

想定される主な論点

○ 厚生年金・健康保険の適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

- ・ 週の労働時間について、平成19年法案では雇用保険と同様の20時間を適用基準とし、一体改革「成案」でも同じ案となっているが、どう考えるか。
- ・ 雇用保険では適用の要件を31日以上雇用見込みとしているが、どう考えるか。
- ・ 生計の中心ではなく家計において補助的な役割に留まるパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・ 生活の中心が労働者であるとは言えない昼間学生であるパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・ 厚生年金の受給資格を満たしている60歳以上のパート労働者をどのように位置づけるか。等

○ パート労働者の雇用への影響にどのように配慮するか。

- ・ 企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、パート労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりするのではないか。
- ・ パート労働者が、保険料の負担増を避けるため、新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）に移行するのではないか。
- ・ パート労働者の処遇面（給与等）に与える影響はどうか。等

○ パート労働者が多く就業する企業への影響にどのように配慮するか。

- ・ 「企業規模」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・ 「業種」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・ 企業の事業主負担の激変緩和策の必要性について、どう考えるか。
- ・ 小規模の事業所について、社会保険の適用事務が多大な負担にならないか。
- ・ 負担の大きい業種や企業に対する雇用政策、産業政策としてどのようなことが考えられるか。等

○ その他

- ・厚生年金の標準報酬の下限（現行月額 98,000 円）を維持するか、それともパート労働者の収入実態を考慮して引き下げるか。引下げ後の下限は、新たに適用となるパート労働者のみに適用するか。
- ・新たに適用となるパート労働者の被扶養配偶者を、第 3 号被保険者として取り扱うべきか。
- ・国民年金保険料を負担する場合（第 1 号被保険者）との負担と給付のバランスをどう考えるか。
- ・第 3 号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収 130 万円）についても、見直しが必要ではないか。
- ・パート労働法による均等・均衡待遇の推進等、他の非正規雇用関係施策との整合性はどうか。
- ・現行の厚生年金・健康保険の適用対象、および新たに適用対象となる事業所・従業員に対する適用の徹底をどう図るか。 等