

働き方の多様化に伴う 被用者保険制度の課題

**厚生労働省 保険局・年金局
2018年12月18日**

資料の構成

1. 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

- 短時間労働者に対する適用拡大の概要 3
- 短時間被保険者数及び対象事業所数の推移 4
- 被用者保険の適用状況の見取り図 5
- 現行の適用要件の考え方 6
- 適用拡大に関する検討規定 7
- 適用拡大にかかるこれまでの経緯 8

2. 被用者保険の適用事業所の範囲

- 被用者保険の適用事業所の範囲 10
- 適用業種・非適用業種の分類 11
- 強制適用事業所の範囲の変遷 12

3. 働き方の多様化をめぐる動向

- 副業・兼業の動向 14
- 複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務 . . . 15
- 雇用類似の働き方に関する現状 16

4. これまでの政府の方針及び社会保障審議会年金部会における議論

- 短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針 18
- 働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ . 19

- 社会保障審議会年金部会における主な意見 20
- 働き方の多様化を踏まえた労政審等における議論の状況 23

5. 適用拡大を考えるにあたっての視点

- 適用拡大を考えるにあたっての視点 25
- 被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化 26
- 短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況 27
- 個人の働き方と社会保険の適用区分 28
- 非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況 29
- 適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化 30
- 適用拡大が将来の年金水準水準に与える影響 31
- 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布 32
- 短時間就労を年金給付に結びつけていくことの家計における意義 . 33

6. 更なる適用拡大を議論する上での留意点

- 業種別のパート労働者の雇用状況 35
- 短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模 . . . 36
- 短時間労働者を取り巻く雇用環境 37

(参考) 医療保険・年金制度の概要

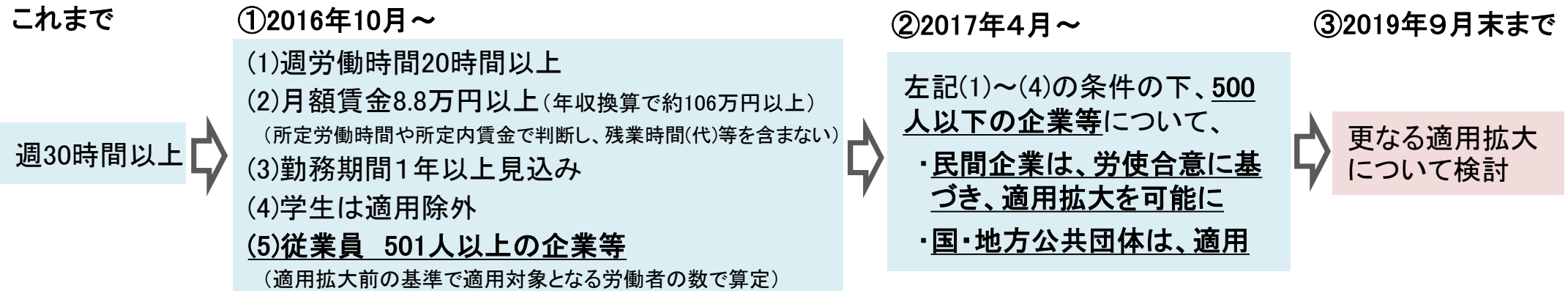
- 医療保険制度の概要 39
- 公的年金制度の概要 43

1. 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

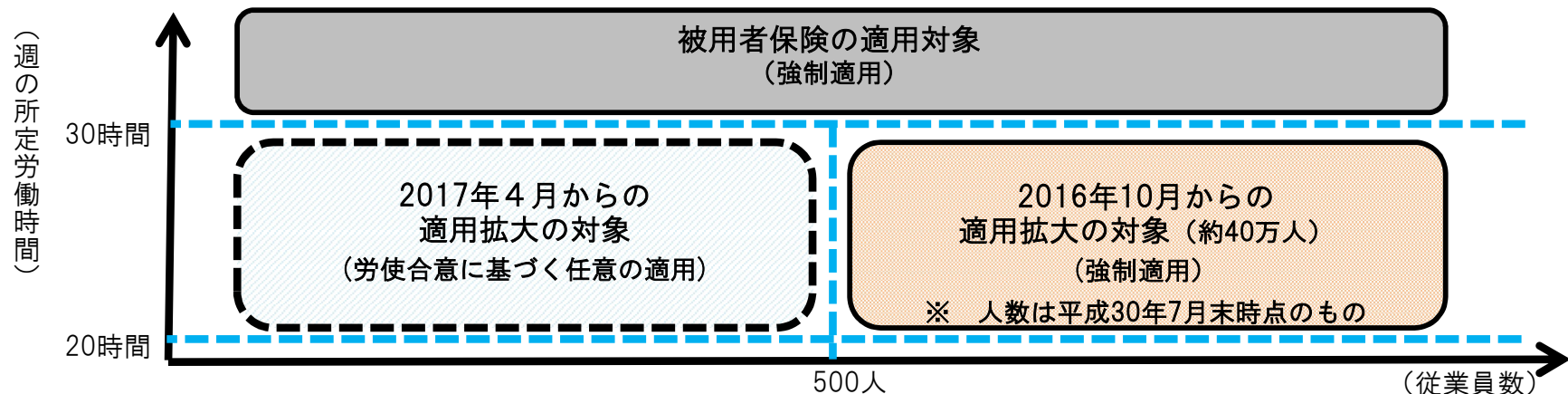
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②（2017年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③（2020年9月までに）更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。

