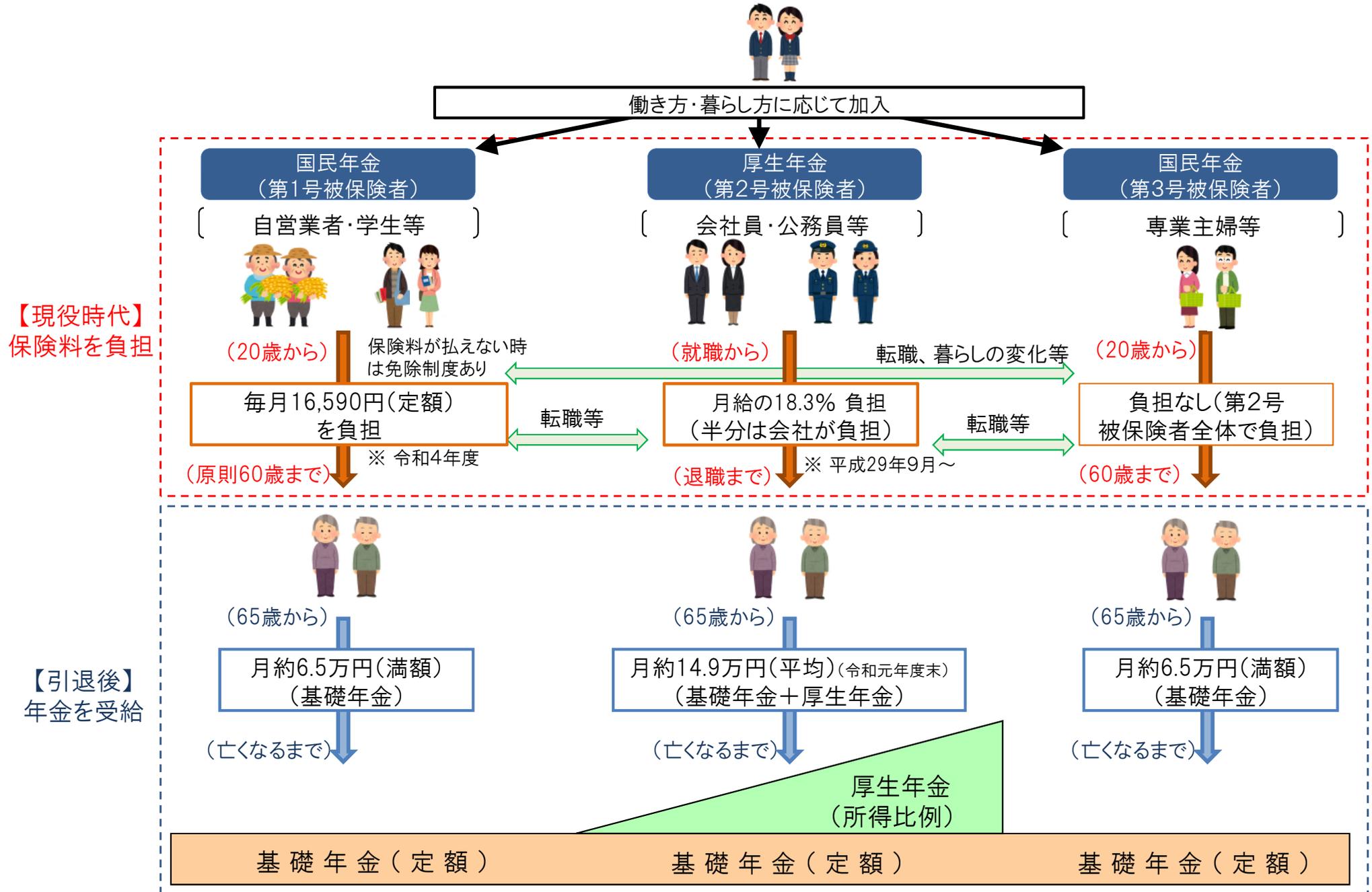


被用者保険の適用拡大について

年金局年金課

公的年金制度とライフコース



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年頃より行われており、段階的に適用拡大の取組みを進めてきた。
- **平成16年改正**：週労働時間20時間以上への拡大を検討。最終的に、5年を目途に検討する旨の検討規定を設けた。
- **平成19年改正**：従業員数300人超の企業等で働く、月額賃金9.8万円以上等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、月額賃金8.8万円以上（※）等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、3党合意により修正。
- **平成28年改正**：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。
（いずれも平成29年4月施行）
- **令和2年改正**：**100人超**の企業等（令和4年10月施行）、**50人超**の企業等（令和6年10月施行）で適用拡大。このほか、個人事業所は**士業**に適用拡大（令和4年10月施行）。

被用者保険の適用拡大

1. 短時間労働者への適用拡大

<2012（平成24）年改正（2016年10月～）>

- ① 週労働時間**20時間**以上
- ② 月額賃金**8.8万円**以上（年収換算約106万円以上）
※ 所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない
- ③ 勤務期間**1年以上見込み**
- ④ 学生は適用除外
- ⑤ 従業員**500人超の企業等**
（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

<2016（平成28）年改正（2017年4月～）>

- ⑤ **500人以下の企業等**について、
