

参考資料 I（制度関係）

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）

平成23年9月1日

目次

（社会保障・税一体改革関係）

- 社会保障改革の推進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（平成22年12月14日・閣議決定）
- 社会保障改革に関する集中検討会議の設置について・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
（平成23年2月5日）
- 社会保障改革に関する集中検討会議 委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
（平成23年7月14日現在）
- 適用拡大に係る集中検討会議各団体意見・提出資料より抜粋・・・・・・・・・・ 7
- 適用拡大に係る集中検討会議出席者の発言・抜粋・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 年金に関する資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
（平成23年5月23日、第8回社会保障改革に関する集中検討会議への厚生労働省の提出資料、抜粋）
- 社会保障・税一体改革成案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
（平成23年6月30日、政府・与党社会保障改革検討本部決定、別紙2まで抜粋）

（関連する労働政策の動向）

- 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」について・・・・・・・・・・・・ 45
- 「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書（案）概要・・・・・・・・ 46
（平成23年7月29日、第9回今後のパートタイム労働対策に関する研究会配付資料より）
- 非正規雇用のビジョンに関する懇談会設置要綱・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
（平成23年6月23日、第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会配付資料より）
- 非正規雇用のビジョンに関する懇談会参集者名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
（平成23年6月23日、第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会配付資料より）
- 「非正規雇用ビジョン」（仮称）論点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
（平成23年6月23日、第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会配付資料より）
- 労働条件分科会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58
（平成23年7月1日現在）
- これまでの労働政策審議会（労働条件分科会）の検討経過・・・・・・・・・・・・ 59
（平成23年8月3日、労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」参考資料より）

（短時間労働者への社会保険適用をめぐるこれまでの議論）

- 「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）」のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
（平成15年11月17日）
- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・62
（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）」より抜粋）
- パート労働者への厚生年金適用に関するワーキンググループ 委員構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・64
（平成18年12月27日、第1回パート労働者への厚生年金適用に関するワーキンググループ 配付資料より）
- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・65
（平成19年3月6日、社会保障審議会年金部会に報告）
- 社会保障審議会年金部会「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」・開催状況等・・・・・・・・89
- 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の概要・・・・・・・・90
- パート労働者等への厚生年金適用拡大に対する反対意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・91
（平成18年12月7日、短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会）
- 「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」報告書に対する意見・・・・・・・・・・・・96
（平成19年3月13日、短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会）
- 平成23年3月分（4月納付分）からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表（東京都）・・・・・・・・99
- 平成23年9月分からの厚生年金保険料額表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・100

（第3号被保険者（被扶養配偶者）認定基準）

- 被扶養配偶者認定基準と税制における非課税限度額の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・102
- 国民年金法における被扶養配偶者の認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・103

（関連制度について）

- 厚生年金の標準報酬月額の下限（98,000円）の算定方法（平成12年の制度改正時）・・・・・・・・106
- 他制度における適用条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・107
- 雇用保険制度における短時間労働者への適用範囲の変遷・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・108

社会保障・税一体改革関係

社会保障改革の推進について

〔平成22年12月14日〕
閣議決定

社会保障改革については、以下に掲げる基本方針に沿って行うものとする。

1. 社会保障改革に係る基本方針

- 少子高齢化が進む中、国民の安心を実現するためには、「社会保障の機能強化」とそれを支える「財政の健全化」を同時に達成することが不可欠であり、それが国民生活の安定や雇用・消費の拡大を通じて、経済成長につながっていく。
- このための改革の基本的方向については、民主党「税と社会保障の抜本改革調査会中間整理」や、「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～」において示されている。
- 政府・与党においては、それらの内容を尊重し、社会保障の安定・強化のための具体的な制度改革案とその必要財源を明らかにするとともに、必要財源の安定的確保と財政健全化を同時に達成するための税制改革について一体的に検討を進め、その実現に向けた工程表とあわせ、23年半ばまでに成案を得、国民的な合意を得た上でその実現を図る。
また、優先的に取り組むべき子ども子育て対策・若者支援対策として、子ども手当法案、子ども・子育て新システム法案（仮称）及び求職者支援法案（仮称）の早期提出に向け、検討を急ぐ。
- 上記改革の実現のためには、立場を超えた幅広い議論の上に立った国民の理解と協力が必要であり、そのための場として、超党派による常設の会議を設置することも含め、素直に、かつ胸襟を開いて野党各党に社会保障改革のための協議を提案し、参加を呼び掛ける。

2. 社会保障・税に関わる番号制度について

- 社会保障・税に関わる番号制度については、幅広く国民運動を展開し、国民にとって利便性の高い社会が実現できるように、国民の理解を得ながら推進することが重要である。
- このための基本的方向については、社会保障・税に関わる番号制度に関する実務検討会「中間整理」において示されており、今後、来年1月を目途に基本方針をとりまとめ、さらに国民的な議論を経て、来秋以降、可能な限り早期に関連法案を国会に提出できるよう取り組むものとする。

社会保障改革に関する集中検討会議の設置について

平成 23 年 2 月 5 日

1. 趣旨

社会保障・税一体改革の検討を集中的に行うとともに、国民的な議論をオープンに進めていくため、内閣総理大臣を議長とし、少数の関係閣僚及び与党幹部と民間有識者からなる会議を政府・与党社会保障改革検討本部の下に設置する。

2. 役割

- 社会保障・税一体改革に関する重要提案のヒアリング、論点の明確化
- 政府における一体改革検討に関する助言
- 国民的な議論を進めるための環境作り

3. 構成

幹事委員の構成は別紙のとおりとする。

※別紙の幹事委員に加え、今後開催予定の公開ヒアリングを中心に参加し、検討の方向付けをしていただく委員をさらに委嘱する予定。

社会保障改革に関する集中検討会議 委員名簿

(平成23年7月14日現在)

<幹事委員>

(政府・与党)

菅 直人	内閣総理大臣 (議長)
与謝野馨	社会保障・税一体改革担当大臣 (議長補佐)
枝野幸男	内閣官房長官
仙谷由人	内閣官房副長官
藤井裕久	内閣総理大臣補佐官
片山善博	総務大臣
野田佳彦	財務大臣
細川律夫	厚生労働大臣
海江田万里	経済産業大臣
玄葉光一郎	国家戦略担当大臣
仙谷由人	民主党社会保障と税の抜本改革調査会長
亀井亜紀子	国民新党政務調査会長

(有識者)

岡村 正	日本商工会議所会頭
古賀伸明	日本労働組合総連合会会長
笹森 清	内閣特別顧問
清家 篤	慶應義塾長
成田 豊	電通名誉相談役
堀田 力	さわやか福祉財団理事長
峰崎直樹	内閣官房参与
宮島香澄	日本テレビ解説委員
宮本太郎	北海道大学大学院法学研究科教授
矢崎義雄	独立行政法人国立病院機構理事長
柳澤伯夫	城西国際大学学長
吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授
渡辺捷昭	トヨタ自動車株式会社相談役

<委員>

赤石千衣子	特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事
有吉晶子	特定非営利活動法人ユースポート横濱理事
安藤哲也	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン代表理事
小川泰子	社会福祉法人いきいき福祉会専務理事
亀田信介	医療法人鉄蕉会亀田総合病院院長
駒崎弘樹	特定非営利活動法人フローレンス代表理事
生水裕美	野洲市市民部市民生活相談室主査
丹生裕子	県立柏原病院の小児科を守る会代表
中橋恵美子	特定非営利活動法人わははネット理事長
濱田邦美	徳島県那賀町日野谷診療所長
藤本晴枝	NPO法人地域医療を育てる会理事長
細野真宏	株式会社アーク・プロモーション代表取締役社長
前田正子	甲南大学教授
宮本みち子	放送大学教授
湯浅 誠	内閣府参与 反貧困ネットワーク事務局長

※ 笹森清（内閣特別顧問）氏におかれましては、委員としてご参加いただいておりますが、平成23年6月4日にご逝去されました。

【経済団体】 (特になし)

【労働団体】

○日本労働組合総連合会(2月19日 第2回 配付資料
「**連合 新21世紀社会保障ビジョン**」より抜粋)

Ⅲ. 具体的な制度改革の基本方向(各論)

3. 年金制度

(1) 現状認識と課題

⑤非正規雇用労働者およびパート労働者など短時間勤務者の問題

労働者全体に対する正社員以外の労働者の割合が約4割となるなど就業形態が多様化している。この就業形態の多様化に加え、厚生年金の適用範囲は正社員に近い働き方をする被用者に限定されていることの影響もあり、第1号被保険者の中の被用者の割合が4割弱にまで高まるなど、制度が当初想定したものとは異なる状況となっている。

また、第3号被保険者制度は、パート労働者の取扱いとも密接な関係があり、働き方によって不公平な負担と給付になっている。

Ⅳ. 積極的社会保障政策の推進と労働組合の役割

3. 社会保険の完全適用に向けた取り組み

パート・派遣労働者など全ての雇用労働者に社会保険を完全適用させる。そのため、事業所単位の加入に加え、5人未満事業所等を対象にした個人単位での加入方式、事業主負担の見直し(労働保険料、ペイロール・タックスを参考)、中小・零細事業者等の事務を担う「社会保険事務組合(仮称)」制度の創設に取り組む。これら制度改革に加え、労使協議や制度運営への主体的参画の活動を通じて非正規労働者等への社会保険・労働保険の適用拡大に取り組む。

【報道機関】

○朝日新聞(2月26日 第3回 配付資料
「**希望社会への提言**」より抜粋)

希望社会への提言17 パートも派遣も厚生年金に

年金は税に頼りすぎず、保険方式を基本にしていこう。前回はその提言した。問題は国民年金の保険料を払わない未納や未加入をいかに減らすかである。

そこでまず、パートや派遣で働く人のうち、いまは厚生年金の対象になっていない約1200万人を対象に加えていくことを提案したい。この人たちにも未納や未加入が多いからだ。

厚生年金の傘を広げることで年金の統合を進め、実質的に一元化していこうという考え方だ。

非正規の労働者を厚生年金に加えることには、経済界から強い抵抗がある。企業は労働者と保険料を半分ずつ負担しなければいけないからだ。

しかし、人を雇って事業をする以上、たとえ正社員でなくとも、その将来に対して応分の負担をするのは、企業の社会的な責任である。そんな意識を定着させたい。欧州では常識的な考え方だ。

人を雇ったら、どんな雇用形態であっても必ず厚生年金に加入させ、給料天引きの保険料と企業負担の保険料を一括して納める。そういう制度にすれば、企業にとって非正規雇用を増やす「うまみ」が減る。それにより、非正規の雇用を抑制する効果も期待できる。

適用拡大に係る集中検討会議各団体意見・提出資料より抜粋(2)

【報道機関】

○毎日新聞(2月26日 第3回 配付資料
「毎日新聞提案の概要」より抜粋)

<非正規雇用>

未納率は自営業者よりも「パート労働者＋非適用業種の正規労働者」というサラリーマングループの方が高い。こうしたサラリーマングループを厚生年金に入れていくことによって未納の解消を図る。経営が不安定な中小企業に対しては、優遇税制や税による直接補助によって後押しする。

○読売新聞(2月26日 第3回 配布資料
「社会保障改革・読売新聞社の考え方」より抜粋)

厚生年金については、中小企業の負担増にも配慮しながら、非正規労働者などへの適用拡大を進める。企業に雇用されている労働者については、正社員だけではなく、パート労働者もできるだけ厚生年金に加入して、支え手になると同時に自分の老後の備えをしてもらうことが望ましい。

○日本経済新聞(2月26日 第3回 配布資料
「社会保障の改革について」より抜粋)

報酬比例部分の充実

基礎年金の保険料廃止で企業負担が約3.7兆円、軽くなる。その使い方の一案として:

- ・ 報酬比例部分に回し、保険料の一部を加入者のために積み立てて、本人に戻るようにする。世代間不公平を和らげる。
- ・ 3.7兆円分は、パートの厚生年金への加入促進や医療・介護の充実に充てる考え方もある。このほか、企業の負担軽減に使うのもよし。
- ・ 厚生年金は1階と2階の機能を明確にする。
→1階は公助(税金)、2階は自助、共助

○産経新聞(2月26日 第3回 配付資料
「年金制度改革に対する産経新聞社の
基本的考え方」より抜粋)

④その他の項目(1)

〔厚生年金適用拡大〕

週20時間以上勤務、月収9.8万円以上、勤務期間1年以上一すべてを満たす人とし、段階的に拡大

【地方団体】

○全国知事会(4月7日 準備作業会合 配布資料
「社会保障制度改革と地方の役割」より抜粋)

1. 年金制度の課題と今後の方向性

② 未納問題について、実効性ある対策を講ずるべき

雇用形態が多様化する中で、国民年金の加入者の約3割は非正規労働者であり、保険料負担が困難な場合がある。こうした課題に対応するため、非正規労働者の厚生年金への適用拡大を図ることが重要。

適用拡大に係る集中検討会議出席者の発言・抜粋（1）

○第2回（2月19日）

森田富治郎 経団連副会長

最後に、雇用の多様化、流動化に対応したセーフティネットのあり方について申し上げたい。現行の社会保障制度は、正社員、終身雇用を想定して制度設計されており、今後は、雇用の多様化、流動化に対応した制度の見直しが課題である。その際、自らの就労によって生計を維持する者を中心に支援する改革であることが適切である。社会保険の適用範囲の拡大については、厚生年金、健康保険ともに対象者の多い産業や労働市場の現状に即して現実的かつ実行可能性を考慮することが重要である。

逢見直人 連合副事務局長

次に、社会的セーフティネット。(中略)第1のネット、これは雇用保険あるいは社会保険によるものであるが、非正規雇用の増大によりこの第1ネットから外れてしまう人たちが出てきている。これを、非正規雇用への適用拡大を通じて、このネットの拡充を図っていく必要がある。

○第3回（2月26日）

小畑洋一 読売新聞社社会保障部長

非正規労働者を中心とする未納問題については、現行、4段階の保険料減免の仕組みがある。現在は本人の申告がなければこれは適用されないが、申請主義を排して職権で適用する。できるだけ積極的に制度に参加してもらうように働きかける仕組みを考えた。一方で厚生年金の適用を拡大していくことで、最終的には雇用されて働く方ができるだけ厚生年金に加入できる仕組みを考えた。

○第4回（3月5日）

駒村康平 慶應義塾大学教授

非正規雇用者への適用をどのように行っていくか。従来から議論があったが年収65万円以上とか、あるいは週20時間以上というのは1つの目安であるが、これが1段階目。もう少し広げても良いかもしれない。基本的には社会保険料は応能負担を原則としており、国民年金のような定額負担は例外と考えるべきである。できる限り広くということで、年収ベースでみて課税最低限くらいまでは広げていく。他の国はもっと低い賃金からも取っているの、可能な限り広げていくというのが答えかと思う。

(中略)正社員と非正規社員では事業主負担が異なる。国民年金にしていまえば事業主負担がなくなるため、年金制度が雇用の歪みを生んでいる部分もあるので、どういう雇い方をしても社会保険料に影響を与えないという視点から考えると、総賃金に対して保険料を取ることによって働き方に関係ない、雇い主にとってみれば働かせ方に影響を与えることはなくなると思うので、労働保険と同じように総賃金を賦課対象にするというのが一つの対応方法かと思う。

湯浅誠 内閣府参与 反貧困ネットワーク事務局長

消費税が問題になっているが、税は消費税だけではない。あるところから出してもらおうのが税の基本であり、所得、法人、贈与、相続さまざまなことについても考えていく必要がある。とりわけ、非正規に対する厚生年金の枠を広げ、社会保険料負担もしていただくということが将来不安を払拭するのではないか。

適用拡大に係る集中検討会議出席者の発言・抜粋（2）

○第4回(3月5日)

細野真宏 株式会社アーク・プロモーション代表取締役社長

「今の年金制度も全く問題がないのか」というと、そういうわけではなく、「なぜか非正規の人たちが国民年金のほうに追いやられている」という問題があり、この格差を生む現状は一刻も早く変えなければ行けない。今、週30時間以上というのが正規と非正規を分ける境目になっているが、結局、この「パートや派遣社員などの非正規雇用者の厚生年金への加入拡大」の話は、企業からの反発が出てくるものだ。そこで、この問題を前に進めるためには、菅議長のリーダーシップに関わってくる話だと思うので、是非ここでこの問題に対する菅議長の意気込みを伺いたい。企業も「社会的な責任としてきちんと非正規の人たちも守ろう」という意思を持って、週20時間以上とか何とか言わずに、日本でもドイツなどのように「1時間でも働いたら事業主負担が発生する」というところを目指すべきである。その意味で、古賀幹事委員が言われたように、日本も「総報酬に対して事業主負担を発生させる」ということをすべきだと思う。例えばEU諸国に比べると日本は法人税が高いという話はよく出てくる。ただ「企業の負担」というのは法人所得課税だけではなく、保険料の事業主負担もある。これらを合わせて見れば、実はそんなに日本だけが特別に企業負担が高いわけではないと思っている。そこで、この「パートや派遣社員などの非正規雇用者への厚生年金への加入拡大」の話を「法人税の減税」の話とセットで進めるのはどうか。菅議長も「法人税の減税」の話は、「できるだけ雇用者に回してほしい」と経済界に働きかけていたはずだ。そういった観点からも、この2つをセットで進めると国民からの納得も得られやすいし、格差解消が重要な課題の中、「非正規の人たちをできるだけ厚生年金に入れる」という方向性は多分皆さんが共通できるものだと思う。

赤石千衣子 特定非営利活動法人

しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事

私はシングルマザーの当事者団体をやっている。シングルマザーの約半分は非正規雇用者であり、パート等で働いている。主たる生計維持者であるパート労働者はたくさんいる。夫が正規雇用者でその被扶養者であるという形の方だけではなく、働いているという現状を踏まえ、やはり非正規雇用の方を社会保険に入れていく施策が今急務ではないか。そうでなければ次世代に貧困を先送りしてしまうことになる。

○第6回(5月12日)

清家篤 慶應義塾長

1つだけ年金に対してコメントをさせていただくと、厚生労働省案に書かれていることでまず是非とも行わなければいけないと思うのは、保険制度の中での持続可能性を高めるという面でいうと、できるだけ社会保険制度に包摂される人の範囲を増やすことである。例えば社会保険や労働保険は、当然のことではあるが、適用を雇用形態に関わりなく広げていくことが非常に重要なポイントとなる。

○第7回（5月19日）

古賀伸明 日本労働組合総連合会会長

従来の正規・フルタイム労働者を前提にした健康保険制度などの社会保障制度がもう時代に合わなくなっている。その意味では、国民皆保険制度が発足して半世紀が経ったわけであるが、皆保険の維持をもう一度真剣に考えなければならない。そのためには早急に非正規労働者を含めて、すべての雇用労働者を被用者保険に加入させるべきである。適用拡大に当たっては、現在の労働時間の要件の緩和をする、あるいは、事業主負担のあり方の見直し、いわゆるペイロールタックスなどを参考にすべきである。

ただ、適用拡大に当たっては、パート労働者等々が多い企業や中小企業などへの十分な配慮も一方では必要である。特に現在の高齢者医療への拠出金制度では、賃金の低い非正規労働者が増えれば、財政的に極めて厳しい被用者保険の財政はより厳しくなることから、これらに対する高齢者医療についての対応をどう考えていくか。例えば、公費を投入する等々のことも必要だと思う。

○第8回（5月23日）

清家慶應義塾長

もう一つ重要なのが、働き方に対して中立的な制度にするということで、特に年金制度について言えば、第3号被保険者制度の見直し、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、在職老齢年金制度の見直しはすべて、年金制度が働き方に影響を与えない、特にもっと働きたい人を阻害しないという非常に大切なポイントを含んでいる。現役世代の生産性を高め、そしてその人たちの能力を最大限に活用するという視点から、一本筋の通った年金制度改革案が提示されたと考えており、高く評価したい。

宮島香澄 日本テレビ解説委員

非正規労働者への厚生年金の適用拡大に関しては非常に賛成で、この拡大によって問題となっている第3号被保険者の問題も縮小することを期待している。ただこれを拡大しても、サラリーマンの被扶養者かどうかの分かれ目となる収入130万円の壁がまだ残ると思う。結局、この130万円の壁がそれより多く働くと手取りが減ると思わせてしまっていて、このことが女性や非正規労働者の賃金水準を抑える影響を持ってしまっていることはなお問題として残る。これが結果的に母子家庭の貧困にもつながっているのではないかと。十分責任を持って働いて、もっと収入を得て当然と思われる非正規労働者の人でも、かなり賃金や仕事が抑えられている現状を考えると、この130万円の壁を今後どうしていくのか、壁がそもそも賃金の抑制効果を持ってしまっていることをどう考えるのか、今後検討が必要である。

岡村正 日本商工会議所会頭

非正規労働者への厚生年金、健康保険の適用拡大についてであるが、非正規労働者といっても具体的にどのような人たちを対象にして拡大するのかを明らかにしていただきたいことと、企業規模や所得水準によって対象範囲を限定する考えがあるのかどうかも伺いたい。全体の収支バランスや事業主負担、賃金、雇用への影響等も試算とともに明らかにした上で慎重に検討していただきたい。

古賀伸明 日本労働組合総連合会会長

まず厚生年金と共済年金の被用者年金の一元化を図り、その中で非正規雇用労働者の被用者年金への適用拡大を着実に実現していく必要がある。

適用拡大に係る集中検討会議出席者の発言・抜粋（４）

○民間幹事委員との意見交換(6月10日)

