

任意継続被保険者制度について

任意継続被保険者制度

- この任継制度では制度本来の意義が失われており、現在は国保への移行に伴う保険料負担の激変緩和が主な実態となっている。制度本来の意義が失われた以上は、廃止の方向で議論することが自然の流れである。一方で、さまざまな就労形態の方がいることを考慮すると、直ちに廃止するということは難しいので、将来的な廃止を前提としつつ、見直しをしていくことが必要。
- 職域の保険と地域の保険で所得の把握時期が異なるという制度の違いに起因する、退職後の負担能力を大きく上回る保険料負担を当事者の方々に一方的に強いることを避けるという意味での任意継続の制度と認識している。職域、地域の二本立ての現行医療保険制度を続けるのならば、ある程度維持すべき。
- 国民健康保険の保険料算定が前年度所得に応じたものであり、退職前後に起こり得る急激な所得差を考えれば、保険料負担の急増を軽減する何らかの措置は必要だと思う。ただし、今の制度自体にも問題はあると思っており、最大2年間とされている被保険者期間は可能な限り短縮されるべきであり、加入要件となっている2か月以上の勤務期間は長くすべき。
- 加入要件である勤務期間については、共済組合に合わせて、現行の2ヶ月から1年にしたらいいのではないかな。また、加入期間については、60歳未満でみると約8割が1年以内となっており、再就職までのつなぎということを考えた場合には、現行の2年から1年に短縮することでいいのではないかな。保険料の取り方については、退職時の標準報酬月額をもとに設定すれば、国保に移った場合の保険料の激変緩和ということにもなるのではないかな。
- 退職後に所得がない方が国保に移って最大2年間は退職前の高い所得に基づいて保険料を算定されてしまうケースがあることを考えると、この期間は短縮すべきではない。国保の財政負担が増大する、不安定になるという見直しについては、今後とも慎重な御検討をいただきたい。
- 加入要件の問題等の議論の際には、やはり有期労働者や派遣労働者など、比較的立場の弱い人たちにしわ寄せが回るような見直しは回避すべき。また、頻繁に被保険者が保険を出入りすることで、市町村の事務コストの問題なども発生するのではないかな。そういったこと全体を含めて慎重な議論が必要。
- 医療保険が基本的には保険者内部での連帯の仕組みであるということを前提とした場合に、平均標準報酬月額を上回る方が任意継続として従前の保険者内に残る前提としては、公平感からすると、従前の標準報酬月額とすることが適切。
- 船員保険についても同様の制度があるが、この船員の方々については、一定期間、休みなく海上で就労し、そして、一定期間失業するというサイクルを繰り返す場合も多く、健康保険の加入者とは仕事の性質が非常に異なっており、この部分については留意が必要。

昭和51年改正において「当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額」を追加した理由

- 昭和51年当時は、健保と国保の給付率が異なっていた（健保：定額負担、国保：3割負担）ため、被用者保険の高齢退職者が、退職後国民健康保険に加入することで、医療の必要性の高まる時に給付率が低下するという状況があった。このため、退職者医療制度の導入を図る議論がなされたが、十分な議論がなされていないことを理由として、昭和51年改正では盛り込まれなかった。
- 一方で、昭和51年改正では、このような課題への一定の対応として、任意継続被保険者制度を高年齢退職者等にも利用しやすい制度とするため、退職時の標準報酬に基づいて保険料を算定するこれまでの方式を改め、①従前の標準報酬月額又は②当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担することとして、その負担の軽減を図ることとしたもの。

<昭和59年に創設された退職者医療制度の概要>

○創設趣旨

制度創設以前においては、被用者保険の高年齢退職者は、退職後国民健康保険に加入することとなるため、医療の必要性の高まる時に給付率が低下し、またその医療費の負担は、主として国庫と他の国民健康保険加入者（自営業者、農業者等）に依存するという問題があったことから、この不合理を是正するため、昭和59年に創設。

○対象者

- （1）被用者年金各法に基づく老齢または退職を支給事由とする年金たる給付を受けることができる65歳未満の国民健康保険の被保険者のうち下記に該当する者
 - a. 被保険者期間が20年以上である者等
 - b. 40歳に達した月以降に係る被保険者期間等の期間が10年以上ある者
- （2）（1）の65歳未満の被扶養者
被扶養者の範囲は、健康保険の被扶養者に準じる。

