

—特集 2—

# 今国会で成立・審議中の 労働関係法案

## 労働基準法、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、 公益通報者保護法等の改正概要と審議状況

1月20日に召集された第201回通常国会（会期は6月17日までの150日間を予定）に提出された人事労務関係の法案の改正概要と審議状況（本記事作成時点のもの）について紹介する。

- [1]労働基準法の一部を改正する法律【成立】
- [2]雇用保険法等の一部を改正する法律【成立】
- [3]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案【衆議院で審議中】
- [4]公益通報者保護法の一部を改正する法律案【衆議院で審議中】

なお、厚生労働省のホームページ<sup>※</sup>では、本記事で紹介した上記法律のうち、[1]～[3]について、概要や法律案要綱のほか、「法律案案文・理由」「法律案新旧対照条文」「参照条文」を見ることができる。

※「国会提出法案 厚生労働省が今国会に提出した法律案について」

<https://www.mhlw.go.jp/shokanhourei/teishutsuhouan/index.html>



深田俊彦（ふかだ としひこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。財団法人にて災害補償業務に従事した後、約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に社会保険労務士法人大野事務所入所。主に人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティングに従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『適正 労働時間管理』（共著、労務行政）。



## 1 はじめに

終戦直後の労働三法の制定に次ぐ大改革とも言われる、労働基準法の改正をはじめとした“働き方改革関連法”が、昨年（平成31年）4月から順次施行されている。近時の労働法制のキーワードとして「多様な働き方」が挙げられるが、副業・兼業の促進に舵を切るべく「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月）が出されたことも記憶に新しいところかと思う。

今後も労働法の改正は頻繁に行われていくことが見込まれるため、人事担当者のみならず、働く労働者自身も、その動向をぜひとも注視していただきたい。本稿では、今国会で成立あるいは審議中の労働関係法令について、全体像を確認した上で、各改正法のポイントをまとめることとする。

## 2 第201回通常国会における提出法案の審議状況

令和2年1月20日に召集された第201回通常国会における提出法案の審議状況を[図表1]にまとめたので、まずは全体像をつかんでいただきたい。

## 3 改正法のポイント

### [1]労働基準法【成立】

（成立日：令和2年3月27日）

(1)賃金請求権の消滅時効期間の延長（施行期日：令和2年4月1日）

労働基準法（以下、労基法）における賃金請求権の消滅時効期間の延長は、平成29年5月に成立した民法の一部を改正する法律（令和2年4月1日施行）を契機とするものである。改正前の民法では、契約に基づく債権の消滅時効は権利を行使することができるときから進行し、10年間行使しないときには消滅するものとされていた。その上で、債権の中でも労働者の賃金請求権については1年の短期消滅時効と民法上は規定されていたところ（債権の消滅時効の特例として、職業別に複数の短期消滅時効が規定されていたものである）、労働者保護の観点から民法の特別法である労基法において2年の消滅時効が定められていた（労基法115条。なお、時間外、休日および深夜労働に対する割増賃金の請求権も含む）。

改正後の民法では短期消滅時効の規定が廃止され、「権利を行使することができる時（客観的起算点）から10年間行使しないとき」との消滅時効が

図表1 第201回通常国会提出法案・審議状況(令和2年4月20日現在)

区分	審議状況	法案概要	施行期日 (法案ベース)
[1]労働基準法の一部を改正する法律	成立	(1)賃金請求権の消滅時効期間の延長等 ア. 賃金請求権の消滅時効期間について、令和2年4月施行の改正民法と同様に5年に延長（経過措置あり） イ. 消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることを明確化 (2)記録の保存期間等の延長 ア. 賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長（経過措置あり） イ. 割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長（同上） ※経過措置 賃金請求権の消滅時効期間、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、当分の間は3年とする。	令和2年4月1日

区分	審議状況	法案概要	施行期日 (法案ベース)
[2]雇用保険法等の一部を改正する法律	成立	<p>(1)高齢者の就業機会の確保および就業の促進</p> <p>ア. 65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で合意した上での雇用以外の措置〔継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度〕の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業の支援【高齢者雇用安定法】</p> <p>イ. 65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえた上で、高齢者雇用継続給付を縮小【雇用保険法】</p> <p>(2)複数就業者等に関するセーフティネットの整備等</p> <p>ア. 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や、給付の対象範囲の拡充等の見直し【労災保険法】</p> <p>イ. 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、一定の要件下で雇用保険を適用【雇用保険法】</p> <p>ウ. 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定【雇用保険法】</p> <p>エ. 常用雇用労働者数300人超の事業主に対し、中途採用比率公表の義務づけ【労働施策総合推進法】</p> <p>(3)失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等</p> <p>ア. 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活および雇用の安定を図るための給付へと位置づけ【雇用保険法】</p> <p>イ. 育児休業給付に係る保険料率（1000分の4）を設定するとともに、失業等給付に係る保険料率の引き下げの措置【労働保険徴収法】</p>	<p>(1)ア. 令和3年4月1日</p> <p>(1)イ. 令和7年4月1日</p> <p>(2)ア. 公布の日から起算して6 カ月を超えない範囲内 において政令で定める日</p> <p>(2)イ. 令和4年1月1日</p> <p>(2)ウ. 令和2年8月1日</p> <p>(2)エ. 令和3年4月1日</p> <p>(3)ア. 令和2年4月1日</p> <p>(3)イ. 令和2年4月1日</p>
[3]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案	審議中	<p>(1)社会保険の適用拡大</p> <p>ア. 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、段階的な引き下げ【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）】</p> <p>イ. 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または会計に係る業務を行う事業を追加【厚生年金保険法、健康保険法】</p> <p>(2)在職中の年金受給の在り方の見直し</p> <p>ア. 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【厚生年金保険法】</p> <p>イ. 60～64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の拡大【厚生年金保険法】</p> <p>(3)年金受給開始時期の選択肢の拡大</p> <p>年金受給開始時期の繰り下げを75歳まで拡大【国民年金法、厚生年金保険法】</p> <p>(4)確定拠出年金の加入可能要件の見直し等</p> <p>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【確定拠出年金法、確定給付企業年金法】</p> <p>(5)その他</p> <p>ア. 国民年金手帳の廃止【国民年金法】</p> <p>イ. 脱退一時金の支給上限年数を3年から5年へ引き上げ【国民年金法、厚生年金保険法】</p>	<p>(1)ア. 令和4年10月1日、令和 6年10月1日</p> <p>(1)イ. 令和4年10月1日</p> <p>(2) 令和4年4月1日</p> <p>(3) 令和4年4月1日</p> <p>(4) 令和4年4月1日等</p> <p>(5)ア. 令和4年4月1日</p> <p>(5)イ. 令和3年4月1日</p>
[4]公益通報者保護法の一部を改正する法律案	審議中	<p>(1)公益通報者の範囲および通報対象事実の範囲の拡大</p> <p>(2)公益通報した労働者の解雇を無効とする場合に係る事由の一部改正</p> <p>(3)公益通報に対して事業者が取るべき措置の新設</p>	<p>公布の日から起算して2 年を超えない範囲内にお いて政令で定める日</p>

