

※平成23年10月24日に一部修正

# 厚生年金における 短時間労働者への適用拡大と 標準報酬下限の取扱いについて

# 厚生年金の標準報酬月額下限に関する論点（1）

## ☆ 標準報酬月額とは

- 健康保険や厚生年金保険などの社会保険の保険料と年金給付額を算出する基礎として、事務処理の正確化と簡略化を図るために、実際の報酬月額を当てはめる切りの良い額のこと。  
具体的には、健康保険は58,000円～1,210,000円の47等級、厚生年金は98,000円～620,000円の30等級に分かれており、該当する標準報酬月額に保険料率を掛け合わせることで支払うべき保険料額を算定するとともに、標準報酬月額の記録をもとに年金給付額や傷病手当金額を算定する。

（例）実際の月収（諸手当を含む）が35万円～37万円である人

→ 36万円の標準報酬月額に該当（厚生年金：第21級、健康保険：第25級）

→ 自身の給料から月々天引きされる保険料は、厚生年金の場合、

$36\text{万円} \times 16.412\% \text{（厚生年金保険料率）} \times 1/2 \text{（労使折半による）} = \text{約}3\text{万円}$  となる。

また、老齢厚生年金の給付額は、36万円の標準報酬月額に40年間該当し続けた場合、約10万円となる。

※ いずれも平成23年9月時点の水準。

- 厚生年金の標準報酬月額の上限（620,000円）・下限（98,000円）は、高所得であった人に対する年金額があまり高くないようにする観点、及び、低所得であった人に対しても一定以上の給付を確保する観点から、健康保険の標準報酬月額の上限（1,210,000円）・下限（58,000円）より狭い範囲に設定されている。

（例）厚生年金の制度では、

・実際の報酬月額が100万円である人は、62万円の標準報酬月額（上限）に該当する。

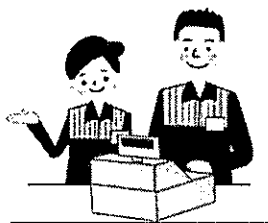
・実際の報酬月額が8万円である人は、9.8万円の標準報酬月額（下限）に該当する。

## 厚生年金の標準報酬月額下限に関する論点（2）

### ☆ 標準報酬月額と本人の負担・給付との関係をどう考えるか

- 現在、実際の報酬月額が標準報酬月額の下限である98,000円を下回る場合には、98,000円の標準報酬月額に該当して、保険料や年金給付の額は、この98,000円に基づいて計算される。  
したがって、例えば実際の報酬月額が80,000円である者は、実際の所得額に比して割高な保険料を負担することになる。一方で、割高な保険料負担を行った分、将来、所得額に比して割高な年金給付を受けることができる。
- これに対して、厚生年金の適用拡大を行う際に、実際の賃金額に応じた負担とする観点から、現在の厚生年金の標準報酬月額下限よりさらに低い、新たな下限を設定することとした場合には、従来であれば標準報酬月額98,000円に該当していた者は、実際の報酬月額によっては、新たに設定される、より低い標準報酬月額に該当することとなる。  
この場合、保険料負担は実際の賃金に相応な額で済むこととなるが、その分、将来の年金額も所得相応のものとなる。

【例】 月収80,000円の人の場合



＜現行の取扱い＞

標準報酬月額  
98,000円に対する  
保険料負担  
(本人負担は月8,042円 ※2)

厚生年金  
月21,362円 ※2

＜下限を引き下げた場合＞

標準報酬月額  
78,000円 ※1) に  
対する保険料負担  
(本人負担は月6,401円 ※2)

