

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

改正の趣旨

より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、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(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和2年度額)に引き上げる。)

3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。

4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
※ 企業型DC:厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC(iDeCo):公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え
- ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体の年数は政令で規定)
- ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し
- ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

施行期日

令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日 等)

1. 被用者保険の適用拡大に係る見直し

【1】 短時間労働者への適用拡大

(1) 企業規模要件 ⇒ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用するスケジュールを明記する。具体的には、**2024年10月に50人超規模**の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、**2022年10月に100人超規模**の企業までは適用する。

(参考)見直しによって見込まれる影響(機械的推計)

	50人超	100人超	要件撤廃
■ 新たに適用となる人数	65万人 (要件撤廃時の1/2程度)	45万人 (要件撤廃時の1/3程度)	125万人
■ 所得代替率への効果 (注1) (各段階の企業規模を仮に長期存置した場合)	およそ0.3%増	およそ0.2%増	およそ0.5%増
■ 国費への効果 (医療・介護分のみ(注2))	430億円減	310億円減	800億円減
■ 事業主負担増 (注3)	1,590億円増	1,130億円増	3,160億円増

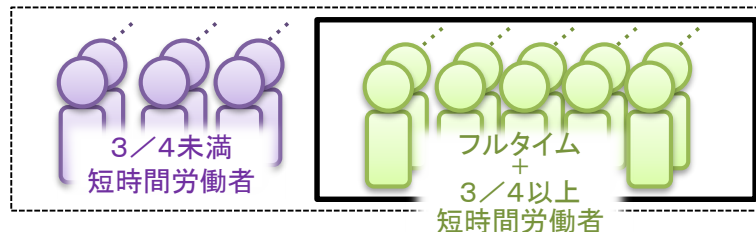
(注1) 所得代替率への効果は、2019年財政検証のケースⅢをもとに機械的に計算。

(注2) 国費への効果については、長期的に見れば、適用拡大による基礎年金水準向上に伴う国庫負担増を考慮する必要があることに留意(たとえば2019年財政検証のケースⅢで機械的に計算すると、給付水準調整終了後の2047年度(約28年後)で50人超の場合は約1,100億円、要件撤廃の場合は約2,100億円(2019年度価格)の国庫負担増となる)。

(注3) 事業主負担増は、厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料の負担を加味。

(注4) 上記の推計は、今後の短時間労働者の増減や賃金動向によっては変わりうるもの。

【補足①】 企業規模要件の「従業員数」は、適用拡大以前の通常の被保険者の人数を指し、それ以外の短時間労働者を含まない



- ・ フルタイムの労働者
- ・ 週労働時間が通常の労働者の3/4以上の短時間労働者 (=適用拡大以前の通常の被保険者) の人数で判断

【補足②】 月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準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。ただし被保険者の3/4の同意で対象外となることができる。

【補足③】 従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う

(2) 労働時間要件(週20時間) ⇒ まずは週20時間以上労働者への適用を優先するため、**現状維持**とする

【補足】 週20時間の判定は、基本的に契約上の所定労働時間によって行うため、臨時に生じた残業等を含まない

(※) 現行の運用では、実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、なお引き続く見込まれる場合には、3か月目から保険加入。

(3) 賃金要件(月8.8万円) ⇒ 最低賃金の水準との関係も踏まえて、**現状維持**とする

【補足】 月8.8万円の判定は、基本給及び諸手当によって行う。ただし、残業代・賞与・臨時的な賃金等を含まない

(※) 判定基準に含まれないものの例:

- 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- 時間外労働に対して支払われる賃金、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)
- 最低賃金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)

(4) 勤務期間要件(1年以上) ⇒ 実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイム等の被保険者と同様の**2か月超の要件**を適用する

【補足】 現行制度の運用上、実際の勤務期間にかかわらず、基本的に下記のいずれかに当てはまれば1年以上見込みと扱う

- 就業規則、雇用契約書等その他書面において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること
- 同一の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1年以上雇用された実績があること

⇒ 適用除外となるのは、契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限定されている

(5) 学生除外要件 ⇒ 本格的就労の準備期間としての学生の位置づけ等も考慮し、**現状維持**とする

【2】 非適用業種(法定16業種以外の個人事業所は非適用)の見直し(令和4(2022)年10月施行)

非適用業種 ⇒ 弁護士・税理士・社会保険労務士等の**法律・会計事務を取り扱う士業**については、他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、適用業種に追加

【3】 健康保険の適用拡大

健康保険についても、被用者保険として、厚生年金保険と一体として適用拡大する

※ また、厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付(医療保険)を適用する。

2. ①在職定時改定の導入

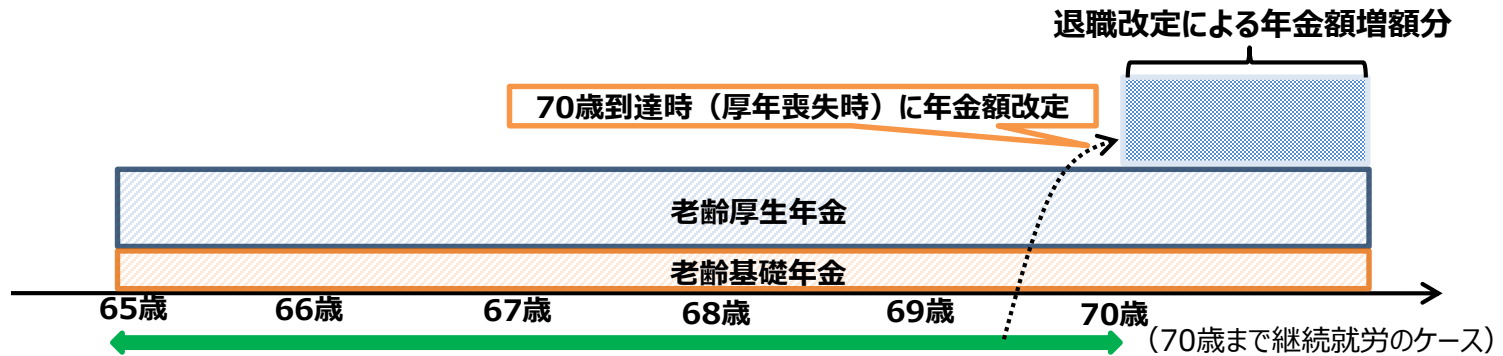
【見直しの趣旨】

- 老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、**資格喪失時(退職時・70歳到達時)**に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定している(いわゆる退職改定)。
- 高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図る。

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

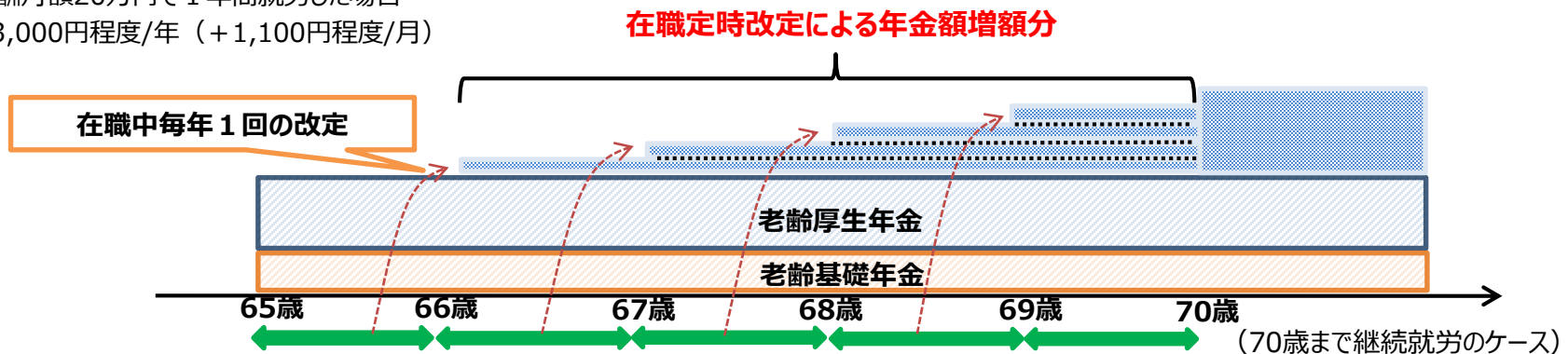
- 65歳以上の者については、**在職中であっても、年金額の改定を定時に行う(毎年1回、10月分から)**。

【現行】



【見直し内容】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒ +13,000円程度/年 (+1,100円程度/月)

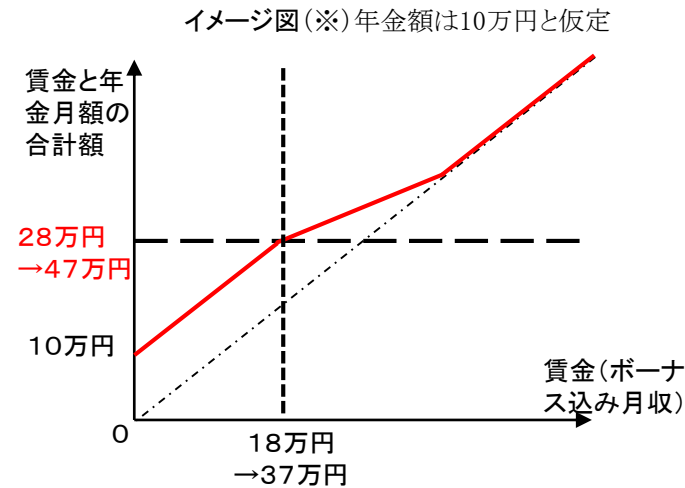


2. ②在職老齢年金制度の見直し

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

- **60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)**について、
 - ・ 就労に与える影響が一定程度確認されている
 - ・ 2030年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
 - ・ 制度を分かりやすくする
 といった観点から、支給停止の基準額を**28万円**から、**現行の65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円」**に引き上げる。

