結果	…10
・ オプションⅡにおける適用拡大の対象者のイメージ	…11
・ 短時間労働者に対する適用拡大に関する国会答弁	…12
・ 政府の経済財政運営方針等における言及	…13
・ 適用拡大に係る論点	…14
3 適用拡大の5要件について	
① 週の所定労働時間が20時間以上あること。	
・ 雇用保険制度の適用事業及び被保険者	…16
・ 適用範囲の変遷の比較	…17
・ 先進諸国の年金制度の動向(適用範囲の拡大)	…18
・ ドイツの僅少労働(ミニジョブ)	…19
・ 短時間労働者の労働時間の分布(週30時間未満)	…20
・ 労働時間要件についてのこれまでの主な意見	…21
② 賃金が月額8.8万円(年収106万円)以上であること。	
・ 標準報酬引下げと国民年金(第1号)保険料との関係	…22
・ 週20～30時間の短時間労働者の収入分布	…23
・ 短時間労働者の就業調整行動が生じる構造	…24
・ 就業調整に関する調査	…25
・ 最低賃金水準との比較	…26
・ 年金部会における議論(国民年金(第1号)保険料との関係)	…27
・ 基礎年金拠出金を通じた厚生年金制度内の被保険者間での再分配機能	…28
・ 賃金要件についてのこれまでの主な意見	…29
③ 勤務期間が1年以上見込まれること。	
・ 就業形態別にみた入職・離職動向	…30
・ 契約期間の定めの有無・1回当たりの契約期間	…31
・ 短時間労働者の平均勤続年数	…32
・ 雇用保険法における雇用期間の考え方について	…33
・ 勤務期間要件についてのこれまでの主な意見	…34
④ 学生を適用除外とすること。	
・ 学生の取扱い	…35
・ 雇用保険法における学生の考え方について	…36
・ 進学率の上昇と学生期間の長期化	…37
・ 学生のアルバイトの働き方とその変化	…38
・ 学生要件についてのこれまでの主な意見	…39
⑤ 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること。	
・ 週20～30時間の短時間労働者(約400万人)の分布(試算)	…40
・ 企業における雇用不足感	…41
・ 近年の中小企業における雇用動向	…42
・ 産業別人数分布(週20～30時間の短時間労働者)	…43
・ 産業別にみた雇用不足感	…44
・ 職員規模別にみた市区町村数及び職員数	…45
・ 企業規模要件についてのこれまでの主な意見	…46
○ 検討に当たっての論点	…47
4 オプション試算Ⅱ－②に関連して(厚生年金保険適用事業所について)	
・ 適用事業所について	…51
・ 厚生年金保険の強制適用対象事業所の変遷	…52
・ 厚生年金保険の強制適用対象事業所に関する国会答弁	…53
・ 任意包括適用制度について	…54
・ 厚生年金保険の適用状況	…55
・ 厚生年金保険の適用事業所数と会社法人等数との比較	…56
・ 厚生年金保険の適正な使用に向けての対策	…57

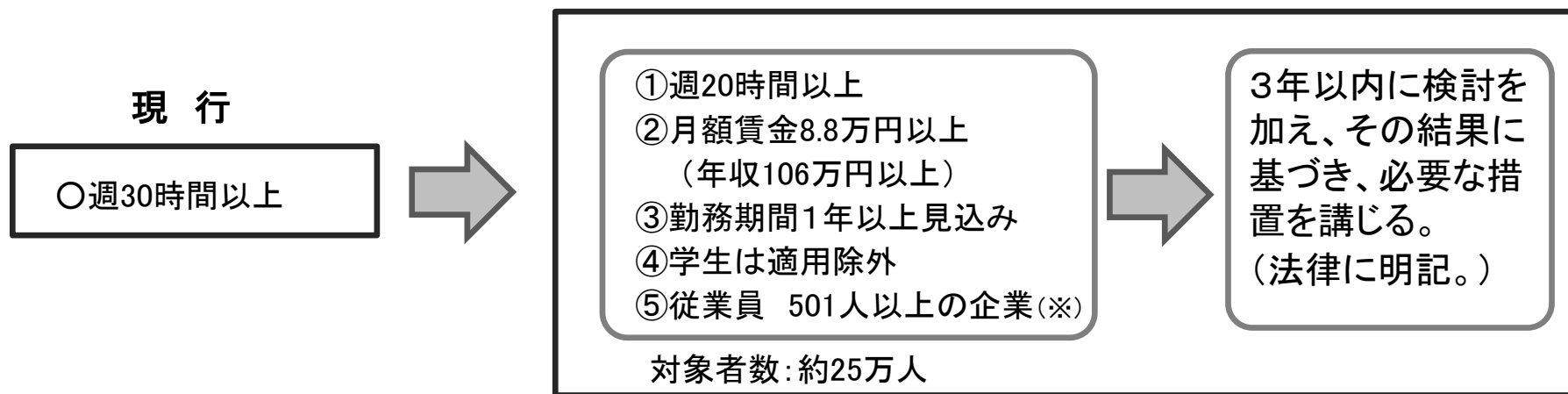
1 平成28年10月施行の適用拡大の枠組み

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、働かない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、今後の人口減少社会に備える。
- 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～）



（※）適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定。

《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、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、当分の間、賃金が高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。

関連条文

○厚生年金保険法(昭和29年法律第115号) 抄 ※平成28年10月以降

(適用除外)

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

一～四 (略)

五 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 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。

ロ 当該事業所に継続して一年以上使用されることが見込まれないこと。

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、第二十二條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 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第五十条に規定する高等学校の生徒、同法第八十三条に規定する大学の学生その他の厚生労働省令で定める者であること。

○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) 抄

附 則

(厚生年金保険の短時間労働者への適用に関する経過措置)

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。)であつて、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

2・3 (略)

適用拡大の各要件に対する考え方について①

① 週の所定労働時間が20時間以上あること。(資料P16～P21)

- ・ あるパート労働者が厚生年金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、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているかどうかを判断する基準として、労働時間の長短は、最も基本的な要素であることから、一定の労働時間を基準としたもの。
- ・ 「20時間」は、雇用保険法のパート労働者の適用基準の例も参考にしながら、基準としたもの。

② 賃金が月額8.8万円(年収106万円)以上であること。(資料P22～P29)

- ・ 正社員等とのバランスや、国民年金の給付・負担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メルクマールとしたもの。
- ・ 当初の政府案では、7.8万円以上としていたが、国会での修正協議において、①企業においては、消費税の引上げに加えて、社会保険料を折半で負担することについて配慮が必要であるという意見、②月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合には国民年金の保険料より低い負担で、基礎年金に加えて厚生年金が受けられることについて、不公平ではないかという意見があり、8.8万円以上とされた。

適用拡大の各要件に対する考え方について②

③ 勤務期間が1年以上見込まれること。(資料P30～P34)

- ・ 現在の社会保険の適用要件では、2ヶ月以内の期間を定めて使用される者などを適用除外としているが、短時間労働者の場合は、より労働時間が長い労働者(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との観点から、新たに適用対象となる短時間労働者にはより長い雇用期間を求めることとしたもの。

④ 学生を適用対象外とすること。(資料P35～P39)

- ・ 学生(具体的な範囲は、厚生労働省令で定める予定)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、適用除外としたもの。
- ・ なお、現行の適用基準である「通常の所定労働時間の4分の3以上」に該当すれば、学生であるなしにかかわらず被保険者として適用されており、学生を適用対象外とするのは、今回の適用拡大により新たに適用対象となる範囲に限られる。

⑤ 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること。(年金機能強化法附則による措置)(資料P40～P46)

- ・ 適用拡大による企業経営への影響は、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、雇用への悪影響が生じないよう、激変を緩和するような配慮措置を講じたもの。
- ・ なお、事業規模のカウントは、現行(適用拡大前)の適用基準で適用対象となる労働者数で行う。

適用拡大の各要件に対する考え方について③

○ 施行時期を平成28年10月とすること。

- ・ 被用者年金の適用拡大の施行時期については、三党合意により、消費税引き上げに伴う事業主の事務負担の増大や、雇用に及ぼす影響なども考慮して設定された。
- ・ 一体改革に伴う年金制度改正は多岐にわたっており、それらの施行のための膨大な準備作業や、事業主への周知、事業主側での対応が必要となり、施行を着実に実施するためにも一定の期間が必要であると考えられる。

社会保障・税一体改革に関する確認書(社会保障部分) 抜粋

民主党、自由民主党及び公明党の三党は、社会保障・税一体改革の推進(社会保障部分)について、別紙のとおり、確認する。

平成24年6月15日

(2) 年金関連の2法案の修正

③ 短時間労働者の社会保険適用拡大

- 拡大の対象となる者の月額賃金の範囲及び厚生年金の標準報酬月額の下限を、7.8万円から8.8万円に改める。
- 実施時期を半年後ろ倒し、平成28年10月1日施行とする。
- 「施行後3年までに適用範囲をさらに拡大する」規定を「施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる」に改める。

2 年金機能強化法成立以降の適用拡大に関する議論

国民会議報告書と社会保障制度改革プログラム法

社会保障制度改革国民会議 報告書(平成25年8月6日)

(2) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

年金制度体系をめぐる議論の整理のところに記述したように、国民年金被保険者の中に被用者性を有する被保険者が増加していることが、本来被用者として必要な給付が保障されない、保険料が納められないというゆがみを生じさせている。このような認識に立って、被用者保険の適用拡大を進めていくことは、制度体系の選択の如何にかかわらず必要なことである。

実際に、パートタイム労働者のうち、自らが主たる生計維持者となっている(主に自分の収入で暮らしている)者の割合は約3割に達しており、若年層の非正規雇用者の約4割が正社員への転換を希望しているなど、非正規雇用の労働者についても被用者としての保障の体系に組み入れていく必要性は高くなっている。

一体改革関連法によって、一定の条件下の短時間労働者約25万人を対象に適用拡大が行われることとなったが、被用者保険の適用対象外となる週20時間以上30時間未満で働く短時間労働者は全体で400万人いると推計されている。さらに今後も、適用拡大の努力を重ねることは三党の協議の中でも共有されており、法律の附則にも明記された適用拡大の検討を引き続き継続していくことが重要である。

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 (略)

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・四 (略)

オプション試算(平成26年財政検証)の結果

- 被用者保険の更なる適用拡大を進めた場合、国民年金(基礎年金)の財政が改善し所得代替率は上昇。
特に、1200万人ベースで適用拡大を進めた場合、所得代替率は大幅に(4~7%)上昇。

オプションII …被用者保険の更なる適用拡大

- 次の2通りの適用拡大を行った場合について、マクロ経済スライドによる調整期間や調整終了後の給付水準を試算するとともに、第3号被保険者の人数や世代別の平均的な第3号被保険者期間への影響も試算。

適用拡大①(220万人ベース); 一定の賃金収入(月5.8万円以上)のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ適用拡大(220万人)

- ・月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

適用拡大②(1,200万人ベース); 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

- ・学生、雇用期間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。(雇用者の中で月収5.8万円未満の者のみ対象外)
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

(実質成長率)	所得代替率(給付水準調整終了年度)			所得代替率の変化	
	拡大前	適用拡大①	適用拡大②	適用拡大①	適用拡大②
ケースC (0.9%)	51.0%(2043) ⇒	51.5%(2042)	57.3%(2032)	+0.5%	+6.3%
ケースE (0.4%)	50.6%(2043) ⇒	51.1%(2042)	57.5%(2029)	+0.5%	+6.9%
ケースG (▲0.2%)	42.0%(2058) ⇒	42.5%(2056)	47.1%(2046)	+0.5%	+5.1%
ケースH (▲0.4%)	41.9%(2054) ⇒	42.2%(2054)	45.8%(2047)	+0.3%	+3.9%

注1: ケースHは、景気の波による変動を仮定した上で、マクロ経済スライドによる調整がフルに発動される仕組みとした場合。

2: 実質経済成長率は、2024年度以降20~30年の平均

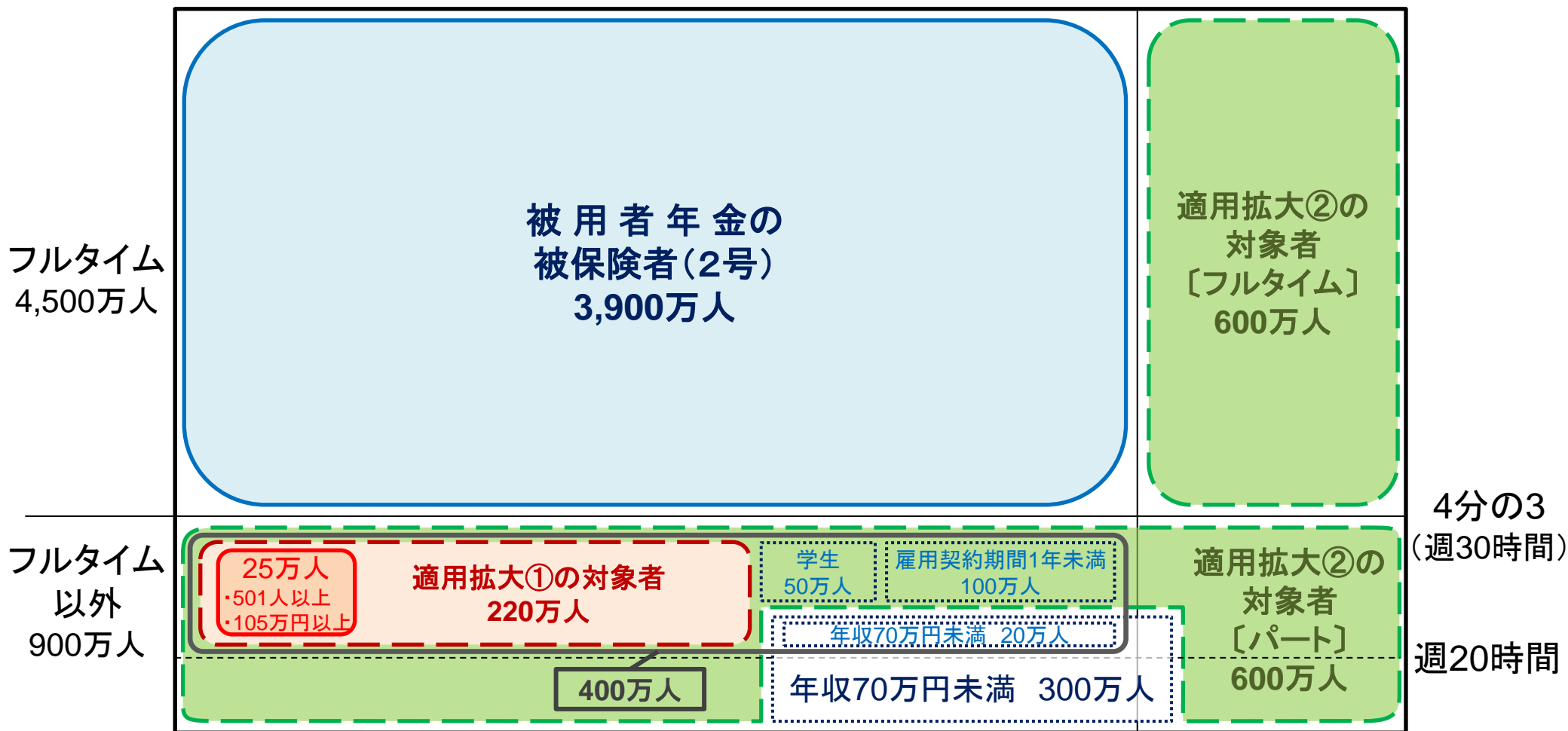
オプションIIにおける適用拡大の対象者のイメージ

【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	220	80	100	40
適用拡大②	1,200	600	250	350