維持される一方で、新たに「債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から5年間行使しないとき」が規定されるに至った（民法166条）。その上で、これらのうち、いずれか早いほうの時効期間が満了したときに消滅時効が完成するものとされている。この点、契約に基づく債権であれば、客観的起算点（「債権を行使することができる時」と、主観的起算点（「権利を行使することができることを知った時」）は、一致するのが通常であると考えられる。そのため、結果として、賃金請求権も含め契約に基づく債権の多くについては、消滅時効期間が5年になると解釈できる。

この民法改正を受け、労基法における各種請求権の消滅時効期間については、次の①～④のとおり整理されることとなった。

①賃金請求権…5年（ただし、当分の間は3年）

直ちに長期間の消滅時効期間を定めることは、労使の権利関係を不安定化するおそれがあり、紛争の早期解決・未然防止という賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等も踏まえ、当分の間は3年とした（退職手当請求権の消滅時効期間は、現行の5年を維持）。なお、消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることが明文化され、令和2年4月1日以後に賃金支払日が到来した賃金請求権については、3年の消滅時効が適用される。

②年次有給休暇（年休）請求権…2年（変更なし）

健康確保および心身の疲労回復等の年次有給休暇の制度趣旨からすれば、権利が発生した年の中で確実に取得することが要請されているものであり、仮に消滅時効期間を現行よりも長くした場合には制度趣旨にそぐわず、年次有給休暇の取得率向上という政策の方向性に逆行するおそれもあることを踏まえたもの。

③災害補償請求権…2年（変更なし）

災害補償の仕組みでは、労働者の負傷または疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であることを踏まえたもの。

④その他の請求権：帰郷旅費、退職時の証明、金品の返還（賃金を除く）…2年（変更なし）

これらの仕組みは、元来、早期の権利確定を念頭に置いたものであることに加え、一般に労働契約が解消された後に長期間経過した場合には、労働契約を解消した使用者と労働者の間の権利関係を立証すること等が困難となり、それに伴い、無用の混乱が生じるおそれがあるため、早期の権利確定のインセンティブを維持する必要性があることを踏まえたもの。

(2)記録の保存期間等の延長（施行期日：令和2年4月1日）

労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存義務については、紛争解決や監督上の必要から、その証拠を保存する意味で設けられていることを踏まえ、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ（改正前3年）、経過措置として消滅時効期間と同様に当分の間は3年とされた。

また、割増賃金未払い等に係る付加金は、割増賃金等の支払い義務違反に対する一種の制裁として、未払い金の支払いを確保するとともに、私人による訴訟の持つ抑止力を強化する観点から設けられている。その請求期間については、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ（改正前2年）、経過措置として消滅時効期間と同様に当分の間は3年とされた。

**[2]雇用保険法【成立】**

(成立日：令和2年3月31日)

**(1)育児休業給付の新しい給付の体系への位置づけ**

(施行期日：令和2年4月1日)

育児休業給付は、育児休業のために賃金を得られない労働者の雇用継続を援助・促進すべく雇用継続給付の一類型として平成6年改正により創設されたものである。

同給付は、育児休業制度の浸透に伴う受給者数の増加とともに、次世代育成支援の観点からの累次の給付拡充（平成19年度以降、「当分の間」の暫定措置として給付率を拡充している）により給付額は一貫して増加している。この給付額の増加傾向は今後も継続することが見込まれ、求職者給付等との一体的な財政運営を続けることは、景気状況の悪化時に積立金の取り崩しや保険料率引き上げにもつながり得るため、育児休業給付を新たに

