

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

社会保険・厚生関係

短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の 適用拡大についての省令概要

平成28年10月より短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大が実施されることに伴い、改正省令（健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令〔平28. 3.31 厚労令75〕）が平成28年3月31日に公布され、同年10月1日より施行が予定されている。本稿では、その改正内容や改正に至った背景、実務における留意点等について解説する。

健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令（平28. 3.31 厚労令75）
 健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令の公布について
 （平28. 3.31 保発0331第7・年発0331第5）
 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に係る事務の取扱いについて
 （平28. 5.13 保保発0513第1・年管管発0513第1）

沖 智治 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 制度改正の目的および趣旨

[1] 制度改正の目的

この制度は、被用者（使用されている者）でありながら、社会保険（本稿では、健康保険・厚生年金保険を指す）の恩恵を受けられない短時間労働者等の非正規労働者に対して、社会保険を適用することにより、社会保険の「格差の是正」および「保障内容の充実によるセーフティーネットの強化」を目的としたものである。

また、現状の被扶養者制度（国民年金第3号被保険者制度等）で問題視されていた「扶養の範囲内で仕事をしたい」という意識を除去することにより、今後の人口減少社会に対する就業意欲の促進が期待されている（特に現被扶養者の大半を占める女性の就業意欲の促進が期待されている）。な

お、厚生労働省の試算によると、今回の適用拡大により新たに約25万人の短時間労働者が社会保険に加入する見込みである。

[2] 制度改正の背景および趣旨

制度改正の背景として、平成24年8月に「年金機能強化法（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）」が制定された。

年金機能強化法とは、少子高齢化等の社会経済情勢に対応できる公的年金制度の「財政基盤の強化」や「最低保障機能の強化」を目的として施行されたものである。

主な内容は以下のとおりであり、本制度改正は年金機能強化法に基づく一連の経過措置として実施されたものである。

図表1 4分の3基準

① 1週間の所定労働時間および1カ月間の所定労働日数とは
 就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週および月に勤務すべきこととされている時間・日数をいう

② 所定労働時間または所定労働日数は4分の3基準を満たさないものの、事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、残業等を除いた基本となる実際の労働時間または労働日数が直近2カ月において4分の3基準を満たしている場合
 今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間または当該所定労働日数は4分の3基準を満たしているものとして取り扱う

③ 所定労働時間または所定労働日数が、就業規則、雇用契約書等から明示的に確認できない場合
 残業等を除いた基本となる実際の労働時間または労働日数を事業主等から事情を聴取した上で、個別に判断する

(制定内容)

| No. | 主要項目 | 改正時期 |
|-----|------------------------------|--------------|
| 1 | 基礎年金の国庫負担の割合2分の1の恒久化 | 平成26年4月施行 |
| 2 | 産休期間中の社会保険料の免除 | |
| 3 | 遺族基礎年金の支給対象を父子家庭へ適用拡大 | |
| 4 | 短時間労働者への社会保険の適用拡大 | 平成28年10月施行予定 |
| 5 | 老齢基礎年金の受給資格期間を現在の25年から10年に短縮 | 平成29年4月施行予定 |

2.改正の内容

平成28年10月より実施される短時間労働者に対する社会保険の適用拡大と、それに伴う改正省令の内容は、次のとおりである。

[1]適用要件の拡大

これまでの社会保険では1日または1週間の所定労働時間が通常労働者のおおむね4分の3[図表1]以上の人適用対象であったが、この条件を満たさない短時間労働者は、適用対象外となっていた。平成28年10月より実施される社会保険の適用拡大により、右記の五つの要件のいずれにも該当する短時間労働者についても社会保険の加入が

図表2 適用拡大要件

| No. | 現行要件 |
|-----|--|
| 1 | 1週間の所定労働時間が、同一の事業所で使用される通常の労働者の4分の3以上であること |
| 2 | 1カ月の所定労働日数が、同一の事業所で使用される通常の労働者の4分の3以上であること |

| No. | 拡大要件 |
|-----|---|
| 1 | 1週間の所定労働時間が20時間以上であること |
| 2 | 賃金の月額が8万8000円(年収106万円〔参考値〕)以上であること |
| 3 | 同一の事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること |
| 4 | 学生を適用除外とすること |
| 5 | 厚生年金保険被保険者数が常時500人を超える企業(特定適用事業所)を強制適用対象とすること |