 - ・ 民間企業は、労使合意で、適用拡大を可能に
 - ・ 国・地方公共団体は、適用

<2020（令和2）年改正（今回）>

- ③ 勤務期間1年以上見込み
→（2022年10月～）**撤廃**
…フルタイムの被保険者と同様の**2ヶ月超の要件**を適用
- ⑤ 従業員 500人超の企業等
→（2022年10月～）**100人超規模**の企業に適用
→（2024年10月～）**50人超規模**の企業に適用

2. 個人事業所の非適用業種の見直し

（現行）

- ① 常時**1名**以上使用される者がいる**法人事業所** ⇒ **強制適用**
- ② 常時**5名**以上使用される者がいる
個人の事業所（**法定16業種のみ**）
- ③ 上記以外 ⇒ **強制適用外**
〔 労使合意により任意に適用事業所となることは可能 〕
= **任意包括適用**

（2022年10月～）

- **法律・会計事務を取り扱う士業（※）**を適用業種に追加
…これにより**法定17業種**に
※ 弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・
公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・
公証人・海事代理士

- ◆ **個人事業所の非適用業種**
農業・林業・漁業、宿泊業、飲食サービス業、
洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、警備業、ビルメンテナンス業、
デザイン業、経営コンサルタント業、政治・経済・文化 等

・ 法定16業種は、昭和28年以来、改正されていなかった。

被用者保険の適用拡大の意義

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や、健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や、企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