厚生年金  
月17,003円 ※2

(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

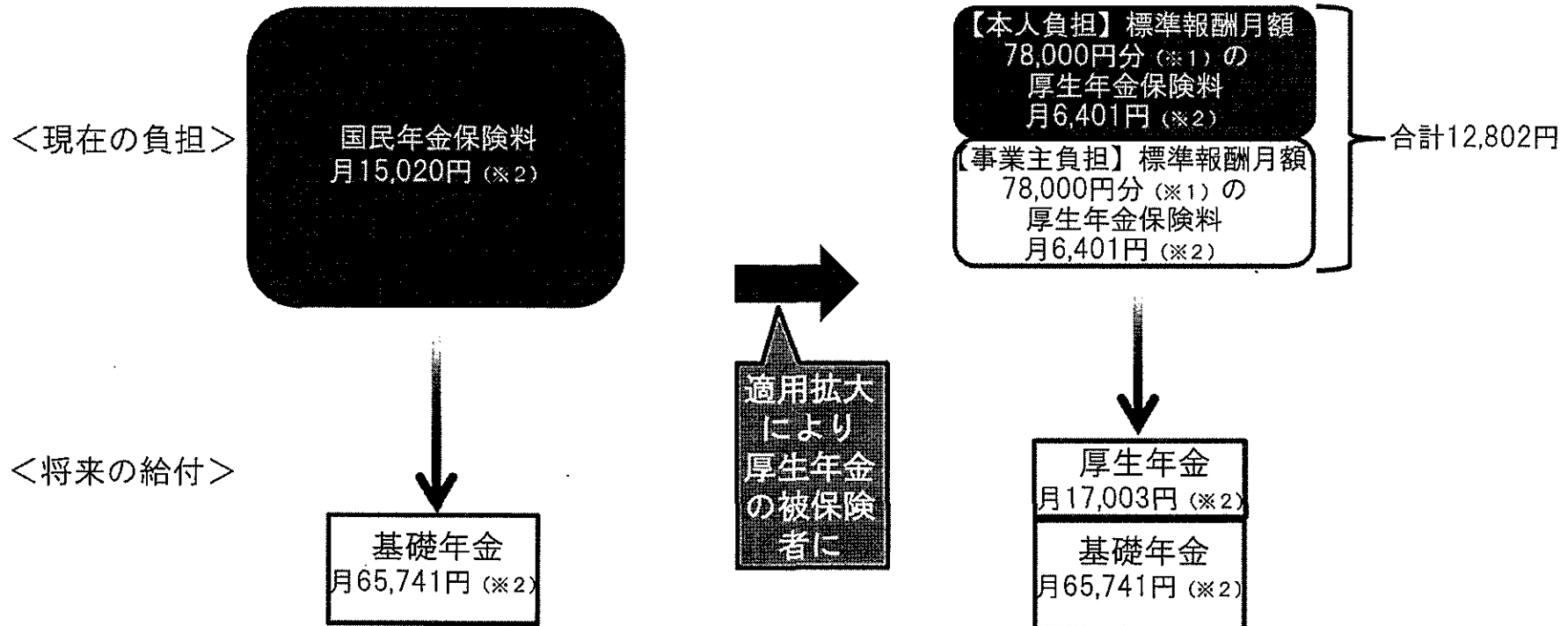
イラスト：WANPUG

## 厚生年金の標準報酬月額下限に関する論点（3）

### ☆ 国民年金の第1号被保険者との公平性をどう考えるか

- 適用拡大の結果、国民年金の第1号被保険者から、第2号被保険者、すなわち厚生年金の被保険者に移る者が出てくる。  
このとき、標準報酬月額の下限額を引き下げれば、従来、基礎年金を受け取るために、月々、国民年金保険料(平成23年度は月額15,020円)を納めていた者が、厚生年金に加入することで、本人負担分・事業主負担分を合わせてもより少ない保険料負担で、基礎年金に加えて厚生年金を受け取ることができるようになる。
- このことは、適用拡大の対象者に大幅な負担減と給付改善をもたらす一方、引き続き第1号被保険者である者から見た場合には、不公平感を生じさせる可能性がある。
- 厚生年金制度全体で見ると、比較的所得の高かった者から低かった者への所得再分配が行われる格好となり、それ自体は厚生年金の被保険者同士の助け合いであり、第1号被保険者の負担とは切り分けて考えるべきとの考え方もある。