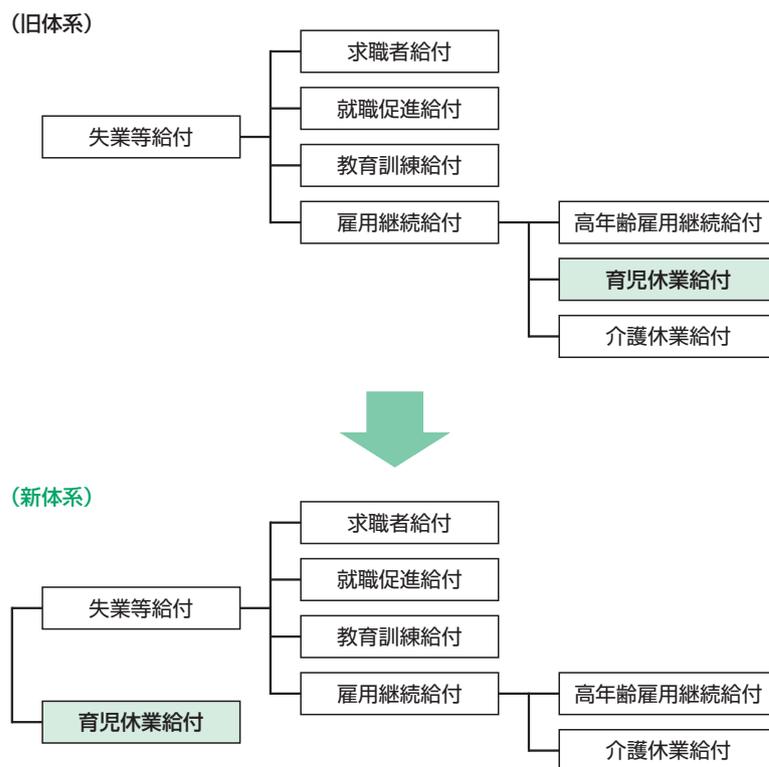
“子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る”給付として、失業等給付とは異なる給付体系に位置づけた[図表2]。

これにより、育児休業給付に係る収支についても失業等給付とは区分し、育児休業給付に充てるべき独自の保険料率を設けることとし、その率は1000分の4（労使折半）とされた。

**(2)高年齢被保険者の特例（施行期日：令和4年1月1日）**

副業・兼業の促進へ向けた動きがある中、雇用のセーフティーネットたる雇用保険の適用については、一の雇用保険適用事業所との雇用関係において「週の所定労働時間が20時間以上であって、継続して31日以上雇用が見込まれること」を前提とした上で、「同時に二以上の雇用関係にある労働者については、当該二以上の雇用関係のうち一

**図表2 育児休業給付の新しい給付の体系への位置づけ**



の雇用関係（原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする）についてのみ被保険者となる」（雇用保険に関する業務取扱要領）ものとされている。このように、一つの事業所における雇用実態によって雇用保険適用の可否が決まるため、複数の事業所で雇用されている者（複数就業者）で、トータルとしての就業時間はフルタイムに近い場合であっても、一つの事業所において週の所定労働時間が20時間以上とならない限りは、雇用保険の被保険者となることができない。

ただし、複数就業を前提とした雇用保険の適用をするにしても、技術的な課題等もあることから、まずは一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図るという観点により、65歳以上の労働者を対象として特例的な適用をすることとなった。具体的には、次に掲げる要件のいずれにも該当する者が、厚生労働省令で定めるところにより厚生労働大臣に申し出た場合には、高年齢被保険者となることができるものとした[図表3]。

- ①二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
- ②一の事業主における1週間の所定労働時間が20時間未満であること

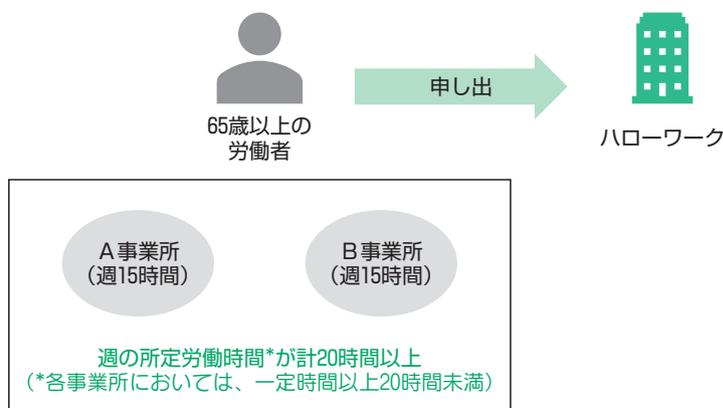
③二の事業主の適用事業（申し出を行う労働者の1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間数以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること

(3)雇用保険被保険者期間の計算方法の見直し  
(施行期日：令和2年8月1日)

現行、基本手当をはじめとする失業等給付の受給資格の判定に当たっての基礎となる被保険者期間については、「賃金支払の基礎となる日数が11日以上」である月を算入することとしている（一般被保険者と短時間労働被保険者が統合〔平成19年10月1日〕されてからの扱い。それ以前は、一般被保険者が14日以上、短時間労働被保険者が11日以上であった）。一方、その後の雇用保険適用拡大により現在では「週の所定労働時間が20時間以上であって、継続して31日以上雇用が見込まれること」で被保険者となるため、働き方次第では被保険者資格を満たしながらも失業等給付の受給のための被保険者期間が足りずに給付を受けられないケースも起こり得る。

そのため、今回の改正により、被保険者期間の算入に当たっては、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直すこととし、

図表3 高年齢被保険者の特例



※三以上の事業所に勤めていても、合算できるのは二事業所まで

「賃金支払の基礎となる日数が11日以上」の条件が満たせない場合でも、「賃金支払の基礎となる時間数が80時間以上」であることを満たす場合には被保険者期間として算入できるようにした。

