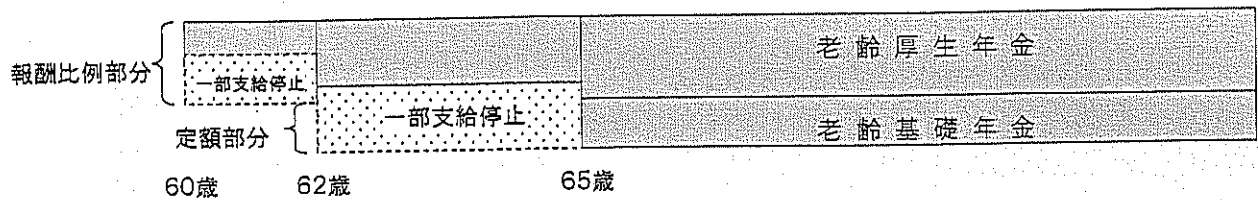


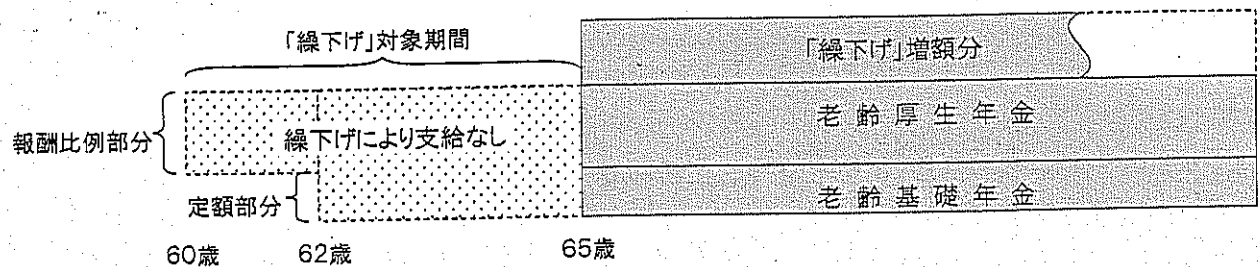
○ 年金を繰下げ受給できる新たな仕組みを検討するためのイメージ図

パターン1 定額部分の支給開始年齢引上げ途上世代

◇ 「繰下げ」を行わない場合(在職による一部支給停止)

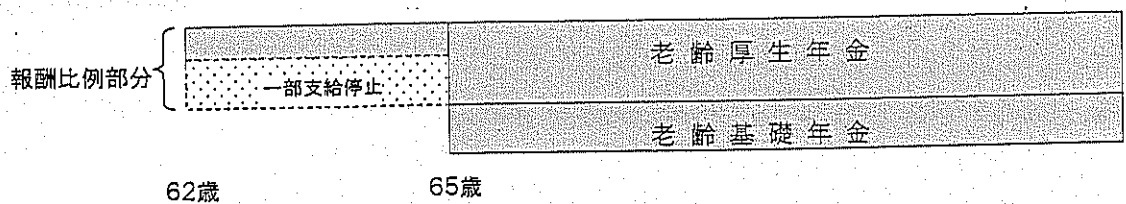


◇ 「繰下げ」を行った場合

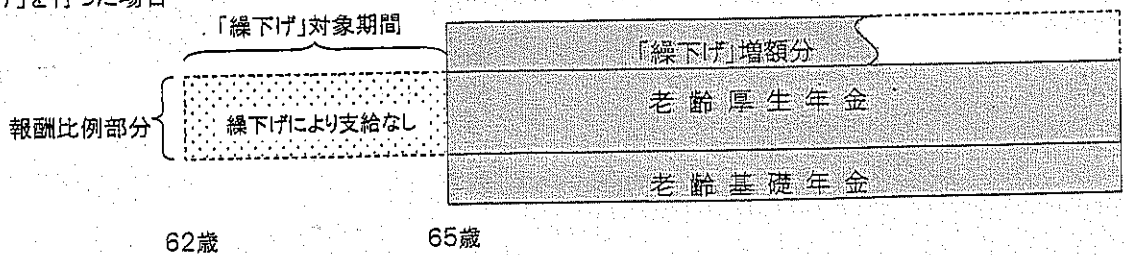


パターン2 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ途上世代

◇ 「繰下げ」を行わない場合(在職による一部支給停止)