【例】月収80,000円の短時間労働者が、適用拡大により新たに被保険者となり、かつ、標準報酬月額の下限が引き下げられた場合



(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

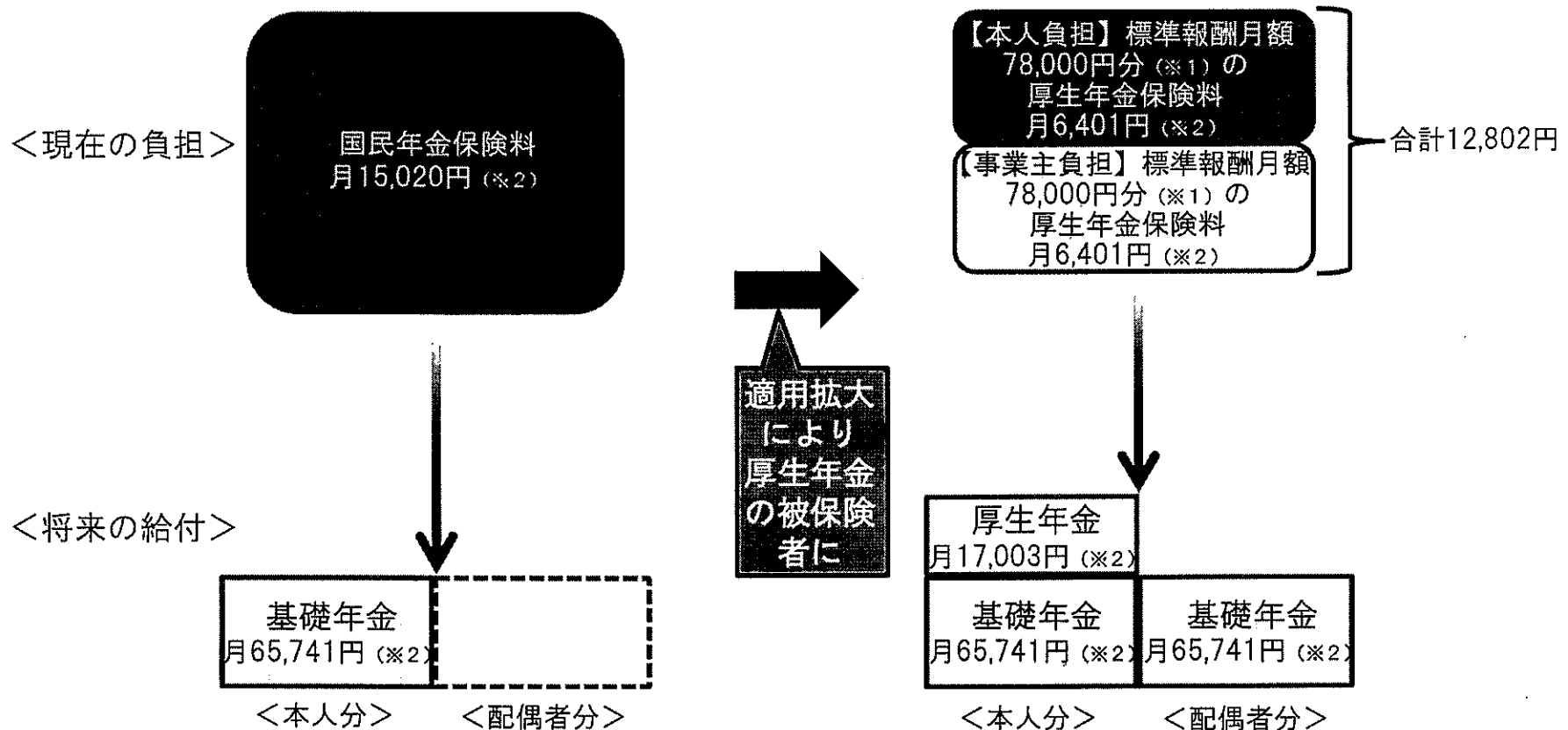
(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

