

パート労働者への健康保険の 適用拡大について

パート労働者への社会保険適用拡大に関する議論の経緯について

I. 平成16年 年金制度改正時

「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」(平成15年11月17日厚生労働省)において、パート労働者への厚生年金の適用拡大について「週所定労働時間が20時間以上の労働者まで適用を拡大する案」が示されたが、法案には盛り込まれず、国民年金法等の一部を改正する法律(平成16年法律第104号)附則第3条第3項において「施行後5年を目途として、総合的に検討を加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする」検討規定が置かれた。

II. パート労働者への社会保険適用拡大について

- 「社会保障の在り方懇談会」最終報告(平成18年5月26日)、「再チャレンジ推進会議中間取りまとめ」(平成18年5月30日)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、パートタイム労働者への社会保険適用拡大について検討する旨の報告がされた。
- また、平成18年11月30日の経済財政諮問会議において、内閣総理大臣から厚生労働大臣に対して「パートタイム労働者への社会保険の適用拡大については、精力的に関係者からの意見聴取を行った上で、来年の通常国会への被用者年金一元化法案の提出と併せ、実現できるよう調整していただきたい」との指示がなされた。
- 上記の指示を踏まえ、「再チャレンジ支援総合プラン」(平成18年12月26日「再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合」了承)において、「社会保障審議会年金部会において、精力的に関係者から意見聴取等を行うなど、社会保険の適用拡大が実現できるよう関係者との調整に努める。」こととされ、同部会に設置された「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」(以下「WG」という。)において、本年1月～2月にかけて、関係団体等からのヒアリングが行われたところ。

III. パート労働者への健康保険適用拡大について

- 第2回WGにおいて、委員より、健康保険の適用拡大について説明を求められたことから、「パート労働者への健康保険の適用拡大について(4頁)」に基づき、健康保険についても一体的に検討する必要がある旨を説明した。
- また、第8回及び第9回WGにおいて、健康保険の適用拡大についても関係団体から意見の聴取が行われた。

再チャレンジ支援総合プラン

(平成18年12月26日「再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合」了承)ー抜粋ー

○ 再チャレンジ支援総合プラン本文

3. 再チャレンジ支援における重点課題

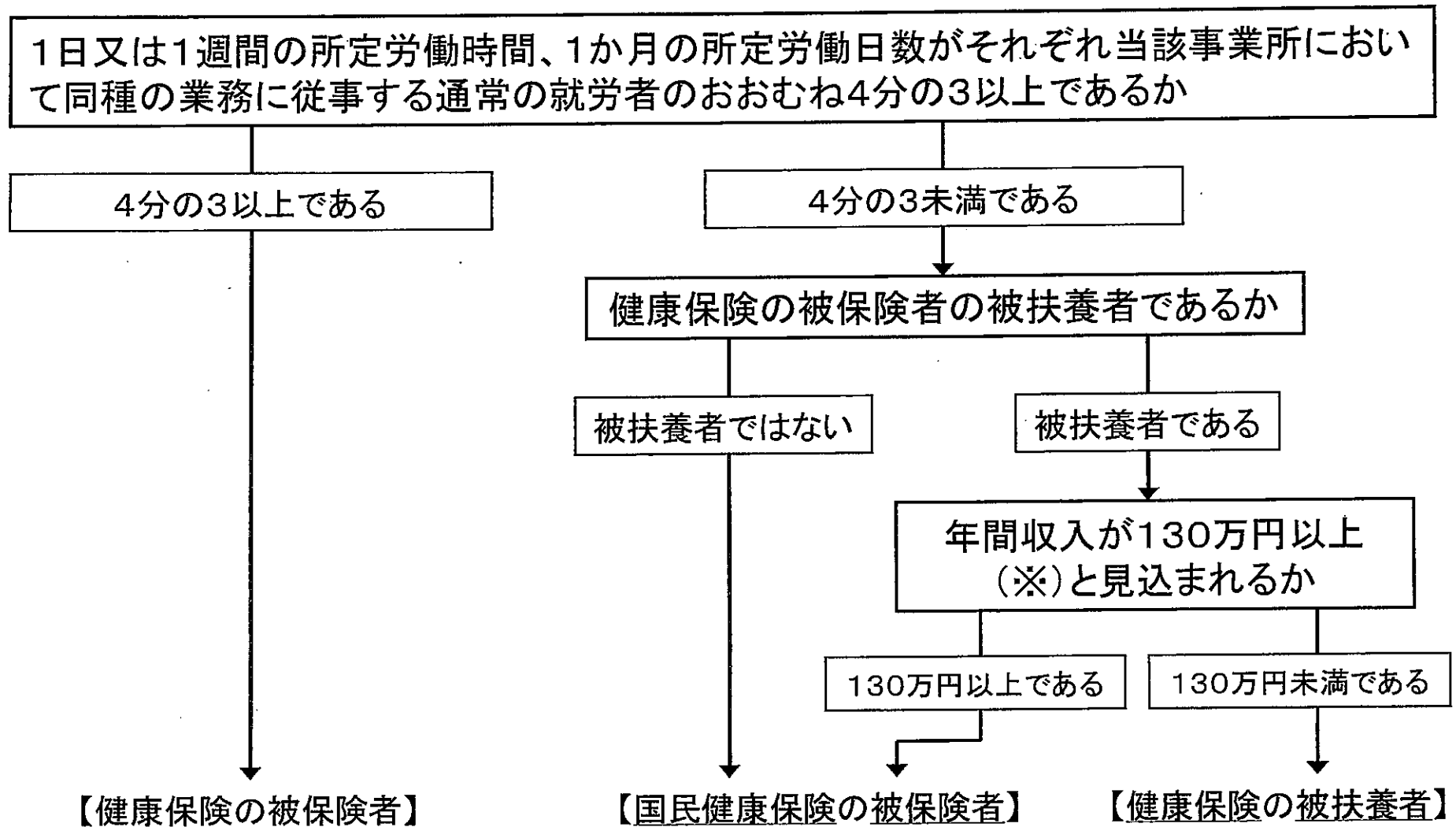
(1) 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ

