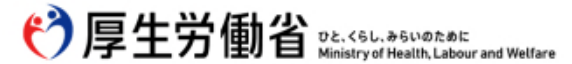


作成・監修：



令和4年10月

被用者保険の適用拡大に関する説明資料

令和 ● 年 ● 月 ● 日

● ● ● ● ● ●

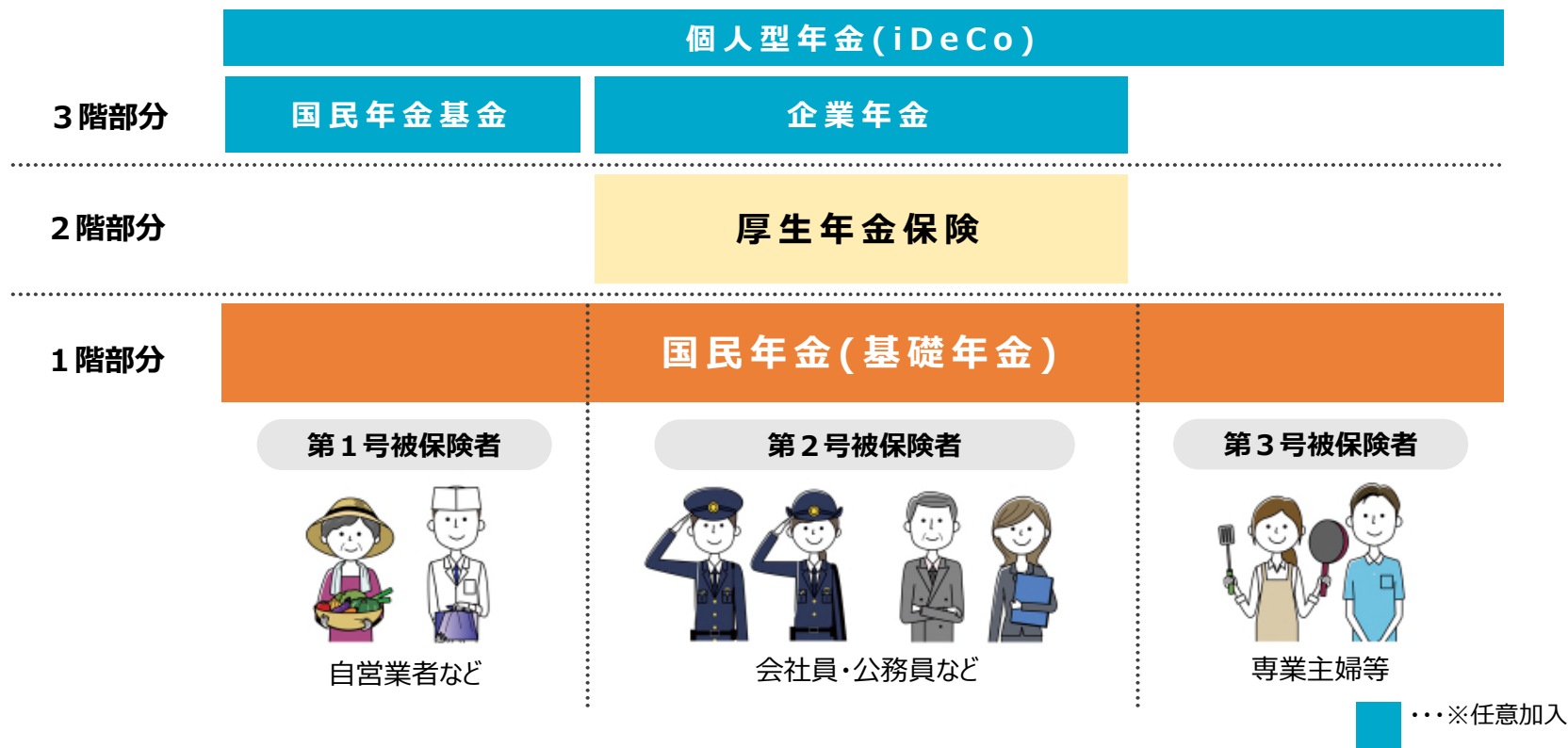


制度編

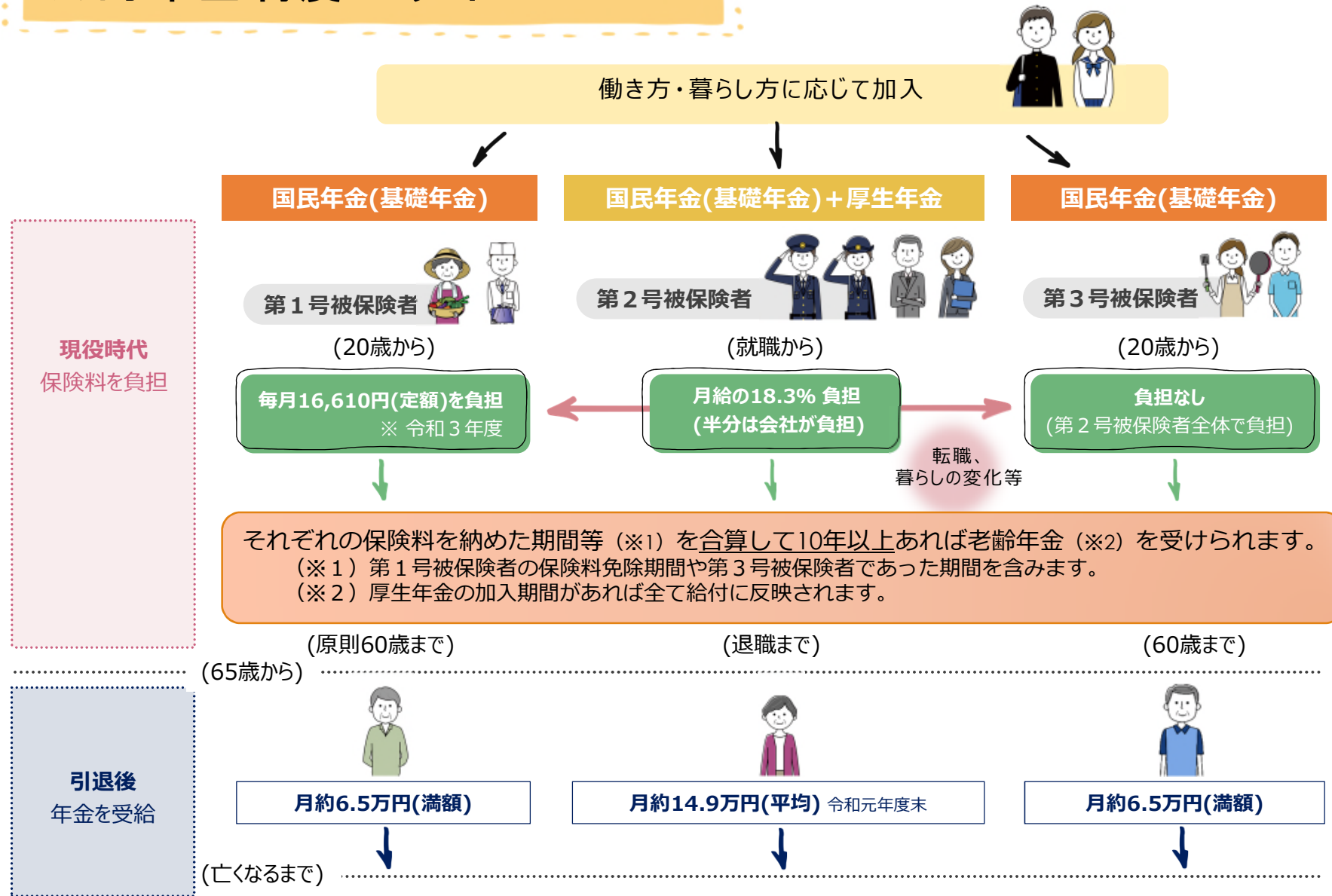
1

年金制度の仕組み

- ✓ 年金制度は、「3階建て」の構造。
- ✓ 1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様なニーズに対応。



公的年金制度とライフコース



短時間労働者への被用者保険の適用（令和2年年金法改正以前の状況）

- 従来、被用者保険（厚生年金、健康保険）が適用される者の範囲については、フルタイムに近い働き方をする人に限られていた。 ※週の所定労働時間等の概ね4分の3以上

平成28（2016）年10月～

- 法改正により、当該範囲を1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上（以下「4分の3基準」という。）である者（例：フルタイム労働者、週労働30時間以上の労働者（フルタイムの週労働時間が40時間の場合））と明確化したことに加え、
- 従業員500人超の企業等において、
 - ①週労働時間20時間以上
 - ②月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）
 - ③勤務期間1年以上見込み
 - ④学生は適用除外の要件を満たす短時間労働者に適用対象が拡大された。

平成29（2017）年4月～

- 法改正により、従業員500人以下の民間企業において、労使合意があれば適用拡大を可能にするとともに、国・地方公共団体は規模にかかわらず適用されることになった。

- しかし、現状においても、**被用者でありながら被用者保険の適用対象外の者が多数いる。**これらの者は、国民年金の加入者となっており、**低年金となりやすい。**

※厚生年金の被保険者（フルタイム）は約4,400万人であるが、週労働20時間以上の短時間労働者で約400万人が対象外であった（2018年度時点）

短時間労働者への被用者保険の適用拡大（令和2年年金法改正）

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、今回の改正では、**50人超規模の企業まで被用者保険（年金・医療）の適用範囲を拡大**。

