

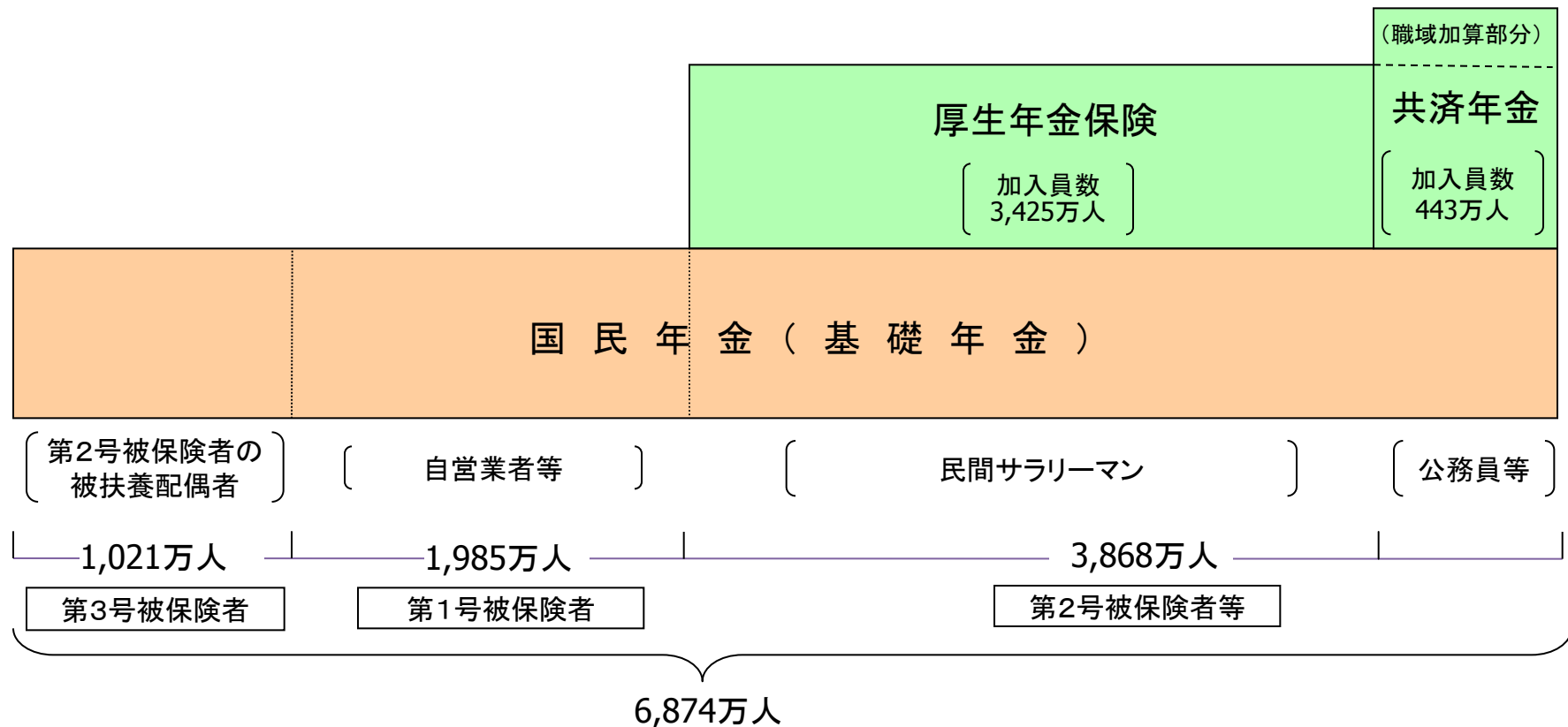
短時間労働者への社会保険適用等に 関する特別部会（第1回）

説明資料

平成23年9月1日

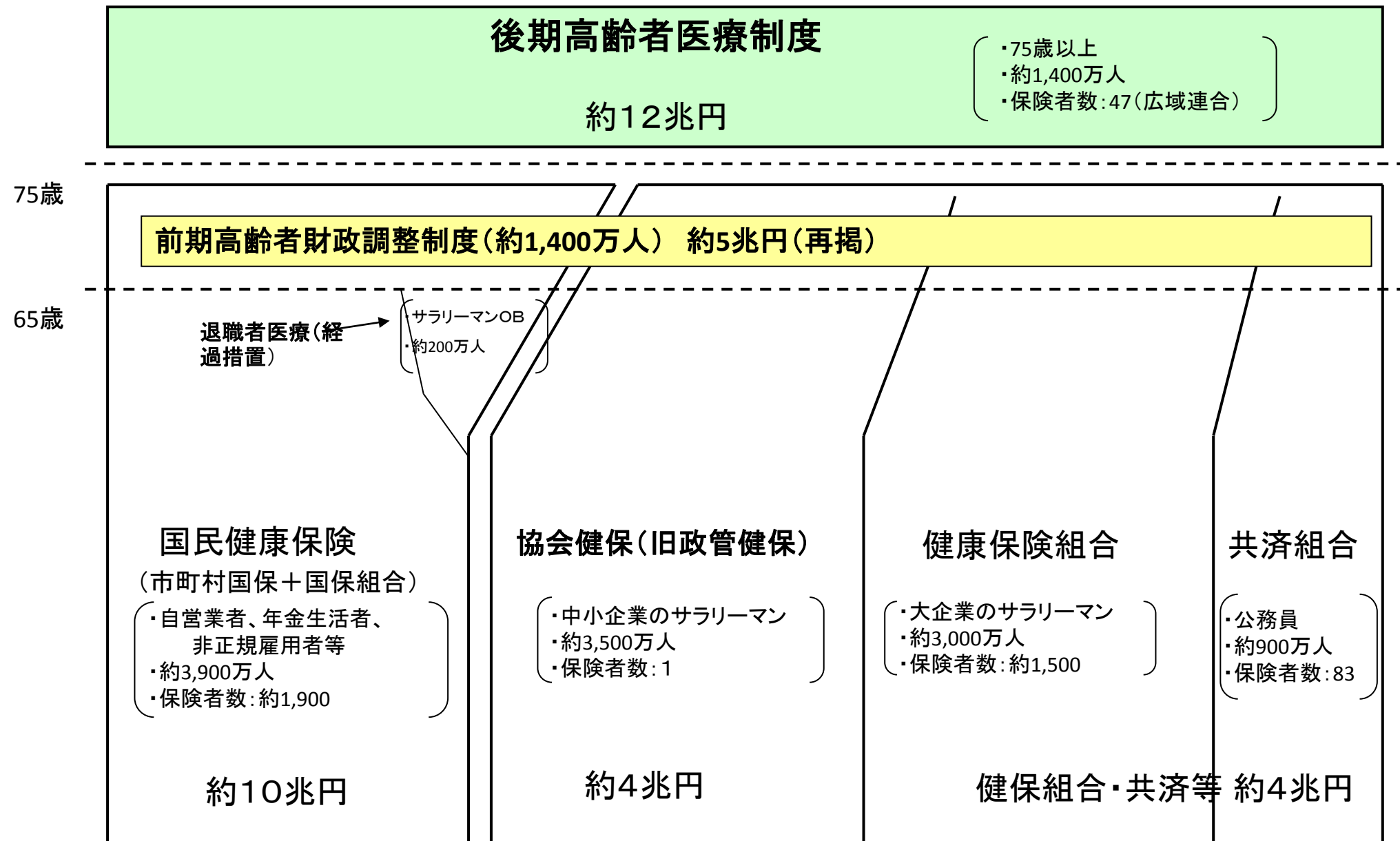
- 現役世代は全て国民年金の被保険者となり、高齢期となれば、基礎年金の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員は、これに加え、厚生年金や共済年金に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)

(数値は、平成22年3月末)



第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
○ 20歳以上60歳未満の自営業者、農業者、無業者等	○ 民間サラリーマン、公務員	○ 民間サラリーマン、公務員に扶養される配偶者
○ 保険料は定額 ・ 平成23年4月現在 月15,020円 ・ 平成17年4月から毎年280円引き上げ、平成29年度以降16,900円(平成16年度価格)で固定 ※ 毎年度の保険料額や引上げ幅は、物価や賃金の動向に応じて変動。	○ 保険料は報酬額に比例(厚生年金) ・ 平成22年9月現在 16.058% ・ 平成16年10月から毎年0.354%引き上げ、平成29年度以降18.30%で固定 ○ 労使折半で保険料を負担	○ 被保険者本人は負担を要しない ○ 配偶者の加入している被用者年金制度(厚生年金又は共済年金)が負担

○ 被保険者数(公的年金制度全体) ○ 受給権者数(公的年金制度全体) ○ 国民年金保険料 ○ 厚生年金保険料率 ○ 年金額	6,874万人(平成22年3月時点) 3,703万人(平成22年3月時点) 15,020円(平成23年度) ※ 保険料納付率: 59.3%(平成22年度) 16.058%(平成23年9月分(10月納付分)から16.412%) 老齢基礎年金 月65,741円(平成23年度) ※ 平均額: 月5.4万円(平成21年度) 老齢厚生年金 月231,648円(平成23年度・夫婦2人分の標準的な額) ※ 1人あたり平均額: 月16.5万円(基礎年金を含む、繰上げ・繰下げ等を除く)(平成21年度)
○ 保険料収入(公的年金制度全体) ○ 国庫負担額(公的年金制度全体) ○ 給付費(公的年金制度全体) ○ 積立金(国民年金・厚生年金)	32.2兆円(平成23年度当初予算ベース) 11.5兆円(平成23年度当初予算ベース) 51.9兆円(平成23年度当初予算ベース) 128.3兆円(平成21年度末、時価ベース) (参考) GPIFが市場で管理・運用する積立金の額 116.3兆円(平成22年度末時価ベース)