岡村正 日本商工会議所会頭

最後に、短時間労働者への社会保険適用拡大の問題だが、前回の改革案の中で、約400万人が対象になるという記載があった。適用の範囲により、企業や賃金、雇用への影響も相当変わると思うので、詳細な分析をし、特に中小企業や被保険者自身への影響を議論して、適用の拡大の是非を議論してほしい。経済全体に大変大きな影響を与えることになるので、是非慎重な御議論をお願いしたい。

○民間幹事委員との意見交換(7月11日)

岡村正 日本商工会議所会頭

最後に、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大については、その適用対象の範囲いかんによっては、経営面や賃金雇用の面などにおける影響度合いが非常に大きくなっていくことが予想される。したがって、対象範囲や制度の枠組みを示して、特に大きな影響が懸念される中小企業に配慮しながら、慎重に検討していただきたい。

渡辺捷昭 トヨタ自動車株式会社相談役

まず社会保障改革について2点ある。1つは、経済活力の視点を具体化していただきたいこと。成案に言葉としては入っているが、各施策を具体化するときにはしっかりと詰めていただきたい。公費については、施策ごとに影響が明確化されているが、経済活動を支える勤労者と企業の保険料の負担に関しては十分にまだ示されていない。経済活動の担い手にとって大きな負担となる社会保険の適用拡大、年金の支給開始年齢の引上げ、高齢者医療・介護の支援金の問題などは、雇用にも大きな影響が出てくる課題であるので、定量的な検証も含めてきちんと検討していただきたい。したがって、これから始まる各施策の検討においては、こういう条件にしたら自助、共助、公助のバランスがこうなるといった具体的な施策の選択肢を見える化していただきたい。それによって経済活力の観点をしっかりと含めて検討していただきたい。

年金に関する資料

平成23年5月23日

厚生労働省

基本的考え方

【現状の課題】

- 現在の公的年金制度については、制度創設時の前提や社会経済の状況等が大きく異なってきた結果、
 - ①国民年金及び厚生年金の加入者の変化、
 - ②年金制度が雇用・就労や人生の選択に影響、
 - ③低年金・無年金者の存在、
 - ④年金制度への不信・不安、
 - ⑤長期的な持続可能性への不安といった様々な課題が存在している。

【施策の方向】

- これらの課題に対処するためには、
 - ① **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 **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**という方向性を目指して、年金改革を行っていく必要がある。

改革案の具体的内容（ポイント）

■ 新しい年金制度の骨格

- 所得比例年金（社会保険方式）：職種を問わず全ての人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
- 最低保障年金（税財源）：高齢期に最低限これだけは受給できるという額を明示

■ 現行制度の改善

○ 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。

- ・ 働き方・ライフコースの選択に影響を与えない制度
（厚生年金適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、育児期間中の者に係る配慮措置の拡充）
- ・ 被用者年金の一元化
（保険料率や給付要件の統一など）
- ・ 最低保障機能の強化
（受給資格期間の短縮、低所得者への加算、高所得者の年金給付の見直し）
- ・ 能力に応じた負担を求める方向性
（標準報酬上限の引上げ、高所得者の年金給付の見直し（再掲））
- ・ 年金財政の持続可能性の確保
（基礎年金国庫負担 1 / 2 の維持、支給開始年齢、デフレ経済下のマクロ経済スライドの在り方）

■ 年金制度の業務運営・システム

- ・ 公的年金制度を支える業務運営及びシステムについて改善

現在の公的年金制度の課題

- 1961年の国民年金制度創設より約50年が経過し、制度創設時の前提や社会経済の状況が大きく異なってきている。
- 予想を大きく超える速度で少子高齢化が進展。また、人口減少局面に入るとともに、低成長時代で右肩上がりの経済を前提とできない状況。
- こうした状況の下で、公的年金制度には、以下のような課題が存在している。

① 国民年金・厚生年金の加入者の変化

- ・雇用の在り方が変化し、非正規雇用と呼ばれる就労形態が増加。
- ・国民年金(第1号被保険者)が、自営業者のための制度から、非正規雇用者が加入する年金制度に変化。
- ・国民年金の制度は、非正規雇用者の受け皿となっておらず、こうした者が将来に低年金・無年金となる可能性が高い。

② 年金制度が雇用・就労や人生の選択に影響

- ・被用者の中で、労働時間や収入で年金制度の適用関係が変わる仕組みとなっており、労働者の就業行動や事業主の雇入れ行動に影響を与えている。
- ・保険料を負担しないで基礎年金を受給できる第3号被保険者制度の存在があり、専業主婦を優遇しているのではないかという批判がある。

③ 低年金・無年金者の存在

- ・老齢基礎年金の平均受給額は月5.4万円、老齢基礎年金のみの平均受給額は月4.85万円。
- ・無年金見込み者を含めた無年金者は最大118万人と推計。

④ 年金制度への不信・不安

- ・給付と負担の関係が分かりにくいとの指摘。
- ・被用者年金も職域毎に分立しており、官民格差があるという批判がある。
- ・国民年金保険料の未納率の上昇により、制度が破綻するのではないかと不安・誤解がある。

⑤ 長期的な持続可能性に不安

- ・基礎年金国庫負担財源を賄う恒久財源が確保されていない。
- ・諸外国の動向及び高齢化の一層の進展を踏まえれば、将来的に更なる支給開始年齢の引き上げが必要ではないかとの指摘。
- ・デフレ経済下でマクロ経済スライドが発動しておらず、長期的な財政安定性にも不安との指摘。

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

- このような課題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り、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。

新しい年金制度の骨格(民主党資料より)

○民主党「社会保障と税の抜本改革調査会 第13回総会」(4月28日)において古川調査会筆頭副会長が説明した資料より

2011年4月28日

新年金制度の骨格

【前提】

<年金受給者(60歳に達し、保険料を払い終えている方を含む)>
制度改革の影響を受けず、現在の受給額に変化なし。

<制度改革時に現役世代(20-65歳)>

- ①制度改革時までに現行制度で納めた保険料に対しては、将来、現行制度に基づく年金額を受給(現行制度の受給資格期間25年に達していない方も含む)。
- ②制度改革以降に新制度で納めた保険料に対しては、将来、新制度に基づく年金額を受給。
将来の受給額は「現行制度に基づく受給額①」と「新制度に基づく受給額②」の合算額。

<制度改革時以降に20歳に達する方>

新制度に基づく保険料納付を行い、将来、新制度に基づく年金額を受給。

1. 制度の骨格

(1) 加入対象者

- 20歳以上65歳未満の者すべて
- 20歳未満または65歳以上で所得のある者
- 被用者も自営業者もすべての人が同じ制度に加入(一元化)。

(2) 制度の骨格

- 現役時代に納める保険料に応じて給付を受ける「所得比例年金」と所得比例年金の額に応じて給付を受ける「最低保障年金」の組み合わせ
- 上記の組み合わせで、すべての人が月額7万円以上の年金を受けられるようにする(新制度の完成時点)。
- 「所得比例年金」の給付財源は「保険料」、「最低保障年金」の財源は「税」。

2. 所得比例年金

(1) 保険料

- 保険料は15%とする。
- 被用者は労使折半。自営業者は全額自己負担(仮置き)
- 被用者の賦課ベースは給与収入、自営業者の賦課ベースは「売上-必要経費」

(2) 所得比例年金額

- 個人単位で計算(有配偶者の場合、夫婦の納めた保険料を合算して二分したもの、それぞれの納付保険料とする=二分二乗)。
- 納付した保険料を記録し積み上げ、その合計額を年金支給開始(裁定)時の平均余命などで割って、毎年の年金額を算出(納付保険料については、年金支給開始時まで、一定の運用益=金利を付利して計算)。

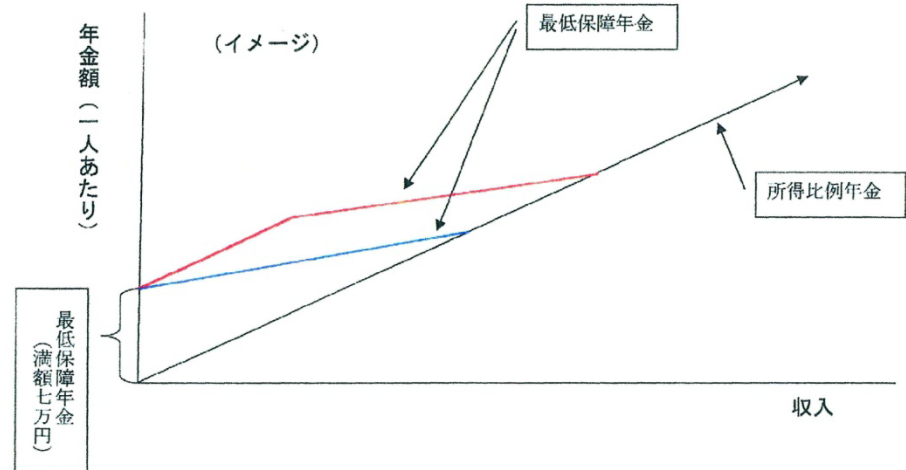
3. 最低保障年金

(1) 最低保障年金の骨格

- 最低保障年金は、消費税を財源として、所得比例年金の受給額の少ない人に給付。
- 最低保障年金の満額は7万円(現在価値)。
- 全ての受給者が所得比例年金と最低保障年金の合算で、最低7万円以上の年金を受給できる制度とする。

(2) 最低保障年金の支給範囲

- 【A案(赤)】所得比例年金が一定額までは最低保障年金を満額支給、一定額を超えた時点から減額を行う。最終的に最低保障年金はゼロとする。(台形)
- 【B案(青)】所得比例年金額の増額に応じて、直線的に最低保障年金の減額を行う。最終的に最低保障年金はゼロとする。(三角形)



年金改革の目指すべき方向性に沿った現行の年金制度の改善

働き方・ライフコースの選択に影響を与えない制度

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

<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であり、労働者の就業行動や事業主の雇い入れ行動に影響を与えている。
- 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。こうした者が、将来、無年金、低年金となる可能性が高い。

<改革の方向性>

- 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雇用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。

(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(右図参照)

(参考2)他の社会保険制度の適用要件について

<雇用保険>

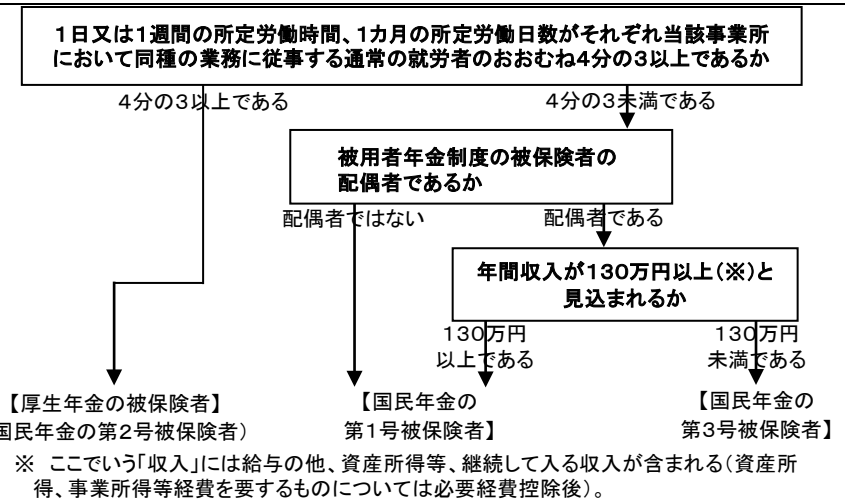
- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
 - ・ 31日以上雇用見込みがあること
- なお、収入等の他の要件はない。

<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)これまでの経過

- ・ 短時間労働者への厚生年金の適用拡大については、平成16年の年金改革の議論の際、「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(国民年金法等の一部を改正する法律附則第3条第3項)が置かれた。
- ・ これを受けて、平成19年の被用者年金一元化法案において、厚生年金の適用拡大(1週間の所定労働時間を20時間以上とする等)を提案したが、審議未了で廃案となった。



第3号被保険者制度の見直し

<現状>

- 保険料を負担しないで基礎年金を受給できる第3号被保険者制度について、専業主婦を優遇しているのではないかとの批判がある。

<改革の方向性>

- 第3号被保険者制度に関する不公平感を解消するための方策について、新しい年金制度の方向性を踏まえつつ、検討する。

(参考1)第3号被保険者制度について

【昭和60年改正前】

- 国民年金制度発足時(昭和36年)は、厚生年金が世帯単位の給付設計となっていたことを踏まえ、被用者年金の被保険者の妻については、国民年金の強制適用の対象とはせず、任意に加入できることとしていた。
- その結果、妻が国民年金に任意加入していた場合には、夫婦2人分の水準である夫の厚生年金と妻の国民年金が支給されることとなり、世帯でみた所得代替率は、成熟時には109%(*)になると予測された。(* 夫が厚生年金40年加入、妻が国民年金40年加入した場合)
一方、妻が任意加入していない場合は、障害年金が支給されず、さらに、離婚した場合の年金の保障が及ばないという問題があった。



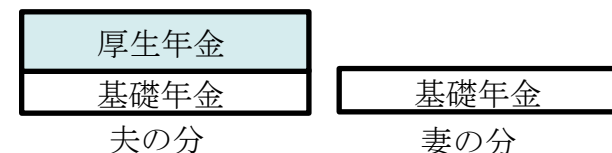
【昭和60年改正後】

- サラリーマン世帯の専業主婦についても、第3号被保険者として国民年金の強制適用対象とし、独自の年金権を付与するとともに、妻の基礎年金を含めた世帯での給付水準を妻が任意加入していない場合の水準に適正化した。
- その際、第3号被保険者については、独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は、被用者年金制度全体で負担することとした。

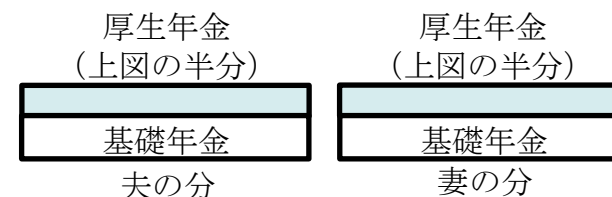
(参考2)第3号被保険者の保険料の取扱いについて

- 現行制度では、所得のない「サラリーマンの被扶養の配偶者（3号被保険者）」は、自らは保険料を負担せず、基礎年金を受けることができる。（図1参照）
- 第3号被保険者の保険料負担については、
 - ①夫の支払った保険料の半分は妻のものとして取り扱う、
 - ②妻に別途の保険料負担を求める、
 - ③夫に追加の保険料負担を求める、
 - ④妻の基礎年金を減額する（一定額を負担すればもとの額とできる）、などの意見がある。
- ②③④については、新たな負担を設けるが給付は変わらなかったり、負担は変わらないが給付は減額したりすることになる。
- ①は、世帯としての負担・給付は、いずれも変わらない。（図2参照）
- 民主党の新しい年金制度案では、個人単位で年金を計算し、夫婦の納めた保険料を合算したものをそれぞれの納付保険料とする、2分2乗という制度が提案されている。

(図1)



(図2)



(参考3)平成16年改正当時の社会保障審議会年金部会の意見(抄)

- 現行制度においては、片働き世帯と共働き世帯について、夫婦の標準報酬の合計額が同じであれば夫婦2人でみた保険料負担も年金給付も同額であり、世帯単位でみれば、給付と負担の公平性は保たれている。しかしながら、第3号被保険者が、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位でみて給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきであるとする考え方がある。あるいは、世帯単位でみた場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきであるという考え方もある。
- 本部会の議論では、(中略)少なくとも就業形態の多様化等の状況を踏まえ、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致した。
ただし、現実の第3号被保険者の短時間労働者としての就労状況からみて、現時点での縮小効果は小さいとの意見があった。

社会保障・税一体改革成案

平成23年6月30日
政府・与党社会保障改革検討本部決定

はじめに

社会保障と税の一体改革については、平成22年10月に政府・与党社会保障改革検討本部を設置し、以来、同年11月から12月にかけて社会保障改革に関する有識者検討会を開催、本年2月から6月にかけては社会保障改革に関する集中検討会議を開催するなど、精力的に議論を進めてきた。また、この間、与党(民主党・国民新党)においても、民主党社会保障と税の抜本改革調査会等において議論を深め、報告の取りまとめ等を行ってきた。

本成案は、「社会保障改革の推進について」(平成22年12月14日閣議決定)(別紙1)に基づき、政府・与党におけるこれらの集中的な検討の成果をもとに、社会保障と税の一体改革の具体的な方向について取りまとめたものである。政府・与党においては、本成案に基づき更に検討を進め、その具体化を図ることとする。

この改革の実現のためには、立場を超えた幅広い議論の上に立った国民の理解と協力が必要であり、本成案をもって野党各党に社会保障改革のための協議を提案し、参加を呼び掛ける。

本年3月11日に発生した東日本大震災は、我が国に未曾有の被害をもたらした。この国難を克服していくためには、単なる災害復旧にとどまらず、活力ある日本の再生を視野に入れた復興のための施策を推進していく必要がある。このため、被災地・被災者に十分に配慮し、社会保障・税一体改革については、復興対策との両立を図りつつ取り組むものとする。この中で、未来志向の見地から、被災地を少子高齢化が進む日本の先進的モデルとしていく。

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。

社会保障改革を行うに当たっては、社会保障国民会議、安心社会実現会議以来の様々な議論の積み重ねを尊重し、昨年12月の社会保障改革に関する有識者検討会報告で示された「3つの理念」(①参加保障、②普遍主義、③安心に基づく活力)や「5つの原則」(①全世代対応、②未来への投資、③分権的・多元的供給体制、④包括的支援、⑤負担の先送りをしない安定財源)を踏まえたものとしていくことが重要である。

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。

社会保障は国民が支え合いの仕組みに積極的に参加することで強固なものになっていくが、そのためには、サービスの不足、就職難、ワーキングプア、社会的疎外、虐待などの国民が直面する現実の課題に立ち向かい、情報開示や必要な効率化などの質の向上を図りつつ、より公平・公正で自助・共助・公助の最適なバランスによって支えられる社会保障制度に改革をしていく。支援を必要とする人の立場に立った、包括的な支援体制を構築し、また、地域で尊厳を持って生きられる

よう支える医療・介護が実現した社会を目指す。

そして、より受益感覚が得られ、納得感のある社会保障の実現を目指し、国民皆保険・皆年金を堅持した上で、給付と負担のバランスを前提として、それぞれ OECD 先進諸国の水準を踏まえた制度設計を行い、中規模・高機能な社会保障体制を目指す。

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発揮し、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 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行い、真に必要な給付を確実に確保しつつ負担の最適化を図り、国民の信頼に応え得る高機能で中長期的に持続可能な制度を実現する。
- ③ 給付・負担両面で、世代間のみならず世代内での公平を重視した改革を行う。
- ④ 社会保障・財政・経済の相互関係に留意し、社会保障改革と財政健全化の同時達成、社会保障改革と経済成長との好循環を実現する。
- ⑤ 国民の視点で、地方単独事業を含む社会保障給付の全体像を整理するとともに、地域や個人の多様なニーズに的確に対応できるよう、地方の現場における経験や創意を取り入れ、各種サービスのワンストップ化をはじめ制度の簡素化や質の向上を推進する。

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

(1) 改革の優先順位

厚生労働省案に示す「社会保障制度改革の基本的方向性」(1. 全世代対応型・未来への投資、 2. 参加保障・包括的支援(全ての人に参加できる社会)、 3. 普遍主義、分権的・多元的なサービス供給体制、 4. 安心に基づく活力)を

踏まえ、

- ① 子ども・子育て支援、若者雇用対策
- ② 医療・介護等のサービス改革
- ③ 年金改革
- ④ 制度横断的課題としての「貧困・格差対策(重層的セーフティネット)」「低所得者対策」

についてまず優先的に取り組む。

(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険(=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、社会保険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。

個別分野ごとの充実項目、重点化・効率化項目の内容及び改革の工程は、別紙2「社会保障改革の具体策、工程及び費用試算」の欄A～Cに示すとおりであり、各改革項目の記述に当たっては、可能な限り具体的な数値目標を示すとともに、成長戦略に関係の深い項目についてはその旨付記した。

<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

○ 子ども・子育て新システムの制度実施等に伴い、地域の実情に応じた保育等の量的拡充や幼保一体化などの機能強化を図る。

- ・ 待機児童の解消、質の高い学校教育・保育の実現、放課後児童クラブの拡充、社会的養護の充実
- ・ 保育等への多様な事業主体の参入促進、既存施設の有効活用、実施体制の一元化

II 医療・介護等

○ 地域の実情に応じたサービスの提供体制の効率化・重点化と機能強化を図る。そのため、診療報酬・介護報酬の体系的見直しと基盤整備のための一括的な法整備を行う。

- ・ 病院・病床機能の分化・強化と連携、地域間・診療科間の偏在の是正、予防対策の強化、在宅医療の充実等、地域包括ケアシステムの構築・ケアマネジメントの機能強化・居住系サービスの充実、施設のユニット化、重点化に伴うマンパワーの増強
- ・ 平均在院日数の減少、外来受診の適正化、ICT活用による重複受診・重複検査・過剰薬剤投与等の削減、介護予防・重度化予防

○ 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

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
- ・ 介護納付金の総報酬割導入、重度化予防に効果のある給付への重点化

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

- ・ 高額療養費の見直しによる負担軽減と、その規模に応じた受診時定額負担等の併せた検討(病院・診療所の役割分担を踏まえた外来受診の適正化も検討)。ただし、受診時定額負担については低所得者に配慮。

d) その他

- ・ 総合合算制度、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、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)

Ⅲ 年金

- 国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、「新しい年金制度の創設」実現に取り組む。
 - ・ 所得比例年金(社会保険方式)、最低保障年金(税財源)
- 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
 - ・ マクロ経済スライド、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
- 業務運営の効率化を図る(業務運営及びシステムの改善)。

