

新たな適用基準によって事業主が行う事務手続のイメージ

1. 「週所定労働時間が20時間以上」であること

- ① パート労働者の採用時に、週の所定労働時間の見込みが20時間以上であれば、年金事務所（現在は社会保険事務所。以下同じ。）に届出。（原則として雇用契約書で判断。下記2. 及び3. の（※）でも同様）
- ② 特定の週に残業が続き、予定より大幅に勤務時間が増えた場合や、業務の繁忙期（例えば年末）に限って勤務時間を増やす契約の場合でも、実際の勤務時間ではなく、通常期の、残業を含まない勤務時間で判断。
- ③ 採用後に、契約変更で所定労働時間を変更したときには、変更後のもので判断し、新たに適用対象または対象外となった場合には届出。

2. 「賃金が月額98,000円以上」であること

- ① パート労働者の採用時に、所定労働時間と時給等（※）に基づく賃金月額の見込みが98,000円以上であれば、年金事務所に届出。
- ② パート労働者への厚生年金の適用要件としての賃金の算定対象には残業手当、ボーナス、通勤手当などは含まれないが、役職手当は含まれるものとする（最低賃金法の例に準じた整理（注））。なお、適用される者の保険料・年金給付の算定基礎となる標準報酬月額・標準賞与額は、通常の被保険者と同様にすべての報酬及び賞与に基づき決定。
- ③ 採用後に、契約変更により賃金額の見込みに変更が生じた場合には、変更後のもので判断し、新たに適用対象または対象外となった場合には届出。

（注）最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限定され、以下の賃金は除外。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）、② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（ボーナス等）、③ 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（残業手当等）、④ 地域別・産業別最低賃金ごとに算入しないと定められている賃金（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」であること

- ① パート労働者の採用時に、勤務期間の見込み(※)が1年以上あれば、その旨を年金事務所に届出。
- ② この場合、採用時に1年以上勤務することが見込まれていれば、採用当初から適用され、逆に、見込まれていなかった場合には、1年以上勤務が見込まれるに至った時点または勤務期間が1年経過した時点から適用(届出が必要)。
- ③ また、1年未満の雇用契約期間であっても、契約が反復更新され1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合には、1年以上の勤務期間として適用(届出が必要)。
- ④ なお、故意に数日間使用関係を中断して再度雇う場合など、社会通念上使用関係の継続が認められれば、使用関係が継続しているものとして取り扱われる。

4. 「従業員が300人以下」の中小企業を適用猶予

- ① 改正法の施行時に、現行の厚生年金の適用基準に該当する従業員(正社員+4分の3以上パート)に該当する従業員を法人単位で300人を超えて雇用している場合には、年金事務所に届出。
- ② 施行後は、①の届出をした事業主は、毎年特定の時期の従業員数を届出。この結果、対象人数が300人以下の場合で、恒常的にそうなることが見込まれるときは、「所定労働時間20時間以上、正社員の4分の3未満」のパート労働者については、適用から外すものとする。