**(4)高年齢雇用継続給付の段階的縮小**（施行期日：令和7年4月1日）

高年齢雇用継続給付は、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的に平成7年から施行されているものであるが、その後の高年齢者雇用の進展を受け、これまでも制度の必要性について議論が重ねられてきたところである。高年齢者雇用の進展に加えて、令和2年4月（中小事業主については令和3年4月）施行のいわゆる同一労働同一賃金法制により、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていくこと等を踏まえ、高年齢雇用継続給付については段階的に縮小することが適当であるとの結論に至ったものである。

「段階的」とされたように、当該給付が高年齢労働者の継続雇用時の処遇決定に少なからず影響

を与えている実情に鑑み、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕を持って行うとともに、激変を避ける対応が必要であるとの観点から、令和6年度までは現状を維持した上で令和7年度からは最大支給率を15%から10%へ引き下げる一方、最大支給率となる際の賃金低下率（60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額〔みなし賃金を含む〕の低下率）を61%以下から64%以下へ引き上げることで激変緩和の対応をした〔図表4〕。

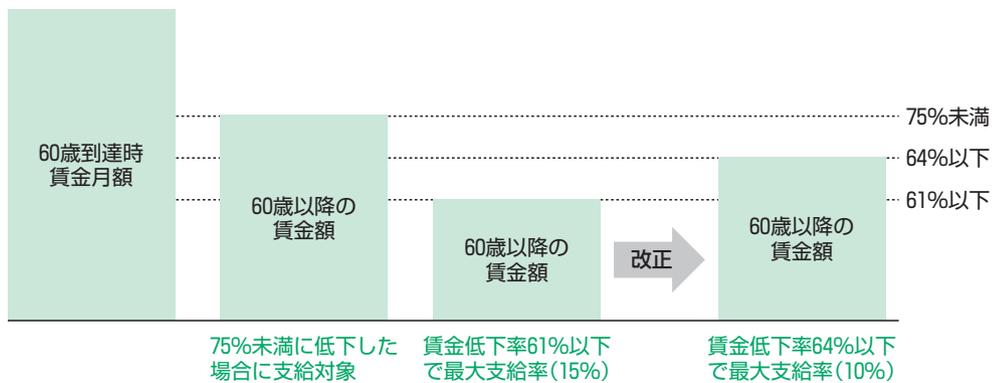
**【3】労災保険法、労働保険徴収法【成立】**

（成立日：令和2年3月31日）

**(1)複数就業者への労災保険給付の見直し**（施行期日：公布の日から起算して6カ月を超えない範囲内において政令で定める日）

複数の事業所に勤務している労働者が、業務災害や通勤災害によっていずれの仕事も休業することとなった場合であっても、これまで労災保険給付のベースとなる給付基礎日額についてはあくま

**図表4** 高年齢雇用継続給付の段階的縮小



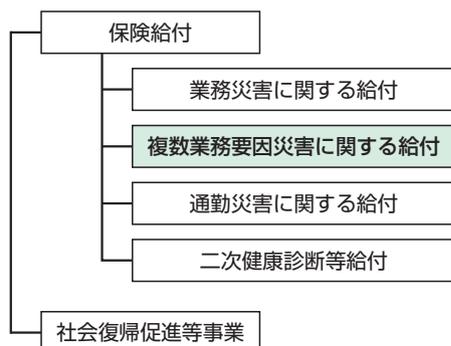
	改正前	改正後
支給対象となる賃金低下率	75%未満に低下した場合	75%未満に低下した場合
最大支給率になる賃金低下率	61%以下	64%以下
最大支給率	15%	10%

で災害が生じた一の適用事業場（災害発生事業場）において支払われる賃金の額のみをもって算定されることから、複数就業者に対する補償機能として必ずしも十分でない面があった。そのため、被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の<sup>てんぽ</sup>填補を図る観点から、複数就業者の休業補償給付等について、非災害発生事業場の賃金額も合算した上で給付額を決定することとした（当該労働者を使用する事業場ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定した額を給付基礎日額とする。これを労災保険法に明文化するに当たり、「複数業務要因災害に関する給付」が新たな保険給付として設けられた[図表5]）。

また、通勤災害についても、通勤は労務の提供と密接な関連を持った行為であり、業務災害に準じて保護すべきものであるため、複数就業先の賃金を合算した上で給付額を算定することとされた。

なお、この場合であっても、非災害発生事業場の事業主は、現行どおり労働基準法に基づく災害補償責任を負うものではなく、また、災害発生事業場の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労基法に基づく災害補償責任を負うものではない。

図表5 労災保険事業の体系



(2)労災保険率算定方法の見直し（施行期日：公布の日から起算して6カ月を超えない範囲内において政令で定める日）

複数就業者への労災保険給付が見直されたことに伴い、保険料負担についても所要の見直しが行われた。災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、現行と同様、災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみを災害発生事業場の属する業種の保険料率および当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とする。また、非災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、非災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額について、非災害発生事業場の属する業種の保険料率および当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とはせず、非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付分については、全業種一律の負担とした。

(3)雇用保険料率の改正（施行期日：令和2年4月1日）

雇用情勢の改善を背景として雇用保険の積立金残高も高い水準で推移していたことから、失業等給付に係る雇用保険料率は、一般の事業について平成28年度に1000分の12（労使折半。弾力条項により実際の保険料率は1000分の8）、さらに平成29年度から令和元年度までは暫定措置として1000分の10（同。弾力条項により実際の保険料率は1000分の6）に引き下げられたところである。