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き続けることができる社会づくり、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。
- ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現を図る。
- 雇用保険・求職者支援制度の財源について、関係法の規定を踏まえ検討する。

Ⅴ I～Ⅳ以外の充実、重点化・効率化

- ・ サービス基盤の整備、医療イノベーションの推進、第2のセーフティネットの構築、生活保護の見直し(就労・自立支援の充実、医療扶助等の適正化、不正受給防止対策の徹底、関係機関の連携強化などの重点化・効率化)、総合的

な障害者施策の充実(制度の谷間のない支援、地域移行・地域生活の支援)、
難病対策の検討、震災復興における新たな安心地域モデルの提示

- ・ また、社会保障制度の持続可能性向上のためには、次世代を担う子ども・若者の育成が肝要であり、上記の社会保障制度改革と併せて、雇用流動化に対応して、手に職をつけ就業につなげるための教育環境整備や、教育の質と機会均等を確保するための方策、特に生計困難でありながら好成績を修めた学生等への支援の強化に取り組む。

VI 地方単独事業

- 以上の改革の方向も勘案し、地方自治体は、国費に関連する制度と相まって、地域の実情に応じて、社会保障関係の地方単独事業を実施する。

[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険の適用拡大
- 社会保険制度における低所得者対策の強化
 - ・ 市町村国保・介護保険における低所得者への配慮、高度・長期医療への対応(セーフティネット機能の強化)、総合合算制度、年金制度における最低保障機能の強化
- 第2のセーフティネットの構築
 - ・ 求職者支援制度の創設、複合的困難を抱える者への伴走型支援(パーソナルサポート、ワンストップサービス等による社会的包摂の推進)
- 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

社会保障・税に関わる番号制度は、主として、真に手を差し伸べるべき人に対する社会保障を充実させ、効率的かつ適切に提供することを目的に導入を目指すものである。その導入により、国民の給付と負担の公正性、明確性を確保するとともに、国民の利便性の更なる向上を図ることが可能となるほか、行政の効率化・スリム化も可能となる。

その導入に当たっては、制度面とシステム面の両面で十分な個人情報保護策を講じるとともに、費用と便益を示し、国民の納得と理解を得ていく必要がある。

6 月には「社会保障・税番号大綱」を策定し、今秋以降可能な限り早期に国会への法案提出を目指す。

Ⅱ 社会保障費用の推計

1 機能強化(充実と重点化・効率化の同時実施)にかかる費用

子ども・子育て、医療・介護等及び年金の各分野ごとの充実項目、重点化・効率化項目にかかる費用(公費)の推計は別紙2の欄 D 及び E に示すとおりである。

改革全体を通じて、2015 年度において

充実による額 3.8 兆円程度

重点化・効率化による額 ～▲1.2 兆円程度

を一つの目途として、機能強化(充実と重点化・効率化の同時実施)による追加所要額(公費)は、約 2.7 兆円程度と見込まれる。

2015 年段階における各分野ごとの追加所要額(公費)は、

I 子ども・子育て 0.7 兆円程度

(税制抜本改革以外の財源も含めて 1 兆円超程度の措置を今後検討)

II 医療・介護等 ～1.6 兆円弱程度

(総合合算制度～0.4 兆円程度を含む)

III 年金 ～0.6 兆円程度

(再掲: 貧困・格差対策 ～1.4 兆円程度
(総合合算制度～0.4 兆円程度を含む))

と見込まれる。

2 社会保障給付にかかる公費(国・地方)全体の推計

社会保障給付にかかる現行の費用推計については、そのベースとなる統計が基本的に地方単独事業を含んでおらず、今後、その全体状況の把握を進め、

地方単独事業を含めた社会保障給付の全体像及び費用推計を総合的に整理する。¹

Ⅲ 社会保障・税一体改革の基本的姿

1 社会保障の安定財源確保の基本的枠組み

(1) 消費税収を主たる財源とする社会保障安定財源の確保

民主党「税と社会保障の抜本改革調査会」中間整理等、社会保障財源のあり方に関する累次の報告や関係法律の規定を踏まえ、国民が広く受益する社会保障の費用をあらゆる世代が広く公平に分かち合う観点などから、社会保障給付に要する公費負担の費用は、消費税収(国・地方)を主要な財源として確保する。

消費税収(国・地方)については、このうち国分が現在予算総則上高齢者三経費に充当されているが、今後は、高齢者三経費を基本としつつ、「制度として確立された年金、医療及び介護の社会保障給付並びに少子化に対処するための施策に要する費用」(「社会保障四経費」、平成 21 年度税制改正法附則 104 条)に充当する分野を拡充する。社会保障の安定財源確保に向けて、消費税収の規模とこれらの費用の関係を踏まえ、国・地方合わせた消費税収の充実を図る。

(2) 消費税収の使途の明確化

消費税収(国・地方、現行分の地方消費税を除く)については、全て国民に還元し、官の肥大化には使わない²こととし、消費税を原則として社会保障の目的税とすることを法律上、会計上も明確にすることを含め、区分経理を徹底する等、その使途を明確化する(消費税収の社会保障財源化)。

さらに、将来的には、社会保障給付にかかる公費全体について、消費税収(国・地方)を主たる財源として安定財源を確保することによって、社会保障制度

¹ 2011 年度予算ベースでは、社会保障給付に係る国・地方公費は 39.4 兆円である。
他方、総務省推計によれば、2011 年度で、地方単独事業として社会保障に関連する支出は 7.7 兆円と見込まれる。

² 有識者検討会報告において引用されている「持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた中期プログラム」(平成 20 年 12 月 24 日閣議決定)参照

の一層の安定・強化につなげていく。

(3) 国・地方を通じた社会保障給付の安定財源の確保

上記(1)及び(2)の改革を進めるに当たり、国民一人一人に包括的な支援を行うという社会保障の考え方からすれば、地域住民に身近なところでサービスを設計し、実行する地方自治体の役割は極めて重要であり、地方による分権的な社会保障は、社会保障の信頼を大きく高める。現行分の消費税収(国・地方)についてはこれまでの経緯を踏まえ国・地方の配分(地方分については現行分の地方消費税及び消費税の現行の交付税法定率分)と地方分の基本的枠組みを変更しないことを前提として、引上げ分の消費税収(国・地方)については(1)の分野に則った範囲の社会保障給付における国と地方の役割分担に応じた配分を実現することとし、国とともに社会保障制度を支える地方自治体の社会保障給付に対する安定財源の確保を図る。

今般の社会保障改革における安定財源確保の考え方を踏まえつつ、Ⅱ-2における総合的な整理を行った上で、地方単独事業に関して、必要な安定財源が確保できるよう、Ⅳ(5)に掲げる地方税制の改革などを行う。

(4) 消費税率の段階的引上げ

上記(1)～(3)を踏まえ、社会保障給付の規模に見合った安定財源の確保に向け、まずは、2010年代半ばまでに段階的に消費税率(国・地方)を10%まで引き上げ、当面の社会保障改革にかかる安定財源を確保する(別紙3)。

2 社会保障改革の安定財源確保と財政健全化の同時達成

未来への投資である社会保障のコストを、将来世代に先送りすることは許されない。現在の社会保障給付の財源の多くが赤字公債、すなわち将来世代の負担で賄われている。このような状況は、社会保障のあり方としても、危機的とも言える国・地方の財政状況からもこれ以上放置することはできず、「現在の世代が受ける社会保障は現在の世代で負担する」³との原則に一刻も早く立ち戻る

³ 民主党「税と社会保障の抜本改革調査会」中間整理

必要がある。

今回の社会保障改革の目指すところは、「社会保障の機能強化」と「機能維持—制度の持続可能性の確保」である。社会保障改革の財源確保と財政健全化は相反する課題ではなく、両者を同時達成するしか、それぞれの目標を実現する道はない。⁴

このような考え方に立って、社会保障・税一体改革においては、社会保障給付にかかる安定財源を確保していくことを通じて、財政健全化を同時に実現する。

具体的には、まずは、2010年代半ばまでに段階的に消費税率(国・地方)を10%まで引き上げ、国・地方合わせて、上記Ⅱ－1で示す「機能強化」にかかる費用、高齢化の進行等により増大する費用及び基礎年金国庫負担2分の1を実現するために必要な費用(社会保障国民会議では、この3つの経費を合計して「機能強化」として試算している)、後代に付け回しをしている「機能維持」にかかる費用及び消費税率引上げに伴う社会保障支出等の増加に要する費用を賄うことにより、社会保障の安定財源確保を図る⁵。

これらの取組みなどにより、2015年度段階での財政健全化目標⁶の達成に向かうことで⁷、「社会保障の安定財源確保と財政健全化の同時達成」への一里塚が築かれる。

IV 税制全体の抜本改革

税制抜本改革については、社会保障改革の進め方との整合性にも配慮しつつ、平成21年度税制改正法附則104条第3項及び平成22年度・23年度税制改正大

⁴ 「社会保障強化だけが追求され財政健全化が後回しにされるならば、社会保障制度もまた遠からず機能停止する。しかし、財政健全化のみを目的とする改革で社会保障の質が犠牲になれば、社会の活力を引き出すことはできず、財政健全化が目指す持続可能な日本そのものが実現しない。」(有識者検討会報告)

⁵ Ⅱ－2における総合的な整理を踏まえた対応に留意する。

⁶ 「財政運営戦略」(平成22年6月22日閣議決定)において、国及び国・地方の基礎的財政収支赤字の対GDP比を、2015年度までに2010年度の水準から半減し、2020年度までに黒字化させた上で、2021年度以降において、国・地方の公債等残高の対GDP比を安定的に低下させることとされている。

⁷ 財政健全化目標の達成所要額は、内閣府「経済財政の中長期試算」(平成23年1月)を前提としている(年次に改訂)。

綱(閣議決定)で示された改革の方向性に沿って、以下の考え方により検討を加え、個人所得課税、法人課税、消費課税、資産課税にわたる改革を進める。また、地方に関わる事項については、地方団体の意見に十分配慮して、検討を進めることとする。

(1) 個人所得課税

雇用形態や就業構造の変化も踏まえながら、格差の是正や所得再分配機能等の回復のため、各種の所得控除の見直しや税率構造の改革を行う。給付付き税額控除については、所得把握のための番号制度等を前提に、関連する社会保障制度の見直しと併せて検討を進める。金融証券税制について、金融所得課税の一体化に取り組む。

(2) 法人課税

企業の国際的な競争力の維持・向上、国内への立地の確保・促進、雇用と国内投資の拡大を図る観点から、国際的な協調や主要国との競争条件等にも留意しつつ、課税ベースの拡大等と併せ、法人実効税率の引下げを行う。地域経済の柱となり、雇用の大半を担っている中小法人に対する軽減税率についても、中小企業関連の租税特別措置の見直しと併せ、引下げを行う。

(3) 消費課税

消費税(国・地方)については、本成案に則って所要の改正を行う。いわゆる逆進性の問題については、消費税率(国・地方)が一定の水準に達し、税・社会保障全体の再分配を見てもなお対策が必要となった場合には、制度の簡素化や効率性などの観点から、複数税率よりも給付などによる対応を優先することを基本に総合的に検討する。

併せて、消費税制度の信頼性を確保するための一層の課税の適正化を行うほか、消費税と個別間接税の関係等の論点について検討する。

エネルギー課税については、地球温暖化対策の観点から、エネルギー起源CO2排出抑制等を図るための税を導入する。また、地球温暖化対策に係る諸施策を地域において総合的に進めるため、地方公共団体の財源を確保する仕組みについて検討する。車体課税については、地球温暖化対策の観点や国及び地方の財政の状況も踏まえつつ、簡素化、グリーン化、負担の軽減等を行う方

向で見直しを検討する。

(4) 資産課税

資産再分配機能を回復し、格差の固定化を防止する観点から、相続税の課税ベース、税率構造を見直し、負担の適正化を行う。これと併せ、高齢者が保有する資産の現役世代への早期移転を促し、その有効活用を通じた経済社会の活性化を図るとの観点から、世代を超えた資産格差の固定化にも配慮しつつ、贈与税を軽減する。また、事業承継税制について、運用状況等を踏まえ見直しを検討する。

(5) 地方税制

地域主権改革の推進及び国と地方を通じた社会保障制度の安定財源の確保の観点から、地方消費税を充実するとともに、地方法人課税のあり方を見直すことなどにより、税源の偏在性が小さく、税収が安定的な地方税体系を構築する。また、税制を通じて住民自治を確立するため、現行の地方税制度を「自主的な判断」と「執行の責任」を拡大する方向で改革する。

(6) その他

上記の改革のほか、社会保障・税に関わる共通番号制度の導入を含む納税環境の整備を進めるとともに、国際的租税回避の防止を通じて適切な課税権を確保しつつ投資交流の促進等を図る等の国際課税に関する取組みや国際連帯税等について、検討を行う。

なお、平成22年度・23年度税制改正においては、このような方向性を踏まえ、税制抜本改革の一環をなす緊要性の高い改革に取り組んできたところであり、現在、国会において審議が行われている平成23年度税制改正については、引き続き、その早期実現を目指す。

V 社会保障・税一体改革のスケジュール

社会保障・税一体改革にあたっては、「国と地方の協議の場」で真摯に協議を行い、国・地方を通じた改革の円滑かつ着実な推進を図る。

社会保障改革については、税制抜本改革の実施と併せ、別紙2に示された工程表に従い、各分野において遅滞なく順次その実施を図る。

税制抜本改革については、政府は日本銀行と一体となってデフレ脱却と経済活性化に向けた取組みを行い、これを通じて経済状況を好転させることを条件として遅滞なく消費税を含む税制抜本改革を実施するため、平成 21 年度税制改正法附則 104 条に示された道筋に従って平成 23 年度中に必要な法制上の措置を講じる⁸。

上記の「経済状況の好転」は、名目・実質成長率など種々の経済指標の数値の改善状況を確認しつつ、東日本大震災の影響等からの景気回復過程の状況、国際経済の動向等を見極め、総合的に判断するものとする。また、税制抜本改革の実施に当たっては、予期せざる経済変動にも柔軟に対応できる仕組みとする。これらの事項については、政府・与党において参照すべき経済指標、その数値についての考え方を含め十分検討し、上記の法制化の際に必要な措置を具体化する。

以上のスケジュールに基づき、国会議員定数の削減や、公務員人件費の削減、特別会計改革や公共調達改革等の不断の行政改革及び予算の組替えの活用等による徹底的な歳出の無駄の排除に向けた取組みを強めて、国民の理解と協力を得ながら社会保障と税制の改革を一体的に進める。

VI デフレ脱却への取組み、経済成長との好循環の実現

デフレからの脱却を実現するため、政府として強力かつ総合的な政策努力を最

⁸ 平成 21 年度税制改正法附則 104 条第 1 項：政府は、基礎年金の国庫負担割合の二分の一への引上げのための財源措置並びに年金、医療及び介護の社会保障給付並びに少子化に対処するための施策に要する費用の見通しを踏まえつつ、平成二十年度を含む三年以内の景気回復に向けた集中的な取組により経済状況を好転させることを前提として、遅滞なく、かつ、段階的に消費税を含む税制の抜本的な改革を行うため、平成二十三年度までに必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、当該改革は、二千年代(平成二十二年から平成三十一年までの期間をいう。)の半ばまでに持続可能な財政構造を確立することを旨とするものとする。

大限行うとともに、日本銀行に対しては、引き続き、政府と緊密な情報交換・連携を保ちつつ、適切かつ機動的な金融政策運営により経済を下支えするよう期待する。これにより、我が国経済を本格的な成長軌道に乗せていく。また、社会保障・税一体改革により、社会保障分野における潜在需要を顕在化し、安心できる社会保障制度を確立することが、雇用を生み、消費を拡大するという経済成長との好循環を通じて、成長と物価の安定的上昇に寄与する。

社会保障は需要・供給両面で経済成長に寄与する機能を有しており、医療や介護分野での雇用創出や新たな民間サービス創出のための環境整備、ICTなどのテクノロジーを活用した社会保障費用の最適化、サービスの質の向上、医療イノベーション、ライフイノベーションの推進、ドラッグラグ・デバイスラグの早期解消、先進医療制度の運用改善、民間企業を含めた多様な事業主体の新規参入促進、「新しい公共」の創造など、利用者・国民の利便の向上と新たな産業分野育成の観点からの諸改革を進める。

社会保障改革の具体策、工程及び費用試算

別紙2

	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
I 子ども・子育て	<p>○ 子ども・子育て新システムの制度実施等に伴う地域の实情に応じた保育等の量的拡充、幼保一体化などの機能強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 0～2歳児保育の量的拡充・体制強化等(待機児童の解消) ・ 質の高い学校教育・保育の実現(幼保一体化の実現) <p>→ 3歳未満児の保育の利用率 2010年 23%→2014年 35%(2017年 44%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合的な子育て支援(家庭や地域における養育の支援)の充実 ・ 放課後児童クラブの拡充 <p>→ 放課後児童クラブの利用児童数 2010年 81万人→2014年 111万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的養護の充実 <p>⇒ ○ 女性の就業率の向上 ☆ ○ 保育等の従業者の増加 ☆</p> <p>→ 女性(25～44歳)の就業率 2009年 66% → 2020年 73%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度・財源・給付について包括的・一元的な制度を構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定制の導入による保育等への多様な事業主体の参入促進 ☆ <p>〔質を確保するための基準と併せて質の改善を図る〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園などの既存施設の有効活用や、小規模保育、家庭的保育などの多様な保育の推進 ・ 国及び地方における実施体制の一元化(「子ども家庭省(仮称)」の創設等) 	<p>新システム具体案を早期にとりまとめ</p> <p>↓</p> <p>税制抜本改革とともに、早急に法案提出</p>	<p>0.7兆円程度</p> <p>※ 税制抜本改革以外の財源も含めて1兆円超程度の措置を今後検討</p>	<p>1兆円超程度</p> <p>※ 左記の措置に係る所要額については、新システムの検討において今後検討</p>
	子ども子育て計	<p>充実計 (2015年) 0.7兆円程度</p> <p>※ 税制抜本改革以外の財源も含めて1兆円超程度の措置を今後検討</p>	<p>重点化・効率化計 (2015年) -</p>	<p>0.7兆円程度</p> <p>※ 税制抜本改革以外の財源も含めて1兆円超程度の措置を今後検討</p>	<p>1兆円超程度</p> <p>※ 左記の措置に係る所要額については、新システムの検討において今後検討</p>

「☆」成長戦略に特に関係が深い項目

		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	①	○ 地域の実情に応じた医療・介護サービスの提供体制の効率化・重点化と機能強化 ～診療報酬・介護報酬の体系的見直しと基盤整備のための一括的な法整備～ ・ 病院・病床機能の分化・強化と連携(急性期医療への医療資源の集中投入、亜急性期・慢性期医療の機能強化等による入院医療の機能強化、精神保健医療の改革、医師の偏在是正、地域間診療科間の偏在の是正、予防対策の強化等) ・ 在宅医療の充実等(診療所等における総合的な診療や在宅療養支援機能の強化・評価、訪問看護等の計画的整備等) (8,700億円程度) → 高度急性期の職員等：2025年に現行ベースより2倍増 一般急性期の職員等：2025年に現行ベースより6割程度増 在宅医療等：2011年 17万人/日 → 2025年 29万人/日	・ 平均在院日数の減少等 (▲4,300億円程度) → ○平均在院日数：2011年 19～20日程度 → 2025年 高度急性期：15～16日程度 一般急性期：9日程度 ○病床数：概ね現状水準 ○精神医療：2025年に在院日数1割程度減少	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2012年以降、診療報酬・介護報酬の体系的見直し ・ 基盤整備のための一括的な法整備：2012年目途に法案提出 ・ 2025年頃までに医療・介護サービスのあるべき姿を実現 	0.4兆円程度	1.3兆円程度
		・ 地域包括ケアシステムの構築等在宅介護の充実、ケアマネジメントの機能強化、居住系サービスの充実等 ・ 施設のユニット化 (2,500億円程度) → GH、小規模多機能：2011年 21万人/日 → 2025年 77万人/日 居住系・在宅介護：2011年 335万人/日 → 2025年 510万人/日	・ 外来受診の適正化等(生活習慣病予防、医療連携、ICT、番号、保険者機能の強化等)(▲1,200億円程度) ・ ICTの活用による重複受診・重複検査、過剰な薬剤投与等の削減 → 外来患者数：2025年に現行ベースより5%程度減少		△0.1兆円程度	△0.6兆円程度
		・ 上記の重点化に伴うマンパワー増強 ☆ (2,400億円程度) → 医療介護従事者：2011年 462万人 → 2025年 704～739万人 (1.6倍程度)	・ 介護予防・重度化予防 ・ 介護施設の重点化(在宅への移行) (▲1,800億円程度) → 要介護認定者数：2025年に現行ベースより3%程度減少		0.1兆円程度	1.2兆円程度
					0.2兆円程度	0.4兆円程度
医療・介護①小計		充実計(2015年) ～1.4兆円程度	重点化・効率化計(2015年) ～0.7兆円程度		(上記の機能分化等が全て実現する場合の試算) ～0.6兆円程度	～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	
II 医療・介護等	○ 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					
	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					
	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					
②	d その他		〔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)
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	<p>【新しい年金制度の創設】 「所得比例年金」と「最低保障年金」の組み合わせからなる一つの公的年金制度にすべての人が加入する</p> <p>○ 所得比例年金(社会保険方式)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種を問わず全ての人と同じ制度に加入し、所得が同じなら同じ保険料、同じ給付 ・ 保険料は15%程度(老齢年金に係る部分) ・ 納付した保険料を記録上積み上げ、仮想の利回りを付し、その合計額を年金支給開始時の平均余命などで割って、毎年の年金額を算出 <p>○ 最低保障年金(税財源)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最低保障年金の満額は7万円(現在価額) ・ 生涯平均年収ベース(=保険料納付額)で一定の収入レベルまで全額を給付し、それを超えた点より徐々に減額を行い、ある収入レベルで給付額をゼロとする ・ 全ての受給者が、所得比例年金と最低保障年金の合算で、概ね7万円以上の年金を受給できる制度とする 				
	<p>【現行制度の改善】</p> <p>○ 最低保障機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 低所得者への加算 ・ 障害基礎年金への加算 ・ 受給資格期間の短縮 <p>〔0.6兆円程度〕</p> <p>※ 低所得者・障害基礎年金への加算については、加算対象者・加算水準・資産調査の有無等によって財政規模が変動</p> <p>※ 上記金額は、年収65万円未満(単身の場合)の者等に対して、月額1.6万円(7万円と老齢基礎年金の平均額5.4万円の差)を加算する等の前提</p>	<p>○ 高所得者の年金給付の見直し</p> <p>低所得者への加算と併せて検討 なお、公的年金等控除を縮減することによって対応することについても併せて検討</p> <p>※ 高所得者の年金給付の見直しについては、減額対象者によって財政規模が変動</p> <p>※ 仮に、年収1,000万円以上から減額開始(1,500万円以上は公費負担分を全額減額)とすると▲450億円程度公費縮小</p>	<p>国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、実現に取り組む</p>	<p>税制抜本改革とともに、2012年以降速やかに法案提出</p> <p>↓</p> <p>順次実施</p>	<p>～0.6兆円程度</p>

