

## 社会保障審議会・短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会

### ① 直近の開催状況

- 第 11 回 1月26日（木）  
短時間労働者への社会保険適用に関する論点

### ② 議論の状況等（資料No.1-2）

短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第11回）  
説明資料（一部抜粋）

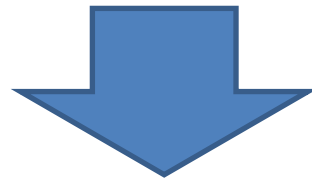
# 短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第11回）

## 説明資料（一部抜粋）

平成24年1月26日

## 社会保障・税一体改革素案における記載

厚生年金(被用者保険)の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える影響や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成24年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。



- 平成19年に国会に提出された法案の内容も参考にしつつ、以下の点について検討
- 厚生年金・健康保険の適用対象となる者の具体的範囲
  - 適用拡大が短時間労働者に与える影響や雇用への影響
  - 短時間労働者が多く就業する企業への影響
- 等

# 適用拡大の論点 I

厚生年金・健康保険の適用対象となる者の範囲

## ○平成19年法案の内容を参考に、以下の項目について検討

- ・週の労働時間
- ・賃金水準
- ・雇用期間・雇用見込み期間
- ・労働者の属性(学生)
- ・企業規模（→ 適用拡大の論点Ⅲ）
- ・その他

## ○週の労働時間

（現在の基準）

- ・1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する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以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱う

## 平成19年法案における取扱い

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること

（考え方）

- 「時間」は有限（万人にとって1日は24時間）であり、一般に、特定の時間には1つの活動しか行い得ないことから、ある短時間労働者が厚生年金・健康保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち「労働時間」の長短は、最も基本的な要素になる。
- こうした観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の短時間就労者の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。

※（考え方）は、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報告書（平成19年3月）の抜粋（一部修正含む）。

以下、特段の記載がない限り同様。

## （これまでの主な意見）

- ・雇用保険制度でも20時間を適用基準としていること、労働時間が20時間以上の者と20時間未満の者とでその属性が異なっていることから、20時間は一つのベースとなるのではないか。
- ・短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないか。
- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。とりわけ、第3号被保険者を対象とすることは社会的影響が大きいのではないか。

## ○賃金水準

### 平成19年法案における取扱い

#### ・賃金が月額98,000円以上であること

(考え方)

- 国民年金保険料と厚生年金保険料の最低水準との均衡に留意し、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることが考えられる。
- 新たに適用を受ける短時間労働者が厚生年金・健康保険が適用されている他の労働者との間で連帯感が保てるかどうかという観点からも、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることも考えられる。
- 賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分の保険料を徴収すると、これまで保険料の負担を求められていなかった短時間労働者にとっての負担感は無視できない要素になる。
- 事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への当該短時間労働者の貢献のメルクマールとすることも考えられる。

#### (これまでの主な意見)

- ・被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。
- ・適正なセーフティネットに入っていない者を中心に考えるなど適用拡大の対象を明確化すべき。
- ・被用者である第1号被保険者のうち、主たる生計者である者については、確実に適用拡大を行うべき。
- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。とりわけ、第3号被保険者を対象とすることは社会的影響が大きいのではないか。

## ○雇用期間・雇用見込み期間

### （現在の基準）

- ・臨時に使用される者であって、2月以内の期間を定めて使用される者は厚生年金・健康保険の被保険者としない。

## 平成19年法案における取扱い

### ・勤務期間が1年以上であること

（考え方）

- パート労働者は、一般的に正社員（フルタイム労働者）に比べて、入職・離職が激しく、勤続期間が短いなど、流動性が高い実態にある。事業主団体からも、「パート労働者は正社員に比べて企業定着率が低い」という指摘があった。
- あまりに頻繁に入離職を行う者について事業主に負担を求めることは、事務手続に係る事業主負担が過大になるおそれがある。
- 以上のことから、新たに適用対象となるパート労働者については、当面、雇用保険など他制度の例も参考にしつつ、現在適用されている臨時雇用者の適用要件（2か月）よりある程度長い一定以上の勤務期間を要件として設定することも考えられる。

### （これまでの主な意見）

- ・雇用保険の適用基準を参考とする場合でも、雇用見込みの基準(31日以上)については、企業の適用事務が繁雑になるため、慎重な検討が必要である。



## ○学生の取扱い

### 平成19年法案における取扱い

- ・学生は適用対象外とする。

※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

（考え方）

学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないこと。（「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」平成19年4月26日社会保障審議会年金部会資料）

※労働時間が20時間～30時間である短時間労働者約400万人のうち、学生は40万人程度である。

（これまでの主な意見）

- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。

## ○年金の受給資格を満たしている60歳以上の者の取扱い

（現在の基準）

・短時間労働者ではない被保険者については、適用事業所に勤務すれば厚生年金は70歳まで強制適用

（※）健康保険は74歳までは強制適用（被用者保険に入らない場合は国保）、75歳からは後期高齢者医療制度に加入

### 平成19年法案における取扱い

・特段の措置は講じていない。

（これまでの主な意見）

・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。

○医療保険に関する論点

- ・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
- ・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
- ・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

平成19年法案における取扱い

- ・厚生年金・健康保険ともに同一の適用基準とした。

（これまでの主な意見）

- ・適用拡大に当たっては、保険者や労使間の合意形成が重要である。

## 適用拡大の論点Ⅱ

短時間労働者に与える影響や  
雇用への影響

- 短時間労働者が、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）に移行する可能性
- 企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、短時間労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりする可能性
- 短時間労働者の処遇面（給与等）に与える影響