※ 男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過的な制度であるため、見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。



【60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)】(2022年度末推計)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
 (※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は28万円 ・ 夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。 2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。	(2022年度末推計) 約37万人 (在職受給権者の51%)	(2022年度末推計) 約16万人 (約22%)	(2022年度末推計) 約2,600億円
見直し	基準額を47万円に引上げ ・ 現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。(高在老と同じ)	(2022年度末推計) 約11万人 (在職受給権者の15%)	(2022年度末推計) 約5万人 (約7%)	(2022年度末推計) 約1,000億円

【65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)】(2018年度末)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
 (※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は47万円 ・ 現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。 1998年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。 (法律上は2004年度価格で「48万円」。)	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円

※ 高齢期の就労と年金の調整については、年金制度だけでなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、引き続き検討していく。

3. 受給開始時期の選択肢の拡大

【見直しの趣旨】

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
 - ・ 65歳より早く受給開始した場合（繰上げ受給） → 年金額は減額（1月あたり▲0.5%、最大▲30%）
 - ・ 65歳より後に受給開始した場合（繰下げ受給） → 年金額は増額（1月あたり+0.7%、最大+42%）
- 高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しを行う。

【見直し内容】（（1）令和4（2022）年4月施行、（2）令和5（2023）年4月施行）

（1）繰下げ受給の上限年齢の引上げ

- ・ 現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）。（改正法施行時点で70歳未満の者について適用）
- ・ 繰上げ減額率は1月あたり▲0.4%（最大▲24%）、繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（最大+84%）。（それぞれの期間内において、数理的に年金財政上中立を基本として設定）
- ・ 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す。（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）

（2）70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度の新設

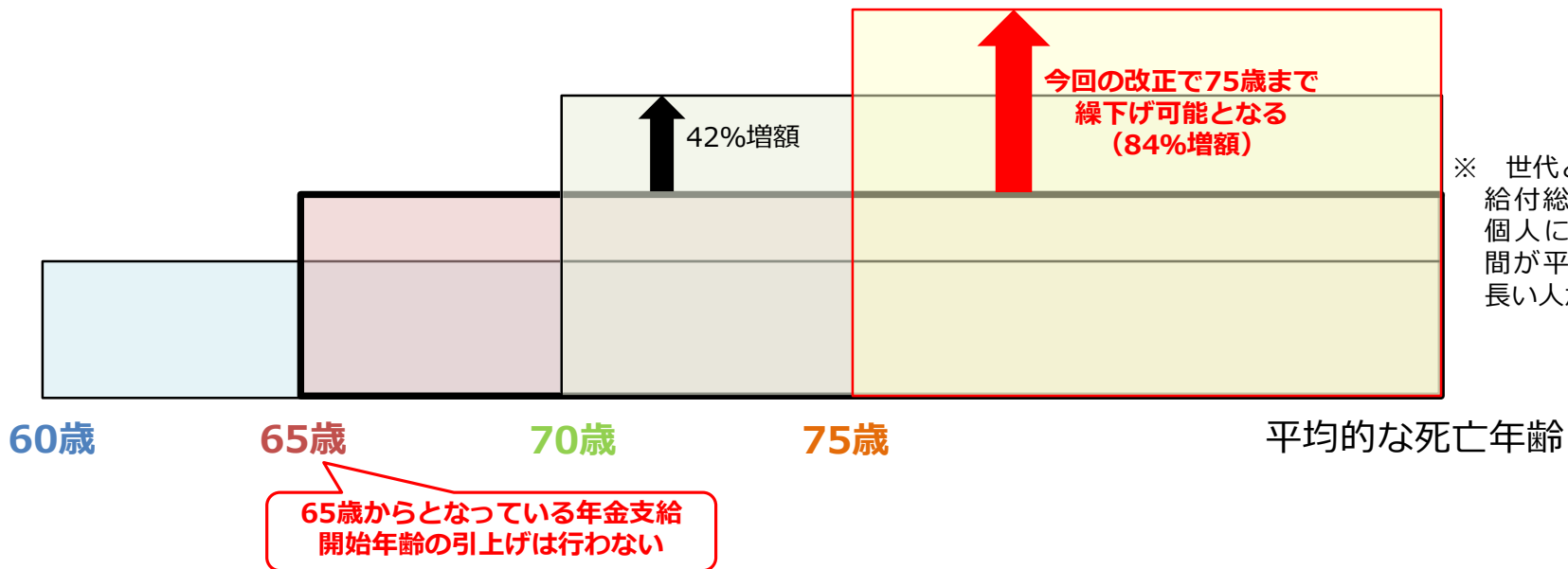
- ・ 70歳以降80歳未満の間に請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。（繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴い、5年以上前の時効消滅した給付分に対応する繰下げ増額）

※ 国共済・地共済・私学共済の退職年金についても、現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）等の見直しを行う。

受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢の拡大について

- 現在、公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。65歳より早く受給を開始した場合(繰上げ受給)には、年金月額が減額(最大30%減額)となる一方、65歳より後に受給を開始した場合(繰下げ受給)には、年金月額が増額(最大42%増額)となる。
- 今回の改正で、この受給開始時期の上限を、**70歳から75歳に引き上げる**。75歳から受給を開始した場合には、年金月額は84%増額となる。(令和4年4月施行)

- ※ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。
- ※ 繰下げについては、66歳到達以降に選択することができる。
- ※ 改正後の繰下げについては、令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象となる。



※ 世代としての平均的な給付総額を示しており、個人によっては受給期間が平均よりも短い人、長い人が存在する。

(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点(月単位)に応じて計算される。

- 繰上げ減額率 = $0.5\% \times \text{繰り上げた月数 (60歳} \sim \text{64歳)}$ ※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.4%に改正予定。
- 繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰り下げた月数 (66歳} \sim \text{75歳)}$

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70% (76%)	76% (80.8%)	82% (85.6%)	88% (90.4%)	94% (95.2%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

4. ①確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ(令和4(2022)年5月施行)

(1)企業型確定拠出年金(企業型DC)

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者とすることができるようにする。**

(2)個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

- 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者(第1・2・3号)の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者(※)であれば加入可能とする。**

(※)国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

(※)農業者年金についても、同様の見直しを行う。

2. 受給開始時期等の選択枝の拡大

(1)確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

- DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択枝の拡大に併せて、**上限年齢を75歳に引き上げる。**

(※)農業者年金についても、同様の見直しを行う。

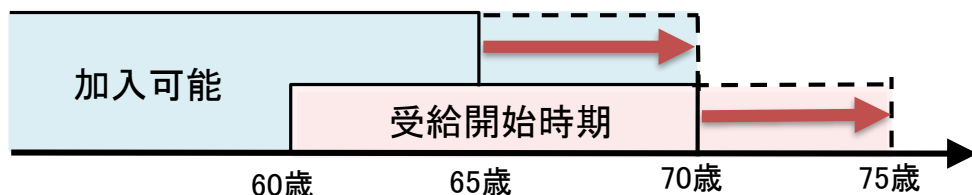
(2)確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、**支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。**

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択枝の拡大】

<企業型DC>

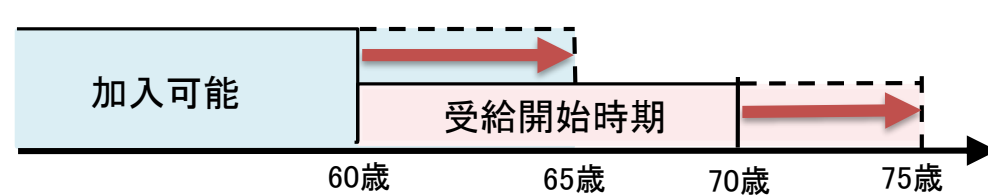
現行は65歳未満が拠出可(65歳→70歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳)

<個人型DC(iDeCo)>

現行は60歳未満が拠出可(60歳→65歳)



現行は60~70歳の間で受給可(70歳→75歳) 8

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像 (黒字は現行、赤字が見直し内容)

		20 ^(※1) ～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
公的年金	(1) 国民年金被保険者	→ (※2) →				
	(2) 厚生年金被保険者	→				
	(3) 受給開始時期の選択		← 繰上げ	繰下げ →	→ 上限年齢を75歳へ	
私的年金	DB	(1) 確定給付企業年金(DB)の加入者	→			
		(2) 確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定		← 60～65(⇒70)歳の規約で定める年齢	→	繰下げも可
	DC	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→ (※3) →		→	
		(4) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→ (※2) →			
		(5) 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択		←	→	→ 上限年齢を75歳へ

※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者・国民年金第2号被保険者となる。

※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者:60歳未満、②第2号被保険者:65歳未満、③第3号被保険者:60歳未満、④任意加入被保険者:保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。

※3: 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

4. ②確定拠出年金の制度面・手続面の改善

1. 中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

2. 企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和(令和4(2022)年10月施行)【下図参照】

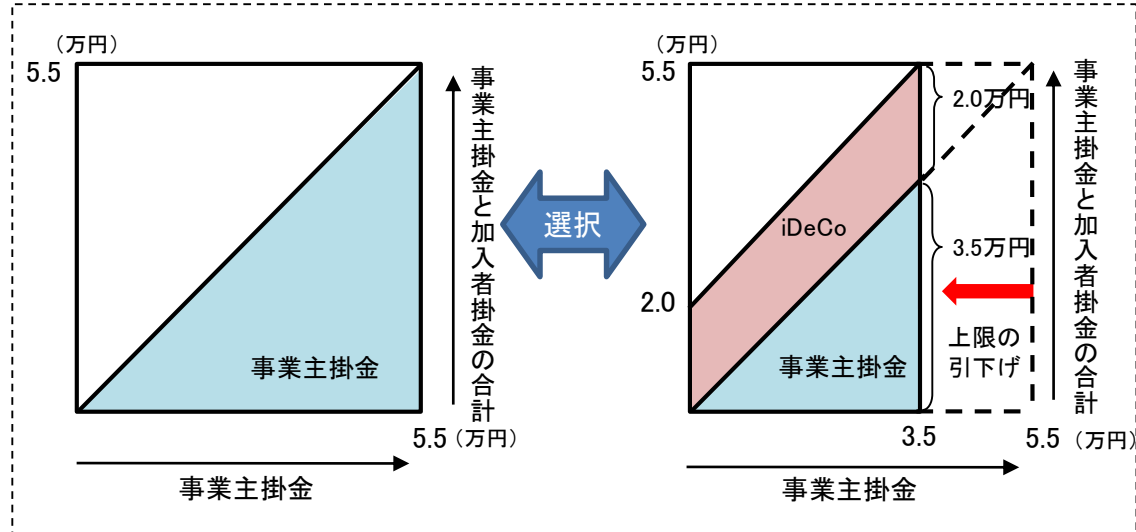
- 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。ほとんど活用されていない現状にあることから、掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。