		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	○ 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れば、毎年0.1兆円程度の公費縮小 ※ 物価・賃金が上昇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	2012年以降速やかに 法案提出 ↓ 順次実施		
	● 在職高齢年金の見直し ・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		● 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			
	● 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					
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)

充実、重点化・効率化

工程

IV 就 労 促 進	<p>○全員参加型社会の実現 ☆</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カードの活用等による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 ・超高齢社会に適合した雇用法制の検討など年齢にかかわらず働き続けることができる社会づくり ・福祉から就労への移行等による障害者の雇用促進 ・地域の実情に応じた関係機関の連携と就労促進施策の総合的実施 	<p>○就労促進策の継続的推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業率 2009年 75% → 2020年 80% (若者: 74% → 77%) (女性(25~44歳): 66% → 73%) (高齢者: 57% → 63%) ・ジョブ・カード取得者 300万人(2020年) ・障害者の実雇用率 1.8%(2020年)
	<p>○ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの策定 ・有期契約労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けた法制度の整備の検討 ・長時間労働抑制やメンタルヘルス対策による労働者の健康・安全の確保 <p>○雇用保険・求職者支援制度の財源の検討</p>	<p>○総合的ビジョン: 2011年に策定</p> <p>○法制度整備: 2011年度 労働政策審議会で結論、所要の見直し措置</p> <p>○労働安全衛生法改正法案について、早期国会提出に向け検討</p> <p>○雇用保険法、求職者支援法の規定(注3)を踏まえ検討</p>
I S IV 以 外 の 充 実 、 重 点 化 ・ 効 率 化 項 目	<p>○サービス基盤の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あるべき医療・介護サービス提供体制の実現、こども園・保育サービス・放課後児童クラブ等のサービス目標達成に必要な基盤整備 <p>○医療イノベーションの推進 ☆</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際水準の臨床研究中核病院等の創設 ・日本発のシーズを実用化につなげるための実務的な相談支援 ・独)医薬品医療機器総合機構(PMDA)の体制強化 ・保険償還価格の設定における医療経済的な観点から踏まえたイノベーションの評価等のさらなる検討 	<p>○計画的・集中的基盤整備</p> <p>○臨床研究中核病院等: 2011年度から3年間で15か所程度創設</p> <p>○臨床研究中核病院等に対し、継続的に研究費を重点配分</p> <p>○PMDAの審査体制等の強化: 2013年度末までに常勤数を751名に増員(2011年4月1日現在648名)。引き続き、合理化・効率化を図りつつ、さらなる強化策を検討</p> <p>○先進医療制度の申請・審査手続きの効率化: 2011年度からの実施に向け検討</p>
	<p>○第2のセーフティネットの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援制度の創設 ・求職者支援制度をはじめとした第2のセーフティネット施策の切れ目ない連携 ・生活保護受給者等に対する就労支援 → プログラム参加者数及び就労・増収者の増加 ・複合的困難を抱える者への伴走型支援(パーソナルサポート、ワンストップサービス等による社会的包摂の推進) ・住宅支援の仕組みの検討 	<p>○求職者支援制度: 2011年度創設</p> <p>○引き続き総合的に推進</p> <p>○事業の継続実施</p> <p>○ワンストップ・伴走型の市町村主導の専任機関の設置(順次設置)</p>
	<p>○生活保護の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・稼働能力を有する生活保護受給者向け自立・就労支援メニューの充実と支援強化 ・子どもの貧困連鎖の防止 ・医療扶助等の適正化、不正受給防止対策の徹底 ・客観的データに基づく生活保護基準の検討 	<p>○関連制度の改革と併せ検討</p> <p>○生活保護基準: 基準部会(2011年4月開始)において、2012年末までに検証を実施</p> <p>○生保基準以外: 国と地方の協議の開催(2011年5月開始) → 必要に応じて法案提出</p>
	<p>○障害者施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者制度改革推進本部において、制度の谷間のない支援の提供、障害者の地域移行や地域生活の支援について検討 	<p>○障がい者制度改革推進本部の検討を踏まえ、障害者総合福祉法(仮称)の2012年法案提出</p>
	<p>○難病対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期高額医療の高額療養費の見直し(再掲)など難病医療費の支援のあり方の検討 	<p>○引き続き制度横断的に検討</p>
	<p>○震災復興</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな安心地域モデルの提示 	<p>○震災復興の検討の中で対応</p>
	<p>○次世代を担う子ども・若者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用流動化に対応して、手に職をつけ就業につなげるための教育環境整備 ・教育の質と機会均等の確保(特に生計困難でありながら好成绩を修めた学生等への支援の強化) 	<p>○引き続き総合的に検討</p>

(注1)費用試算は、厚生労働省の「社会保障制度改革の方向性と具体策」(平成23年5月12日)及びその関連の医療・介護に係る推計等の他、社会保障改革に関する集中検討会議での提案も盛り込んで機械的に試算したものの、
 (注2)基礎年金国庫負担2分の1財源については、税制抜本改革により措置する。税制抜本改革実施までの各年度分の繰入れも適切に行われるよう、必要な措置を講じる。
 (注3)雇用保険法: 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で、国庫負担に関する暫定措置を廃止する。
 求職者支援法: 法施行後3年を目途とした特定求職者の就職に関する支援施策の在り方についての検討を行うに当たっては、その支援施策に関する費用負担の在り方について速やかに検討する。

A 充実
(金額は公費(2015年))

1. 就労・生活支援が一体となったワンストップサービス
2. 社会保険の適用拡大
 - a 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大
 - b 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(完全実施の場合△1,600億円)
3. 社会保険制度における低所得者対策の強化
 - a 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 総合合算制度(番号制度等の情報連携基盤の導入が前提)
 - e 年金制度の最低保障機能の強化

<ul style="list-style-type: none"> ・低所得者への加算 ・障害基礎年金への加算 ・受給資格期間の短縮 	}	(0.6兆円程度)
--	---	-----------

 - ※ 低所得者・障害基礎年金への加算については、加算対象者・加算水準・資産調査の有無等によって財政規模が変動
 - ※ 上記金額は、年収65万円未満(単身の場合)の者等に対して、月額1.6万円(7万円と老齢基礎年金の平均額5.4万円の差)を加算する等の前提
4. 第2のセーフティネットの構築
 - a 求職者支援制度の創設(費用負担の在り方の検討を含む)
 - b 複合的困難を抱える者への伴走型支援
 - c 生活保護受給者等に対する就労支援
 - d 住宅支援の仕組みの検討
5. 最後のセーフティネットである生活保護の見直し(充実、重点化・効率化)
 - ・稼働能力を有する生活保護受給者向け自立・就労支援メニューの充実と支援強化
 - ・子どもの貧困連鎖の防止
 - ・医療扶助等の適正化、不正受給防止対策の徹底
 - ・客観的データに基づく生活保護基準の検討

D 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

～0.1兆円程度
…受診時定額負担等と併せて検討

〔 総合合算制度 〕
～0.4兆円程度

～0.6兆円程度
…高所得者の年金給付の見直しと併せて検討

～1.4兆円程度

関連する労働政策の動向

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」について

1. 開催目的

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。以下「パートタイム労働法」という。)については、平成19年に改正され、平成20年4月1日より施行されているが、同法の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)附則第7条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定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。」とされている。

現在、改正パートタイム労働法の施行後3年目を迎えていること等から、この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ため、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催する。

2. 参集者

- | | | |
|-----|-----|-----------------|
| 浅倉 | むつ子 | 早稲田大学大学院法務研究科教授 |
| ○今野 | 浩一郎 | 学習院大学経済学部教授 |
| 黒澤 | 昌子 | 政策研究大学院大学教授 |
| 権丈 | 英子 | 亜細亜大学経済学部教授 |
| 佐藤 | 博樹 | 東京大学大学院情報学環教授 |
| 水町 | 勇一郎 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| 山川 | 隆一 | 慶應義塾大学法科大学院教授 |

(敬称略、五十音順)
(○は座長)

3. 検討事項

- (1) パートタイム労働の実態
- (2) パートタイム労働の課題
- (3) 今後のパートタイム労働対策

4. 検討状況

平成23年

2月 3日	第1回	6月 3日	第6回
3月 7日	第2回	6月17日	第7回
3月30日	第3回	7月15日	第8回
4月15日	第4回	7月29日	第9回
5月20日	第5回		

※本年9月を目途に取りまとめ予定

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書（案）概要

第1 総論

1 パートタイム労働をめぐる現状

- (1) 非正規労働の現状
- (2) パートタイム労働の現状
- (3) パートタイム労働法の施行状況
 - ①（独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果
 - ② 都道府県労働局雇用均等室における指導状況等
- (4) 諸外国のパートタイム労働法制
 - ① 1997年EUパートタイム労働指令
 - ② EU諸国におけるパートタイム労働法制

2 検討に当たっての基本的考え方

(1) パートタイム労働者が能力を発揮する社会

パートタイム労働者は増加する一方、通常の労働者との間に待遇の格差が生じているが、両者の間で、職務、働き方や待遇の決定方法が異なることが一つの理由と考えられる。

既に人口減少社会となり、今後、ますます労働力供給が制約される日本において「全員参加型社会」を実現するためには、パートタイム労働者も含めた女性の就業の拡大が最重要課題となっている。

このため、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方として、また、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として、パートタイム労働の積極的な活用が非常に重要であり、その中で、パートタイム労働者の均等待遇を目指していくことが必要である。

(2) パートタイム労働者の多様な就業実態や企業の雇用管理制度等を踏まえた対応

今後のパートタイム労働対策の在り方を検討するに当たっては、パートタイム労働者の多様な就業実態や、企業の雇用管理の多様な実態を踏まえる必要がある。

3 パートタイム労働の課題

(1) 通常の労働者との間の待遇の異同

- ① 差別的取扱いの禁止（第8条）
 - 3要件に該当するパートタイム労働者は、実態調査によると、調査対象パートタイム労働者の0.1%となっているが、今後、第8条の規定を活用してパートタイム労働者の待遇を改善することは期待できない状況となってい

る。

日本の雇用慣行の下、3要件がパートタイム労働者の均等待遇の確保のために合理性を有しているか、単に企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかということを含め、その在り方について検討する必要があると考えられる。

② 均衡待遇の確保（第9条）

- 賃金に対する不満・不安を持つパートタイム労働者も多く、パートタイム労働者の待遇改善に対するニーズは高いと考えられ、同時に、都道府県労働局雇用均等室による是正指導も一定程度実施していることから、より一層の待遇改善を推進する方策について検討する必要があると考えられる。

（2）待遇に関する納得性の向上（第13条）

- パートタイム労働者が、事業主に対し説明を求める潜在的なニーズは一定程度あると考えられるが、その契約上の地位（交渉力）の弱さ等から、実際には、事業主に説明を求めることが必ずしも容易でない状況がうかがえる。

このため、「パートタイム労働者からの求め」という要件が必要であるかどうかも含めて、パートタイム労働者の納得性をより一層向上させる方策を検討する必要があると考えられる。

（3）教育訓練（第10条）

- パートタイム労働者が従事する職務に必要な導入訓練は、事業所において一定程度実施されている一方、キャリア形成のための教育訓練については、必ずしも十分に行われていない。このため、パートタイム労働者のキャリア形成を促進していくための方策を検討する必要があると考えられる。

（4）通常の労働者への転換の推進（第12条）

- 通常の労働者への転換推進措置を実施している事業所は約半数となっていること等から、その更なる推進が必要であると考えられるとともに、雇用の安定を志向する一方で、様々な事情により、勤務時間や日数が柔軟な働き方を自ら選択しているパートタイム労働者のニーズに応える方策があるかどうかについて検討する必要があると考えられる。

（5）パートタイム労働法の実効性の確保（第16条、第21・22条）

- 事業主がより一層法を遵守するようにするため、紛争解決援助の在り方等について検討する必要がある。

（6）その他（税制、社会保険制度等関連制度）

- 就業調整を行っているパートタイム労働者は4人に1人いるが、就業調整

は、パートタイム労働者の職業能力の発揮や待遇の改善を阻害していると考えられる。

3 留意事項

- (1) 有期労働契約の在り方の検討との整合性確保
- (2) 比較法の視点に基づく検討
- (3) 社会保障・税一体改革成案
- (4) 東日本大震災が企業に与える影響

第2 今後のパートタイム労働対策

第2においては、第1でみてきた事項に留意しつつ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等をより一層進めるために考えられる選択肢を整理することとする。

選択肢については、当面の課題として措置すべきもの、中長期的な課題とすべきもの、法律による対応が必要なもの、ガイドライン等の実行上の対応により可能となるものがあると同時に、各選択肢が並立し得るもの、しないものがあり、その組合せは非常に多岐に亘るものと考えられる。

しかし、以下では、このような措置すべき時点や手法、また、相互関係にとらわれず、考えられる選択肢を幅広く整理することとする。

1 通常の労働者との間の待遇の異同

(1) 均等待遇の確保

- ① 3要件の在り方とパートタイム労働者であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いの禁止

○ パートタイム労働法第8条の3要件の在り方については、「職務の内容が同一であること」の要件のみでよいのではないかという意見、「人材活用の仕組み・運用等が同一であること」との要件のみでよいのではないかという意見、賃金制度の違いを考慮せず、すべての事業主に対し、一律に3要件を適用していることが問題ではないかとの意見もあった。

さらに、今後のパートタイム労働法の見直しに当たり、第8条の規定を活用したパートタイム労働者の待遇の改善の実効を上げていくためには、その適用範囲を広げていくことを検討すべきであり、その際には、第8条の3要件が、企業のネガティブ・チェックリストとして機能しているのではないかとの懸念及び事業所における賃金制度が多様であることに対応する観点から、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、合理的な理由なく不利益な取扱いをしてはならないとする法制を採ることが適当ではないかとの意見もあった。

- この点に関し、労使双方にとり予測可能性を確保するために、「合理的な理由」の考慮要素となり得るものについて、一定の例をガイドラインにおいて示すこととし、行政指導等による履行確保を併せて実施することが適当ではないかとの意見もあった。

この場合に、EU 諸国において、「合理的な理由」として、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則においては、勤続年数、学歴、資格、職業格付け等、「同一（価値）労働同一賃金原則」においては、労働時間や就業場所の変更にとどれだけ対応できるかという点やキャリアコースなどが考慮されていることを踏まえ、日本の雇用システムにおける「合理的な理由」の考慮要素の例としても、諸外国の例を参考に、幅広く考えられるのではないかとの意見があった。

② フルタイム有期契約労働者

- この他、パートタイム労働法第 8 条の限られた適用範囲を広げていくとの観点から、パートタイム労働法の施行状況をみると、パートタイム労働法が適用されないフルタイム有期契約労働者に関する相談が一定件数挙がっていることが注目される。

このため、パートタイム労働者と同様に雇用管理の改善が必要である、いわゆるフルタイムパートなどのフルタイム有期契約労働者について、パートタイム労働法の適用対象の拡大の可否という視点から検討することが重要であると考えられ、有期労働契約の在り方に関する議論を見極めつつ、検討する必要があると考えられる。

(2) 均等待遇の対象とならないパートタイム労働者の待遇改善

- 賃金制度や雇用管理の取組は、個々の事業所ごとに多様であることから、待遇改善の在り方について、法律等において一律の基準を設けることには限界があるため、パートタイム労働者の待遇を一層改善するためには、個々の事業所ごとに、雇用管理の取組やパートタイム労働者のニーズ等の実情に応じて、事業主が、自主的にパートタイム労働者の雇用管理の改善等を計画的に進めること（いわばポジティブ・アクションの取組）が重要であるとの意見があった。

この場合に、例えば、次世代育成支援対策推進法の枠組みを参考にし、行動計画の具体的な内容としては、パートタイム労働者の賃金水準の改善、パートタイム労働者の賃金制度の見直し等、個々の事業所の実情に応じた幅広いものを認めることが考えられる。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、一定の基準を満たしたとの認定を受けた事業主に対する雇用促進税制が本年度導入されたことを踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画を策定した事業主に対し、一定のインセンティブを付与し取組を促進す

ることが適当であると考えられる。

(3) 職務評価

- 職務分析・職務評価の専門家に対するヒアリングの中で、職務評価を実施することにより、通常の労働者とパートタイム労働者のそれぞれの職務評価点が明らかになり、職務評価点に見合った賃金を計算することができ、その差に応じた賃金を支払うことができるとの見解が示された。ただし、職務評価は、単一の賃金体系を企業に要請するものではなく、また、企業にとっての職務の序列を決めるものであり、職務評価点に比例して賃金の水準を決めるというものではない。

ヒアリングの中で、そもそも賃金体系は、職務給、職能給、成果給、属人給等の組合せになっており、職務評価の結果は賃金のすべてを決定するものではないとの意見があった一方で、職務評価のプロセスを企業において明示することにより、使用者の重視する価値を労使で共有することを契機に、待遇についての議論が進むことが期待されるとの意見もあった。

- 職務評価の特性を踏まえると、事業主に職務分析・職務評価を義務付けることは適当ではなく、むしろ、事業主が、その雇用管理の在り方やパートタイム労働者のニーズ等の実情に合わせて、職務評価制度を導入し、労使間で職務評価のプロセス及び結果を共有し、これを踏まえ通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇について議論を進めることを促していくことが一つの方向性として考えられる。

このため、事業主が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等のための行動計画において、職務評価を具体的な取組のメニューの一つとして位置付けることが考えられる。

また、現在、厚生労働省において作成している職務分析・職務評価実施マニュアルについては、より複雑な要素別点数法に基づくマニュアルを作成して事業主に提供することにより、そのニーズに応じた活用を促していく必要があると考えられる。

2 待遇に関する納得性の向上

- パートタイム労働者が説明を求め易くする方策を考えると、現行の規定に加えて、例えば、現在、パートタイム労働指針において規定されている、パートタイム労働者が、事業主に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止を法律に規定することが考えられる。
- 一方、パートタイム労働者からの求めにかかわらず、パートタイム労働者に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することを、事業主に義務付けることに関しては、一律の規制を設けることよりも、むしろ、事業所

ごとの実情に応じ、柔軟なコミュニケーションを集团的労使関係の中で行うことができるような枠組みを設けることの方が重要であるとの意見があった。

パートタイム労働者について、労働組合への組織率は近年上昇傾向にあるものの、特に、業種によっては必ずしもパートタイム労働者の意見が十分反映され得る状況にはないと考えられることから、事業所内における集团的労使関係の在り方について考慮する必要があるとあり、ドイツやフランスの制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方があ

る。ただし、日本においては、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者について構築することに関して検討が必要となろう。

3 教育訓練

- パートタイム労働者に対するキャリア形成のための教育訓練については、経営戦略に応じて行われるものであること等を踏まえると、法律等により一律の基準を設け、事業主に義務付けることは困難であり、むしろ、事業主が、パートタイム労働者の活用方針について行動計画を作成し、その中に、パートタイム労働者のキャリア・ラダー¹の整備や、これに応じたパートタイム労働者に対する計画的な教育訓練の実施を盛り込むこととし、それに対して、政策的なインセンティブを付与し誘導していくことが考えられる。

この場合、待遇改善、教育訓練、通常の労働者への転換等の問題については、相互に関連するものであるため、これらを一体として行動計画に盛り込むことが適当である。

- また、職業訓練を通して得られたパートタイム労働者の経験・能力を評価しやすい仕組みを普及させる必要があると考えられ、「ジョブ・カード制度」、「職業能力評価基準」、「キャリア段位制度」の一層の普及・促進が重要であり、パートタイム労働者個人の能力開発支援への強化も併せて重要になると考えられる。

4 通常の労働者への転換の推進

(1) 通常の労働者への転換の推進

- 好事例や調査から、パートタイム労働者を活用しようとの経営戦略を採る事業主の下では、パートタイム労働者のキャリア・ラダーが設けられ、その結果、通常の労働者への転換が促進される傾向がみられている。

¹ 「現在の仕事に固定されることなく条件の良い仕事へ移行が可能な環境」のことをいう。厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（平成22年7月）18頁参照