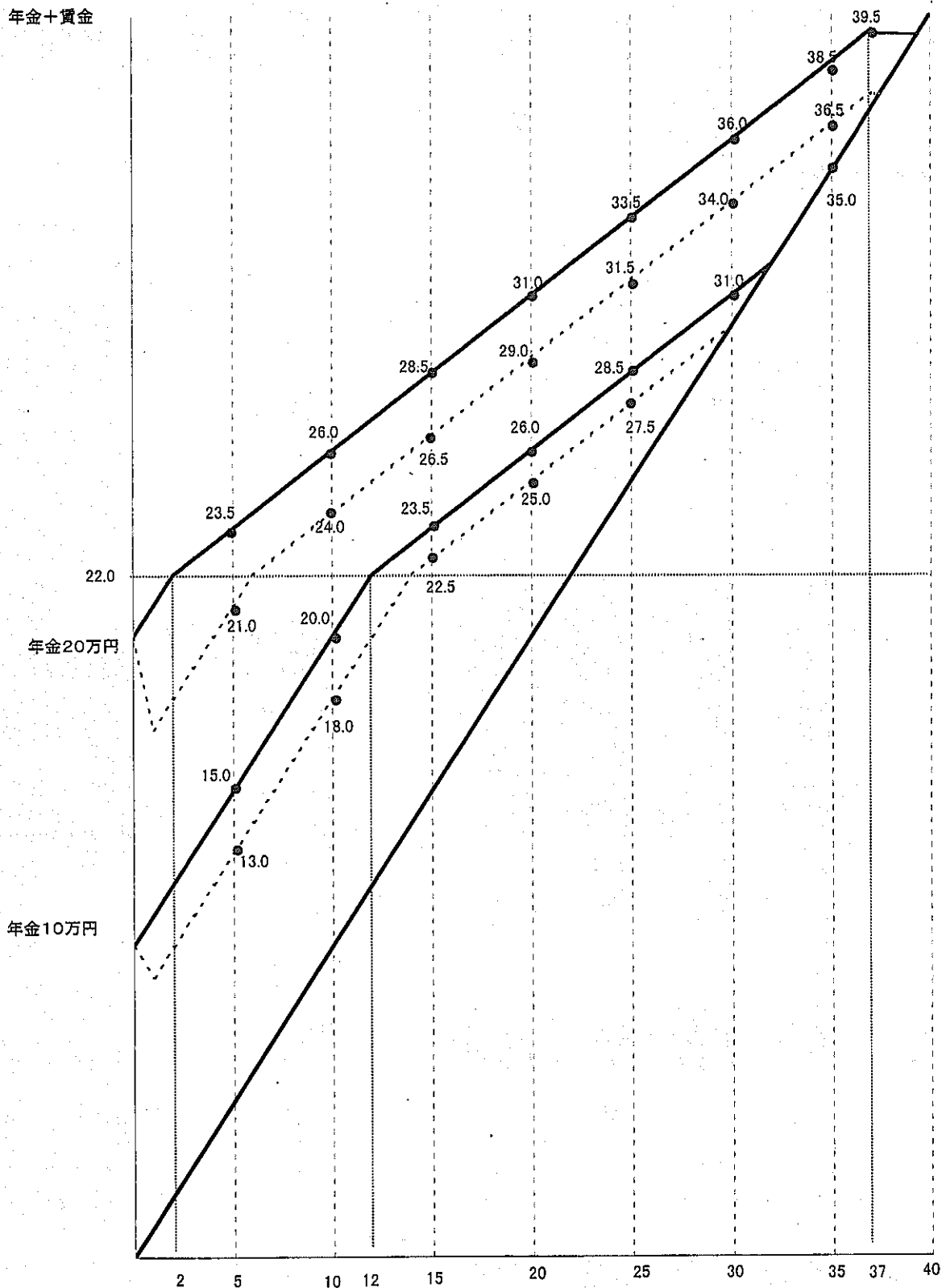
◇ 「繰下げ」を行った場合



I. 2割カット廃止+2対1調整開始点(22万円ライン)維持

(単位:万円)

