

# 労使合意に基づく適用拡大 Q & A 集

## 【目 次】

- 問 1 労使合意による適用拡大とはどのようなものか。
- 問 2 労使合意に必要となる働いている方々の2分の1以上の同意とは具体的にどのようなものか。
- 問 3 事業主の合意は必要か。
- 問 4 短時間労働者が1名でも社会保険の加入を希望した場合、合意に向けての労使の協議は必ず行う必要があるのか。
- 問 5 同意対象者から選ばれる過半数代表者になるための要件はあるのか。
- 問 6 労働者の同意や事業主の申出は企業単位と事業所単位のどちらで行うのか。
- 問 7 労働者の同意書に有効期間はあるのか。年金事務所等への申出は、同意があった日からいつまでに行う必要があるのか。
- 問 8 申出が受理された後に、過半数代表者が退職した場合や同意対象者が過半数割れした場合など、改めて同意を取り直す必要はあるか。
- 問 9 派遣労働者の方が社会保険に加入するためには、派遣元と派遣先のどちらで同意を取るようになるのか。
- 問 10 労働者の同意及び事業主からの適用拡大の申出は、平成 29 年 4 月 1 日より前に行っても有効か。
- 問 11 一度申出が受理されれば、社会保険に加入し続けることができるのか。
- 問 12 労使合意に基づく適用拡大により厚生年金保険に加入することとなった場合、障害者特例や長期加入者特例に該当している特別支給の老齢厚生年金受給者に対しては、平成 28 年 10 月の適用拡大時と同様、何らかの経過措置は設けられるのか。

問1 労使合意による適用拡大とはどのようなものか。

(答) 働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者の方について、年金などの保障を厚くする観点から、厚生年金保険・健康保険（以下「社会保険」といいます。）の適用拡大を進めています。

このような趣旨から、以下のような法改正を行っています。

- ・ 平成28年10月1日からは、週30時間以上働く方に加え、501人以上の企業にお勤めで、以下の①～④の要件を全て満たす短時間労働者の方も、社会保険に加入できるようになりました。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること（残業時間等は含めません。）
- ② 1月の所定内賃金が月額88,000円以上であること（賞与、残業代、通勤手当等は含めません。）
- ③ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ④ 学生（夜間、通信、定時制の方は除きます。）でないこと

※ 各要件の詳細については、日本年金機構のHPに掲載している「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Q&A集（第2版（平成28年9月30日更新）」をご覧ください。

（参考URL：<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2016/0516.files/0516.pdf>）

- ・ 平成29年4月1日からは、500人以下の企業にお勤めの方も、労使合意（働いている方々の2分の1以上と事業主の方が社会保険に加入することについて合意すること）がなされれば、上記①～④の要件を全て満たす短時間労働者の方は、企業単位で社会保険に加入できるようになります。

加入に当たっては、事業主の方が管轄の年金事務所（健康保険組合に加入している企業については、健康保険組合にも申出を行っていただくことが必要です。以下同じ。）に対して、労使合意を行っている旨の同意書（※）を添えて、申出を行っていただくことが必要です。

年金事務所等が事業主の方からの申出を受理した日に、上記①～④の要件を全て満たす短時間労働者の方は社会保険に加入することになります。

（※）同意書については、追って、日本年金機構のHPにてお示しさせていただきます。

問2 労使合意に必要となる働いている方々の2分の1以上の同意とは具体的にどのようなものか。

(答) 同意の対象となる働いている方々(以下「同意対象者」といいます。)は、以下の方々となります。

- ・ 厚生年金保険の被保険者
- ・ 70歳以上被用者(※)
- ・ 問1の①～④の要件を全て満たす短時間労働者

(※) 過去に厚生年金保険の加入期間を有する方であって、仮に70歳未満であれば、厚生年金保険の被保険者要件(週30時間以上働くこと又は問1の①～④の全ての要件など)を満たすような働き方をしている方に限ります。

これらの方々の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の同意が必要になります。

また、同意対象者の過半数で組織する労働組合がない場合は、

- ・ 同意対象者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」といいます。)の同意
- ・ 同意対象者の2分の1以上の同意

のいずれかが必要になります。

なお、週の所定労働時間が20時間未満の方など厚生年金保険の被保険者となり得ない方は、今回の労使合意による適用拡大の同意対象者には含まれませんが、たとえば労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)などでは、同意対象者に含まれているなど、異なる点がありますので、ご注意ください。

問3 事業主の合意は必要か。

(答) 労使合意に基づく適用拡大は、労働者と事業主双方が了承の上で行われるものです。そのため、申出は、双方了承の上で、事業主の方から行っていただく必要があります。

なお、法人の会社において、代表取締役など事業主である方が厚生年金保険の被保険者である場合は、当該事業主の方は、事業主としての立場のほか、厚生年金保険の被保険者として、労働者側の同意対象者にもなりません。

問4 短時間労働者が1名でも社会保険の加入を希望した場合、合意に向けての労使の協議は必ず行う必要があるのか。

(答)

**【事業主側が希望を把握した場合】**

短時間労働者の方から、直接事業主の方に社会保険の加入についての相談があった場合など、事業主の方が、短時間労働者の方が社会保険の加入を希望していることを把握した場合には、事業主の方は、そういった相談があったことを労働組合や過半数代表者の方に情報提供するなど、改正法の趣旨を踏まえ、社会保険の適用に向けて、労使の協議が適切に行われるための環境の整備に努めるようにしてください。