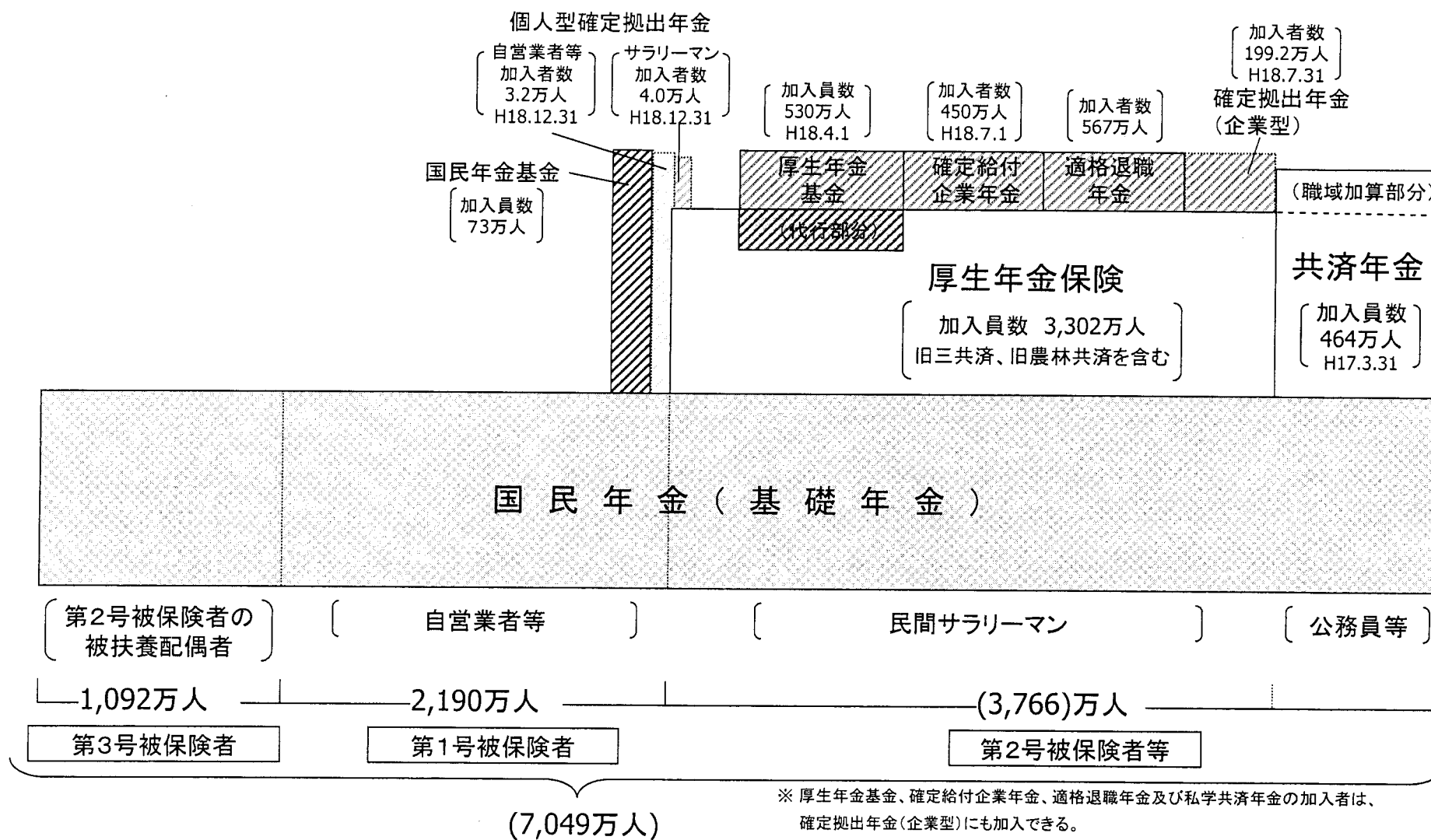
学生であるパート労働者の取扱いについて

- 現行の厚生年金制度では、学生について特別の取扱いはなく、正社員かパート労働者の4分の3基準に該当すれば被保険者として適用している。

※ 学生が週30時間以上就労することは、一般には考えにくく、夏休み等の臨時的なアルバイトは適用除外されるため、現行基準で実際に学生で適用されている者は少数と考えられる。

- しかしながら、パート労働者のうち4分の1程度が「学生等のアルバイト」という業界もあり、今回の適用拡大に関する厚生労働省案により新たに適用対象となる学生も出てくるものと考えられる。
- 学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないことから、新たな適用基準においては、学生は適用除外とする。
- この場合、国民年金制度において、学生について学生納付特例制度が設けられており、その対象となる学生は、全日制、定時制、通信制を区別することなく、大学、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)等の学生としていることを踏まえ、上記の適用除外とする学生の範囲もこれと同様とする。

