

作成・監修：



令和6年10月  
**被用者保険の適用拡大に関する説明資料**

---

令和6年11月11日

日本年金機構 厚生年金保険部

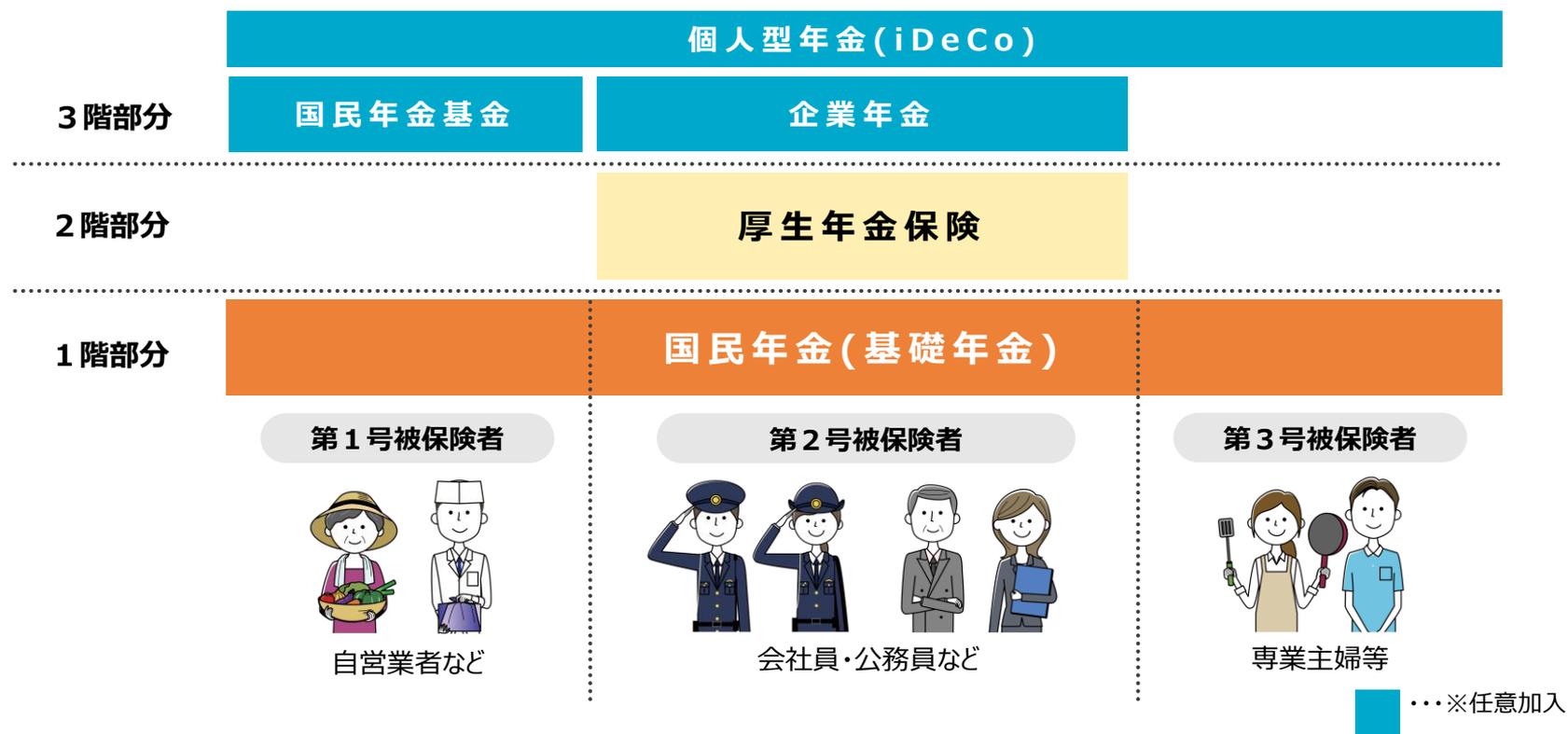


# 制度編

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

働き方・暮らし方に応じて加入



国民年金(基礎年金)