※1 加入者数・保険者数は、平成22年3月末の数値

※2 金額は平成23年度予算ベースの給付費

	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22年3月末)	1,723	165	1	1,473	83	47
加入者数 (平成22年3月末)	3,566万人 (2,033万世帯)	343万人	3,483万人 〔被保険者1,952万人 被扶養者1,531万人〕	2,995万人 〔被保険者1,572万人 被扶養者1,423万人〕	912万人 〔被保険者447万人 被扶養者465万人〕	1,389万人
加入者平均年齢 (平成21年度)	49. 5歳	38. 9歳	36. 2歳	33. 9歳	33. 4歳	81. 9歳
加入者一人当たり 平均所得 (平成21年度)	旧但し書き所得(※1) 74万円 〔一世帯あたり 129. 1万円〕	市町村民税 課税標準額 217万円 (※2)	211万円(収入) 〔被保険者一人あたり 374万円〕	280万円(収入) 〔被保険者一人あたり 530万円〕	326万円(収入) 〔被保険者一人あたり 666万円〕	旧但し書き所得(※1) 66. 6万円 (平成22年度)
加入者一人当たり 医療費(平成21年度) (※3)	29. 0万円	17. 1万円	15. 2万円	13. 3万円	13. 5万円	88. 2万円
加入者一人当たり 保険料(平成21年度) (※4) 〈事業主負担込〉	8. 3万円 〔一世帯あたり 14. 6万円〕	12. 4万円	8. 6万円<17.1万円> 〔被保険者一人あたり 15.2万円<30.3万円>] 平均保険料率9. 34% (9.26~9.42%) (平成22年度)	9. 0万円<20.0万円> 〔被保険者一人あたり 16.9万円<37.6万円>] 平均保険料率7. 45% (3.12%~10.0%)	11. 0万円<22.0万円> 〔被保険者一人あたり 22.4万円<44.8万円>] 平均保険料率 7. 83%	6. 3万円
公費負担 (定率分のみ)	給付費等の50%	給付費等の43% (※5)	給付費等の16. 4% (※6)	財政窮迫組合に対する 定額補助	なし	給付費等の約50%
公費負担額(※7) (平成23年度予算ベース)	3兆4,411億円	2,900億円	1兆1,108億円	18億円		5兆8,006億円

(※1) 旧但し書き所得とは、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とされているもので、収入総額から必要経費や給与所得控除、公的年金等控除及び基礎控除等を差し引いた額のこと。

(※2) 平成21年所得調査結果では、業種別には、医師国保644万円、歯科医師国保225万円、薬剤師国保221万円、一般業種国保125万円、建設関係国保71万円。

(※3) 加入者一人当たり医療費について、協会けんぽ及び組合健保については速報値である。また共済組合は審査支払機関における審査分の医療費(療養費等を含まない)である。

(※4) 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。

(※5) 平成23年度予算ベースにおける平均値。

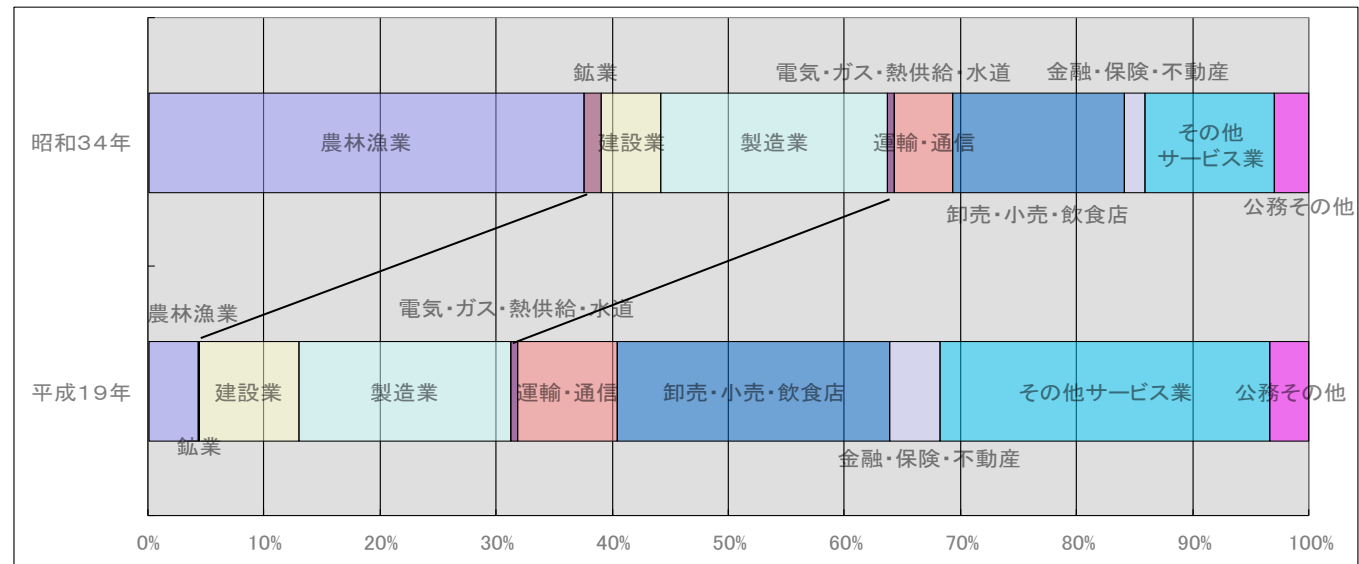
(※6) 平成22年度予算における22年6月までの協会けんぽの国庫補助率は、後期高齢者支援金に係る分を除き、13. 0%。

(※7) 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。

国民年金制度が発足した昭和30年代と現在を比べると、産業構造や就業構造は大きく変化している。

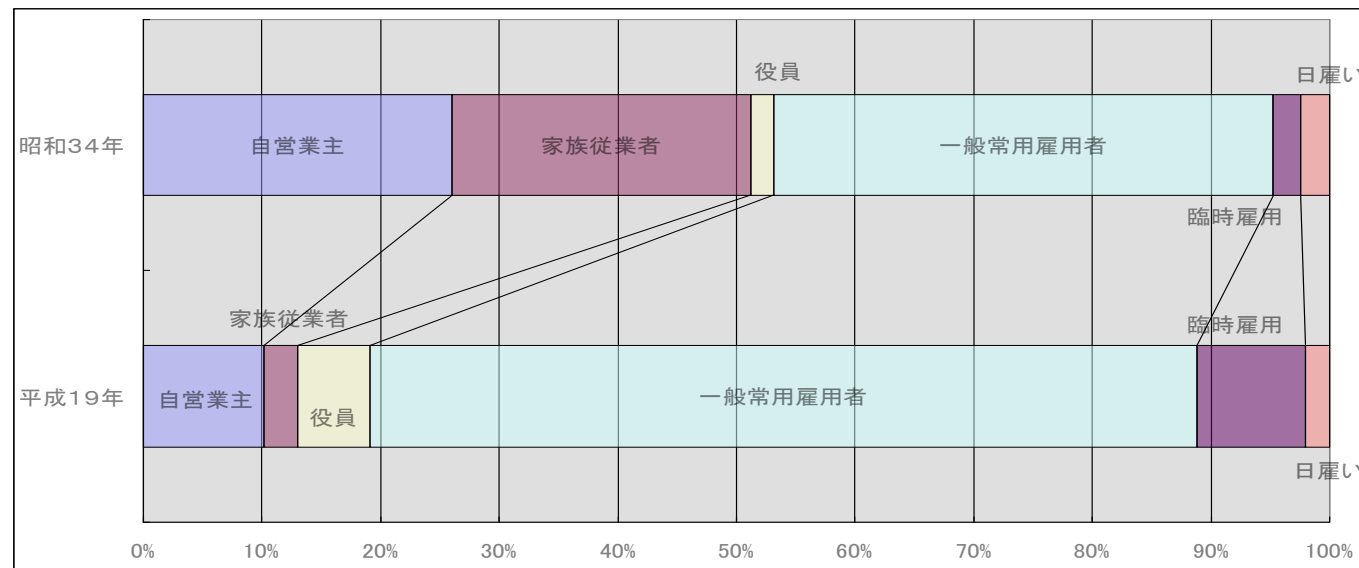
産業別有業者割合の変化

第1次産業は大きく減少し、第3次産業が全体の約7割を占めるに至っている



従業上の地位別有業者割合の変化

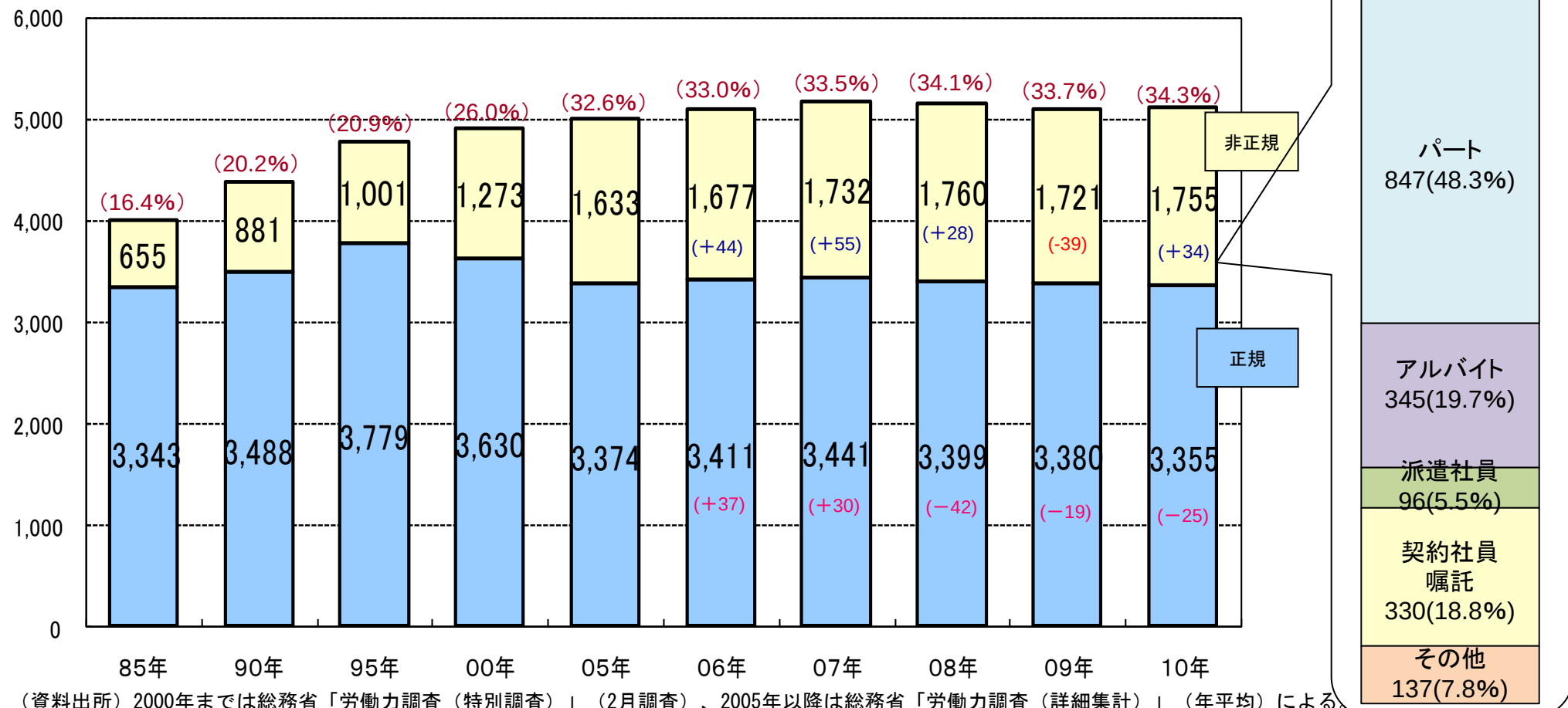
自営業者と家族従業者は大きく減少し、雇用者が増大している
臨時雇用も増大している