年金+賃金



年金20万円

年金10万円

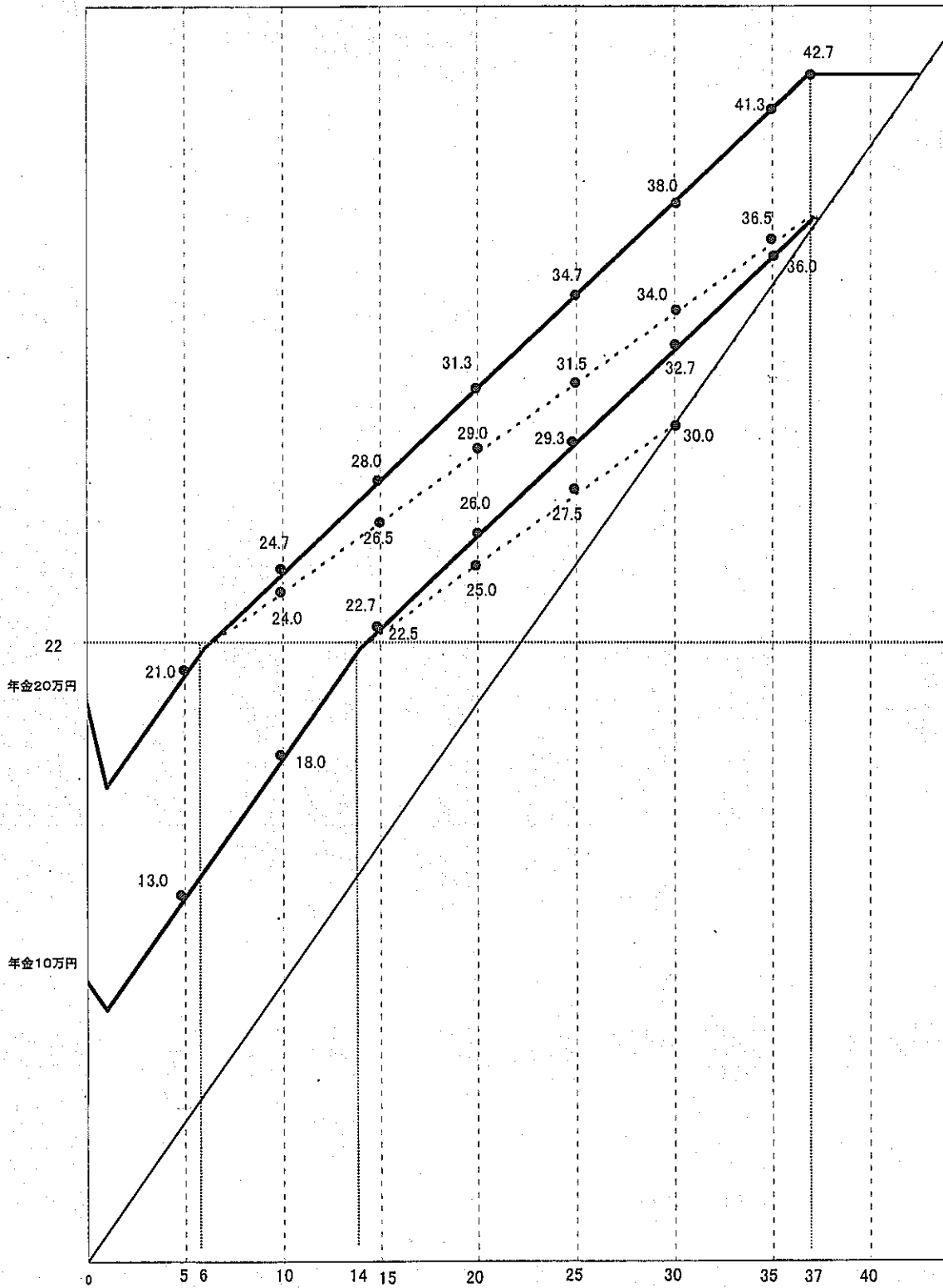
※点線は現行制度

賃金

Ⅱ. 調整率の緩和(例えば2:1調整→3:1調整)

(単位:万円)