(※) 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

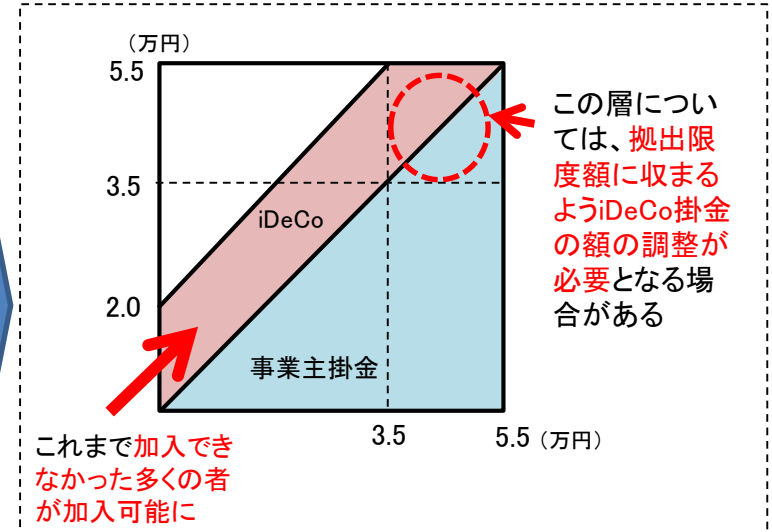
3. その他の改善

- 企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、制度間の年金資産の移換、DCの運営管理機関の登録などについて、手続の改善を図る。

<現行> iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



<見直し内容> 規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

その他企業年金・個人年金に関する改善事項

項目	現行	見直し内容
①企業型DCの規約変更	規約変更の手続について、確定給付企業年金(DB)では軽微な変更の一部は厚生労働大臣への届出が不要であるが、 <u>企業型確定拠出年金(企業型DC)では軽微な変更でも全て届出が必要となっている。</u>	企業型DCにおいても、DBと同様、軽微な変更の一部は届出を不要とする。 (公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)
②企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択	事業主がマッチング拠出を導入している場合、当該企業の企業型DC加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、 <u>iDeCo加入を選択することができない。</u>	マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする。 (令和4(2022)年10月施行)
③DCの脱退一時金の受給	外国籍人材が帰国する際には、一定の要件を満たせば、公的年金の脱退一時金を受給できる。一方、 <u>DCについては、国民年金の保険料免除者であることが脱退一時金の受給の要件となっているが、帰国時には日本の国民年金制度から外れるため、保険料免除者に該当することはなく、脱退一時金を受給できない。</u>	外国籍人材が帰国する際には、公的年金と同様、脱退一時金を受給できるようにする。 (令和4(2022)年5月施行)
④制度間の年金資産の移換	制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)は順次拡大されてきたが、 <u>一部に不十分な点が残る。</u>	引き続き、移換手続の改善を図る。具体的には、終了したDBからiDeCoへの年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金への年金資産の移換を可能とする。 (令和4(2022)年5月施行)
⑤DCの運営管理機関の登録	運営管理機関の登録事項には、 <u>役員の住所等が含まれている。</u>	金融機関を監督する類似の業法において、現在は役員 の住所等 を登録事項から削除していることから、 <u>運営管理機関の登録においても登録事項から削除する。</u> (公布日施行)

※上記のほか、省令事項としてiDeCoの加入申込み等のオンライン化(令和3(2021)年1月施行)など、手続の改善を図る。

5. ①国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え

【見直しの趣旨】

- 国民年金手帳については、従来、①保険料納付の領収の証明、②基礎年金番号の本人通知という機能を果たしているが、被保険者情報が既にシステムで管理がなされていること及び個人番号の導入によって、手帳という形式で果たす必要性がなくなっている。
- また、かつては多くの手続において国民年金手帳の添付を求めていたが、現在は、行政手続の簡素化及び利便性向上を推進する観点から、「基礎年金番号を明らかにする書類」で手続を可能としているほか、給与事務で個人番号を確認等している事業者等で、個人番号の記載をして届出をした場合は、基礎年金番号を明らかにする書類の提出は不要としている。
- こうした環境の変化を踏まえ、事業者の業務の簡素化及び効率化等に資するため、国民年金手帳について、手帳という形式及び役割を見直す。

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

- 新たに国民年金第1～3号被保険者となった者(20歳到達者、20歳前に厚生年金被保険者となった者等)に対する資格取得のお知らせとして、国民年金手帳の交付から基礎年金番号通知書の送付に切り替える。

※ 年金手帳から新制度に移行する際の経過措置として、年金手帳の再交付申請は廃止するが、法律施行までに送付された年金手帳については引き続き基礎年金番号を明らかにすることができる書類として利用できることを規定

<事務コスト>

年金手帳発行 153万件、年金手帳再発行 74.5万件 ⇒ 2.7億円(2016(平成28)年度実績)

<新たな「基礎年金番号通知書」のイメージ>

- ㊦ 年金手帳の代替として年金制度の象徴となるようなシンボリックなもの(色つきの上質紙など)とすること
- ① 手元に丁重に保管してもらうため、名称を「基礎年金番号通知書」とし、大臣印の印影を入れること
- ㊦ 現在、共済年金加入者に送付している「基礎年金番号通知書」との統一を行うことを検討中。

5. ②未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加

【見直し内容】(令和3(2021)年4月施行)(令和3年7月分の保険料からの申請全額免除・納付猶予、4月分の保険料からの学生納付特例に適用)

- 国民年金保険料の申請全額免除基準は個人住民税非課税基準に準拠している中で、現在は地方税法上の障害者及び寡婦(前年の合計所得金額が一定額以下(※)であるものに限る。)のみを規定している。
- 令和2年度税制改正大綱における未婚のひとり親等に対する税制上の措置に対応できるようにするため、政令委任の規定を設ける。

(※)現在、地方税法に定める寡婦等の個人住民税非課税基準額及び国民年金保険料の申請全額免除の基準額は125万円。

2021年度以降、寡婦等の個人住民税非課税基準額が135万円となることに合わせて、国民年金保険料の申請全額免除の基準額も135万円と政令で規定。

<令和2年度税制改正大綱を受けた地方税法改正(令和3(2021)年4月施行)>

「寡婦」=ひとり親を除く次の者

- ①夫と離婚した後婚姻をしていない者(※)のうち、
 - ・扶養親族を有する
 - ・合計所得金額が500万円以下

- ②夫と死別した後婚姻をしていない者等(※)で、
 - ・合計所得金額が500万円以下

「ひとり親」=現に婚姻をしていない者等(※)で、

- ・生計同一の子がいる
- ・合計所得金額が500万円以下

(※)その者と事実上婚姻関係と同様の事情にあると認められる者として総務省令で定めるものがないことも必要。

(注)現在の地方税法での規定では、夫と離婚・死別し、生計同一の子がいる者は、「寡婦」に含まれている。今回の改正で「ひとり親」を国民年金法上の申請全額免除の対象に追加することにより、①妻と離婚・死別し、生計同一の子がいる父と、②生計同一の子がいる未婚の父又は母が対象となることになる。

<現行の国民年金保険料申請全額免除の基準> ※下線が改正対象

- ①所得が扶養親族等の有無・数に応じて政令で定める額以下であるとき。
- ②被保険者又は被保険者の属する世帯の他の世帯員が生活保護法による生活扶助以外の扶助等を受けるとき。
- ③地方税法に定める障害者・寡婦であって、所得が政令で定める額以下であるとき。

→(改正) 地方税法に定める障害者、寡婦その他の市町村民税が課されない者として政令で定める者

※政令で「ひとり親」を規定する予定。

- ④その他保険料を納付することが著しく困難であると認められるとき。(失業、天災等)

5. ③脱退一時金制度の見直し

【見直しの趣旨】

- 脱退一時金制度は、短期滞在の外国人の場合には保険料納付が老齢給付に結び付きにくいことがあるという問題について、社会保障協定が締結されるまでの当分の間の暫定的・特例的措置として1994(平成6)年改正により設置された。
- 具体的には、短期滞在の外国人に対して、被保険者であった期間に応じて支給(支給上限3年)している。
- 2019(平成31)年4月に施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になる(特定技能1号)とともに、制度創設当時と比べて3~5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加していることから、支給上限年数を見直す。

(参考) 制度創設当時、支給上限が3年とされた理由について

- ①脱退一時金が外国人の短期滞在者に対する特別の措置であること
- ②期間が定められている(更新に限度のある)在留資格期間の最長期間が3年であること
- ③一時金の対象となる出国者の大部分の在留期間が3年以内であること

【見直し内容】(令和3(2021)年4月施行)

- 支給上限年数について、**現行の3年から5年に引き上げる**。(具体の年数は政令で規定)

(参考)