(注)臨時雇用:1ヶ月以上1年以内の雇用契約で雇われている者

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。

(万人)



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

- 国民年金第1号被保険者のうち約4割(39.4%)が、常用雇用及び臨時・パートの者で占められている。
- 平成11年からの推移をみると、常用雇用及び臨時・パートの割合が上昇し、自営業者の割合が低下している。

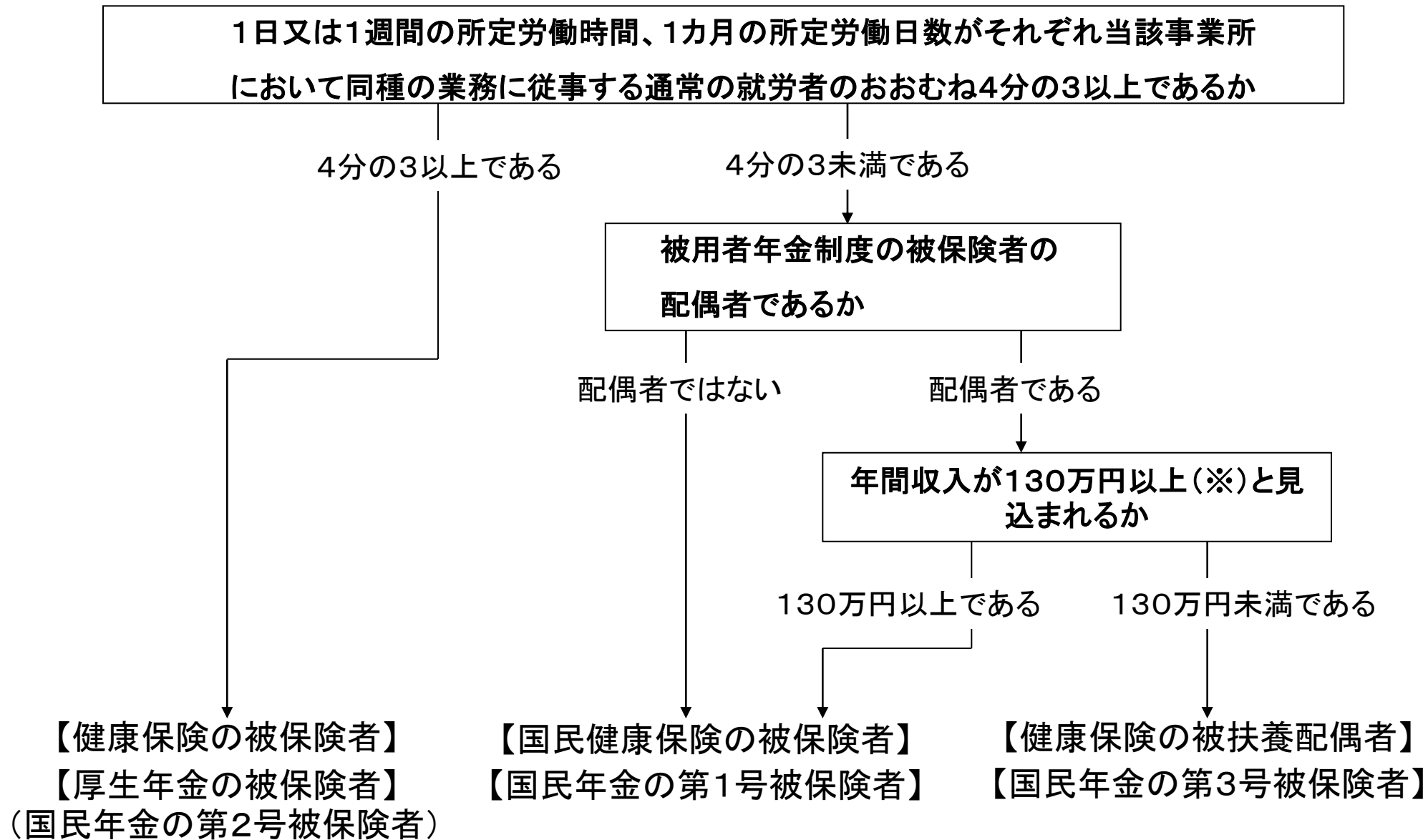
(単位: %)

	平成11年調査	平成14年調査	平成17年調査	平成20年調査
総数	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	22.6	17.8	17.7	15.9
家族従業者	11.3	10.1	10.5	10.3
常用雇用	9.8	10.6	12.1	13.3
臨時・パート	16.6	21.0	24.9	26.1
無職	34.9	34.7	31.2	30.6
不詳	4.8	5.7	3.6	3.8

※【常用雇用】正社員の他に、雇用者であって1日の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が概ね一般社員に相当する者のことをいう。

【臨時・パート】自営業者・雇用者以外の就業者をいう。登録社員や派遣社員などのフルタイムでない雇用者や、家庭教師のアルバイト、内職などが該当

資料出所: 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」



※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)。

短時間労働者に関する健康保険及び厚生年金の被保険者資格の取扱い（内かん）

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 第1回

拝啓 時下益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段の御尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。

もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。

2 その場合、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べきものであること。

3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長川崎幸雄
社会保険庁医療保険部

健康保険課長内藤 洌
社会保険庁年金保険部

厚生年金保険課長片山 巖

都道府県民生主管部（局）保険課（部）長 殿

○厚生年金保険法（昭和29年法律第115号・抄）

（被保険者）

第9条 適用事業所に使用される70歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。

（適用除外）

第12条 次の各号のいずれかに該当する者は、第9条及び第10条第1項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としない。

一 国、地方公共団体又は法人に使用される者であつて、次に掲げるもの

イ 恩給法（大正12年法律第48号）第19条に規定する公務員及び同条に規定する公務員とみなされる者

ロ 法律によつて組織された共済組合（以下単に「共済組合」という。）の組合員

ハ 私立学校教職員共済法（昭和28年法律第245号）の規定による私立学校教職員共済制度の加入者（以下「私学教職員共済制度の加入者」という。）

二 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）であつて、次に掲げるもの。ただし、イに掲げる者にあつては1月を超え、ロに掲げる者にあつては所定の期間を超え、引き続き使用されるに至つた場合を除く。

イ 日々雇入れられる者

ロ 2月以内の期間を定めて使用される者

三 所在地が一定しない事業所に使用される者

四 季節的業務に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）。ただし、継続して4月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

五 臨時的事業の事業所に使用される者。ただし、継続して6月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

○健康保険法（大正11年法律第70号・抄）

（定義）

第3条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。

一 船員保険の被保険者（船員保険法（昭和14年法律第73号）第2条第2項に規定する疾病任意継続被保険者を除く。）

二 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては1月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至つた場合を除く。）