国民年金(基礎年金)+厚生年金保険

国民年金(基礎年金)

第1号被保険者



(20歳から)

毎月16,980円(定額)を負担  
※ 令和6年度

第2号被保険者



(就職から)

月給の18.3% 負担  
(半分は会社が負担)

第3号被保険者



(20歳から)

負担なし  
(第2号被保険者全体で負担)

転職、  
暮らしの変化等

それぞれの保険料を納めた期間等(※1)を合算して10年以上あれば老齢年金(※2)を受けられます。

(※1) 第1号被保険者の保険料免除期間や第3号被保険者であった期間を含みます。

(※2) 厚生年金保険の加入期間があれば全て給付に反映されます。

(原則60歳まで)

(退職まで)

(60歳まで)

(65歳から)



月約6.8万円(満額)



月約14.9万円(平均) 令和元年度末



月約6.8万円(満額)

(亡くなるまで)

現役時代  
保険料を負担

引退後  
年金を受給

# 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（厚生年金保険、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週の所定労働時間20時間以上
  - ②所定内賃金が月額8.8万円以上
  - 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、令和2年年金法改正以前においても、**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おり、**これらの方は国民年金の加入者となっており、**低年金となりやすい状況にあった。**  
※厚生年金保険の被保険者（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 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 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

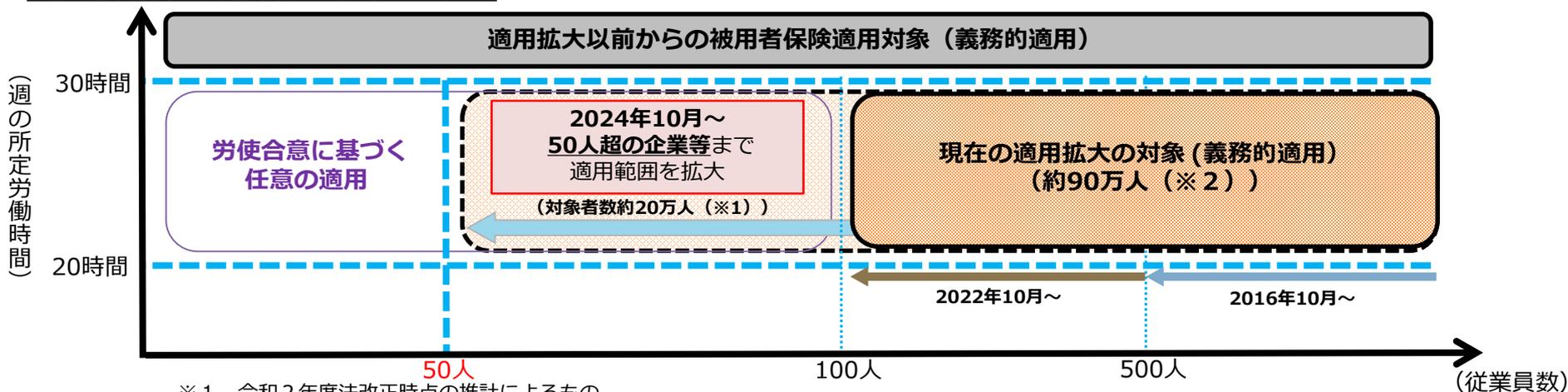
- ③ 勤務期間1年以上見込み

→(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>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2023年11月末時点 (厚生年金保険・国民年金事業状況 (事業月報))

## 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保険による保障（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

厚生年金保険においては、老齢、遺族、障害の3つの保障が充実し、年金が“2階建て”になる。

## ☑ 年金メリット

厚生年金保険に加入することで  
「基礎年金」に加えて「厚生年金」が受け取れます。

加入前(国民年金のみ) → 加入後(国民年金+厚生年金保険)