- 2018(平成30)年度の支払い実態でみると、被保険者期間5年(60月)以下で、脱退一時金受給者の約99%をカバーすることとなる。
- 2017(平成29)年8月から老齢年金の受給資格期間が25年から10年に引き下げられ、老齢基礎年金を受給できる可能性が大幅に上昇している。
- 上記の特定技能1号は、特定技能2号や現行の専門的・技術的分野に係る在留資格(介護等)のように期間更新に限度のない在留資格への移行も可能な制度として創設されていることから、今後、長期間日本に就労する外国人が増加していくと考えられ、そのような外国人に対する年金権の確保も課題となる。
- 日本以外のアジア諸国でも社会保障の整備が進み、それを自国に在留する外国人にも強制適用する動きがあること等に伴い、日本とそのような国との間で、外国人の年金受給の可能性も高めることとなる通算措置を含めた社会保障協定の締結を拡大する方向にある。

5. ④年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等

【見直しの趣旨】

- 年金生活者支援給付金の支給要件の判定は、機構が、国保中央会を経由し、市町村から所得・世帯情報を取得した上で実施。施行初年度においては、支給要件に該当する者に対して、簡易な請求書(はがき型)を送付した。
- しかし、施行後における当該所得・世帯情報の調査は、年金生活者支援給付金の支給に関する法律(平成24年法律第102号。以下「法」という。)第37条によれば、既存の支給対象者(受給資格者)のみに限定されている。
このため、例えば、所得額が前年より低下したこと等により、新たに支給対象となりうる者に対しては、同条の規定による情報取得ができないことから、簡易な請求書(はがき型)を送付することができず、自ら要件に該当することを確認することが難しい方は、請求漏れとなる可能性がある。
- 受給者の手続の簡易化と、給付金の請求漏れの防止等に資するよう、支給要件に該当する可能性のある方々に対して、簡易な請求書(はがき型)の送付を可能とする。

【見直し内容】(①公布日施行、②令和3(2021)年8月施行)

① **所得・世帯情報の取得の対象者の拡大**(簡易な請求書の送付を可能にする)

法第37条に規定する所得・世帯情報の取得の対象者の範囲を、支給要件に該当する可能性のある者(基礎年金受給者等)に拡大する。

※施行初年度(令和2年度)は、法施行後に所得情報を得るため、経過措置を設ける(令和3年1月31日までに請求を行えば、令和2年8月分からの支給を行う)

② **所得額の切替時期(支給サイクル)の見直し**(同一の所得情報を活用する20歳前障害基礎年金、特別障害給付金も同様に変更)

簡易な請求書(はがき型)の送付に伴い、所得情報の切替時期を8月～翌年7月から、10月～翌年9月に変更する。
(ただし、市町村等に対する周知期間を考慮し、令和3年度施行とする。)

※ 簡易な請求書を送付するためには、6月頃に市町村民税の課税所得が確定することから、7月に国保中央会経由でデータ取得し、8月に機構で判定処理を行い、その後、簡易な請求書(はがき型)を作成・送付した上で、受給候補者からの申請書を提出いただくことが必要

5. ⑤児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し

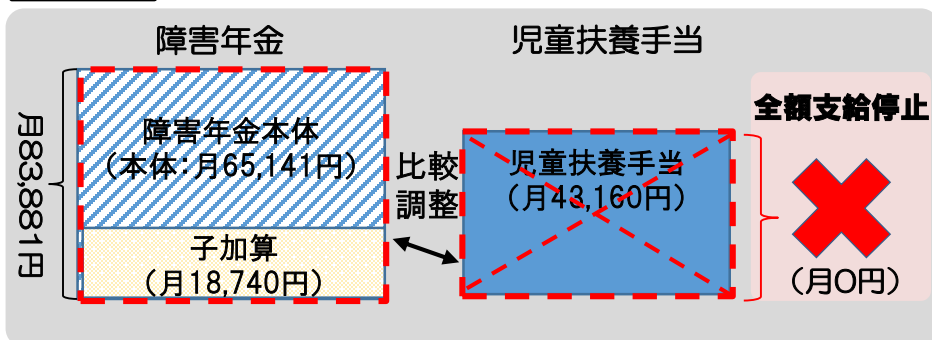
【見直しの趣旨】

- ひとり親の障害年金受給者は、現行制度では、障害年金額が児童扶養手当額を上回ると児童扶養手当を受給できない。
- このため、児童扶養手当と障害年金の併給調整の方法を見直すことにより、ひとり親の障害年金受給者が児童扶養手当を受給できるようにする。

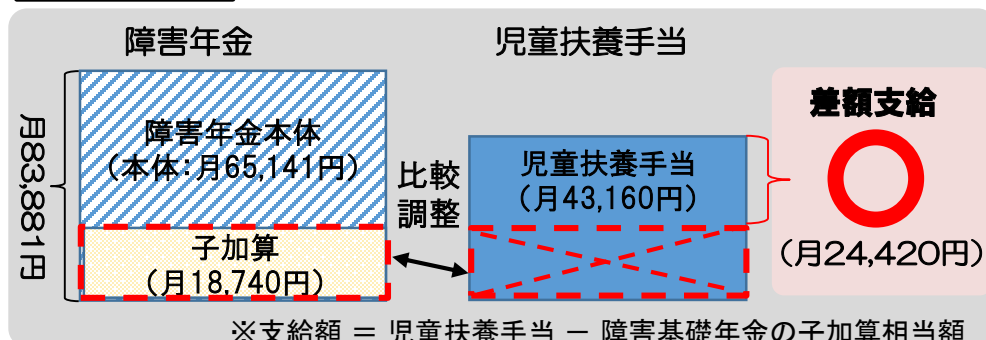
【見直し内容】(令和3(2021)年3月施行)

- 障害基礎年金の受給者について併給調整の方法を見直し、**児童扶養手当の額と障害年金の子の加算部分の額との差額を受給**することができるようにする。

現行 : 児童扶養手当が支給されない



見直し後 : 児童扶養手当を一部支給※できるようにする



※支給額 = 児童扶養手当 - 障害基礎年金の子加算相当額

※障害基礎年金受給中のひとり親(障害年金2級)と子どもが1人の場合

(参考)これまでの経緯

- ・ 昭和36年 児童扶養手当制度創設【母子福祉年金の補完的制度】
→ 離婚等による世帯の「稼働能力の低下に対する所得保障」。公的年金と同一の性格であり、原則併給不可。
- ・ 昭和60年 児童扶養手当法改正【福祉制度※へ見直し】 ※母子家庭の生活の安定と自立の促進を通じて児童の健全育成を図る福祉制度
- ・ 平成26年 児童扶養手当法改正【公的年金との併給調整の見直し】
→ 基本的な考え方は維持しつつ、受給者等の年金額が児童扶養手当額を下回る場合に、差額分の児童扶養手当を支給。
- ・ 現在指摘されている課題
→ 障害年金を受給しているひとり親家庭は、就労ができなくとも、障害年金額が児童扶養手当額を上回ると児童扶養手当が受給できなくなることから、障害年金と児童扶養手当の併給を可能とするべき。
(参考1) ひとり親の障害年金受給者の状況 (厚生労働省「平成26年年金制度基礎調査(障害年金受給者実態調査)」(特別集計))
働きたくても働けない割合: 54.3%、働いていても就労収入100万円以下の割合: 59.0%
(参考2) ひとり親の状況 (厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」)
就業状況: 81.8%(母子世帯)・85.4%(父子世帯)、平均年間収入: 243万円(母子世帯)・420万円(父子世帯)

5. ⑥2か月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置

【見直しの趣旨】

- 現在、厚生年金保険法及び健康保険法では、「二月以内の期間を定めて使用される者」(引き続き使用されるに至った場合を除く)は適用除外としている。
- 2か月以内の雇用契約であっても、これを継続反復しているような場合には、「引き続き使用されるに至った場合」として、被用者保険の対象としているが、当該最初の雇用契約の期間は適用の対象となっていないため、雇用の実態に即した被用者保険の適切な適用を図る観点からの見直しを行う。

【見直し内容】(令和4(2022)年10月施行)

- 雇用保険の規定等も参考にし、「二月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」を適用除外にすることにより、**雇用契約の期間が2か月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、最初の雇用期間を含めて、当初から被用者保険の適用対象とする。**(適用拡大と同時に施行)

※ 雇用保険法第6条第2号では、雇用保険の適用除外者として「同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者」と規定。

<具体的な事務の取扱いのイメージ>

- 被用者保険の適用拡大における勤務期間要件の事務の取扱いと同様に、以下のとおり取り扱う。

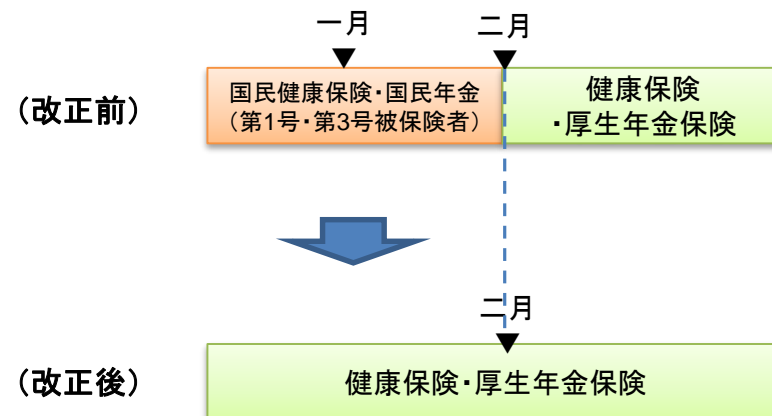
- ・ 雇用期間が2か月以内の場合であっても、(ア)就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

- (イ)同一の事業所において、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は、当初から適用する。

- ・ ただし、(ア)(イ)のいずれかに該当するときであっても、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こととして取り扱う。

- ・ 事業所調査で、労働者名簿等に基づき適用されていない従業員等の雇用契約書等を確認し、上記(ア)(イ)のいずれかに該当することが事後的に判明した場合は、契約当初(保険料徴収の時効を踏まえて2年)に遡及して適用するよう指導する。