## 厚生年金の標準報酬月額下限に関する論点（４）

### ☆ 短時間労働者の被扶養配偶者への給付をどう考えるか

- 適用拡大の対象となる者の被扶養配偶者について、現行の取扱いのまま、同様に第3号被保険者として扱うこととした場合、将来、この者にも、適用拡大対象者の保険料負担のみで給付がつくこととなる。
- 標準報酬月額下限を引き下げた場合には、国民年金保険料よりも低い保険料負担で、適用拡大の対象者に加えて、被扶養配偶者にまで大幅な給付改善をもたらす一方、引き続き第1号被保険者ある者から見た場合には、不公平感を生じさせる可能性がある。

【例】 月収80,000円の短時間労働者が、適用拡大により新たに被保険者となり、かつ、標準報酬月額の下限が引き下げられた場合



(※1) 現在の健康保険の標準報酬等級に合わせて設定した場合の例。

(※2) 平成23年9月時点の水準。年金額については、同じ月収で40年間加入した場合。

## 厚生年金の標準報酬月額下限に関する論点（5）

### ☆ 過去の制度改革の際の議論 ①:平成16年改正

○ 社会保障審議会年金部会の「年金制度改革に関する意見」(平成15年9月12日発表)においては、

- ・ 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行った場合、その給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、負担については、現行の厚生年金の応能負担の考え方から、何らかの形で標準報酬の下限(月額98,000円)を引き下げて適用することが適当である。
- ・ この場合、適用を受ける短時間労働者の保険料が、第1号被保険者の保険料(月額13,300円)を下回ることとなるが、両者の均衡を考えるべきであるとの意見がある一方、厚生年金は応能負担であり、国民年金の定額負担の仕組みと同等には考えられないとの意見があった。また、年金財政全体への影響も十分検討すべきであるとの意見があった。  
年金給付については、負担を一般の被保険者よりも軽減したものとするのであれば、給付についても、被扶養配偶者の給付を行わないなど、負担に応じた一定の調整を行うべきである。

とされた。

○ これを踏まえ、「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて(厚生労働省案)」(平成15年11月17日)においては、

- ・ 新たに適用される短時間労働者についての給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、保険料負担については、現行の標準報酬の下限(月額98,000円)とは別に特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。  
給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。

とされた。

※ 提出された法案においては、適用拡大については検討規定を置くこととされた。

### ☆ 過去の制度改革の際の議論 ②:平成19年の被用者年金一元化法案

○ 社会保障審議会年金部会のパート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループでの議論などを踏まえ、法案においては、新たな適用基準の一つに、「賃金が月額98,000円以上であること」が盛り込まれたため、標準報酬月額下限に関して特段の取扱いは定められなかった。

# 被用者年金一元化法案（廃案）における適用拡大の概要

## パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について （被用者年金一元化法案（平成19年国会提出）のポイント）

（「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」で措置）

### 1. 新たな適用基準

※具体的な数値「20時間」「98,000円」「1年」「300人」については法律で明記

①労働時間：「週所定労働時間が20時間以上」であること

かつ

※雇用保険の例に同じ

②賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること

かつ

※現行の厚生年金の保険料負担の基準（標準報酬等級）の下限の額

※賞与、通勤手当、残業手当等を含まない毎月の賃金支給額で判断

③勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること

かつ

④学生の取扱い：学生は適用対象外とする

かつ

※大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校（1年以上課程）等の学生

⑤中小零細事業所への配慮：「従業員が300人以下」の中  
小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

※現在厚生年金の適用対象とされている従業員の人数で算定

※猶予期間は「別に法律で定める日」まで

→この基準により新たに適用対象となる人数は約10～20万人程度

※現在、「4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされているパート労働者については、引き続き現行の基準による。

### 2. 健康保険・介護保険

○被用者に対する社会保険制度として一体的な運営を行っていることから、厚生年金で新たに適用対象となる者については、健康保険・介護保険も適用する。

### 3. 施行時期

○制度の周知や企業の対応、行政実務（日本年金機構）の対応など十分な準備期間を設ける観点から、平成23年9月1日から施行する。

# ○平成23年9月分からの厚生年金保険料額表

(単位：円)