# 被用者保険の適用拡大のメリット(医療保険)

医療保険においては、ケガや病気で会社を休んだ時に「傷病手当金」、産前産後休業期間中に「出産手当金」を受け取ることができる。

## ✓ 医療メリット

1分で分かる!動画はこちら >>>



### 1 傷病手当金 ..... 業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、(医師の意見書が必要)

4日目から、最大1年6ヶ月、**給与の2/3の金額が受け取れます。\***<sup>※1</sup>



病気またはけがが発生



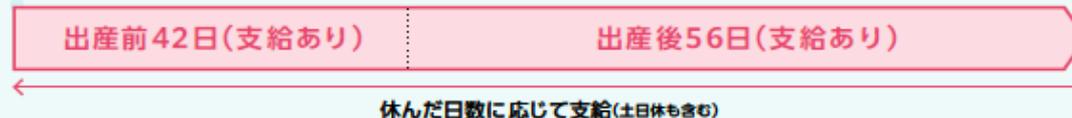
※1 支給額の例 | 30日休んだ場合は**58,860円**支給 / 1日あたり**2,180円**(非課税) \*月額給与98,000円の場合

### 2 出産手当金 ..... 出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間

**給与の2/3の金額が受け取れます。\***<sup>※2</sup>



出産



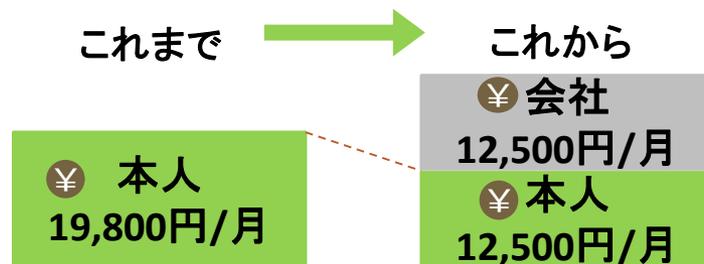
※2 支給額の例 | 98日休んだ場合は**213,640円**支給 / 1日あたり**2,180円**(非課税) \*月額給与98,000円の場合

# 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。



※金額は、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、**所定内賃金が月額8.8万円以上**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



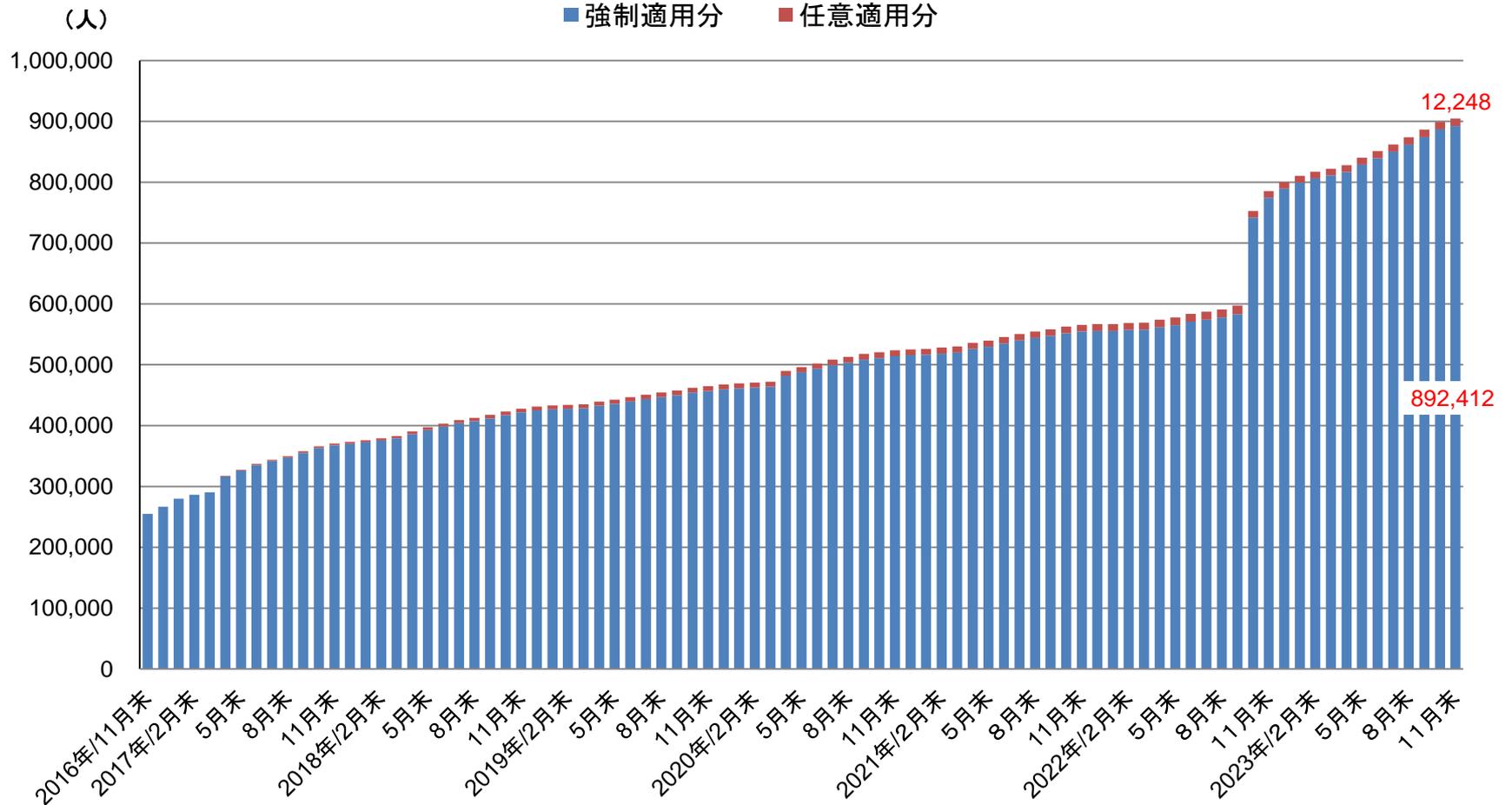
## 2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 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。