※ 2か月間の雇用契約を結んだ場合



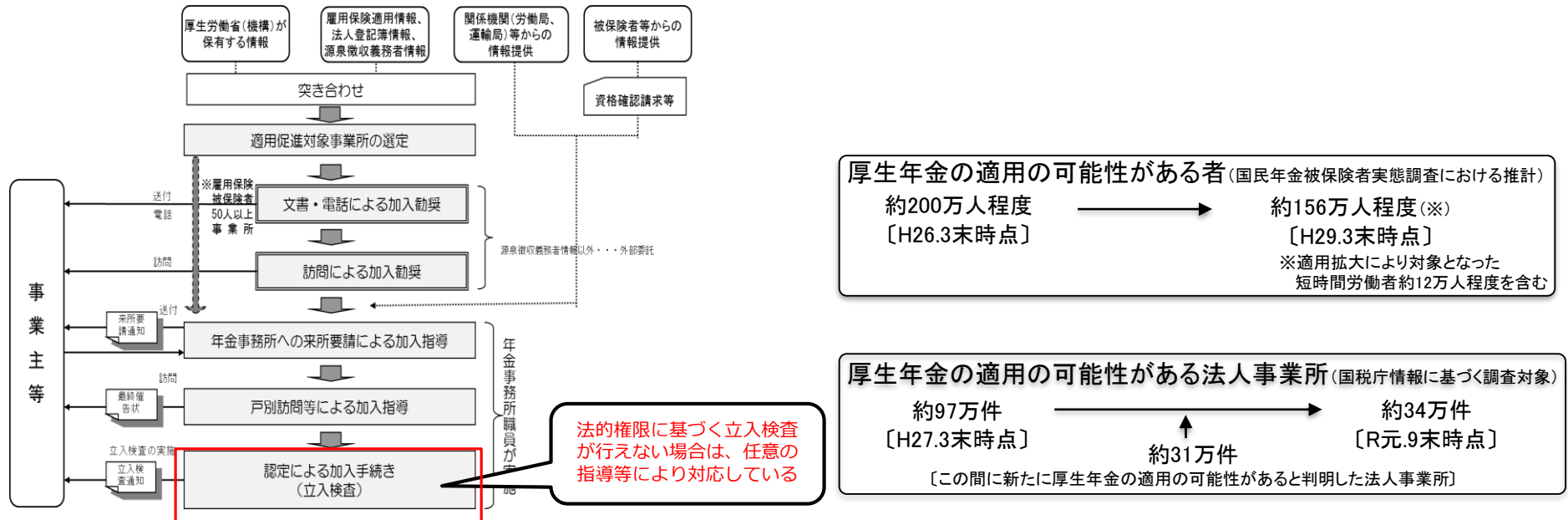
5. ⑦厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備

【見直しの趣旨】

- 現在、国税庁から、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受ける等により、適用の可能性がある事業所への加入指導を実施しているが、厚生年金保険法第100条に基づく、事業所に対する立入検査・文書等の提出命令については、現在は、適用事業所のみが対象とされている。
- 未適用事業所であるものの、適用事業所である蓋然性が高いと認められる事業所については、任意の指導等によって適用対策を進めているが、法的権限に基づく立入検査等が行えないことから、未適用事業所への実効性ある対応を可能とし、社会保険の適切な適用の促進に資するよう、日本年金機構の調査権限の規定を整備する。

【見直し内容】(公布日から起算して20日を経過した日施行)

- 適用事業所であると認められる事業所についても、法的権限に基づく立入検査等の対象に加える。



(注) 法的権限に基づく立入検査はH30年度46件

5. ⑧年金担保貸付事業等の廃止

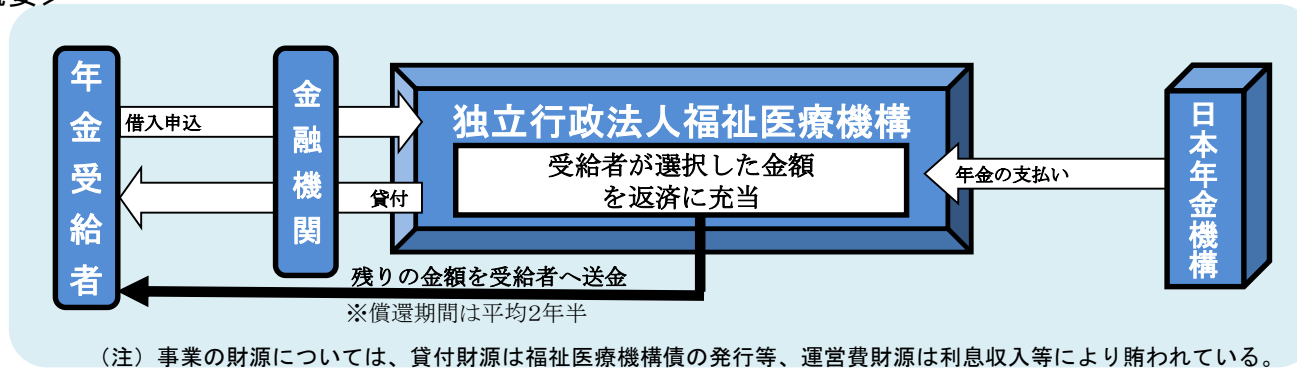
【見直しの趣旨】

- 年金担保貸付事業は、年金生活者の一時的な資金需要に対して、年金受給権を担保として小口の資金の貸付けを行う事業。
- 老後の生活を支える年金の受給権保護の観点から、閣議決定により事業の廃止が決定され(※)、令和3年度末に新規貸付の申込受付を終了するため、必要な法制上の措置を講じる。
 ※ 生活費に充てられるべき年金が返済に充てられて利用者の困窮化を招くこと等の指摘を踏まえ、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)により、年金担保貸付事業の廃止が決定。

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

- 年金担保貸付事業の廃止のために必要な法制上の措置を講じる。(労災年金担保貸付事業及び株式会社日本政策金融公庫等が行う恩給担保貸付事業のうち公務員共済系・公務員災害補償系についても同様に廃止)
- 残債権の管理・回収業務は、独立行政法人福祉医療機構が継続して実施する。

<年金担保貸付事業の概要>



<これまでの経緯>

- 平成22年の閣議決定の後、2度の貸付条件の変更 (平成23年12月及び平成26年12月) 等を実施し、段階的に事業規模を縮小。

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
貸付実行額	1,792億円	1,459億円	1,236億円	1,157億円	921億円	560億円	495億円	385億円	377億円
前年比	-	▲333億円	▲223億円	▲79億円	▲236億円	▲361億円	▲65億円	▲110億円	▲8億円

- 社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会において、年金担保貸付事業の廃止の方向性の中で、家計相談支援を更に推進するとともに、生活を行う上でやむを得ない一時的な資金需要が生ずる低所得の高齢者等に対しては、生活福祉資金貸付制度で対応することが必要とされた (平成29年12月15日部会報告)。
 こうしたことも踏まえて、平成30年の生活困窮者自立支援法改正により、家計改善支援事業の実施の努力義務化等が行われた。
- 独立行政法人福祉医療機構中期目標 (平成30年2月28日厚生労働大臣指示) に基づき、円滑な事業廃止に必要な周知期間等を勘案して、令和3年度末の新規貸付の申込受付の終了が決定された。

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

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

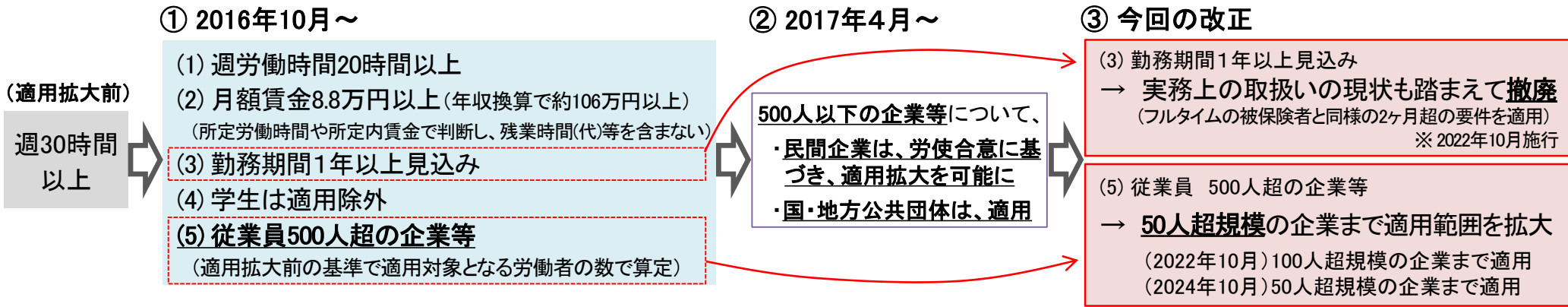
- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