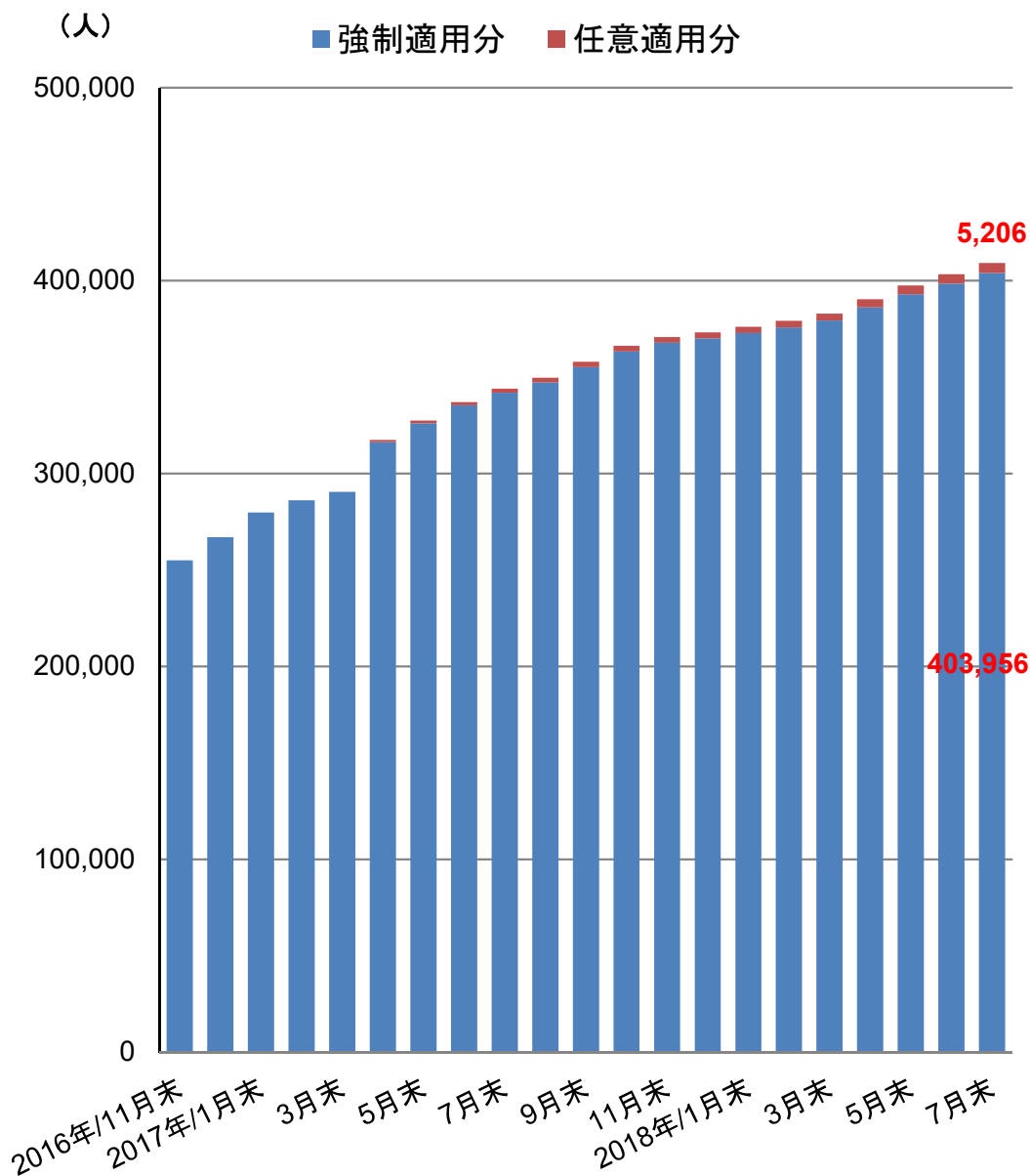


<被用者保険の適用拡大のイメージ>

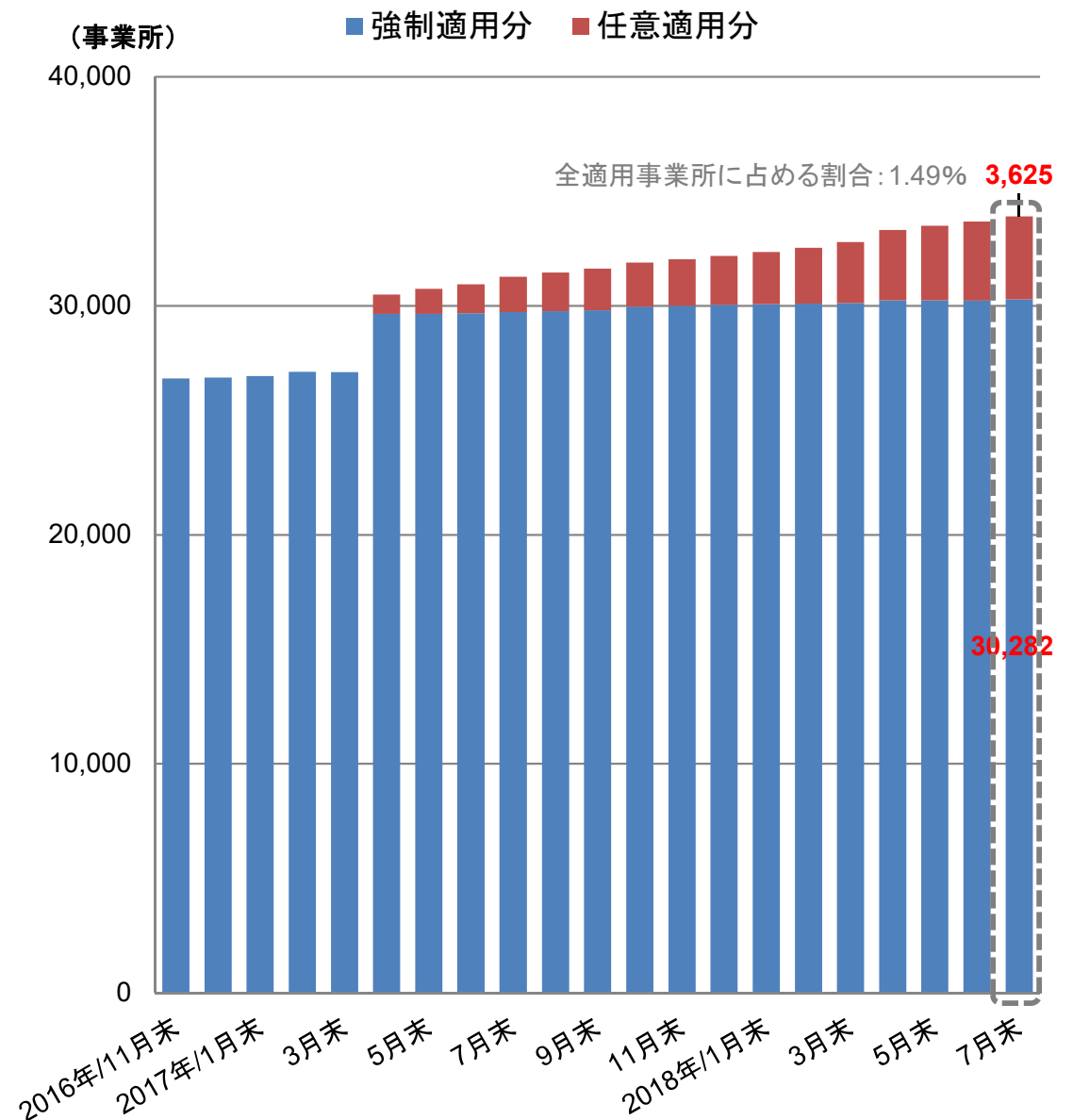


短時間被保険者数及び対象事業所の推移

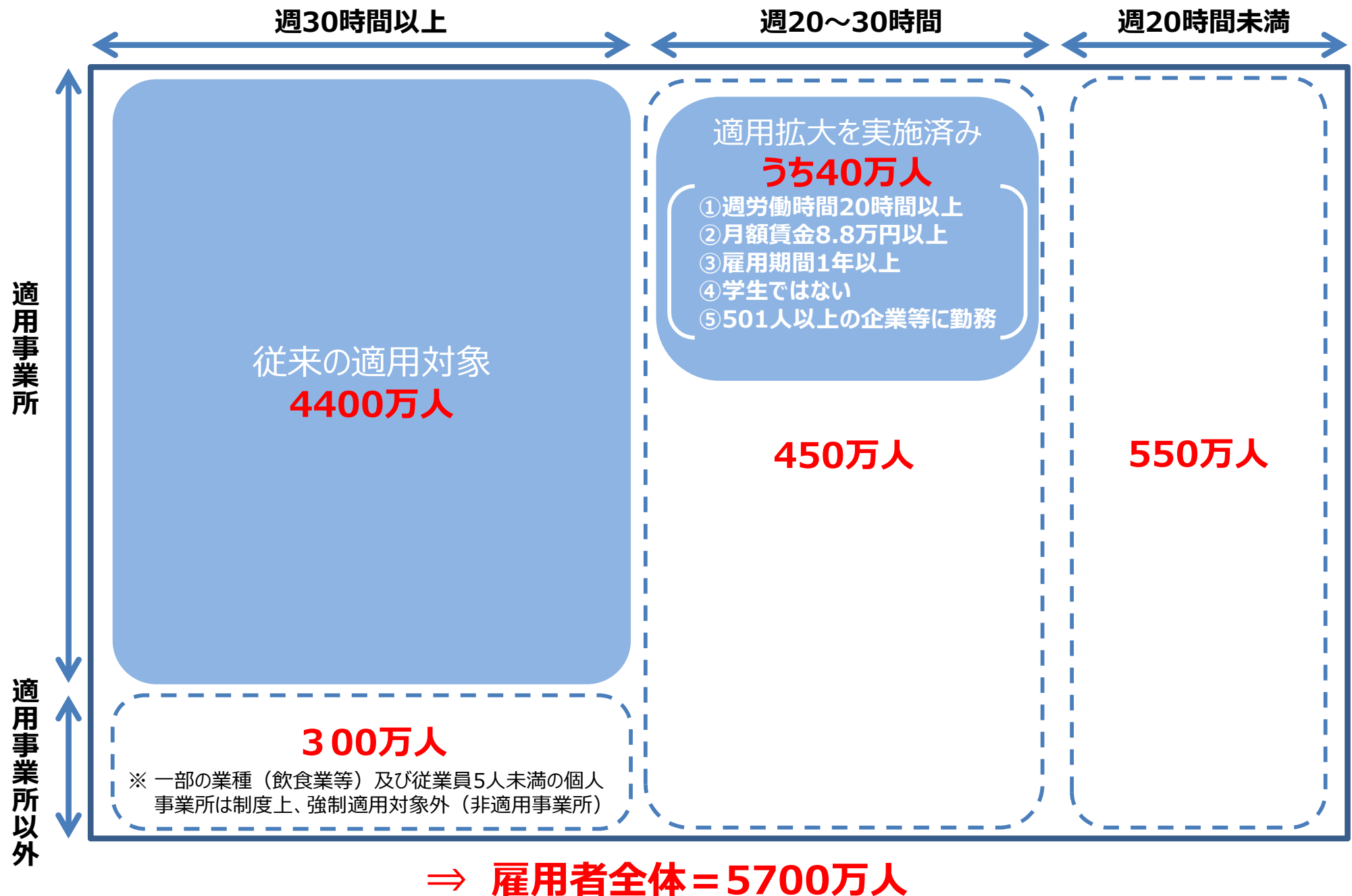
短時間被保険者数



特定適用事業所数



被用者保険の適用状況の見取り図



（注）「労働力調査2018年4～8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

現行の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者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どうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 正社員等とのバランスや、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
- 「年金機能強化法」の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

③勤務期間が1年以上見込まれること

- 短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、事業主の事務負担が過重にならないようにする観点から定められている。

（注）なお、雇用期間が1年未満である場合においても、以下のいずれかに該当する場合は、本要件を満たすものとして取り扱っている。

- ・ 就業規則、雇用契約書等においてその契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されている
- ・ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある

④学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

⑤規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

（注1）企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。

（注2）法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で規模501人以上を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

適用拡大に関する検討規定

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8月10日法律第62号)

(検討等)

第二条 (略)

- 2 政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号)

(公的年金制度)

第六条 (略)

- 2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - 一 国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）及び厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
 - 二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
 - 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
 - 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

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(平成28年12月26日法律第114号)

(検討)

- 第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成二十五年法律第百十二号）第六条第二項各号に掲げる事項その他必要な事項（次項に定める事項を除く。）について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 (略)

（参考）適用拡大にかかるこれまでの経緯

1.平成16年改正

平成14年度に、多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を検討するために、「雇用と年金に関する研究会」が開催され、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告された。

この報告を踏まえ、年金部会において議論の結果、「**今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当**」との意見が取りまとめられた。

→ 「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に、「施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置を講じる」との**検討規定が置かれるにとどまった**。

2.平成19年改正法案

「被用者年金一元化法案」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が301人以上**」とすることを提案。

→ 最終的に**衆議院解散に伴い廃案**となった。

3.平成24年改正

「年金機能強化法」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金7.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が501人以上**」とすることを提案。

→ **三党合意により修正（月額賃金8.8万円以上）の上で可決成立**し、平成28年10月より施行。

なお、附則に「政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる」とこととした**検討規定が置かれた**。

4.平成28年改正

「持続可能性向上法」において、「**従業員500人以下の企業に対し、労使の合意に基づき適用拡大を可能**」にすることを提案。

→ **可決成立**し、平成29年4月より施行。

2. 被用者保険の適用事業所の範囲

被用者保険の適用事業所について

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所(A)・・・**強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所(B)・・・**強制適用**
- ・ 上記以外(C)・・・**強制適用外**(労使合意により任意に適用事業所となることは可能＝**任意包括適用**)

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例：第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) 法務業(弁護士、税理士等) 宗教業(寺院、神社等) サービス業(飲食店・理美容店)			(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業

- ⑨ 金融又は保険の事業
- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業

強制適用事業所

…… 約218万事業所

任意包括適用事業所

… 約9万事業所

注：適用事業所数は、平成30年7月現在

適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、興信所は適用業種。士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

※日本標準産業分類における分類に厚生年金保険法の適用業種の一般的な分類をあてはめたものであるが、実際の適用については個別の事業所の実態を判断し適用することとなるため、上記の区分と一致しない場合がある。

※「学術研究、専門・技術サービス」「生活関連サービス業、娯楽業」「他に分類されないサービス業」については大分類で区分できないため、日本標準産業分類の中分類、小分類又は細分類における分類で区分している。

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)
(②土木・建設は任意包括対象のまま)

昭和17年改正

強制適用対象:職員健康保険法の対象(⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金)、常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。
任意包括対象:業種の限定を撤廃。(健康保険のみ)

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和19年改正(厚生年金保険法)

強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和44年改正

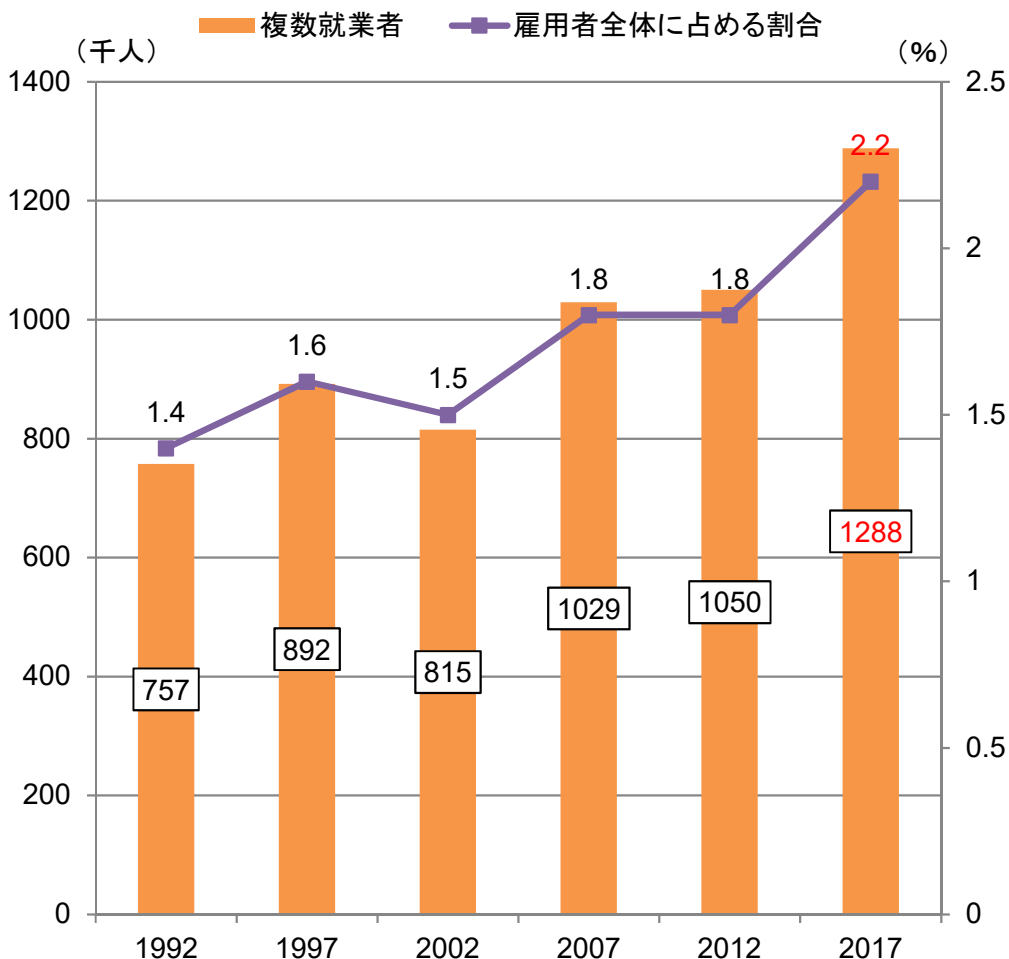
附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

3. 働き方の多様化をめぐる動向

副業・兼業の動向

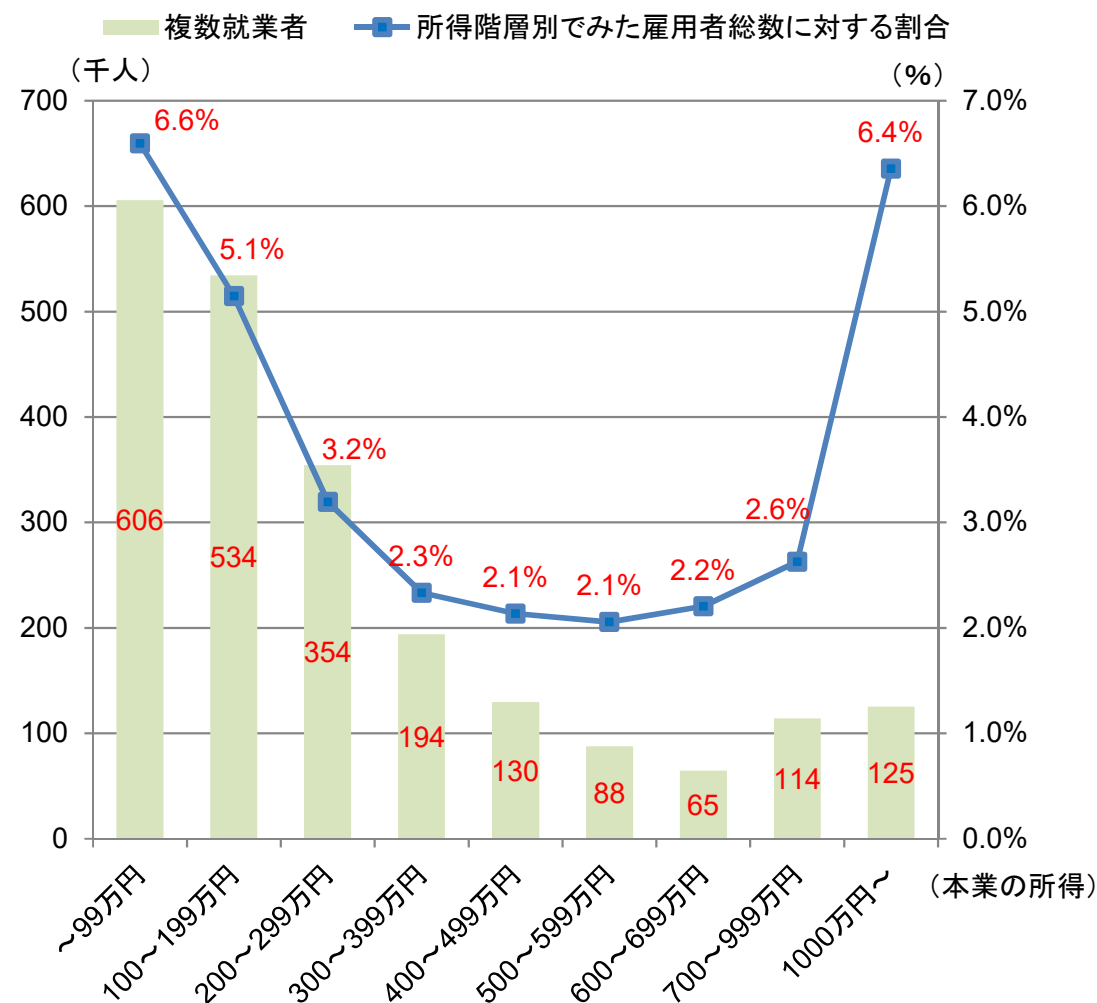
- 近年、複数就業者のうち本業も副業も雇用者である者は、増加傾向にある。
- 本業の所得階級別にみると、複数就業者には比較的所得の低い者が多い。一方、各所得階級の雇用者に占める複数就業者の割合でみた場合、低所得層と高所得層において副業を持つ割合が高い。

複数就業者数(雇用×雇用)の変化



※「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

複数就業者の本業の所得階級別分布



(注) 本業については雇用者。副業については雇用者だけでなく自営業主及び家族従事者を含む。

複数事業所で被用者保険の適用要件を満たす者の適用事務

適用判断

健康保険・厚生年金の適用要件※は事業所ごとに判断する（合算しない）

※ 適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

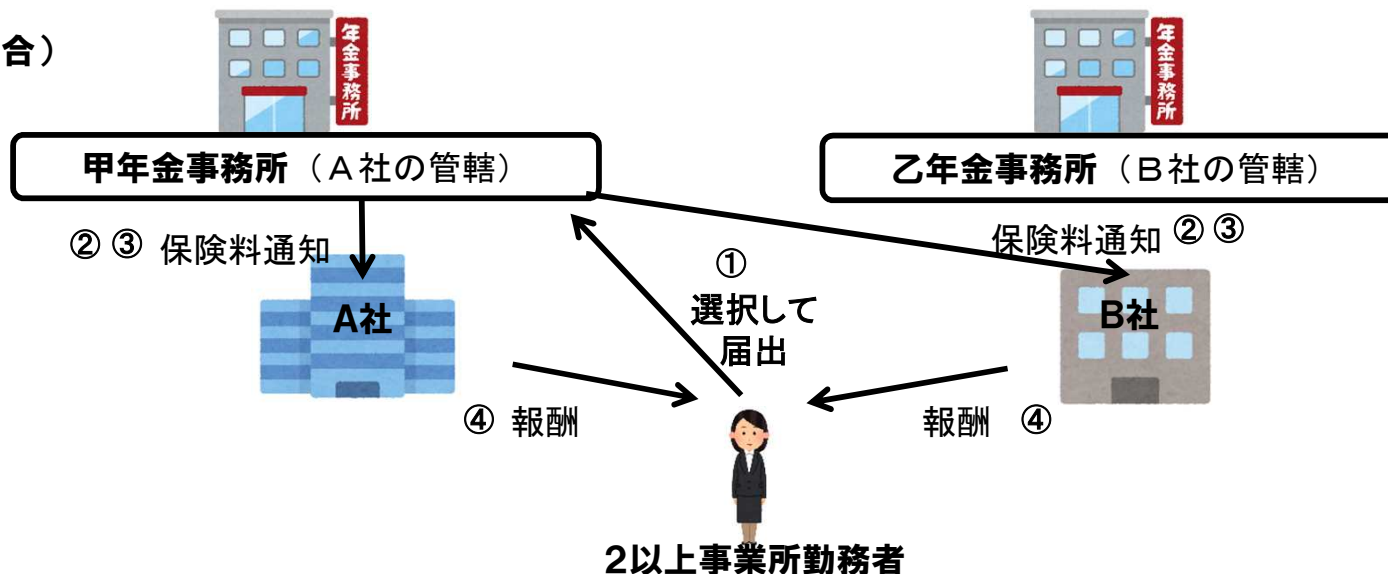
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・年金事務所で各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、選択された医療保険者・年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）