国民年金基金及び個人型確定拠出年金の加入状況

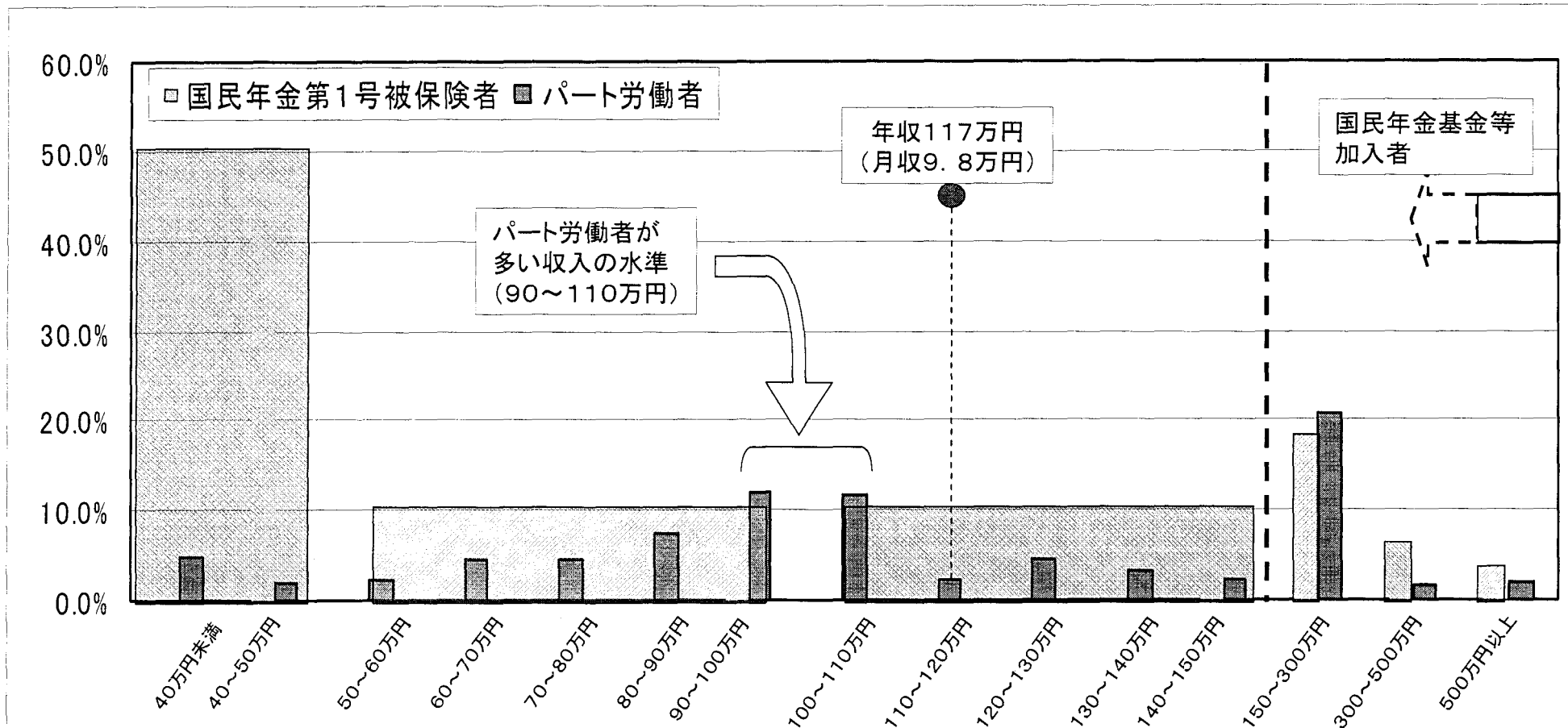


- ※ 厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金及び私学共済年金の加入者は、確定拠出年金(企業型)にも加入できる。
- ※ 国民年金基金の加入員は、確定拠出年金(個人型)にも加入できる。
- ※ 適格退職年金については、平成23年度末までに他の企業年金等に移行。
- ※ 第2号被保険者等は、被用者年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)
- ※ ()内の数値は、時点が異なる数値を単純に合計して得られた暫定値。

(数値は、注釈のない限り平成18年3月末)

国民年金の加入者の実態等について

- 税制優遇のある国民年金基金制度及び個人型確定拠出年金制度の加入者は国民年金第1号被保険者全体の約3%となっているが、両制度は掛金が最大月額6.8万円(年額81.6万円)まで所得控除される仕組みであることから、所得が高い者が加入していると考えられる。
- 他方、パート労働者の収入は90~110万円の者が多く、300万円以上の者はほとんど見られない。
- 今回の適用拡大の対象となるパート労働者は、年収117万円(月収9.8万円)を大きく上回る者は少ないものと考えられ、国民年金基金制度、個人型確定拠出年金制度の加入者とは、その集団が異なる。



※ 出典 国民年金第1号被保険者:「平成14年 国民年金被保険者実態調査報告」(社会保険庁)
 パート労働者:「平成13年 パートタイム労働者総合実態調査報告」(厚生労働省)
 (パートタイム労働者:正社員(正規型の労働者で、終身雇用的な長期勤務を前提としている常用労働者)以外の労働者をいう。)