○給付

給付割合：世帯主8割、家族7割（入院8割）

高年齢者の雇用状況

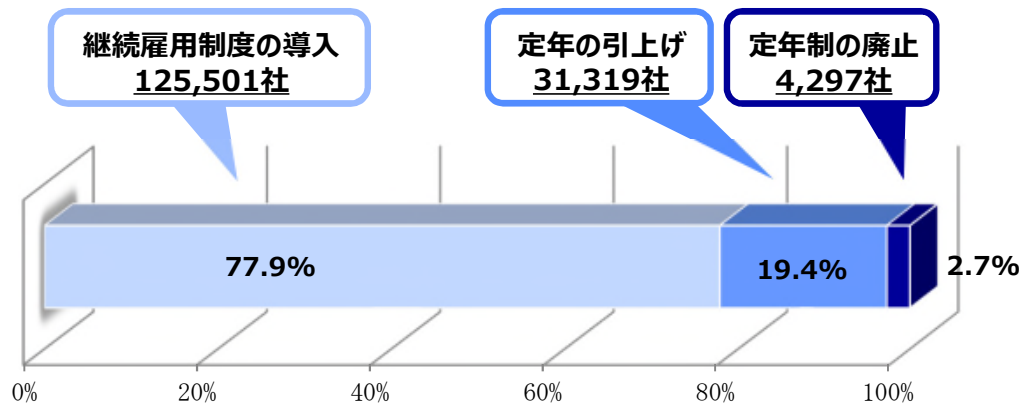
令和元年6月1日時点

1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度）の3つの措置をいう。

雇用確保措置の実施企業 **99.8%**

【実施企業**161,117社**の措置内訳】



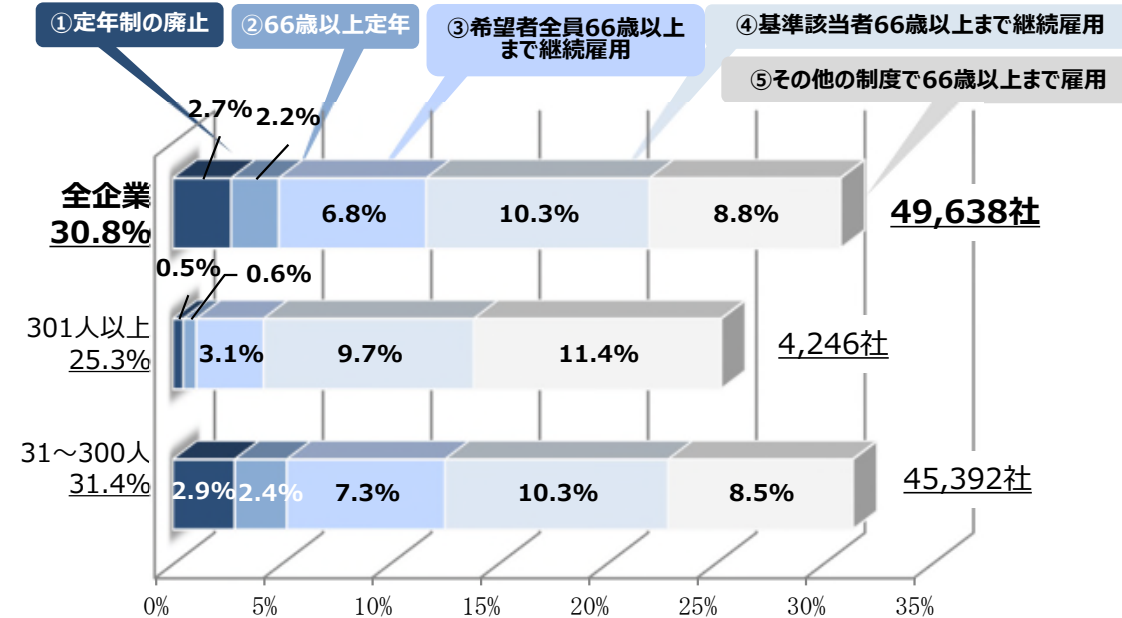
注) 雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく継続雇用（再雇用）された場合でも、被保険者資格は継続する。

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**161,378社**〈大企業(301人以上規模):16,807社、中小企業(31～300人規模): 144,571社〉

2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**30.8%**（3.2ポイント増加）

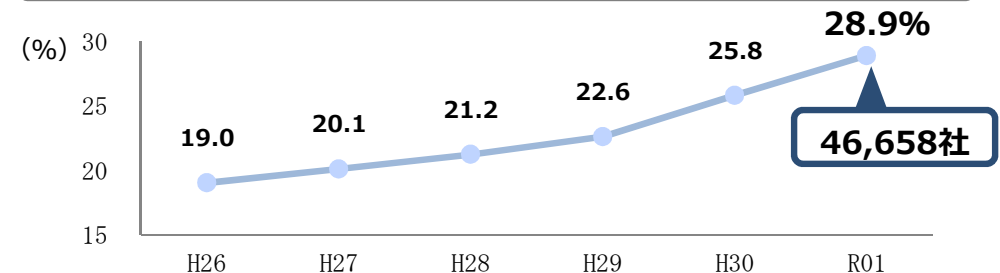
大企業**25.3%**（3.5ポイント増加）、中小企業**31.4%**（3.2ポイント増加）