年金+賃金

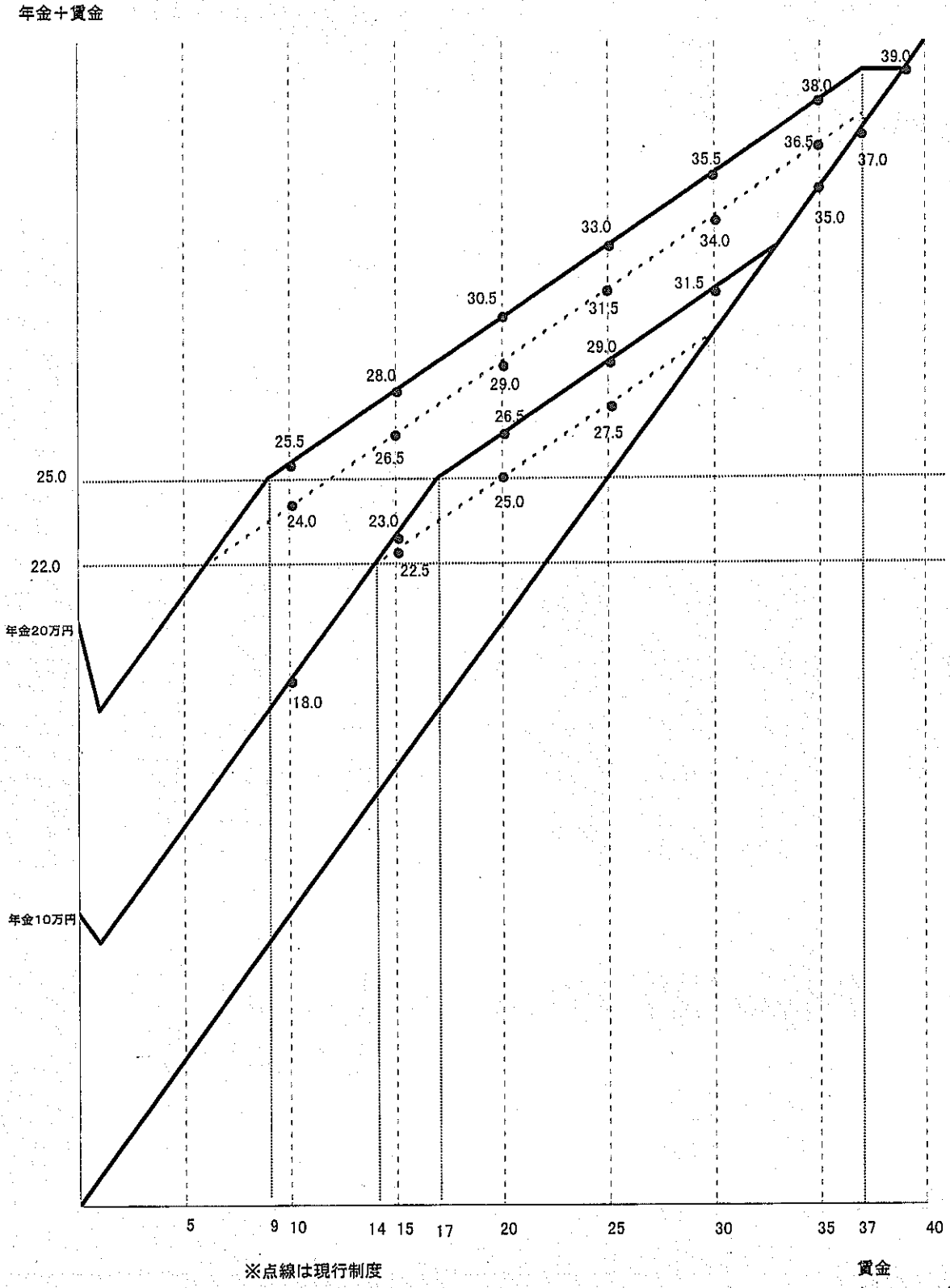


※点線は現行制度

賃金

Ⅲ. 2対1調整開始点(22万ライン)の引上げ(例えば22万→25万)

(単位:万円)