必要となる[図表2]。

- ① 1週間の所定労働時間(※1)が20時間以上(※2)であること(※3)
- ② 賃金の月額が8万8000円(年収106万円〔参考値〕)以上であること
- ③ 同一の事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること
- ④ 学生を適用除外とすること
- ⑤ 厚生年金保険被保険者数が常時500人を超える(※4)企業(特定適用事業所)を強制適用対象とすること

※1：1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のことをいう。この場合の「通常の週」とは、祝祭日、その振替休日、年末年始の休日、夏季休暇等の特別休日(週休日その他おおむね1カ月以内の期間を周期として定期的に与えられる休日以外の休日)を含まない週をいう。

※2：1週間の所定労働時間が20時間未満の場合

事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、残業等を除いた基本となる実際の労働時間が直近2カ月において週20時間以上である場合で、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間は週

20時間以上であるとして取り扱う。

※3：所定労働時間が就業規則や雇用契約書等で明示的に確認できない場合

残業等を除いた基本となる実際の労働時間を事業主等から事情を聴取した上で、個別に判断する。

※4：常時500人を超えるとは

1年間のうち6カ月間以上500人を超えることが見込まれる場合をいう。

[2]改正省令の解説および実務上の留意点

(1) 1週間の所定労働時間

1週間の所定労働時間は、原則として就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の1週間に勤務を予定している時間をいう。ただし、1週間の所定労働時間が短期的・周期的に変動する場合は平均により算定された時間を所定労働時間として取り扱う。

なお、所定労働時間が、週以外で定められている場合は、雇用保険の取り扱いと同様に次のとおり算定する。

- 1カ月単位で定められている場合
⇒1カ月の所定労働時間を12分の52で除す
(※特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は、特定の月を除いて算定する)
- 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で除す

(2) 賃金の月額

賃金の月額とは、週給・日給・時間給を月額換算したものに、各種手当を含めたものをいう。ただし、次に掲げるものは月額賃金に含めない。

| No. | 除外賃金 | 例 |
|-----|---|-----------------|
| 1 | 臨時に支払われる賃金 | 結婚手当、入学祝い手当等 |
| 2 | 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金 | 賞与等 |
| 3 | 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金 | 時間外手当 |
| 4 | 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金 | 休日手当 |
| 5 | 深夜労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分 | 深夜割増手当 |
| 6 | 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、家族手当 |

前記における実務上の留意点は、時間外労働等の割増賃金および賞与は月額の賃金に含まれない点にある。あくまで締結された雇用契約書における労働時間、賃金等の見込みにより判断が行われる。

なお、社会保険の加入要件を免れるために、月額の報酬を抑え、賞与の割合を高める等により年収水準の維持を図ることは、本制度の趣旨に反するものであり、後日、労使の紛争へつながる可能性があるため留意したい。

(3) 報酬月額の算定方法

前記(2)の算定については、以下の方法による。

- ①月給、週給等一定期間で報酬が定められている場合
被保険者の資格取得日現在の報酬額をその期間の総日数で除して得た額の30倍相当額
- ②日給、時間給、出来高給、請負給の場合
被保険者の資格取得月前1カ月間に現に使用される事業所において、同様の業務に従事し、かつ同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額の平均額
- ③上記①②で算定困難な場合
被保険者の資格取得月前1カ月間に、その地方で同様の業務に従事し、かつ同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
- ④上記①～③の項目のうち、二つ以上に該当する報酬を受ける場合
上記①～③により算定した額の合算額

(4) 標準報酬月額決定時等の算定対象月の取り扱い

標準報酬月額の決定時等(定時決定、随時改定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定)においては、報酬支払いの基礎となった日数が17日以上である月を算定の対象月としているが、短時間労働者を適用対象とするに当たっては、報酬支払いの基礎となった日数が11日以上である月を算定の対象月とする。

(5) 被保険者に係る区別について

上記(4)において算定対象月を決めるに当たり、事業主は被保険者に係る短時間労働者を把握する必要があることから、その短時間労働者であるか否かの区別に変更があった場合には次の①～⑥を記載した届出書を厚生労働大臣または健康保険組

合に提出しなければならない。

- ①事業所整理記号、被保険者整理番号（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者については被保険者証の記号、番号）
- ②被保険者の氏名、生年月日、住所
- ③変更年月日
- ④事業所の名称、所在地
- ⑤事業主の氏名・名称
- ⑥厚生年金保険の被保険者であるときは基礎年金番号