2016年
10月～

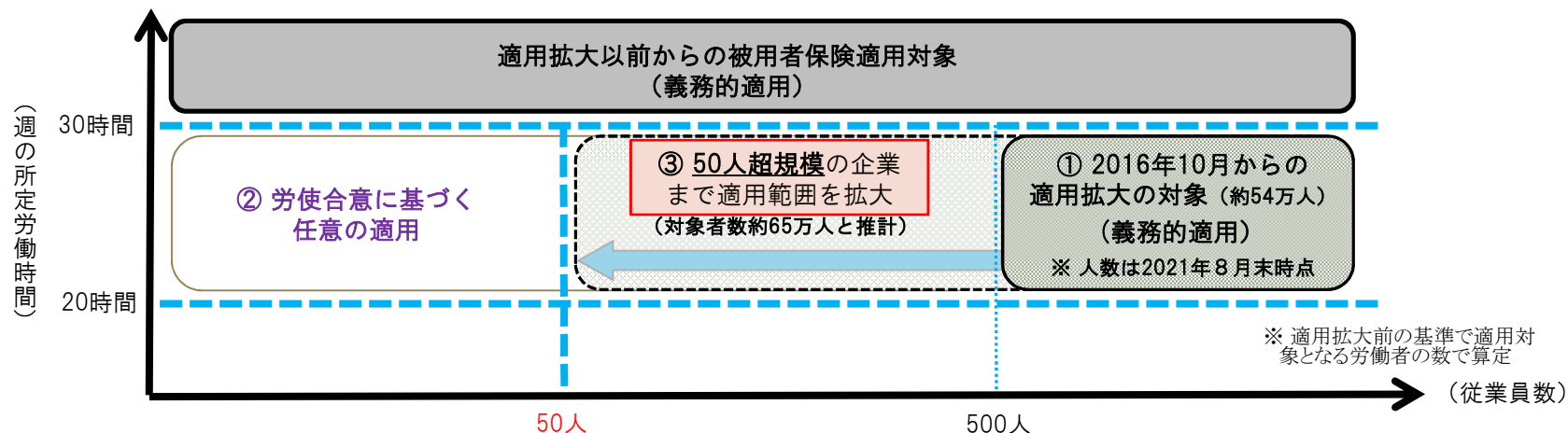
- ① 週労働時間**20時間**以上
- ② 月額賃金**8.8万円**以上（年収換算で約106万円以上）
（所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
- ③ 勤務期間**1年以上見込み**
- ④ 学生は適用除外
- ⑤ **従業員500人超の企業等**
（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

今回の改正内容

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か月超の要件**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

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



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。

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！

これまで これから 給付が
上乘せ
厚生年金も受け取れます。



障害の程度
重い ← → 軽い



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

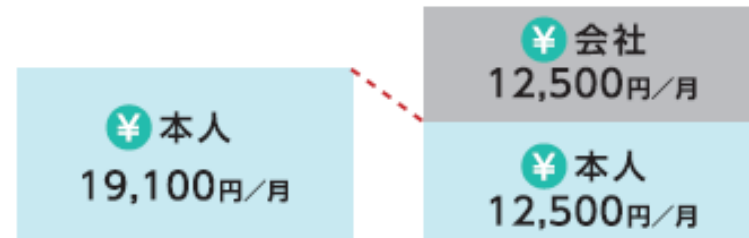
被用者保険の適用拡大のメリット

パート・アルバイトの方

保険料は口座振替から給料天引きに！

これまで口座振替などの方法で支払っていた国民年金・国民健康保険料が、厚生年金保険料・健康保険料に変わり、**給料からの天引き**になります。
なお、**保険料の半分は会社が負担**します。

これまで → これから



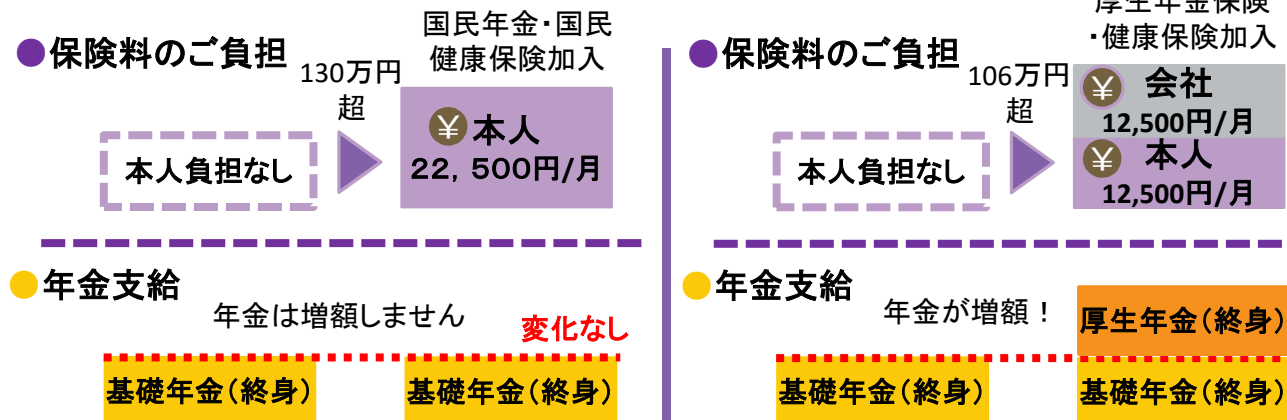
※金額は、年収106万円（月収8.8万円）の例です。

配偶者の扶養の範囲内でお勤めの方

扶養基準（130万円）を意識せず働ける！

これからは、年収106万円（月額8.8万円）を超える等の各種要件を満たした場合に、厚生年金保険、健康保険に加入し**保険料負担(労使折半)**が新たに発生するものの、**その分保障も充実**します。

これまで → これから



※金額は、年収130万円の例です。

※金額は、年収106(月8.8)万円の例です。

適用拡大による個人の受益と負担

加入した年数に応じて報酬比例部分の額が充実。増えた年金を終身にわたり受け取れる。

※ 月収8.8万円（年収106万円）の場合

| | 厚生年金保険料 | 健康保険料 | 増える報酬比例部分の年金額 (目安) | 医療保険給付 |
|--------|----------|----------|-----------------------------|------------------------------|
| 20年間加入 | 月額8,100円 | 月額4,400円 | 月額 9,000円／年額 108,300円 終身 | 医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金 |
| 10年間加入 | 月額8,100円 | 月額4,400円 | 月額 4,500円／年額 54,100円 終身 | |
| 1年間加入 | 月額8,100円 | 月額4,400円 | 月額 450円／年額 5,400円 終身 | |