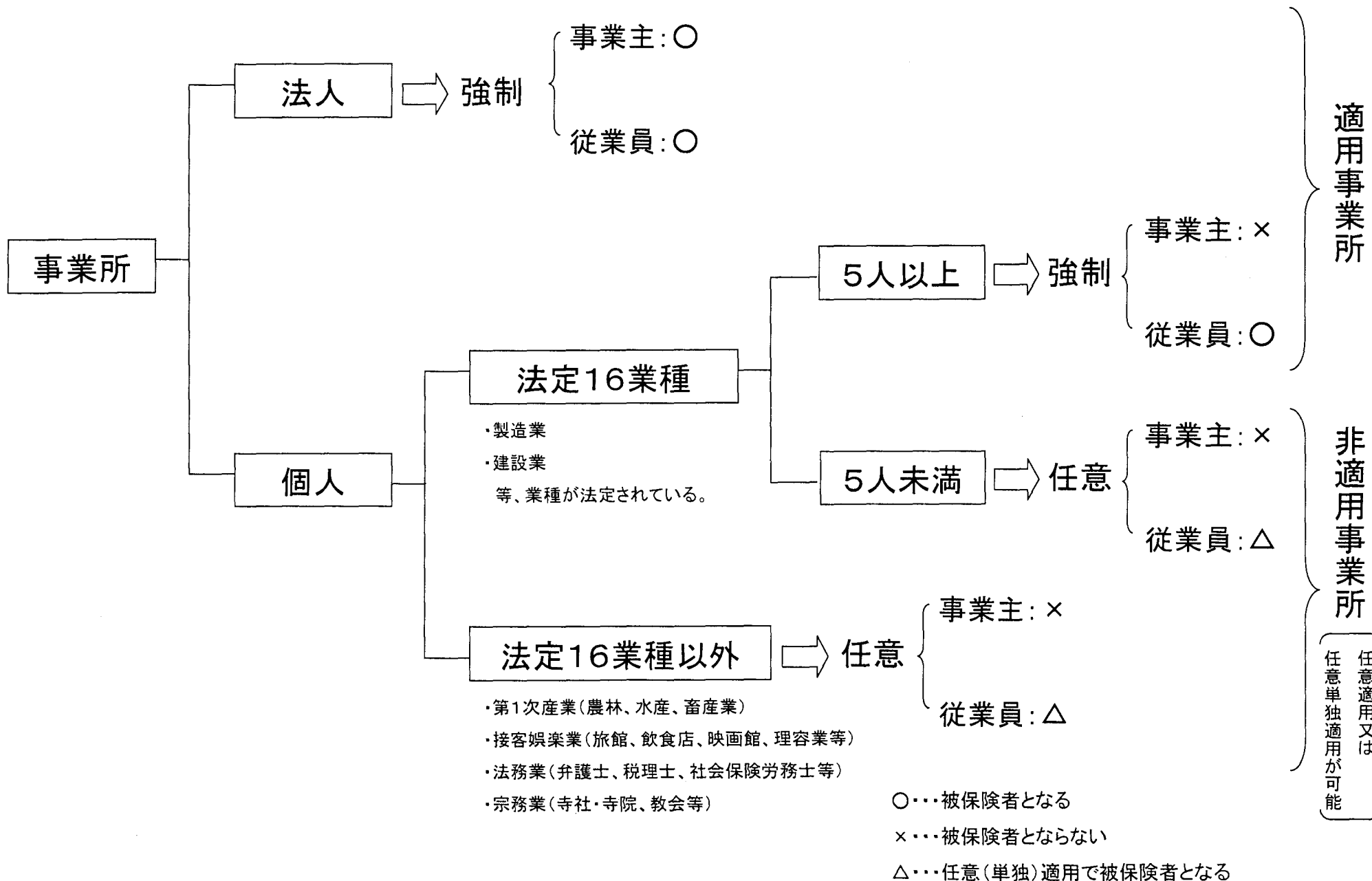
厚生年金と健康保険の一体的取扱いの例(適用関係)