また、フルタイムの通常の労働者の働き方を変え、労働時間を短くすることが、パートタイム労働者からフルタイムの通常の労働者への転換や、短時間正社員制度の導入を促進することに資するものと考えられる。

したがって、フルタイムの通常の労働者の長時間労働の是正を図りつつ、パートタイム労働者の能力を有効に発揮させる観点から、事業主自らが行動計画を作成し、その中で、パートタイム労働者のキャリア・ラダーを設け、計画的な教育訓練を実施し、最終的に、正社員へ転換するための措置を講じることを促進するアプローチが考えられる。

(2) 「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約

- 「勤務地限定」、「職種限定」の無期契約労働者については、勤務地や職種が限定されていることを志向するパートタイム労働者のニーズに対応し、かつ、無期労働契約となることから、パートタイム労働者の雇用が安定すると考えられる一方で、事業所の閉鎖や職種の廃止の際の雇用保障の在り方について整理が必要と指摘されており、今後、関連判例の内容の整理が必要であると考えられる。
- また、事業主がパートタイム労働者に対し、「勤務地限定」等の無期契約労働者の選択肢を提示する場合には、その旨を十分に説明するよう義務付ける必要があるのではないかと意見や、パートタイム労働者にとって、現行の転換措置の水準を切り下げないようにするためには、キャリアアップの観点から、「勤務地限定」等の無期契約労働者に対し、教育訓練等の支援を行うことが必要ではないかと意見があった。

(3) パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換

- EU パートタイム労働指令において、使用者は、可能な限り、パートタイム労働とフルタイム労働との間の転換の希望や、両者間の転換に関する情報提供を考慮するよう定められており、これを受け、EU 諸国では、労働者が労働時間を柔軟に選択できるようにするため、パートタイム労働とフルタイム労働との間の相互転換を促進する法制をとっている。
- このような相互転換は、パートタイム労働のメリットをより広げるものであり、多様な働き方を選択できる環境作りの一つとして、また、ワーク・ライフ・バランスの観点からも有効と考えられる。

しかしながら、通常の労働者とパートタイム労働者との間の待遇の格差が大きい日本においては、まずは、両者間の待遇の格差を是正していくことが必要であり、相互転換については、その状況を見極めつつ実現を目指していくことが考えられる。

5 パートタイム労働法の実効性の確保

(1) 事業主に対する報告徴収、勧告等

- 他法の規定例も参考に、事業主が、都道府県労働局雇用均等室による勧告に従わなかった場合におけるその旨の公表や、過料を課す対象の拡大を検討することが考えられる。

(2) 紛争解決援助

- 紛争解決援助の対象範囲を努力義務規定に広げることも考えられるが、第9条に係る紛争解決援助の際、賃金の均衡をどの程度図ればよいか等についてメルクマールとなるような判例の集積があるかどうか、また、第9条において賃金水準に言及していない中、都道府県労働局長の助言等や均衡待遇調停会議における調停案の中で、賃金の水準に言及することが適切かという問題点も含め、検討する必要があると考えられる。

6 その他

(1) フルタイム無期契約労働者の取扱い

- 有期労働契約の在り方についての検討においても、パートタイム労働法においても、フルタイム無期契約労働者²については、保護の対象から外れるものであるため、今後、その実態を踏まえ、何らかの保護が図られるよう検討すべきであるとの意見があった。

(2) 税制、社会保険制度等関連制度

- 「社会保障・税の一体改革」の中で、働き方に中立的な制度を目指すとともに、国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権の確立等のため、厚生年金制度及び健康保険制度の適用拡大が検討されている。

就業調整は、パートタイム労働者本人の職業能力の発揮や、待遇改善の機会を阻害するのみならず、賃金の上昇を抑制し、労働市場における賃金決定機能を歪めるものであることから、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築を早急に図ることが必要である。

なお、労使間の協議を通じて配偶者の所得を基準とする家族手当の在り方について改善を図ることが期待される。

² 無期契約であるが、長期的な観点からキャリア形成を含めた待遇が決定されていない労働者であって、通常の労働者を除く。

非正規雇用のビジョンに関する懇談会設置要綱

1 趣旨

近年、非正規労働者は増加傾向にあるが、雇用の不安定さや勤務条件の低さが問題として指摘されており、これまでは、パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者といった非正規労働者の態様ごとに施策が講じられてきた。

そのような中で、非正規労働者の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、本懇談会においては、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、非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善の観点から、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）」を策定することとする。

2 検討事項

- (1) 「非正規雇用」をめぐる問題点や課題
- (2) 「非正規雇用」をめぐる問題への基本姿勢
- (3) 「非正規雇用」に関する施策の方向性

3 懇談会の運営

- (1) 懇談会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 懇談会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 懇談会の庶務は、派遣・有期労働対策部企画課において行う。

4 参集者

別紙のとおり

5 開催期間

平成23年6月～

非正規雇用のビジョンに関する懇談会

参集者名簿

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
柴田 裕子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 政策研究業務企画室長
諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
清家 篤	慶應義塾長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
宮本 太郎	北海道大学大学院法学研究科教授
横溝 正子	弁護士

(五十音順、敬称略)

「非正規雇用ビジョン」(仮称) 論点

※ 懇談会での議論により、ビジョンの名称を変更することも考えられる。

「非正規雇用ビジョン」(仮称) について

- ① パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者等の名称を問わず、広く「非正規雇用」を対象とする。
- ② 非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善の観点から、公正な待遇の確保に必要な施策の在り方を理念として示す。

1 そもそも「非正規雇用」とは何か(概念整理)について

(1) 「正規雇用」と「非正規雇用」とを分けるものは何か。

また、「典型的な正規労働者像」と「今後の政策論として念頭に置く正規労働者像」とで違いがあるか。

(「正規雇用」と「非正規雇用」とを分ける考慮要素として考えられる例)

- ① 労働契約の期間の定めの有無(無期か有期か)
- ② 所定労働時間の長短(フルタイムかパートタイムか、残業の有無)
- ③ 直接雇用か間接雇用か
- ④ 長期雇用慣行を前提とした待遇や雇用管理の体系となっているかどうか(賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等)
- ⑤ 勤務地や業務内容の限定の有無

(2) ワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの観点から、「典型的な正規労働者」と「非正規労働者」との中間に位置するような雇用形態をどのように位置付けるべきか。

(3) 「非正規労働者」などの呼称が適切か。

2 非正規雇用をめぐる問題点や課題

- 雇用の安定性、処遇、職業キャリアの形成、セーフティネットといった観点から、どのような問題点や課題がみられるか。

3 非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢

- 価値観や生活様式が多様化し、企業が必要とする人材も多様化する中で、どのような働き方であっても、働くことが報われる社会、公正な見返りを得られるような社会を築くことが重要ではないか。
その中で「非正規雇用」にどのように向き合うべきか。

4 非正規雇用に関する施策の方向性

労働条件分科会委員名簿

(五十音順、敬称略)
平成23年7月1日現在

区分	委員氏名	現職名
公益代表表	○ アラキ 尚志 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	◎ イワムラ マサヒコ 岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	ケンケン ジョウエイ コ子 権 丈英子	亜細亜大学大学院経済学研究科教授
	タシマ ユウコ 田島 優子	さわやか法律事務所弁護士
	ムラナカ 孝史 村中 孝史	京都大学大学院法学研究科教授
	モリシマ モトヒロ 守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授
	ヤマカワ リウイチ 山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
労働者代表表	クドウ サトシ 工藤 智司	日本基幹産業労働組合連合会事務局長
	シマダ ヒサノブ 島田 尚信	UIゼンセン同盟副会長
	シンニタ ノブユキ 新谷 信幸	日本労働組合総連合会総合労働局長
	タカマツ ノブユキ 高松 伸幸	全日本運輸産業労働組合連合会副執行委員長
	ナカシマ ユウコ 中島 裕子	全日本自動車産業労働組合総連合会常任執行委員
	ミヤモト レイチ 宮本 礼一	JAM副書記長
	ヤスナガ タカオ 安永 貴夫	情報産業労働組合連合会書記長
使用者代表表	イケダ トモヒコ 池田 朝彦	東運レジャー株式会社代表取締役社長
	イ丹 カズナリ 伊丹 一成	新日本製鐵株式会社人事・労政部部長
	イトウ アキラ 伊藤 聡	ユニー株式会社取締役執行役員業務本部人事教育部長
	タナカ ヤスヨ 田中 恭代	株式会社旭化成アビリティ代表取締役社長
	ミウラ イチヨウ 三浦 一洋	全国中小企業団体中央会調査部長兼国際部長
	ミヤチ トモエ 宮地 知英	株式会社大丸松坂屋百貨店 本社業務本部人事部スタッフ人事要員構造改革担当
	ワシマ シノブ 輪島 忍	日本経済団体連合会 労働法制本部主幹

◎:分科会長 ○:分科会長代理

これまでの労働政策審議会（労働条件分科会）の検討経過

「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」（労働政策審議会労働条件分科会・平成23年8月3日）参考1

開催日	検討内容
○第82回(H22.10.26)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約を検討することについて(平成15年労基法改正時の検討条項、平成18年12月の労政審答申等) ・有期労働契約に関する検討スケジュール ・有期労働契約研究会報告書の説明
○第83回(H22.11.29) ○第84回(H23.2.3)	【総論】
○第85回(H23.2.23) ○第86回(H23.3.8) (※東日本大震災の影響により、2か月程度議論を中断。) ○第87回(H23.5.31)	【各論1】 契約の締結及び終了 <ol style="list-style-type: none"> (1) 有期労働契約の機能や実態について (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について (3) 有期労働契約の雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)について (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について (5) 有期労働契約の終了(雇止め等)に関する課題について
○第88回(H23.6.17)	【各論2】 契約期間中の処遇や雇用管理 <ol style="list-style-type: none"> (1) 均等・均衡待遇について (2) 正社員への転換の推進について
○第89回(H23.6.27)	【各論3】 その他(1回の契約期間の上限等) <ol style="list-style-type: none"> (1) 1回の契約期間の上限等について (2) その他
○第90回(H23.7.21)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する議論の中間的な整理について

短時間労働者への社会保険適用をめぐる これまでの議論

「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)」のポイント

《改正の背景》

【平成12年改正で残された課題】

基礎年金の国庫負担割合の2分の1への引上げ
 厚生年金、国民年金の保険料引上げの凍結解除
 女性と年金に関わる課題

【平成12年改正以降の社会経済の変化】

少子高齢化の一層の進行(平成14年新人口推計)
 ・現行の給付水準を維持した場合、最終的な保険料は、厚生年金が22.8%(国庫負担1/2、1/3の場合は26.0%)、国民年金は20,000円(国庫負担1/2、1/3の場合は28,900円。いずれも平成16年度価格)
 女性の社会進出、就業形態の多様化等、個人の生き方、働き方の多様化に柔軟に対応できることが更に要請

《改正の基本的考え方》

1 社会経済と調和した持続可能な制度の構築と制度に対する信頼の確保
 ~ 現役世代の負担への配慮と公的年金にふさわしい水準の確保 ~

2 多様な生き方、働き方に対応し、より多くの者が能力を発揮できる社会につながる制度

《改正の具体的内容》

どのような制度体系をとろうとも給付と負担の見直しは必要
 現行制度以外に議論されている制度体系には問題点や導入についての様々な制約

現行の制度体系の下で、将来の現役世代の負担が過重にならないようにすることと、高齢期の生活の基礎的な部分を支える給付水準を確保することのバランスをとった給付と負担の見直し

就業形態の多様化等に対応し、就労を抑制することなく、多様な生き方、働き方の選択に柔軟に対応できる仕組み、就労等様々な形での貢献が年金制度上評価される仕組みとする

【給付と負担の見直しを行うに当たっての基本的課題】

基礎年金の国庫負担割合の2分の1への引上げ
 厚生年金、国民年金の保険料引上げの凍結解除

【有限均衡方式の導入】

財政均衡期間を100年程度とし最終年度(2100年)の積立金を給付費の1年分に抑制

【保険料水準固定方式とマクロ経済スライドによる給付の自動調整】

厚生年金の最終的な保険料水準を20%に固定(国民年金は17,000円台(平成16年度価格))

社会全体の保険料負担能力の伸びに見合うよう年金改定率(スライド率)を調整することで、年金の給付水準を調整(ただし調整は名目額を下限とし、名目額は維持)

・新規裁定者 1人あたり賃金伸び率 - スライド調整率
 ・既裁定者 物価上昇率 - スライド調整率
 (スライド調整率 = 公的年金被保険者数の減少率 + 平均余命の伸びを勘案した一定率(0.3%)
 2025年度までは平均年0.9%程度)

給付水準の調整を行っても高齢期の生活の基礎的な部分を支えるものとして給付水準は50%を下限とし、50%から50%台半ばを確保

厚生年金の最終保険料率20%固定
 基準ケースで、2013年以降モデル年金の所得代替率 54.7%

在職老齢年金制度の見直し等(高齢者の就業と年金)

・60歳前半の在職老齢年金制度の見直し(一律2割の支給停止措置の廃止)。
 ・70歳以降も在職中は被保険者とし、保険料を負担。在職老齢年金制度を適用し、賃金と年金の合計額が高い場合は支給停止。
 ・65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度を導入し、引退と年金受給年齢を選択できるようにする。(支給停止の効果は継続)
 ・さらに支給開始年齢を引き上げることは、今回改正では行わない。

短時間労働者への厚生年金の適用拡大

・週所定労働時間20時間以上の者を基本に適用。適用に当たっては、産業・企業に与える影響等を踏まえて、経過措置など配慮。
 ・標準報酬の下限を引き下げて適用。被扶養配偶者の給付は行わない。

次世代育成支援の拡充

・子が3歳に達するまでの間、育児休業をとった時の保険料免除措置の拡充、勤務時間短縮等により標準報酬が低下した時の年金額計算上の配慮措置(従前の標準報酬額を適用)

女性と年金

・第3号被保険者期間についての年金分割制度の導入
 ・離婚時の厚生年金の分割(保険料納付記録の分割)
 ・遺族年金の見直し(自らの老齢厚生年金を全額受給した上で、現行水準との差額を遺族年金として支給、子のいない若齢遺族配偶者への給付の有期化)

障害年金の改善

・障害基礎年金と老齢厚生年金の併給を可能とする(障害を有しながら就労したことを年金制度上評価する仕組みとする)

年金課税の見直し(世代間・世代内の公平を考慮して見直し)
 国民年金保険料の徴収対策の強化(所得水準に応じた多段階免除制度の導入等)
 年金制度の理解を深めるための取組(年金個人情報)の定期的な通知、点数化して表示)
 第3号被保険者の特例届出の実施(過去の未届期間の救済)

年金積立金の運用の在り方の見直し(年金積立金運用の新たな仕組み等)
 企業年金の安定化と充実
 (免除保険料率の凍結解除、基金解散時の特例、確定拠出年金拠出限度額引上げ等)
 福祉施設の見直し(閣議決定等を踏まえた福祉施設の見直し)

2. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大等

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う。

週の所定労働時間が20時間以上の者を基本に適用する。

保険料負担については、特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。被扶養者の給付は行わない。

(1) 適用拡大の必要性

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るよう、また、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。

その際、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者を多く雇用する産業・企業に与える影響、事務負担や保険料負担の増加等を踏まえて、経過措置等一定の配慮を行う。

(2) 適用基準の在り方

適用拡大後の適用基準については、雇用保険と同様に、適用事業所における週の所定労働時間が、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20時間以上の者を基本とする。

(3) 給付と負担の在り方

新たに適用される短時間労働者について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、保険料負担については、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する。

給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に合わせ、標準報酬の算定基礎日数(現在、標準報酬の定時決定等に当たり、3か月のうち報酬支払の基礎日数が20日以上を算定基礎とすることとされている。)について、実態を踏まえて見直す。

(4) 派遣労働者

派遣労働者については、特に登録型の派遣労働者について、社会保険の適切な適用を進めていく必要がある。登録型の派遣労働者は、派遣先が変わる都度、厚生年金保険の資格取得の届出等を行わなければならないことから、事業主・労働者の事務負担の軽減を図るため、事務手続の簡素化を図る。

パート労働者への厚生年金適用に関するワーキンググループ

委員構成

江口隆裕（筑波大学ビジネス科学研究科長）

権丈善一（慶応義塾大学商学部教授）

杉山千佳（（有）セレーノ代表取締役）

林真奈美（読売新聞東京本社社会保障部記者）

樋口美雄（慶応義塾大学商学部教授）

宮武 剛（埼玉県立大学保健医療福祉学部教授）

社会保障審議会年金部会

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6日

目 次

1. はじめに	1
(1) これまでの経緯	1
(2) 平成16年改正法の検討規定との関係	1
(3) 検討の目的と方法	2
2. パート労働者の現状と年金制度に関連する問題点	2
(1) パート労働者の現状	2
(2) 現行制度を取り巻く問題と適用拡大の意義	3
(3) 適用拡大に関する主な意見と論点	6
(4) 制度的側面から見た適用拡大に関する基本的な考え方	8
3. 適用対象となる者の範囲	11
(1) 厚生年金適用にふさわしい「被用者」について	11
(2) 賃金水準について	13
(3) 勤務期間について	14
(4) その他の論点について	15
4. 適用拡大に伴う課題とその対応	15
(1) 就業調整の可能性	15
(2) 企業経営への影響	16
5. 適用の徹底	18
(1) 新たに適用対象となるパート労働者に対する適用の徹底	18
(2) 既に適用対象とされている者に対する適用の徹底	19
6. その他の課題	19
(1) 女性に関する年金制度	19
(2) パート労働者自身の希望について	20
(3) 国民年金保険料徴収の円滑化のための取組み	20
(4) 医療保険・介護保険の取扱い	21
7. 終わりに	21

「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

1. はじめに

(1) これまでの経緯

- パート労働者に対する厚生年金の適用拡大については、平成10年の年金審議会でも議論が重ねられ、平成16年年金制度改革の際の社会保障審議会年金部会の意見では「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」とされた。しかし、国会に提出された年金制度改革法案には、パート労働者への適用拡大に関する事項は盛り込まれず、「改正法の施行後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」との趣旨の検討規定が設けられた。

(2) 平成16年改正法の検討規定との関係

- 改正法の施行後、非正規労働者と正規労働者との処遇格差が大きな社会的関心事項となるという状況の変化があった。これを受けて、労働政策を中心として、非正規労働者の処遇改善や正規労働者への転換の促進に向けた様々な対策が講じられることになった。
- 内閣は、「勝ち組」、「負け組」を固定させない社会をつくるための「再チャレンジ支援」を重要課題として掲げた。平成18年12月に決定された「再チャレンジ支援総合プラン」（「多様な機会のある社会」推進会議）では、「再チャレンジ支援における重点課題」として「パート労働者への社会保険の適用拡大」が盛り込まれた。
- 同プランでは、いわゆる「就職氷河期」に直面した若者、特にフリーターの常用雇用化が重点課題とされている。パート労働者である若者が正社員になりたいという希望があるにもかかわらず、パート労働者のままで厚生年金の適用も受けられないという現状を放置することは、将来、老後の所得保障において正社員との格差が固定されることになり、早急な対策が必要である。

- さらに、政府は均衡のとれた待遇の確保の促進、通常の労働者（正社員）への転換の推進等を内容とするパートタイム労働法の改正案を国会に提出するなど、正規・非正規労働者間の均衡待遇の確保に取り組んでいる。勤労世代の均衡待遇の確保対策の展開に併せて、老後の所得保障の基礎である年金制度においても、正社員とパート労働者との間での取扱の違いをできる限りなくしていく必要がある。
- 以上のような認識の下、今般、社会保障審議会年金部会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の議論を行うこととなった。
- また、その際、平成16年年金制度改正法附則の趣旨に沿ってパート労働者の就業実態等を把握した上で、集中して精力的に議論するために、同部会に当ワーキンググループが設置された。

（3）検討の目的と方法

- 当ワーキンググループの目的は、パート労働者への厚生年金の適用拡大について、パート労働者を多く雇用する業界の団体等から幅広くヒアリングを実施した上で、適用拡大の在り方について検討を行うことである。このため、パート労働者の就業実態等を把握すべく、事業主団体15団体、労働組合7組合の計22団体、さらに有識者6人から計8回にわたるヒアリングを実施した。
- その上で、パート労働者に対する厚生年金の適用に関する主な意見と論点を整理し、当ワーキンググループとしての基本的な考え方をとりまとめた。

2. パート労働者の現状と年金制度に関連する問題点

（1）パート労働者の現状

- 経済のサービス化の進展、女性の就業意識の高まりなどを要因として、近年パート労働者は増大し、現在では1,200万人を超えている。特に、バブル経済崩壊後の厳しい経済情勢の中で、企業は正社員の雇用を減らす代わりにパート労働者を充てる動きを強め、パート労働者が急増することになった。
- パート労働者の担う業務は、定型的・補完的なものだけでなく、近年では、店長や売り場の責任者といったような、これまで正社員が担当していた企業の基幹的な業務までを担う者も増加しており、極めて多様である。

- また、就業目的で見ても、サラリーマンである夫の扶養の範囲内で家計補助的に働く者から、世帯主として主たる家計の維持のために働いている者まで多様である。特に90年代以降、バブル経済崩壊後の「就職氷河期」に若年者の非正規労働者が急増した。この中にはパート労働者として就業し、正社員への転換を希望する者が多い。リストラ等の影響で妻のパート労働による収入に頼らざるを得ない家庭もある。
- なお、パート労働者を多く雇用する企業は、これまでの社会慣行の中で、家事・育児等の負担が重く正社員での勤務が難しい女性に対して、柔軟で働きやすい就業の場を提供し、女性の社会進出を支えてきたという実績があることは評価すべきである。しかしながら、これからの時代は、女性のみならず家庭責任を負わせることを前提とした社会制度や働き方は見直しが求められていることに留意する必要がある。