基礎年金（40年加入）
月額 65,000円／年額 780,000円
終身

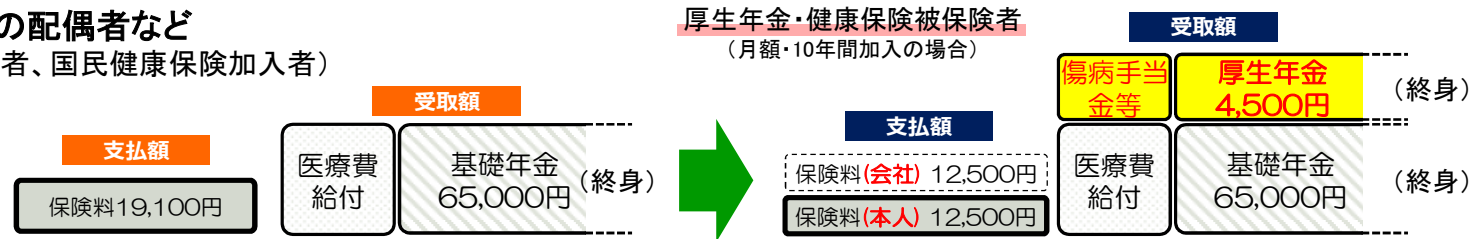
適用拡大による個人の受益と負担

①～③のどのケースでも、いわゆる「130万円の壁」*は生じない。

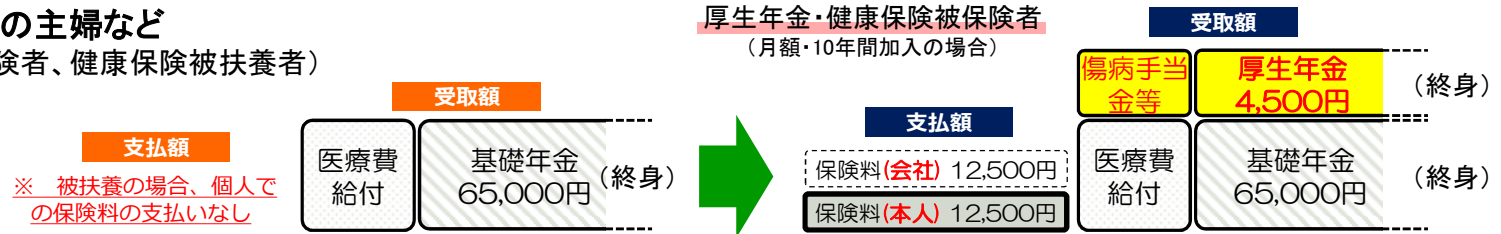
*国年3号被保険者（被扶養者）が130万円の扶養基準を超えると国年1号になるため、給付が増えないにもかかわらず、保険料負担が増えること