〔雇用者全体〕 5,400万人

※70歳未満



適用事業所

非適用事業所

注. 「労働力調査」、「平成22年公的年金加入状況等調査」の特別集計、「平成23年パートタイム労働者実態調査」の特別集計を用いてごく粗く推計したもの。

短時間労働者に対する適用拡大に関する国会答弁

● 平成26年1月29日 衆・本会議 安倍内閣総理大臣答弁

将来の年金給付の確保の観点からも若者の雇用対策は重要であり、安定雇用の確保や非正規から正規へのキャリアアップの支援など、個々の事情に応じたきめ細かな就労支援を進めてまいります。

また、低年金・無年金対策については、社会保障・税一体改革の中で、受給資格期間の短縮や低所得の年金受給者に対する給付金の支給を着実に進めるとともに、短時間労働者に対する厚生年金のさらなる適用拡大についても検討を進めることにより、雇用環境の変化に対応したセーフティネット機能を強化してまいります。

● 平成26年5月29日 参・厚生労働委員会 田村厚生労働大臣答弁

それ(注:短時間労働者に対する適用拡大)は、法律事項でございますので、施行を早めること自体はできないわけではありますが、これに載っております三年を目途という中においての所要の措置ですよね、検討、これに関しては、検討はこれは早められるわけでありますので、ちょうど、先ほど申し上げましたけれども、今般、財政検証の中においてシミュレーションをやりますので、そのシミュレーションの結果を基に議論を始めさせていただきたいと、このように考えております。

政府の経済財政運営方針等における言及

● 経済財政運営と改革の基本方針2014(平成26年6月24日閣議決定)

年金については、マクロ経済スライドを着実に実施するとともに、財政検証の結果を踏まえ、マクロ経済スライドの在り方、短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の拡大、高齢期における職業生活の多様性に応じ一人ひとりの状況を踏まえた年金受給の在り方、高所得者の年金給付の在り方や企業年金の活用促進等について検討する。国民年金保険料の納付率向上や厚生年金保険の適用促進に向けて、取組を推進する。

● 日本再興戦略 改訂2014 ー未来への挑戦ー(平成26年6月24日閣議決定)

⑪ 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

働き方の選択に対してより中立的な社会制度を構築するためには、幅広く総合的な取組が不可欠である。このため、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加などの社会経済情勢の変化の下、女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討する。

・ 社会保障制度について

社会保障制度については、①正社員等を夫に持つ女性の収入が130万円を超えた場合には、3号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が発生し手取り収入が減少する逆転現象が生じるため、妻が働く時間を抑制する実態がある、②雇用主側としても労働時間が一定水準を超えると社会保険料負担が発生するため、就業時間を調整させる実態がある、③3号被保険者制度は自営業者等の妻や独身女性との関係で不公平である、との指摘があることに鑑み、経済財政諮問会議における議論を踏まえつつ、社会保障制度の持続可能性を高める観点や、女性の生き方・働き方に対してより中立的な制度の構築という観点を明示的に踏まえた上で、被用者保険の適用拡大や給付・負担の在り方等を含む包括的な検討を着実に進める。

適用拡大に係る論点

以上の経緯を踏まえると、適用拡大に係る論点は、以下のように整理できるのではないか。

- 平成28年10月の適用拡大の施行後のさらなる適用拡大の進め方とその対象範囲を規定する各要件の在り方について
- 平成28年10月の適用拡大の枠組みを前提としつつ、現時点において、この問題をさらに前に進めるための方策について

3 適用拡大の5要件について

① 週の所定労働時間が20時間以上あること。

雇用保険制度の適用事業及び被保険者

適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【雇用保険法5】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【雇用保険法4I】

<適用除外>【雇用保険法6】

- 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
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 65歳に達した日以後に雇用される者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者に該当する者を除く。）
- ⑤ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑦ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

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

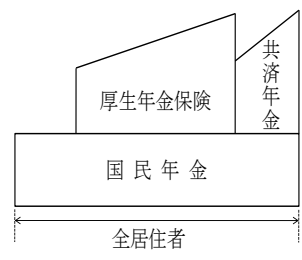
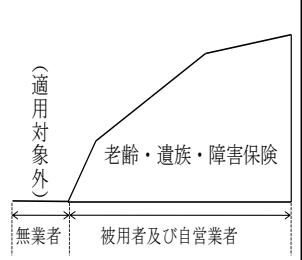
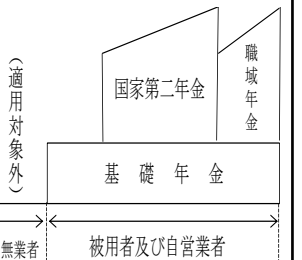
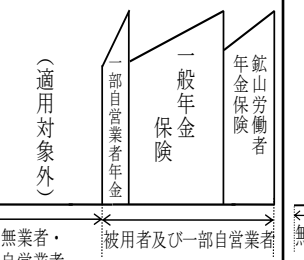
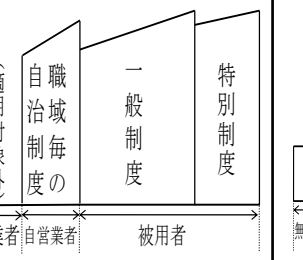
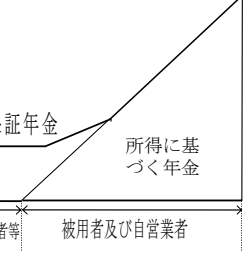
を満たす者を適用対象とすること等を盛り込んだ被用者年金一元化法案が第166回通常国会に提出されたが、平成21年7月の衆議院解散により廃案となった。

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

先進諸国の年金制度の動向(適用範囲の拡大)

- 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、先進諸国の年金制度では、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。(一部の国では、支払われた賃金すべてを上限なく賦課対象として雇用主負担を求めている。)
 - 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。
- ※ これに加えて、雇用対策の観点から、低賃金の労働者に対して、特別な扱いを行う例がある。

	日本	アメリカ	英国	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度体系	2階建て 	1階建て 	2階建て 	1階建て 	1階建て 	1階建て 
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
適用条件(2013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4.1万円)以上であることが要件 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 被用者は、週109ポンド(約1.9万円)以上の収入があることが要件 ・ 自営業者は、年5,725ポンド(約99.6万円)以上の所得が要件 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 被用者の収入が月額€450(約6.2万円)以下の場合には通常より事業主負担分増加。任意脱退が可能だが、事業主は引き続き同じ額を負担。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 収入の多寡にかかわらず、就業者は保険料賦課 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 被用者は、物価基礎額の42.3%(年18,900クローネ(約28.4万円))以上の所得が要件

※数値は、特に記載がない場合2013年時点。

※換算レートは2014年9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ドル=102円、1ポンド=174円、1ユーロ=138円、1クローネ=15円)による。

ドイツの僅少労働(ミニジョブ)

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、①週15時間未満かつ月額報酬€325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、雇用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。

* 僅少労働(ミニジョブ) (1999年以前)

- ① 週15時間未満かつ月額報酬が標準労働報酬の1/7以下(旧西独で€325以下)
- ② 週15時間未満かつ労働報酬が本人の総労働報酬の1/6以内(副業などに適用)
- ③ 年間2か月又は50日以内の短期労働

(参考) 現在の状況

- 月額賃金が450ユーロ(約6.2万円)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3.9%、事業主15%となる。(通常は本人9.45%、事業主9.45%)(2013年)
- 月額賃金が450ユーロ(約6.2万円)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。(2013年)

※ ドイツの失業率 : 6.9% (2013年)

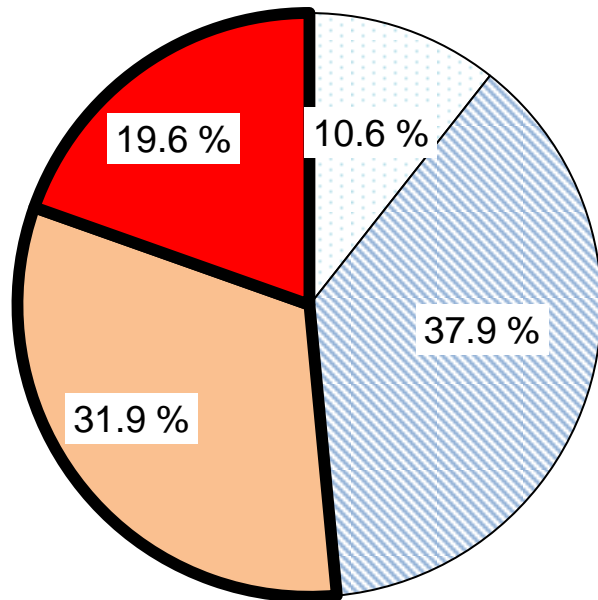
※ 換算レートは2014年9月中に適用される裁定外国為替相場(1ユーロ=138円)による。

(資料)厚生労働省『2011～2012年海外情勢報告』、労働政策研究・研修機構「海外労働情報 ドイツ(2013年1月)」、戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス2007.12』等より作成

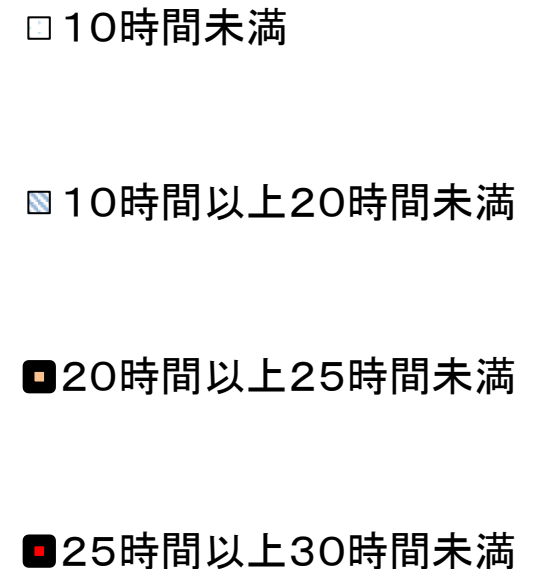
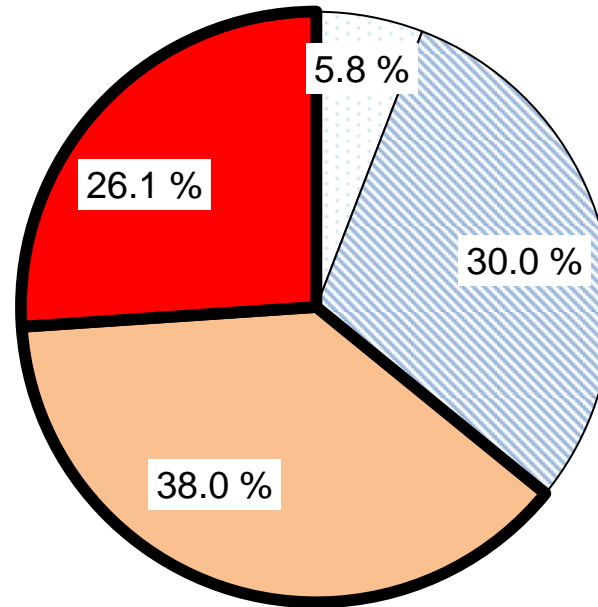
短時間労働者の労働時間の分布(週30時間未満)

○ 1号被保険者、3号被保険者とも、短時間労働に従事する者で現行の労働時間要件(30時間)を満たさない者のうち、週20時間以上30時間未満の者は過半数を超えている。

1号被保険者



3号被保険者



労働時間要件についてのこれまでの主な意見

- 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。
- 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。

第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

- 諸星委員 実は、今回の短時間労働者の雇用拡大は特別部会で検討されていますけれども、それによって3号被保険者の数が減るのかどうかは、ちょっと正直現場の社労士という立場から言うと疑問であります。仮に適用拡大を広げた基準で、第2号被保険者を増やしたとしても、先ほど言いましたように、そもそも手取額が減ることにすごく大きな抵抗があるわけで、第3号被保険者でいたいという方が多いのですね。そうすると、自然と自ずから権利の調整してしまうことも考えられますし、また、2号にならないようにしつつ、でも、収入を上げなければいけない。そうすると、複数の勤務場所で20時間未満で働くようなことになりますと、そうすると、本来、女性の年金確立をすべきだということもあるのに、それと、キャリア育成の意味から言うと、問題がないとは私は言えないと思います。

第3回社会保障審議会年金部会議事録(平成23年9月29日)