(6)勤務見込み期間

継続して1年以上使用されることが見込まれることとして取り扱うのは、次のいずれかに該当する場合をいう。

- ①期間の定めがなく雇用される場合
- ②雇用期間が1年以上である場合
- ③雇用期間が1年未満であるが、次のいずれかの要件に当てはまる場合
 - (ア)就業規則、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または更新される場合がある旨が明示されている。
 - (イ)同一の事業所において同様の雇用契約に基づき使用されている者が更新等により1年以上使用された実績がある。

雇用契約の始期において、雇用期間が1年以上見込まれる場合は被保険者となるが、平成28年10月1日（法施行日）より前から引き続き雇用され

ている者については、法施行日から起算して雇用期間が1年以上見込まれなかったものの、契約更新等により、その後1年以上使用されることが見込まれることとなったときは、その時点（契約締結日等）から被保険者となる【図表3】。

(7)学生の適用除外

適用の除外となる学生の範囲は、原則として雇用保険の取り扱いと同様とし、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校および専修学校その他これに準ずる学校等に在学する生徒または学生を指す。

ただし、次の①～④に該当する者については、適用除外となる学生には含まれない。

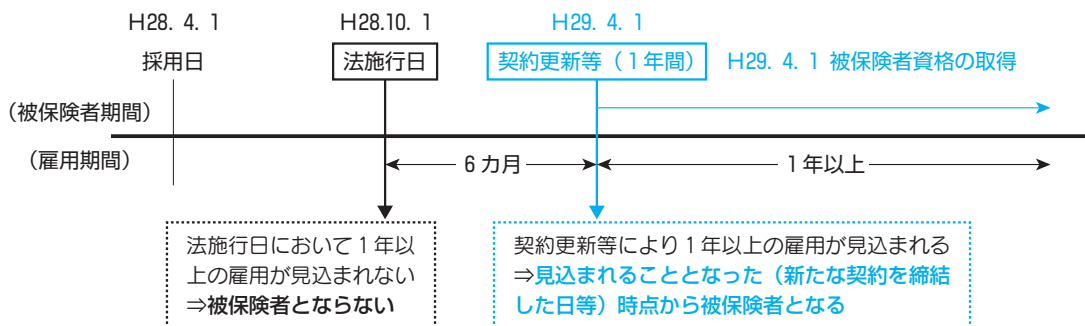
- ①卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ適用事業所に使用されることとなっている者
- ②休学中の者
- ③大学の夜間学部および高等学校の夜間等の定時制の課程等に在学する者
- ④その他これらに準ずる者（事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命または事業主の承認を受け、大学院等に在学する者〔社会人大学院生等〕）

(8)特定適用事業所【図表4】

特定適用事業所とは、①事業主が同一である1または2以上の適用事業所であって、これに使用

【図表3】 法施行日前の雇用期間の取り扱い

【例】平成28年4月から平成29年3月末までの契約（契約更新が明示されておらず、同様の雇用契約により雇用された者が更新等により1年以上雇用された実績もない場合）の労働者が契約更新等となったとき（下図を参照）



資料出所：日本年金機構「短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」

される②通常の労働者およびこれに準ずる者の総数が③常時500人を超える場合は該当する。

①事業主が同一である1または2以上の適用事業所
(ア)法人事業所である場合

事業主は法人であるため、同一の個人が複数法人の事業主を兼ねている場合でも同一法人格（法人番号が同じ事業所）の属する適用事業所の人数の合計にて判断を行う。

(イ)個人事業所である場合

現在の適用事業所の人数にて判断を行う。

(ウ)国・地方公共団体の事業所である場合

各省、各庁、各地方公共団体を単位とし、それぞれ同一の単位に属する適用事業所の人数を合算し判断を行う。

②通常の労働者およびこれに準ずる者

事業主また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」とは、現行の適用基準による厚生年金保険の被保険者とする（69歳までの被用者となる）。なお、被保険者には、船員および共済組合の組合員も含まれる。

③常時500人を超えるもの

(ア)事業主の届け出

常時500人を超えるもの（規模501人以上の企業）とは、厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年

間のうち6カ月以上500人を超えることが見込まれる場合をいう。

事業主は、常時500人を超える見込みとなった場合は、以下の事項を記載した特定適用事業主に該当する旨の届け出を当該事実が発生した日から5日以内に厚生労働大臣または健康保険組合に提出しなければならない。

(届け出事項)