この令和元年度までの暫定措置を引き続き2年間継続することとした上で、令和2年度については、育児休業給付が失業等給付から切り離されたこともあり、失業等給付に係る保険料率は弾力条項により1000分の2とし、育児休業給付に係る保険料率である1000分の4と合わせて1000分の6を労使で折半負担することとされた（これに加えて事業主負担分として、雇用保険二事業に係る保険料率が1000分の3）。

**[4] 高齢者雇用安定法、労働施策総合推進法**

**【成立】**

(成立日：令和2年3月31日)

**(1) 65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務化** (施行期日：令和3年4月1日)

労働力人口は令和元年平均で6886万人、そのうち65歳以上の者は907万人であり(労働力人口総数に占める割合は約13%)、その人数は年々上昇している(総務省統計局「労働力調査」)。また、「現在仕事をしている60歳以上の者の約4割が『働けるうちはいつまでも』働きたいと回答。70歳くらいまでもしくはそれ以上との回答と合計すれば、約8割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子がうかがえる」(内閣府「平成30年版高齢社会白書」)という現状からすれば、今後さらに個々の高齢者のニーズや状況に応じた活躍の場の整備が必要になるといえる。

そこで、高齢者雇用安定法の改正により、定年(65歳以上70歳未満のものに限る)の定めをしている事業主または継続雇用制度(高齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く)を導入している事業主は、以下の①～③に掲げる措置のいずれかを講ずることにより、現に雇用している高齢者の65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならないものとされた。

- ① 当該定年の引き上げ
- ② 65歳以上継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後等も引き続いて雇用する制度をいう)
- ③ 当該定年の定め廃止

ただし、当該事業主が、以下の創業支援等措置(労働者の過半数を代表する者等の同意を厚生労働省令で定めるところにより得た上で導入されるもの)を講ずることにより、当該高齢者の65歳から70歳までの安定した就業の機会を確保する場合にはこの限りでない。

① 現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者が新たに事業を開始する場合等に、事業主が、当該事業を開始する当該高齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業主が当該事業を開始する当該高齢者に金銭を支払うものに限る)を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の就業を確保する措置

② 現に雇用している高齢者が希望するときは、次に掲げる事業(ロまたはハの事業については、事業主と当該事業を実施する者との間で、当該事業を実施する者が当該高齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したのものに限る)について、当該事業を実施する者が当該高齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業を実施する者が当該高齢者等に金銭を支払うものに限る)を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の就業を確保する措置(①に掲げる措置に該当するものを除く)

イ 当該事業主が実施する社会貢献事業(社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業をいう。以下同じ)

ロ 法人その他の団体が当該事業主から委託を受けて実施する社会貢献事業

ハ 法人その他の団体が実施する社会貢献事業であって、当該事業主が当該社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助を行っているもの

**(2) 中途採用に関する情報の公表** (施行期日：令和3年4月1日)

職業生活の長期化が見込まれる中、技術革新の

急速な進展による外部労働市場からの人材確保のニーズが高まっていることも相まって、中途採用に関する環境整備の推進が求められている。

そこで、労働施策総合推進法の改正により、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、雇い入れた通常の労働者等に占める中途採用により雇い入れられた者の割合を定期的に公表しなければならないものとされた。

## 【5】厚生年金保険法、健康保険法等【審議中】

### (1)短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

(施行期日：令和4年10月1日、令和6年10月1日)

短時間労働者に対する社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用拡大については、平成24年8月に成立した「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」（年金機能強化法）に基づき、週の所定労働時間または月の所定労働日数が通常労働者の4分の3未満であって、以下①～④の要件すべてに該当する短時間労働者を対象として平成28年10月から行われていた。なお、当分の間の経過措置として、被保険者数が501人以上の適用事業所を適用拡大の対象とする企業規模要件も付された。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④学生でないこと

また、平成28年12月に成立した「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」（年金改革法）により、平成29年4月からは以下のいずれかに該当する被保険者数500人以下の適用事業所についても適用拡大の対象とされた。

- ①労使合意に基づき申し出をする法人・個人の事業所
- ②国・地方公共団体に属する事業所

今回の改正法案では、適用拡大についての経過措置である企業規模要件（被保険者数501人以上）を段階的に引き下げ、令和4年10月に同101人以上、令和6年10月に同51人以上の適用事業所にまで対象を広げることとされている。また、これと併せ、上述の適用要件のうち「雇用期間が1年以上見込まれること」を削除することとされている。

なお、現行「二月以内の期間を定めて使用される者」（健康保険法3条1項2号、厚生年金保険法12条1号）を被保険者の適用除外としており、これは2カ月以内の契約をもって終了する（以降の更新はない）ことを前提としたものであるが、2カ月を超えて雇用される見込みがあるにもかかわらず形式的に雇い入れ当初の契約期間を2カ月以内に設定して社会保険に加入させないという誤った運用も見られたところである。そこで、同規定について「二月以内の期間を定めて使用される者であって、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もの」と改めることとされている。

### (2)5人以上の個人事業所に係る社会保険適用業種の拡大（施行期日：令和4年10月1日）

社会保険は、法人事業所であれば常時雇用者が1人以上いれば強制適用となる一方、個人事業所については常時雇用者が5人以上いる16業種に限って強制適用とされている（〔図表6〕の上部の個人事業所16業種については1953年〔昭和28年〕以来一度も見直されていない）。