標準報酬			報酬月額	一般 (厚生年金基金加入員を除く)		坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
等級	月額	日額		全額	折半額	全額	折半額
				16.412%	8.206%	16.944%	8.472%
			円以上 円未満				
1	98,000	3,270	~ 101,000	16,083.76	8,041.88	16,605.12	8,302.56
2	104,000	3,470	101,000 ~ 107,000	17,068.48	8,534.24	17,621.76	8,810.88
3	110,000	3,670	107,000 ~ 114,000	18,053.20	9,026.60	18,638.40	9,319.20
4	118,000	3,930	114,000 ~ 122,000	19,366.16	9,683.08	19,993.92	9,996.96
5	126,000	4,200	122,000 ~ 130,000	20,679.12	10,339.56	21,349.44	10,674.72
6	134,000	4,470	130,000 ~ 138,000	21,992.08	10,996.04	22,704.96	11,352.48
7	142,000	4,730	138,000 ~ 146,000	23,305.04	11,652.52	24,060.48	12,030.24
8	150,000	5,000	146,000 ~ 155,000	24,618.00	12,309.00	25,416.00	12,708.00
9	160,000	5,330	155,000 ~ 165,000	26,259.20	13,129.60	27,110.40	13,555.20
10	170,000	5,670	165,000 ~ 175,000	27,900.40	13,950.20	28,804.80	14,402.40
11	180,000	6,000	175,000 ~ 185,000	29,541.60	14,770.80	30,499.20	15,249.60
12	190,000	6,330	185,000 ~ 195,000	31,182.80	15,591.40	32,193.60	16,096.80
13	200,000	6,670	195,000 ~ 210,000	32,824.00	16,412.00	33,888.00	16,944.00
14	220,000	7,330	210,000 ~ 230,000	36,106.40	18,053.20	37,276.80	18,638.40
15	240,000	8,000	230,000 ~ 250,000	39,388.80	19,694.40	40,665.60	20,332.80
16	260,000	8,670	250,000 ~ 270,000	42,671.20	21,335.60	44,054.40	22,027.20
17	280,000	9,330	270,000 ~ 290,000	45,953.60	22,976.80	47,443.20	23,721.60
18	300,000	10,000	290,000 ~ 310,000	49,236.00	24,618.00	50,832.00	25,416.00
19	320,000	10,670	310,000 ~ 330,000	52,518.40	26,259.20	54,220.80	27,110.40
20	340,000	11,330	330,000 ~ 350,000	55,800.80	27,900.40	57,609.60	28,804.80
21	360,000	12,000	350,000 ~ 370,000	59,083.20	29,541.60	60,998.40	30,499.20
22	380,000	12,670	370,000 ~ 395,000	62,365.60	31,182.80	64,387.20	32,193.60
23	410,000	13,670	395,000 ~ 425,000	67,289.20	33,644.60	69,470.40	34,735.20
24	440,000	14,670	425,000 ~ 455,000	72,212.80	36,106.40	74,553.60	37,276.80
25	470,000	15,670	455,000 ~ 485,000	77,136.40	38,568.20	79,636.80	39,818.40
26	500,000	16,670	485,000 ~ 515,000	82,060.00	41,030.00	84,720.00	42,360.00
27	530,000	17,670	515,000 ~ 545,000	86,983.60	43,491.80	89,803.20	44,901.60
28	560,000	18,670	545,000 ~ 575,000	91,907.20	45,953.60	94,886.40	47,443.20
29	590,000	19,670	575,000 ~ 605,000	96,830.80	48,415.40	99,969.60	49,984.80
30	620,000	20,670	605,000 ~	101,754.40	50,877.20	105,052.80	52,526.40

- 厚生年金保険料率（平成23年9月1日～平成24年8月31日 適用）
  - 一般の被保険者等 …16.412% （厚生年金基金加入員 …11.412%～14.012%）
  - 坑内員・船員の被保険者 …16.944% （厚生年金基金加入員 …11.944%～14.544%）
- 児童手当拠出金率 …0.13%
 

※児童手当拠出金については事業主が全額負担することとなります。

- 被保険者負担分（厚生年金保険料額表の折半額）に円未満の端数がある場合
  - ①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合には切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
  - ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合には切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。