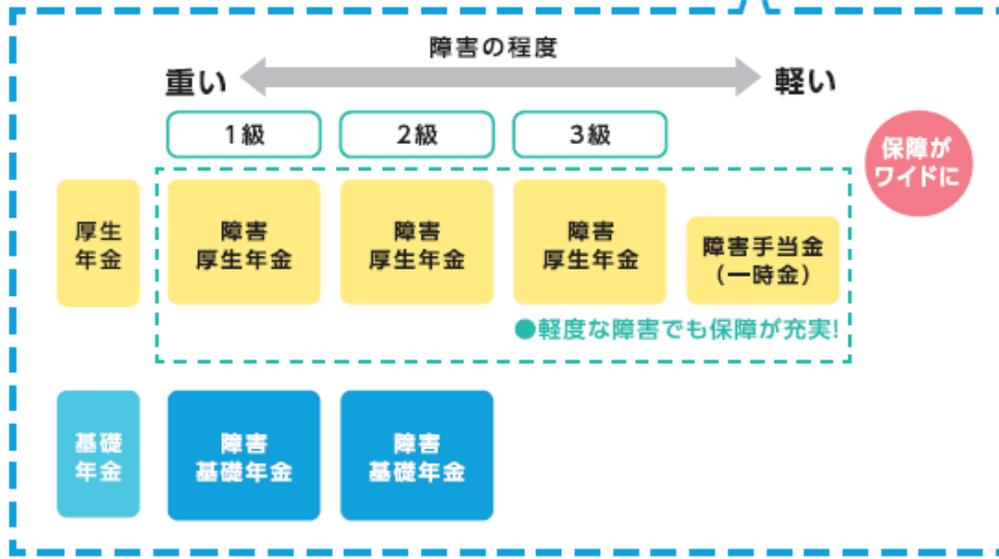
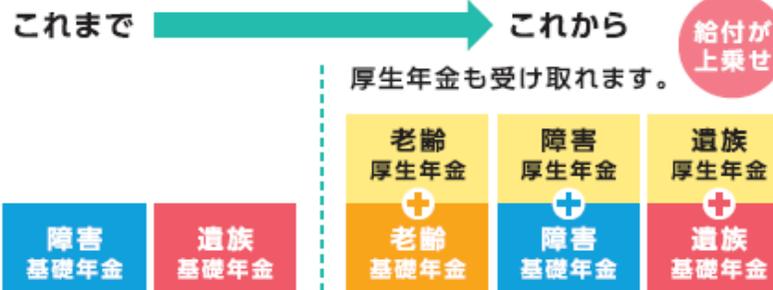
- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、国民年金のような未納もなく、基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになり、無年金・低年金を防ぐことができる。
- 適用拡大は、どのような働き方でも共通に保障される基礎年金の水準の確保につながり、所得再分配機能の維持に資する。

（2014年・2019年の財政検証の試算でも、基礎年金水準の確保の効果が示された。）

被用者保険の適用拡大のメリット

メリット
年金

年金の**3**つの**保障が充実**！
年金が“**2階建て**”になり
保障がワイドになります！



メリット
医療

あんしんの医療保険が
さらに充実！

傷病手当金



病休期間中、
給与の2/3相当を支給

出産手当金



産休期間中、
給与の2/3相当を支給

詳しくは、
社会保険適用拡大特設サイトへ！



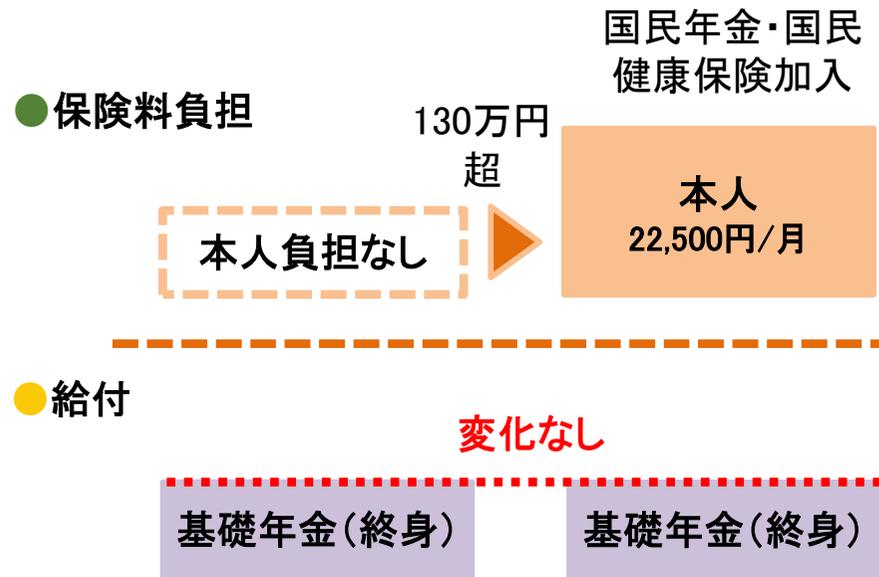
<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