ここで、士業については社会保険適用に係る事務処理能力が一般的にも期待でき、また法人化に際して制度上の制約もあることなどから他の業種と比べても法人割合が著しく低いため、次の10の

士業を上記16業種に新たに加えることとしている。

①弁護士、②司法書士、③行政書士、④土地家屋調査士、⑤公認会計士、⑥税理士、⑦社会保険労務士、⑧弁理士、⑨公証人、⑩海事代理士

**(3)年金額在職定時改定の導入**（施行期日：令和4年4月1日）

現行、老齢厚生年金の受給権を取得した後に引き続き厚生年金保険に加入している場合は、退職等の資格喪失時に受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額が改定される（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者の経済基盤の充実を図る観点から、65歳以上の者については在職中（厚生年金保険加入中）であっても年金額の改定を定時に行うこととしている（毎年9月1日を基準日とし、基準日の属する月前の被保険者であった期間

を基礎として、基準日の属する月の翌月から改定[図表7]）。

**(4)在職老齢年金制度の見直し**（施行期日：令和4年4月1日）

昭和61年施行の法改正によって、老齢厚生年金の受給開始年齢は60歳から65歳に引き上げられた。これに対する経過措置として、特別支給の老齢厚生年金が60歳以降に支給されている。

この60～64歳までの期間を対象とした特別支給の老齢厚生年金の受給権を有しながら、引き続き就労している（厚生年金保険に加入している）場合、年金額と賃金額に応じて年金額が調整される（在職老齢年金）。具体的には、基本月額（年金の月額）と総報酬月額相当額（当該月の標準報酬月額+当該月以前1年間の標準賞与額合計×1/12）の合計額が28万円を超える場合に年金額の調整がなされるものであるが、就労をより促していく観点から28万円を47万円（令和元年度額）に引き上

**図表6** 常用雇用者数5人以上の場合に社会保険強制適用となる個人事業所の業種

■以下①～⑯は従来から強制適用となっている16業種

- ①物の製造、加工、選別、包装、修理または解体の事業
- ②土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体またはその準備の事業
- ③鉱物の採掘または採取の事業
- ④電気または動力の発生、伝導または供給の事業
- ⑤貨物または旅客の運送の事業
- ⑥貨物積み卸しの事業
- ⑦焼却、清掃またはと殺の事業
- ⑧物の販売または配給の事業
- ⑨金融または保険の事業
- ⑩物の保管または賃貸の事業
- ⑪媒介周旋の事業
- ⑫集金、案内または広告の事業
- ⑬教育、研究または調査の事業
- ⑭疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮通信または報道の事業
- ⑯社会福祉法に定める社会福祉事業および更生保護事業法に定める更生保護事業

■新たに適用対象とする10の士業

- ①弁護士、②司法書士、③行政書士、④土地家屋調査士、⑤公認会計士、⑥税理士、⑦社会保険労務士、⑧弁理士、⑨公証人、⑩海事代理士

げることとする。なお、特別支給の老齢厚生年金は段階的に縮小されており、令和6年度（女性は令和11年度）をもって完全に支給終了となるため、この見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微であるとみられている。

**(5)年金受給開始時期の選択肢の拡大**（施行期日：令和4年4月1日）

老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始年齢は65歳であるところ、実際の受給開始時期は原則として繰り上げまたは繰り下げが可能であり、本人の希望で60歳から70歳までの間で選ぶことができる。繰り上げた場合には年金額は減額（1カ月当たりマイナス0.5%、最大マイナス30%）、繰り下げた場合には年金額は増額（同プラス0.7%、最大プラス42%）となる。

この仕組みにつき、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見直そうとするものである。具体的には、繰り下げ受給の上限年齢を70歳から75歳に引き上げるとともに（改正法施行時点で70歳未満の者が対象）、繰り上げ受給時の減額率を1カ月当たりマイナス0.5%（最大マイナス30%）から同マイナス0.4%（最大マイナス24%）に引き下げる。

このことに関連し、現行制度上では繰り下げ受給の上限年齢である70歳以降に繰り下げの申し出を行った場合、70歳時点で繰り下げの申し出があったものとみなして加算額の計算および支給が行われている点についても、現行の70歳を75歳に置き換える〔図表8〕。