（注）①、②にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。
- 納入告知書の保険料額について
 

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額となります。ただし、その合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。
- 賞与に係る保険料について
 

賞与に係る保険料は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に、保険料率を乗じた額となります。また、標準賞与額には上限が定められており、厚生年金保険と児童手当拠出金は1か月あたり150万円が上限となります。
- 児童手当拠出金について
 

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主の方は、子ども手当等の支給に要する費用の一部として児童手当拠出金を全額負担いただくこととなります。この児童手当拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額及び標準賞与額に拠出金率（0.13%）を乗じて得た額の総額となります。
- 全国健康保険協会管掌健康保険の都道府県別の保険料率については、平成23年4月納付分から改定されており、全国健康保険協会の各都道府県支部にお問い合わせください。また、全国健康保険協会管掌健康保険の保険料率及び保険料額表は、全国健康保険協会から示されています。  
(<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/8,0,120,584.html>)
- 健康保険組合における保険料額等については、加入する健康保険組合へお問い合わせください。



# 平成23年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

〔健康保険料率：平成23年3月分～ 適用 〕 〔厚生年金保険料率：平成22年9月分～平成23年8月分 適用〕  
 〔介護保険料率：平成23年3月分～ 適用 〕 〔児童手当拠出金率：平成19年4月分～ 適用〕

(東京都)

(単位：円)