イ 日々雇入れられる者

ロ 2月以内の期間を定めて使用される者

三 事業所又は事務所（第88条第1項及び第89条第1項を除き、以下単に「事業所」という。）で所在地が一定しないものに使用される者

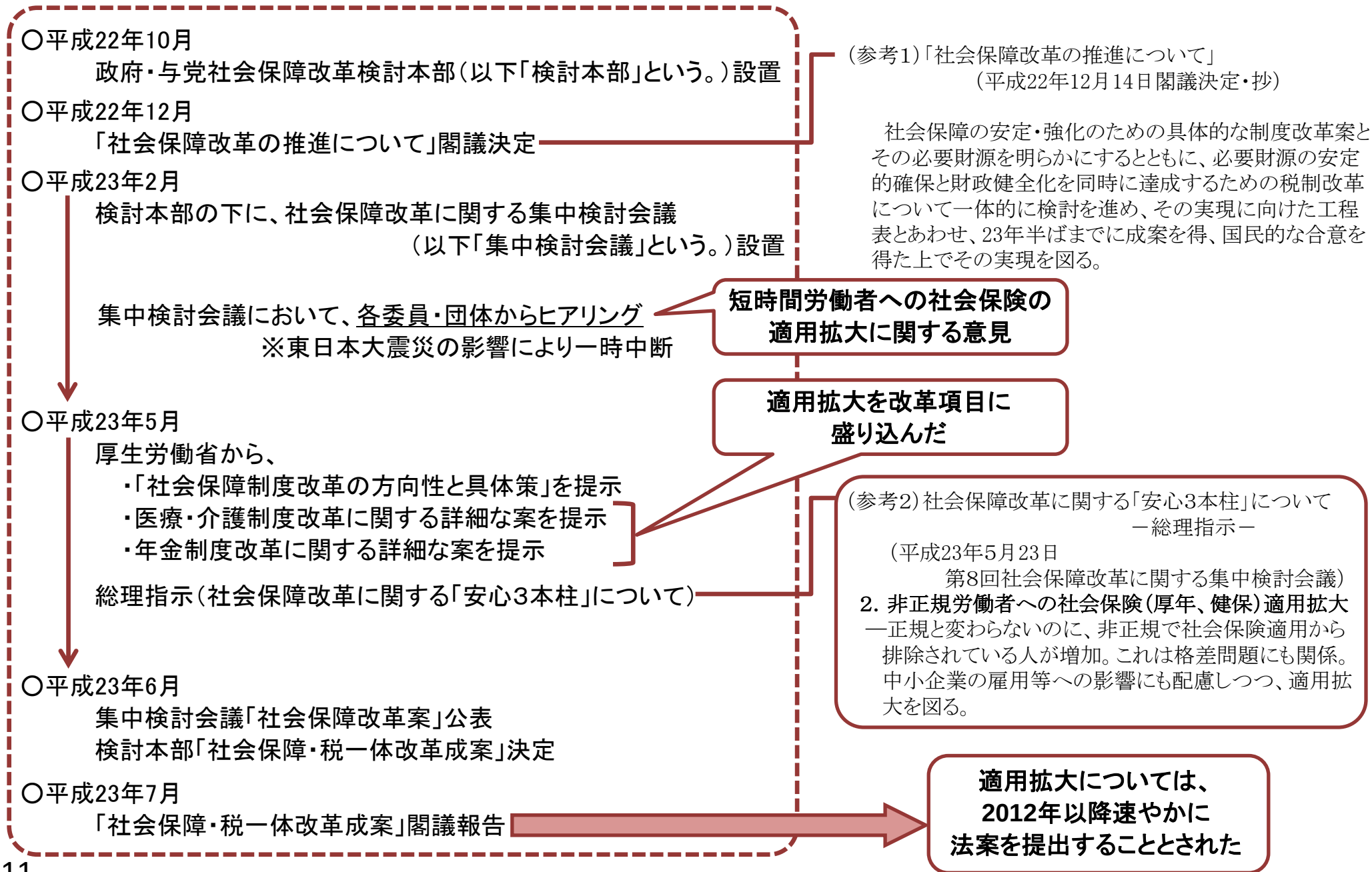
四 季節的業務に使用される者（継続して4月を超えて使用されるべき場合を除く。）

五 臨時的事業の事業所に使用される者（継続して6月を超えて使用されるべき場合を除く。）

六 国民健康保険組合の事業所に使用される者

七 後期高齢者医療の被保険者（高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第50条の規定による被保険者をいう。）及び同条各号のいずれかに該当する者で同法第51条の規定により後期高齢者医療の被保険者とならないもの（以下「後期高齢者医療の被保険者等」という。）

八 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者（健康保険の被保険者でないことにより国民健康保険の被保険者であるべき期間に限る。）



安心と活力の日本へ（安心社会実現会議報告）（抄）

平成 21 年 6 月 15 日

安心社会実現会議

4 取り組むべき優先課題

国民会議報告が示す改革は、日本の社会保障の根本部分を維持するための施策である。今日では、これに加えて、雇用を軸とした安心社会構築の第一歩を踏み出すために、別紙で整理した諸施策が取り組まなければならない。

このうち、特に向こう 3 年間（2011 年度までの間）において緊急に取り組まれるべき施策は以下の通りである。

10の緊急施策

- (1) 子育て世帯、働く低所得世帯を支援する給付付き児童・勤労税額控除の創設
- (2) 子育て支援サービス基盤の計画的整備（多様なサービスの実現、事業参入促進）
- (3) 就学前教育の導入およびその保育や育児休業制度との総合化
- (4) 所得保障付き職業能力開発制度など雇用・生活保障セーフティネットの構築
- (5) 給付型奨学金制度の導入など高等教育の私的負担を軽減する措置
- (6) 非正規労働者への社会保険・労働保険適用拡大など非正規雇用の処遇格差の是正
- (7) コミュニティにおける医療・介護連携の推進とそれに連動した独居高齢者に対する住宅保障
- (8) 安心保障番号／カード（社会保障番号／カード）の導入
- (9) 「安心社会実現本部」「安心社会実現オンブズマン」の設置
- (10) 政府をあげて改革に取り組むための行政組織の再編・人的資源の再配分

※ 安心社会実現会議：

我が国の経済・雇用構造の変化や少子高齢化の進展等の環境変化を踏まえ、国民が安心して生活をおくることのできる社会（安心社会）を実現するため、国家として目指すべき方向性や基本政策の在り方について議論を行うことを目的として、内閣総理大臣が開催した会議。平成21年4月13日から6月15日にかけて5回にわたり開催された。

別紙

本会議において指摘された優先課題

1 雇用をめぐる安心の再構築

(1) 持続可能な雇用創出

- ① 経済成長戦略の着実な実施
- ② 農業再生、第一次産業中心の地域に第二次、第三次産業を引き寄せる、いわゆる「第六次産業」の形成
- ③ 維持修繕型事業への転換など公共事業改革
- ④ グリーンニューデール型の産業基盤育成

(2) より柔軟で安心な雇用システムの形成

- ① 非正規労働者への社会保障・労働保険適用拡大
- ② 企業活力と雇用維持の両立（労働分配率の引き上げ＋法人税引き下げ）
- ③ 職業能力開発（ジョブカードの普及）
- ④ 雇用慣行・採用慣行の見直し（新卒一括採用見直し、中途採用の拡大など）

(3) 社会統合・社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）の実現

- ① 勤労所得に対する給付付き勤労者税額控除の導入
- ② 自治体におけるワンストップ型の就労支援サービスの提供
- ③ 所得保障付き職業能力開発制度など雇用・生活保障セーフティネットの構築
- ④ 最低賃金の見直し

2 子育て支援の充実

3 教育についての安心強化

4 「公」の新たな担い手の支援

5 信頼の再構築、改革の着実な遂行

社会保障改革に関する有識者検討会報告

～安心と活力への社会保障ビジョン～（抄）

平成 22 年 12 月 8 日

1 現行社会保障制度と改革の課題

(4) 改革の方法と選択肢

雇用、教育と連携するシステム改革

社会保障改革は、ばらばらの個別改革としてではなく、社会保障各分野の改革を連携させつつ、なおかつ雇用や教育の改革ともむすびつけながら、すすめる必要がある。

これまでの日本のシステムでは、教育、雇用、高齢世代向け社会保障が、ライフサイクルに沿って一方通行的に並んでいた。これからの日本では、教育、雇用、社会保障を、より密接に、かつ双方向的に連結していかなければならない。老若男女が、多様なかたちで学び、働き、ケアに携わることを、3つの政策分野が一体となって支えることが求められる。

まず雇用については、暮らしと仕事の両立支援、正規雇用と非正規雇用の均衡・均等処遇、多様な職業経験や教育・訓練の履歴を評価する仕組みを形成しつつ、こうした仕組みと適合的な社会保障制度を構築していかなければならない。

2 社会保障改革の3つの理念と5つの原則

(3) 理念と原則を踏まえた改革の各論

＜格差・貧困対策＞

格差・貧困問題は、現行の社会保障制度の機能不全と綻びを示している。一方では、非正規労働者など、「社会保障制度の適用から外れる層」が増大し、他方で、国民健康保険などでは、低所得のために保険料を支払うことが難しくなる人も少なくない。子育て家庭の相対的貧困率が再分配後で改善されずむしろ高くなっているなど、社会保障制度の再分配機能の弱さが、格差や貧困を拡大している面さえ指摘されている。

格差・貧困問題の深刻化は、社会の統合を脅かし、社会の分裂を招く。多くの人々の能力が発揮されずに終わり、社会的な連帯意識が弱まって不安感と緊張感が高まり、扶助費や行政コストの肥大化を招く。グローバル化や労働市場の変容のなかで、格差・貧困問題を解決し、誰でもふつうに努力すれば暮らしていくことができる社会をつくりだしていかなくてはならない。社会保障の再分配機能を強化しつつ、雇用政策、教育政策、地域政策、税制など、様々な政策を連携させていく必要がある。

3 社会保障改革の枠組み

社会保障制度を中核に

しかしながら、他方において社会保障制度は、負担と給付の関係や加入者相互の連帯が見えやすい制度である。したがって、本来は制度への支持と負担の納得度が高く、制度基盤が安定する仕組みでもある。それゆえに、社会保障方式を税方式によって置き換えたとしても、そのことが直ちに社会保障制度の持続可能性を高める方策になるとは言い難い。

むしろ、社会保障改革そのものをも手段として、雇用の量を拡大し質を高めつつ、併せて厚生年金や雇用保険の加入基盤を拡大することが求められる。現行の社会保障制度が内包する、女性の就労インセンティブを弱める要素については、その見直しが必要である。雇用の縮小と劣化を放置すれば、社会保障方式を税方式によって置き換えたとしても、国民の担税力もまた低下するのである。さらに、縦割り型の社会保障制度の再編成をすすめ、同時に消えた年金問題などの処理を迅速にすすめて信頼回復に努めることも、社会保障制度の持続可能性を高める上で不可欠である。

※ 社会保障改革に関する有識者検討会議：

社会保障改革の全体像について、政府・与党が一体となって、必要とされるサービスの水準・内容を含め、国民に分かりやすい選択肢を提示するとともに、その財源の確保について一体的に議論するため、内閣総理大臣が設置した（平成22年11月5日）。5回にわたり開催され、平成22年12月8日に本報告書がとりまとめられた。

第8回 社会保障改革に関する集中検討会議
(平成23年5月23日) 資料

社会保障改革における「安心3本柱」について

— 総理指示 —

○ 社会保障改革の柱として、国民の安心確保のための最優先項目(安心3本柱)について、検討を進めること

1. 子育て支援強化; 子育て支援サービスの増強、幼保一体化

— 子育て支援のうち、特に現物サービス(子育て支援サービス)に重点。働きたい女性は全員働けるだけの、子育て基盤の増強や「幼保一体化」の実現。

2. 非正規労働者への社会保険(厚年、健保)適用拡大

— 正規と変わらないのに、非正規で社会保険適用から排除されている人が増加。これは格差問題にも関係。中小企業の雇用等への影響にも配慮しつつ、適用拡大を図る。

3. 制度の縦割りを超えた自己負担「合算上限制度」の導入

— 制度縦割りでなく、医療、介護、保育、障害制度の自己負担を「総合合算」して上限を設定する制度導入。医療や介護等の負担が重複している世帯支援。番号導入前提。

厚生年金適用拡大に係る菅内閣総理大臣の答弁 (平成23年6月10日 参議院予算委員会会議録抜粋)