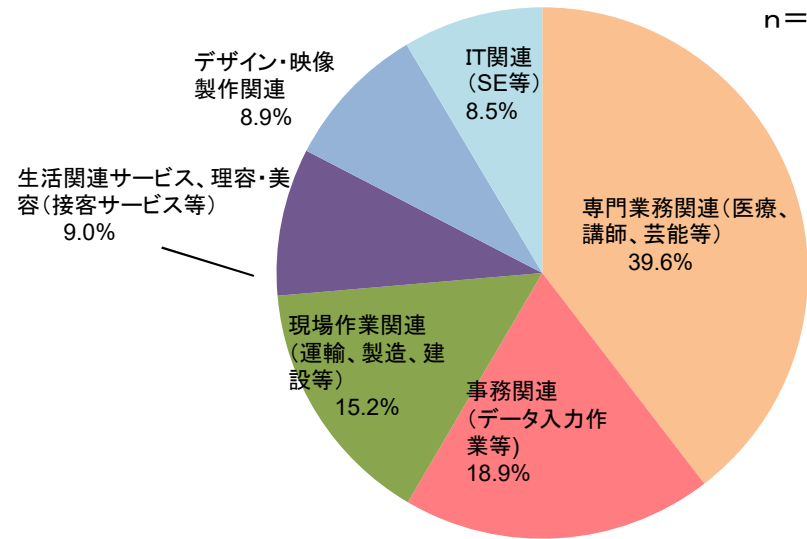
（注）健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する

雇用類似の働き方に関する現状について

- 独立自営業者（雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者（※））に関する労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、その業務は専門業務のほか事務や現場作業などが多く、また、積極的な理由で独立自営業者となっている者が多い。
 - 独立自営業者を続ける上での問題点としては「収入が不安定」「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」等が多い。
- ※個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者

1年間に最も多く行った仕事内容

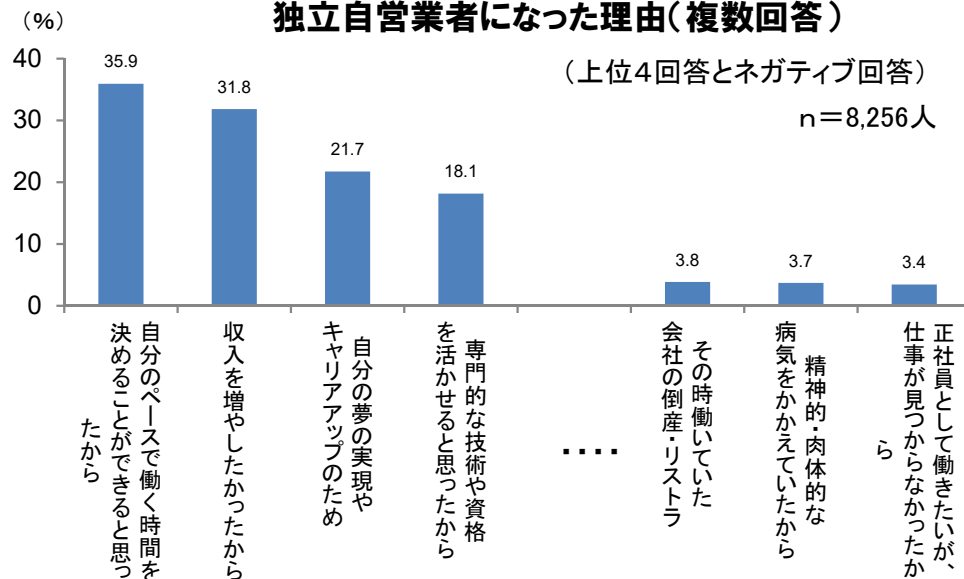
n=8,256人



独立自営業者になった理由（複数回答）

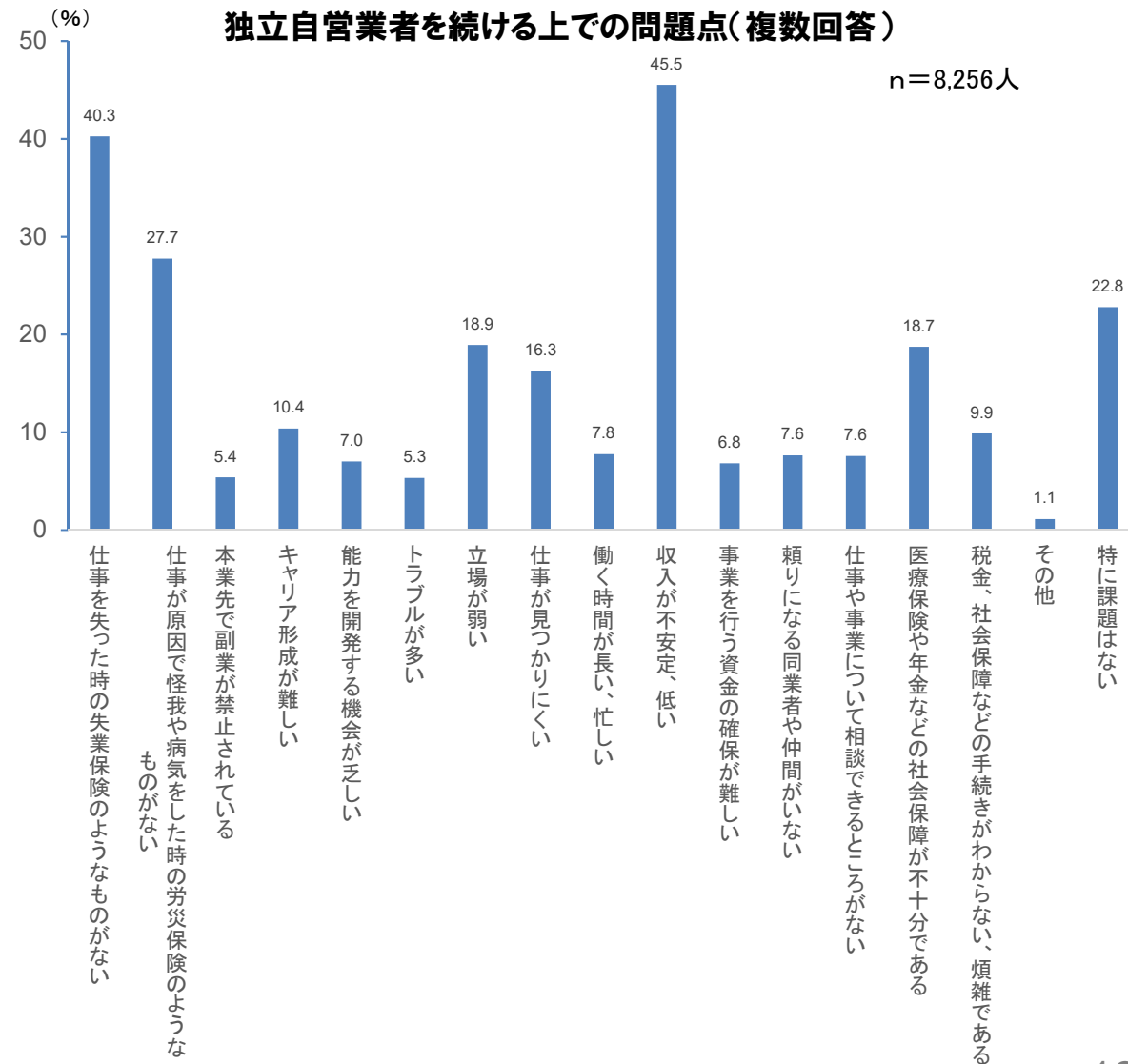
（上位4回答とネガティブ回答）

n=8,256人



独立自営業者を続ける上での問題点（複数回答）

n=8,256人



3. これまでの政府の方針及び 社会保障審議会年金部会における議論

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定） 抄

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

（2）多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定） 抄

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

1) 社会保障

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定） 抄

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

（1）社会保障

（生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

働き方改革における雇用類似の働き方や副業・兼業の位置づけ

働き方改革実行計画（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定）抄

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（1）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（略）

（2）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手の支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。（後略）

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

社会保障審議会年金部会における主な意見①

(注) 以下20～22ページの記載は、2018年4月以降の社会保障審議会年金部会における各委員からの意見を、議事録をもとに厚生労働省年金局において整理したもの。

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見

A.

- ・ (2015年1月の年金部会における)「議論の整理」で示された方向に応じて、**当面は労働時間や賃金要件をさらに引き下げ、該当者を多くしていくという考え方に基づいて進めていくことが重要。**
- ・ 1年以上という**勤務期間の要件**は、基本的には2ヶ月以上の雇用期間を要件にすべき。
- ・ **学生**だからといって一律に適用除外にするという考え方は修正していく必要がある。
- ・ **企業規模要件**はあくまでも暫定的なものであるということなので、当然引き下げていくことが重要。

B.

- ・ 働きたい人が就労調整を意識しないで働く環境を整えていくことは必要であり、**適用拡大についてさらに検討を進めることは重要だが、短時間労働者の就労調整や雇用の動向、影響を受ける企業の収益のインパクトを適切に把握し、検証していくことが必要。**
- ・ 年金だけではなく**医療保険制度に対する影響**についても十分考慮し、精査すべき。
- ・ 検証を通じて影響を確認することが前提だが、**500人以上の企業規模要件を撤廃することは考えられる選択肢。**

C.

- ・ **これまでの適用拡大の検証が極めて大事。**これまでの適用拡大により発生した事業主負担の総額や年金・医療保険財政への影響額を明らかにするとともに、今後の適用拡大のケースに応じた負担の試算を示した上で、議論を進めて頂きたい。
- ・ 中小企業は深刻な人材不足に見舞われており、人件費が上がっている中で社会保険料がさらに上がるのは厳しいとの声がある。検討の際は、**中小企業の現状を十分に勘案していただきたい。**また、**短時間労働者を多数雇用している卸売、小売業等特定の業種**は、特に大きな影響が出ることが予想されるため、関係者からヒアリングを行うなど丁寧な議論を進めていただきたい。

D.

- ・ 就業調整をしている方がもっと長く働くことができるように、日本の年金や医療の保障は働く上で大変大切であるということを、働く側に知ってもらうことも必要。
- ・ **適用拡大を進めることに基本賛成だが、中小企業への適用拡大を進めていくと滞納事業所が増えてくることが懸念される。**

E.

- ・ 501人以上の企業規模要件について、企業側の論理でいえば、保険料負担に配慮して急速に拡大するのは厳しいという話になるが、**労働者側の観点に立って考えると、中小企業で働いている従業員の方が賃金や雇用が不安定なのであれば、将来的な経済不安を軽減するためには、本来的には中小企業でこそ適用拡大が重要であるという可能性を考慮して検討した方がよい。**

社会保障審議会年金部会における主な意見②

1. 短時間労働者に対する適用拡大に関する意見（続）

F.

- 自身の収入が被用者保険の賦課対象にならない第3号被保険者は、様々な歪みの原因となっているのではないかと。共働き世帯が感じる不公平感もさることながら、保険料の負担義務がある単身者やシングルマザー等の就労条件に影響を与えていることも考えられる。社会的な公正という観点から、社会保険が企業や就労者本人に裁定機会を提供することは、決して好ましくない。

G.

- 適用拡大は未納を減少させて、本人の年金水準を引き上げて、社会保障財政を安定させることによって年金水準を引き上げて、そして働き方にもニュートラルな影響を与えることが確認されているわけですから、政策方針としては2号を増やして1号、3号を減少させるというのが正しい。
- 今まで適用されなかった人たちが既得権みたいになってしまうと問題。もし見直しに反対であるならば、単に今まで守られて、経済利益があったから守るべきというような話では駄目であり、積極的な意味があるのか問われる。
- 短時間労働者の8.8万円の報酬の下限について、国民年金とのバランスだという説明がありましたが、本当にこのバランスを考える必要があるのか、財政構造上の問題も含めて一度ちゃんと整理すべき。

H.

- 適用拡大を考えるに当たって、被用者にふさわしい保障の実現と働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築というのが特に重要。
- 3号から2号に行くという部分では給付面も変化があるので、給付の面をもっと強調して知ってもらうべきではないか。
- 不公平感を感じさせないようにするためにも、適用拡大を進めて第3号を縮小していく中で、その後（の第3号被保険者制度）についても時期を見て徐々に早めに議論を進めていくことも必要ではないか。

I.

- 働く人のサイド、生活者のサイドから見ると、適用拡大は絶対正義なところがある。
- 適用拡大はこれまで何度も挑戦してうまくいかなかったが、今回は、労働市場が逼迫し、適用拡大が基礎年金の給付水準にプラスに作用するという視点が加わり、また、生産性革命が唱えられているといった条件が過去と違うので、非常に前向きに考えていいのではないかと。

J.

- 経済社会が大きなトレンドとしても変わっていくことがほぼわかっているので、就業行動をゆがめる慣行や慣習や制度は見直していくべき。
- （2015年1月の年金部会における）「議論の整理」における「まずは被用者保険の適用拡大を進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが重要」という記載は、引き続き年金部会で必要なメッセージではないか。

K.