# 短時間被保険者数の推移

2016年10月以降、適用拡大によって短時間被保険者数は年々増加している。

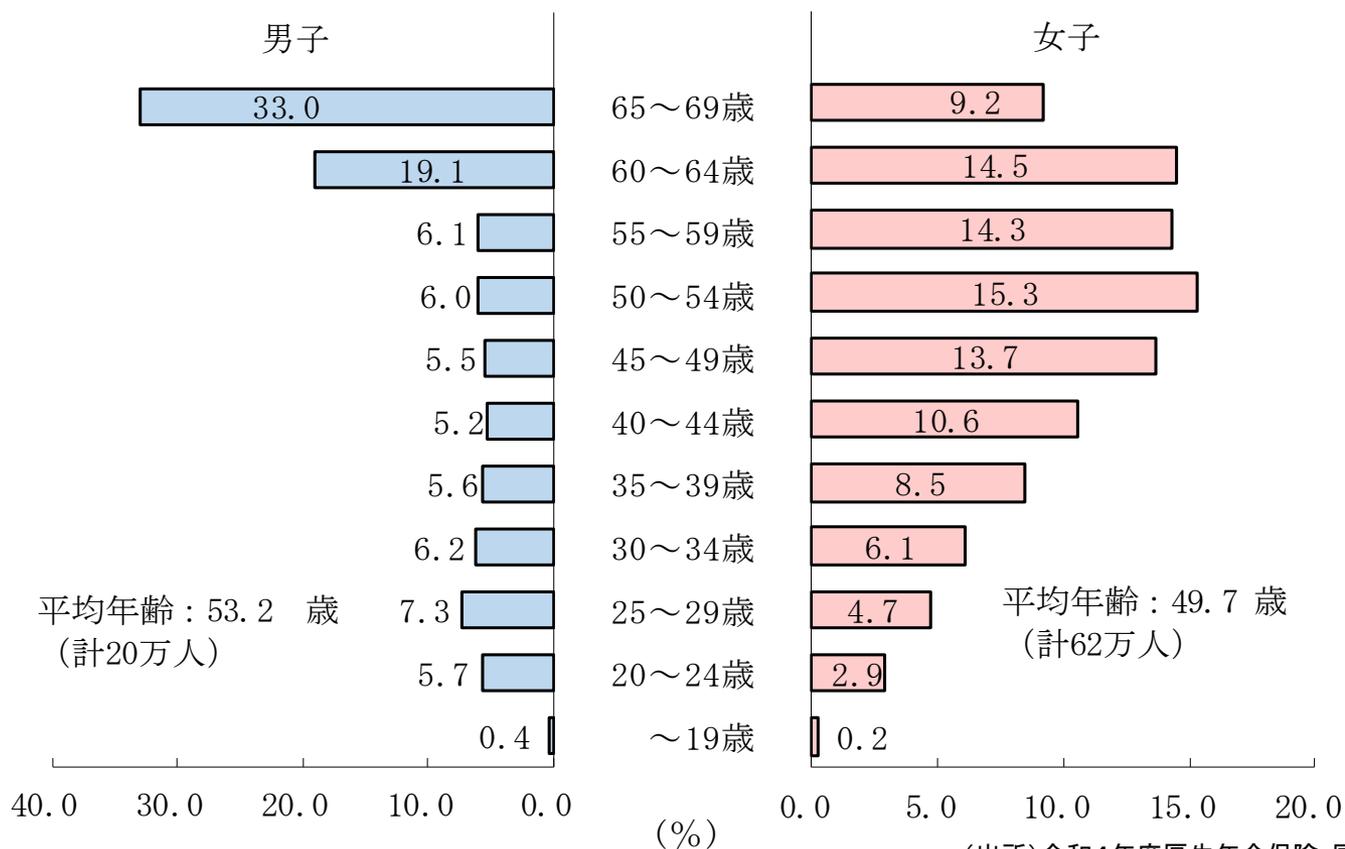
## 短時間被保険者数



# 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

適用拡大によって厚生年金保険に加入した者の多くは**女性または高齢層の方**となっている。

## 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

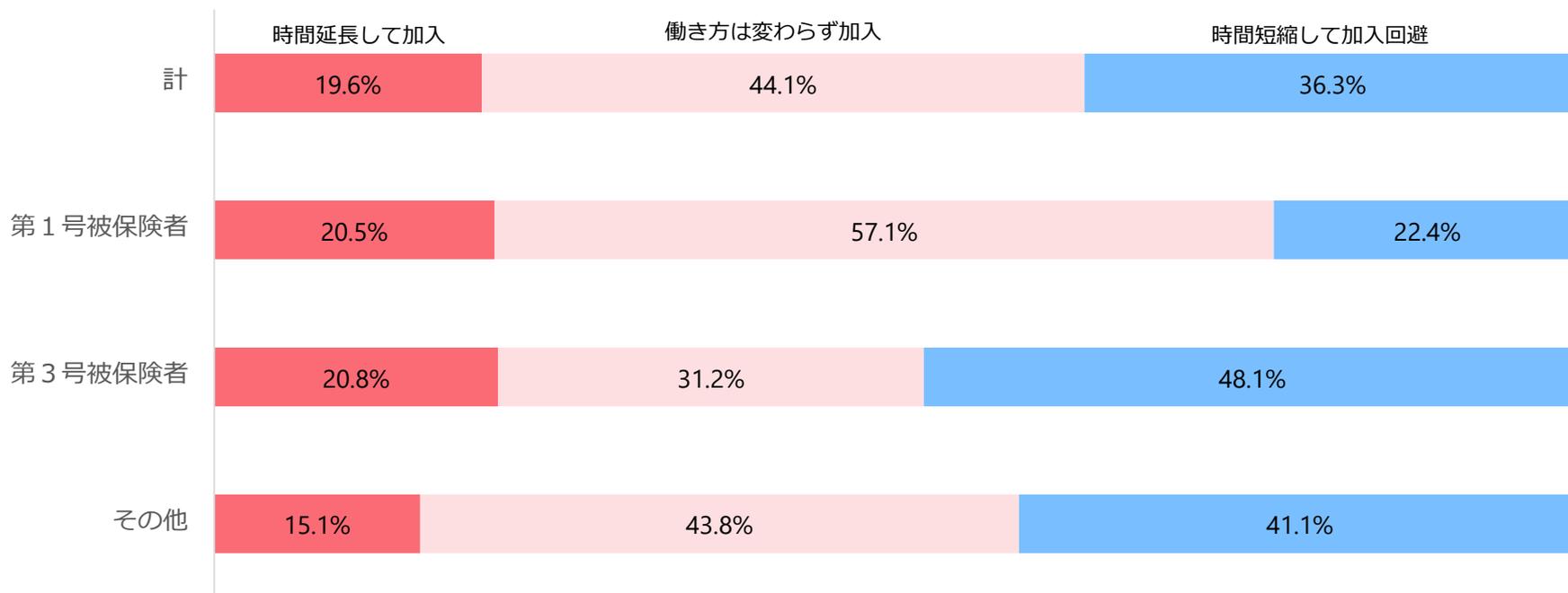


(出所)令和4年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

# 適用拡大の労働者への影響について

2022年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、就業時間を短縮して加入回避した人より、被用者保険に加入した人の方が多かった。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入  
又は加入回避した短時間労働者の内訳



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和4年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者(383名)のうち、令和4年10月前に第1号被保険者だった者(156人)、第3号被保険者だった者(154人)及びその他(73名)の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

(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(2022)」

## 3. 社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金保険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。

(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）

## ■全世代型社会保障構築会議 報告書 令和4年12月16日

### 2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

#### （2）取り組むべき課題

##### ① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者とその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

##### ◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

**週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急の実現を図るべきである。**

##### ◆ 個人事業所の非適用業種の解消

**常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急を図るべきである。**

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「5人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