（2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

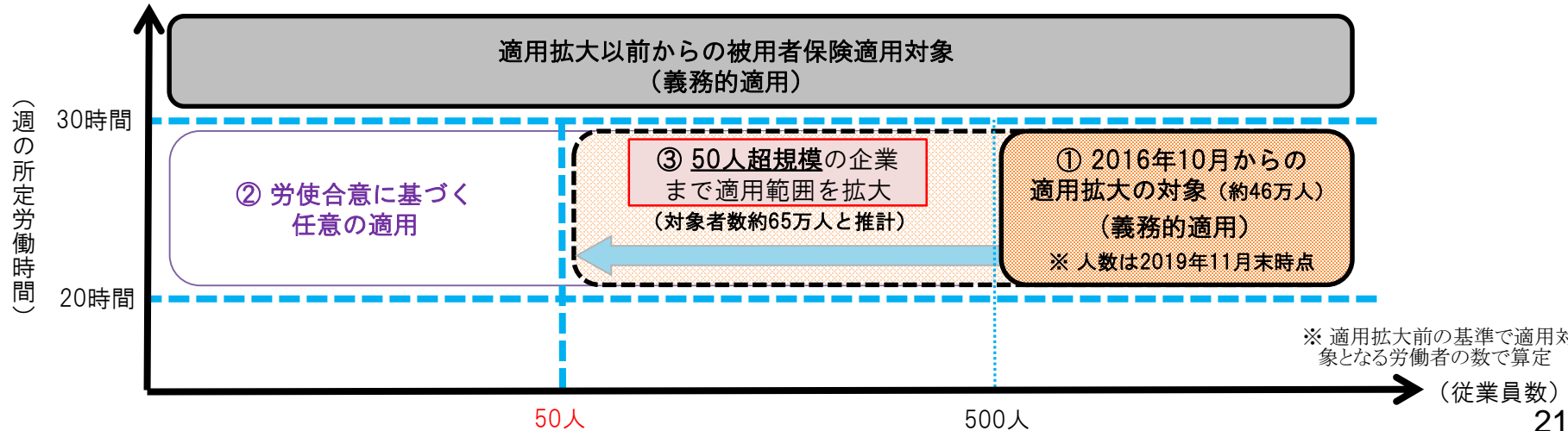
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月～) **500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月～) **500人以下の企業で、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。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大**。(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))

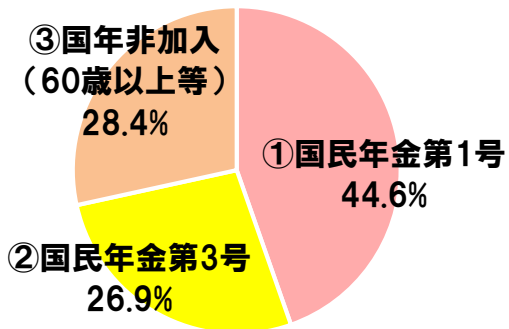


※ その他(1)(2)(4)の要件は現状維持

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分

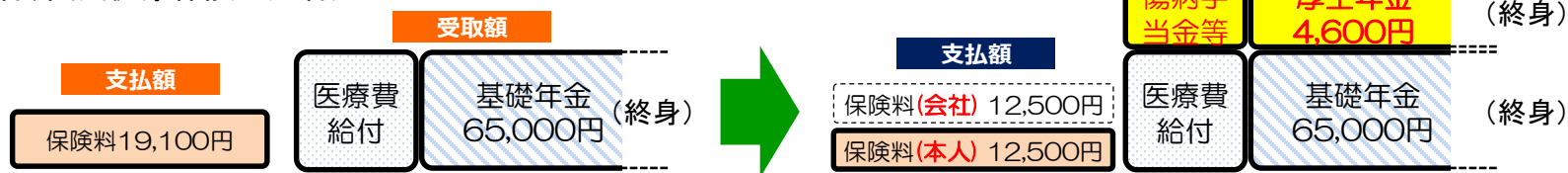


個人の受益と負担

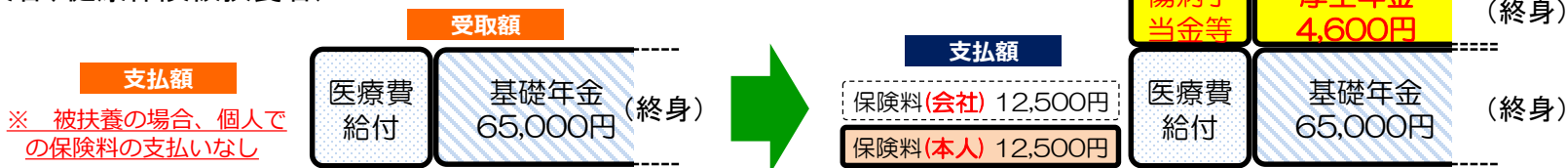
※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	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108,600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 4,600円/年額54,700円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 500円/年額5,400円 × 終身	

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)

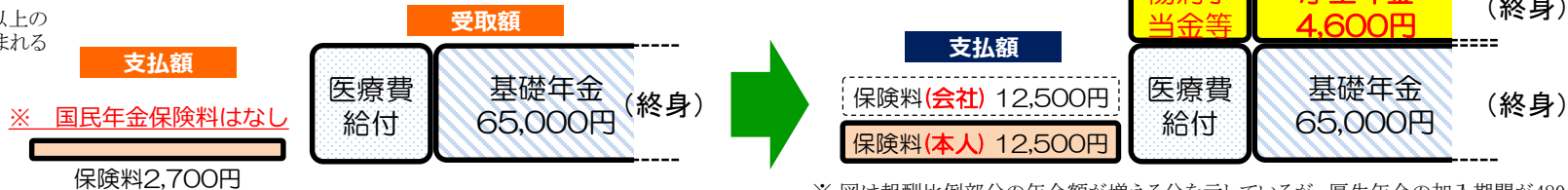


② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



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)

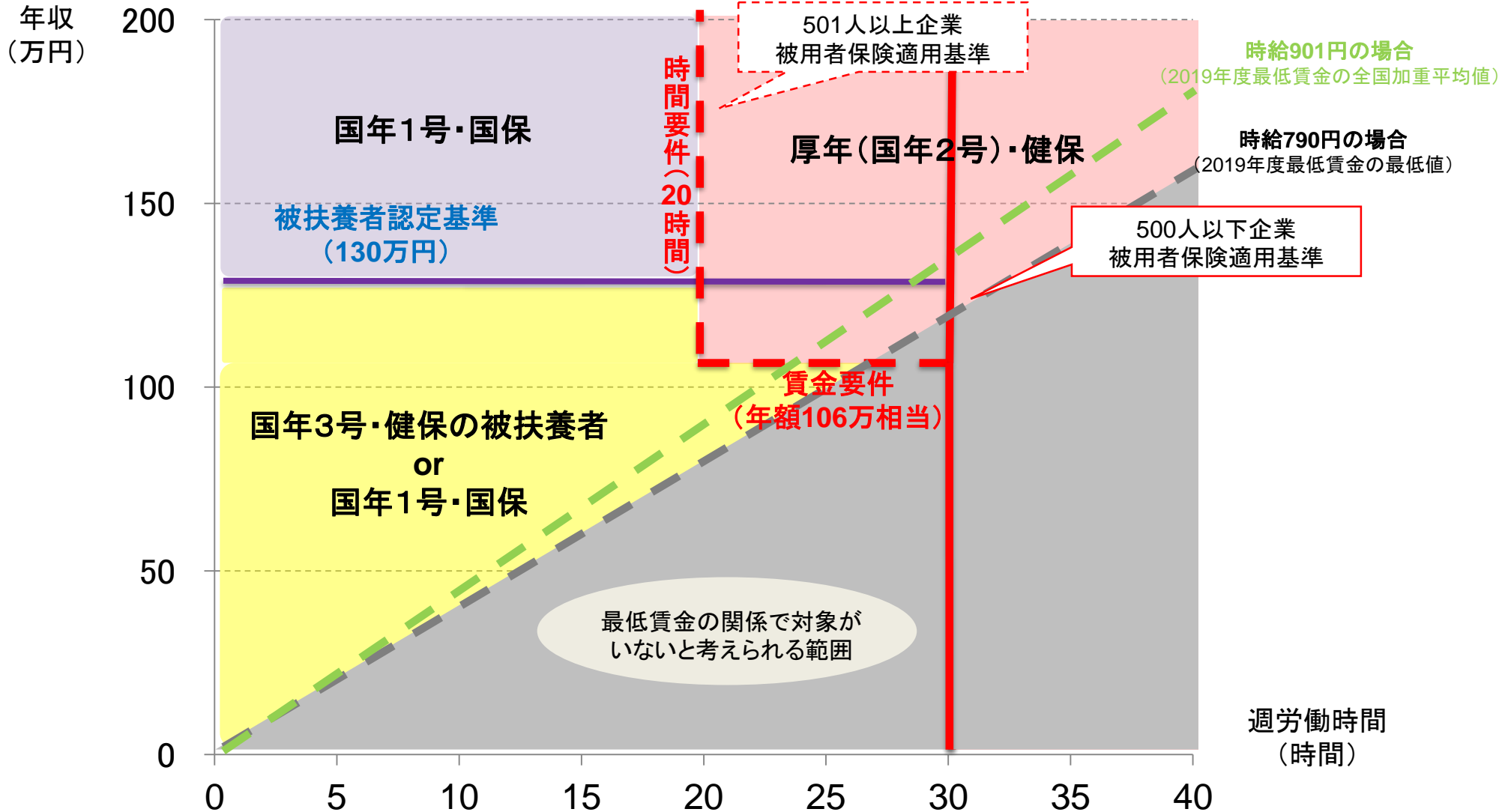
※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