- 適用拡大についても、原理原則を大事にし、被用者は全員適用拡大すると、そして、こういうタイムスケジュールでやるのだという強い決意のもとに、どういう段階を踏んで、より摩擦が少なくやっていくのかという議論をやるべき。

社会保障審議会年金部会における主な意見③

2. 適用事業所の範囲に関する意見

L.

- フルタイム労働者であるにもかかわらず、被用者保険の適用が任意になっている一部の業種や、5人未満の従業員が働いている個人事業所についても、適用を検討していくことが必要。

M.

- 非適用業種は、昭和28年に設定されたものであり、これを引き続き非適用と考えるのかどうか、徹底的に議論し直す必要がある。
- 適用事業所について、16業種に列挙して適用しているということだが、これに対して雇用保険の適用事業は業態規模の如何を問わず、労働者を雇用する全ての事業になり、暫定的に以下の部分は任意適用とすると書いている。何で違うのか。保険の給付の性格の違いはあると思うし、経緯が違うと思うが、雇用保険のように包括的な定義法制をすると何か問題があるのか少し調べていただきたい。

N.

- 現在、いろいろな業種業態があり、状況も変わっているので、線引きについて改めて精査すべき。どういう事業所で働くかにより社会保険制度の取扱いや給付内容が変わらぬよう、適用事業所の範囲を考えることも必要。

3. 働き方の多様化に関する意見

O.

- いわゆる雇用的自営と言われる人たちを含め、まずは労働法制における整理が必要かと思うが、年金保険についても、せっかく適用拡大しても、この分野に流れていくことがあると目的が達成できないと思うので御留意いただきたい。

P.

- 雇用類似の働き方について、労働者性の範囲とか、社会保障等の保護内容などについても、議論の中でみていくことは必要。

Q.

- 短時間と短時間で複数の就労を重ねている方々について、今、社会保険は労働時間の通算はされないし、そのほかの課題も法的に未解決なものがある中、副業・兼業を積極的に推進するというものではないと考えるが、事業所ごとに判断されている要件などは、見直しの検討が必要ではないか。また、雇用類似の方々についても、社会保険の適用となり、十分な給付が受けられるような枠組みのあり方についても検討すべき。

R.

- 副業をした場合、例えば半分半分で働いて、一つの生計をなしているという場合に、どのように年金を拠出していただくのか、それとも所得が1円でもあれば年金に拠出してもらうのか、そういうことも議論すべき。

S.

- 労働市場の中で今、世界的に起こっている変化というのは、新しい自営業、いわゆるフリーランスが増えている。直ちにということではないが、中長期的にはこの問題は大きくなるので、しっかりウォッチをしていくことが重要。

働き方の多様化を踏まえた労働政策審議会等における議論の状況

柔軟な働き方に関する検討会（2017年10月から計6回開催）

- ・ 副業・兼業等について、その実態や課題の把握及びガイドラインの策定等を行う目的で開催された。
- ・ 検討会報告書では、副業・兼業に関わる制度的課題の一つとして、社会保険が言及されている。

雇用類似の働き方に関する検討会（2017年10月から計4回開催）

- ・ 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う目的で開催された。
- ・ 検討会報告書では、雇用類似の働き方について、保護の必要性や内容を含め、更に議論を深めていくことが必要とされた。

労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（2018年9月5日労働政策審議会了承）（抜粋）

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

（1）雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルール明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

（3）副業・兼業

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることや、副業・兼業はオープンイノベーションや競争力の向上に資する面もあることを踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が主体的に自身のキャリアを形成できるような環境を整備することが重要である。

（略）

また、労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべきである。

（略）

おわりに

（略）今後、本報告書を踏まえ、労働政策審議会の関係分科会・部会等において検討が深められることを期待するとともに、労働政策基本部会においても、経済社会が変化していく中で、引き続き更に本格的な検討を進めていくこととしたい。

（略）また、労働政策基本部会における論点は、人材育成のための教育や社会保障制度等多岐にわたるため、雇用・労働分野以外の分野においても適切な検討を期待する。

・複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会

（雇用保険について検討・2018年1月から12月までの間で6回開催）

・労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会

（労災保険について検討・2018年6月と11月に2回開催）

・副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

（労働時間管理について検討・2018年7月・10月・11月の3回開催）

副業・兼業は、制度ごとに検討会等が開かれ、検討中

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

（2018年10月に第1回を開催）

- ・ 雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等のあり方の検討を行うため、法律・有識者からなる検討会が開催中。

4. 適用拡大を考えるに当たっての視点

適用拡大を考えるに当たっての視点

これまでの審議会等における議論や最近の政府の方針から、我が国の経済社会において適用拡大を進めることの意義は以下のように整理できるのではないかな。

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金（原則定額負担、定額給付）・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金保険による保障（報酬額に応じた労使折半の保険料負担、報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）を提供する。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにし、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすいようにする。

3. 社会保障の機能強化（適切な再分配機能の維持）

- 今後、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準の調整が進んでいく中、適用拡大を進めることは、報酬比例給付により保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、どのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保、及び、年金制度における再分配機能の維持にもつながる。

4. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応

- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、多様な働き手による短時間就労も含めた多様な働き方を保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築や医療保障の充実を可能とする。

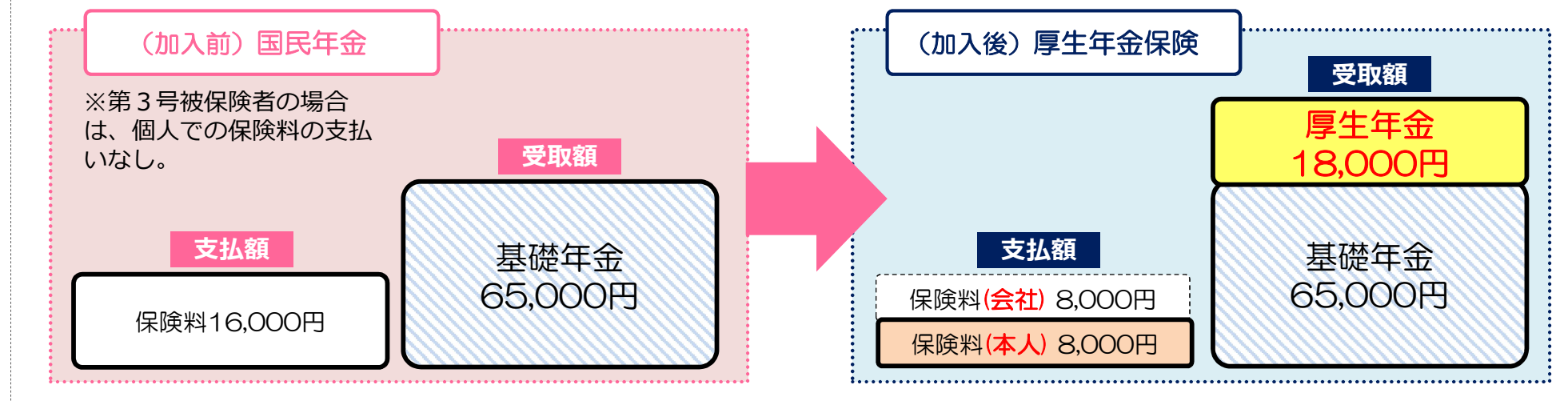
被用者保険適用となることによる給付・負担の主な変化

老後の生活保障の充実

- 全国民共通の老齢基礎年金に加えて、**報酬比例の老齢厚生年金**を受給できる。

モデルケース（月収88,000円）	保険料	増える年金額（目安）
40年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額18,200円／年額218,800円 × 終身
20年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 9,100円／年額109,400円 × 終身
1年間加入	月額8,000円／年額96,000円	月額 500円／年額5,500円 × 終身

<保険料と年金額のモデルケース（40年間加入）> ※金額は月額



その他のメリット

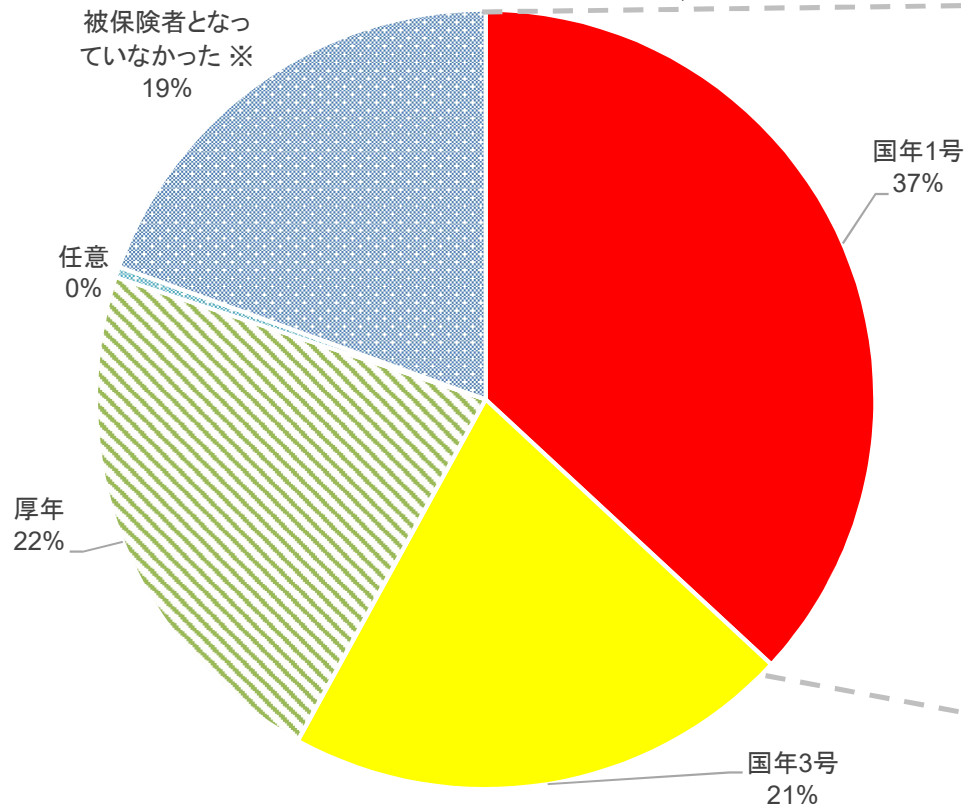
- 報酬に比例した保険料負担(**応能負担**)。また、保険料負担は労使折半。
- 加入者が障害がある状況になった場合には**障害厚生年金**、また、死亡した場合には遺族に対する**遺族厚生年金**を受給できる。
- 勤務先で健康保険に加入することで、病気、ケガ及び出産によって仕事を休まなければならない場合に、**傷病手当金**または**出産手当金**を受給できる。

短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計した。
- この結果によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち約4割が国民年金第1号被保険者で、その約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