- 厚生年金と健康保険は、民間被用者とその家族の生活の安定と福祉の向上を図るものとして、これまで同一の基準により、一体的に適用されてきた。

《厚生年金制度と健康保険制度を一体的に取り扱ってきた主な例》

改正年	改正内容
昭和28年	適用業種に、土木・建築・教育・研究・調査・通信・報道・医療・社会福祉事業等を追加した。
昭和61年	適用業種以外の国又は法人の事業所について、常時5人以上使用する事業所には昭和61年4月から、5人未満の法人の事業所については昭和62年4月から平成元年3月までの間に、段階的に適用することとした。
平成7年	育児休業期間中の保険料については、本人負担分を免除した上で、保険給付の額等の計算については、保険料拠出を行った期間と同様に取り扱うこととした。
平成15年	賞与に対しても標準報酬(月収)と同様に保険料を賦課する、総報酬制を導入することとした。

厚生年金の適用事業所について



◎厚生年金保険法(抄)

(適用事業所)

第6条 次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所（以下単に「事業所」という。）又は船舶を適用事業所とする。

- 一 次に掲げる事業の事業所又は事務所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの（いわゆる「法定16業種」）
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 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
 - ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ホ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ヘ 貨物積みおろしの事業
 - ト 焼却、清掃又はと殺の事業
 - チ 物の販売又は配給の事業
 - リ 金融又は保険の事業
 - ヌ 物の保管又は賃貸の事業
 - ル 媒介周旋の事業
 - ヲ 集金、案内又は広告の事業
 - ワ 教育、研究又は調査の事業
 - カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
 - コ 通信又は報道の事業
 - ク 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業
 - 二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員を使用するもの
 - 三 (略)
- 2 (略)
- 3 第一項の事業所以外の事業所の事業主は、社会保険庁長官の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができる。
- 4 (略)

パート労働者に対する加入の徹底について

1 事業主に対する適正な届出指導

- (1) 新規適用事業所を対象とした説明会での届出指導
- (2) 算定基礎届の提出時に開催する事務説明会での適正な届出指導
- (3) パンフレット及び広報誌を活用した制度の周知

2 事業所調査の実施

- (1) 社会保険加入の届出漏れを防ぐため、事業所調査を毎年度4分の1以上の適用事業所に実施
- (2) 短時間労働者、派遣労働者等が多いと見込まれる適用事業所に対する調査の重点化
- (3) 都道府県労働局との連携強化による請負労働者、派遣労働者への重点的な調査
(平成19年度～)

※1 事業所調査の実施方法

小規模事業所は、複数の事業所を所定会場に呼び出し調査を実施。一定規模以上の事業所は、対象事業所に臨場し調査を実施。

資格取得届出もれがないか、労働者名簿、賃金台帳、就業規則、出勤簿、源泉所得税領収証書、会計帳簿等を照合して事実を確認する総合的な調査を行っている。

※2 総合的な調査の実績

- ・ 社会保険調査官による事業所調査の体制 501人 (平成17年度)
- ・ 社会保険全般に亘る総合的な調査件数 376,818件 (平成17年度)
- ・ 被保険者資格取得届等についての指摘件数 159,664件 (平成17年度)

※3 確認の請求（厚生年金保険法第31条）

被保険者となるべき者からの確認請求（情報提供）に基づき、事業所調査を実施
（平成18年度から適用事業所の一覧表を社会保険事務所の窓口で閲覧できることとした。）

※4 公共職業安定所からの情報提供（平成17年度）

ハローワークの求人情報において、社会保険未加入の事業所について、情報提供を受けて事業所調査を実施

3 行動計画の策定（平成19年度～）

社会保険事務局毎の取組み目標及び具体的な計画等策定し、適用の適正化を積極的に推進

4 資格取得の届出漏れが判明した場合の対応

（1）適用の取扱い

届出漏れについては、確認可能な範囲で最大2年間遡及する。

- ・事業主に届出義務が課せられていることから、自主的な届出を指導
- ・届出を行わない事業主に対しては、職権による適用を実施（厚生年金保険法第18条第2項）

（2）徴収の取扱い

- ① 適用された過去に遡って保険料を徴収。指定期限までに納付しない場合は、14.6%の延滞金を徴収（厚生年金保険法第87条）
- ② 滞納保険料を納付しない場合は、国税徴収法を例により、差押え等の滞納処分を実施

（3）罰則

事業主が正当な理由がなく届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき、保険料を納付しないときは、6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金（厚生年金保険法第102条）

未適用事業所に対する適用促進の流れ