※ 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。

個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。

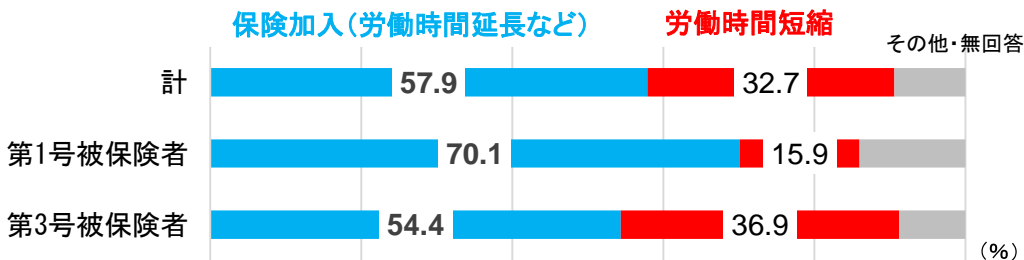


(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

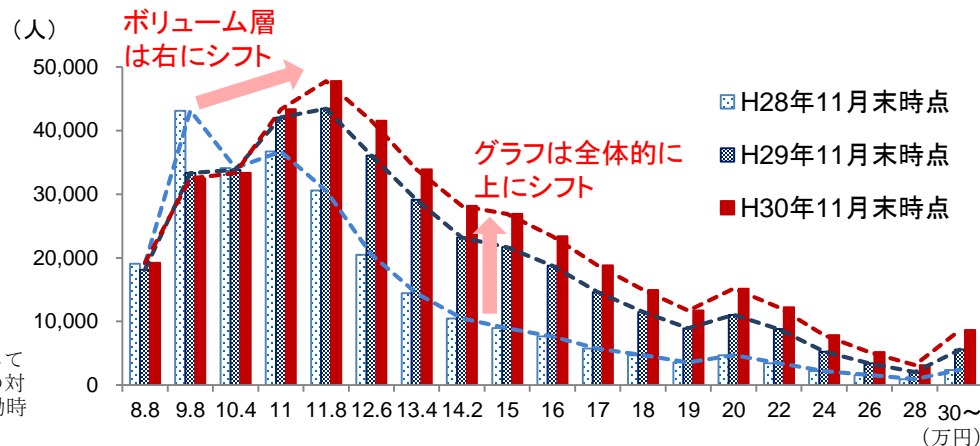
適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



(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）

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）」

- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

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）

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、**労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組**を行う。

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

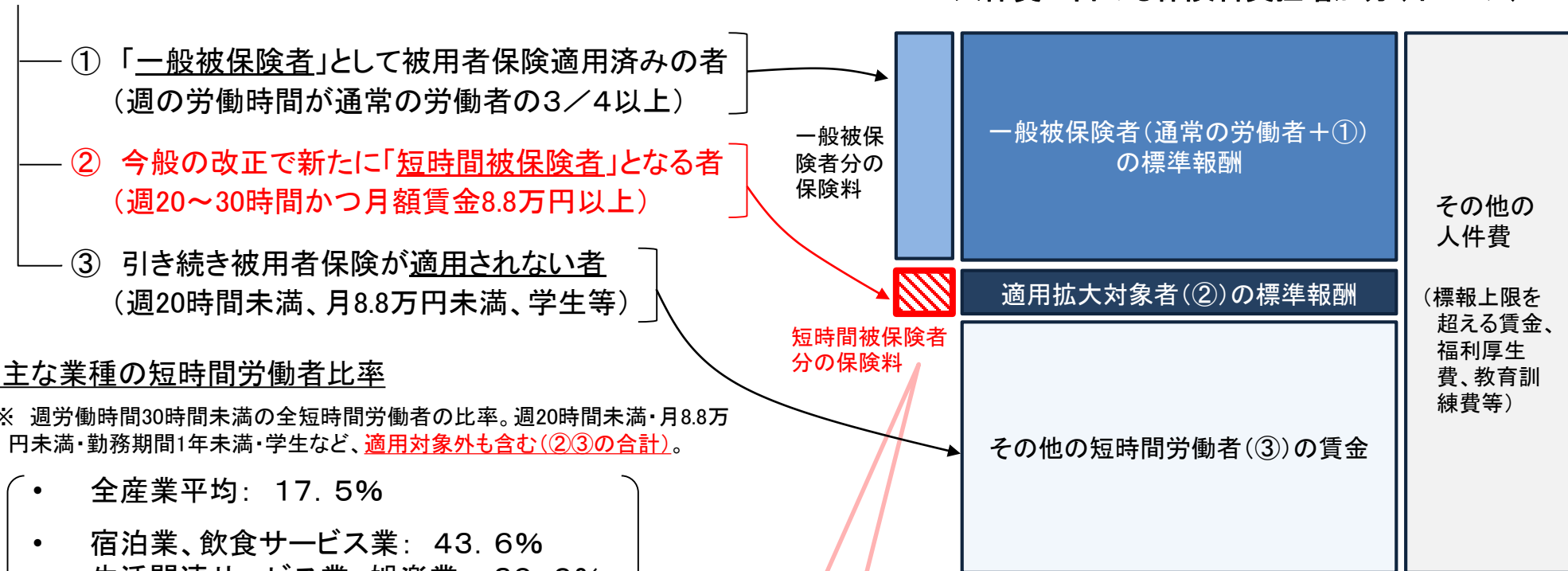
- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額 **172.8万円/年**
- 厚生年金保険料率18.3% ⇒ 事業主負担分**9.15%**
- 健康保険料率10%(協会けんぽの平均料率) ⇒ 事業主負担分**5%**
(40~65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%(協会けんぽの料率)
⇒ 事業主負担分**0.865%**)

短時間被保険者1人当たり
約24.5万円/年
(40~65歳の者の場合、
+約1.5万円)

○ 企業で働く短時間労働者

- ① 「**一般被保険者**」として被用者保険適用済みの者
(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)
- ② **今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者**
(週20~30時間かつ月額賃金8.8万円以上)
- ③ **引き続き被用者保険が適用されない者**
(週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



適用拡大によって事業主が新たに負担する社会保険料

○ 主な業種の短時間労働者比率

※ 週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、**適用対象外も含む(②③の合計)**。

- 全産業平均: 17.5%
- 宿泊業、飲食サービス業: 43.6%
- 生活関連サービス業、娯楽業: 30.9%
- 卸売業、小売業: 23.3%
- 医療・福祉: 20.6%

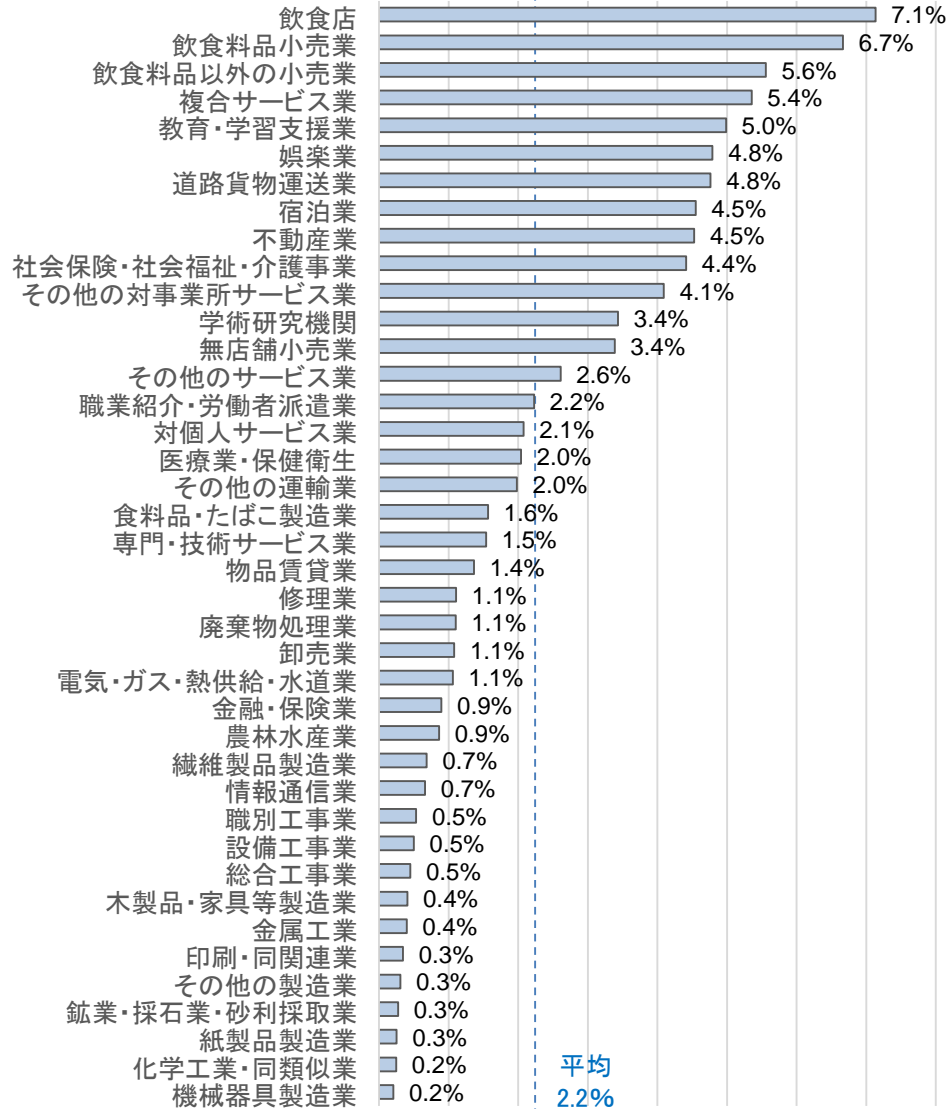
(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

適用拡大に伴う負担増加割合(500人超企業における実績値)