短時間被保険者の適用拡大前の
公的年金被保険者区分

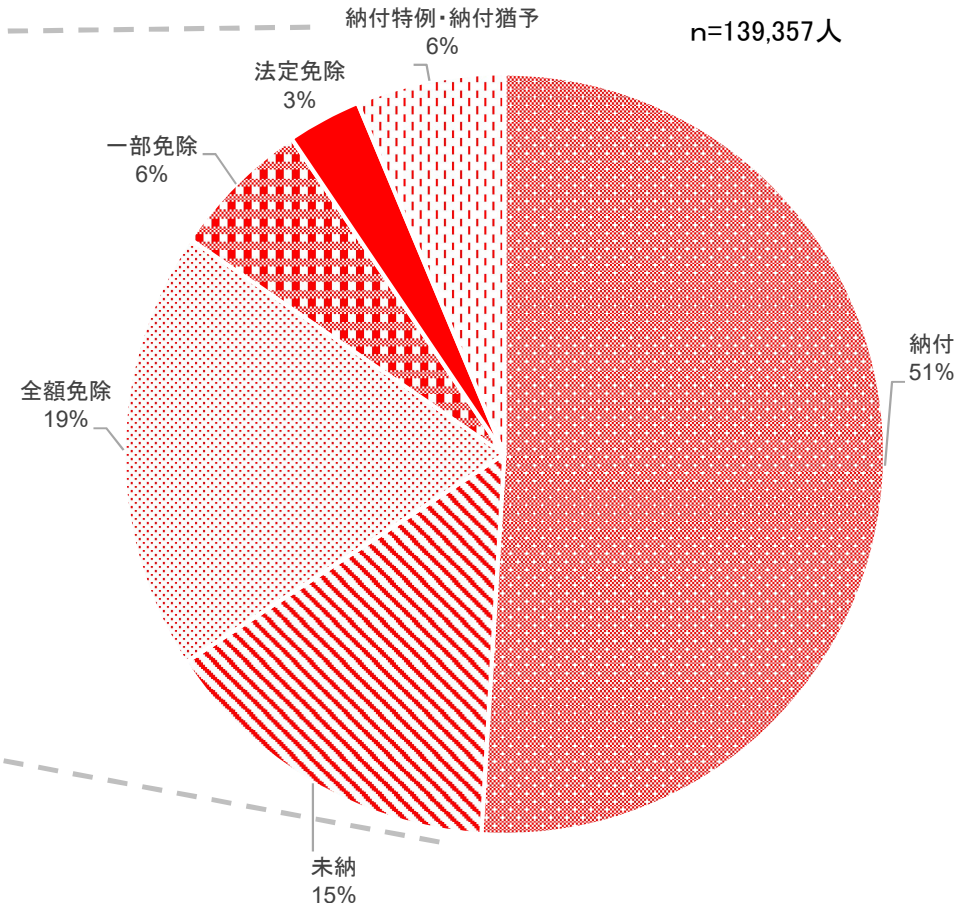
n=377,634人



(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

元第1号被保険者の
国民年金保険料の納付状況

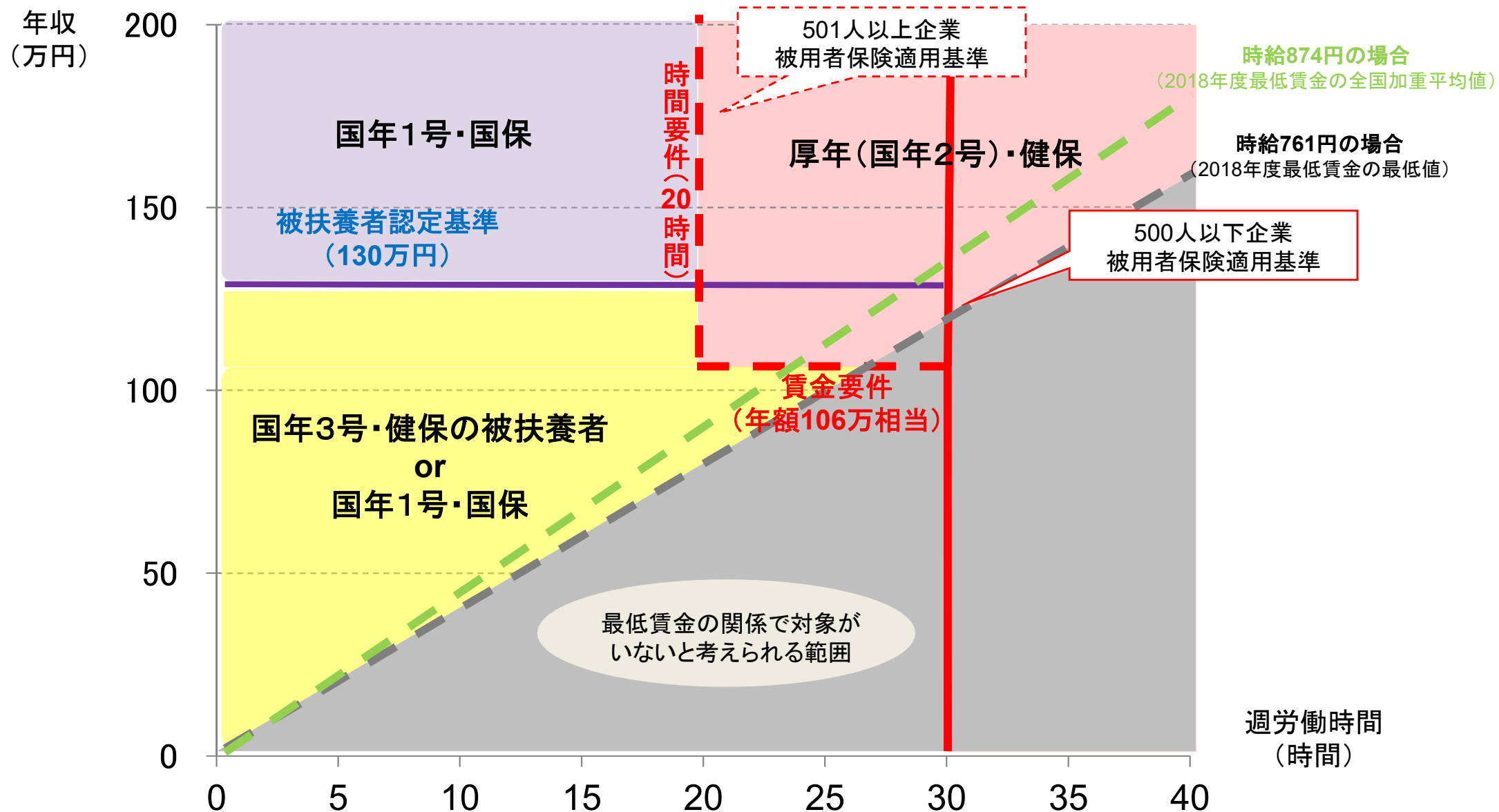
n=139,357人



※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

個人の働き方と社会保険の適用区分

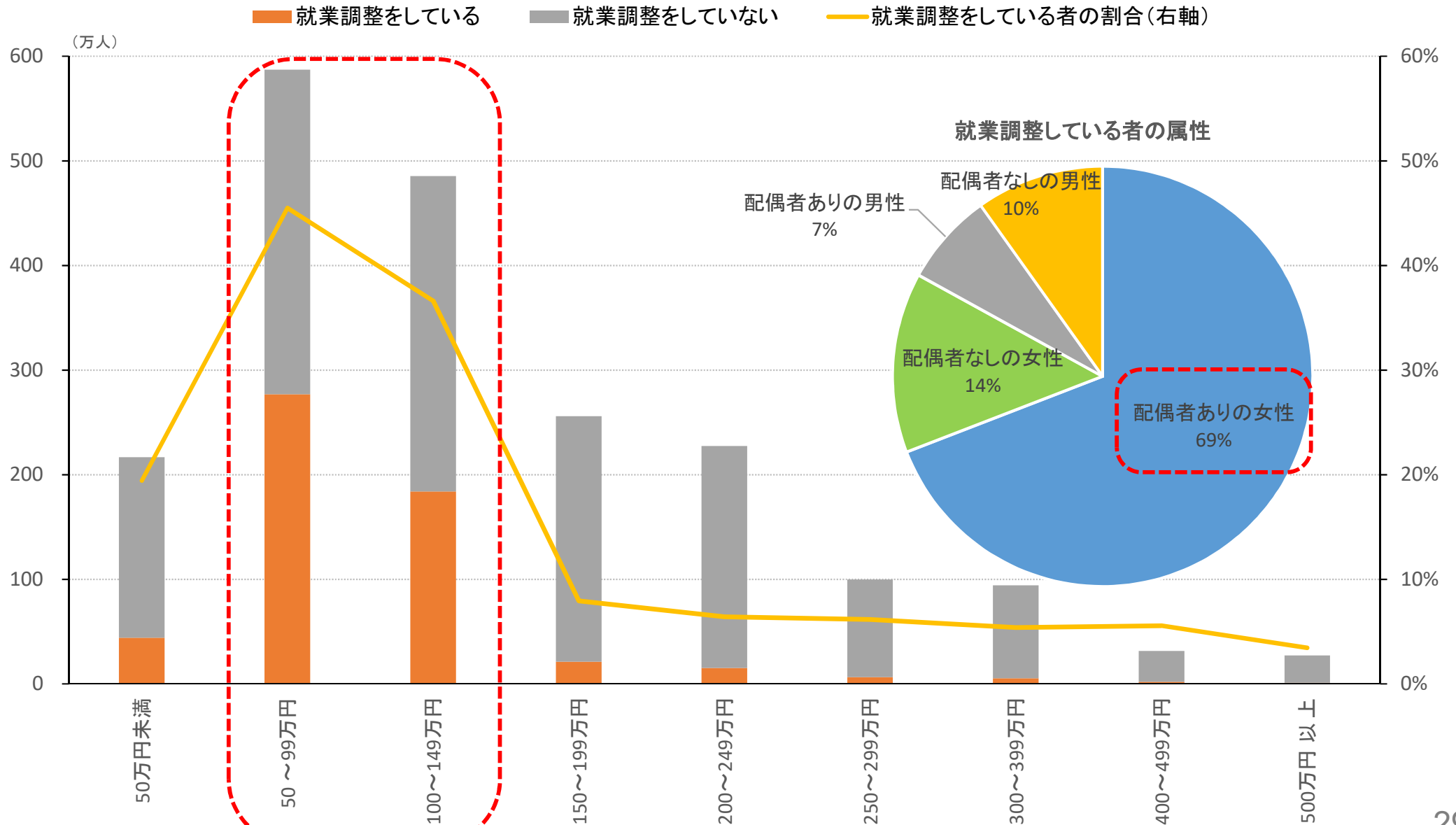
- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

非正規雇用者の年収分布と就業調整の状況

- 年収50～149万円の非正規雇用者のうち、約4割が就業調整を行っている。また、就業調整をしている非正規雇用者のうち、約7割が配偶者ありの女性。

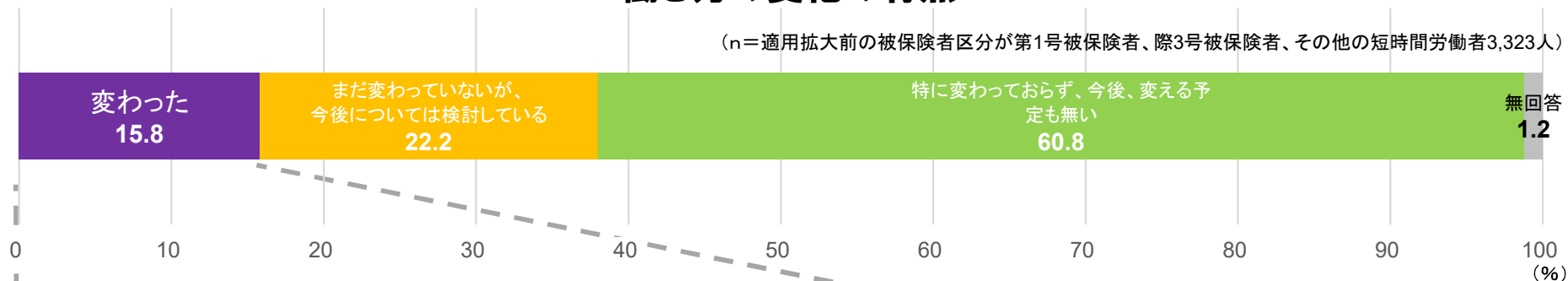


適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化（JILPT調査結果）

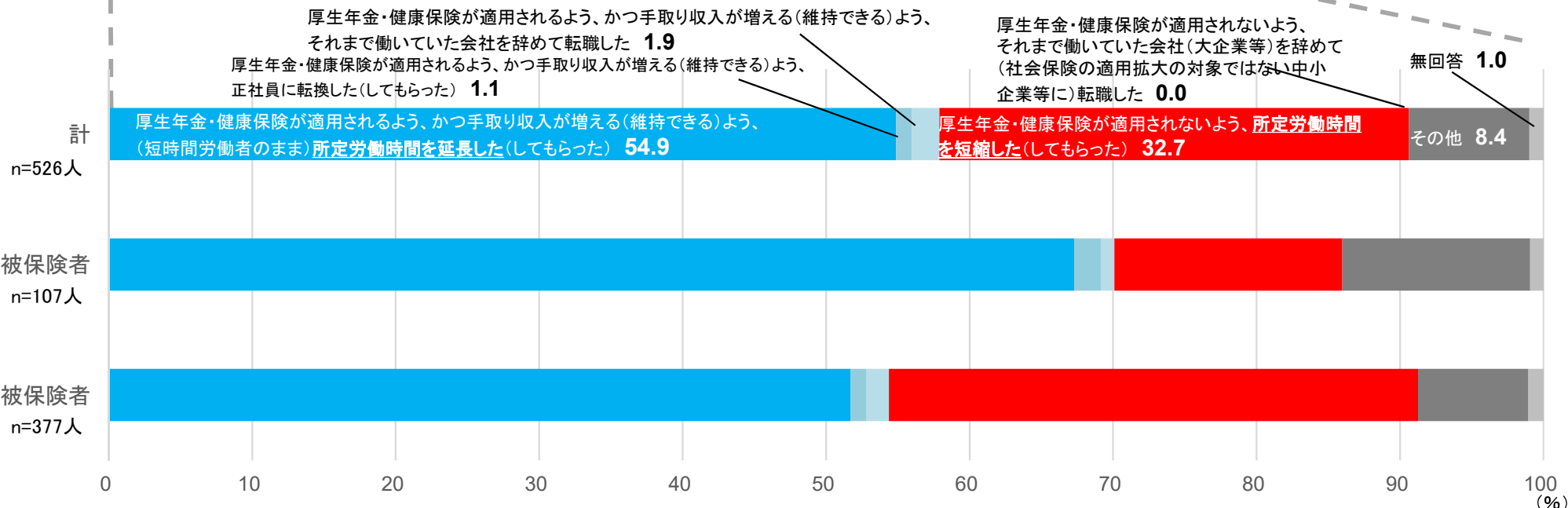
- JILPTが実施した適用拡大の影響にかかる実態調査によると、適用拡大によって働き方を変えた者のうち、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。

働き方の変化の有無

(n=適用拡大前の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者3,323人)



働き方の変化の内容



※ 特定適用事業所等に限定して、働き方の変化を見ると、働き方が変わった割合は31.1%となる。
しかし、働き方の変化の内容については大きな相違はない。

(出所) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」

適用拡大が将来の年金水準に与える影響(平成26年財政検証オプションIIの結果)

- 2014年財政検証のオプション試算Ⅱにおいて、適用拡大には、マクロ経済スライドによる基礎年金水準の調整期間を短縮化する効果があることが確認されている。
※基礎年金の給付水準の増加に伴い、国庫負担も増加することに留意が必要。

オプションⅡの内容

次の2通りの適用拡大を行った場合について、マクロ経済スライドによる調整期間や調整終了後の給付水準を試算するとともに、第3号被保険者の人数や世代別の平均的な第3号被保険者期間への影響も試算。

適用拡大①(220万人ベース)： 一定の賃金収入(月5.8万円以上)のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ

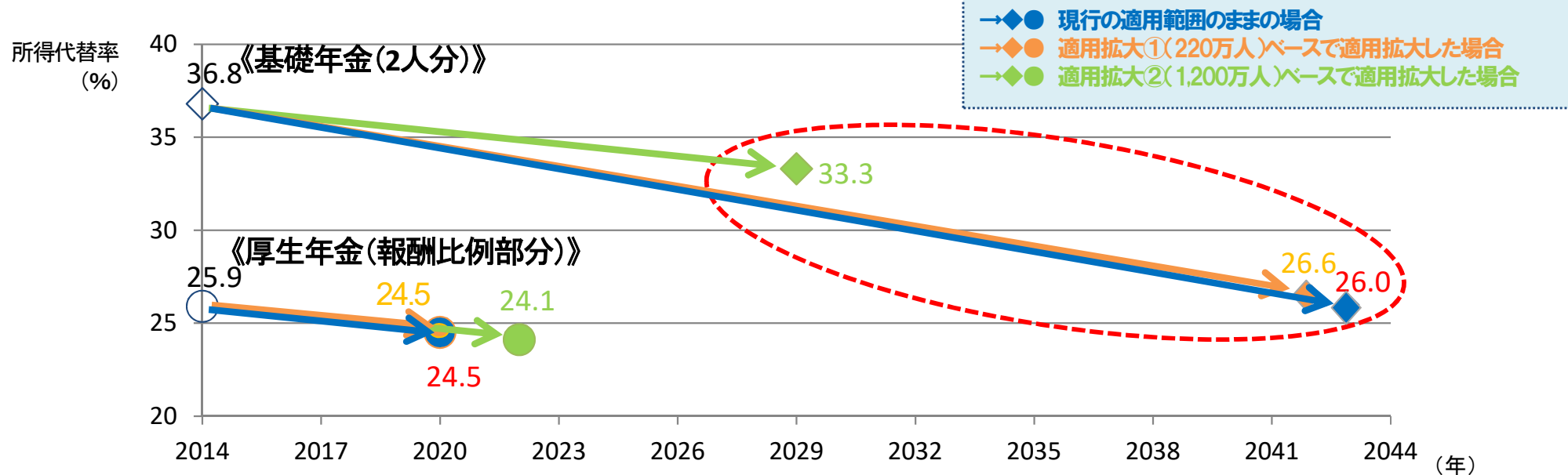
適用拡大(220万人)