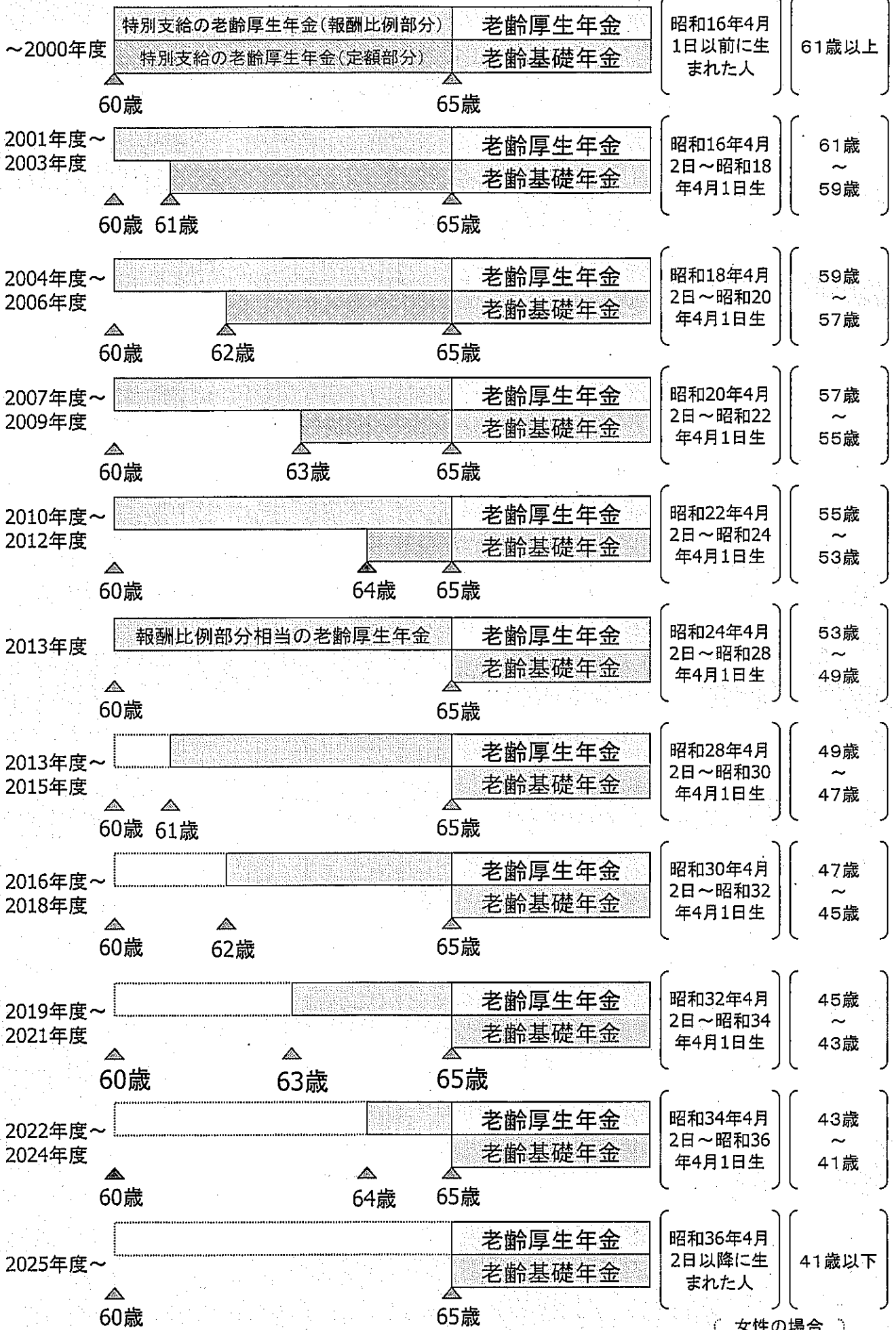


特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ

※男性の場合 ※現在の年齢

定額部分の引上げ

報酬比例部分の引上げ



〔女性の場合は5年遅れ〕

派遣労働者に対する社会保険の適用について

1. 厚生年金保険における取扱い

派遣労働者に対する社会保険の適用についての特別な定めはなく、通常の労働者と同様に就労実態に応じた適用を図ることとなる（派遣元において適用）。

(1) 特定労働者派遣（常用型派遣）

常用雇用者としての要件を満たす場合には、厚生年金保険の被保険者となる。

- ① 原則 2 ヶ月以上の雇用期間であること
- ② 通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上であること

(2) 一般労働者派遣（登録型派遣）

① 常用雇用者としての要件を満たす場合には、派遣就業中は厚生年金保険の被保険者となる。

② 待機期間中は、国民年金の被保険者（第 1 号又は第 3 号）となる。

③ ただし、派遣就業に係る一の雇用契約の終了後、最大 1 月以内に、同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業に係る次回の雇用契約（1 月以上のものに限る。）が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして扱われ、被保険者資格は喪失されない（平成 14 年 4 月 24 日付 保保発第 0424001 号、庁保険発第 24 号）。

2. 健康保険における取扱い

(1) 適用の基準そのものは、厚生年金保険と同じ。

(2) ただし、昨年 5 月に総合型健康保険組合（健康保険独自の仕組み）が設立され、任意継続被保険者制度（同）の下で、待機期間がある場合や、異なる事業主の下で派遣就業が行われる場合も含め、派遣労働者に対する健康保険の継続的な適用が図られている。

派遣労働者への適用について

(派遣労働者の場合 ～派遣元において適用～)

○常用型派遣労働者(派遣元に常用雇用者として雇用されている派遣労働者)

適用(※)

○登録型派遣労働者(派遣元に登録し派遣されている期間のみ雇用されている派遣労働者)

適用 (※)	適用さ れない	適用 (※)	適用さ れない	適用 (※)	適用さ れない
派遣期間	待機期間	派遣期間	待機期間	派遣期間	待機期間

(※)2か月以内の期間を定められて使用される労働者、所定労働時間・労働日数が常用労働者のおおむね4分の3に満たない労働者は適用されない。