② 賃金が月額8.8万円(年収106万円)以上であること。

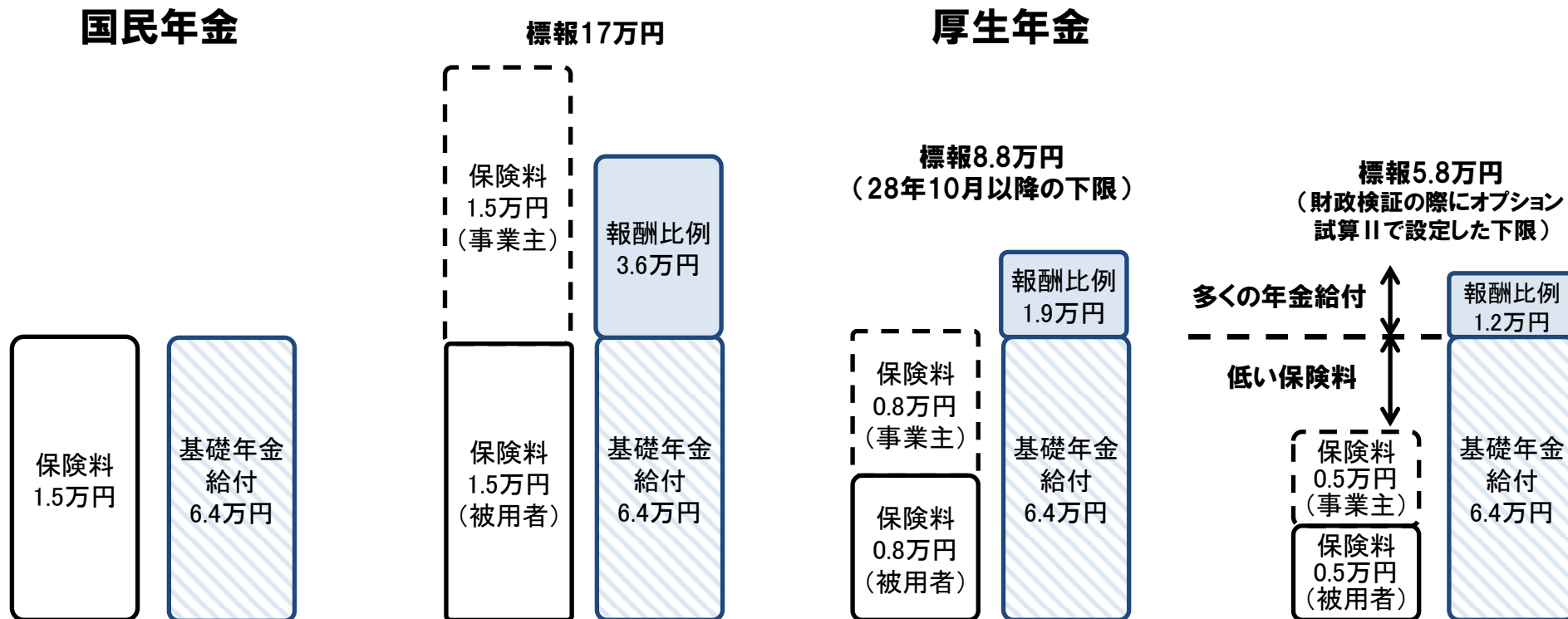
標準報酬引下げと国民年金(第1号)保険料との関係

- 国会での政府案(月額7.8万円以上)の修正協議において、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合には国民年金の保険料より低い負担で、基礎年金に加えて厚生年金が受けられることについて、不公平ではないかという意見があった。
- 同趣旨の指摘は、「短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会」においてもなされたところ。

(これまでの主な意見)

- ・ 賃金水準を考慮する際、年金財政への影響や、標準報酬下限引き下げに伴う国民年金の保険料とのバランスを踏まえるべきではないか。
- ・ 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。

第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

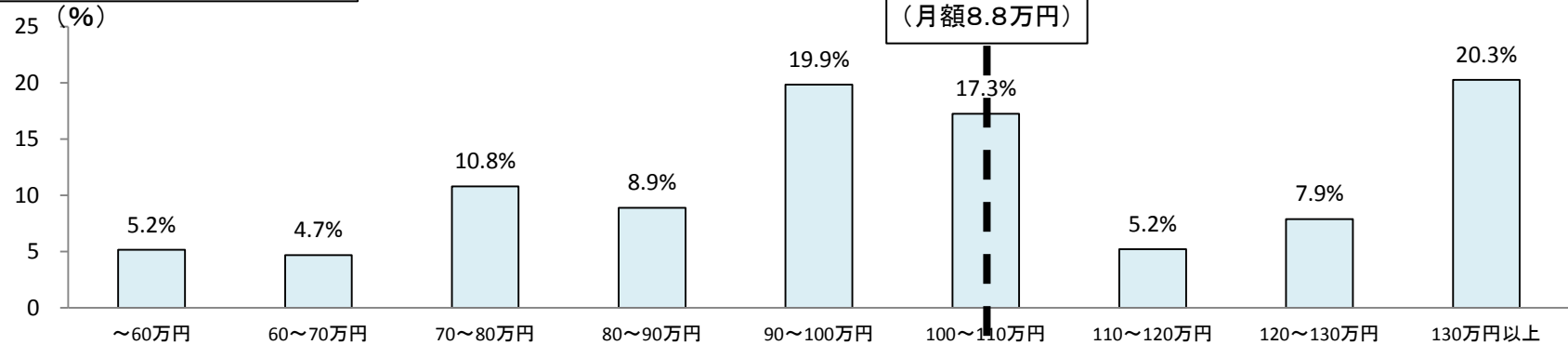


(注)厚生年金の保険料率は、平成26年9月～27年8月の17.474%を、国民年金の保険料は平成26年度の15,250円を使用。
給付は、40年間同じ標準報酬であったと仮定して計算。(基礎年金給付の満額は平成26年度の金額を使用)

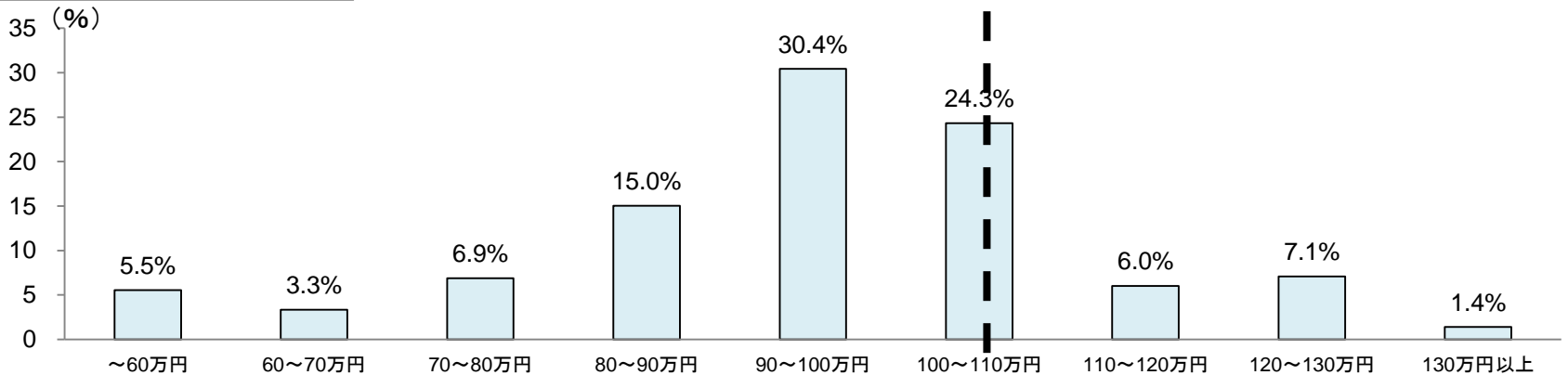
週20～30時間の短時間労働者の収入分布

○ 短時間労働者の収入分布をみると、今回設定した賃金要件(月額8.8万円)未達の賃金水準の短時間労働者が多い。

週20～30時間の第1号被保険者



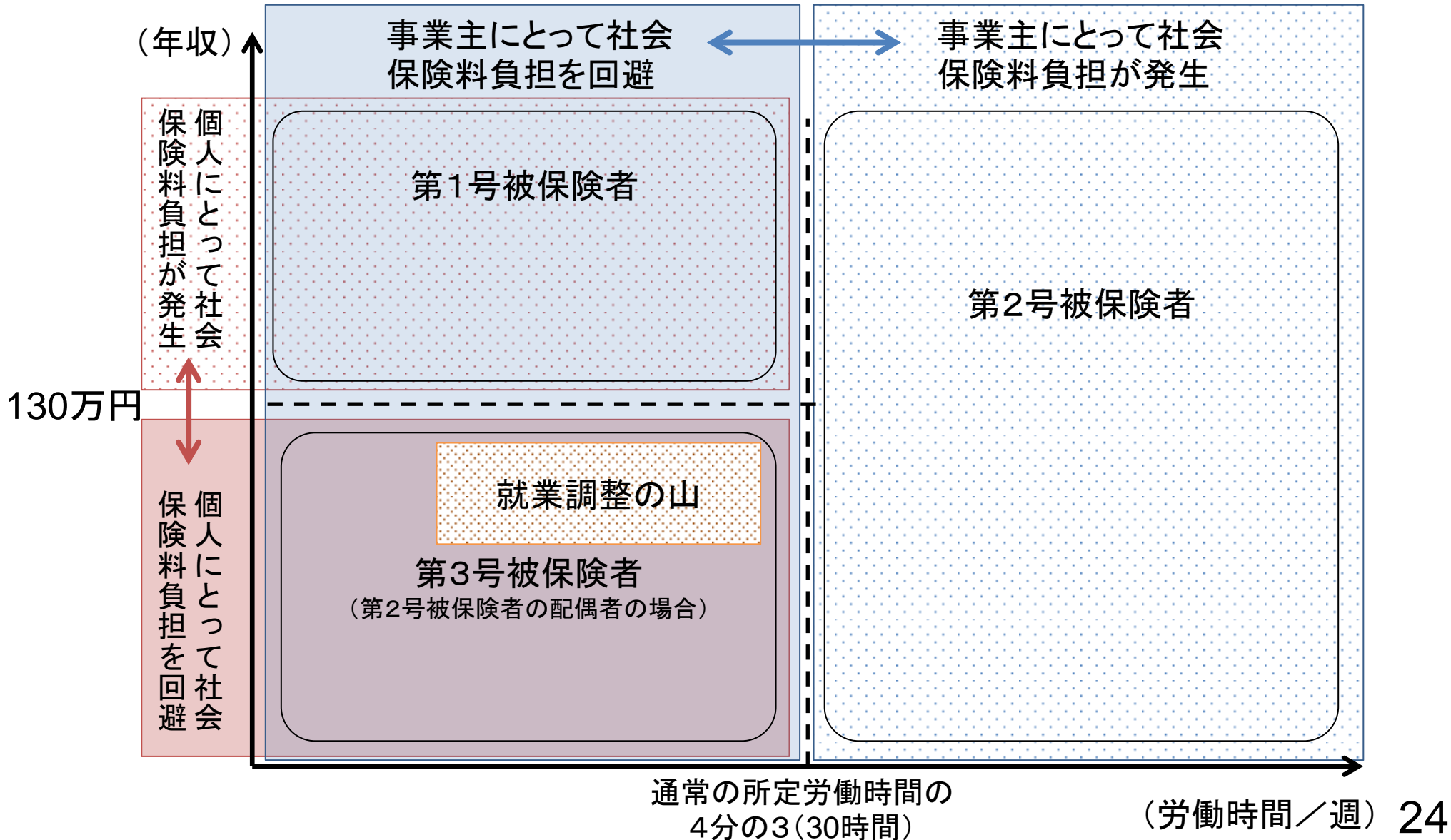
週20～30時間の第3号被保険者



(資料)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成23年)を特別集計して作成
 (注)年収は、前年にパート等として働いて得た収入。また、年収無しの人等を除いている。

短時間労働者の就業調整行動が生じる構造

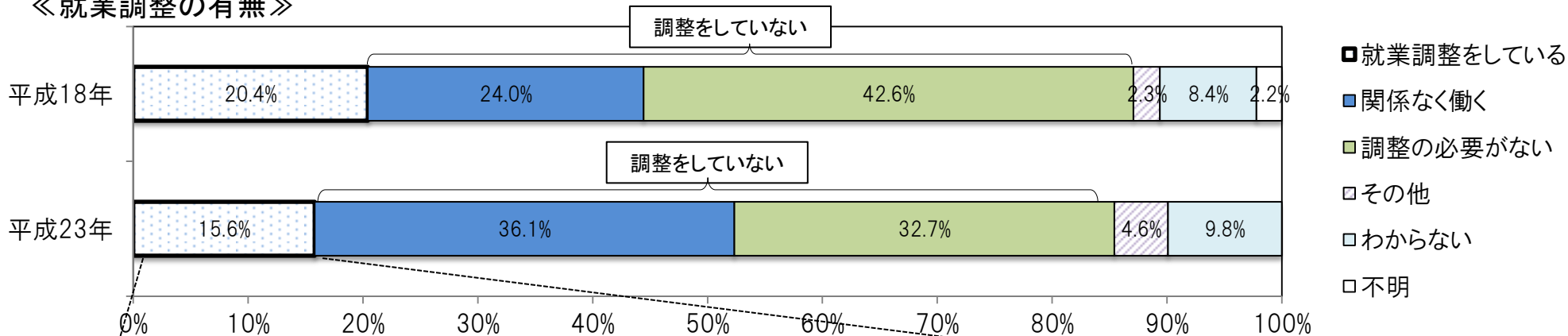
○ 就業調整行動は、個人と事業主の双方の社会保険料負担回避行動が作用して生じていると考えられる。