○長浜博行議員（前略）同一労働同一賃金という言葉もありますけれども、少なくとも分け方としては正規、非正規という分け方になっておりますが、この状況の中において、年金や例えば医療保険といった社会保険ですね、先ほど総理の御説明にもありましたけれども、会社の正規で勤めている、社会保険から国民健康保険に移る、あるいは会社のいわゆる年金、会社あるいは公務員の方の共済、こういったところから国民年金に移る。様々な状況の変化が生じているわけですが、社会的な公正さとか生活の安定、こういった観点から総理が考えておられる施策はどのような効果を持たれるのか。いわゆる景気を良くしていく面と、それから社会保障の中における社会的公正、不公正の問題、こういったことについて併せて御答弁をいただければというふうに思います。

○菅内閣総理大臣（前略）御指摘のように、非正規労働者の社会保険適用の問題は、今日の雇用や社会保障をめぐる課題の中で最もまさに現代的であり、中心的、核心的な課題だと認識をいたしております。この問題の深刻さは、まず、働き方は正規労働者と変わらないのに、非正規であるがゆえに社会保険の適用から排除される、そういう不公平を生んでいるということであります。

つまりは、会社であれば組合健保等でありましてけれども、多くの非正規の方は国保という形になっているという不公平であります。そしてそれが格差問題を増幅させ、さらには将来の生活不安から結婚される率の低下につながっている。先ほど三百万ということをおっしゃいましたが、そういう数字も今提起をされましたが、どうしても収入が低ければ結婚をためらうということになり、そしてそれがさらには少子化の進展の大きな原因にもなっていると理解しております。社会の支え合いの仕組みであるはずの社会保障制度が逆に雇用形態に悪影響を与えて、その結果、社会的排除とか、そういう意味での不条理というものの原因になっているとも言えるわけでありまして。

そこで、この問題を解決することによって、社会保障制度が働き方にとって中立的なもの、つまり、一方が有利で一方が不利ということにならないために、同時に非正規労働者の生活の安定に大きく貢献するという効果も期待される、そういう形のものに変えていきたいというのが今回の改革の一つの大きなテーマであります。

この問題への取組は過去の政権でも何度か試みられましたが、進展しておりません。その原因は、社会保険の適用拡大によって事業者側の負担、事業主分が増えることなどからかなり反対があるためであります。今回の改革では、雇用政策や産業政策ともリンクした政策のパッケージにより、中小企業にも配慮してこの問題を何としても乗り越えていきたい、こういう考え方で議論を進めていただいているところであります。

社会保障・税一体改革成案 (抄)

平成 23 年 6 月 30 日

政府・与党社会保障改革検討本部決定

I 社会保障改革の全体像

1 社会保障改革の基本的考え方 ～「中規模・高機能な社会保障」の実現を目指して

現行の社会保障制度の基本的枠組みが作られた 1960 年代以降今日まで、①非正規雇用の増加等の雇用基盤の変化、②地域・家族のセーフティネット機能の減退、③人口、とりわけ現役世代の顕著な減少、④高齢化に伴う社会保障に関わる費用の急速な増大、⑤経済の低迷、デフレの長期化等厳しい経済・財政状況、⑥企業のセーフティネット機能の減退、といった社会経済諸情勢の大きな変化が生じている。

これらを踏まえ、国民の自立を支え、安心して生活ができる社会基盤を整備するという社会保障の原点に立ち返り、その本源的機能の復元と強化を図っていくことが求められている。

(中略)

まず、セーフティネットに生じたほころびや格差の拡大などに対応し、所得の再分配機能の強化や家族関係の支出の拡大を通じて、全世代を通じた安心の確保を図り、かつ、国民一人ひとりの安心感を高めていく。このため、セーフティネットから抜け落ちていた人を含め、すべての人が社会保障の受益者であることを実感できるようにしていく。制度が出産・子育てを含めた生き方や働き方に中立的で選択できる社会、雇用などを通じて参加が保障される社会、子どもが家族や社会と関わり良質な環境の中でしっかりと育つ社会を目指す。

(中略)

以上のような改革の基本的考え方にたち、必要な社会保障の機能強化を確実に実施し、同時に社会保障全体の持続可能性の確保を図るため、以下の諸点に留意しつつ、制度全般にわたる改革を行う。

- ① 自助・共助・公助の最適バランスに留意し、個人の尊厳の保持、自立・自

助を国民相互の共助・連帯の仕組みを通じて支援していくことを基本に、格差・貧困の拡大や社会的排除を回避し、国民一人一人がその能力を最大限發揮し、積極的に社会に参加して「居場所と出番」を持ち、社会経済を支えていくことのできる制度を構築する。

2 改革の優先順位と個別分野における具体的改革の方向（抜粋）

（2） 個別分野における具体的改革

個別分野における具体的改革項目については、

- ① 5月23日及び30日に総理から示された「安心」3本柱、「支え合い」3本柱、「成長」3本柱について、着実な実行を図る。
- ② 負担と給付の関係が明確な社会保障（＝共助・連帯）の枠組みの強化による機能強化を基本とする。
- ③ ①及び②を前提に、社会の分断・二極化、貧困・格差の再生産の防止の観点から、社会保障制度において適用拡大や低所得者対策を実施するなどにより、セーフティネット機能の強化を図る。
- ④ 世代間のみならず、世代内（特に高齢世代内）での公平の確保、所得再分配機能の強化を図る観点から、給付・負担両面での見直しを行う。
- ⑤ 医療・介護・保育等のサービス分野における多様な主体の参加、「新しい公共」の創出など、成長に貢献し、地域に根ざすサービス提供体制の実現を図る。といった点を基本に、必要な機能の充実と徹底した給付の重点化・制度運営の効率化を同時に実施する。

＜個別分野における主な改革項目（充実／重点化・効率化）＞

I 子ども・子育て

II 医療・介護等

- 保険者機能の強化を通じて、医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化などを図る。
 - a) 被用者保険の適用拡大と国保の財政基盤の安定化・強化・広域化
 - ・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、市町村国保の財政運営の都道府県単位化・財政基盤の強化

Ⅲ 年金

- 年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。
 - ・ 最低保障機能の強化＋高所得者の年金給付の見直し
 - ・ 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、産休期間中の保険料負担免除、被用者年金の一元化
 - ・ マクロ経済スライト、支給開始年齢の引上げ、標準報酬上限の引上げなどの検討

Ⅳ 就労促進

- 全員参加型社会の実現のために、若者の安定的雇用の確保、女性の就業率のM字カーブの解消、年齢にかかわらず働くことのできる社会づくり、障害者の雇用促進に取り組む。その際、地域の実情に応じ、関係機関が連携し、就労促進施策を福祉、産業振興、教育施策などと総合的に実施する。

〔再掲〕貧困・格差対策 ～ 重層的なセーフティネットの構築

- 就労・生活支援が一体となったワンストップサービス
- 短時間労働者に対する社会保障の適用拡大
- 社会保障制度における低所得者対策の強化
- 第2のセーフティネットの構築
- 生活保護の見直し

- (3) 社会保障・税に関わる共通番号制度の早期導入

A 充実 (金額は公費 (2015年))		B 重点化・効率化 (金額は公費 (2015年))		C 工程	D 所要額 (公費) 2015年	E 所要額 (公費) 2025年
Ⅱ 医療・ 介護等 ②	○ 保険者機能の強化を通じた医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化、逆進性対策			税制抜本改革とともに、2012年以降速やかに法案提出 ↓ 順次実施	～0.3兆円程度 …被用者保険の適用拡大、総報酬割と併せて検討	—
	a 被用者保険の適用拡大と 国保の財政基盤の安定化・強化・広域化 ・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大 → 例えば雇用保険並びにまで拡大すると、約400万人 (=完全実施の場合▲1,600億円) ・ 市町村国保の財政運営の都道府県単位化 ・ 財政基盤の強化 (低所得者保険料軽減の拡充等 (～2,200億円程度)) ※ 財政影響は、適用拡大の範囲、国保対策の規模によって変動					
	b 介護保険の費用負担の能力に応じた負担の要素強化と低所得者への配慮、保険給付の重点化 ・ 1号保険料の低所得者保険料軽減強化 (～1,300億円) ※ 財政影響は、機能強化と重点化の規模により変動					
	c 高度・長期医療への対応 (セーフティネット機能の強化) と給付の重点化 ・ 長期高額医療の高額療養費の見直し (長期高額医療への対応、所得区分の見直しによる負担軽減等) による負担軽減 (～1,300億円程度) ※ 見直しの内容は、機能強化と重点化の規模により変動					
	d その他 ・ 総合合算制度 (番号制度等の情報連携基盤の導入が前提) ・ 低所得者対策・逆進性対策等の検討 ・ 後発医薬品の更なる使用促進、医薬品の患者負担の見直し (医薬品に対する患者負担を、市販医薬品の価格水準も考慮して見直す) ・ 国保組合の国庫補助の見直し ・ 高齢者医療制度の見直し (高齢者医療制度改革会議のとりまとめ等を踏まえ、高齢世代・若年世代にとって公平で納得のいく負担の仕組み、支援金の総報酬割導入、自己負担割合の見直しなど)			〔 総合合算制度： 2015年の番号制度以降導入 〕	〔 総合合算制度 ～0.4兆円程度 〕	—
医療・介護②小計	充実計 (2015年)	1兆円程度 (改革の内容により変動)	重点化・効率化計 (2015年)	～0.5兆円程度 (改革の内容により変動)	～1兆円弱程度	—
医療・介護計	充実計 (2015年)	～2.4兆円程度 (改革の内容により変動)	重点化・効率化計 (2015年)	～1.2兆円程度 (改革の内容により変動)	～1.6兆円弱程度	～2.3兆円程度