- ・事業所（事業主が国、地方公共団体または法人であるときは、本店または主たる事業所）の名称および所在地
- ・特定適用事業所となった年月日
- ・事業主が国、地方公共団体または法人であるときは、法人番号

(イ)日本年金機構の届け出勧奨および職権適用

日本年金機構で把握している厚生年金の被保険者数が、直近11カ月のうち5カ月以上、500人を超えていたことが確認された時点で、翌月にさらに500人超であれば特定適用事業所となる旨の通知があり、該当届を提出するよう届け出勧奨が行われる。

また上記にかかわらず、該当届の提出が行われていない事業所については、日本年金機構で把握している厚生年金の被保険者数が、直近1年のうち6カ月以上、500人を超えていたことが確認され

図表4 特定適用事業所の該当基準イメージ

| 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | |
|-----------|-----------|-------|-----|--------------|----|-------|----------------|-------|------|-----------|-----------|----|----|
| ← 500人超 → | | | | 500人超 | | | ← 500人超 → | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | | 5 | 6 | 職権適用 | | | | |
| 500人超 | | 500人超 | | 500人超 | | 500人超 | | 500人超 | 勧奨 | ← 500人超 → | | | |
| 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | 6 | 職権適用 | | | |
| | ← 500人超 → | | | | | | | | | ← 500人超 → | | 勧奨 | |
| | 1 | 2 | 3 | | | | | | | ← 500人超 → | | | |
| ← 500人超 → | | | | ※勧奨の対象とはならない | | | | | | | ← 500人超 → | | 勧奨 |
| 1 | 2 | 3 | | | | | | | | ← 500人超 → | | | |
| ← 500人超 → | | | | | | | ※職権適用の対象とはならない | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 勧奨 | | | | | | | | |

資料出所：厚生労働省「平成27年3月17日第8回社会保障審議会年金事業管理部会 提出資料」を、当研究所で加工

た時点で、職権適用により翌月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。

上記における実務上の留意点は、特定適用事業所であった事業所が前記(アイ)に該当しなくなった場合も引き続き特定適用事業所であるものとみなされる点に注意したい。

この場合、特定適用事業所の事業主が、その使用する者のうち社会保険の被保険者である者の4分の3以上の同意を得て、以下の事項を記載した申出書を厚生労働大臣に提出することによって不該当とされる。

(申し出事項)

- 事業所（事業主が国、地方公共団体または法人であるときは、本店または主たる事業所）の名称および所在地
- 特定適用事業所に該当しなくなった年月日
- 事業主が国、地方公共団体または法人であるときは、法人番号

3.最後に

本制度改正は、冒頭にも述べたとおり被用者でありながら、社会保険の恩恵を受けられない短時間労働者に対して、社会保険を適用することにより、社会保険の格差是正、保障内容の充実、また今後の人口減少社会に対する就業意欲の促進等が期待されている。

しかし、短時間労働者を多く雇用している企業にとっては、人件費の増加につながることから、特定適用事業所に該当しないように就業制限が行われたり、労働条件の偽装等が発生することが懸念されている。

今後、500人以下の企業にも適用の拡大が予想されることや、日本の労働環境において、労働力人口が減少している点を考えると、本改正をきっかけに、優秀なパートタイマーの正社員化による人材確保、就業意識・業務フローの改善を通じた業務の効率化を図る等、企業努力による関係者の前向きな対応に期待したい。

税務関係

労務関係の税務に関する平成28年度改正点

平成28年3月31日に「所得税法等の一部を改正する法律」(平28. 3.31 法律15。以下、改正法)およびこれに関連する改正政令等が公布され、特段の定めがあるものを除き、同年4月1日から施行された。

そこで、これらの改正事項のうち人事労務関係の税務に関する次の3点について、その概要を紹介する。

1. 通勤手当の非課税限度額の引き上げ
2. 学資金の非課税範囲の明確化
3. マイナンバー記載の対象書類の見直し

三好 毅 税理士(三好税理士事務所)

1.通勤手当の非課税限度額の引き上げ [図表]

[1]改正前の非課税限度額

給与所得者が通勤のための費用に充てるものとして勤務先から支給を受ける通勤手当や通勤定期乗車券の非課税限度額については、その通勤の態様等に応じ、次のとおりとされていた。

- ①通勤のための交通機関または有料道路を利用している者に支給する通勤手当または通勤定期乗車券…1カ月当たりの合理的な運賃等の額（最高限度10万円）
- ②通勤のため自動車や自転車などの交通用具を使用している者に支給する通勤手当…その片道の