- ・月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

適用拡大②(1,200万人ベース)： 一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大

- ・学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象(雇用者の中で月収5.8万円未満の者のみ対象外)
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

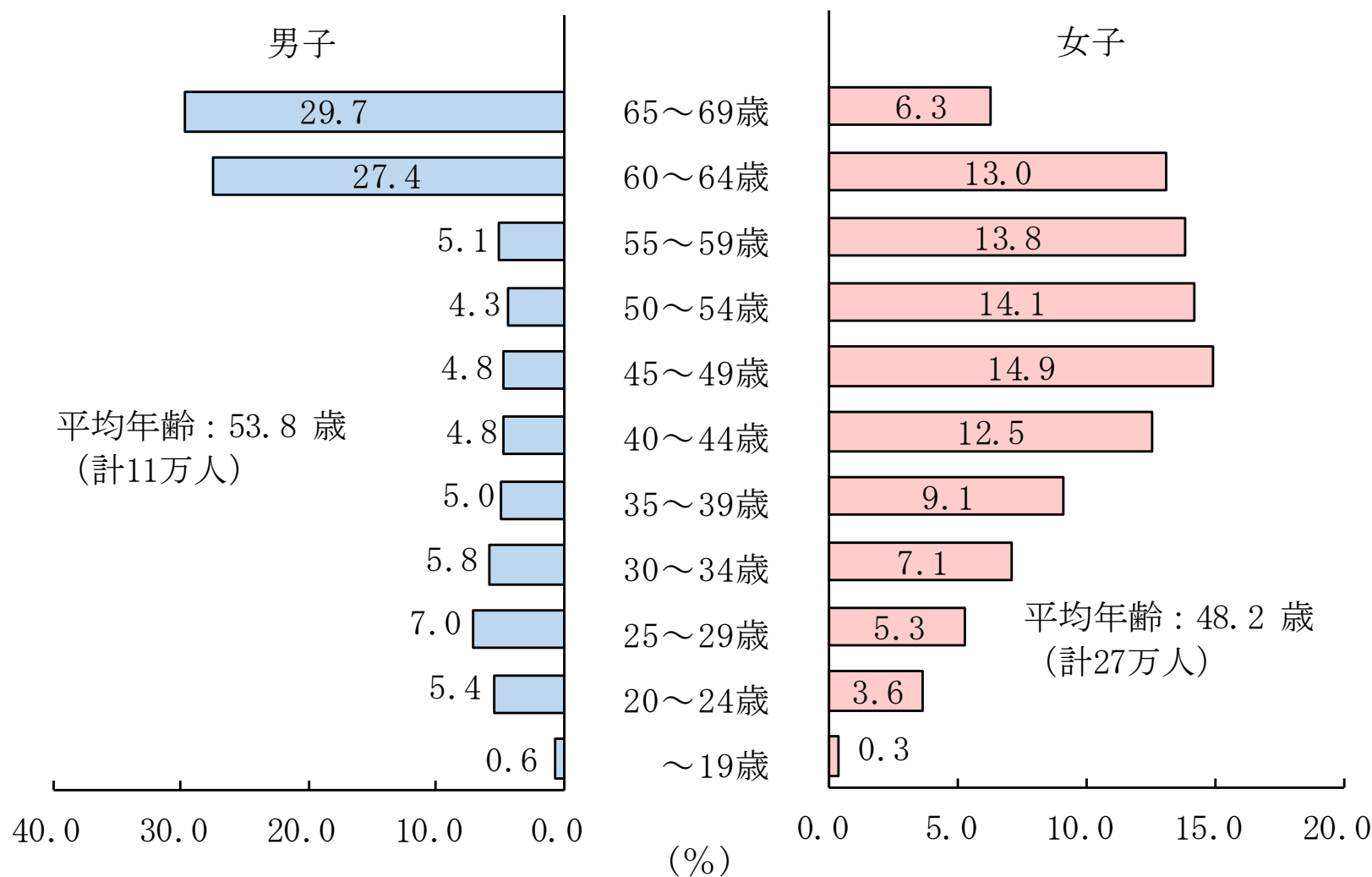
オプション試算Ⅱによる所得代替率の変化(経済前提ケースEの場合)



短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

- 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

短時間被保険者の性別・年齢階級別分布



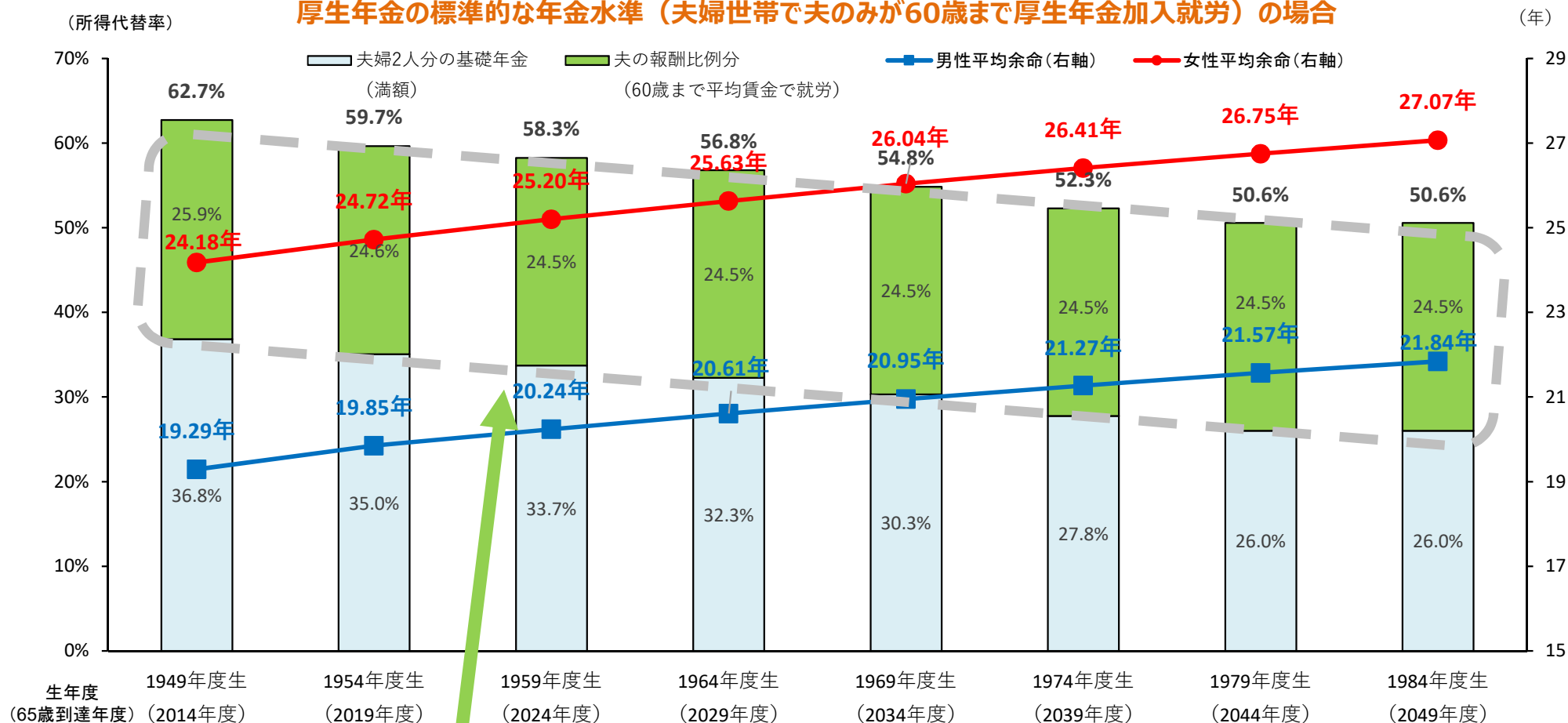
(出所)平成29年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

短時間就労を年金給付に結びつけていくことの家計における意義

- 寿命の延伸により65歳時点の平均余命は長期化する一方、公的年金の給付水準は今後、マクロ経済スライドによって調整されていくことが見込まれている。
- こうした中、主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、女性や高齢者等の短時間就労を厚生年金制度の対象とすることは、個々の家計における報酬比例年金を増やし、老後の所得保障を充実させることにつながる。

出生年度別の65歳時点の所得代替率と平均余命

厚生年金の標準的な年金水準（夫婦世帯で夫のみが60歳まで厚生年金加入就労）の場合



夫が60歳以降も厚生年金加入で就労したり、妻に厚生年金加入期間がある場合は報酬比例分が増加

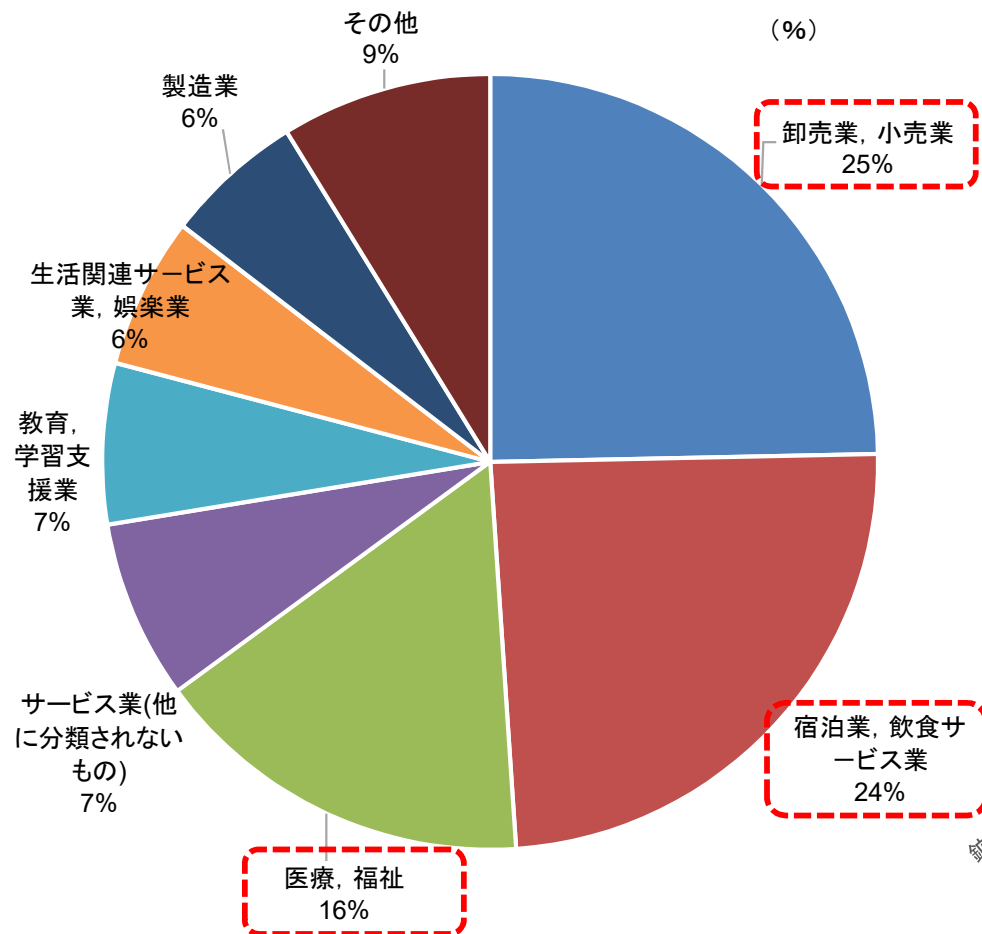
※ 所得代替率は平成26年財政検証ケースEであり、平均余命は2014年度は平成26年簡易生命表、2019年度以降は「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の将来生命表(中位仮定)の65歳平均余命による。

5. 更なる適用拡大を議論する上での留意点

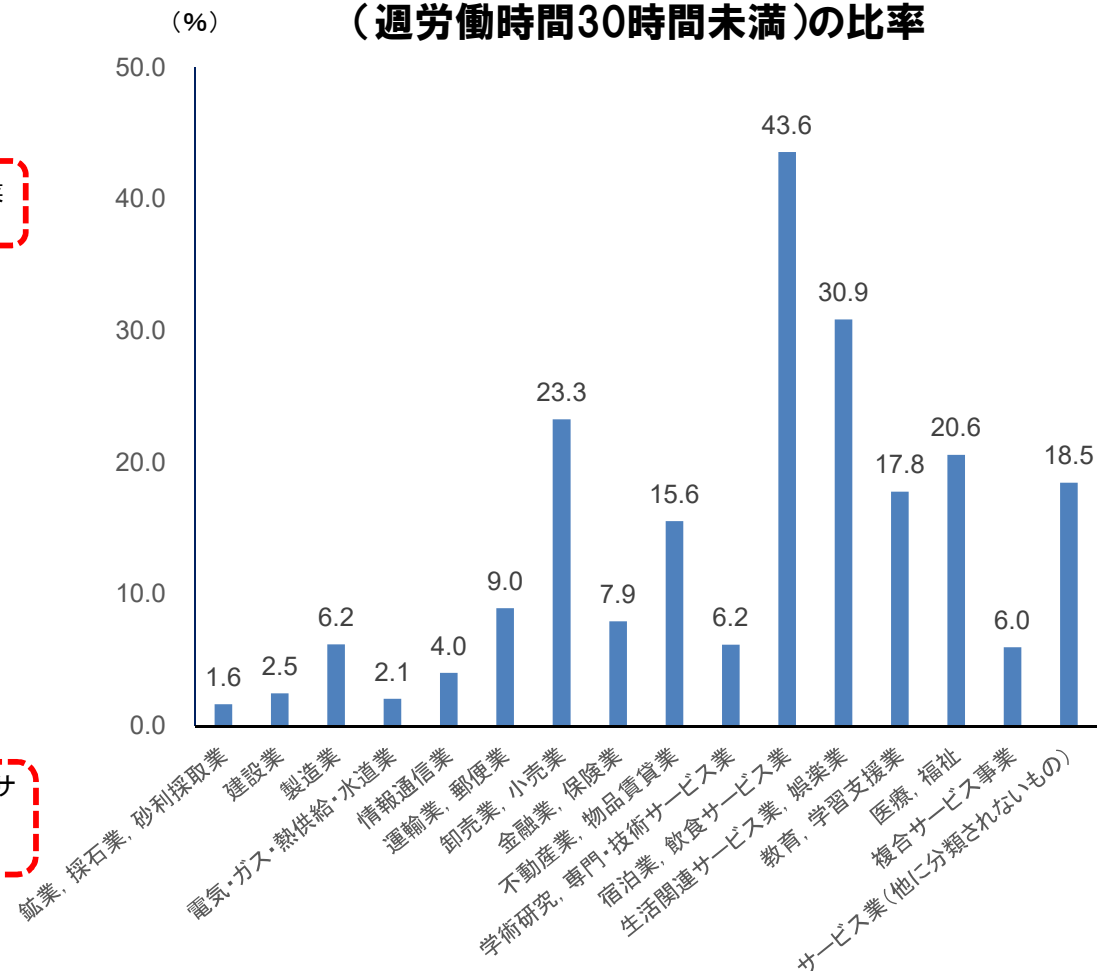
業種別のパート労働者の雇用状況

- パート労働者は「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」といった一部の業種に偏在しており、こういった業種は従業員に占める短時間労働者の比率も高い。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。