- ② 労働者が安心・納得して働けるように、労働契約法(仮称)を制定し、有期労働契約を含めた労働契約全般に係るルールを明確化し、また、パートタイム労働法の改正やパート労働者への社会保険の適用拡大などを進めて正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

○ 行動計画表

支援の対象者・対象項目		施策名	行動計画			目標・指標	平成19年度 予算要求
			平成18年度	平成19年度	平成20年度		
長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの脱却	パートなど非正規労働者	社会保険の適用拡大	再チャレンジを支援し格差を固定させないといった観点にも留意しながら、引き続き、総合的に検討する。	同左			
			具体的には、まずは社会保障審議会年金部会において、精力的に関係者から意見聴取等を行うなど、社会保険の適用拡大が実現できるよう関係者との調整に努める。				

短時間労働者への健康保険の適用について



※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

パート労働者への健康保険の適用拡大について

I. 被用者に係る社会保険制度としての一体性

- 健康保険と厚生年金は、被用者とその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とするものであり、適用の範囲について、制度によって便宜的にその取扱いを異にすべきではないのではないか。
- 両制度の取扱いを異にする場合、パート労働者が厚生年金には加入できるが、健康保険には加入できないなどの事態が生じることとなり、パート労働者の理解を得ることが困難ではないか。パート労働者など非正規労働者と正規労働者間の均衡処遇の確保の観点からも、両制度は同様の運用とすべきではないか。

II. 事業主等の事務の効率性

健康保険の事務（適用、保険料の徴収等）において、厚生年金との取扱いを異にする場合、事業主等の事務が煩瑣にならないか。

III. 適用拡大に係る留意点

厚生年金とは異なり、保険者が多数存在することから、適用拡大に伴い、加入者が異なる保険者の間を移動することとなり、加入者の保険料負担等や、保険者の財政等に影響が生じることとなる。

パート労働者が健康保険に加入した場合の給付と負担の変化のイメージ

- サラリーマン世帯（世帯主は健康保険の被保険者、世帯員はその被扶養者）が適用拡大の対象となる場合には、保険料負担は上昇するが、非正規雇用者（パート・アルバイト）が中心的な稼ぎ手である世帯（国民健康保険加入）においては、保険料負担は減少する。なお、育児休業中は保険料が免除される。
- いずれのケースにおいても、健康保険への加入により、新たに以下の給付が受けられる。
 - ・ 傷病手当金：日給の6割（平成19年度から2/3）相当額、支給期間は最長1年6か月間
 - ・ 出産手当金：日給の6割（平成19年度から2/3）相当額、支給期間は約100日間
 - ・ 付加給付：一部負担還元金、家族療養付加金等、健康保険組合が独自に実施

【報酬月額10万円の場合の例（加入期間は問わない）】

被保険者資格の変化 (対象となる世帯の例)	保険料負担の変化 (※1・2・3) (対象となる世帯単位)	給付の変化等
健保被扶養者 → 健保被保険者 (例. サラリーマンの妻)	年間約5.5万円増	<ul style="list-style-type: none"> ・ 傷病手当金：満額受給の場合、約107万円 ・ 出産手当金：満額受給の場合、約20万円 ・ 一部負担還元金等の付加給付 ・ 育児休業中は保険料が免除
国保被保険者 → 健保被保険者 (例. 自営業者の妻 ひとり親[母子家庭等]等)	(配偶者がいる世帯：自営業者の妻) 年間約4千円増	
	(配偶者がいない世帯：ひとり親[母子家庭等]) 年間約4千円減 (※4)	
国保被保険者 → 健保被保険者 とその被扶養者 (例. 非正規雇用世帯の夫妻)	年間約3.2万円減	

- ※1 介護保険料負担の変化を含む。ただし、適用拡大の対象となる者が40歳未満の場合は介護保険料の負担はない。
- ※2 健康保険における保険料率は、政府管掌健康保険の場合：9.43%（一般保険料率8.2%、介護保険料率1.23%）で計算。なお、組合健康保険における保険料率の平均は約8.5%（一般保険料率約7.5%、介護保険料率約1.0%）
- ※3 事業主の保険料負担はいずれのケースにおいても年間約5.5万円増。
- ※4 2人世帯（親1人子1人）の場合。3人世帯（親1人子2人）の場合は、年間約1.7万円減。