(2) 現行制度を取り巻く問題と適用拡大の意義

(現行制度における課題)

- パート労働者を巡る年金制度に関する課題としては、以下のような点が指摘できる。

①被用者にふさわしい年金保障が行われていない

パート労働者の多くは低賃金で生活する給与所得者で、老後の生活基盤がない場合が多いにも関わらず、パート労働者のうち被用者年金加入者は3割弱に留まっている。これらの者は、被用者年金ではなく、定額保険料（事業主負担なし）・基礎年金給付のみ（上乘せの厚生年金なし）の国民年金の対象となっている。なお、配偶者の扶養により生活する者の場合には、基礎年金給付のみの保障となっている。

これに加えて、国民年金第1号被保険者であるパート労働者は保険料未納者の割合も高く、老後の生活が不安定になりかねない。

賃金で生活し、被用者としての年金保障が必要なパート労働者については、できる限り厚生年金を適用し、その老後の生活の安定を図ることが求められている。

また、少子高齢化の中で、パート労働者として働く女性が、社会・経済の担い手としての役割を果たしていることを踏まえれば、このような女性が自

ら基礎年金だけでなく報酬比例年金を確保して、老後の所得保障を充実させる必要性が高まっている。それにもかかわらず、女性が多いパート労働者に厚生年金が十分に適用されていないことは、女性の年金の充実を妨げることにもなりかねない。

②パート労働者の均衡待遇や再チャレンジを阻害している

パート労働者と正社員で年金制度が異なるため、パート労働者が正社員になろうとする際に、新たな社会保険料負担が発生し、正社員就業を望むフリーターや子育て後の女性の希望が妨げられ、パート労働に留まらせるという制度的な「壁」ができています。

③働き方や雇用形態の選択に中立的でない

人口減少社会の中で、女性の職場進出の拡大やライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢が求められているのに関わらず、育児等のため働く時間を短縮しただけで年金の適用から外されるなど、現行制度は労働時間・雇用形態の選択に中立的になっていない。逆に、第3号被保険者であるパート労働者が、保険料負担が生じないように働く時間を抑える行動（就業調整）も見られるようになっている。こうしたことが、パート労働者の処遇改善や人材育成の障害の一因ともなっている。

さらに、企業にとっても、社会保険料の事業主負担が生じるフルタイムの正社員より事業主負担が生じないパート労働者を多く雇用するインセンティブを生じさせており、労働市場に歪みを与えている。

なお、制度の見直しに当たっては、女性の就労促進など労働市場に係る諸課題を年金制度の見直しによって解決することを目指すのではなく、あくまで、労働市場に中立的な制度を目指すべきである。

④事業主間の公正な競争を妨げている

パート労働者を雇用することで事業主負担を負わない事業主と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担に差違があり、事業主間の公正な競争を妨げている。

- パート労働者に対する厚生年金の適用拡大は、以上のような現行制度に係る諸課題の解決に資するという意義がある。

- さらに、パート労働者に関する厚生年金の適用基準は、現在は、法律の解釈として行政文書として示されているが、その重要性に鑑み、今後は、法律上の根拠を明確化し、適用を徹底することが適当である。

(適用拡大に関する「誤解」について)

① 「勤続期間の短いパート労働者は払い損になるのではないか」

勤続期間が短いパート労働者は保険料を払っても年金が受け取れず、払い損になるという意見が聞かれるが、これは誤解である。下の表のとおり、厚生年金の給付は、加入期間1ヶ月単位で生涯にわたり増額する仕組みで、短期間の加入であっても、将来年金を受け取る際には、その分が年金額に反映されるものである。

<報酬10万円、加入期間1年の場合の本人負担と給付の関係>

保険料の本人負担	年金給付の増加
<p>《加入期間1年の合計》約9万円</p> <p>（国民年金保険料を払っている人（フリーター等）の場合 国民年金保険料（年額約17万円） ⇒厚生年金保険料（年額約9万円） 実質▲約8万円）</p>	<p>《生涯の合計*》約16万円増</p> <p>*支給開始年齢～平均寿命の期間の合計 昭和40年生の女性の場合 25年3月 昭和60年生の女性の場合 25年6月</p>

注) 平成18年度の保険料額・率をもとに機械的に計算したもの。(詳細: 附録)

② 「年金財政の安定のための適用拡大ではないか」

年金財政の安定のために適用拡大をしようとしているのではないかと意見があるが、所得水準の低いパート労働者を厚生年金に加入させることは、財政的にはほぼ中立的であり、この批判は当たらないと考えられる。

③ 「第3号被保険者や遺族年金がある以上結局は払い損ではないか」

「現在保険料負担がない第3号被保険者である主婦は適用拡大に反対の者が多い」といった意見や、「サラリーマンの妻であれば夫の死亡後には遺族年金が支給されるのだから厚生年金の被保険者となっても損ではないか」といった意見

がある。

しかし、老後に夫婦で生活する期間は長くなっており、その期間は妻分の厚生年金を受給できるのだから、こういった見解は当たらないのではないか。

さらに、今後は、このような夫の扶養を前提とした制度は次第に見直されていく可能性がある。パート労働者に対して厚生年金の適用を拡大しておくことは、女性の老後の所得保障を充実するとともに、このような制度を見直していく上で前提となる重要な取組であり、これらがあるから適用拡大は不適當という見解は本末転倒ではないかと考えられる。

(3) 適用拡大に関する主な意見と論点

- 当ワーキンググループでのヒアリングにおいて事業主団体、パート労働者を代表する労働組合、パート労働や海外の年金制度に詳しい有識者から示された意見の概要は附録「ヒアリングの概要」のとおりである。
- これらの中で、適用拡大に関する主な意見と、それらに対する論点を整理すると以下のとおりとなる。

①「パート労働者の年金保障の充実のため、すべての被用者に厚生年金を適用すべきではないか」

主に労働組合から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・ 国民年金の給付・負担とのバランスをどう考えるか。
- ・ 厚生年金は被用者が事業主とともに保険料を負担している仕組みであるので、対象となる「被用者」は相互の連帯感や企業と一定のつながりのある者ということになるのではないか。

②「当面、できるところから適用拡大を図るべきではないか」

主に労働組合から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・ 適用対象となる者の基準をどう設定するか。

③「年金制度を働き方や雇用形態の選択に中立的なものにすべきではないか」
主に労働組合から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・働き方や雇用形態の選択に中立的な制度にする目的を維持しつつ、国民年金の給付・負担とのバランスを考慮するといった別の観点から一定の基準で対象となる者の範囲を設定することは可能ではないか。

④「パート労働者自身が適用を望んでいないのではないか」

主に事業主団体から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・適用を望まない理由として、年金制度に対する不信や「よく分からない」というものが多いことをどう考えるか。適用拡大によって第1号被保険者や第3号被保険者であるよりも給付が増えることなどについて、理解が得られていないのではないか。
- ・現在、第3号被保険者であるパート労働者にとっては、新たに生じる保険料の負担感があるため、将来の給付増が過小評価されているのではないか。
- ・適用拡大の際には負担感が生じるが、いったん適用されて働くようになると、負担感は自然と消えていくものであり、長期的な視点での検討が必要ではないか。
- ・社会保険の適用について本人の希望を考慮すべきか。多くの者は若いときには年金制度の意義を見出せないが、年齢を重ねるにつれてその重要性を理解するものではないか。

⑤「適用拡大は、事業主も保険料を負担する以上、事業主の納得が得られるものでなければならないのではないか」

主に事業主団体から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・社会保険における事業主の責任をどう考えるか。
- ・適用拡大によって事業主にとってもメリットがあることをどう考えるか。
- ・適用拡大の対象について、保険料負担のコストと従業員への年金給付を通じた事業主にとってのメリットとのバランスを考慮して、その範囲を考え

るべきか。

⑥「取りやすいところから取ることは問題ではないか」

主に事業主団体から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・ 被用者であるパート労働者が本人名義の年金による老後の所得保障を充実できるようにするという観点から検討を行っているものであり、被用者年金の保険料は労働者とその雇用者が負担することが制度の基本ではないか。
- ・ 所得水準の低いパート労働者を厚生年金制度に加入させることは、財政的にはほぼ中立的であり、年金財政の安定のために適用拡大しようとしているとの批判は当たらないのではないか。
- ・ 未納対策や未適用事業所の解消については、いずれにせよ別途徹底を図るべきではないか。

⑦「パート労働者への適用拡大の検討の前に年金制度に対する抜本改革が必要ではないか」

主に事業主団体から示された意見であるが、これに対しては以下の論点が挙げられる。

(論点)

- ・ パート労働者への適用拡大は現行制度を前提としても可能であり、他の制度の問題や課題を解決しないと議論できないということにはならないのではないか。

(4) 制度的側面から見た適用拡大に関する基本的な考え方

- 今後の制度の在り方の検討に当たっては、以上のような意見や論点を踏まえながら、これを制度的側面から見た場合にはどのような基本的な考え方となるかを整理することが有用と考えられる。
- 制度的側面ごとに議論の幅を拡げ、様々な角度からの検討ができるよう、基本的な考え方を整理し、分析・評価した結果は以下のとおりである。

①年金制度体系に関する考え方

＜考え方1＞ 適用拡大は、現行の国民年金と厚生年金を併存させて国民皆年金を維持することが前提。

＜考え方2＞ 適用拡大は、国民年金より低い保険料で厚い給付を受けられるという逆転現象を解消することが前提。

＜考え方3＞ 適用拡大は、第3号被保険者を廃止することが前提。

（分析・評価）

国民皆年金体制は我が国の公的年金制度の柱として多くの国民が維持を望んでいるものである。パート労働者への適用拡大が急務となっている現状を考慮すると、まずは、皆年金制度を維持しながら適用拡大を図るという＜考え方1＞が適当ではないかと考えられる。

一方、検討に当たっては、国民年金、厚生年金間の給付・負担の逆転現象や、第3号被保険者の問題について十分考慮することは必要であるが、＜考え方2＞の「逆転現象の解消」や、＜考え方3＞の「第3号被保険者の廃止」となると、影響が多岐に及ぶため、十分な検討が必要となり、また、直ちに実施することは現実的に困難である。

②適用対象に関する考え方

＜考え方1＞ すべての被用者（パート労働者）に適用する。

＜考え方2＞ 労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に適用するという現行制度と同様の考え方の下に、その範囲を拡大する。

＜考え方3＞ 所得保障の必要性が高い一定年齢（例えば40歳未満）のパート労働者のみを対象とする、または、第1号被保険者であるパート労働者のみを対象とし、第3号被保険者は除外する。

（分析・評価）

＜考え方1＞については、パート労働者の老後の所得保障の充実という観点から被用者にはできる限り厚生年金を適用していく、という考え方からすると、基本的に目指すべき方向性である。

＜考え方2＞については、＜考え方1＞に比べて、より現実的な当面の選択肢として位置付けることができるのではないかと考えられる。

＜考え方3＞については、被用者の老後の所得保障のための現役中の適用条件において特定の年齢のみに着目することは合理性が乏しい。また、同じ職務のパート労働者であるのに年齢によって事業主負担という労務コストが異なる事態が生じ、適用対象となった年齢階層だけが労働市場で不利にな

るなど労働市場に中立的でないことなどから、適当でないと考えられる。第3号被保険者を除外することについても、女性の年金の充実という適用拡大の本来の目的に逆行することになり、適当ではないと考えられる。

③保険料の負担体系に関する考え方

＜考え方1＞ 新たに適用対象となるパート労働者についても現在の適用対象者と同様、すべて労使折半で負担する。

＜考え方2＞ 新たに適用対象となるパート労働者については事業主負担分のみとする（本人負担は選択制）。

＜考え方3＞ 新たに適用対象となるパート労働者のうち、週労働時間が短いパート労働者、または低収入のパート労働者については事業主負担分のみとする（本人負担は選択制）。

＜考え方4＞ 新たに適用対象となるパート労働者のうち、一定以上の労働時間の者は労使折半、それ以下の者は基礎年金分は本人負担とし、報酬比例部分に事業主負担を求める。

（分析・評価）

＜考え方2＞、＜考え方3＞については、パート労働者はフルタイム労働者に比べて一般的に低所得であり、新たに発生する保険料負担に関する負担感が相対的に重いことから、本人分については免除し、事業主分のみを負担する新たな制度を導入するものである。事業主拠出分については区別を設けないため、事業主の選択に関して中立的な工夫であると評価できるが、現在の、労使折半で必要な保険料を負担するという我が国の社会保険の基本的な在り方を変更するものであるとともに、国民年金の給付・負担との均衡を著しく損なうものであり、影響が極めて多岐に及ぶため、十分な検討が必要となる。

＜考え方4＞については、事業主の選択に関して中立的になるよう工夫をしながら、低所得者にはより厚い年金給付を行いつつ、基礎年金制度にも踏み込んで、給付と負担の均衡を図ろうとするものと評価できる。しかし、第1号被保険者の事業主負担を求める点等において、国民年金・厚生年金両制度の在り方を変更するものであり、影響が極めて多岐に及ぶため、十分な検討が必要となる。

以上の結果、適用拡大が急務となっている現状における当面の対応としては、＜考え方1＞が適当ではないかと考えられる。

なお、これに対し、諸外国では低所得者について、事業主拠出分のみを強

制し、本人負担分を軽減することで、低所得者の負担感をできるだけ少なくして適用拡大を図っている例もあることから、中長期的には検討に値するのではないかと意見があった。

また、低所得者であるパート労働者の負担感が重い原因は、そもそもパート労働者一般の賃金水準が低すぎることに原因があるのだから、均衡待遇の確保などの対策を進める中で、適用拡大に伴う負担感を減ずることもできるのではないかと考えられる。

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

(基本的考え方)

- 被用者年金制度についての当ワーキンググループの基本的な考え方は以下のとおりである。
 - ・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である。
 - ・具体的には、国民皆年金制度を維持しながら、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するという現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の現行の適用範囲を拡大すべきである。
- なお、ヒアリングにおいては、パート労働者のうち希望する者だけに適用してはどうかという意見があったが、社会的共助に基づく社会保険は強制加入によって適用を図っていくことが原則であり、適当でないと考えられる。
- 諸外国を見ると、少しでも賃金所得のある者はすべて被用者年金の対象とする例（アメリカ、フランス）や、賃金所得が極めて少ない者を除きほぼすべての被用者に適用している例（ドイツ）など、被用者年金の適用範囲を広く設定している例が多い。
- しかしながら、我が国には自営業者等を対象とし、定額保険料で定額給付を行う国民年金制度があり、被用者年金制度とともにこれによって国民皆年金制度が維持されている。厚生年金が適用されないパート労働者の一部もこれに加入しており、適用拡大をする際にも、それぞれのパート労働者の実態を考慮して、両制度のどちらをあてはめて老後の所得保障を行うべきかについて考える

必要がある。

- パート労働者はフルタイム労働者に比べて所得の低い者が多いため、現行の定率保険料方式を前提にパート労働者への厚生年金の適用を拡大すると、場合によっては国民年金の定額保険料（本人負担）より低い保険料負担（労使折半）で、老齢基礎年金に加えて報酬比例年金を受給できるケースが生じ、制度間での給付・負担の関係のバランスを失うことが懸念されることから、国民年金第1号被保険者の観点からの検討も求められるのではないか。
- また、厚生年金制度は所得再分配の機能を有することから、既に厚生年金が適用されている労働者の観点からの検討も求められるのではないか。
- さらに、厚生年金など社会保険における事業主負担は、当該制度が事業主の円滑な事業活動に寄与する面があり、事業主も制度の利益を受け取っている点に着目したものであることから、被用者として事業主の事業活動に一定以上の関係を有している者かという事業主の観点からの検討も求められるのではないか。

（労働時間要件）

- パート労働者への適用拡大に当たっては、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のが基本になる。
- 「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、あるパート労働者が厚生年金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と考えられる。
- 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」とすることが適当ではないか。

※ なお、現行の適用基準のように、通常の就労者の労働時間の一定割合（例えば2分の1）とすることは、事業所によって通常の就労者の労働時間が異なることが多く、同じ労働時間でも事業所によって適用される場合とされない場合が出るなど、統一的な取扱

いが難しくなることから、一律の時間による基準（例えば20時間）を設定する方法が適当である。

- この場合、現行の4分の3基準により適用されているパート労働者については、社会通念上期待されている労働時間の大半を当該事業所で過ごしているわけであり、労働時間要件のみで、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」とであると判断することが妥当と考えられる。これに対し、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いくことから、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、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるかどうかを総合的に判断することも考えられる。
- なお、労働時間についての要件を設けることのデメリットとしては、保険料負担がかからない範囲に労働時間を短縮する「就業調整」が発生する可能性が挙げられるが、4（1）で検討するとおり、労働時間要件を引き下げることによって生じる就業調整は必ずしも大きくはないものと考えられる。

（2）賃金水準について

（国民年金の給付・負担とのバランス）

- 前述のとおり、賃金の低い者が多いパート労働者への厚生年金の適用を拡大する際には、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である。この場合、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のではないかと。

（他の被用者との連帯感）

- また、所得再分配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のではないかと。

（パート労働者の負担感）

- 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る。

- 本来、均衡待遇が確保され賃金額が上昇していくことや、年金保険料負担に伴う将来の給付増に関する理解が進むことが望まれるが、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パート労働者にとっての負担感は無視できない要素になると考えられる。

(事業活動における貢献)

- 先に述べたとおり、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、保険料負担に関する事業主の納得を得る観点から、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も考えられる。
- 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、既に適用対象とされている被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、事業活動への当該パート労働者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。
- なお、基準を設定する際には、長い期間（例えば年収）で設定するのではなく、短い期間（例えば月収）で設定する方がパート労働者の就業への影響が少なくなるのではないかと意見があった。

(3) 勤務期間について

- 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のではないか。
- 勤務期間要件を設ける場合のデメリットとして、保険料の負担が生じないよ

う、事業主側が、適用基準の期間を超えない範囲への契約期間の短縮、雇用契約の終了の際に契約を更新しない、いわゆる「雇止め」、さらには、同一法人の別の適用事業所に配置転換するなど実質的には雇用契約が継続していながら外形上継続していないかのように見せる脱法的行為などを行う可能性があることに留意する必要がある

(4) 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してはどうかとの考え方については、労働市場や企業間の公正な競争に対して歪みをもたらすおそれが強いことから、基本的に採るべきではない。

4. 適用拡大に伴う課題とその対応

(1) 就業調整の可能性

- ヒアリングでは、現行の基準より労働時間が短いパート労働者に厚生年金の適用を拡大すると、事業主または労働者が保険料の負担がかからないよう労働時間の短縮（就業調整）を行うだろうという指摘があった。以下、就業調整の可能性及び対応について検討する。

(労働者側が就業調整を行う可能性)

- 現在の適用基準が大きく引き下げられれば、パート労働者が新たな基準を「壁」と意識して就業調整することは少なくなるのではないかと考えられる。
- また、保険料負担を避けるために手取り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。
- さらに、新たに就職して仕事に慣れるための努力や時間、事業所に赴く手間や通勤時間などを考えると、労働時間を短縮しすぎると割に合わないのではないかと考えられる。

(事業主側が労働時間の短縮を行う可能性)

- 事業主団体に対するヒアリングでは、保険料負担を避けるために事業主側からやむを得ず調整する可能性があるとする見解と、就業調整するとこれまで以上の人数のパート労働者を確保せざるを得ないので難しいという見解があり、事業主による労働時間短縮の可能性についての見方は一致していない。
- 事業主側が就業調整する可能性については、
 - ① 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で対応する場合には労務管理が煩雑になり、かえってコスト増になること
 - ② 地域におけるパート労働者の数には限りがあり、労働需給が逼迫している中で新たに労働者を雇用することには限界があること
 - ③ 就業調整の「壁」を意識しなくなったパート労働者について教育訓練を充実し、生産性の向上を行った上で労働時間の延長等を行うことで保険料負担分を十分補えることなどから、実際には相当程度低いものと考えられる。
- 以上のことから、労働者、事業主双方から見て就業調整が発生する可能性は低いと考えられる。
- また、現在の適用基準においても就業調整は一般に行われており、それに伴う弊害も起きている（後述）ことを考えると、新たな適用基準による就業調整の可能性があるから適用拡大をしないというのは本末転倒であり、就業調整が生じないように制度上の工夫をしながら、適用拡大を図るべきである。

(2) 企業経営への影響

- 事業主団体からは、「適用拡大によって、企業負担が極めて増大し、経営を圧迫する」との見解が相次いだ。
- また、保険料負担増分について商品やサービスの価格に転嫁して対応することについては、事業主団体から、「価格に転嫁できる世の中ではない」や「メニュー価格に転嫁すればたちまち客離れをおこし業績の悪化を招く」との見解があった。

(短期的影響)

- 短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じる。

- 反対に、適用拡大により、就業調整のための時間管理のコストやパート労働者と正社員の間の軋轢など、これまで事業主が目に見えない形で負担してきたコストが減少することから、短期的には事業主にとってコストの増加と減少の両面があると考えられる。
- また、同じ業種の事業主に対して等しく適用されるのであれば、特定の事業主だけが競争上不利になるということにはならないのではないか。

(中長期的影響)