**パート労働者
(週労働時間30時間未満)の業種別分布**



**業種別のパート労働者
(週労働時間30時間未満)の比率**

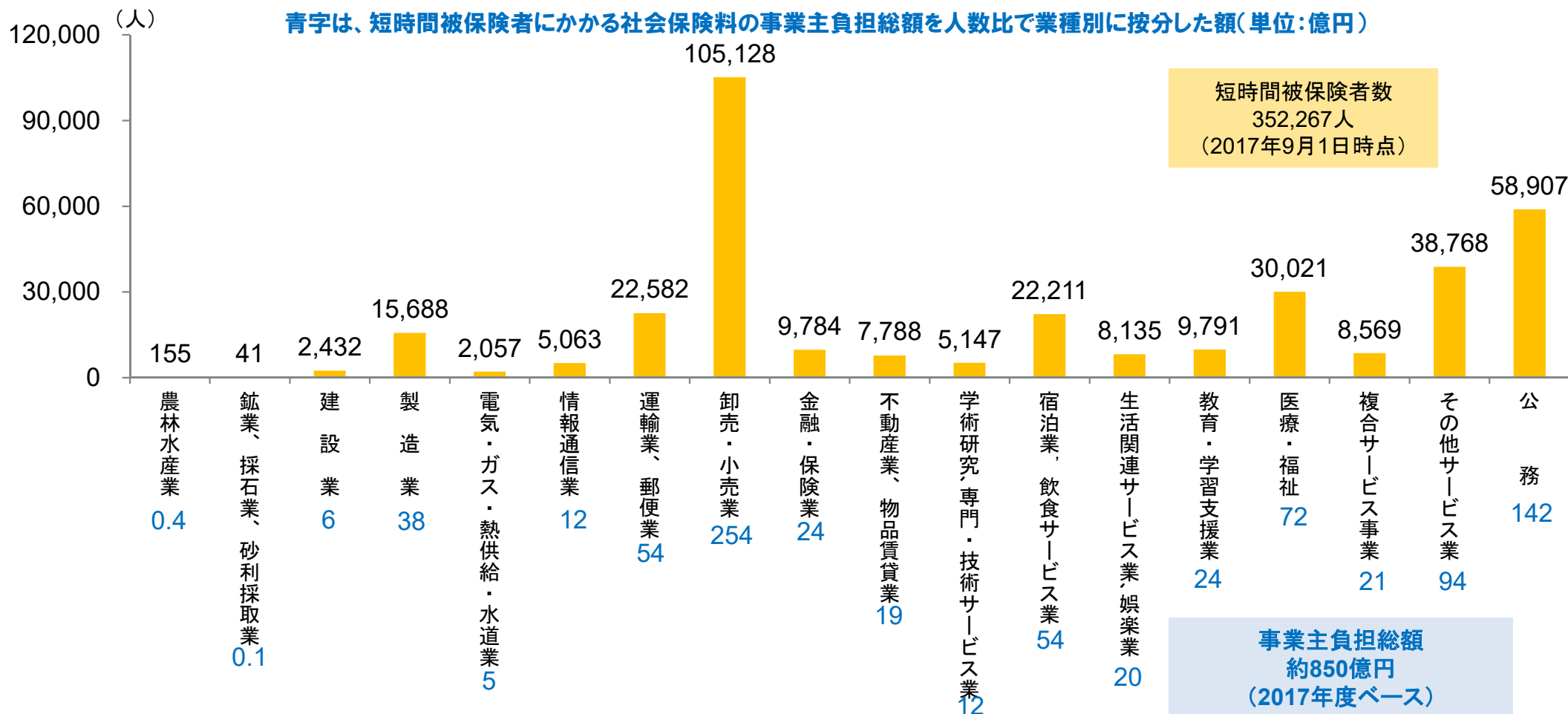


短時間被保険者の業種別分布及び企業の社会保険料負担規模

- 短時間被保険者数の業種別分布をみると、卸売・小売業が突出しているほか、その他サービス業、医療・福祉にも多く分布している。
- 被用者保険の適用拡大に伴う社会保険料の事業主負担総額は、年間約850億円と見込まれる(2017年度)。

短時間被保険者数の業種別分布

青字は、短時間被保険者にかかる社会保険料の事業主負担総額を人数比で業種別に按分した額(単位:億円)



※ 短時間被保険者数は、強制適用分と任意適用分の合計。

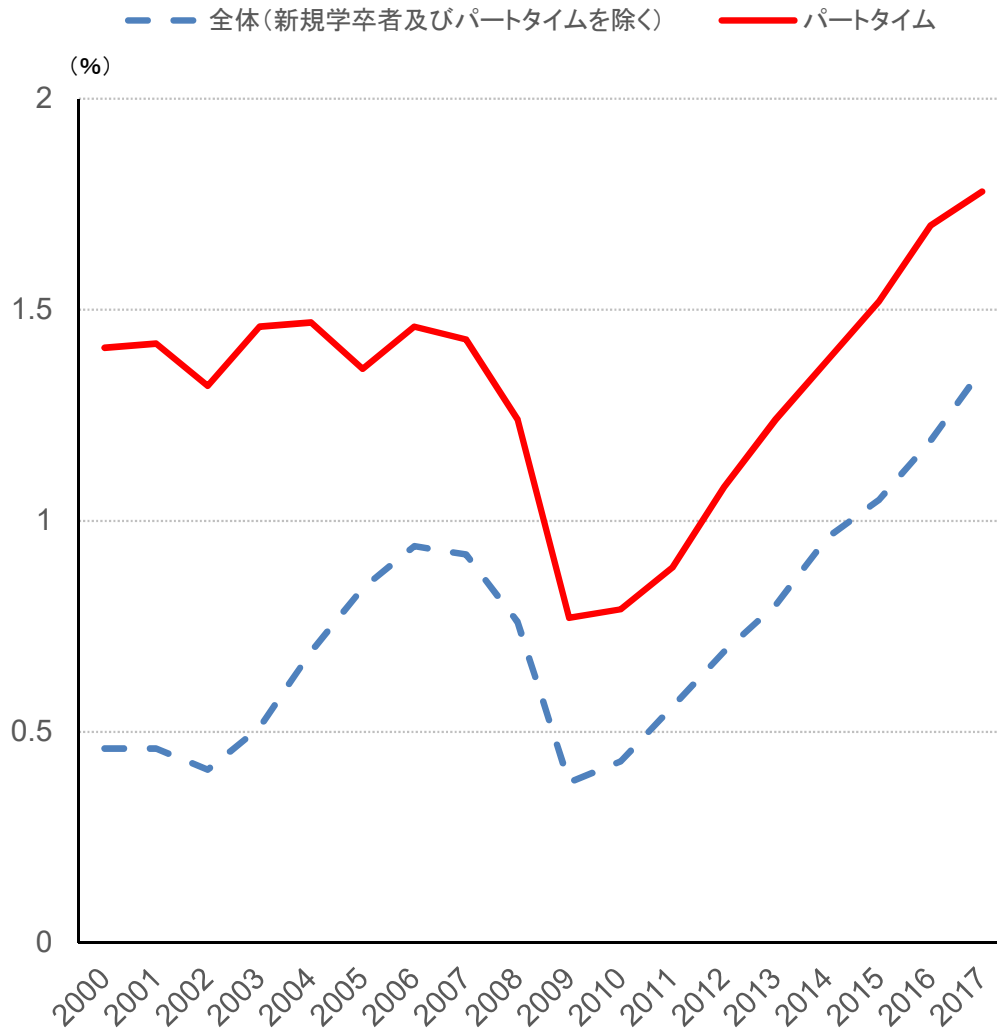
(出所) 厚生年金保険 業態別・規模別適用状況調(平成29年9月1日現在)
第79回社会保障審議会年金数理部会資料

- 事業主負担総額は、短時間被保険者にかかる厚生年金の標準報酬月額総額と標準賞与総額の合計額(2017年度分)に、厚生年金と健康保険の事業主負担分の保険料率(それぞれ9.15%、5%(協会けんぽの平均料率))を乗じたもの。
- 各業種の事業主負担額は、全業種の事業主負担額を、短時間被保険者数の業種別分布(2017年9月1日現在)によって機械的に按分したもの(業種ごとの報酬水準の差異は考慮していない)。

短時間労働者を取り巻く雇用環境

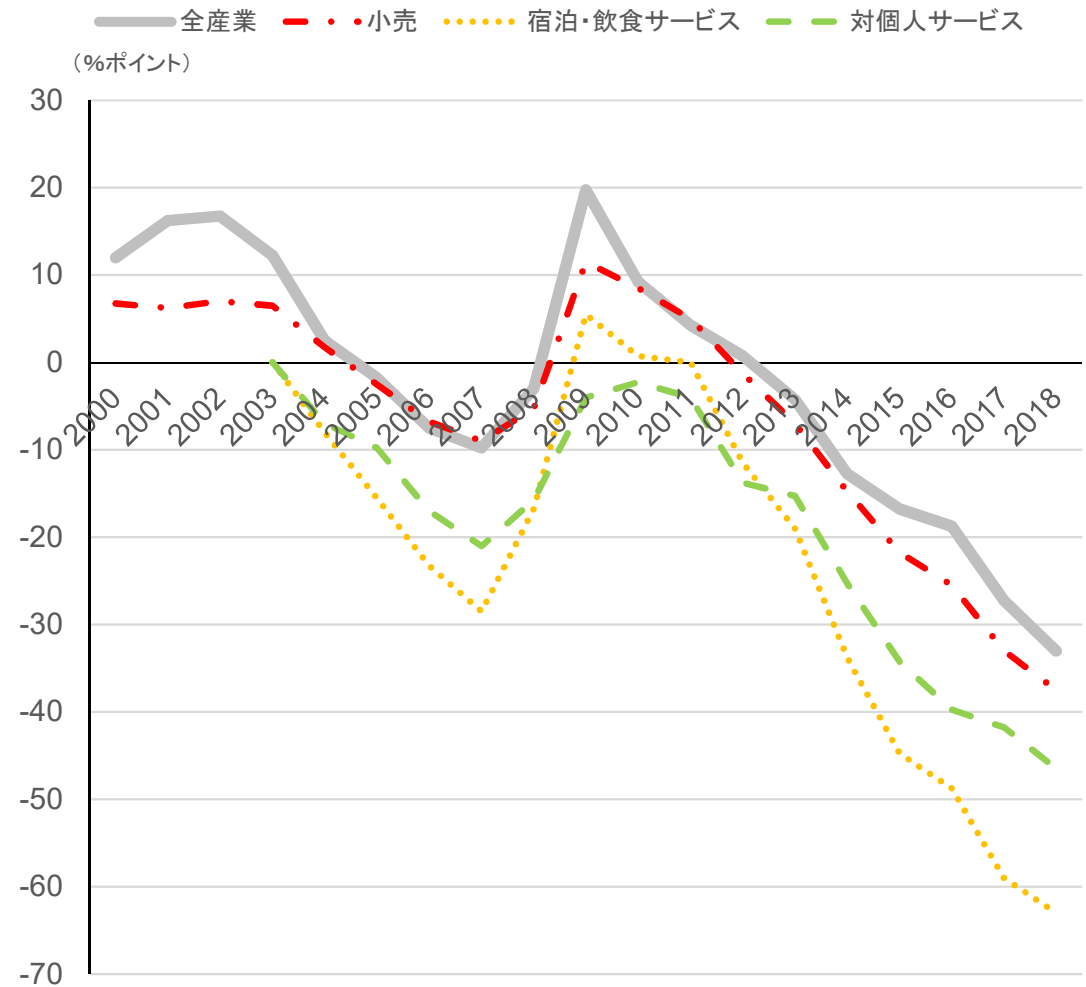
- 近年、パートタイムの有効求人倍率は年々上昇しており、長期的に見ても非常に高い水準にある。
- また、雇用人員判断DIをみると、全体として企業における人手不足感が高まる中、特に短時間労働者を多く雇用する業界においてその傾向が顕著となっている。

有効求人倍率の推移



(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

産業別の雇用人員判断DIの推移



(注) 雇用人員判断D.I.は、「過剰」(回答社数構成比)－「不足」(回答社数構成比)。

(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(参考)
医療保険・年金制度の概要

医療保険制度の概要

後期高齢者医療制度

約16兆円

- ・75歳以上
- ・約1,750万人
- ・保険者数:47(広域連合)

前期高齢者財政調整制度(約1,700万人)約7兆円(再掲)※3

国民健康保険

(市町村国保+国保組合)

- ・自営業者、年金生活者、
非正規雇用者等
- ・約3,340万人
- ・保険者数:約1,900

約10兆円

協会けんぽ(旧政管健保)