		A 充実 (金額は公費（2015年）)	B 重点化・効率化 (金額は公費（2015年）)	C 工程	D 所要額（公費） 2015年	E 所要額（公費） 2025年
Ⅲ 年金 (注2)	● 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大 → 例えば雇用保険並びにまで拡大すると、約400万人 ● 第3号被保険者制度の見直し ・ 新しい年金制度の方向性（二分二乗）を踏まえつつ、不公平感を解消するための方策について検討 ● 在職老齢年金の見直し ・ 60歳代前半の者に係る調整限度額を、60歳代後半の者と同じとすることを検討 ● 産休期間中の保険料負担免除 ● 被用者年金の一元化 (●は公費への影響なし) 【業務運営の効率化】 業務運営及びシステムの改善	○ マクロ経済スライド ・ 世代間の公平等の観点から見直しを検討 ・ 仮に、特例水準を3年間で解消すると、年金額が▲2.5%削減され、毎年0.1兆円程度公費縮小 ・ その後、単に毎年▲0.9%のマクロ経済スライドをすると、毎年0.1兆円程度の公費縮小 ※ 物価・賃金が増加した年のマクロ経済スライドの発動による給付抑制は、現行制度で織り込み済み ○ 支給開始年齢引上げ ・ 先進諸国（欧米）の平均寿命・受給開始年齢を十分参考にし、高齢者雇用の確保を図りつつ、68～70歳へのさらなる引上げを視野に検討 ・ 厚生年金の支給開始年齢引上げスケジュールの前倒しを検討 ・ 基礎年金の支給開始年齢を引き上げる場合、1歳引き上げる毎に、引上げ年において0.5兆円程度公費縮小 ● 標準報酬上限の引上げ ・ 健康保険制度を参考に見直しを検討	2012年以降速やかに 法案提出 ↓ 順次実施 ※ 今後、「現行制度の改善」全体について、検討の場とスケジュールを明確化した上で、法案提出に向けて検討			
	年金計	充実計 (2015年) 0.6兆円程度 (改革の内容により変動)	重点化・効率化計 (2015年) 影響額は改革の内容により変動		～0.6兆円程度	～0.7兆円程度

2015年度の上記の所要額（公費）合計 = 約2.7兆円程度
(充実3.8兆円程度、重点化・効率化～▲1.2兆円程度を一つの目途)

現行年金制度の抱える課題に対する解決の方向性

年金改革の目指すべき方向性

- 現行年金制度の抱える課題（社会経済の変化、雇用・就労等への影響・低年金者の存在等）に対処するためには、以下のような方向性を目指して年金改革を行っていくことが必要。
 - ①新しい仕事への挑戦や女性の就労を妨げる年金制度ではなく、働き方、ライフコースの選択に影響を与えない、一元的な制度
 - ②単身高齢者、低年金者、無年金者の増大に対して、最低保障機能を有し、高齢者の防貧・救貧機能が強化された制度
 - ③国民から信頼され、財政的にも安定した制度

新しい年金制度の方向性

- 全ての職種が同じ制度に加入し、所得が同じなら同じ保険料、同じ給付となる「所得比例年金」の創設
- 高齢期に最低限これだけは受給できるという額が明示された「最低保障年金」の創設

国民的合意・環境整備の必要性

- 今の年金制度を抜本的に新しい年金制度に改めるためには、国民的な合意が必要。
 - 自営業者を含む一元的な制度を実現するためには、
 - ①社会保障・税に関わる番号制度の導入・定着
 - ②歳入庁創設等、税と社会保険料を一体徴収する体制の構築
 - ③所得捕捉問題に対する国民の納得感の醸成
- といった環境整備を制度の議論と並行して行う必要がある、そのためには一定の準備期間が必要。

- 新しい年金制度の骨格を示し、国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、新しい年金制度の実現に取り組む。
- 新しい年金制度からの年金給付のみを受給する者が出てくるまでには、40年以上の期間が必要。移行期間中は、新制度と旧制度の両方から年金が支給されることになる。
- このため、年金改革の目指すべき方向性に沿って、当面、現行の年金制度の改善を速やかに進める。

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

- 働き方に中立な年金制度となるよう、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を検討する。

<現状>

- 同じ被用者であっても労働時間や収入によって年金制度の適用が変わる仕組みとなっている。
- 国民年金制度が、自営業者のための制度から、不安定な被用者が多く加入する年金制度に変化しており、こうした者が、将来、無年金、低年金となるおそれがある。



充 実

<改革の具体策>

【短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大】

- 働き方に中立的な制度を目指し、かつ、現在国民年金に加入している非正規労働者の将来の年金権を確立するため、厚生年金適用事業所で使用される短時間労働者を、厚生年金の適用対象とすることを検討する。この際、雇用保険の制度などを参考に検討する。

※ 例えば雇用保険並びにまで拡大すると、**約400万人が適用**となると見込まれる。

- 社会保障改革における「安心3本柱」について
ー総理指示ー（抜粋）

社会保障改革の柱として、国民の安心確保のための最優先項目（安心3本柱）について、検討を進めること。

2. 非正規労働者への社会保険（厚生、健保）適用拡大

ー正規と変わらないのに、非正規で社会保険適用から排除されている人が増加。これは格差問題にも関係。中小企業の雇用等への影響にも配慮しつつ、適用拡大を図る。

（参考1）現在の厚生年金の適用要件

- ・ 1日、又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の所定労働日数がそれぞれ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おおむね4分の3以上であること

（参考2）他の社会保険制度の適用要件について

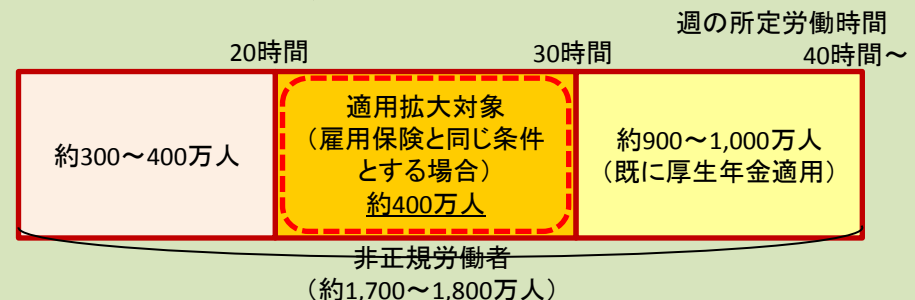
<雇用保険>

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
 - ・ 31日以上雇用見込みがあること
- なお、収入等の他の要件はない。

<労災保険>

- ・ 適用事業に使用される労働者であること

（参考3）非正規労働者への厚生年金適用拡大のイメージ



※ 労働力調査(2010年)によると、非正規労働者(勤め先の呼称が「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の者)は合計で1,755万人。

被用者保険の適用拡大と国保の財政基盤の安定化・強化・広域化

～医療保険における非正規労働者対策と国保財政の強化～

非正規労働者や低所得者・無収入者の増大に対応し、医療保険制度のセーフティネット機能の強化を図るため、

- ①短時間労働者に対する被用者保険の適用を拡大する。
- ②市町村国保の財政運営の都道府県単位化と併せ、財政基盤の強化を行う。

所要額（公費）

2015年

～0.3兆円程度

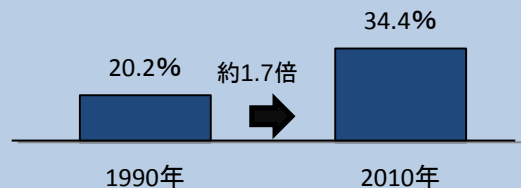
…被用者保険の適用拡大、
総報酬割と併せて検討

<現状>

【非正規労働者の増大と保障の弱体化】

- 同じ仕事でも労働時間等により被用者保険が適用されない非正規労働者が増加。

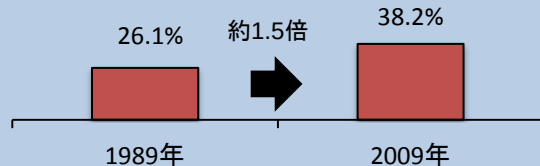
雇用者に占める非正規労働者の割合



【市町村国保の財政悪化】

- 財政規模の小さな市町村の国保は運営が不安定。
- 低所得者や無収入者の増大により財政基盤が弱体化。

保険料軽減措置を受けている低所得者世帯の割合



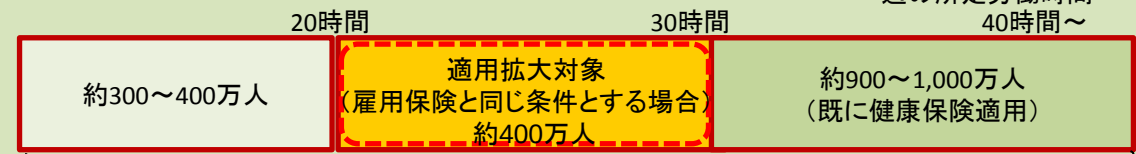
充 実

<改革の具体策>

【短時間労働者への被用者保険の適用拡大】

- 被用者保険の適用範囲を拡大し、短時間労働者のセーフティネット機能を強化。（完全実施の場合、公費で▲1,600億円の財政影響）

非正規労働者への健康保険適用拡大のイメージ



非正規労働者(※) (約1,700～1,800万人)

※ 労働力調査(2010年)によると、非正規労働者(勤め先の呼称が「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の者)は合計で1,755万人。

【市町村国保の財政運営の都道府県単位化・財政基盤の強化】

- 各都道府県が策定する「広域化等支援方針」に基づき広域化の環境整備。市町村国保の財政運営の都道府県単位化を目指す。
- 低所得者の保険料軽減措置の拡充等により、市町村国保の財政基盤を強化。（公費で最大2,200億円程度の財政影響）

○今後のパートタイム労働対策に関する研究会

- ・ 平成19年の改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号))の施行後3年間の施行状況を含め、国内におけるパートタイム労働の実態を把握するとともに課題を整理しつつ、今後のパートタイム労働対策について検討を行う。
- ・ 本年9月を目途に取りまとめを行い、その後、労働政策審議会雇用均等分科会でさらに検討を行う予定

○非正規雇用のビジョンに関する懇談会

- ・ 近年、増加傾向にある非正規労働者について、雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むことが求められている。
- ・ これを受けて、非正規労働者の呼称や態様を問わず広く「非正規雇用」を対象として、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す「非正規雇用ビジョン(仮称)」を作成する。