標準報酬			全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入者を除く)					
			報酬月額		介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般の被保険者等		坑内員・船員	
					9.48%		10.99%		16.058%※		16.696%※	
等級	月額	日額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額		
1	58,000	1,930	円以上 ～ 63,000	5,498.4	2,749.2	6,374.2	3,187.1					
2	68,000	2,270	63,000～73,000	6,446.4	3,223.2	7,473.2	3,736.6					
3	78,000	2,600	73,000～83,000	7,394.4	3,697.2	8,572.2	4,286.1					
4	88,000	2,930	83,000～93,000	8,342.4	4,171.2	9,671.2	4,835.6					
5(1)	98,000	3,270	93,000～101,000	9,290.4	4,645.2	10,770.2	5,385.1	15,736.84	7,868.42	16,362.08		
6(2)	104,000	3,470	101,000～107,000	9,859.2	4,929.6	11,429.6	5,714.8	16,700.32	8,350.16	17,363.84		
7(3)	110,000	3,670	107,000～114,000	10,428.0	5,214.0	12,089.0	6,044.5	17,663.80	8,831.90	18,365.60		
8(4)	118,000	3,930	114,000～122,000	11,186.4	5,593.2	12,968.2	6,484.1	18,948.44	9,474.22	19,701.28		
9(5)	126,000	4,200	122,000～130,000	11,944.8	5,972.4	13,847.4	6,923.7	20,233.08	10,116.54	21,036.96		
10(6)	134,000	4,470	130,000～138,000	12,703.2	6,351.6	14,726.6	7,363.3	21,517.72	10,758.86	22,372.64		
11(7)	142,000	4,730	138,000～146,000	13,461.6	6,730.8	15,605.8	7,802.9	22,802.36	11,401.18	23,708.32		
12(8)	150,000	5,000	146,000～155,000	14,220.0	7,110.0	16,485.0	8,242.5	24,087.00	12,043.50	25,044.00		
13(9)	160,000	5,330	155,000～165,000	15,168.0	7,584.0	17,584.0	8,792.0	25,692.80	12,846.40	26,713.60		
14(10)	170,000	5,670	165,000～175,000	16,116.0	8,058.0	18,683.0	9,341.5	27,298.60	13,649.30	28,383.20		
15(11)	180,000	6,000	175,000～185,000	17,064.0	8,532.0	19,782.0	9,891.0	28,904.40	14,452.20	30,052.80		
16(12)	190,000	6,330	185,000～195,000	18,012.0	9,006.0	20,881.0	10,440.5	30,510.20	15,255.10	31,722.40		
17(13)	200,000	6,670	195,000～210,000	18,960.0	9,480.0	21,980.0	10,990.0	32,116.00	16,058.00	33,392.00		
18(14)	220,000	7,330	210,000～230,000	20,856.0	10,428.0	24,178.0	12,089.0	35,327.60	17,663.80	36,731.20		
19(15)	240,000	8,000	230,000～250,000	22,752.0	11,376.0	26,376.0	13,188.0	38,539.20	19,269.60	40,070.40		
20(16)	260,000	8,670	250,000～270,000	24,648.0	12,324.0	28,574.0	14,287.0	41,750.80	20,875.40	43,409.60		
21(17)	280,000	9,330	270,000～290,000	26,544.0	13,272.0	30,772.0	15,386.0	44,962.40	22,481.20	46,748.80		
22(18)	300,000	10,000	290,000～310,000	28,440.0	14,220.0	32,970.0	16,485.0	48,174.00	24,087.00	50,088.00		
23(19)	320,000	10,670	310,000～330,000	30,336.0	15,168.0	35,168.0	17,584.0	51,385.60	25,692.80	53,427.20		
24(20)	340,000	11,330	330,000～350,000	32,232.0	16,116.0	37,366.0	18,683.0	54,597.20	27,298.60	56,766.40		
25(21)	360,000	12,000	350,000～370,000	34,128.0	17,064.0	39,564.0	19,782.0	57,808.80	28,904.40	60,105.60		
26(22)	380,000	12,670	370,000～395,000	36,024.0	18,012.0	41,762.0	20,881.0	61,020.40	30,510.20	63,444.80		
27(23)	410,000	13,670	395,000～425,000	38,868.0	19,434.0	45,059.0	22,529.5	65,837.80	32,918.90	68,453.60		
28(24)	440,000	14,670	425,000～455,000	41,712.0	20,856.0	48,356.0	24,178.0	70,655.20	35,327.60	73,462.40		
29(25)	470,000	15,670	455,000～485,000	44,556.0	22,278.0	51,653.0	25,826.5	75,472.60	37,736.30	78,471.20		
30(26)	500,000	16,670	485,000～515,000	47,400.0	23,700.0	54,950.0	27,475.0	80,290.00	40,145.00	83,480.00		
31(27)	530,000	17,670	515,000～545,000	50,244.0	25,122.0	58,247.0	29,123.5	85,107.40	42,553.70	88,488.80		
32(28)	560,000	18,670	545,000～575,000	53,088.0	26,544.0	61,544.0	30,772.0	89,924.80	44,962.40	93,497.60		
33(29)	590,000	19,670	575,000～605,000	55,932.0	27,966.0	64,841.0	32,420.5	94,742.20	47,371.10	98,506.40		
34(30)	620,000	20,670	605,000～635,000	58,776.0	29,388.0	68,138.0	34,069.0	99,559.60	49,779.80	103,515.20		
35	650,000	21,670	635,000～665,000	61,620.0	30,810.0	71,435.0	35,717.5					
36	680,000	22,670	665,000～695,000	64,464.0	32,232.0	74,732.0	37,366.0					
37	710,000	23,670	695,000～730,000	67,308.0	33,654.0	78,029.0	39,014.5					
38	750,000	25,000	730,000～770,000	71,100.0	35,550.0	82,425.0	41,212.5					
39	790,000	26,330	770,000～810,000	74,892.0	37,446.0	86,821.0	43,410.5					
40	830,000	27,670	810,000～855,000	78,684.0	39,342.0	91,217.0	45,608.5					
41	880,000	29,330	855,000～905,000	83,424.0	41,712.0	96,712.0	48,356.0					
42	930,000	31,000	905,000～955,000	88,164.0	44,082.0	102,207.0	51,103.5					
43	980,000	32,670	955,000～1,005,000	92,904.0	46,452.0	107,702.0	53,851.0					
44	1,030,000	34,330	1,005,000～1,055,000	97,644.0	48,822.0	113,197.0	56,598.5					
45	1,090,000	36,330	1,055,000～1,115,000	103,332.0	51,666.0	119,791.0	59,895.5					
46	1,150,000	38,330	1,115,000～1,175,000	109,020.0	54,510.0	126,385.0	63,192.5					
47	1,210,000	40,330	1,175,000～	114,708.0	57,354.0	132,979.0	66,489.5					

