

2023年6月号

(2023年6月18日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

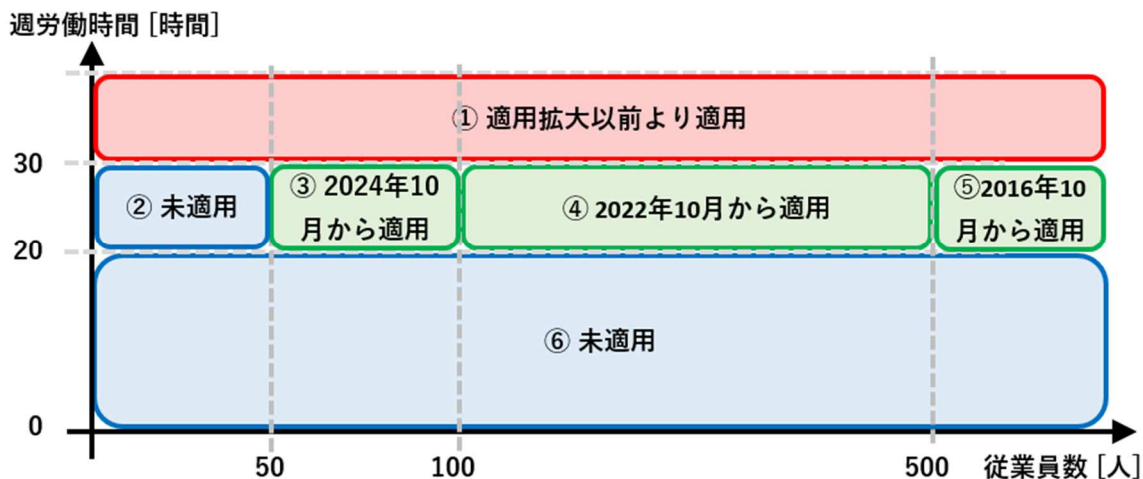
社会保険適用拡大の今後の方向性

2023年5月30日に厚生労働省から「被用者保険の適用拡大」資料が公表されました。今回は、この資料をもとにどのような議論がされているのかを紹介し、皆様の会社経営のお役に立てればと思います。※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆現在の被用者保険

まず現在の被用者保険（以下、社会保険という）の適用範囲の確認です。法人等の会社の労働者は下図のとおり、

- ①(赤色部)：週労働時間 30 時間以上の労働者は社会保険適用
 - ②⑥(青色部)：週労働時間 20 時間未満や、週労働時間 30 時間未満で従業員 50 人以下の会社の労働者は社会保険未適用
 - ③④⑤(緑色部)：社会保険適用拡大の部分。週労働時間 30 時間未満であっても、一定の従業員数超、その他要件(次◆)を満たした労働者は社会保険適用。なお、50 人超は、2024 年 10 月からの適用になります。
- ※週労働時間 30 時間：正社員の週の労働時間を 40 時間とみなして、加入要件であるその 3/4 としております。



◆社会保険適用拡大（短時間労働者の適用要件）

上図緑色部の社会保険適用拡大は、週労働時間や会社従業員数、その他要件である以下の a～e 全てを満たす労働者が適用になります。そして、今回公表された資料では、⇒の部分で議論されています。

- a: 週労働時間が 20 時間以上であること ⇒ **週 20 時間未満の労働者も社会保険適用？(現状まだ議論の段階)**
- b: 賃金が月額 8.8 万円(年収 106 万円相当)以上であること ⇒ **廃止？月額 5.8 万円？(現状まだ議論の段階)**
- c: 学生でないこと
- d: 一定従業員規模以上であること ⇒ **規模要件の撤廃？(現状まだ議論の段階)**
- e: 2 か月を超える雇用見込であること

つまり、**全労働者が社会保険に加入**するという方向性で議論が進んでいることがわかります。

◆厚生労働省 被用者保険の適用拡大：<<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001101666.pdf>>

議論の観点としては、以下の課題の他、フリーランス、デジタル技術の活用なども挙げられております。

全世代型社会保障構築会議 報告書（令和4年12月16日）（抜粋）

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

○ 勤労者が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に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。

◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

また、様々なパターンにおいて、どれだけの変化があるかシミュレーションも進んでおります。

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

2019年財政検証 オプション試算

① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止（125万人ベース）した場合

所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入（月8.8万円以上）のある者（125万人）に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止（325万人ベース）した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用（1,050万人ベース）した場合

※ 試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

	現行の仕組み		① 適用拡大 125万人	② 適用拡大 325万人	③ 適用拡大 1050万人
	給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率	給付水準調整の終了年度			
ケース I	51.9% (2046) 〔比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046)〕	→	52.4% (2045) 〔比例:25.2% (2021) 基礎:27.2% (2045) 《+0.5%》〕	52.8% (2045) 〔比例:25.1% (2022) 基礎:27.8% (2045) 《+0.9%》〕	56.2% (2039) 〔比例:24.6% (2025) 基礎:31.6% (2039) 《+4.3%》〕
ケース III	50.8% (2047) 〔比例:24.6% (2025) 基礎:26.2% (2047)〕	→	51.4% (2046) 〔比例:24.5% (2025) 基礎:26.8% (2046) 《+0.5%》〕	51.9% (2045) 〔比例:24.4% (2026) 基礎:27.6% (2045) 《+1.1%》〕	55.7% (2039) 〔比例:23.7% (2031) 基礎:31.9% (2039) 《+4.8%》〕
ケース V	44.5% (2058) 〔比例:22.6% (2032) 基礎:21.9% (2058)〕	→	45.0% (2057) 〔比例:22.5% (2032) 基礎:22.4% (2057) 《+0.4%》〕	45.4% (2056) 〔比例:22.4% (2033) 基礎:22.9% (2056) 《+0.8%》〕	49.0% (2047) 〔比例:21.7% (2037) 基礎:27.2% (2047) 《+4.5%》〕

資料は70ページ程あるため、紙面の都合上ほんの一部のご紹介となりますが、国が何を考えているのか、どういう方向性で制度を変えようとしているのかを先取りし、それに対応するための会社経営にお役立ていただけますと幸いです。