## ■骨太2023（経済財政運営と改革の基本方針2023） 令和5年6月16日閣議決定

### 第4章 中長期の経済財政運営 2. 持続可能な社会保障制度の構築

#### （社会保障分野における経済・財政一体改革の強化・推進）

勤労者皆保険の実現、年齢や性別にかかわらず働き方に中立的な社会保障制度の構築に向け、**企業規模要件の撤廃など短時間労働者への被用者保険の適用拡大、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消等について次期年金制度改革に向けて検討する**ほか、いわゆる「年収の壁」について、当面の対応として被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取組の支援などを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

# 実践編

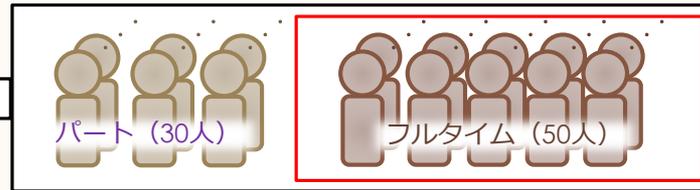
2

# 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50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 ⇒ **所定内賃金が月額8.8万円以上**であること

「所定内賃金」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りうる者）

- 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保険の適用対象となります。

## 勤務期間要件は撤廃 → 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

→ **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。

# 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  
に向けた準備  
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広報コンテンツ

令和6年、厚生労働省ホームページ内の「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル。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**等の提供や、「**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。



適用拡大に関するQ & A集や届書の申請等については日本年金機構ホームページをご覧ください。

# 公的年金シミュレーター

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シミュレーションツール。

## ■ 公的年金シミュレーターの特徴

### 【簡単でスムーズな操作性】

・ID・パスワードは不要で、すぐに試算を始めることができます。  
「ねんきん定期便」の二次元コードを利用すれば、よりスムーズに入力が可能。検索サイトなどからのアクセスも可能。

### 【グラフを表示しながら試算できる】

・スライダーを動かすと年金額の変化が一目で分かる。

### 【データ管理も安心・安全】

・個人情報は記録、保存されません。



## ■ 公的年金シミュレーターの使い方



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。