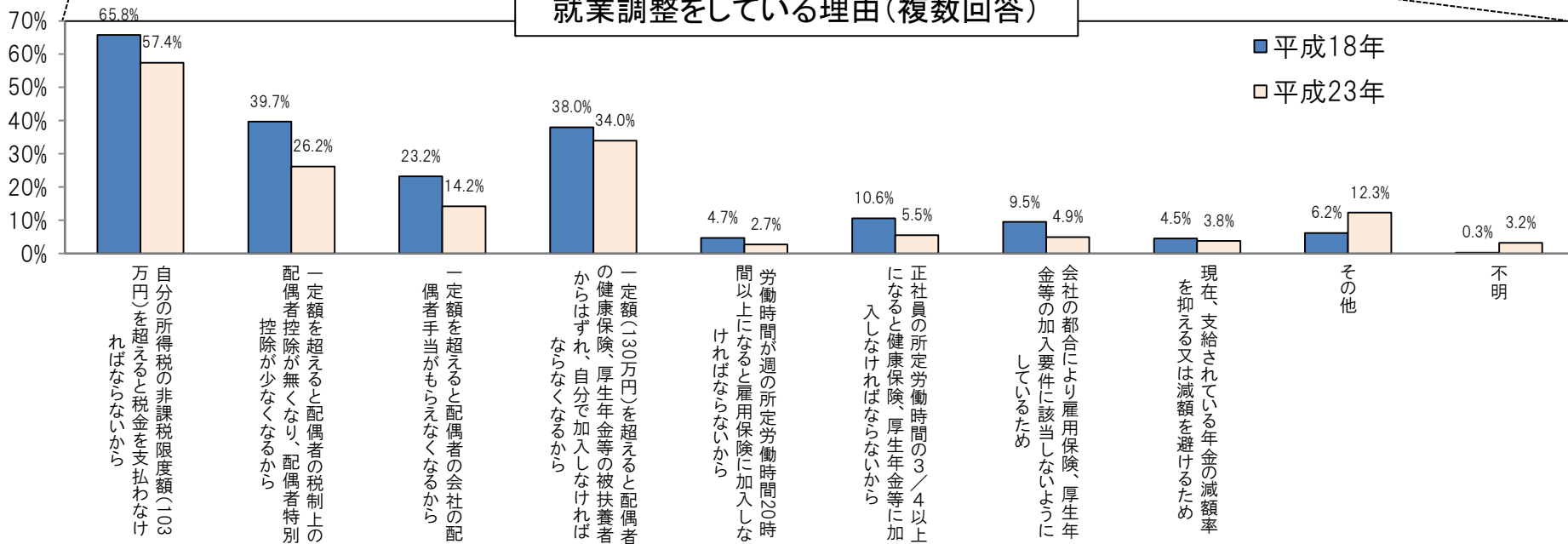
就業調整に関する調査

○ 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。

最低賃金水準との比較

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者に対してその金額未滿の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度。
- パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。(障害者や試用期間中の者等は減額して適用。)
- 最低賃金には①地域別最低賃金(各都道府県ごとに、産業や職種を問わず、すべての労働者及び使用者に適用)と②特定最低賃金(原則、都道府県内の特定の産業について決定)の2種類あり、平成25年度の地域別最低賃金の全国加重平均額は764円(時間当たり)。
- 平成26年8月までに、地方最低賃金審議会より、平成26年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)が答申され、平成26年10月以降順次発効予定。答申による改定額の全国加重平均額は780円(16円の引上げ。最低額は677円、最高額は888円)。

最低賃金と適用拡大の対象となる賃金との比較(平成26年度予定)

最高額 888円 × 20時間/週 × 52週 ÷ 12月 = 月額76,960円

平均額 780円 × 20時間/週 × 52週 ÷ 12月 = 月額67,600円

最低額 677円 × 20時間/週 × 52週 ÷ 12月 = 月額58,673円

約1~3万円の差

適用拡大の基準額 = 月額88,000円

※上記と同条件で1時間あたりに換算すると1,015円

年金部会における議論(国民年金(第1号)保険料との関係)

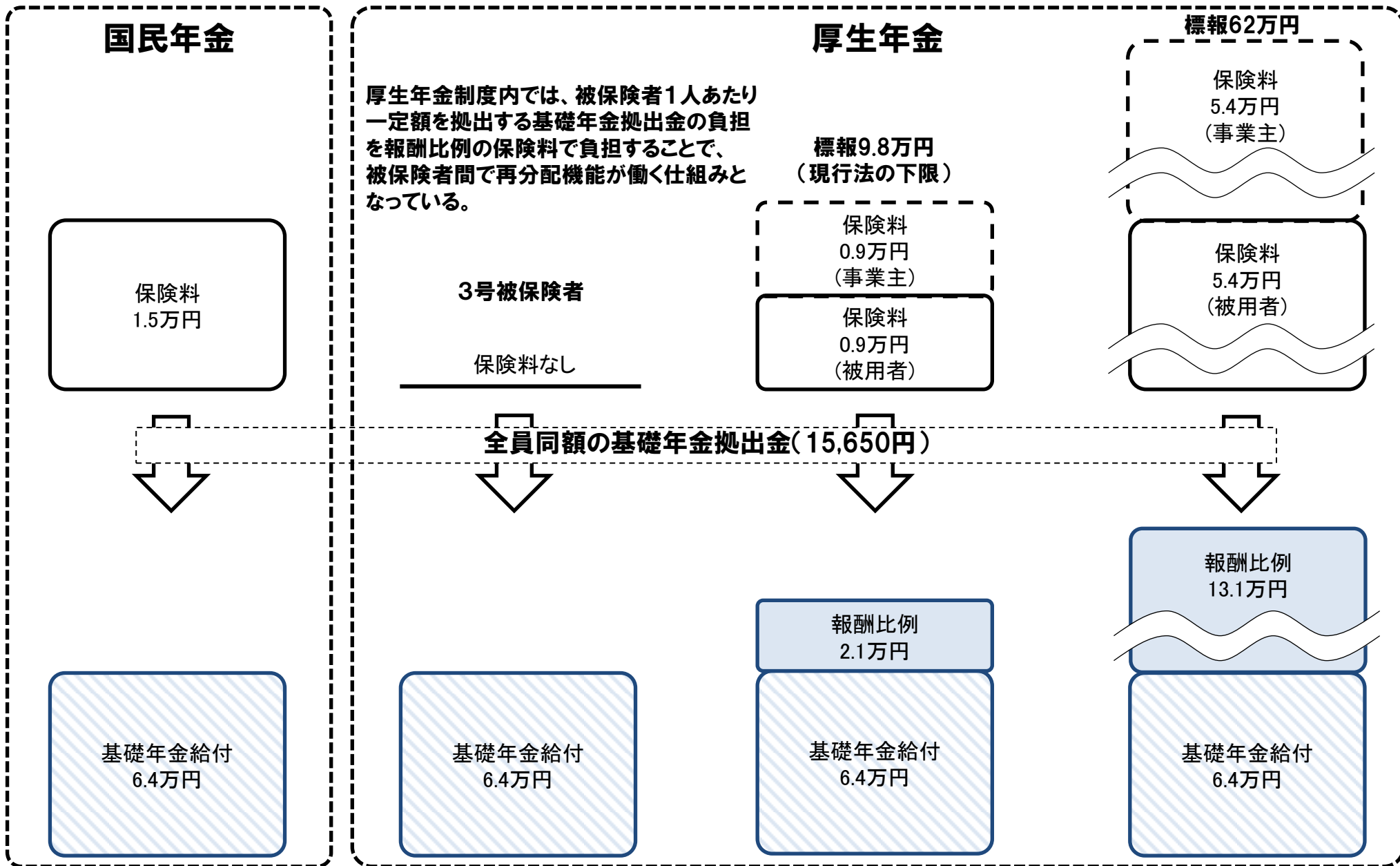
- 適用を受ける短時間労働者の保険料が、第1号被保険者の保険料(月額13,300円)を下回ることとなるが、両者の均衡を考えるべきであるとの意見がある一方、厚生年金は応能負担であり、国民年金の定額負担の仕組みと同等には考えられないとの意見があった。また、年金財政全体への影響も十分検討すべきであるとの意見があった。

社会保障審議会年金部会 「年金制度改革に関する意見」(平成15年9月12日)

- 花井委員 国民年金保険料との公平性ですが、報酬比例の厚生年金の保険料をどうするかという2号の中の助け合いの話であって、論点の立て方としては違うのではないか。単純に金額を比較して、どっちが上か下かということではない。制度の違い、その制度の中での助け合いというところから見るべきではないかと思います。
- 駒村委員 私も今の花井委員の御指摘と全く同じでありまして、厚生年金の中に基礎年金の保険料は含まれているわけで、計算上は各保険者に1万5,000円掛ける人数分の請求書が来ていますけれども、それを総報酬で割って負担金を出していますから、これはそういう財政構造になっているというわけです。だから、以前、厚生省が厚生年金の内訳で、基礎年金の年金部分の保険料について4~5%という数字を出しているわけですので、これは個人に帰着したときには応能負担で基礎年金の保険料を負担しているということであるわけです。これが定額の1号の保険料と逆転するかどうかというのは、構造上そうなっているわけがあります。これが問題というならば、今、標準報酬30万円未満の方は基礎年金の保険料分5%ですから、1万5,000円で、そこ以下は皆さん矛盾しているという妙な話になりますので、資料の5ページに書いてあるような名目額を比較して矛盾しているとかいう話は、ちょっと違った話ではないか。

第4回社会保障審議会年金部会 議事録(平成23年10月11日)

基礎年金拠出金を通じた厚生年金制度内の被保険者間での再分配機能



(注) 基礎年金拠出金の額は、24年度の保険料相当の基礎年金拠出金単価(月額)を使用。

賃金要件についてのこれまでの主な意見

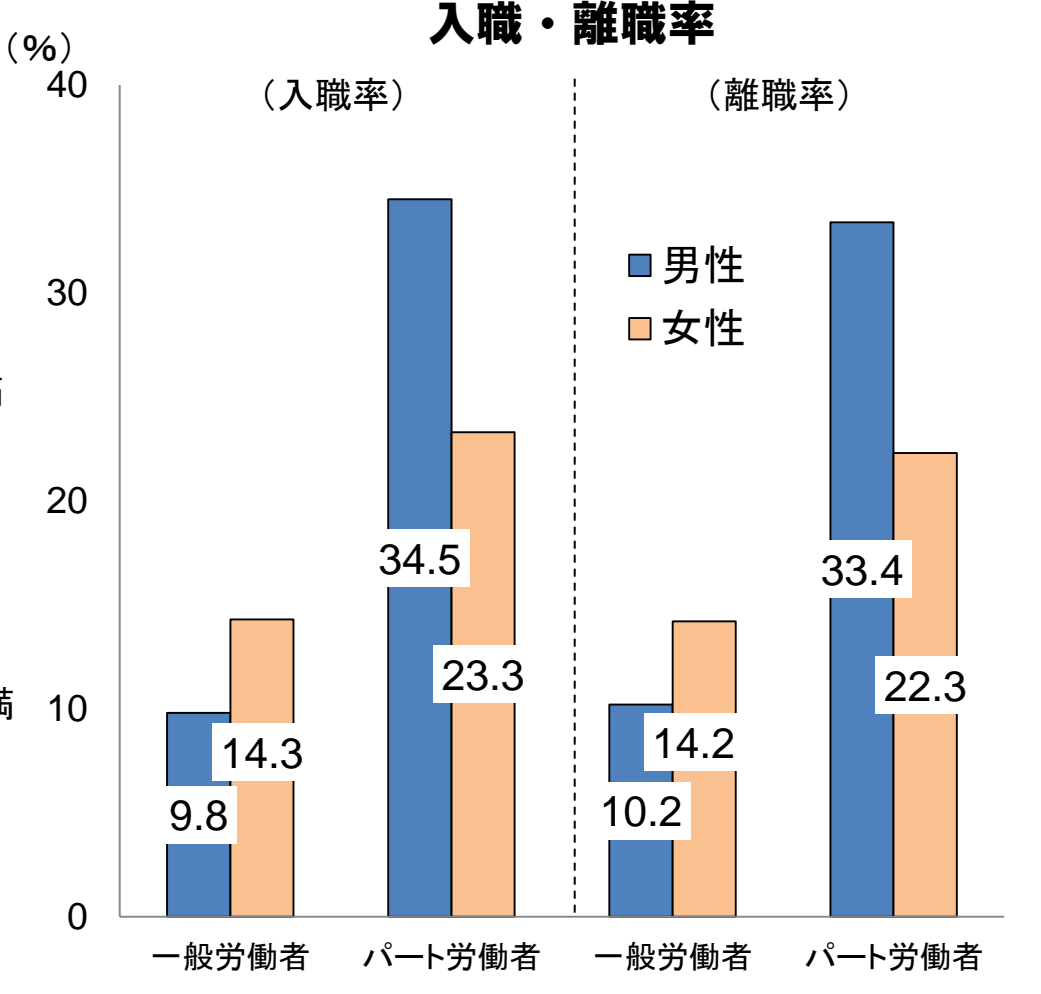
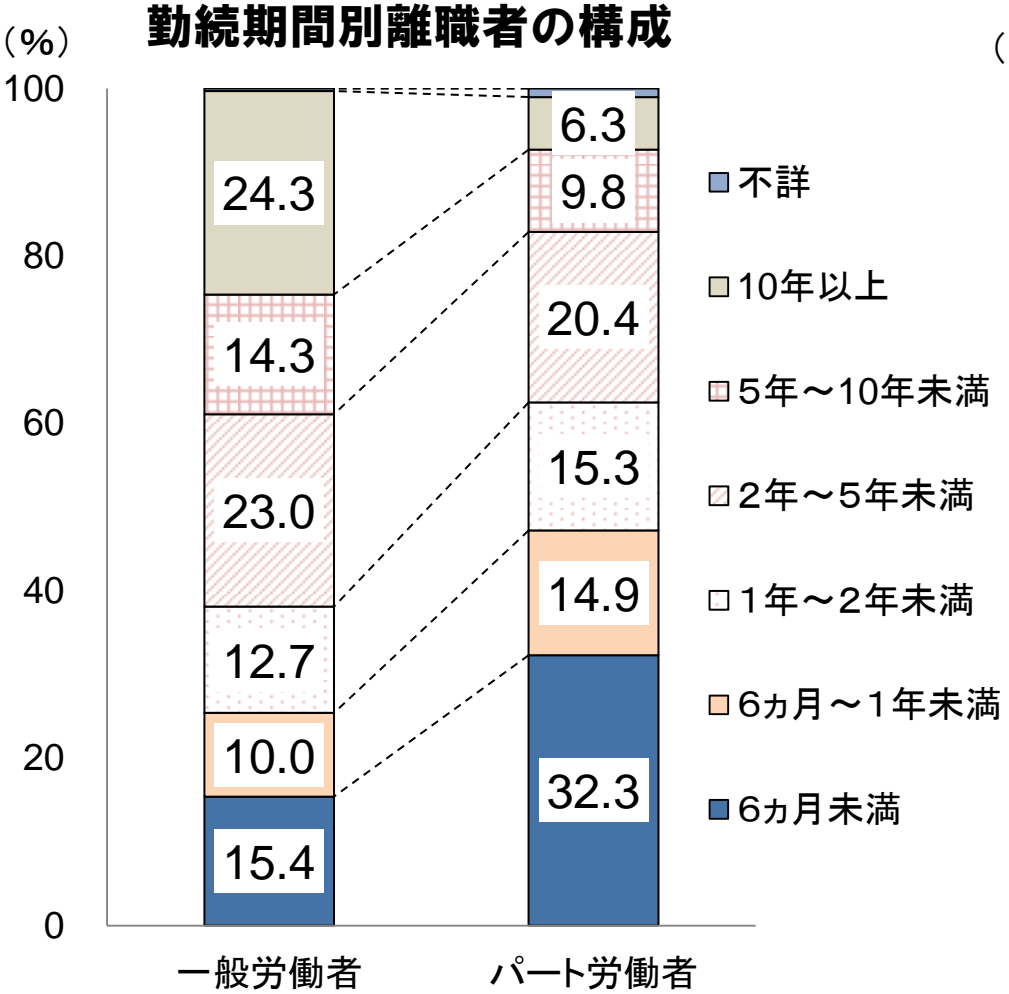
- 被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。
- 賃金水準は、就業調整を招くおそれがあるし、労務管理も煩雑になるので、基本的には設定しない方が良いが、設定する場合には、最低賃金ベースである程度の時間就労すれば適用となるくらいの水準に設定すべき。
- 厚生年金の標準報酬月額の下限を引き下げると国民年金より低い保険料でより多くの給付を支給することになり、不公平ではないか。