人数ベース

短時間被保険者数／一般被保険者数

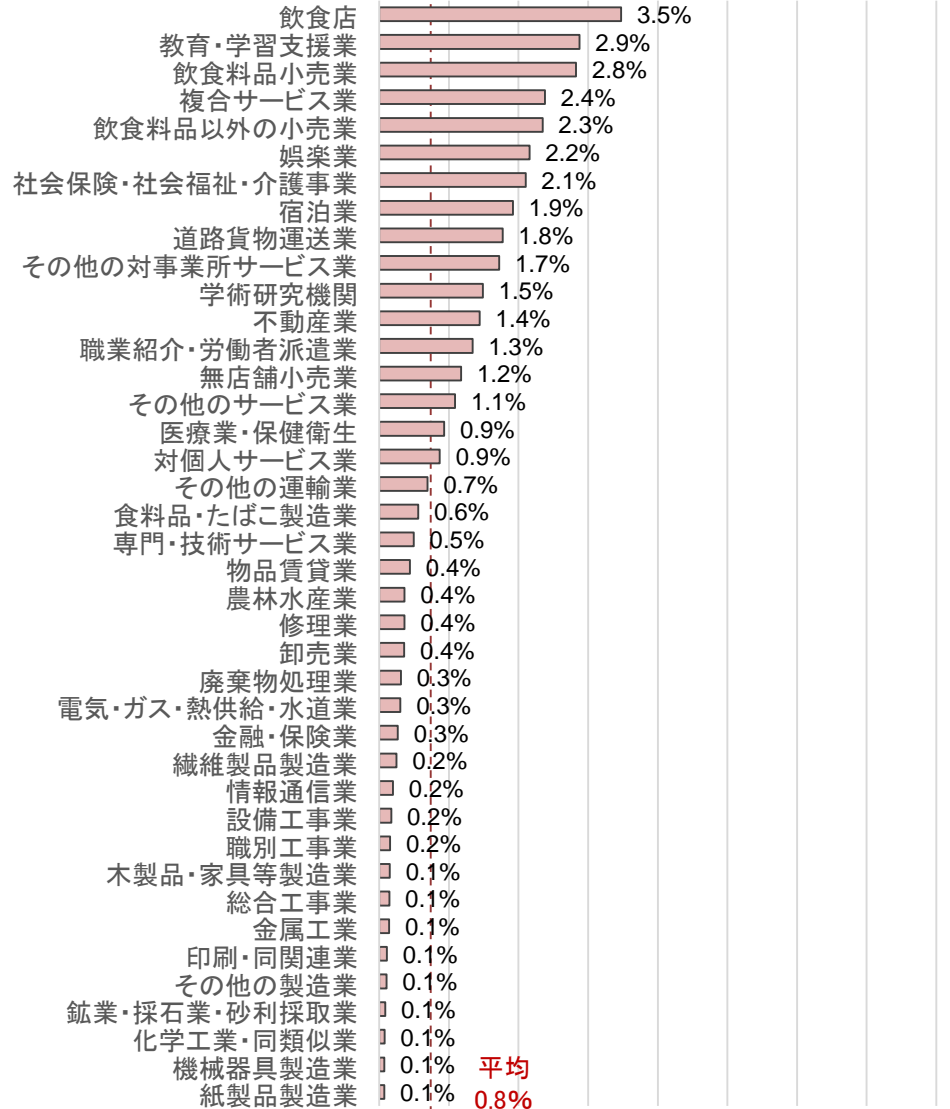
0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



標準報酬総額ベース

短時間被保険者の標報総額合計額／一般被保険者の標報総額合計額

0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



(注)平成30年9月1日時点の特定適用事業所を集計(18,850事業所。任意特定適用事業所と、公務・非営利事業を行う事業所(業態区分「公務」「政治・経済・文化団体」の事業所)を含まない)。「標準報酬総額」は、標準報酬月額に標準賞与額の1/12を加えた額。船員及び坑内員を除く。

(出所)「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調(平成30年9月1日現在)」(厚生労働省年金局)を特別集計

経済産業省関連施策

中小企業生産性革命推進事業 <3600億円>

(独)中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業の実業性向上を継続的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

- ① **ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業 (ものづくり補助金)**
(補助額: 100万~1,000万円、補助率: 中小1/2 小規模2/3)
… 革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援
- ② **小規模事業者持続的発展支援事業 (持続化補助金)**
(補助額: ~50万円、補助率: 2/3)
… 小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援
- ③ **サービス等生産性向上IT導入支援事業 (IT導入補助金)**
(補助額: 30万~450万円、補助率: 1/2)
… バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツール導入を支援

よろず支援拠点等の支援体制の充実 |42億円(48億円)| <10億円>

各都道府県に設置したよろず支援拠点の専門家等による経営相談。働き方改革や賃上げ、被用者保険の適用拡大などを含む、多様な経営相談に対応するため、支援体制を充実。

厚生労働省関連施策

業務改善助成金 |11億円(7億円)| <13億円>

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる等した中小企業等に対して助成 (最低賃金の低い事業場への助成率引上げや、新コースの創設等)。

働き方改革推進支援助成金 |73億円(63億円)|

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等について、賃金を引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を加算。

働き方改革推進支援事業 |91億円(76億円)|

働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家による窓口相談、企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法などに関するセミナー等を実施。

日本政策金融公庫による企業活力強化貸付

最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備・運転資金の低利貸し付け

キャリアアップ助成金 |1231億円(1075億円)|

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施した事業主に対し助成。(処遇改善の一環として、労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を行った場合の助成メニューを追加)

被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

|2.6億円| <0.5億円>

前回の適用拡大の際には、社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効であった。適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

生産性向上の事例に関する調査研究事業 |0.6億円(0.3億円)|

助成金の活用事例や生産性向上の好事例をとりまとめた事例集を周知及び簡易に申請書を作成できる支援ツールの作成

ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業 |10億円(50億円)|

中小企業等が行う生産性向上のための設備投資等を支援。特に、複数の事業者が連携する、波及効果の大きい取組を重点的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

地方公共団体による小規模事業者支援推進事業 |12億円(10億円)|

小規模事業者の販路開拓や生産性向上の取組等を都道府県が支援する際、国がその実行に係る都道府県経費の一部を支援。

共創型サービスIT連携支援事業 |5億円|

既存の複数のITツールを連携・組み合わせたシステムを中小サービス業等が導入する際にかかる費用を支援。またその際、ITベンダーと中小サービス業等が共同でITツールの機能改善を進め、当該ツールの汎用化による業種内・他地域への普及を目指す取組を支援。

AI人材連携による中小企業課題解決促進事業 |6億円|

AIに関する専門的知見を持った人材の育成及び中小企業とのマッチングを支援し、データ分析等を活用した経営課題解決を普及促進。

生産性向上人材育成支援センターによる支援訓練 |267億円の内数(257億円の内数)|

「生産管理、IoT、クラウドの活用」等のカリキュラムを、利用企業の課題に併せてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

人材開発支援助成金等による支援 |893億円(599億円)|

人材開発支援助成金により、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

人材確保等支援助成金により、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度等の整備や、生産性向上に資する設備等の導入を通じて、雇用管理改善に取り組み、生産性向上・賃金アップ等を図った事業主に対して助成。

テレワーク導入に向けた支援 |3.1億円(2.8億円)|

雇用型テレワークについて、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターの設置・運営、テレワーク導入に係る助成、セミナーの開催等による導入支援を実施。

中小企業のための女性活躍推進事業 |3億円(2.6億円)|

女性活躍推進アドバイザーによる説明会や個別訪問等により取組を支援

生活衛生業関連施策

- **日本政策金融公庫の生活衛生貸付に係る特別利率適用対象の拡充**

… 事業場内最低賃金の引上げに取り組む者を特別利率適用対象に追加

- **生産性向上推進事業 |1.3億円(1.2億円)| <0.8億円>**

… 生産性向上ガイドライン・マニュアルを活用した個別相談の実施

- **生活衛生関係営業収益力向上事業 |0.8億円(0.9億円)| <0.2億円>**

… 最低賃金のルールの徹底を図るとともに、同時に経営やICTに関するセミナーを開催

被用者保険の非適用業種の見直し

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所 (A) . . . **強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所 (B) . . . **強制適用**
- ・ 上記以外 (C) . . . **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**)

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例: 農業・林業・漁業 士業(弁護士等) 宿泊業、飲食サービス業 娯楽業、警備業、政治・経済・文化団体、宗教等	(A)		(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- | | |
|---------------------------------------------|--------------------------------------|
| ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業 | ⑨ 金融又は保険の事業 |
| ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業 |

強制適用事業所 約232万事業所

任意包括適用事業所 約9万事業所

注: 適用事業所数は、2019年11月末現在

【見直し内容】 (令和4(2022)年10月施行)

- 弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業(※)を適用業種に追加する。
(※ 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)

年金改正法の附則の検討規定(第3～5項は衆議院における修正により追加)

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成二十五年法律第百十二号) 第六条第二項各号に掲げる事項及び公的年金制度の所得再分配機能の強化その他必要な事項(次項及び第四項に定める事項を除く。) について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。(参考1)

2 政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

3 前二項の検討は、これまでの国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し及び厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通しにおいて、国民年金法第十六条の二第一項に規定する調整期間の見通しが厚生年金保険法第三十四条第一項に規定する調整期間の見通しと比較して長期化し、国民年金法等の一部を改正する法律(平成十六年法律第百四号)附則第二条第一項第一号に掲げる額と同項第二号に掲げる額とを合算して得た額の同項第三号に掲げる額に対する比率に占める同項第一号に掲げる額に相当する部分に係るものが減少していることが示されていることを踏まえて行うものとする。(参考2)

4 政府は、国民年金の第一号被保険者に占める雇用者の割合の増加の状況、雇用によらない働き方をする者の就労及び育児の実態等を踏まえ、国民年金の第一号被保険者の育児期間に係る保険料負担に対する配慮の必要性並びに当該育児期間について措置を講ずることとした場合におけるその内容及び財源確保の在り方等について検討を行うものとする。

5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

6 政府は、前条第八号に掲げる規定の施行後五年を目途として、当該規定による改正後の確定拠出年金法の施行の状況等を勘案し、同法の規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(参考1) 2013年プログラム法(持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年法律第112号))

第六条 (略)

2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

一 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方

二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大

三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方

四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

(参考2) 第二条第3項における用語

○国民年金法第十六条の二第一項に規定する調整期間の見通し

→国民年金(基礎年金部分)のマクロ経済スライド調整期間の見通し

○厚生年金保険法第三十四条第一項に規定する調整期間の見通し

→厚生年金保険(報酬比例部分)のマクロ経済スライド調整期間の見通し

○国民年金法等の一部を改正する法律(平成十六年法律第百四号)附則第二条第一項第一号に掲げる額と同項第二号に掲げる額とを合算して得た額の同項第三号に掲げる額に対する比率

→モデル年金の所得代替率

○同項第一号に掲げる額に相当する部分に係るもの

→基礎年金部分の所得代替率