- 今後労働力が減少する中では、パート労働者が多い業種ほどパート労働者に高い技能を持って、意欲を持って働いてもらう必要性が高いはずだが、現状では、社会保険適用の「壁」があるため、スキルの上昇に伴って時給が上がったパート労働者ほど労働時間の短縮を迫られるという矛盾が生じている。このことが、我が国全体での人的資源の開発も阻害している。
- このように、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、このような人材育成の制限がなくなり、能力開発が促進され、生産性の上昇を通じて、中長期的には企業経営に対してプラスの影響があると考えられる。また、パート労働者の能力開発が進むことで、正規労働者と非正規労働者の間の処遇格差も解消していくものと考えられる。
- さらに、保険料負担分の調整については、短期的には困難であっても、中長期的には、例えば、労使交渉を通じての正社員を含めた賃金配分の見直しや市場の調整機能による価格転嫁などによって可能になると考えられる。
- 長期的には、労働者であるとともに消費者でもあるパート労働者の人材育成が進み、処遇も改善することで、消費が拡大し、国民経済の発展にも資するという好循環も考えられる。
- このように、中長期的には適用拡大によって事業主にとって大きなプラスの影響があるものと考えられる。

(激変緩和のための措置の必要性)

- 以上のとおり、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である。

- 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のではないか。
- 具体的には、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。
- ただし、この場合、適用猶予となる中小企業の範囲次第では、大半の事業所が除外されたり、地方によっては対象となる事業所がほとんどなくなってしまうことも想定され、適用拡大の意義自体を損なうことにもなりかねないことから、真に猶予が適当な範囲に設定することが望ましい。
- また、当初適用を猶予される中小企業に対して、適用が行われる期日に関する明確なスケジュール感を持って適用に向けた準備を促す観点から、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。
- さらに、適用猶予となる事業所の規模を労働者数で設定する場合に、
 - ① その基準となる労働者数に新たに適用対象となるパート労働者を加えないのであれば、事業主が保険料負担を避けるためにフルタイム労働者（正社員）からパート労働者への置換えを促すインセンティブを与え、
 - ② 逆に、基準となる労働者数に新たに適用対象となるパート労働者を加えるのであれば、事業主が保険料負担を避けるためにパート労働者の労働時間を一定以内に抑える等のインセンティブを与える
 という形で、労働者の採用・配置に関する事業主の選択に与える影響が大きく異なることに十分注意する必要がある。

5. 適用の徹底

(1) 新たに適用対象となるパート労働者に対する適用の徹底

- パート労働者に対する厚生年金の適用拡大の際には、事業主や労働者の認識

が不十分なため、適用対象であるのかかわらず必要な手続がされない場合や、一部に故意に適用を逃れようとする事業主も出てくると考えられる。

- 適用拡大に当たっては、新たな適用基準や必要な事務手続きについて、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に、監視・指導を強力に行うことが必要である。
- なお、適用拡大に伴って、一部、事業主または労働者の意向により労働時間を短縮するとともに、収入を確保するために複数の事業所での就業を行う例も出てくると考えられる。このような行動は、例外的とは言え、適用拡大の効果をいわば脱法的に免れるものである。その防止を図るためには、現在の適用事業所を基本としている制度的な背景がある中で、事業所を横断した形で適用を行うかなど、どのように適切に適用を行うかについて検討すべきであると考えられる。

(2) 既に適用対象とされている者に対する適用の徹底

- ヒアリングでは、厚生年金の適用を逃れている事業所（適用漏れ）に対する指摘があった。また、適用されているはずの非正規労働者についても、適用が十分にされていないとの指摘もある。
- いずれにせよ、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であり、適用の徹底に向けた取組をさらに促進する必要がある。

6. その他の課題

(1) 女性に関する年金制度

- 今後の人口減少社会では、貴重な労働力である女性の社会進出はますます進むことが予想され、また、離婚の増加など女性の老後生活の不確実性を高めるような要因も増えていることから、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。
- パート労働者の均衡待遇の確保は大きな政策課題である。パート労働者への厚生年金の適用拡大はその一環を担うとともに、女性の年金の充実にも資するものである。
- あわせて、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

き検討を行っていくことが必要である。特に、被扶養配偶者の収入要件をはじめとした第3号被保険者制度の在り方について、検討する必要があるのではないか。

(2) パート労働者自身の希望について

- ヒアリングにおいて事業主団体から示されたパート労働者に対するアンケート調査の結果等を見ると、年金制度の意義についてのパート労働者自身の理解が進んでいないことが明らかになった。
- これ自体、大きな問題であり、今後制度改正に当たっては、あらゆる機会をとらえて、適用拡大の内容・意義について分かりやすく説明し、理解を得ていくことが急務である。
- また、従業員の老後の生活の安定のためには、事業主が年金制度の意義や基本的な情報について従業員にわかりやすく説明し、理解を求める責任は大きいのではないか。

(3) 国民年金保険料徴収の円滑化のための取組み

- パート労働者に対する厚生年金の適用が拡大されても、労働時間が相対的に短いパート労働者などは、なお一定程度国民年金に残ることになる。
- 国民年金第1号被保険者のうち、「臨時・パート労働者」は特に保険料の納付率が低いとの問題がある。自営業者等と異なり老後の稼得手段を持たないこうしたパート労働者に厚生年金が適用されなければ、国民年金の給付が確実に保障される必要性はよりいっそう高まると言える。
- これら被用者である第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、第1号被保険者である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、パート労働者に対し国民年金保険料の納付勧奨等に関する手続の周知や関係書類の配布を行うことや、事業所における納付の説明会の開催に協力することなど、所要の協力を事業主に求めるとともに、さらに、給与所得に対する所得税の源泉徴収の仕組みなどを参考にして保険料徴収についてもより強い協力を得られないか検討すべきである。

(4) 医療保険・介護保険の取扱い

- 当ワーキンググループの目的は厚生年金の適用を検討することであり、健康保険・介護保険について見解を述べることは本務ではないが、従前より厚生年金と同一の基準で一体的に適用がされており、これらの扱いについても留意する必要があることから、関係団体等から意見を求めた。
- 事業主団体からは、企業経営への影響を懸念する意見、パート労働者本人が適用を望まないという意見などがあつた。一方、労働組合からは、健康保険には出産手当金や傷病手当金といった休業補償の現金給付があり、保険料負担以上のメリットや「共助」システムの重要性を積極的に広報し、理解を求めることが必要との意見が示された。
- 仮に、厚生年金と健康保険・介護保険の適用を分離した場合には、事業主及び保険者の事務手続が煩瑣になるという実務的な問題があり、健康保険・介護保険についても、できる限り同一の基準で適用を拡大することが基本となるのではないか。
- また、企業や家計への影響等の課題については、厚生年金の適用拡大の具体的な姿を踏まえて考えるべきではないか。
- これについて、年金制度と医療保険制度は財政方式や給付と負担の関係が大きく異なるのだから、必ずしも厚生年金と同一の基準で健康保険を適用する必要はないのではないかと意見があつた。

7. 終わりに

- 以上、パート労働者の就業実態等を把握した上で、今すぐに取り組むべき課題として厚生年金の適用拡大の在り方を検討してきた。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。
- なお、ここに示した適用対象となる者の範囲に関する考え方については、今後の社会経済情勢の変化にあわせて、必要に応じて迅速に見直していくことが適当である。
- また、激変緩和の観点から企業規模によって適用を一定期間除外する措置は、被用者の所得保障の観点からはあくまで例外的な措置であり、できる限り早期に適用とすることが望ましい。

- さらに、パート労働者への適用拡大の関連事項である、女性に関する年金制度に係る課題など年金制度の基本的体系に関する課題については、引き続き中期的な課題として議論を深めていくことが必要である。

社会保障審議会年金部会「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」・開催状況等

	開催日	議事
第1回	平成18年 12月27日(水)	今後の進め方について議論
第2回	平成19年 1月18日(木)	下記団体からヒアリング 日本フードサービス協会、全国生活衛生同業組合中央会、情報サービス産業協会 電機・電子・情報通信産業経営者連盟、日本鉄鋼連盟、日本自動車工業会、日本商工会議所
第3回	1月19日(金)	下記団体からヒアリング 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟、情報産業労働組合連合会 日本労働組合総連合会、全国コミュニティ・ユニオン連合会
第4回	1月22日(月)	下記団体からヒアリング 日本チェーンストア協会、日本スーパーマーケット協会、日本百貨店協会 日本人材派遣協会、日本生産技能労務協会、日本経済団体連合会
第5回	1月25日(木)	下記団体からヒアリング 日本サービス・流通労働組合連合、日本郵政公社労働組合、全日本自治団体労働組合 日本給食サービス協会、全国ビルメンテナンス協会
第6回	1月30日(火)	学識経験者からヒアリング
第7回	2月2日(金)	学識経験者からヒアリング
第8回	2月8日(木)	下記団体から追加ヒアリング 日本フードサービス協会、日本労働組合総連合会、全国コミュニティ・ユニオン連合会
第9回	2月14日(水)	下記団体から追加ヒアリング 日本チェーンストア協会、日本スーパーマーケット協会、日本百貨店協会
第10回	⋮ 3月6日(火)	報告書について議論、年金部会に報告

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の概要

1. 法律案の趣旨

- 被用者年金制度の一元化については、平成 18 年 4 月の閣議決定及び 12 月の政府・与党合意に基づき、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせる方向を基本として行う。これにより、民間被用者、公務員及び私学教職員を通じて、同一保険料、同一給付を実現する。

2. 法律案の概要

(1) 主要事項

①被用者年金の大宗を占める厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一。

②共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消。

- ・共済年金にある遺族年金の転給制度や地方公共団体の長の加算特例は廃止、等。
- ・60歳台前半の公務員OB等に係る在職中の年金支給額の減額方法について、より厳しい減額方法(現行の厚生年金の取扱い)に統一。

③共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一。

- ・平成22年から引き上げ、公務員共済は平成30年、私学教職員は平成39年に統一。

④事務組織については、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用。また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上。

⑤共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止。

- ・新3階年金については、平成19年中に検討を行い、その結果に基づいて別に法律で創設し、職域部分の廃止と同時に実施するという趣旨を規定(附則)。

⑥追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。(文官恩給、旧三共済も同様)

(2) その他

①被用者年金制度の一元化の対象とする「被保険者」の範囲の見直し。
(パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲の拡大)

- ・「所定労働時間20時間以上」、「賃金月額98,000円以上」、「勤務期間1年以上」の3基準を全て満たすパート労働者(学生除く)に拡大。別に法律で定める日までの間、従業員300人以下の中小零細事業所の事業主に使用されるパート労働者は猶予。

② 企業年金に係る規定の整備等。

3. 施行時期

- ・原則、平成22年4月1日(一部は平成23年4月1日等)。
- ・パート労働者に対する適用拡大については、平成23年9月1日。
- ・追加費用及び文官恩給の減額については、平成20年4月1日。

※ 本法案は平成19年4月13日、第166回通常国会に提出したが、審議未了のまま衆議院解散(平成21年7月21日)により廃案となった。

平成 18 年 12 月 7 日

『短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会』

社団法人全国スーパーマーケット協会	理事長	原 信 一
社団法人全国乗用自動車連合会	会 長	新 倉 尚 文
社団法人日本給食サービス協会	会 長	野々村 禎之
日本小売業協会	会 長	中 村 胤 夫
社団法人日本ショッピングセンター協会	会 長	木 村 惠 司
日本スーパーマーケット協会	会 長	清 水 信 次
社団法人日本セルフ・サービス協会	会 長	増 井 徳 太 郎
社団法人日本専門店協会	会 長	黒 川 光 博
日本チェーンストア協会	会 長	佐々木 孝 治
社団法人日本通信販売協会	会 長	石 川 博 康
社団法人日本テレマーケティング協会	会 長	菱 沼 千 明
日本百貨店協会	会 長	中 村 胤 夫
社団法人日本フードサービス協会	会 長	米 瀨 和 英
社団法人日本フランチャイズチェーン協会	会 長	加 藤 充
社団法人日本べんとう振興協会	会 長	安 田 定 明
社団法人日本ホテル協会	会 長	中 村 裕
社団法人日本ボランティア・チェーン協会	会 長	宮 下 正 房

パート労働者等への厚生年金適用拡大に対する反対意見

平素より当流通・サービス業界に対しましては格別のご指導を賜わり、厚くお礼申し上げます。

さて、政府・与党におかれましては、パート労働者への厚生年金適用に関して拡大する方向での議論を推し進めようとしておりますが、これまでの経過を踏まえた検討が全くなされないまま拡大の方向だけが先行していることは誠に残念であります。

予てより当業界は、パート労働者への厚生年金適用拡大については「その働き方や雇用に重大な影響を与え、個人消費や企業経営に深刻な打撃を与える。」として強く反対を表明し、平成 16 年年金制度改革において本問題は、「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～（略）～この法律の施行後 5 年を目途として、総合的に検討が加えられる」こととなったところであります。

したがって、この趣旨を十分に踏まえた対応をしていただくとともに、以下の理由により改めて断固反対を表明し、このような事業者・パート労働者双方に重大な影響を及ぼす施策を安易に強行することのないように切に要望いたします。

反対理由

- 1．短時間労働を選択しているパート労働者が本当に厚生年金加入を望んでいるのか検証されていません！
- 2．パート労働者本人の給付がどのような形になるのか不透明のまま、保険料の負担ばかりが議論されています！
- 3．適用拡大を強行することは、パート労働者の多様な働き方を阻害し、雇用不安を招くことになりかねません！
- 4．本来行われるべきはずの、国民年金法等の一部を改正する法律附則第3条第3項に基づく検討が全く無視されています！
- 5．国民年金の未加入・未納問題が依然として解消されていない上、厚生年金の空洞化等の問題も十分に改善されておらず、年金制度に対する不信感は払拭されていません！
- 6．家計を圧迫し個人消費に影響を及ぼすとともに、流通・サービス産業全体の経営危機を招きます！

【反対理由の具体的説明】

1 . 短時間労働を選択しているパート労働者が本当に厚生年金加入を望んでいるのか検証されていません！

(財)21世紀職業財団の「パートタイム労働者実態調査」(平成17年9月)をみると、「所得税の非課税限度額の範囲で働きたい」「社会保険の被扶養者の範囲で働きたい」が大多数を占めており、これらの実態を無視して、一律に厚生年金等の適用拡大を強行しようとするのは、パート労働者の希望や考え方に逆行するものにほかなりません。

政府の議論の行方を見る限り、個々人の希望や事情に応じた働き方として短時間労働を選択しているパート労働者が本当に厚生年金加入を望んでいるのか、第3号被保険者との関係において厚生年金加入をどのように考えているか等々、基本的な問題についてパート労働者各層にわたる声を十分に聞くこともなく推し進められようとしており、真にパート労働者の声を踏まえてスタートしたものであるとは到底考えられません。

また、当業界の中には60歳以上の高齢者が圧倒的多数を占めている業種もあり、既に年金の受給権を獲得しているこれらのパート労働者は年金を受給しながら働いているため、改めて年金に加入することを決して望んでいません。このようなパート労働者に対しても一律に適用拡大しようとするような議論は混乱を招くだけになります。

2 . パート労働者本人の給付がどのような形になるのか不透明のまま、保険料の負担ばかりが議論されています！

パート労働者への厚生年金適用拡大の議論においてその加入条件については再々議論に上りますが、パート労働者本人の給付がどのような形になるのかについては不透明のままです。パート労働者の平均的な勤続期間は、業種によって若干異なるものの、チェーンストア4.8年、勤続が長い百貨店でも6.9年であり、このような就労の実態を踏まえると、適用拡大の問題は、老齢基礎年金の受給資格である加入期間25年以上との整合やパート労働者個々人の加入期間の捕捉の方法等の重要な問題と合わせて議論されるべき問題であると言えます。厚生年金に加入さえすればあたかも容易に相当額の年金給付が受けられるかのような試算の公表は、年金制度加入者全体の信頼を損なうものであると言わざるを得ません。

3 . 適用拡大を強行することは、パート労働者の多様な働き方を阻害し、雇用不安等を招くことになりかねません！

「パートタイム労働者実態調査」では、パート労働者個人がパートを選択した理由として、「自分の都合のよい時間(日)に働きたい(42.7%)」、「勤務時間・日数が短い(42.4%)」が大半を占め他の理由を圧倒しています。また、労働の調整の問題についても、「103万円を超えると税金

を支払わなければならない(54.9%)」、「130万円を超えると(略)自分で健康保険等に加入しなければならない(46.4%)」との傾向を示しています。

このように、パート労働者は、現行の税制や社会保険の仕組みの中で『自分に便利な時間や期間で働く』ことを選択しているのであり、当業界は、このようなパート労働者のニーズを踏まえて、柔軟な就業時間と休日制度、幅広い雇用期間等を用意して個々人の希望に応じた多様な就労が選択できるように雇用機会の確保と拡充に努めてきたところであります。

一方、厚生年金の適用条件を拡大した場合、事業者は過重な保険料負担に備えるため、パート労働のあり方を長時間勤務と短時間勤務に二極化するようになるだろうとも予測されています。適用拡大を強行するとパート労働者の主体性と事業者の考え方に決定的な乖離が生じ、現在の多様な働き方が障害され、大きな雇用不安を招くのではないかと危惧しています。特に、人手不足の状態にある業種については、仮に週労働20時間以上を適用条件とした場合には、パート労働者を20時間以下の短時間労働に切り替えることによって、人手不足に拍車を掛けることになりかねないと強い懸念を表明しています。

再チャレンジ推進会議の中間取りまとめ「再チャレンジ可能な仕組みの構築」の基本的認識の中には、「人生の各段階で多様な選択肢が用意され、それを自由に選択することで、個人も企業も自由闊達な活動が可能となり、ひいてはわが国経済の活性化にも資する。」とその理念が謳われています。就労の二極化を生みかねない適用拡大の強行は、再チャレンジ政策が掲げる「多様な選択肢の用意」にまさに逆行することにほかなりません。

4 . 本来行われるべきはずの、国民年金法等の一部を改正する法律附則第3条第3項に基づく検討が全く無視されています！

パート労働者等への厚生年金の適用拡大については、平成16年2月の与党年金制度改革協議会での合意に基づき改正法附則第3条第3項に、

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。

と明記されたにもかかわらず、国民の前でこれらの課題が全く検討されないまま、決定が強行されようとしています。このような進め方を断固として看過することはできません。

5 . 国民年金の未加入・未納問題が依然として解消されていない上、厚生年金の空洞化等の問題も十分に改善されておらず、年金制度に対する不信感は払拭されていません！

年金財政の安定のためには、年金制度に対する国民の不信・不安感の払拭、国民年金の未加入・未納問題の解消にこそ最優先で取り組むべきであり、依然として解消されたとはいえない状況にあります。さらに、厚生年金適用事業所でありながら制度への加入を違法に免れている事業者が多数存在する等の厚生年金の空洞化問題の解消も遅々として進まず、任意適用事業所で働くフルタイム

従業者への適用のあり方等先に検討されるべき課題も放置されたままとなっています。「再チャレンジ」の議論は、本来果たすべき義務が履行される基盤が整ってこそ初めて成立するものであり、このような基盤が整備されないまま、安易に取りやすいところから取ろうとする拙速な議論を押し進めるということでは年金制度に対する不公平感はますます増大するばかりです。

6．家計を圧迫し個人消費に影響を及ぼすとともに、流通・サービス産業全体の経営危機を招きます！

景気拡大が喧伝される一方で、個人消費は依然として厳しい状況にあります。パート労働者の新たな保険料負担の発生は家計を圧迫し、顧客としてのパート労働者による商品・サービスの消費を直撃することとなります。特にパート労働においては、家計を支える等の事由のため老後の年金給付よりも現在の手取り収入を重視している層も多数あり、適用拡大による影響はきわめて深刻であると言わざるを得ません。

また、過重な厚生年金保険料の事業者負担の増加が経営体力に深刻な打撃を与えることは明らかであり、拙速な議論の結果としてパート労働者を多く擁する当業界のみに過剰な負担を強いるような施策を容認することはできません。

以上

「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」報告書に対する意見

平成19年3月13日

短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会

社団法人全国スーパーマーケット協会
社団法人全国乗用自動車連合会
社団法人全国ビルメンテナンス協会
社団法人日本給食サービス協会
日本小売業協会
社団法人日本ショッピングセンター協会
日本スーパーマーケット協会
社団法人日本セルフ・サービス協会
社団法人日本専門店協会
日本チェーンストア協会
社団法人日本通信販売協会
社団法人日本テレマーケティング協会
日本百貨店協会
社団法人日本フードサービス協会
社団法人日本フランチャイズチェーン協会
社団法人日本べんとう振興協会
社団法人日本ホテル協会
社団法人日本ボランタリー・チェーン協会

3月6日の「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」でまとめられ、年金部会に報告された報告書のパート労働者への適用拡大の方向性については、「断固反対」である。

1. 厚生労働省の「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」においては、ヒアリングを受けた15の事業者団体全てが適用拡大に対して「『反対』ないしは『慎重に審議すべき』」との意見陳述を行ったにもかかわらず、これら事業者の声を全く無視し、十分な議論は行われなかった。また、主な事業者団体がパート労働者にアンケート調査を実施し、「多くのパート労働者は適用拡大を望んでいない」旨を訴えてきたが、これらの実態についても真剣に取り上げることなく、20～30時間の間で個々人の

事情や希望に応じて都合よく働いているパート労働の実態に向き合うこともなかった。報告書の内容は、これらの様々な角度から議論を十分に尽くしたのではなく、最初から「適用拡大ありき」の委員の持論を羅列したものに過ぎない。

2．報告書では、適用対象を週労働時間 20 時間以上のパート労働者に拡大した上で、「一定以上の賃金」や「一定以上の勤務期間」による条件で絞り込みを行うことも考えられるとされた。一方、厚生年金の適用基準は「その重要性に鑑み、今後は、法律上の根拠を明確化」とされ、政省令等で適用基準を随時に変更できることを伺わせるものとなった。これらの要件は、厚生労働省の思惑に応じていつでも変更可能であり、評価に値しない。現に、政府管掌健康保険料の標準報酬月額の下限改定についても、国民の前で何ら議論されることなく、一方的に引き下げられ通達されたのみである。