専門家活用支援事業もご案内しています

被扶養者認定基準（年収130万円の壁）と被用者保険の適用拡大

- 被用者保険の適用拡大により、被扶養配偶者である短時間労働者が被用者保険加入となった場合、保険料負担が新たに生じるものの、給付も充実するため、年収130万円の被扶養者認定基準を意識せず働くことができるようになる。

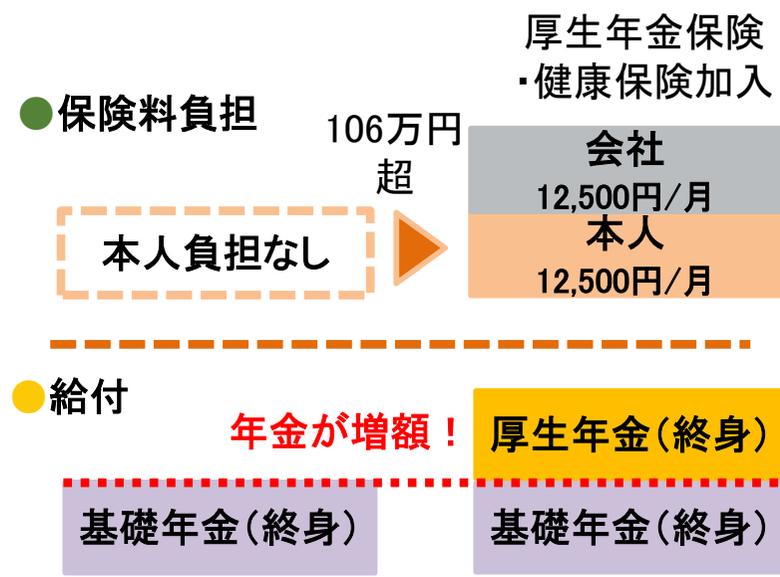
適用拡大前



※金額は、年収130万円の例。

- 年収130万円の被扶養者認定基準を超えて働くと、配偶者の扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じる。
 - 一方で、年金給付(基礎年金のみ)や、医療保険の給付は、変わらない。
- ⇒ いわゆる「130万円の壁」として、就業調整する方もおられる。

適用拡大後



※金額は、年収106(月8.8)万円の例。

- 短時間労働者への適用拡大により、所定内賃金が月8.8万円(年収106万円)・所定労働時間が週20時間以上で働くと、配偶者の扶養ではなく、厚生年金・健康保険加入となり、保険料負担が生じるが、事業主が半分を負担。
 - 負担が増える分、給付も増えて、メリットがある。
- ⇒ 被扶養者認定基準を意識せず働けるようになる。

企業規模要件(従業員数のカウント方法)

1

企業規模要件の「従業員数」は、使用される厚生年金保険の被保険者（短時間労働者を含まない）の総数で判定する

2

従業員数のカウントは、法人は同一の法人番号を有する全適用事業所単位、個人事業所は個々の適用事業所単位で行う

3

月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で企業規模要件の従業員数を上回ったら適用対象となる

社会保険適用拡大に関する情報発信

令和2年、厚生労働省ホームページ内に「**社会保険適用拡大特設サイト**」を開設。インターネットを通じて、適用拡大に関する**動画・チラシ・ガイドブック**の提供や、「**専門家活用支援事業**」等の各種支援事業に関する案内を行っている。



社会保険適用拡大特設サイト



<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

日本年金機構のホームページにおいても、適用拡大に関するQ & A集などの役立つ情報が順次掲載される予定です。

専門家活用支援事業の活用

事業主・従業員の方向けの説明会や適用拡大に関するご相談に、ノウハウ豊かな社会保険労務士を、年金事務所を通じて**無料で派遣**。

※ 顧問契約等を結んでいる社会保険労務士がいる場合は、契約を結んでいる社会保険労務士へご相談ください。

例えばこんなサポートができます

適用拡大
対応方針
の検討

従業員への
説明
サポート

手続きに
関する
アドバイス

企業単位・事業所単位のほか、団体が実施する講習会等でのご利用も可能です。
まずは、管轄の年金事務所にお電話ください！