○労働政策審議会労働条件分科会

- ・ 平成22年10月以来、有期労働契約に関する議論を行ってきており、本年8月3日に中間的な整理を公表したところ。本年12月を目途に、議論のとりまとめを予定

○平成15年9月12日 社会保障審議会年金部会「年金制度改正に関する意見」(※次頁参照)

- ・ 働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべき
- ・ 適用拡大の具体的な基準については、所定労働時間が週20時間以上という意見のほか、収入要件(例:年間賃金65万円以上)を併用すべきとの意見もあった
- ・ 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
- ・ 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などの意見

○平成15年11月17日「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)

- ・ 週所定労働時間が20時間以上の労働者まで適用を拡大、
- ・ 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
- ・ 給付については、被扶養配偶者の給付は行わないなどとする案

○平成16年2月4日

与党年金制度改革協議会「平成16年年金制度改革について(合意)」

- ・ 関係団体等からのヒアリングを経て、法案に「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、必要な措置が講ぜられるものとする」旨の検討規定を置くこととされた。



○平成16年改正法

- ・ 附則において、次の検討規定が置かれた。
「短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、事務手続の効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律の施行後五年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。」

Ⅱ. 年金改革の基本的な考え方

4. 多様な働き方への対応・次世代育成支援

(1) 短時間労働者に対する厚生年金の適用

○ 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。

○ このような働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。

その際には、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者が多く就労する産業・企業への影響、事務負担や保険料負担の増加等に十分配慮して慎重に検討することが必要である。また、適用拡大に伴う労働者及び事業主の保険料負担の増大については、経過措置等一定の配慮を行うべきである。

○ また、5人未満の個人事業所及び任意適用業種への厚生年金の適用及びその在り方や方法についてまず検討すべきであるとの意見があった。

○ 所定労働時間を基本的な基準として適用してきた厚生年金の考え方や、年収要件をなくして20時間という週の所定労働時間だけでみることにした雇用保険の適用基準を考慮すると、今回の適用拡大に当たっては、週の所定労働時間が一定以上の者を適用することが適当である。

具体的なこの基準については、週20時間以上という意見があった。

この点については、所定労働時間が20時間より短い者であっても、相当の賃金を得ている場合もあり、週の所定労働時間の要件に収入要件（例えば年間賃金65万円以上）を併用すべきであるとの意見があった。

○ 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。

○「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」

（18年7月7日閣議決定・抜粋）

「有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」

○「年金制度の課題に関する方向性について」（抜粋）

（18年11月14日 与党年金制度改革協議会 合意文書）

2. 短時間労働者に対する社会保険適用拡大について

- （1）短時間労働者に対する社会保険適用の取扱いは、将来の年金保障の充実に資するとともに、格差固定を避けるための再チャレンジ政策推進の観点からも重要課題であり、早期に具体的な方向付けを行う必要がある。
- （2）そのため、週労働時間のほか、勤続期間や正社員との関係等勤務実態を踏まえることが必要である。
- （3）また、中小零細企業に対する適切な配慮を行うとともに、激変緩和や経過措置に十分留意するものとする。
- （4）以上を踏まえ、政府においては可及的速やかに各方面の意見の聴取と整理に努められたい。

○ 内閣総理大臣施政方針演説（平成19年1月26日）

「パートタイム労働者も将来厚生年金を受けられるよう、社会保険の適用を拡大します。」

○「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」
（19年3月6日 第10回「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」・概要抜粋）

3. 適用対象となる者の範囲

(1) 厚生年金適用にふさわしい「被用者」について

○適用拡大に関する当ワーキンググループの基本的考え方は以下のとおり。

- ・ 労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者については、できる限り被用者年金制度の対象としていくべき。
- ・ 具体的には、労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に労使折半で適用という現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大すべき。

○ 被用者年金一元化法案閣議決定

（19年4月13日）

○ 被用者年金一元化法案廃案（衆議院解散による）

（21年7月21日）

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（概要）

1. 検討の背景

- 平成16年年金制度改正法の施行後、非正規労働と正規労働との処遇格差が大きな社会的関心事項になった。
- 特に「就職氷河期」にフリーターになった若者がパート労働者のまま厚生年金の適用を受けられない現状を放置することは、将来、老後の所得保障においての格差が固定されることにつながり、早急な対策が急務となっている。

2. 適用拡大の意義

- 適用拡大により、以下のような効果が期待される。

- ①パート労働者に被用者にふさわしい年金保障を行うことができる。
- ②パート労働者の均衡待遇や再チャレンジの推進に資する。
- ③働き方や雇用形態の選択に中立的な年金制度にできる。
- ④年金制度が事業主間の公正な競争を妨げないようにできる。

3. 適用対象となる者の範囲

- （1）厚生年金適用にふさわしい「被用者」について

- 適用拡大に関するワーキンググループの基本的考え方は以下のとおり。

- ・労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者について、できる限り被用者年金制度の対象としていくべき。
- ・具体的には、労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に労使折半で適用という現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大すべき。

(2) 労働時間について

- 現在の適用基準である「通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上」という労働時間に関する要件を引き下げることが基本。

- 一方、あるパート労働者が厚生年金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という観点からは、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。

- 新たに適用される週の所定労働時間が20時間以上で通常の就労者の所定労働時間の4分の3未満であるパート労働者については、既適用者と比べて当該事業所以外で過ごす時間も長くなってくることから、基本となる労働時間要件に、他の判断要素となる要件を組み合わせて、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるか否かを総合的に判断することも考えられる。

(※通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上であるパート労働者については、従来どおりの基準で適用する。)

(3) 賃金水準について

- 賃金の低い者が多いパート労働者への適用拡大の際には、厚生年金と国民年金の制度間での給付・負担のバランスを図る観点からの検討も必要。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、一定以上の賃金を得ていることをメルクマールにすることが考えられる。

- 所得再配分機能を持つ厚生年金制度において、新たに適用を受けるパート労働者が、厚生年金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。

- また、パート労働者は労働時間が短いことや、一般的に時給が低いことから、フルタイム労働者に比べて賃金が低い実態にあり、このような賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分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者にとっての負担感は無視できない要素になる。

- 労使折半負担の厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」を考える場合、事業主の事業活動に一定以上の貢献をしている者を対象とするという切り口が考えられる。この場合、賃金が「労働の対償」という性格を持つことに鑑みれば、既適用者との均衡も考慮しながら、事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への貢献のメルクマールとすることも考えられるのではないか。

(4) 勤続期間について

- パート労働者は、一般的に正社員に比べて流動性が高い。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。
- このことから、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ヶ月）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。

- この場合、事業主側が、保険料の負担が生じないよう、適用基準の期間を超えない範囲への契約期間の短縮や「雇止め」等を行う可能性があることに留意すべき。

(5) その他の論点について

- 「学生」「主婦」「年齢」など労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用拡大の対象から除外するという考え方は、市場に歪みをもたらすおそれが強く、基本的に採るべきではない。

4. 就業調整・企業への影響

(1) 就業調整の可能性

- 事業主・労働者が保険料負担がかからないよう就業調整を行う可能性について、
 - ① 保険料負担を避けるために手取の大幅減を伴う労働時間の短縮を行うパ

ート労働者が実際に多いとは考えにくく、むしろ保険料負担による手取減を補うために労働時間の延長を希望する者が多いのではないかと考えられること

② 事業主が1人当たりの労働時間を削減して労働者数を増やすことに対応しようとしても、労務管理が複雑になり、かえってコスト増になることから、就業調整には必ずしもつながらない面があるのではないか。

(2) 企業経営への影響

○ 適用拡大によって、短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じるが、反対に、就業調整のための時間管理のコスト等の減少という両面があると考えられる。

○ 中長期的には、パート労働者の人材育成や処遇改善を妨げている社会保険の適用基準を引き下げることにより、人材育成の制限がなくなり、能力開発が促進され、生産性が上昇するなど、事業主にとっての大きなプラスの影響が期待できる。

○ このように、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、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雇用にも悪影響が生じることは望ましくなく、激変緩和のための配慮措置が考えられる。

○ まず、事業主が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するために、施行までに十分な期間を設けることが考えられる。

○ また、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、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。ただし、真に猶予が適当な範囲に設定するとともに、適用猶予の期間を事前に明らかにしておくことが望ましい。

5. 適用の徹底

○ 適用拡大に当たっては、十分に周知広報を行うとともに、適用逃れが生じ

ないよう、監視・指導を強力に行うことが必要。

- また、既に適用対象となっている者に対する適用を徹底することは当然。

6. その他の課題

- 年金制度においても女性自らが本人名義の年金を充実することが強く求められることから、女性に関する年金制度に係るその他の諸課題についても、引き続き検討を行うっていくことが必要。

- 年金制度の意義について、パート労働者自身の理解が進んでいないことは大きな問題であり、適用拡大に当たっては、その内容・意義について理解を得ていくことが急務。従業員への説明に当たっては、事業主の責任も大きい。

- 適用拡大後も、労働時間が相対的に短いパート労働者は国民年金に残ることになるが、被用者である第1号被保険者の老後の所得保障については、事業主も一定の責任を負っていると考えられることから、パート労働者が国民年金保険料を確実に納付できるよう、保険料徴収についてもさらなる協力を得られないか検討すべき。

- 医療保険・介護保険は従前より厚生年金と同一の基準で一体的に適用されており、適用を分離した場合には、事務手続きが煩瑣になるという実務的な問題があり、できる限り同一の基準で適用拡大することが基本ではないか。

7. 終わりに

- 今後この問題の検討に当たっては、本検討結果を十分参考にしていただくよう希望する。
- 適用対象範囲の考え方については、今後の社会経済情勢の変化に合わせて、迅速に見直していくことが適当。
- 企業規模によって適用を一定期間除外する措置はあくまで例外的な措置であり、できる限り早期に適用することが望ましい。

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

※ 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

かつ

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

※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
かつ

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
※ 猶予期間には「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。

