

短時間労働者に対する被用者 保険の適用拡大について

～いわゆる「106万円の壁」について～

小林 由拓 (こばやし ゆきひろ)

小林由拓税理士事務所
税理士



平成24年8月に「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」、いわゆる年金機能強化法が成立しました。そして平成28年10月から短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が実施されます。

そこで今回はパート・アルバイトに影響の大きい被用者保険の適用拡大について説明させていただきます。

〔質問〕

平成28年10月から実施される短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大とはどのような制度ですか。

〔回答〕

まず改正のポイントを説明しましょう。

適用拡大には下記の5要件をすべて満たす必要があります。

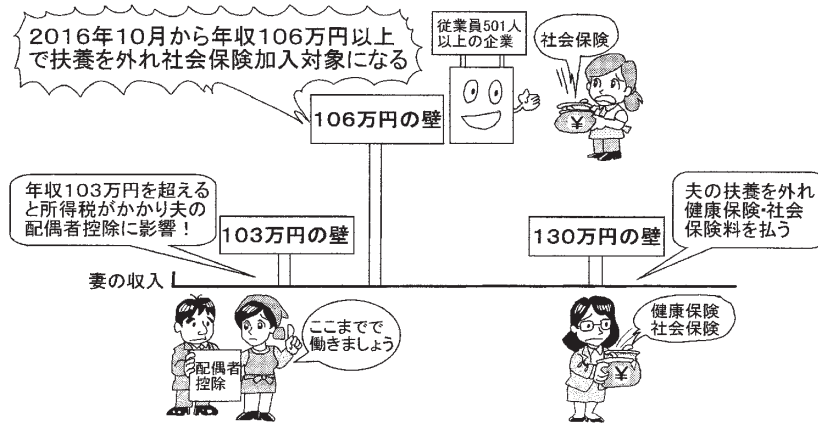
1. 週の所定労働時間が20時間以上あること
2. 賃金の月額が8.8万円（年収106万円）以上であること
3. 勤務期間が1年以上見込まれること
4. 学生を適用除外とすること
5. 規模501人以上の企業（特定適用事業所）を

強制適用対象とすること

また厚生年金保険の標準報酬等級の下限について、引き下げを行います（98千円⇒88千円）。法施行時において、登録されている実報酬額が、新たに設けられる最低等級に該当する場合、標準報酬の改定を行います。

特定適用事業所となった事業所については、その後、被保険者数が常時500人以下となった場合であっても引き続き特定適用事業所に該当するものとみなしますが、事業主が、現に被保険者である者の4分の3以上の同意を得て申出をした場合は、特定適用事業所に該当しなくなったものとして取り扱います。

経過措置として、適用基準を法律上明文化したことにより、施行日前に被保険者として適用され



ていた者が、改正後の規定では適用対象とならない場合（※）でも、当該者が引き続きその事業所に使用されている限りは、引き続き被保険者として取り扱うこととされています（※所定労働時間の基準を週単位のみとしたこと等に伴い、これまで適用されてきた者が適用対象外となる場合があることに伴う対応）。

以下、適用拡大の5要件について詳細を説明させていただきます。

1. 週の所定労働時間が20時間以上あること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定する予定です。

○適用基準を満たすか否かは「所定労働時間」により判断します。

- 1週間の所定労働時間とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいいます。

※今回、適用拡大の対象となる短時間労働者についての適用判定のほか、4分の3要件の判定においても、同様の取扱いとし、適用基準の明確化を図ります。

○次のような、週の所定労働時間によりがたい場合も、雇用保険における取扱いと同様とします。

- 所定労働時間が1ヵ月単位で定められている場合（1ヵ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（特定の月を除いた通常のもので上記により判断）
- 所定労働時間が1年単位で定められている場合（1年間の所定労働時間を52で除して算定）
- 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（加重平均により算定）

2. 賃金の月額が8.8万円（年収106万円）以上であること

週給、日給、時間給を一定の計算方法により月額に換算した額が、8.8万円以上である場合をいいます。

ただし、次に掲げるものは除きます。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ② 所定時間外労働、所定休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ③ 最低賃金法において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

3. 勤務期間が1年以上見込まれること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後詳細を通知・マニュアル等で規定する予定です。