※ 月収8.8万円（年収106万円）の場合

① 単身者、自営業者の配偶者など
（国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者）

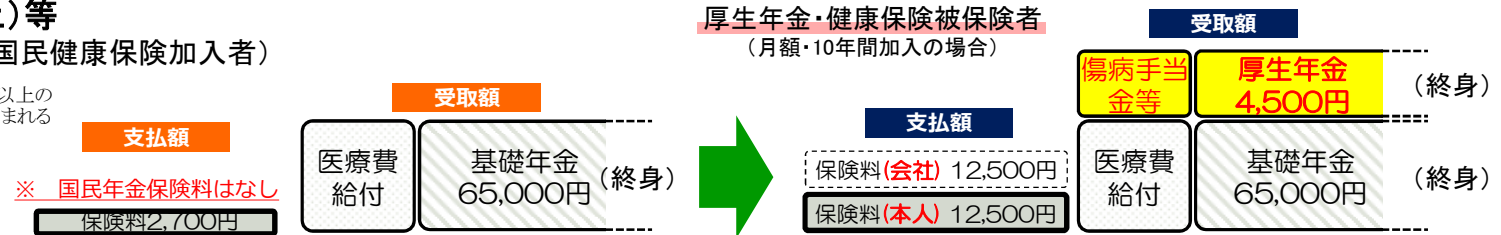


② サラリーマン家庭の主婦など
（国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者）



③ 高齢者(60歳以上)等
（国民年金非加入者、国民健康保険加入者）

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

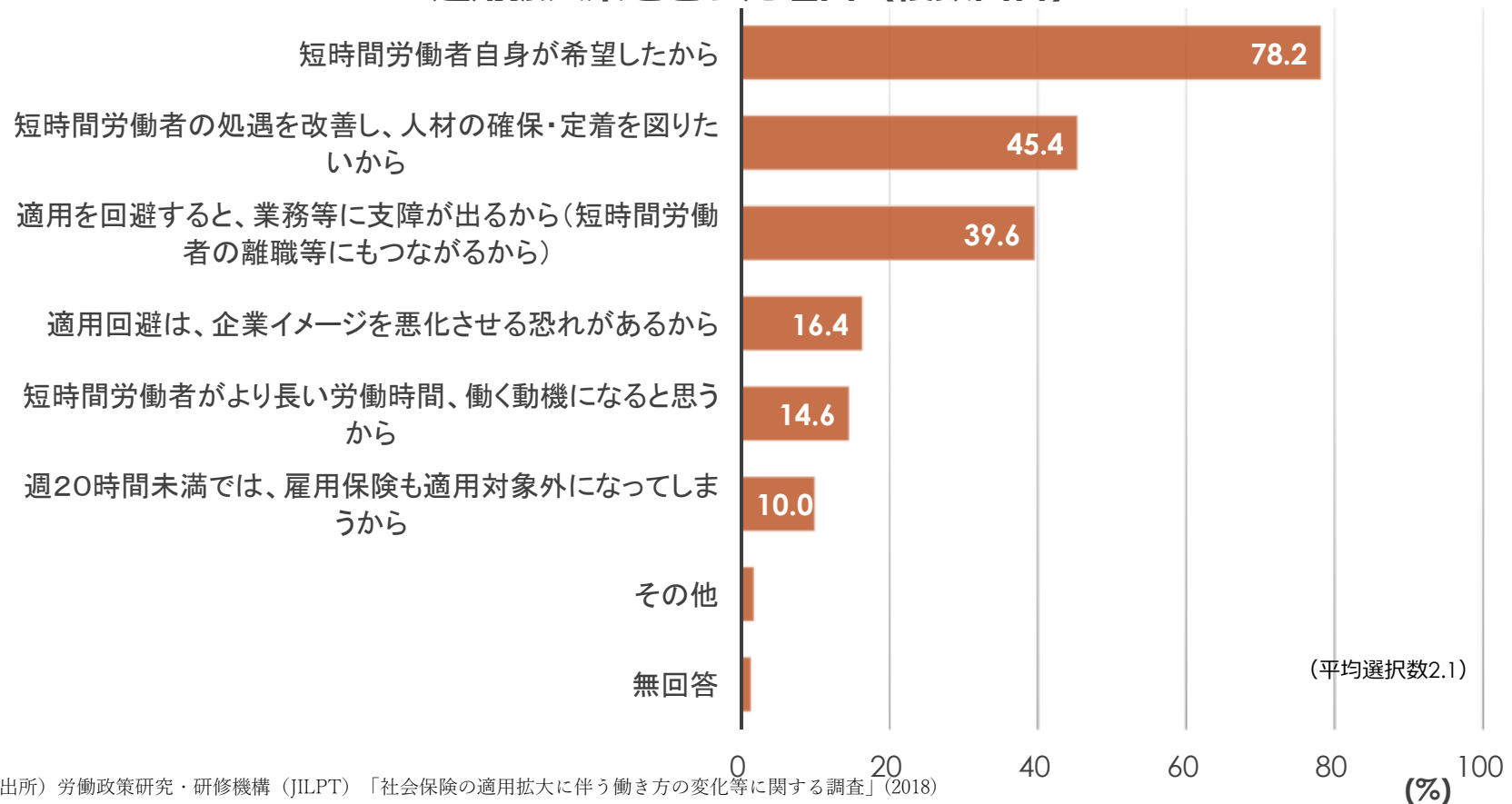
2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 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。

適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況

2016年の適用拡大において、事業所は、「**短時間労働者自身の希望**」、「**人材の確保・定着**」、「**離職防止**」等を理由として、雇用管理の見直し（適用拡大）を講じている。