（これまでの主な意見）

- ・長期的には人口減少社会の中で就業人口を増やせるような、また、所得階層の中間層を厚くしていけるような制度を構築することが必要である。
- ・雇用への影響が避けられず、地域経済や国際競争力の維持といった観点からも考えなければならぬ。
- ・適用拡大によって現在発生している就業調整が緩和されれば、人材活用の向上を通じて企業経営が改善されることはあり得る。

## 適用拡大の論点Ⅲ

短時間労働者が多く就業する企業への影響

- 「企業規模」による取扱いの差異
- 「業種」による取扱いの差異
- 企業の事業主負担の激変緩和策の必要性
- 社会保険の適用事務負担
- 医療保険者の財政悪化
- 負担の大きい業種や企業に対する雇用政策、産業政策

### 平成19年法案における取扱い

①施行まで一定の期間をおき、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。

②業種については、特段の措置を講じず。

（考え方）

- 適用拡大によって事業主に新たに生じる保険料負担コストは、中長期的には十分調整可能であると考えられるが、短期的には事業主にとっての金銭的なコストが一時的に増大することは確実。
- 企業経営に重大な影響を及ぼして雇用にも悪影響が生じることは望ましくないことから、激変を緩和するような配慮措置が考えられる。
- まず適用拡大に当たって、事業主がこれまで長期間にわたって構築してきた人材配置の仕組みや賃金水準の見直しを行うための時間を確保できるよう、施行まで十分な期間を設けることが考えられる。
- また、厚生年金は被用者の老後の所得保障のための仕組みであり、本来は就業する企業の属性にかかわらず、すべての被用者が適用を受けることが望ましいが、適用拡大による影響は規模の小さい企業の方が相対的に大きいと考えられることから、適用拡大に当たっては一定規模未満の中小企業について、一定期間適用を猶予する措置を設けることが考えられる。

## （これまでの主な意見）

- ・正規雇用の多い業種が負担している社会保険料について、短時間労働者を多く雇用している業種はその負担を免れている不公平がある。
- ・総理大臣の指示や国会答弁に「中小企業の雇用等への影響にも配慮」とあることに留意が必要である。
- ・中小企業の多くは、社会保険適用拡大に伴う負担を商品価格に転嫁することは難しいのではないかと。
- ・社会保険料は企業にとって当然負担すべき必要コストであって、どう軽減するかという視点ではなく、企業が負担できるようにどう支援するかという視点で考える必要がある。
- ・同じ働き方をしているも勤務先によって適用の有無が分かれる、といった労働者間の不公平がないような基準設定を目指すほか、適用逃れが起こらないようにすべき。
- ・いずれの医療保険者（被用者保険）も財政状況は厳しく、特に健保組合については、これ以上負担が増えれば解散する可能性もある。
- ・適用拡大により被保険者の人数が増えると、後期高齢者支援金等の支出が増すこととなるため、保険者の負担が増加することとなる。
- ・適用拡大の基準について検討するには、財政影響の試算が必要であり、提示の上で議論を行うべきである。
- ・医療保険に財政影響があることはわかるが、公平性の議論とは分けて考えるべきである。適用拡大を行うことにより、社会保険をライフスタイルに中立的な制度とすることは重要である。



- 短時間労働者の適用拡大により、流通・小売業や飲食・ホテルサービスなど、短時間労働者の割合が多い一部の業種でつくる健保組合は、加入者の平均賃金が下がる一方、新しく加入する者の医療費負担に加えて、高齢者医療費等の拠出金の負担が増えるため、保険料率が著しく上昇することが見込まれる。
- 短時間労働者の割合が多い健保組合の中には、保険料率が2%～3%程度上昇が見込まれる組合もあり、これを放置した場合、解散するおそれがある。  
 (参考1)健康保険法上の保険料率の上限:12.0%  
 (参考2)例えば、月収25万円の場合、月5千円～7千円程度、保険料負担が増える(これを事業主と本人で折半)。

## 保険者の加入者1人当たりの平均的な費用

保険給付費 約13.5万円	前期納付金 約7.1万円	後期支援金 約5.9万円	介護納付金 約6.5万円	計 約33.0万円
---------------	--------------	--------------	--------------	-----------

(※1)保険給付費、前期納付金等、2015年度ベースの試算。協会けんぽは、現行制度では、16.4%の国庫補助がある。

(※2)後期支援金は、国保と健保との間で加入者按分した一人当たりの負担額。被用者保険では、現行制度では、このうちの3分の1を保険者間で総報酬割、3分の2を加入者割する。

## 短時間労働者の保険料収入(1人当たり)

保険料収入 約10.8万円	保険者財政で新たに負担が必要
---------------	----------------

(※3)年収102万円(月8.5万円)、健康保険料率9.0%、介護保険料率1.6%の場合  
 (保険料率は、小売・飲食の健保組合の2011年度予算ベースの見通しを参考に設定)



**既加入者と新たな加入者の保険料率を引き上げて収支を均衡させる必要**

(※4)例えば、既加入者の平均年収が400万円、新規加入者の平均年収が100万円の場合で、新規加入者の人数が既加入者の3割～4割程度の健保組合では、健康保険料率・介護保険料率を2%程度引き上げる必要がある。

(※5)適用拡大で被扶養者が脱退する場合、その被扶養者の分の保険給付費と拠出金等の負担がなくなるので、保険財政は改善する。