第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

③ 勤務期間が1年以上見込まれること。

就業形態別に見た入職・離職動向

○ パート労働者は、通常の労働者と比べて勤続期間の短い離職者が多く、入職・離職の割合も高い。



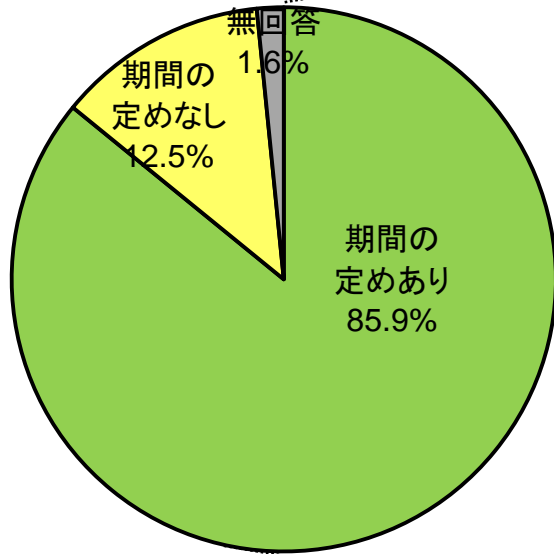
(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(平成24年)

(注1) パート労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

(注2) 入職率・離職率とは、それぞれ年初の常用労働者数に対する入職者数・離職者数の割合をいう。

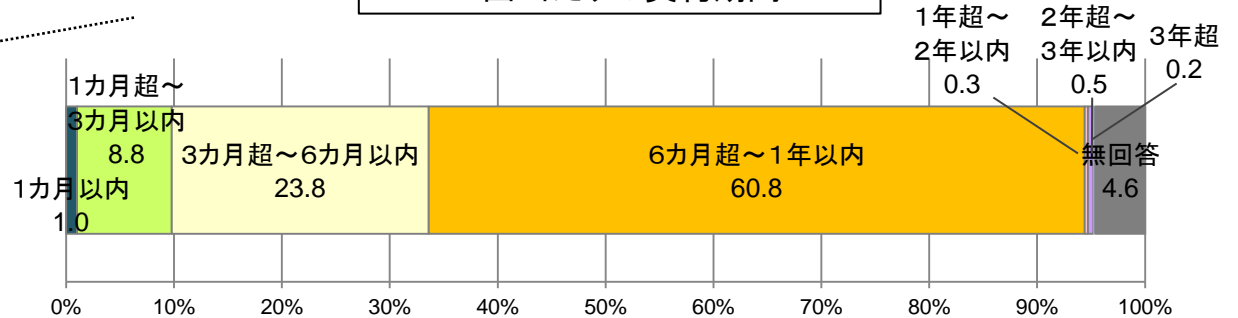
契約期間の定めの有無・1回当たりの契約期間

短時間労働者の契約期間の定めの有無

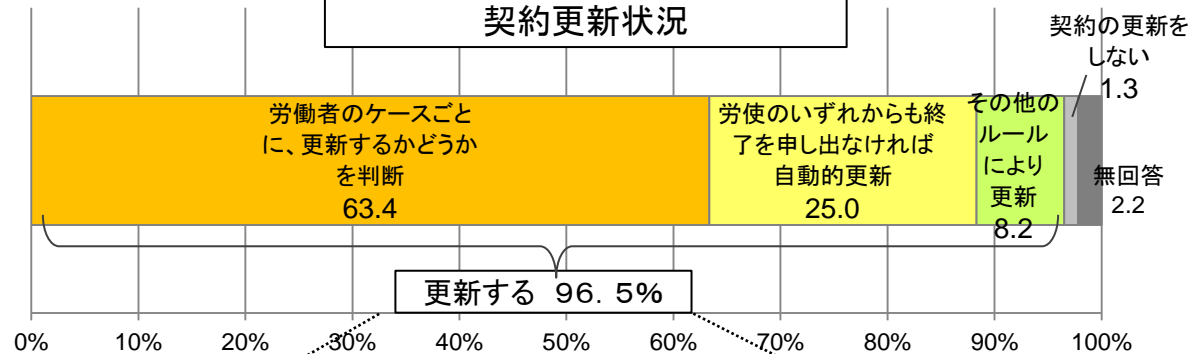


※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

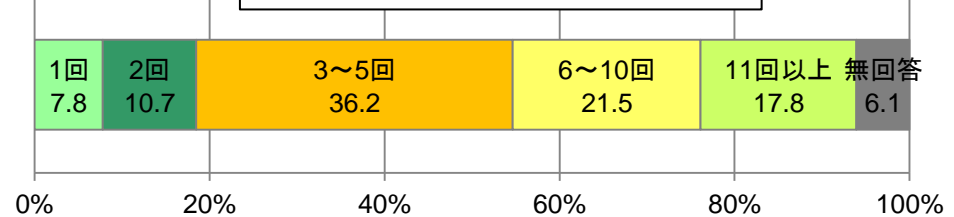
1回当たりの契約期間



契約更新状況



もっとも多い実際の更新回数

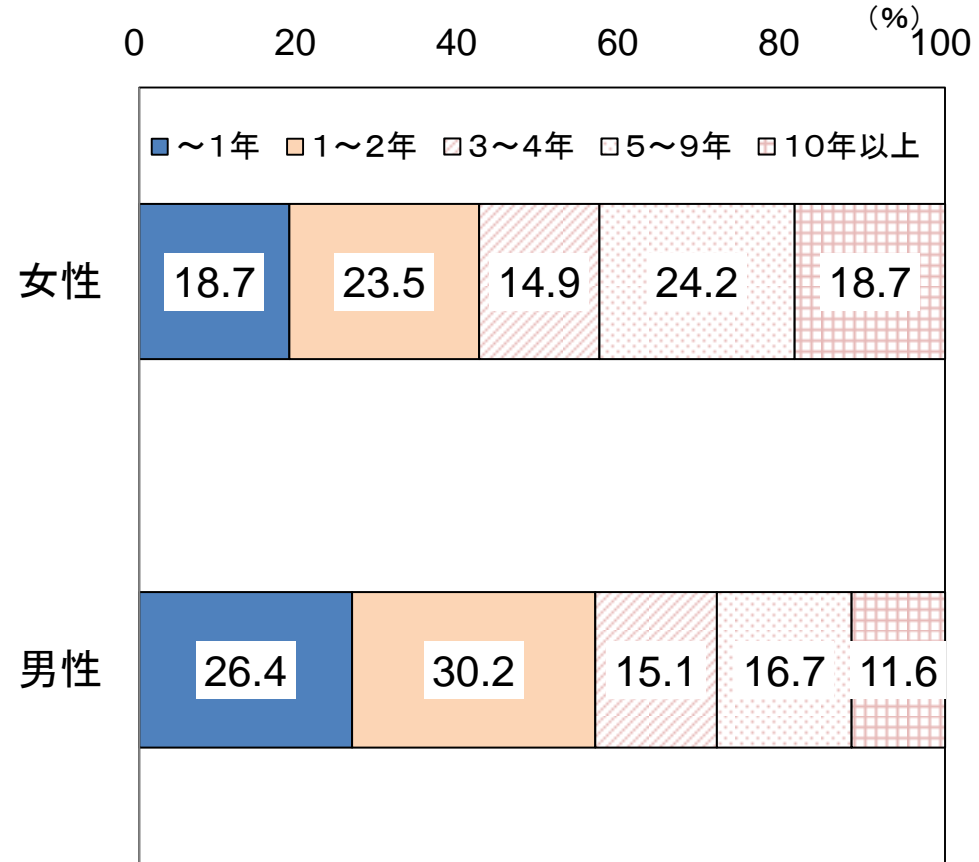
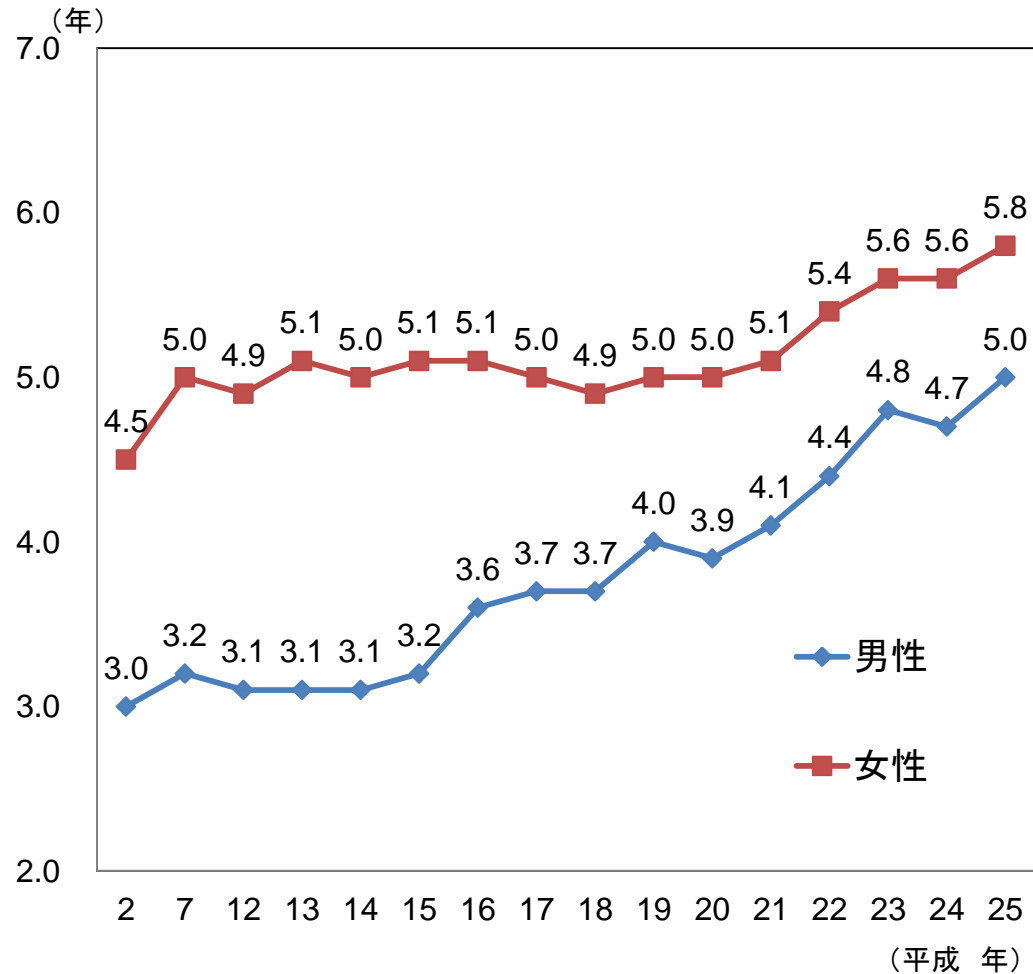


(資料) (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査(事業所調査)」(平成22年)

(注)「短時間労働者」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。

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。

雇用保険法における雇用期間の考え方について

○ 雇用保険法(昭和49年法律第116号) 抜粋

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

一・二 (略)

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。)

四～七 (略)

○ 雇用保険に関する業務取扱要領 抜粋

(イ)「31日以上雇用されることが見込まれる」とは、次の場合をいう。

- A 期間の定めがなく雇用される場合
- B 雇用期間が31日以上である場合
- C 雇用期間が31日未満である場合

31日未満の期間を定めて雇用される場合であっても、次のいずれにも該当する場合を除き、31日以上雇用されることが見込まれるものとして一般被保険者となる。

- (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31日以上雇用された実績がないこと
但し、上記(A)(B)のいずれかに該当しない場合であっても、雇用契約その他書面においてその雇用契約が更新されないことが明示されている場合等労使双方により31日以上雇用が継続しないことについて合意されていることが確認された場合には、一般被保険者とならない。

(ロ) また、当初の雇入時に31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、雇入れ後において、雇入れ時から31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から一般被保険者となる。

勤務期間要件についてのこれまでの主な意見

- 通常の被保険者の要件(2か月以上)に合わせる事が本来の考え方であるが、短時間労働者の雇用期間の現実を踏まえて検討を行うこともできるのではないか。
- 社会保険料は雇用保険のような概算払いではなく、短期間で離転職を繰り返す短時間労働者に社会保険を適用する事務負担の増大は深刻に考えることが必要。そうした就業実態が過小評価されている。番号制度により対象者を正確に把握するなどの対応の上で適用拡大を行わないと、短時間労働者の割合が高い企業等にとって極めて深刻な事態となるおそれがあるのではないか。

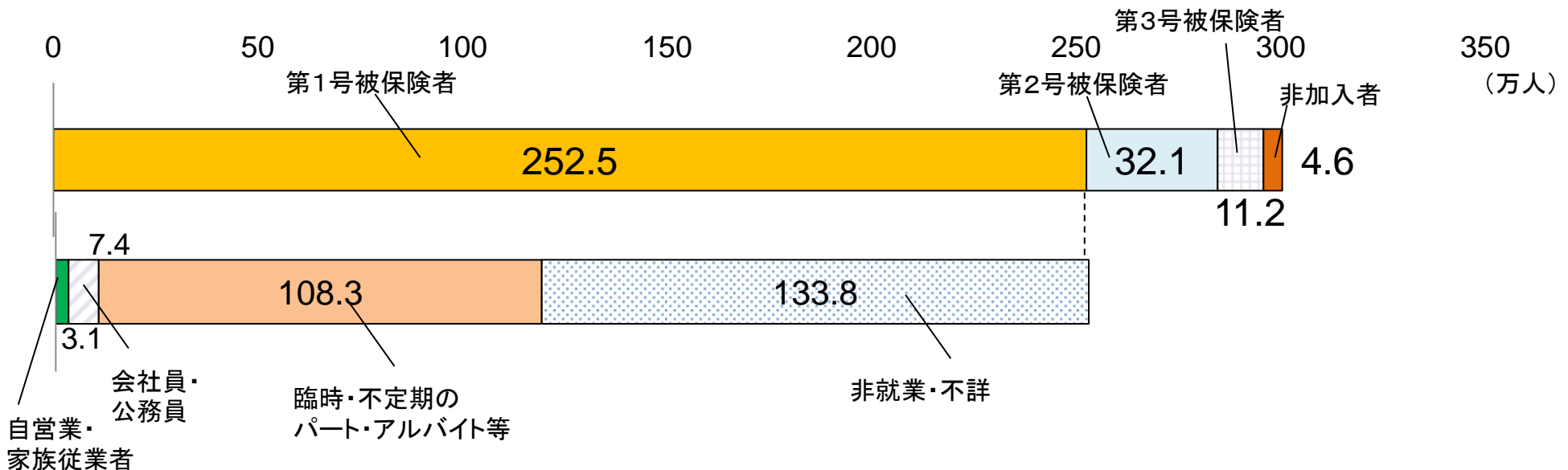
第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