また、70歳以降になってから年金の請求を行い、

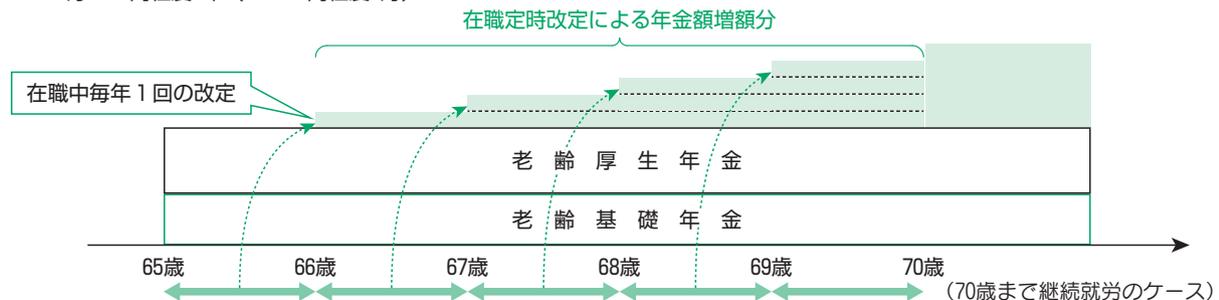
**図表7 年金額在職定時改定の導入**

【現行】



【見直し案】

- 標準報酬月額20万円で1年間就労した場合  
⇒ 1万3000円程度/年（+1100円程度/月）



資料出所：厚生労働省年金局「年金制度改革の検討事項」（2019年12月25日）（〔図表8～10〕も同じ）

かつ請求時点における繰り下げ受給を選択しない場合、現行の仕組みでは、繰り下げ増額のない本来額の年金が受給権発生時から支給されることとなる。その際には、一部の支分権（年金そのものを受給する権利〔基本権〕に基づいて年金支払月に年金を受ける権利）が時効（5年）により消滅する。このため、70歳以降に請求し、請求時点における繰り下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、請求の5年前に繰り下げ申し出があったものとして年金を支給する（支給する年金には受給権発生から裁定請求の5年前までの月数に応じた増額を行う）こととする【図表9】。

(6)確定拠出年金の加入可能要件の見直し等（施行期日：令和4年4月1日等）

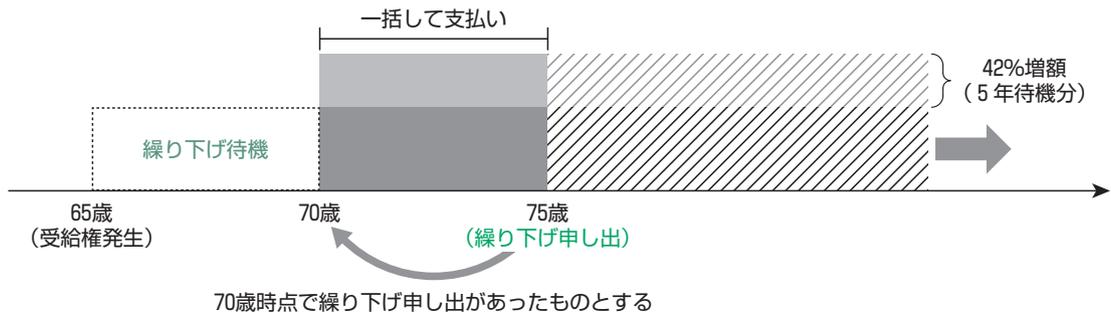
これまで見てきたのは、国から支給される、いわゆる公的年金に関する制度改定である。一方、

“人生100年時代”を見据えることも政策議論の焦点となる中、個人のライフスタイルに合わせた私的年金の在り方もますます重要になってくるといえる。

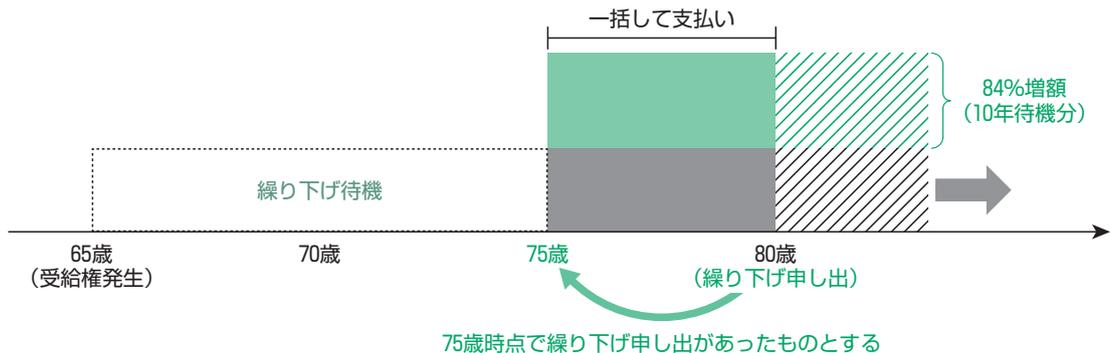
今回の改正では、私的年金について加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期の選択肢等を拡大することとする。具体的には、確定給付企業年金（DB）について、老齢給付の支給開始時期を現行「60～65歳までの間」で設定できるところ、これを「60～70歳までの間」とする。確定拠出年金（DC）については、企業型DCの加入要件が現行では「65歳未満（60歳以降は60歳前と同一の事業所で継続して使用される者に限る）」であるところ、これを「実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者（企業型年金規約で一定の資格を定めた場合における当該資格を有しない者及び企業型年金の老齢給付金の受給権を有する者等

【図表8】 上限年齢以降に年金を請求する場合の上限年齢での繰り下げ制度

従来（上限年齢70歳）



改正後（上限年齢75歳）



を除く)」と改め、70歳未満までの加入を可能にする。個人型DC（いわゆるiDeCo）の加入要件については、国民年金第2号被保険者（厚生年金保険加入者）の場合に付されている「60歳未満」を削除するとともに、新たに国民年金の任意加入被保険者が加入できることとする。また、DC老齢給付の受給開始時期の上限年齢を70歳から75歳に引き上げる[図表10]。

**(7)国民年金手帳の廃止**（施行期日：令和4年4月1日）

国民年金手帳については、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きたが、被保険者情報が既にシステムで管理されていることおよび個人番号の導入によって、手帳という形式による必要性がなくなっている。そのため、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通知として、国民年金手帳の交付から「基礎年金番号通知書（仮称）」の送付に切り替えることとする。