- ・中小企業のサラリーマン
- ・約3,950万人
- ・保険者数:1

約6兆円

健康保険組合

- ・大企業のサラリーマン
- ・約2,880万人
- ・保険者数:約1,400

健保組合・共済等

共済組合

- ・公務員
- ・約850万人
- ・保険者数:85

約5兆円

※1 加入者数・保険者数、金額は、平成30年度予算ベースの数値。

※2 上記のほか、経過措置として退職者医療(対象者約23万人)がある。

※3 前期高齢者数(約1,700万人)の内訳は、国保約1,280万人、協会けんぽ約310万人、健保組合約90万人、共済組合約10万人。

医療保険の各保険者の比較

	市町村国保	国保組合	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者 医療制度
保険者数 (平成27年度末)	1,716	164	1	1,405	85	47
加入者数 (平成27年度末)	3,182万人 (1,941万世帯)	286万人	3,716万人 〔被保険者2,158万人 被扶養者1,559万人〕	2,914万人 〔被保険者1,581万人 被扶養者1,332万人〕	877万人 〔被保険者450万人 被扶養者427万人〕	1,624万人
加入者平均年齢 (平成27年度)	51.9歳	39.7歳	36.9歳	34.6歳	33.1歳	82.3歳
加入者一人当たり 医療費(平成27年度)	35.0万円	19.7万円	17.4万円	15.4万円	15.7万円	94.9万円
加入者一人当たり 平均所得(※1) (平成27年度)	84万円 〔一世帯当たり 140万円〕	371万円 〔一世帯当たり(※2) 769万円 (平成25年)〕	145万円 〔一世帯当たり(※3) 249万円〕	211万円 〔一世帯当たり(※3) 387万円〕	235万円 〔一世帯当たり(※3) 456万円〕	80万円
加入者一人当たりの 保険料の賦課対象 となる額(平成27年度)	68万円(※4) 〔一世帯当たり 112万円〕	－(※5)	220万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 379万円〕	300万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 552万円〕	328万円(※6) 〔一世帯当たり(※3) 637万円〕	67万円(※4)
加入者一人当たり 平均保険料 (平成27年度)(※7) 〈事業主負担込〉	8.4万円 〔一世帯当たり 13.9万円〕	15.7万円	10.9万円<21.9万円> 〔被保険者一人当たり 18.8万円<37.7万円>〕	12.2万円<26.7万円> 〔被保険者一人当たり 22.4万円<49.2万円>〕	14.0万円<27.9万円> 〔被保険者一人当たり 27.1万円<54.3万円>〕	6.7万円
			健康保険料率10.00%	健康保険料率9.03%	健康保険料率9.24%	
公費負担	給付費等の50% ＋保険料軽減等	給付費等の40% (※8)	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の 負担が重い保険者等 への補助(※10)	なし	給付費等の約50% ＋保険料軽減等
公費負担額(※9) (平成30年度予算案ベース)	4兆3,784億円 (国3兆1,581億円)	2,521億円 (全額国費)	1兆1,745億円 (全額国費)	737億円 (全額国費)		8兆374億円 (国5兆1,449億円)

(※1) 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額(収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離譲渡所得金額」を加えたものを年度平均加入者数で除したもの。(市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。)

国保組合については、「市町村民税課税標準額(総所得金額等から基礎控除のほか所得控除(扶養控除、配偶者控除等)を控除した金額)」に、「基礎控除」と「基礎控除を除く所得控除(扶養控除、配偶者控除等)」(総務省「平成26年度市町村税課税状況等の調」による「給与所得及び営業等所得を受給する納税者の課税標準額」の段階別の所得控除額(基礎控除を除く)を納税義務者数で除したものを使用して試算した額)を足した参考値である。

協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である。

(※2) 一世帯当たりの額は加入者一人当たりの額に平均世帯人数を乗じたものである。(※3) 被保険者一人当たりの金額を指す。

(※4) 旧ただし書き方式による課税標準額(保険料の算定基礎)。旧ただし書き方式は、後期高齢者医療制度や多くの市町村国保の保険料の算定基礎を計算する際に用いられている方式で、(※2)から基礎控除等を差し引いたものである。

(※5) 国保組合ごとに所得の算出方法や保険料の計算方法が大きく異なるため、記載しない。平成26年度所得調査結果における業種別の市町村民税課税標準額は、医師国保717万円、歯科医師国保225万円、薬剤師国保242万円、一般業種国保126万円、建設関係国保79万円。全体の平均額は、各組合の被保険者数を勘案して算定した額であり、242万円となっている。

(※6) 標準報酬総額を加入者数で割ったものである。

(※7) 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料調定額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計。保険料額に介護分は含まない。

(※8) 平成30年度予算案ベースにおける平均値。(※9) 介護納付金、特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。(※10) 共済組合も補助対象となる。

被用者保険(医療保険)における各保険者の概要

健康保険組合

健康保険法に基づき、健康保険事業を行う
公法人（平成30年3月末：1,394組合）

- ・ 単一組合：1企業により組織された組合
（被保険者数：700人以上）
- ・ 総合組合：同種同業の事業主等で組織
された組合（被保険者数：3,000人以上）

それぞれの組合で保険料水準は異なる
（平成30年度平均：9.2%）

加入者数：2,936万人（平成30年3月末）
（被保険者1,649万人、被扶養者1,299万人）

健保組合が解散すると、当該健保組合の被保険者等は協会けんぽに加入することとなり、協会けんぽは被用者保険のセーフティーネットとしての役割を果たしている。

協会けんぽ(全国健康保険協会)

健康保険法に基づき、自らは健康保険組合の設立が困難である中小・零細企業の労働者とその家族が加入できるよう、設立された保険者

都道府県支部ごとに保険料率を設定
（平成30年度平均：10.0%）

加入者数：3,893万人（平成30年3月末）
（被保険者2,320万人、被扶養者1,573万人）

共済組合

共済各法に基づき、国家公務員や地方公務員、
私立学校教職員等を対象として設立された保険者
（平成27年3月末現在：85組合）

それぞれの組合で保険料水準は異なる（平成25年度平均：国
共済8.2%、地共済9.4%、私学共済7.4%）

加入者数：877万人（平成27年3月末）
（被保険者450万人、被扶養者427万人）

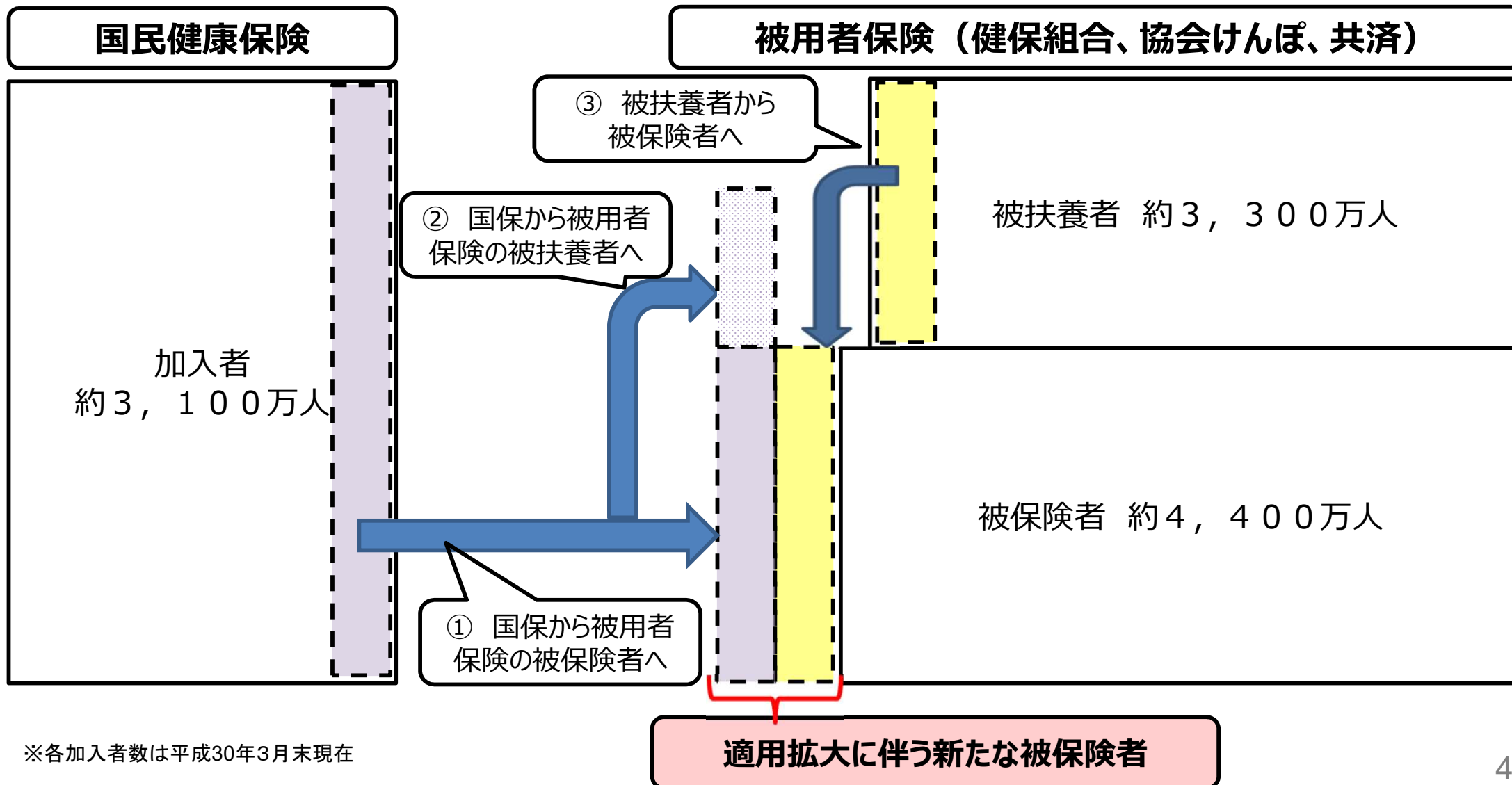
加入者は、適用事業所に使用される者及びその被扶養者等

- ・ 適用事業所・・・国、地方公共団体、法人事業所、又は土木・建築、医療等の強制適用業種である従業員5人以上の個人事業所
- ・ 使用される者・・・所定労働時間、所定労働日数が当該事業所で同種の業務に従事する通常の就業者と比べて、概ね3/4以上の者

適用拡大に伴う医療保険における加入者移動（イメージ）

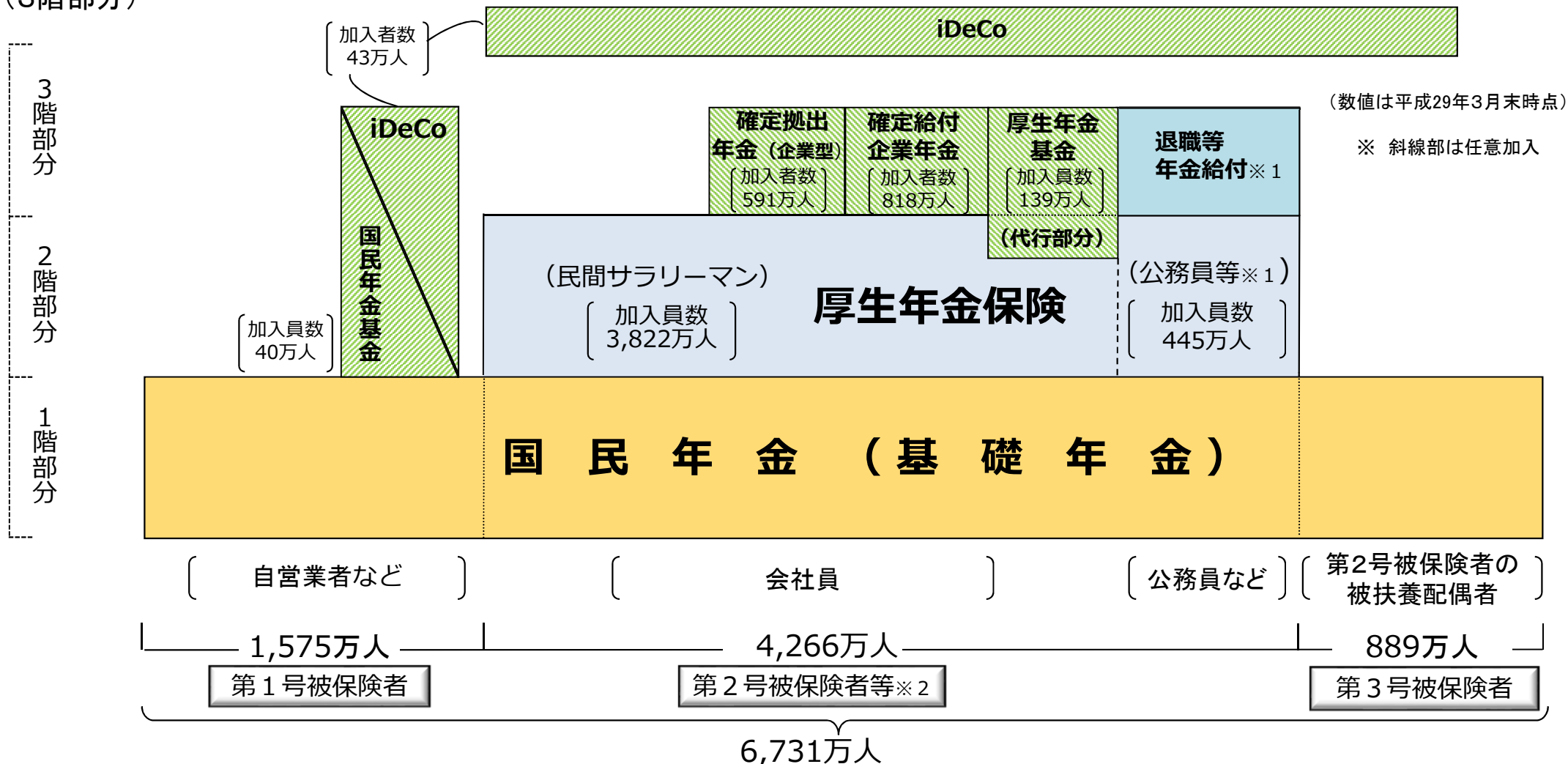
適用拡大により、医療保険加入者は下記の3通りの移動が考えられる。

- ① 国民健康保険の被保険者から被用者保険の被保険者への移動
- ② 国民健康保険の被保険者から①の被扶養者への移動
- ③ 被用者保険の被扶養者から被用者保険の被保険者への移動



年金制度の概要

- 現役世代は全て国民年金の被保険者となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、厚生年金保険に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

公的年金制度における保険料負担と年金給付

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	月16,340円(H30.4～) →平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。 ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、平成31年度以降は17,000円(平成16年度価格) ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。	その月の報酬×18.3%(H29.9～) (労使折半) →平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。 ※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、<u>本人が</u>、月々31,110円(34万×18.3%×1/2)負担。
	受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮	
年金給付	基礎年金(老齢)(65歳～) 給付額は、保険料を納付した期間で決定する。 (満額は定額) 月 64,941円 × $\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}$ (H30満額) ※ 保険料全額免除期間=1/2月 又は 1/3月として計算	厚生年金(老齢)(65歳～) 給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例) 平均標準報酬 × $\frac{5.481}{1,000}$ × 被保険者期間(月数) ÷ 12 賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。 (賃金スライド)
	平均額: 月5.5万円	1人当たり平均額: 月15.0万円 (基礎含む)