④ 学生を適用対象外とすること。

学生の取扱い

- 現行の「事業所に使用される」者（現行の適用基準である「通常の労働者の4分の3以上」に該当する者や、雇用関係を存続した上で大学院等に在学する者など）は、学生であっても第2号被保険者となる。
- 一方、今回の適用拡大により新たに適用対象となる範囲（通常の労働者の4分の3未満で週20時間以上等）の者については、他の適用基準を満たしていても学生であると適用除外となる。
- なお、第2号被保険者となれない第1号被保険者の学生のうち、一定所得以下の者については、申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられている。

学生の被保険者区分と第1号の雇用形態（20～59歳）



(資料) 厚生労働省年金局「公的年金加入状況等調査報告」(平成22年)を特別集計して作成

(注) 数値は平成22年11月末現在。

ここでの「学生」には専修学校及び各種学校の学生も含む。

雇用保険法における学生の考え方について

○ 雇用保険法(昭和49年法律第116号) 抜粋

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 一 六十五歳に達した日以後に雇用される者(略)
- 二 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者(略)
- 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(略)
- 四 季節的に雇用される者(略)
- 五 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項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
- 六・七 (略)

○ 雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号) 抜粋

(法第六条第五号に規定する厚生労働省令で定める者)

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

○ 雇用保険に関する業務取扱要領 抜粋

20303(3)被保険者とならない者

次に掲げる者は、法第6条等により、法の適用を受けない。したがって、適用事業に雇用される者であっても被保険者とならない。

イ～二 (略)

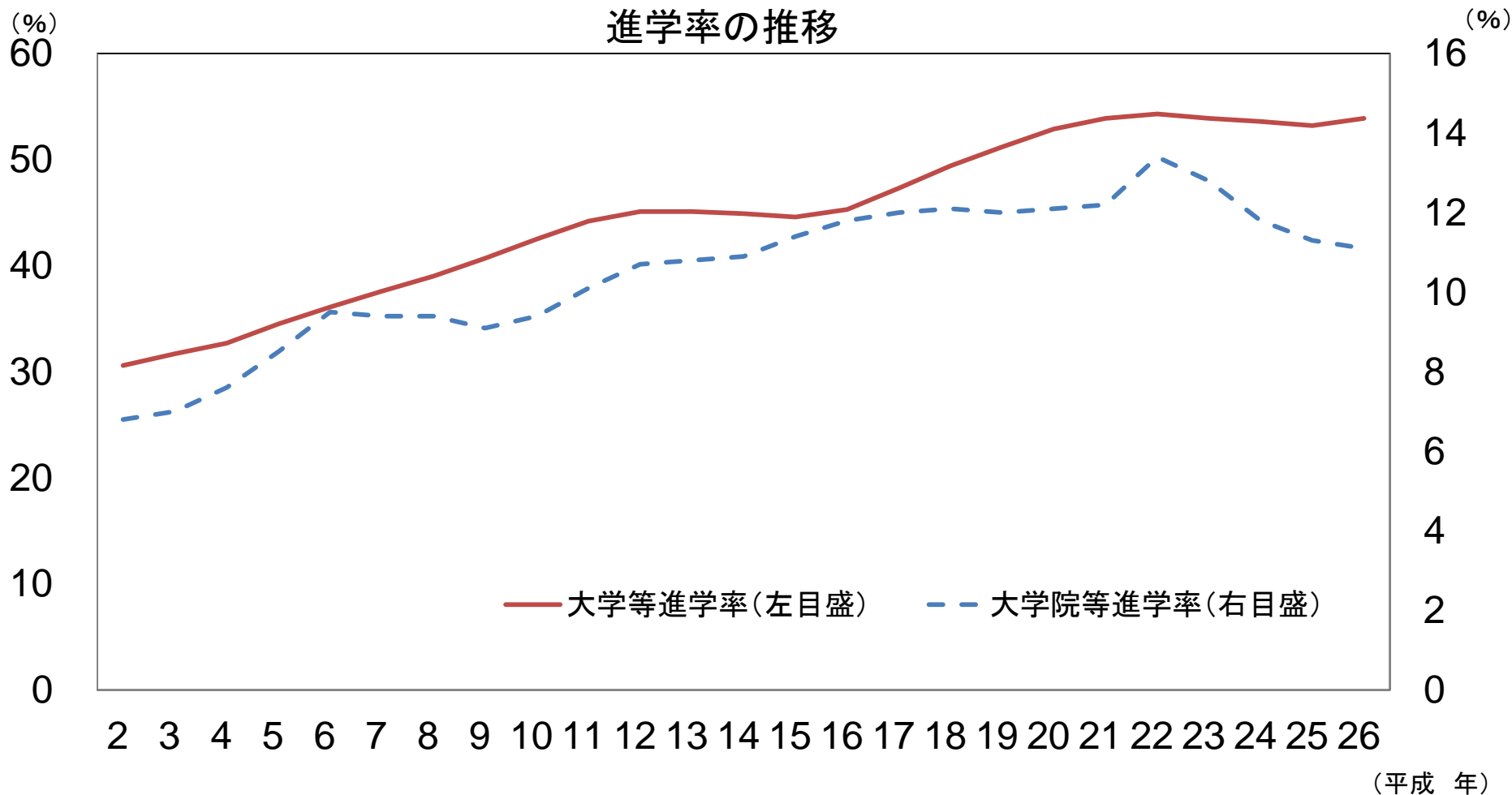
ホ 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒(法第6条第5号)

学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒(法第6条第5号)であっても、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等以外のもの(以下「昼間学生」という)は、被保険者とはならない。また、昼間学生が夜間等において就労しても被保険者とはならない。ただし、昼間学生であっても、次に掲げる者は、被保険者となる。

- (イ) 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もの
- (ロ) 休学中の者(この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。)
- (ハ) 事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を受け、大学院等に在学する者(社会人大学院生など)
- (ニ) その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であつて、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるもの(この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。)

進学率の上昇と学生期間の長期化

○ 大学進学率が上昇する中で、大学院等への進学率は、近年は低下傾向も、長期的にみると上昇傾向。

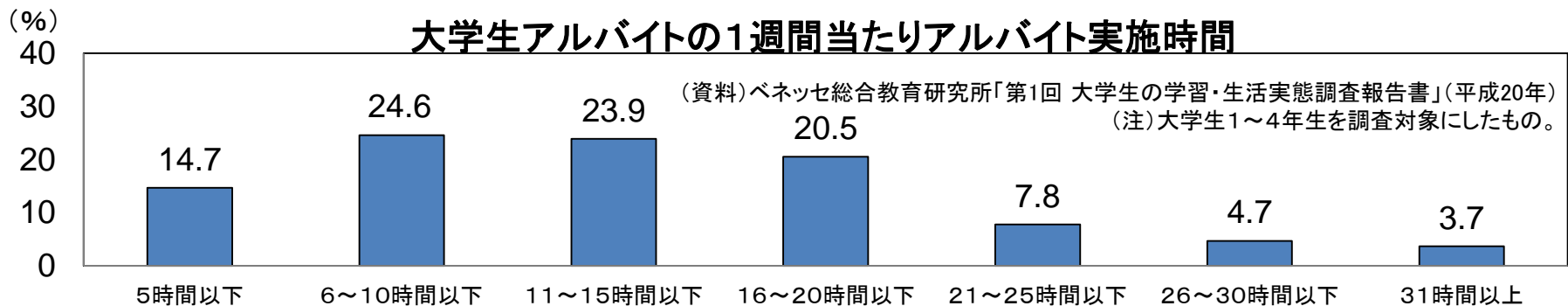


(資料) 文部科学省「学校基本調査」

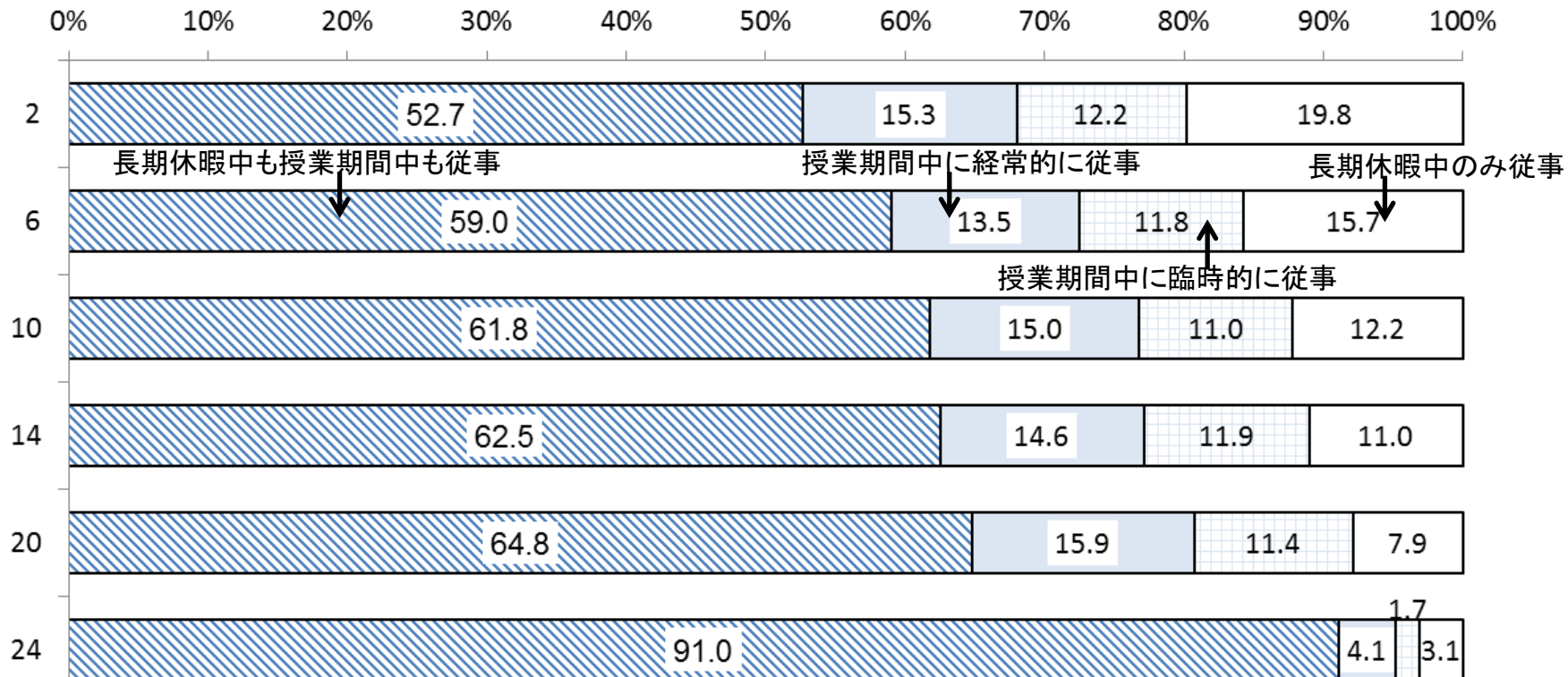
(注)「大学等進学率」とは、高等学校及び中等教育学校後期課程本科卒業者のうち、大学の学部・通信教育部・別科、短期大学の本科・通信教育部・別科及び高等学校等の専攻科に進学した者(就職進学した者を含む。)の占める比率。「大学院等進学率」とは、大学学部を卒業した者のうち、大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科へ入学した者の占める比率。

学生のアルバイトの働き方とその変化

○ 長時間のアルバイトに従事する学生は少ないものの、近年は、長期休暇中も授業期間中もアルバイトに従事する学生の割合が増加している。



大学学部(昼間部)のアルバイト従事時期別学生数の割合の推移



(平成 年)
(資料) (独)日本学生支援機構「学生生活調査」

(注)平成24年調査と平成20年調査では、調査票の質問が異なる。

学生要件についてのこれまでの主な意見

- 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。
- 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。
- 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。

第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

⑤ 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること。(年金機能強化法附則による措置)