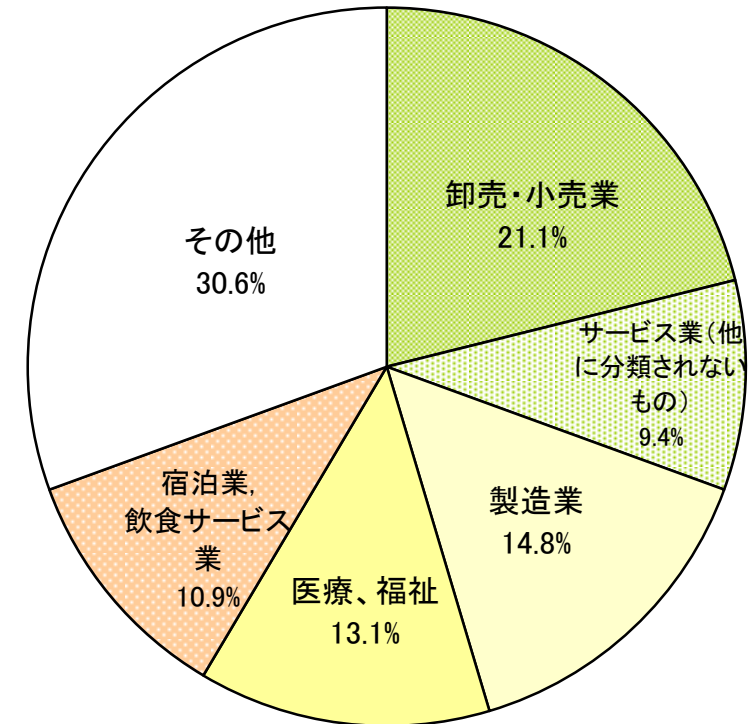
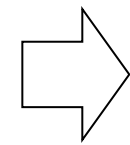
3. 施行時期

○ 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。

パートタイム労働者の分布（業種別）

単位：（％）

	男女計	男性	女性
合計	100.0	100.0	100.0
漁業	0.1	0.2	0.1
鉱業	0.0	0.2	0.0
建設業	4.7	9.0	2.7
製造業	14.8	22.6	11.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.1	0.1
情報通信業	1.8	3.2	1.1
運輸業・郵便業	4.4	7.2	3.0
卸売・小売業	21.1	14.1	24.6
金融・保険業	2.2	1.3	2.6
不動産業	2.0	2.6	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.0	2.6	1.7
宿泊業、飲食サービス業	10.9	6.6	13.0
生活関連サービス業、娯楽業	4.3	3.2	4.9
教育、学習支援業	5.0	5.3	4.9
医療、福祉	13.1	4.9	17.2
複合サービス事業	0.7	0.9	0.6
サービス業（他に分類されないもの）	9.4	10.4	9.0
公務（他に分類されないもの）	2.7	4.7	1.7



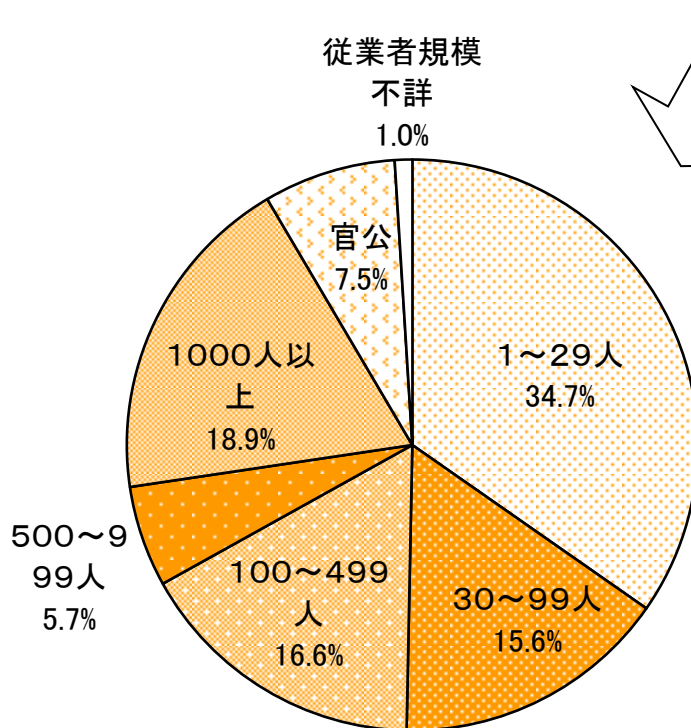
（注）パート労働者：
週間就業時間が35
時間未満の雇用者

資料出所：労働力調査（平成21年）（総務省）

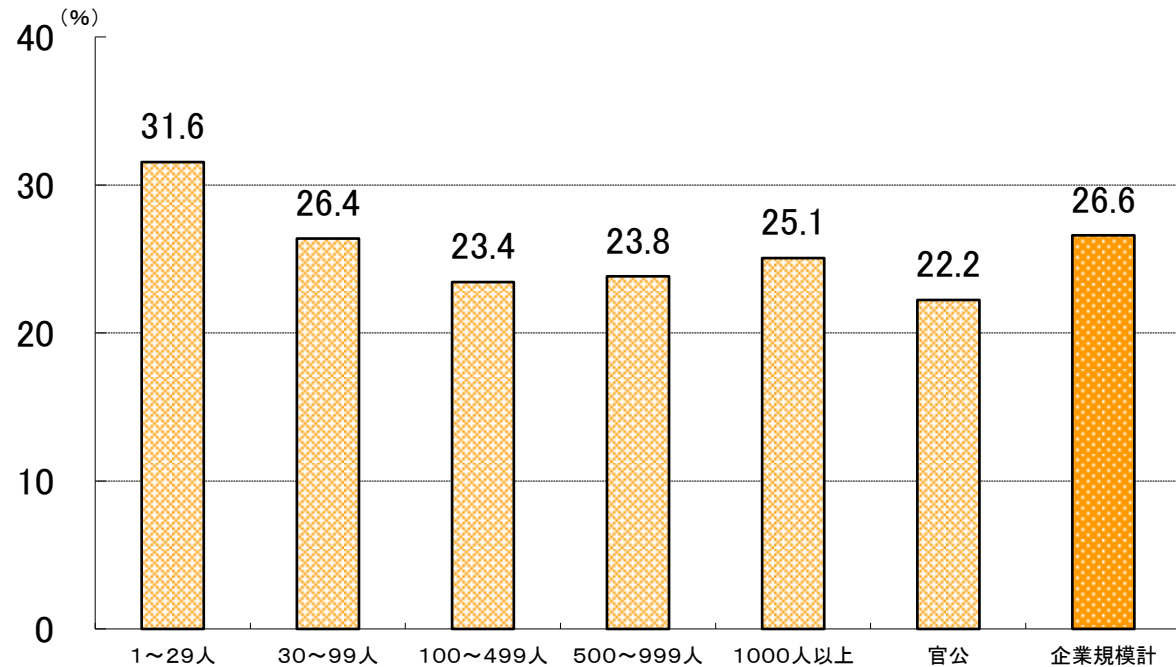
(注)パート労働者：
週間就業時間が35
時間未満の雇用者

単位：万人(%)

	男女計		男性計		女性計	
合計	1,414	100.0	449	100.0	966	100.0
1～29人	491	34.7	142	31.6	349	36.1
30～99人	221	15.6	66	14.7	156	16.1
100～499人	235	16.6	75	16.7	161	16.7
500～999人	81	5.7	27	6.0	54	5.6
1000人以上	267	18.9	93	20.7	174	18.0
官公	106	7.5	43	9.6	62	6.4
従業者規模不詳	14	1.0	4	0.9	10	1.0



企業規模別雇用者に占めるパート労働者の割合(男女計)

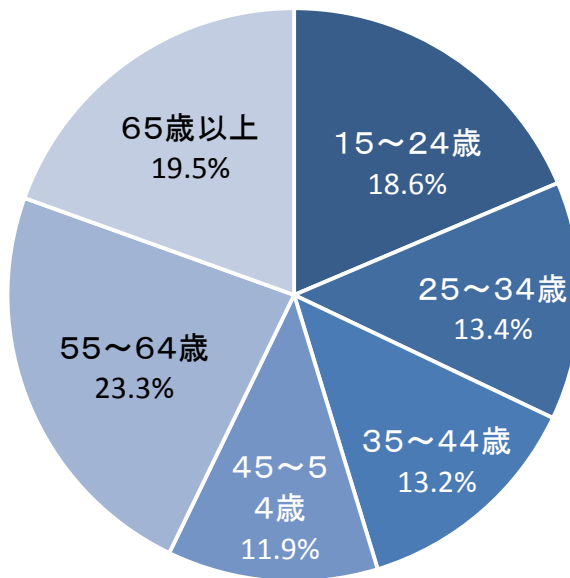


資料出所：労働力調査(平成22年)(総務省)

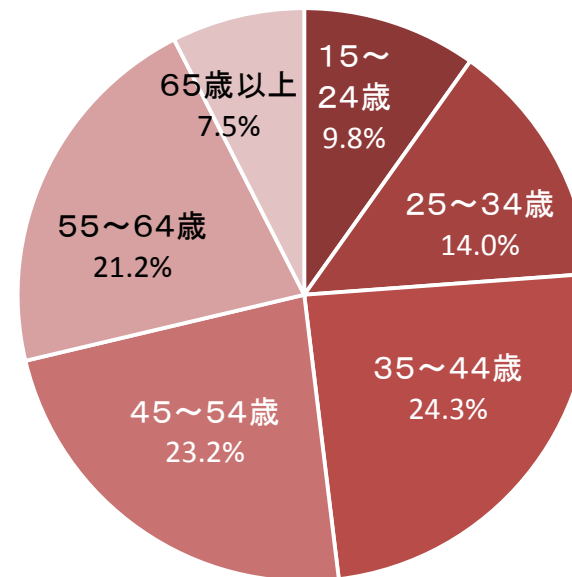
単位：万人（％）

	男女計		男性計		女性計	
合計	1,432	100.0	447	100.0	985	100.0
15～24歳	181	12.6	83	18.6	97	9.8
25～34歳	198	13.8	60	13.4	138	14.0
35～44歳	298	20.8	59	13.2	239	24.3
45～54歳	282	19.7	53	11.9	229	23.2
55～64歳	312	21.8	104	23.3	209	21.2
65歳以上	161	11.2	87	19.5	74	7.5

男 性



女 性



（注）パート労働者：週間就業時間が35時間未満の雇用者

資料出所：労働力調査（平成22年）（総務省）