※厚生年金基金に加入する方の厚生年金保険の保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率(2.4%～5.0%)を控除した率となり、次の範囲内で基金ごとに定められています。  
 厚生年金基金に加入する  
 ・一般の被保険者の方 ……11.058%～13.658%  
 ・坑内員・船員の被保険者の方 ……11.696%～14.296%  
 加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率及び厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

◆介護保険第2号被保険者は、40歳以上65歳未満の方であり、健康保険料率(9.48%)に介護保険料率(1.51%)が加わります。

◆等級欄の( )内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。

5(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「101,000円未満」と読み替えてください。

34(30)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。

◆平成23年度における協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、280,000円です。

○被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合

①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。

②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。

(注)①、②にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

○納入告知書の保険料額について

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

○賞与に係る保険料について

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。

また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間540万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額)となり、厚生年金保険と児童手当拠出金の場合は年間150万円となります。

○児童手当拠出金について

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主の方は、子ども手当等の支給に要する費用の一部として児童手当拠出金を全額負担いただくこととなります。この児童手当拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額及び標準賞与額に、拠出金率(0.13%)を乗じて得た額の総額となります。

## 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「例えば雇用保険並びにまで拡大」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日以上の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、その家計における役割は補助的なものであるような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。

### （医療保険関係（一部再掲））

- ・特に医療保険では、被扶養者の保険関係の適用を維持するために被扶養者の認定基準を引き上げてきた経緯をどう考えるか。
- ・2以上の事業所で働くパート労働者の適用、徴収業務に与える影響はどうか。

#### （参考 1）

医療保険では、被保険者によって生計を維持されている被扶養者の疾病等は、被保険者にとって経済上の負担となることから、被保険者の生活の安定のために、被扶養者についても保険給付を行ってきた。

#### （参考 2）医療保険における家族の給付割合について

国民健康保険では、世帯員（家族）の給付割合が、昭和 34 年から昭和 42 年まで 5 割、昭和 43 年以降、7 割であるが、健康保険では、被扶養者の給付割合が、昭和 18 年から昭和 47 年までは 5 割、昭和 48 年から昭和 55 年までは 7 割、昭和 56 年から平成 14 年まで、被扶養者の入院の給付割合が 8 割

(外来は7割)であり、国民健康保険と健康保険で家族の給付割合に差があった。

(参考3) 2以上の事業所で勤務する者の適用の取扱い(現行)

2以上の事業所で勤務する者がそれぞれの事業所で被保険者の要件を満たす場合、被保険者が加入する保険者を選択した上で、それぞれの事業所での報酬月額を合算した報酬月額に対応する標準報酬月額にその加入した保険者の保険料率を乗じて保険料を算出し、それぞれの事業所がその報酬月額をベースに按分して、保険料を納付する。

・適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

医療保険では、どの制度に加入しても同じ医療給付が受けられる中で、事業主が費用(保険料)の半額を負担する範囲という観点から、どう考えるか。

また、被用者保険の被保険者は現金給付(傷病手当金、出産手当金)を受けられるという観点から、どう考えるか。

(参考)健康保険の事業主負担の性格

- ・健康保険の事業主負担は、被保険者の健康保持が事業主にも一定の利益がある、業務外の疾病にも事業主が一定の責任を有する、労使協調による健保組合の管理等を理由に位置づけられてきた。
- ・現在でも短期保険は、長期間の制度設計に基づく長期保険よりも、企業単位での労使協調による運営の要素が強い(保険料率や事業主負担割合が企業・組合によって異なる)。

・地域保険に、本来被用者保険に加入すべき被用者が多く加入している現状をどう考えるか。

・保険者の負担増をどう考えるか。

適用対象を拡大することによって増加する保険者の負担をどう考えるか(被用者保険の保険者(保険集団)がカバーする範囲という観点から、どう考えるか)。

等