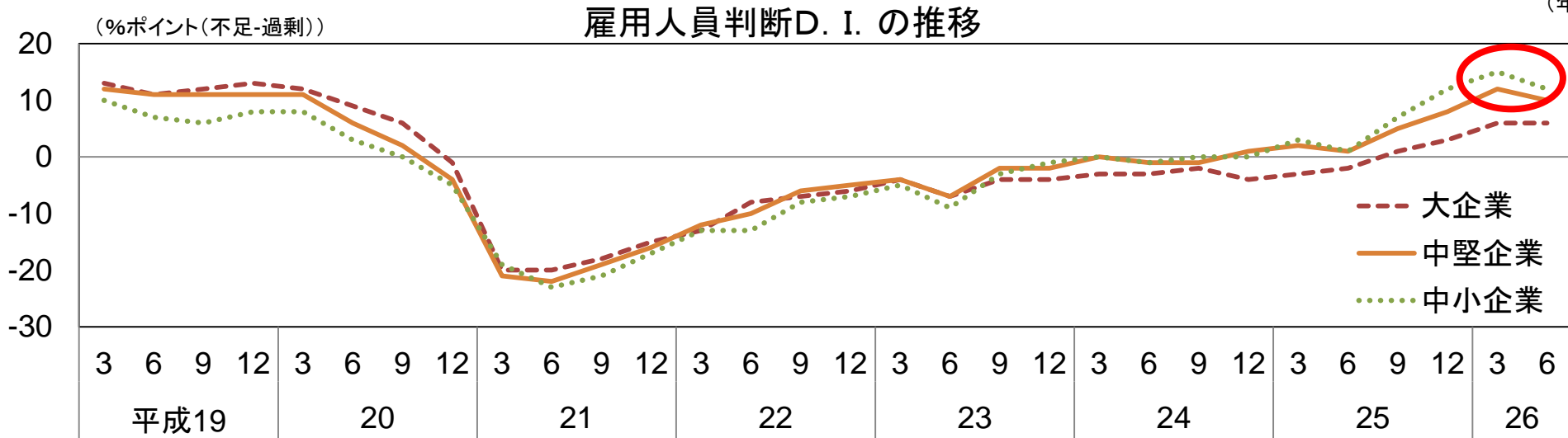
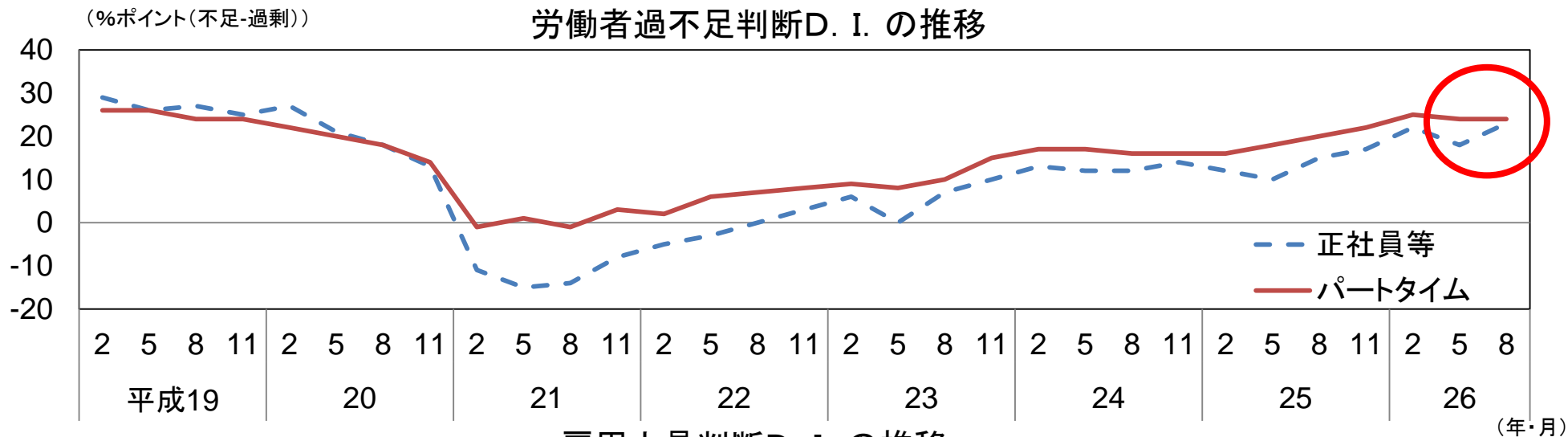
週20～30時間の短時間労働者(約400万人)の分布(試算)

		20時間以上十 月額賃金 8.8万円以上 〔年収106万円以上〕 〔学生・1年未満を除外〕	20時間以上十 月額賃金 5.8万円以上 〔年収70万円以上〕 〔学生・1年未満を除外〕	20時間以上のみ
新たに適用となる対象者数	従業員501人 以上の事業所 に適用	25 万人 うち1号 10万人 うち3号 10万人 《28年10月からの適用対象》	80 万人 うち1号 30万人 うち3号 40万人	140 万人 うち1号 50万人 うち3号 60万人
	従業員301人 以上の事業所 に適用	35 万人 うち1号 15万人 うち3号 10万人	100 万人 うち1号 30万人 うち3号 50万人	180 万人 うち1号 70万人 うち3号 70万人
	従業員101人 以上の事業所 に適用	45 万人 うち1号 20万人 うち3号 15万人	130 万人 うち1号 50万人 うち3号 60万人	230 万人 うち1号 90万人 うち3号 100万人
	全ての適用事業所に 適用	80 万人 うち1号 30万人 うち3号 30万人	220 万人 うち1号 80万人 うち3号 100万人 《オプション試算II-①の適用対象》	400 万人 うち1号 150万人 うち3号 160万人 《20～30時間の短時間労働者全体》

(注)対象者数には、現在の国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者の他、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ものを含む。

企業における雇用不足感

- 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。
- 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

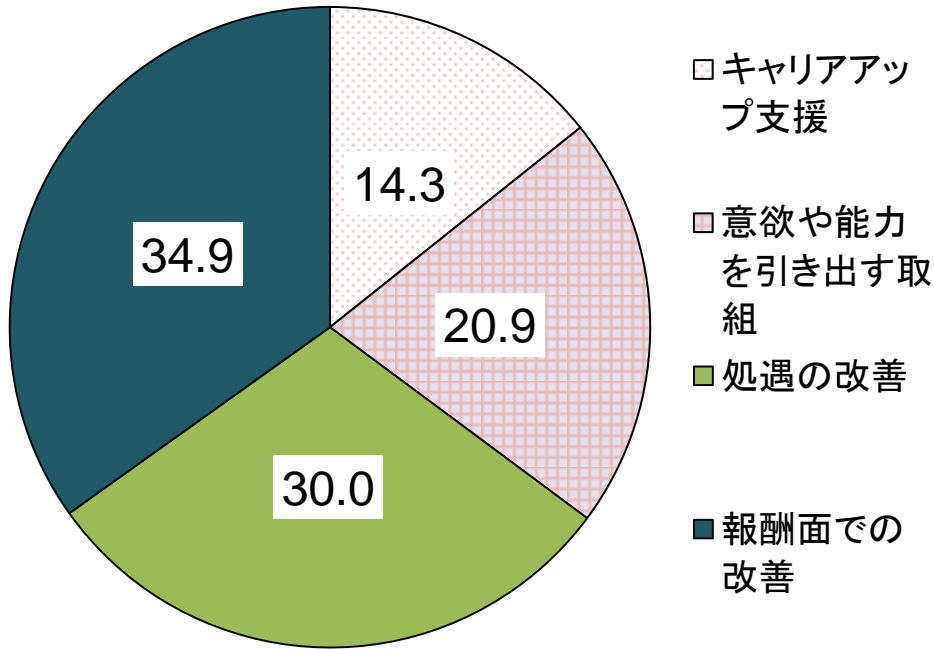
(注1)「正社員等」とは、期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者。パートタイムは除く。

(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。

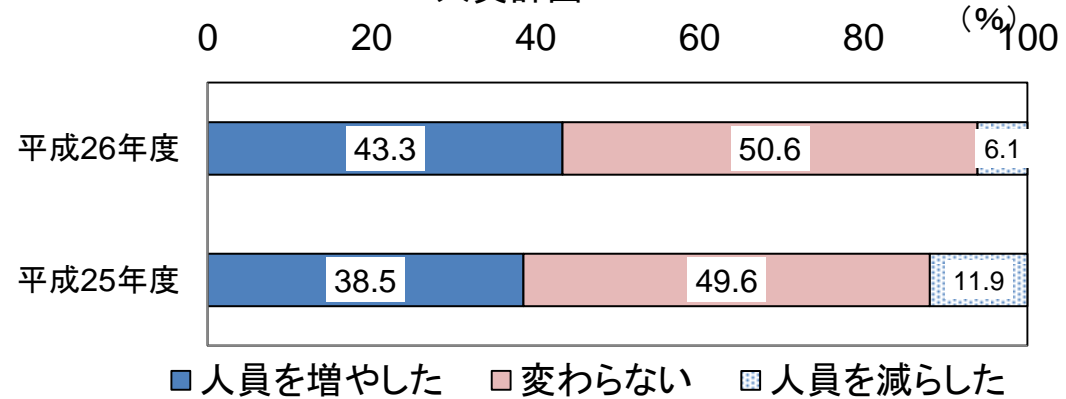
近年の中小企業における雇用動向

- 中小企業における非正規社員のキャリアアップ、意欲や能力を引き出す主な取組み等については、「報酬面での改善」(34.9%)、「処遇の改善(休暇、福利厚生の充実など)」(30.0%)が多くなっている。
- 人員増を計画する企業が増えており、常用労働者を増やす傾向もみられる。

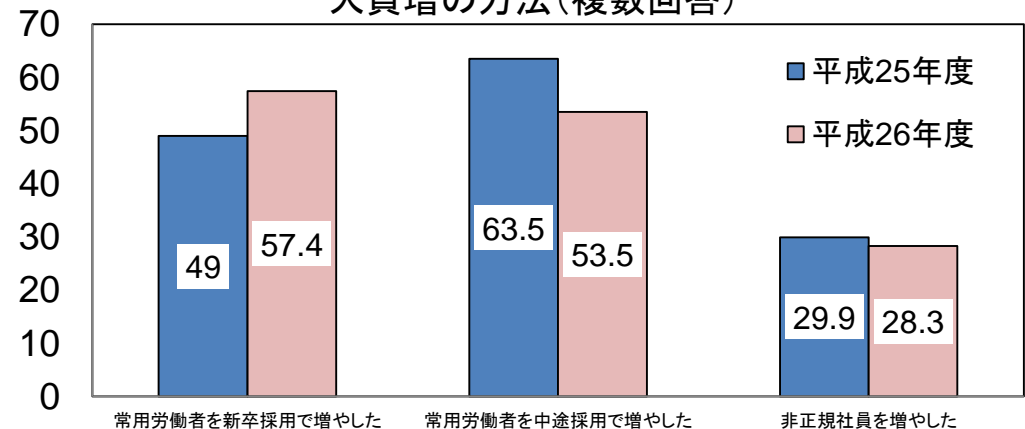
平成25年度以降に導入・拡充したキャリアアップ、意欲や能力を引き出す主な取組み(%)



人員計画



人員増の方法(複数回答)

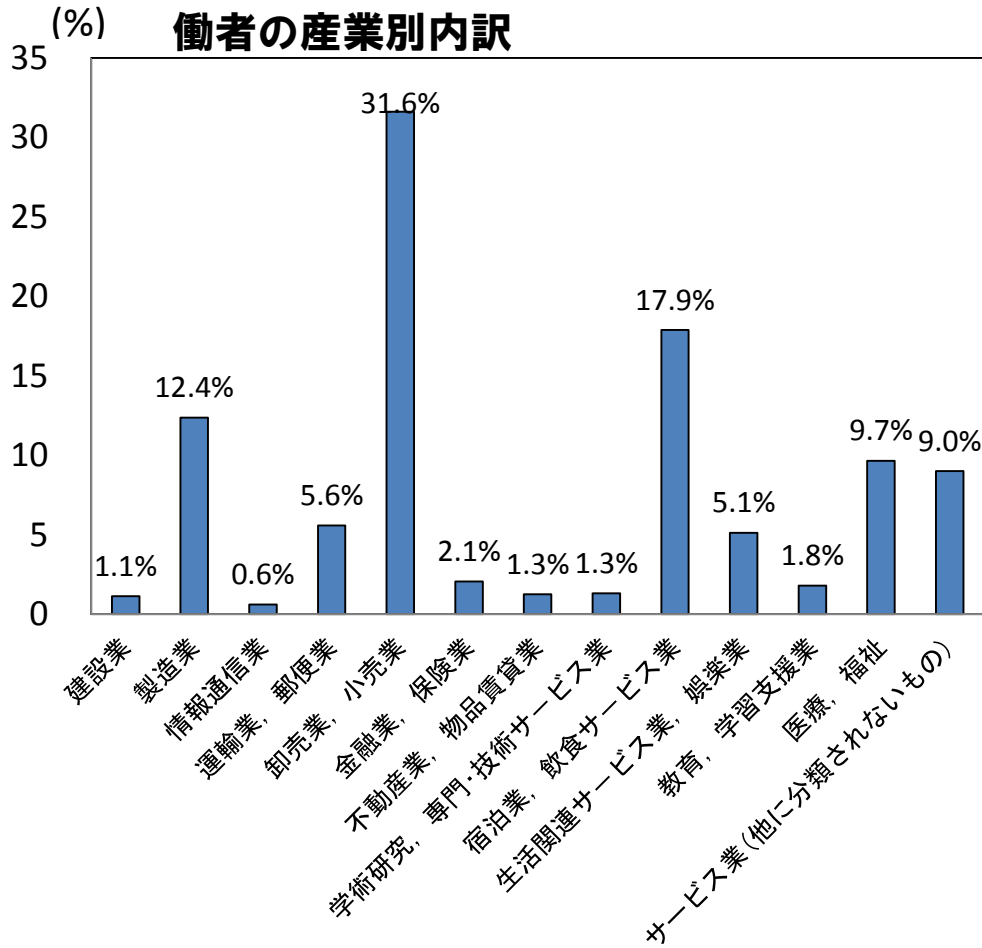


(資料) 経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査」(平成25年、平成26年)

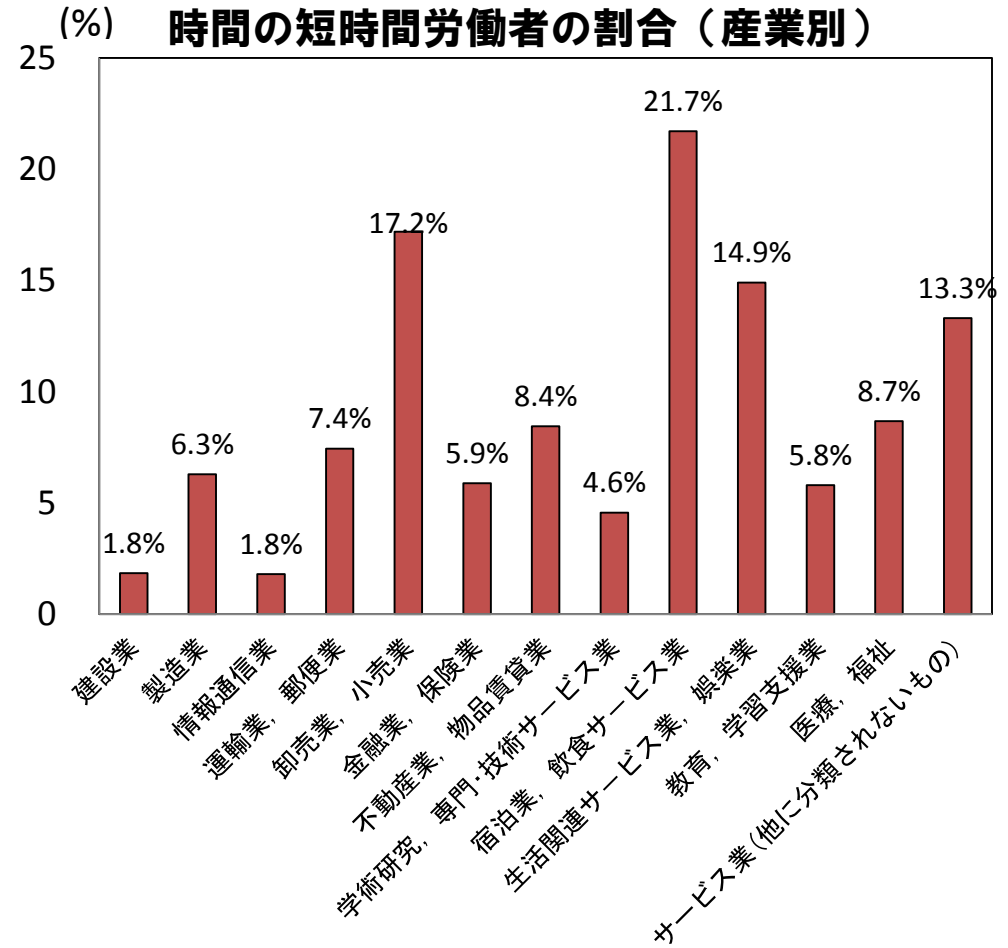
(注) 春闘結果等を踏まえた中小企業・小規模事業者の賃上げ状況を含む雇用状況等を把握するため、各年6月に中小企業・小規模事業者に対し、調査を行ったもの。