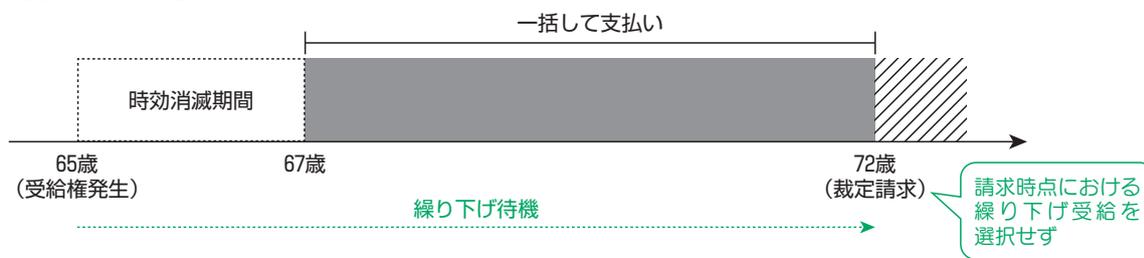
**(8)脱退一時金制度の見直し**（施行期日：令和3年4月1日）

脱退一時金制度は、短期滞在の外国人の場合には滞在期間中の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を受け、当分の間の暫定的・特例的措置として平成6年改正により設けられたものである。所定の要件の下、被保険者であった期間（月数）に応じて支給額が決まるものであり、国民年金の場合は月数に応じた支給額が設定され、厚生年金保険の場合は支給額算出式の係数として月数が用いられ、いずれも月数の上限が36カ月（3年）となっている。制度創設当時

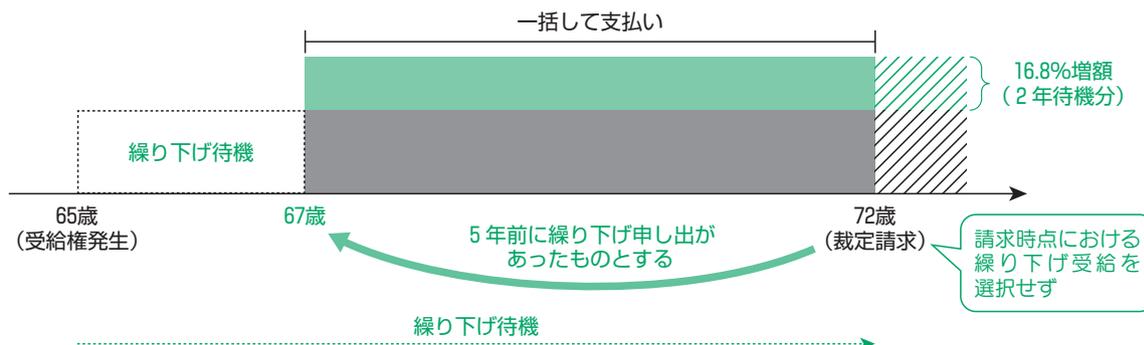
**図表9 70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰り下げ制度**

**【例：72歳まで繰り下げ待機をしていた者が65歳からの本来受給を選択したケース】**

〈何も措置しなかった場合〉



〈請求の5年前に繰り下げ申し出があったものとして年金を受給した場合(見直し案)〉



と比べて3～5年滞在の外国人比率が増えていることから、上限の36カ月（3年）を60カ月（5年）に引き上げることとする。

**[6]公益通報者保護法【審議中】**

最後に、これまで見てきた厚生労働省管轄の法令とは異なるが、公益通報者保護法の改正法案（消費者庁管轄）について触れておく。残念ながら企業の不祥事は後を絶たず、発覚するきっかけが内部告発（内部通報）であることも少なくな

い。公益通報の仕組みがより実効性を伴うものとなるよう、所要の改正を行うものである。

(1)公益通報者の範囲および通報対象事実の範囲の拡大（施行期日：公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日）

現行、公益通報者保護法の保護対象となるのは労働者であるが、これに退職者（退職後1年以内）および役員を追加する。

その通報者が同法の保護を受けられるのは、現

**図表10 公的年金・私的年金の加入・受給の全体像**

（黒字は現行、緑字が見直し案）

		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		← 繰り上げ	→ 繰り下げ	→ 上限年齢を75歳へ	
私 的 年 金	D B	(1)確定給付企業年金（DB）の加入者	→	→	→	
				厚生年金被保険者（70歳未満）が加入可能		
	(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	→	繰り下げも可	
	D C	(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)		
			国民年金被保険者が加入可能へ			
(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：保険料納付済み期間等が480カ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。

行では対象として規定された一定の法律に違反する犯罪行為に係る事実（通報対象事実）について通報する場合であるが、これに一定の法律において過料の理由とされている事実を追加する。

**(2)公益通報した労働者の解雇を無効とする場合に  
係る事由の一部改正**（施行期日：公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日）

公益通報をする先としては、①事業者内部、②処分等の権限を有する行政機関、および③その他（報道機関や消費者団体、労働組合など）の三つが定められており、通報者に対する保護策の一つとして解雇の無効が規定されている。どのような通報をした場合に当該通報を理由とした解雇が

無効になるのかも規定されており、この点について、[図表11]のとおり改正する。

**(3)公益通報に対して事業者が取るべき措置の新設**  
（施行期日：公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日）

事業者は、公益通報を受け、ならびに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、およびその是正に必要な措置を取る業務に従事する者を定めるほか、公益通報に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を取らなければならないものとする（事業者が取るべき措置に関する具体的内容を指針において定める）。なお、中小事業者（常時使用する労働者数が300人以下）においては努力義務とする。

**図表11** 公益通報した労働者の解雇を無効とする場合に係る事由の一部改正