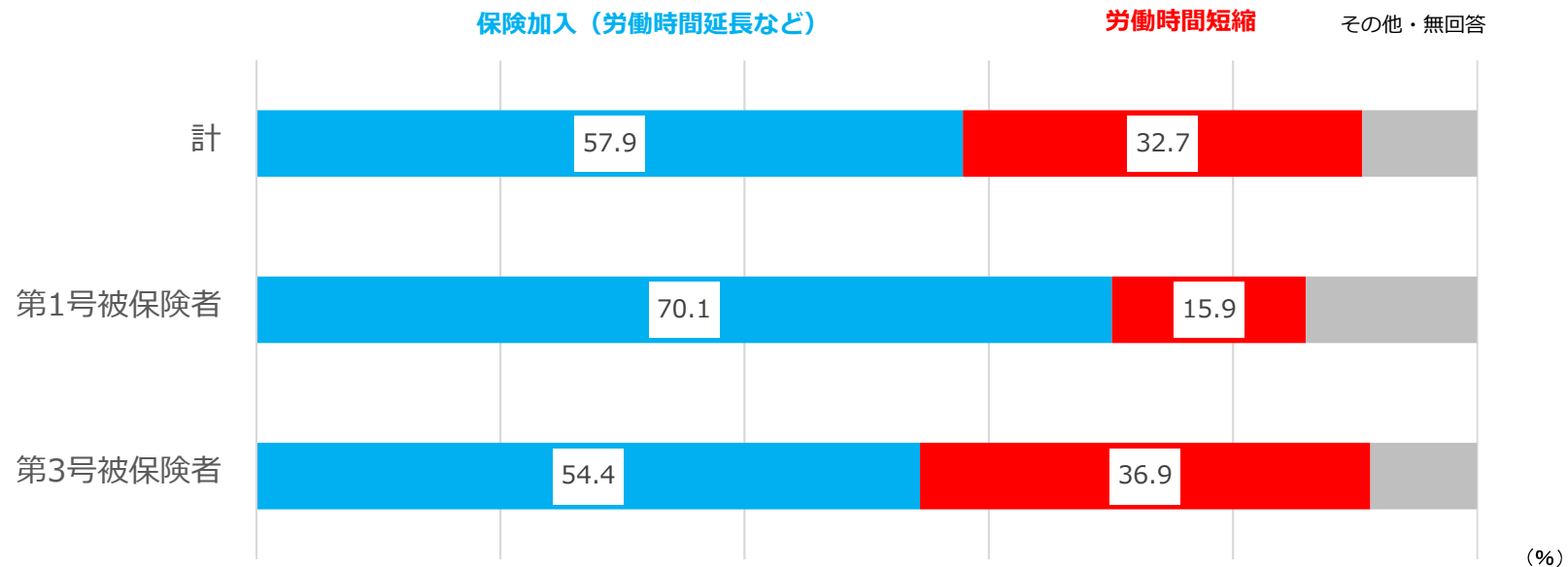
適用拡大策をとった理由（複数回答）



適用拡大の労働者への影響について

2016年の適用拡大の際には、働き方を変えた人のうち、就業調整した人より**労働時間を延ばした人の方が多かった**。

適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



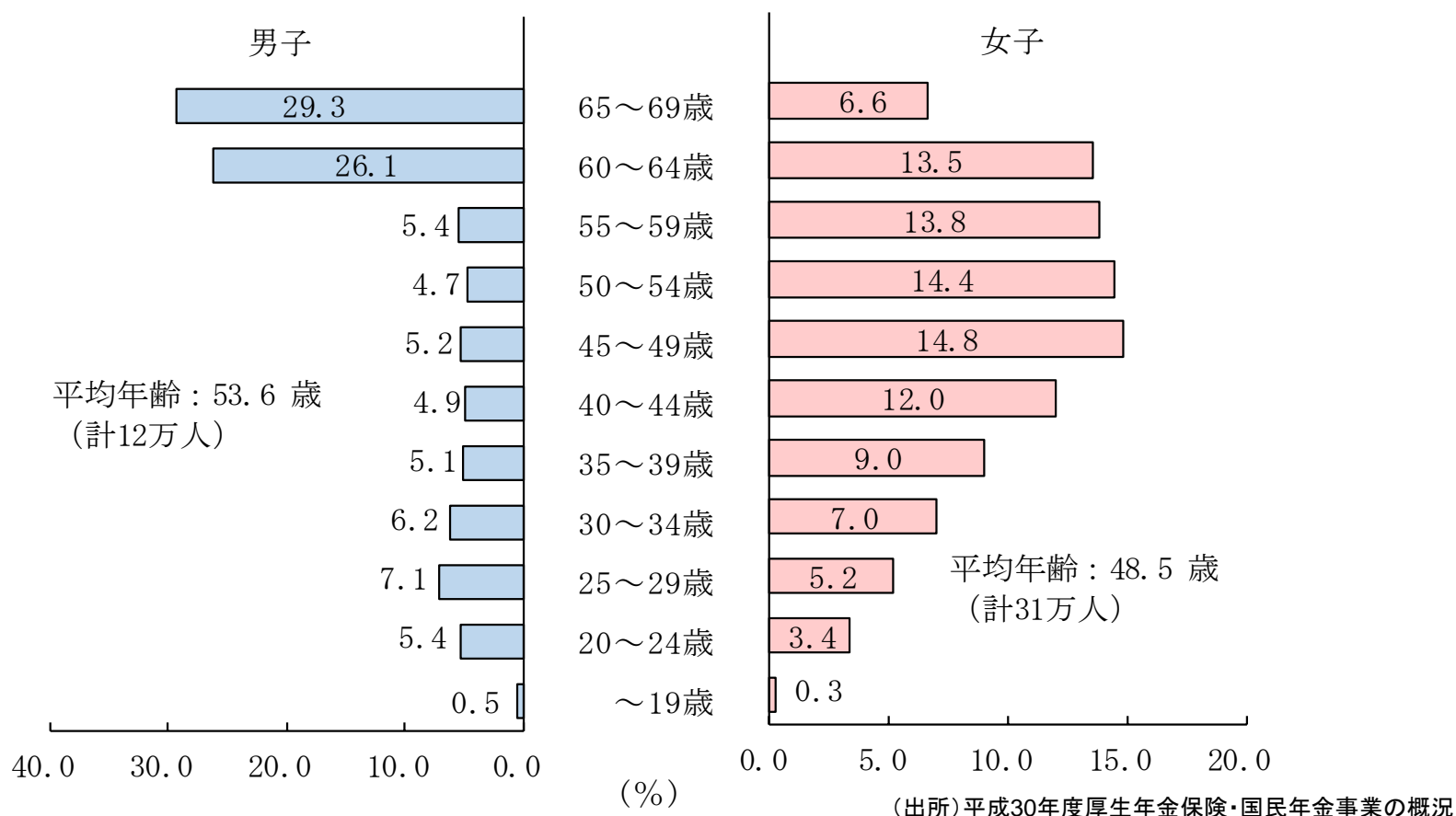
(注) 調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業（従業員500人以下の企業等）に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構（JILPT）「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2018）

短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

2016年の適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは**女性または高齢者**であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



被用者保険の適用拡大の意義

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、保険料の納め忘れもなく、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。)