※雇用保険においては、「31日以上雇用されるこ



とが見込まれること」とされています。

「雇用見込み期間が1年以上」とは、次の場合をいいます。

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が1年以上である場合
- 雇用期間が1年未満であるときは、次のいずれにも該当する場合を除き、被保険者となる
 - ・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
 - ・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1年以上雇用された実績がないこと

4. 学生を適用除外とすること

原則、雇用保険における取扱いと同様とすることとして、今後、省令及び通知等で規定する予定です。

大学、高等学校、専修大学のほか、各種学校（修業年限が1年以上の課程に限る）、各資格職の養成学校などの教育施設に在学する生徒又は学生は適用対象外です。

ただし次に掲げる者は、被保険者となります。

- ① 卒業見込証明書を有する者であって、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者
- ② 休学中の者
- ③ 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

5. 規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

特定適用事業所（規模501人以上の企業）とは、(1)事業主が同一である1又は2以上の適用事業所であって、これに使用される(2)通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が(3)常時500人を超えるものとされています。今後詳細を通知・マニュアル等で規定する予定です。

(1) 事業主が同一である1又は2以上の適用事業所

特定適用事業所に該当するか否かの判断は、現在の適用事業所の単位ではなく、次のとおり取り扱います。

- ① 法人事業所の場合、事業主は法人であるため、同一法人格に属する適用事業所の人数を合計します。すなわち、同一の個人が複数法人の事業主を兼ねている場合でも、法人を超えての合計は行いません。
- ② 個人事業所については、現在の適用事業所を単位とします。

<考え方>

 - ・法人事業所との均衡（たまたま事業主が同一であっても、事業体としての一体性は乏しいと考えられる）。
 - ・外形的に明確であり、公平な把握が容易であること。
- ③ 国の事業所の場合、各省各庁を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の数を合計し

ます。

- ④ 地方公共団体の事業所の場合、各地方公共団体を単位とし、それぞれの単位に属する適用事業所の人数を合計します。

(2) 通常の労働者及びこれに準ずる者

- ① 事業主又は日本年金機構が、特定適用事業所の判定において使用する「通常の労働者及びこれに準ずる者」は、現行の適用基準による厚生年金保険の被保険者とします（＝69歳までの被用者となります）。
- ・機構の既保有情報に基づいて、全ての事業所を同一の基準で判定できる。
 - ・事業所においても基準が明確であり、取り扱いが容易。
- ② 特定適用事業所の判定においては「船員の厚生年金被保険者」の人数も含むものとし、適用事業所の事業主と船舶所有者が同一の法人である場合、合算します。
- ③ 厚生年金第2号～4号被保険者（共済組合の組合員）の人数も含むものとし、

(3) 常時500人を超えるもの

「常時500人を超えるもの」に該当するか否かの、特定適用事業所の適用基準については、

- ・容易な雇用調整による適用回避を防ぎつつ
- ・社会通念上、常時として取り扱うことが許容されると考えられる範囲内として
- ・「1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合」

とすることとし、具体的には次のとおり取り扱います。

- ① 適用事業所の事業主は、1年のうち6月以上、500人を超えることが見込まれる場合には、特定適用事業所に該当する旨の届出を行うものとする。
- ② 日本年金機構で把握している人数が、直近11ヶ月のうち5月以上、500人を超えていたことが確認された時点で、その翌月さらに500人超であれば特定適用事業所となる旨をお知らせし、特定適用事業所該当届の届出勧奨を行う（次の③に示す取り扱いは、事業所へ通知する時点から1ヶ月程度遡及するものとなるため、あらかじめ、特定適用事業所に該当する可能性が高い旨、お知らせするもの）。
- ③ 届出がなされない場合であっても、日本年金機構で把握している人数が、直近1年のうち6月以上、500人を超えていたことが確認された場合には、6月目として500人超が確認された月の翌月の1日から、特定適用事業所とし、その旨を事業所に対して通知する。

今回実施される、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に該当する短時間労働者は、25万人に上ると試算されています。また、500人未満の企業は適用除外となっていますが、政府は特定適用事業所の要件の引下げを検討していますので、500人未満の事業所に勤務する被用者も今後の動向に注意が必要です。