※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

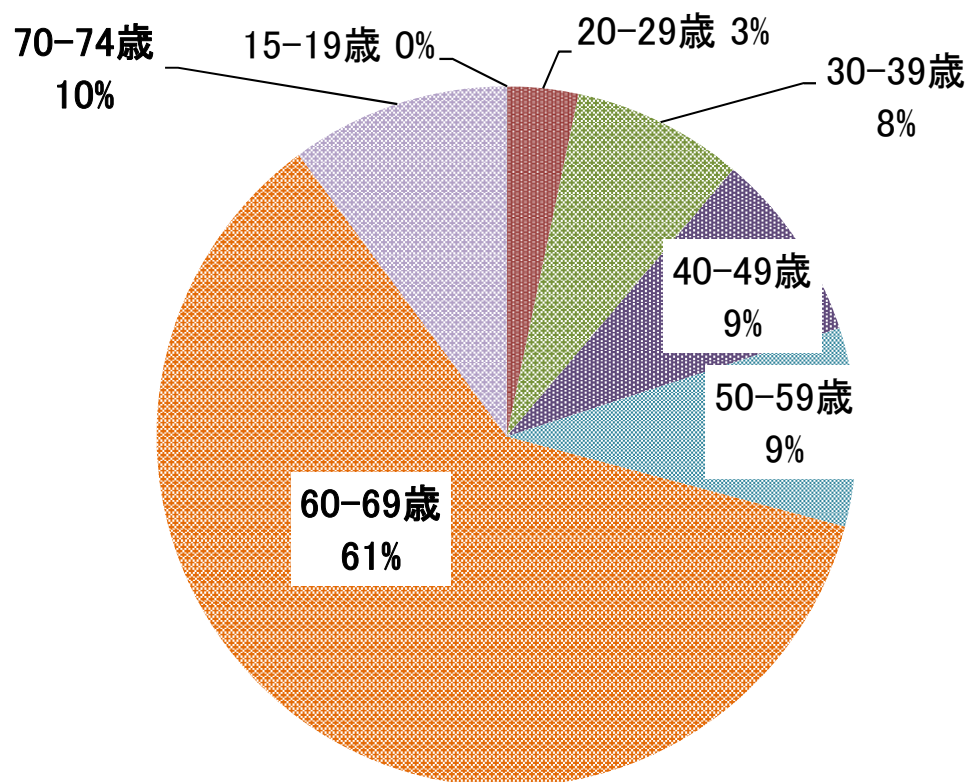
70歳以上働ける制度のある企業は **28.9%**（3.1ポイント増加）



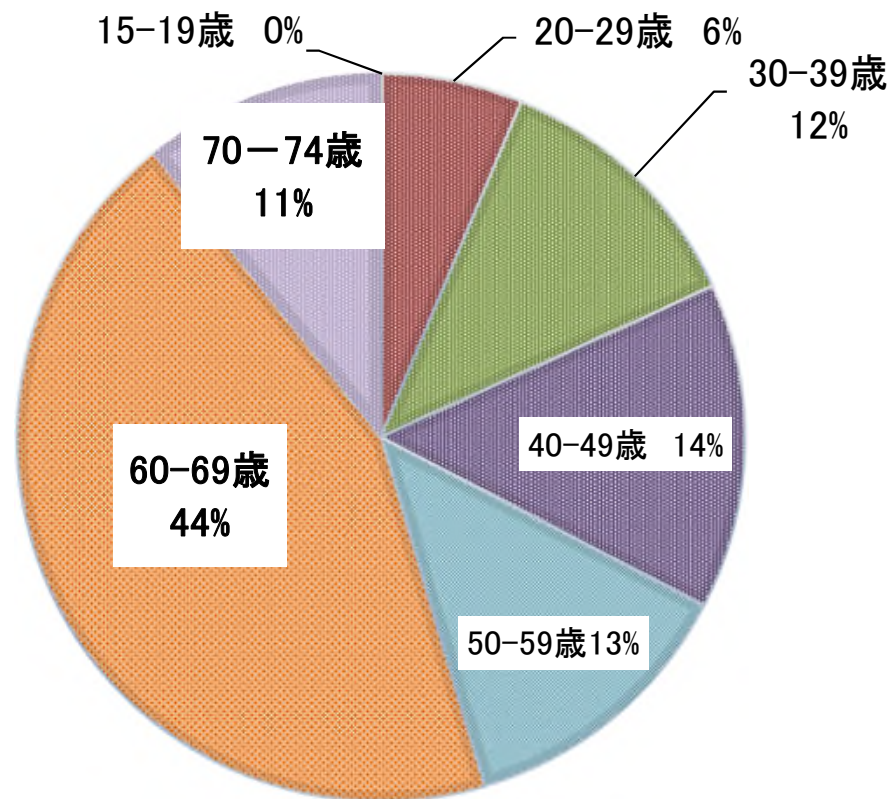
協会けんぽにおける任意継続被保険者の年齢構成の推移

- 任意継続被保険者の年齢構成をみると、近年は若年層が増加しているが、60歳以上の者が全体の約5割を占めている。
- 60歳以上の者の割合は約7割（平成25年度）から約5割（平成30年度）に減少している。

（平成25年度）



（平成30年度）



年齢(歳)	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～74	計
任意継続被保険者数(人)	91	9,776	23,728	26,301	27,470	182,056	30,356	299,778

（出所）協会けんぽの調査に基づき作成（平成26年3月時点）

年齢(歳)	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～74	計
任意継続被保険者数(人)	142	15,392	29,251	35,566	31,392	107,822	26,524	246,089

（出所）協会けんぽの調査に基づき作成（平成31年3月時点）

任意継続被保険者制度の概要と論点

- 任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も、選択によって、引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度。

(現行制度)

保険料	・全額被保険者負担(事業主負担なし) ・①従前の標準報酬月額又は②当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担
資格喪失事由	・任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき ・死亡したとき ・保険料を納付期日までに納付しなかったとき ・被用者保険、船員保険又は後期高齢者医療の被保険者等となったとき
加入要件 (勤務期間)	・資格喪失の日の前日まで継続して2か月以上被保険者であったこと

(論点)

→ ①保険料の算定基礎を従前の標準報酬月額とすることについて、どう考えるか。