勤労者皆保険（被用者保険の適用拡大）

■ 骨太2018（経済財政運営と改革の基本方針2018） 平成30年6月15日 閣議決定

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度¹⁸⁵の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金制度の見直し等により、高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を整備する。

¹⁸⁵ **被用者保険の更なる適用拡大。**

■ 岸田総理大臣 所信表明演説 令和3年10月8日

第四の柱は、人生百年時代の不安解消です。

将来への不安が、消費の抑制を生み、経済成長の阻害要因となっています。

兼業、副業、あるいは学びなおし、フリーランスといった、多様で柔軟な働き方が拡大をしています。大切なのは、どんな働き方をしても、セーフティーネットが確保されることです。**働き方に中立的な社会保障や税制を整備し、勤労者皆保険の実現に向けて取り組みます。**

人生百年時代を見据えて、子供から子育て世代、年寄りまで全ての方が安心できる、全世代型社会保障の構築を進めます。

実践編

2

スケジュール（従業員数101人～500人企業の場合）

令和4（2022）年3月～

日本年金機構より、今回の適用拡大の要件に該当する事業所宛てに、円滑な制度施行に向けた周知用リーフレット等を送付

事業所において、社内準備を実施

- ① 加入対象者の把握
- ② 社内周知
- ③ 従業員とのコミュニケーション（説明会・個人面談）

詳しくは、
社会保険適用拡大
ガイドブックを
ご参照ください！



令和4（2022）年8月

日本年金機構より、令和4年10月より新たに適用拡大の対象となる事業所宛てに「**特定適用事業所 該当事前のお知らせ**」文書を送付

上記のお知らせ文書が届いた事業所は、令和4年10月より短時間労働者として被保険者となる者にかかる被保険者資格取得届の提出準備

令和4（2022）年10月

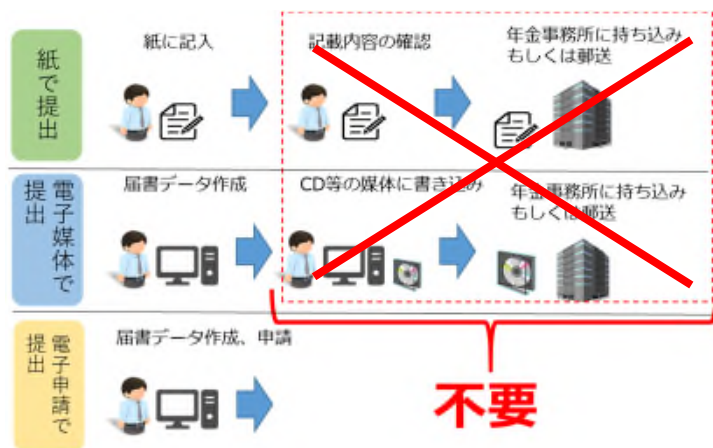
5日までに、対象者の「**被保険者資格取得届**」を提出 ※**電子申請**をお勧めしています

提出後は、日本年金機構より「健康保険・厚生年金保険取得確認および標準報酬決定通知書」、協会けんぽより「被保険者証」が送付されます

手続きは電子申請で簡単に

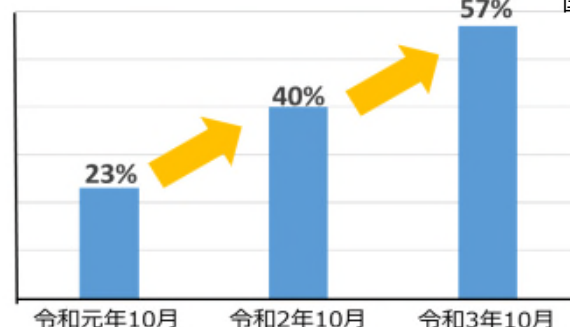
電子申請のメリット

- ・ 24時間365日インターネットを使ってどこからでも申請可能です。
- ・ 移動時間の節約や交通費、郵送費の削減が期待できます。
- ・ 申請結果（決定通知書、被保険者証等）は、紙と比べて早く受け取れます。



主要7届※における電子申請実施率

※資格取得届、資格喪失届、算定基礎届、賞与支払届、月額変更届、扶養異動届、国民年金3号届



電子申請のご利用方法（例：GビズIDと届書作成プログラムを利用した電子申請）



☆ 日本年金機構ホームページに電子申請利用案内動画や電子申請相談チャットを掲載しています。

日本年金機構 電子申請 検索

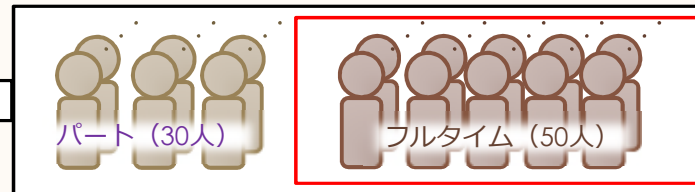
<https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/index.html>

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、4分の3基準を満たす者を指し、それ未満のパート労働者を含まない

中小企業基本法上の
「従業員数」
(※パートを含む)
⇒ **80人**



被用者保険適用上の企業規模
要件における「従業員数」
(※パートを含まない)
⇒ **50人**

2

月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で従業員100人超の企業規模を上回ったら適用対象となる