**【労働組合等が希望を把握した場合】**

短時間労働者の方は、社会保険の加入を希望する場合に、労働組合や過半数代表者の方などに、相談することが考えられます。

労働組合や過半数代表者の方などは、こうした短時間労働者の意向や改正法の趣旨を踏まえた上で、社会保険の適用に向けて、労使の協議が適切に行われるよう努めてください。

働く方々の年金や医療の給付を充実させ、安心して就労できる基盤を整備することは、雇用に伴う事業主の責務であるとともに、結果として働く方々の健康の保持や労働生産性の増進につながりうるものであるため、社会保険の加入は事業主の方にもメリットがあると考えられます。

さらに、短時間労働者への社会保険の適用が、企業の魅力を向上させ、より長く働いてくれるような人材の確保に効果的と考えられます。

事業主の方におかれましては、こうした改正法の趣旨を踏まえ、短時間労働者の方の社会保険の加入について、ご検討いただくようお願いします。

問5 同意対象者から選ばれる過半数代表者になるための要件はあるのか。

(答) 以下の①・②のいずれにも該当することが必要です。

① 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと

② 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手、持ち回り決議等の方法により選出された者であること

※ 上記①は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある方をいい、役職名だけでなく、その職務内容、責任と権限、勤務様態等の実態によって判断してください。

※ 上記①に該当する者がいない場合は、過半数代表者は②に該当する者となります。

なお、事業主は、過半数代表者であることや、過半数代表者になろうとしたこと等を理由として、労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければいけません。

※ 上記要件については、3月9日公布の省令にて規定しています。

(参考) 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

問6 労働者の同意や事業主の申出は企業単位と事業所単位のどちらで行うのか。

(答) 法人事業所であれば企業単位(法人単位)で、個人事業所であれば適用事業所単位となります。

問7 労働者の同意書に有効期間はあるのか。年金事務所等への申出は、同意があった日からいつまでに行う必要があるのか。

(答) 同意書に一律の有効期間はありませんが、年金事務所等が申出を受理した日に社会保険に加入となりますので、たとえばいつから短時間労働者の方への社会保険の適用を開始するかなど労働者と事業主で話し合われた内容を考慮した上で、適切に同意の取得や申出を行っていただく必要があります。

問8 申出が受理された後に、過半数代表者が退職した場合や同意した者が過半数割れした場合など、改めて同意を取り直す必要はあるか。

(答) 取り直す必要はありません。既に受理された申出は有効です。

問9 派遣労働者の方が社会保険に加入するためには、派遣元と派遣先のどちらで同意を取るようになるのか。

(答) 派遣労働者の方に対しては、社会保険の加入先である派遣元の企業で同意を取る必要があります。

問10 労働者の同意及び事業主からの適用拡大の申出は、平成29年4月1日より前に行っても有効か。

(答) 社会保険の加入は、平成29年4月1日以降になりますが、平成29年4月1日(土)が年金機構等の休業日であることから、同日からの加入を希望される場合は、同日前に同意及び申出を行うことが可能です。

問 11 一度申出が受理されれば、社会保険に加入し続けることができるのか。

(答) その通りです。

ただしその後の事情変更により、厚生年金保険の被保険者及び 70 歳以上被用者（以下「4分の3以上同意対象者」といいます。）の4分の3以上の同意（※1）を得て、事業主が管轄の年金事務所等に社会保険から脱退する旨の申出を行い、受理された場合には、受理された日の翌日に、短時間労働者の方の社会保険の資格が喪失することになります。（※2）

（※1）「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の同意が必要になります。

労働組合がない場合は、

- ・「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上を代表する者の同意
- ・「4分の3以上同意対象者」の4分の3以上の同意

のいずれかの同意が必要になります。

（※2）労使合意に基づき適用拡大の申出を行った事業所が、その後、特定適用事業所（厚生年金保険の被保険者数が常時 501 人以上であること）に該当した場合には、特定適用事業所である間は、労使合意によって社会保険から脱退することはありません。



問 12 労使合意に基づく適用拡大により厚生年金保険に加入することとなった場合、障害者特例や長期加入者特例に該当している特別支給の老齢厚生年金受給者に対しては、平成 28 年 10 月の適用拡大時と同様、何らかの経過措置は設けられるのか。

(答) 平成 29 年 4 月 1 日前から障害者（障害厚生年金の等級が 1 級から 3 級に該当するもの）又は長期加入者（厚生年金保険の被保険者期間を 44 年以上もつこと）の特例措置に該当することにより年金の定額部分（加給年金額が加算されているときは、加給年金額を含みます。以下同じ。）を受給している方であって、同日前から引き続き同一の事業所に勤めている短時間労働者の方が、一定の期間内に労使合意に基づく適用拡大により厚生年金保険に加入することとなった場合は、年金の定額部分を引き続き支給する旨の経過措置を設ける予定です。詳細は追って厚生労働省の HP 等でお知らせいたします。

(参考) 「平成 28 年 10 月から厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がっています！  
（社会保険の適用拡大）」（厚生労働省 HP）

(参考 URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>)

(参考) 平成 28 年 10 月の適用拡大時における経過措置について

日本年金機構 HP 上の「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始まります。」をご覧ください。

(参考 URL : <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2016/0929.html>)