→ ②被保険者期間を最大1年とすることについて、どう考えるか。

→ ③加入要件を1年以上とすることについて、どう考えるか。

任意継続被保険者制度の見直しの方向性（案）

【見直しの基本的な考え方】

- ・ 退職した被保険者が国保に移行することによる給付率の低下の緩和という従来の意義の一部が失われており、現在は国保への移行に伴う保険料負担の激変緩和が実質的な意義となっている。現在の働き方にあった制度の見直しを行うことが必要ではないか。
- ・ 制度見直しに当たっては、雇用形態の変化等の現在の実状に沿った見直しを基本としつつ、有期雇用の労働者など短期間での転職が多い被保険者や保険者の事務負担への配慮を行うものとしてはどうか。

【見直しの方向性】

（保険料の算定基礎）

- ・ 保険料の算定基礎については、健康保険組合によっては、管掌企業の雇用形態や、組合の財政状況を踏まえ、退職前に高額な給与が支払われていた者についても、退職前と同等の応能負担を課することが適当な場合もあると考えられることから、健康保険組合の実状に応じて柔軟な制度設計が可能となるよう見直しを行うこととしてはどうか。
- ・ 具体的には、**保険料の算定基礎を「①当該退職者の従前の標準報酬月額又は②当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額」から「健保組合の規約により、従前の標準報酬月額」とすることもできることとしてはどうか。**

（被保険者期間）

- ・ 被保険者期間の見直し（最大2年⇒最大1年）については、1年経過後の国保加入時に支払い保険料が高くなってしまうケースが一定数発生し、退職後の被保険者の選択の幅を制限することにつながるため、一律の制限は行わないこととしてはどうか。この上で、被保険者の生活実態に応じた加入期間の短縮化を支援する観点から、被保険者の任意脱退を認めてはどうか。
- ・ 具体的には、**資格喪失事由に「被保険者からの申請による任意脱退」を追加**してはどうか。保険料未納による資格喪失を行った場合、国保の資格を遡及適用させる、既保険者から支払審査機関へのレセプト返戻を行うなど、資格適用、保険料徴収及び保険給付の側面で事務負担が発生している。こうした事務を効率化するという観点からも利点がある。

（加入要件）

- ・ 加入要件の見直し（2ヶ月以上⇒1年以上）については、有期雇用の労働者などの短期間での転職が多い被保険者が制度を利用できなくなり、被保険者の選択の幅を制限することになるため行わないこととしてはどうか。