- ✓ 一度適用対象となったら、従業員数が基準を下回っても引き続き適用。ただし、同意対象者（被保険者（4分の3基準を満たさない短時間労働者を含む）及び70歳以上の使用される者）の3/4以上で組織する労働組合又は同意対象者の3/4以上の同意等で対象外となることができる

3

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

労働時間要件について

労働時間要件 ⇒ **週の所定労働時間が20時間以上**あること

週の「所定労働時間」とは？

就業規則、雇用契約書等により、その者が週に勤務すべき時間をいう（雇用保険の取扱いと同様）。

「所定労働時間」が週単位で決まっていない場合

- ① **1か月単位**で定められている場合
⇒ 1か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は、その月を除いて算定）
- ② **1年単位**で定められている場合
⇒ 1年の所定労働時間を52（※）で除して算定
- ③ 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
⇒ 平均により算定

（※）それぞれ、1年間の月数を「12」、週数を「52」として週単位の労働時間に換算

☆ 所定労働時間が週20時間未満である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合は、連続する2月において引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる状況となれば、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格を取得する。

賃金要件について

賃金要件 ⇒ 賃金の月額が**8.8万円以上**であること

ここでいう「賃金」とは、週給、日給、時間給を**月額に換算**したものに、各諸手当等を含めた所定内賃金のこと。ただし、次に掲げる賃金は除く。

除外対象となる賃金

- ① **臨時**に支払われる賃金
例 結婚手当など
- ② **1月を超える期間ごと**に支払われる賃金
例 賞与など
- ③ **時間外労働、休日労働及び深夜労働**に対して支払われる賃金
例 割増賃金など
- ④ 最低賃金法で算入しないことを定める賃金
例 精皆勤手当、通勤手当、家族手当など

☆ 被保険者資格取得届や算定基礎届の提出時の「報酬月額」については、短時間労働者についても一般の被保険者と同様に、臨時に支払われる賃金以外の時間外手当、精皆勤手当、通勤手当等も含めて届出が必要。（上記の取扱いとは異なる）

学生要件について

原則として学生は適用対象外

大学、高等学校、専修学校、各種学校（修業年限が1年以上の課程に限る）等（※）に在学する生徒又は学生 ⇒ **適用対象外**

（※）その他、除外対象となる学校などは、厚生年金保険法施行規則第9条の6に列挙

例外（適用拡大の対象になるうる者）

- 卒業見込み証明書を有し、卒業前に就職し、**卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の者**
- **休学中の者**
- 大学の**夜間学部**及び高等学校の**夜間等の定時制**の課程の者など

☆ 上記は4分の3基準を満たさない学生に係る基準であり、4分の3基準を満たす学生については、一般の被保険者として厚生年金の適用対象となります。

勤務期間要件は撤廃 → 今後は一般労働者と同様の基準が適用

雇用期間の見込みが2か月超は適用

今回の法改正により、2022年10月以降、短時間労働者にかかる「勤務期間1年以上」の要件が撤廃

→ 今後は、フルタイム労働者と同様の基準が適用され、雇用期間の見込みが2か月超の場合に被用者保険の適用対象となる

雇用期間2か月以内であっても適用される場合

- ① 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- ② 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

など、雇用期間2か月以内の場合であっても、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれる者については、当初から適用。

☆ ①②のいずれかに該当するときでも、労使双方により、最初の雇用契約の期間を超えて雇用しないことにつき合意しているときは、雇用契約の期間を超えることが見込まれないとして取り扱う。

従業員への丁寧な説明が、安定的な労働力の確保に有効

前回の適用拡大の対象企業における好事例

社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる**簡易シミュレーター**を使って個別に相談。**手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか**、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】

全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、**個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布**し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の**所定労働時間の延長を提案**した。【運輸業】

加入要件を満たす可能性がある**全ての短時間労働者と面談**を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その**利点と不利益な点を含め、個別に説明**することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

(出所) 厚生労働省実施の企業アンケート(2019年2~3月)中、2016年10月からの適用拡大の対象企業(大企業)の回答より(※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある)

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！

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。

公的年金シミュレーター

令和4年4月公開予定。個々人の現在の状況と働き方・暮らし方の変化に伴う将来の年金額の見通しを「見える化」し、老後の生活設計をより具体的にイメージできるようにする。

Step 1 | 利用者が公的年金シミュレーターにアクセス

QRコードの見込額等の情報を読み取った場合

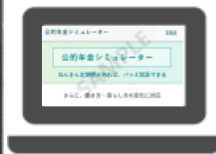


- 「ねんきん定期便」に、見込額等の情報を収録したQRコードを記載
- 生年月日を入力
- 試算に必要な情報は自動入力済

Webに直接アクセスした場合



- 生年月日を入力



- 試算に必要な情報を入力

Step 2 | 公的年金シミュレーターで簡易試算



- QRコードを用いればスムーズに試算可能
- 文字入力、スライダーにより操作

ダウンロード



サーバ

- ID・パスワードを必要としない簡易試算のため、情報保護の観点からHP離脱後は入力情報を消去する。

各自の端末

試算データ
CSV

- 利用促進につながる連携方式について、継続的に検討

Step 3 | 利用者の希望に応じて民間事業者と連携

※民間事業者の対応は令和4年度以降



アップロード



社会保険適用拡大特設サイト
マスコットキャラクター
「あんしん招き猫」



ご清聴ありがとうございました

ご不明な点がございましたら、お近くの年金事務所にお問い合わせください。