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)



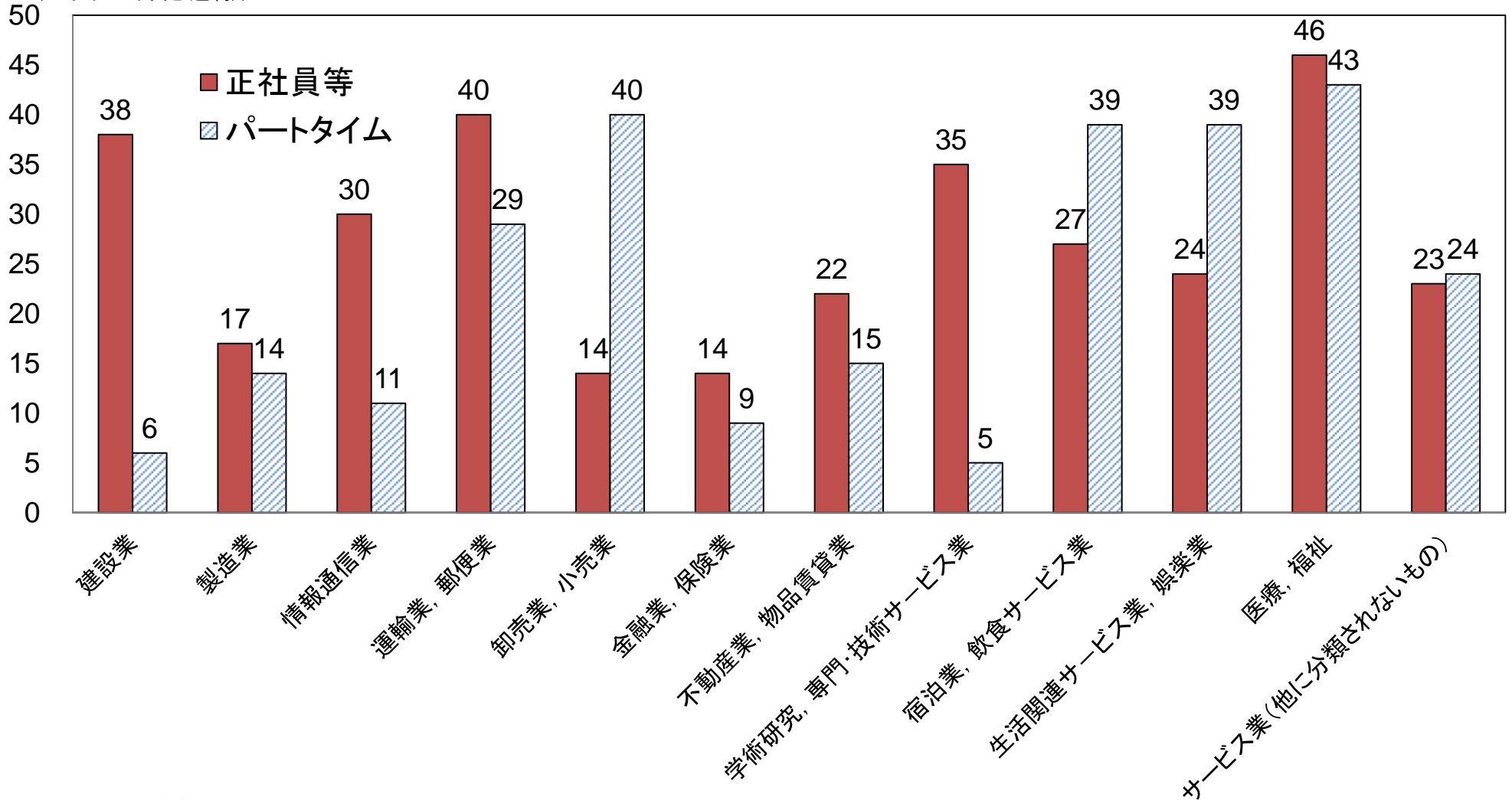
(資料)厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査結果」(平成23年)をもとに作成

(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。

産業別に見た雇用不足感

産業別、雇用形態別労働者過不足判断D.I.（平成26年8月）

(%ポイント(不足-過剰))



(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」(平成26年8月調査)

(注1)「正社員等」とは、期間を定めずに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をいう。パートタイムは除く。

(注2)「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

職員規模別にみた市区町村数及び職員数

○ 職員規模の小さい市区町村(指定都市を除く)の割合が高い。

	規模計	500人以下	501～1,000人 以下	1,001～1,500人 以下	1,501人 以上
市町村数 (指定都市を除く)	1,722 (100%)	1,198 (69.6%)	298 (17.3%)	92 (5.3%)	134 (7.8%)
職員数 (人)	911,333 (100%)	238,783 (26.2%)	211,320 (23.2%)	113,528 (12.5%)	347,702 (38.2%)

(資料)総務省「地方公共団体定員管理調査結果」(平成25年)

(注)職員数とは、一般職の常勤の職員及び臨時又は非常勤の職員であって、勤務時間が常勤職員と同等かつ月18日以上勤務の職員の数。

企業規模要件についてのこれまでの主な意見

- 同じ働き方をしている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、適用逃れが起こらないようにすべき。
- 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。

第13回短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会資料(平成24年3月19日)

- 花井委員 それから、社会保険の適用拡大は特別部会で検討されておりますが、その際は非常に長期にわたる猶予期間を置くとか、あるいは企業規模を大きく設定して、そこを猶予するとか、そういうことができるだけないようしてほしいということを強く要望しておきたいと思えます。

第3回社会保障審議会年金部会議事録(平成23年9月29日)

検討に当たっての論点①

① 週の所定労働時間が20時間以上あること。

以下の点を考慮した労働時間要件の必要性

- 被用者にふさわしい保障のメルクマールとしての労働時間要件をどのように考えるか。
- 諸外国では一般的に労働時間要件を設けていないこと、一方で、我が国では非被用者に適用される国民年金の体系を別に有していることとの関係
- 他の要件を取り払えば、「20時間以上」の要件でも、短時間労働者の過半数がカバーされること

② 賃金が月額8.8万円(年収106万円)以上であること。

以下の点を考慮した賃金要件の在り方

- 実態としては年収100万円前後で働く者が多い中で、就業調整問題解決に有効な賃金水準設定の在り方
- 労働時間「週20時間以上」を被用者性のメルクマールとしている一方で、最低賃金水準では適用対象から外れてしまう矛盾が生じていること
- 国民年金保険料との関係

検討に当たっての論点②

③ 勤務期間が1年以上見込まれること。

以下の点を考慮した勤務期間要件の在り方

- 短期間で入離職を繰り返す割合が通常の労働者より高い短時間労働者の適用に伴う事務負担
- 「1年以上見込み」の要件でも、契約更新見込みを考慮した適用により、実際に短時間労働者として就労している者の多くがカバーされること

④ 学生を適用対象外とすること。

以下の点を考慮した学生を適用除外とすることの是非

- 学生の就労実態や「週20時間以上」要件、「勤務期間1年以上見込み」要件との関係
- 就労期間(保険料納付期間)の延長など他の制度改革課題との関係

検討に当たっての論点③

⑤ 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること。(年金機能強化法附則による措置)

以下の点を考慮した企業規模要件の是非

- 中小企業で勤務する週20～30時間の短時間労働者が多いこと
- 中小企業で人手不足感が強く、処遇の改善に踏み出す中小企業が現れていること
- 被保険者の適用除外規定で定められ、中小企業に加入の途が閉ざされていること

4 オプション試算Ⅱ-②に関連して (厚生年金保険適用事業所について)

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、国、地方公共団体の事業所(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
- 法定16業種には該当するが、常時5名未満が使用される個人の事業所(C)・・・強制適用外(任意適用)
- 使用される人数に関わらず、法定16業種に該当しない個人の事業所(D)・・・強制適用外(任意適用)

	国、地方公共団体 又は法人の事業所(又は事務所)	個人の事業所(又は事務所)	
		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6条1項1号に規定する 16業種(※)の事業所	強制適用事業所 (A)	(B) 約1.7万事業所	任意包括適用 (C) 約7.7万 事業所
上記以外の業種の事業所(例:サー ビス業(飲食店・理美容店)など)	約165万事業所	約0.9万事業所	(D)

※ 法6条1項1号に規定する16業種は以下のとおり

- 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166万事業所 (A)+(B)

任意包括適用事業所 …… 約8.6万事業所

注:適用事業所数は、平成24年9月現在

健康保険及び厚生年金保険の強制適用対象事業所の変遷

【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。

厚生年金保険の適用対象事業所に関する国会答弁

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、雇用されておりますということの**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られるという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、雇用されております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うような（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うようなことの事務処理上の体制がなかなかとり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して、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、法人になっておりますと先ほど来申し上げており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いうふ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うようなケースが多いかと思うのでございますが、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、奥様分のサラリーというような、奥様は雇用者という形では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ないのではないかと、法人の場合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、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**という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す。

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う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。

任意包括適用制度について

- 強制適用事業所でない事業所（従業員が常時5人未満の個人事業所等）の事業主は、使用される者の2分の1以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受ければ、適用事業所とすることができる（「任意包括適用事業所」）。
- 認可があったときは、同意をしなかった従業員を含めて、すべての従業員（適用除外者を除く。）は、認可を受けた日に被保険者資格を取得する。

（年度末時点）

年度	事業所数(単位:事業所)		被保険者数(単位:人)	
	強制適用	任意包括適用	強制適用	任意包括適用
H20	1,647,512	86,685	34,117,262	269,716
H21	1,660,390	88,333	33,917,394	274,061
H22	1,656,318	87,187	34,0795,72	276,615
H23	1,653,846	86,224	34,184,417	276,537
H24	1,667,495	85,819	34,389,137	275,126

（資料）厚生労働省年金局「事業年報」（平成24年度）

（注）船舶及び船員を除く。

厚生年金保険の適用状況

(年度末時点)

	単位	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
適用事業所数	事業所	1,681,355	1,715,590	1,739,566	1,753,964	1,748,578	1,745,027	1,758,192	1,800,619
被保険者数	人	33,794,056	34,570,097	34,444,751	34,247,566	34,411,013	34,514,836	34,717,319	35,272,821
適用調査対象事業所数	事業所	97,427	100,470	103,247	111,990	107,935	246,165	387,840	357,303

(注) 適用調査対象事業所とは、適用事業所となる可能性のある事業所のこと。

厚生年金保険の適用事業所数と会社法人等数との比較

厚生年金保険の適用事業所数と、源泉徴収義務者数や会社法人等数との間に差(※)がある。

注) それぞれの「事業所」や「法人」の数は把握の単位が異なり、調査時点のずれもあることから、これらの数の厳密な比較はできない。

厚生年金保険 適用事業所

〔直接の人事・労務管理
を行う事業所を単位〕

適用事業所
180万事業所(H25年度)

源泉徴収義務者

〔給与等の支払を
行う事業所を単位〕

法人の源泉徴収義務者
246万事業所(H24年度)

会社法人等

〔法人登記を単位〕

会社法人等(支店等を除く本店等の概数)
420万法人(H25.10時点)

※ これらの差については、厚生年金保険の適用漏れのほか、次のような事業所があるためと考えられる。

- ・ 休眠法人/休業中の法人
- ・ ペーパーカンパニー(従業員がいない)
- ・ 厚生年金保険の適用要件を満たさない従業員(70歳以上、短時間勤務者等)のみの事業所

厚生年金保険の適正な適用に向けての対策

【課題】 適用調査対象事業所の把握の強化

適用促進を図る前段階として、まずは対象となる事業所を網羅的にきちんと把握する必要あり

【取組の状況】

- ハローワーク(求人を行う会社)や地方運輸局(貨物自動車会社やタクシー会社)など関係機関と連携するとともに、労働保険適用事業場データとの全件突合により、適用調査対象事業所を把握の上、適用に向けた加入勧奨、加入指導等を実施
- 適用調査対象事業所の効率的かつ網羅的な把握
新たに法務省の法人登記簿情報を活用して適用調査対象事業所を把握し、適用に向けた加入勧奨、加入指導等を徹底 → 平成25年11月～ 法人登記簿情報とのシステム上の突合を開始
- 法人の休業中・廃業済等の情報を把握し、より効率的な適用事務を行うため、国税庁から厚生労働省に対し、稼働中の法人に関する情報として、法人の(所得税)源泉徴収義務者の情報が年内に提供される予定。

【課題】 把握した適用調査対象事業所の適用促進

【取組の状況】

- 民間事業者を活用した加入勧奨や、職員による加入指導等を強化
- 規模が大きく悪質な適用調査対象事業所を重点的な加入指導対象に指定し、日本年金機構本部や年金事務所が一体となった加入指導を実施
- 悪質な適用調査対象事業所等については告発も視野に入れて加入指導を実施 (→告発時には事業所名の公表を予定)
- 平成23年度末で把握しているすべての適用調査対象事業所に対して、文書・訪問等による加入指導を実施、3年以内に適用調査対象事業所を半減
- 適用事業所すべてを対象に、少なくとも4年に1度事業所調査を実施し、届出内容の適正化を図る (平成24年度開始)