そもそも平成 16 年年金制度改革の際には、国民年金法等の一部を改正する法律の附則において「5 年を目途に総合的に検討する。」と約束したにもかかわらず、同ワーキンググループの「適用拡大ありき」を前提とした委員による実質わずか 1 ヶ月半足らずの議論で方向付けが行われ、約束は簡単に反故にされたところである。

これらの現実を見ると、この問題についての厚生労働省の進め方を到底信用することはできない。

3．そもそも本報告書においては、労働の報酬により生計を営んでいる被用者について、「できる限り被用者年金制度（厚生年金制度）の対象とすべき」とあり、その上で、「当面は、週の所定労働時間が 20 時間以上の者とすることが適当」との方向付けが行われた。

例えば、「当面、週労働時間 20 時間以上の者」が被用者として相応しいとされたが、何ゆえに 20 時間以上が相応しいのか、その論拠は全く明らかにされていない。また仮に、将来適用の基準を週労働時間 時間以上の者に見直そうとした場合に、何をきっかけに、また、何を理由に 時間以上を被用者として相応しいと判断しようとしているのか全く議論されていない。これらの極めて基本的かつ重大な点について何ら検証されないままこのような重大な方向付けが行われたこと自体、この間の議論の実態を如実に表したものであり、その結果である報告書の内容を到底容認することはできない。

以上

『短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会』構成団体（18団体）

全国スーパーマーケット協会		
東京都新宿区大久保2-7-1 大久保フジビル	TEL03-3207-3157	FAX03-3207-5277
全国乗用自動車連合会		
東京都千代田区九段南4-8-13 自動車会館	TEL03-3239-1531	FAX03-3239-1619
全国ビルメンテナンス協会		
東京都荒川区西日暮里5-12-5 ビルメンテナンス会館	TEL03-3805-7560	FAX03-3805-7561
日本給食サービス協会		
東京都千代田区神田鍛冶町3-5-8 神田木原ビル	TEL03-3254-4614	FAX03-3254-4667
日本小売業協会		
東京都千代田区丸の内3-2-2 東商ビル	TEL03-3283-7920	FAX03-3215-7698
日本ショッピングセンター協会		
東京都中央区勝どき3-12-1 フォアフロントタワー	TEL03-3536-8121	FAX03-3536-8120
日本スーパーマーケット協会		
東京都中央区日本橋本町2-6-3	TEL03-3661-4967	FAX03-3661-4512
日本セルフ・サービス協会		
東京都千代田区内神田3-19-8 櫻井ビル	TEL03-3255-4825	FAX03-3255-4826
日本専門店協会		
東京都港区北青山2-12-8 荒川ビル	TEL03-5411-5351	FAX03-5411-5515
日本チェーンストア協会		
東京都港区虎ノ門1-21-17 虎ノ門NNビル	TEL03-5251-4600	FAX03-5251-4601
日本通信販売協会		
東京都中央区日本橋小舟町3-2 リブラビル	TEL03-5651-1155	FAX03-5651-1199
日本テレマーケティング協会		
東京都千代田区神田東松下町35 アキヤマビルディング2	TEL03-5289-8891	FAX03-5289-8892
日本百貨店協会		
東京都中央区日本橋2-1-10 柳屋ビル	TEL03-3272-1666	FAX03-3281-0381
日本フードサービス協会		
東京都港区浜松町1-29-6 浜松町セントラルビル	TEL03-5403-1060	FAX03-5403-1070
日本フランチャイズチェーン協会		
東京都港区虎ノ門3-6-2 第2秋山ビル	TEL03-5777-8701	FAX03-5777-8711
日本べんとう振興協会		
東京都新宿区四谷2-8 新一ビル	TEL03-3356-1575	FAX03-3356-1817
日本ホテル協会		
東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル	TEL03-3279-2706	FAX03-3274-5375
日本ボランティア・チェーン協会		
東京都港区芝公園1-7-15 池田ビル	TEL03-3435-7311	FAX03-3435-8500

平成23年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

〔健康保険料率：平成23年3月分～適用 厚生年金保険料率：平成22年9月分～平成23年8月分適用〕
〔介護保険料率：平成23年3月分～適用 児童手当拠出金率：平成19年4月分～適用〕

(東京都)

(単位:円)

標準報酬			報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)			
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般の被保険者等		坑内員・船員	
等級	月額	日額	9.48%		10.99%		16.058%		16.696%		
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	
			円以上	円未満							
1	58,000	1,930	~	63,000	5,498.4	2,749.2	6,374.2	3,187.1			
2	68,000	2,270	63,000	~ 73,000	6,446.4	3,223.2	7,473.2	3,736.6			
3	78,000	2,600	73,000	~ 83,000	7,394.4	3,697.2	8,572.2	4,286.1			
4	88,000	2,930	83,000	~ 93,000	8,342.4	4,171.2	9,671.2	4,835.6			
5(1)	98,000	3,270	93,000	~ 101,000	9,290.4	4,645.2	10,770.2	5,385.1	15,736.84	7,868.42	
6(2)	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	9,859.2	4,929.6	11,429.6	5,714.8	16,700.32	8,350.16	
7(3)	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	10,428.0	5,214.0	12,089.0	6,044.5	17,663.80	8,831.90	
8(4)	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	11,186.4	5,593.2	12,968.2	6,484.1	18,948.44	9,474.22	
9(5)	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	11,944.8	5,972.4	13,847.4	6,923.7	20,233.08	10,116.54	
10(6)	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	12,703.2	6,351.6	14,726.6	7,363.3	21,517.72	10,758.86	
11(7)	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	13,461.6	6,730.8	15,605.8	7,802.9	22,802.36	11,401.18	
12(8)	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	14,220.0	7,110.0	16,485.0	8,242.5	24,087.00	12,043.50	
13(9)	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	15,168.0	7,584.0	17,584.0	8,792.0	25,692.80	12,846.40	
14(10)	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	16,116.0	8,058.0	18,683.0	9,341.5	27,298.60	13,649.30	
15(11)	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	17,064.0	8,532.0	19,782.0	9,891.0	28,904.40	14,452.20	
16(12)	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	18,012.0	9,006.0	20,881.0	10,440.5	30,510.20	15,255.10	
17(13)	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	18,960.0	9,480.0	21,980.0	10,990.0	32,116.00	16,058.00	
18(14)	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	20,856.0	10,428.0	24,178.0	12,089.0	35,327.60	17,663.80	
19(15)	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	22,752.0	11,376.0	26,376.0	13,188.0	38,539.20	19,269.60	
20(16)	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	24,648.0	12,324.0	28,574.0	14,287.0	41,750.80	20,875.40	
21(17)	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	26,544.0	13,272.0	30,772.0	15,386.0	44,962.40	22,481.20	
22(18)	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	28,440.0	14,220.0	32,970.0	16,485.0	48,174.00	24,087.00	
23(19)	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	30,336.0	15,168.0	35,168.0	17,584.0	51,385.60	25,692.80	
24(20)	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	32,232.0	16,116.0	37,366.0	18,683.0	54,597.20	27,298.60	
25(21)	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	34,128.0	17,064.0	39,564.0	19,782.0	57,808.80	28,904.40	
26(22)	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	36,024.0	18,012.0	41,762.0	20,881.0	61,020.40	30,510.20	
27(23)	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	38,868.0	19,434.0	45,059.0	22,529.5	65,837.80	32,918.90	
28(24)	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	41,712.0	20,856.0	48,356.0	24,178.0	70,655.20	35,327.60	
29(25)	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	44,556.0	22,278.0	51,653.0	25,826.5	75,472.60	37,736.30	
30(26)	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	47,400.0	23,700.0	54,950.0	27,475.0	80,290.00	40,145.00	
31(27)	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	50,244.0	25,122.0	58,247.0	29,123.5	85,107.40	42,553.70	
32(28)	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	53,088.0	26,544.0	61,544.0	30,772.0	89,924.80	44,962.40	
33(29)	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	55,932.0	27,966.0	64,841.0	32,420.5	94,742.20	47,371.10	
34(30)	620,000	20,670	605,000	~ 635,000	58,776.0	29,388.0	68,138.0	34,069.0	99,559.60	49,779.80	
35	650,000	21,670	635,000	~ 665,000	61,620.0	30,810.0	71,435.0	35,717.5			
36	680,000	22,670	665,000	~ 695,000	64,464.0	32,232.0	74,732.0	37,366.0			
37	710,000	23,670	695,000	~ 730,000	67,308.0	33,654.0	78,029.0	39,014.5			
38	750,000	25,000	730,000	~ 770,000	71,100.0	35,550.0	82,425.0	41,212.5			
39	790,000	26,330	770,000	~ 810,000	74,892.0	37,446.0	86,821.0	43,410.5			
40	830,000	27,670	810,000	~ 855,000	78,684.0	39,342.0	91,217.0	45,608.5			
41	880,000	29,330	855,000	~ 905,000	83,424.0	41,712.0	96,712.0	48,356.0			
42	930,000	31,000	905,000	~ 955,000	88,164.0	44,082.0	102,207.0	51,103.5			
43	980,000	32,670	955,000	~ 1,005,000	92,904.0	46,452.0	107,702.0	53,851.0			
44	1,030,000	34,330	1,005,000	~ 1,055,000	97,644.0	48,822.0	113,197.0	56,598.5			
45	1,090,000	36,330	1,055,000	~ 1,115,000	103,332.0	51,666.0	119,791.0	59,895.5			
46	1,150,000	38,330	1,115,000	~ 1,175,000	109,020.0	54,510.0	126,385.0	63,192.5			
47	1,210,000	40,330	1,175,000	~	114,708.0	57,354.0	132,979.0	66,489.5			

厚生年金基金に加入する方の厚生年金保険の保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率(2.4%~5.0%)を控除した率となり、次の範囲内で基金ごとに定められています。

厚生年金基金に加入する
 ・一般の被保険者の方 ...11.058%~13.658%
 ・坑内員・船員の被保険者の方 ...11.696%~14.296%

加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率及び厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

介護保険第2号被保険者は、40歳以上65歳未満の方であり、健康保険料率(9.48%)に介護保険料率(1.51%)が加わります。

等級欄の()内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。

5(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「101,000円未満」と読み替えてください。

34(30)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。

平成23年度における協会けんぽの任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、280,000円です。

被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合

事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。

被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。

(注) 、にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

納入告知書の保険料額について

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

賞与に係る保険料について

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。

また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間540万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額)となり、厚生年金保険と児童手当拠出金の場合は年間150万円となります。

児童手当拠出金について

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主の方は、子ども手当等の支給に要する費用の一部として児童手当拠出金を全額負担いただくことになります。この児童手当拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額及び標準賞与額に、拠出金率(0.13%)を乗じて得た額の総額となります。

○平成23年9月分からの厚生年金保険料額表

(単位：円)

標準報酬			報酬月額	一般 (厚生年金基金加入員を除く)		坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)		
等級	月額	日額		全額	折半額	全額	折半額	
			円以上	円未満	16.412%	8.206%	16.944%	8.472%
1	98,000	3,270	円以上	~ 101,000	16,083.76	8,041.88	16,605.12	8,302.56
2	104,000	3,470	101,000	~ 107,000	17,068.48	8,534.24	17,621.76	8,810.88
3	110,000	3,670	107,000	~ 114,000	18,053.20	9,026.60	18,638.40	9,319.20
4	118,000	3,930	114,000	~ 122,000	19,366.16	9,683.08	19,993.92	9,996.96
5	126,000	4,200	122,000	~ 130,000	20,679.12	10,339.56	21,349.44	10,674.72
6	134,000	4,470	130,000	~ 138,000	21,992.08	10,996.04	22,704.96	11,352.48
7	142,000	4,730	138,000	~ 146,000	23,305.04	11,652.52	24,060.48	12,030.24
8	150,000	5,000	146,000	~ 155,000	24,618.00	12,309.00	25,416.00	12,708.00
9	160,000	5,330	155,000	~ 165,000	26,259.20	13,129.60	27,110.40	13,555.20
10	170,000	5,670	165,000	~ 175,000	27,900.40	13,950.20	28,804.80	14,402.40
11	180,000	6,000	175,000	~ 185,000	29,541.60	14,770.80	30,499.20	15,249.60
12	190,000	6,330	185,000	~ 195,000	31,182.80	15,591.40	32,193.60	16,096.80
13	200,000	6,670	195,000	~ 210,000	32,824.00	16,412.00	33,888.00	16,944.00
14	220,000	7,330	210,000	~ 230,000	36,106.40	18,053.20	37,276.80	18,638.40
15	240,000	8,000	230,000	~ 250,000	39,388.80	19,694.40	40,665.60	20,332.80
16	260,000	8,670	250,000	~ 270,000	42,671.20	21,335.60	44,054.40	22,027.20
17	280,000	9,330	270,000	~ 290,000	45,953.60	22,976.80	47,443.20	23,721.60
18	300,000	10,000	290,000	~ 310,000	49,236.00	24,618.00	50,832.00	25,416.00
19	320,000	10,670	310,000	~ 330,000	52,518.40	26,259.20	54,220.80	27,110.40
20	340,000	11,330	330,000	~ 350,000	55,800.80	27,900.40	57,609.60	28,804.80
21	360,000	12,000	350,000	~ 370,000	59,083.20	29,541.60	60,998.40	30,499.20
22	380,000	12,670	370,000	~ 395,000	62,365.60	31,182.80	64,387.20	32,193.60
23	410,000	13,670	395,000	~ 425,000	67,289.20	33,644.60	69,470.40	34,735.20
24	440,000	14,670	425,000	~ 455,000	72,212.80	36,106.40	74,553.60	37,276.80
25	470,000	15,670	455,000	~ 485,000	77,136.40	38,568.20	79,636.80	39,818.40
26	500,000	16,670	485,000	~ 515,000	82,060.00	41,030.00	84,720.00	42,360.00
27	530,000	17,670	515,000	~ 545,000	86,983.60	43,491.80	89,803.20	44,901.60
28	560,000	18,670	545,000	~ 575,000	91,907.20	45,953.60	94,886.40	47,443.20
29	590,000	19,670	575,000	~ 605,000	96,830.80	48,415.40	99,969.60	49,984.80
30	620,000	20,670	605,000	~	101,754.40	50,877.20	105,052.80	52,526.40

○ 厚生年金保険料率（平成23年9月1日～平成24年8月31日 適用）

一般の被保険者等 …16.412%（厚生年金基金加入員 …11.412%～14.012%）
坑内員・船員の被保険者 …16.944%（厚生年金基金加入員 …11.944%～14.544%）

○ 児童手当拠出金率 …0.13%

※児童手当拠出金については事業主が全額負担することとなります。

● 被保険者負担分（厚生年金保険料額表の折半額）に円未満の端数がある場合

- ①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
 - ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
- （注）①、②にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

● 納入告知書の保険料額について

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額となります。ただし、その合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

● 賞与に係る保険料について

賞与に係る保険料は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に、保険料率を乗じた額となります。また、標準賞与額には上限が定められており、厚生年金保険と児童手当拠出金は1か月あたり150万円が上限となります。

● 児童手当拠出金について

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主の方は、子ども手当等の支給に要する費用の一部として児童手当拠出金を全額負担いただくこととなります。この児童手当拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額及び標準賞与額に拠出金率（0.13%）を乗じて得た額の総額となります。

● 全国健康保険協会管掌健康保険の都道府県別の保険料率については、平成23年4月納付分から改定されておりますので、全国健康保険協会の各都道府県支部にお問い合わせください。また、全国健康保険協会管掌健康保険の保険料率及び保険料額表は、全国健康保険協会から示されております。

(<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/8,0,120,584.html>)

● 健康保険組合における保険料額等については、加入する健康保険組合へお問い合わせください。

第3号被保険者（被扶養配偶者）認定基準

被扶養配偶者認定基準と税制における非課税限度額の推移

	被扶養配偶者 認定基準	税制上の取扱い			
		非課税限度額	配偶者控除		配偶者 特別控除
			給与所得控除		
		70万円	50万円	20万円	—
昭和52年1月		79万円	50万円	29万円	
昭和52年4月	70万円				—
昭和56年4月	80万円				—
昭和59年1月		90万円	57万円	33万円	—
昭和59年4月	90万円				—
昭和62年1月					11.25万円
昭和62年5月	100万円				
昭和63年1月					16.5万円
平成元年1月		100万円	65万円	35万円	35万円
平成元年5月	110万円				
平成4年1月	120万円				
平成5年4月	130万円				
平成7年4月		103万円		38万円	38万円

国民年金法における被扶養配偶者の認定基準(1)

○国民年金法（昭和34年法律第141号）（抄）

（被保険者の資格）

第7条 次の各号のいずれかに該当する者は、国民年金の被保険者とする。

一 日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であつて次号及び第3号のいずれにも該当しないもの（被用者年金各法に基づく老齢又は退職を支給事由とする年金たる給付その他の老齢又は退職を支給事由とする給付であつて政令で定めるもの（以下「被用者年金各法に基づく老齢給付等」という。）を受けることができる者を除く。以下「第1号被保険者」という。）

二 被用者年金各法の被保険者、組合員又は加入者（以下「第2号被保険者」という。）

三 第2号被保険者の配偶者であつて主として第2号被保険者の収入により生計を維持するもの（第2号被保険者である者を除く。以下「被扶養配偶者」という。）のうち20歳以上60歳未満のもの（以下「第3号被保険者」という。）

2 前項第3号の規定の適用上、主として第2号被保険者の収入により生計を維持することの認定に関し必要な事項は、政令で定める。

3 （略）

○国民年金法施行令（昭和34年政令第184号）（抄）

（被扶養配偶者の認定）

第4条 法第7条第2項に規定する主として第2号被保険者の収入により生計を維持することの認定は、健康保険法（大正11年法律第70号）、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法及び私立学校教職員共済法における被扶養者の認定の取扱いを勘案して日本年金機構（以下「機構」という。）が行う。

国民年金法における被扶養配偶者の認定基準(2)

○国民年金法における被扶養配偶者の認定基準について

(昭和61年3月31日)

(庁保発第13号)

(各都道府県知事あて社会保険庁年金保険部長通知)

国民年金法(昭和34年法律第141号)第7条第2項及び国民年金法施行令(昭和34年政令第184号)第4条の3の規定に基づき、国民年金法における被扶養配偶者の認定基準が別添のとおり定められたので通知する。

別添

被扶養配偶者の認定基準

(昭和61年3月31日)

(厚生大臣)

国民年金法(昭和34年法律第141号)第7条第1項第2号に規定する第2号被保険者(以下「第2号被保険者」という。)の配偶者であつて主として第2号被保険者の収入により生計を維持するもの(以下「被扶養配偶者」という。)についての国民年金法施行令(昭和34年政令第184号)第4条の3の規定による認定は、次により行うものとする。

- 一 国民年金法第7条第1項第3号に規定する第3号被保険者としての届出に係る者(以下「認定対象者」という。)が第2号被保険者と同一世帯に属している場合
 - イ 認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては18万円未満)であつて、かつ、第2号被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は、原則として被扶養配偶者に該当するものとする。
 - ロ イの条件に該当しない場合であつても、当該認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円未満)であつて、かつ、第2号被保険者の年間収入を上回らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該第2号被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養配偶者に該当するものとして差し支えないこと。
- 二 認定対象者が第2号被保険者と同一世帯に属していない場合
認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては180万円未満)であつて、かつ、第2号被保険者からの援助による収入額より少ない場合には、原則として被扶養配偶者に該当するものとする。
- 三 認定対象者が農業者である場合
その他の認定対象者の職業、生活実態を勘案すれば一及び二により被扶養配偶者の認定を行うことが実態と著しくかけ離れたものとなり、かつ、社会通念上妥当性を欠くこととなると認められる場合には、その具体的事情に照らし最も妥当と認められる認定を行うものとする。

関連制度について

厚生年金の標準報酬月額の下限（98,000円）の算定方法（平成12年の制度改正時）

直近の地域別最低賃金（最低値）	×	直近のサービス業を除く調査産業計（事業所規模5人以上）の出勤日数の平均
= 4,712円（平成10年度（日給）（宮崎県））	×	20.7日（平成9年）
= 97,538円		
≒ 98,000円		

※現在の最低賃金に当てはめると、
 642円（平成22年度（時給）（宮崎他7県）） × 8時間 × 19.0日（平成22年・調査産業計） = 97,584円

平成22年度 地域別最低賃金

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発効年月日
北海道	691	平成22年10月15日
青森	645	平成22年10月29日
岩手	644	平成22年10月30日
宮城	674	平成22年10月24日
秋田	645	平成22年11月3日
山形	645	平成22年10月29日
福島	657	平成22年10月24日
茨城	690	平成22年10月16日
栃木	697	平成22年10月7日
群馬	688	平成22年10月9日
埼玉	750	平成22年10月16日
千葉	744	平成22年10月24日
東京	821	平成22年10月24日
神奈川	818	平成22年10月21日
新潟	681	平成22年10月21日
富山	691	平成22年10月27日

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発効年月日
石川	686	平成22年10月30日
福井	683	平成22年10月21日
山梨	689	平成22年10月17日
長野	693	平成22年10月29日
岐阜	706	平成22年10月17日
静岡	725	平成22年10月14日
愛知	745	平成22年10月24日
三重	714	平成22年10月22日
滋賀	706	平成22年10月21日
京都	749	平成22年10月17日
大阪	779	平成22年10月15日
兵庫	734	平成22年10月17日
奈良	681	平成22年10月24日
和歌山	684	平成22年10月29日
鳥取	642	平成22年10月31日
島根	642	平成22年10月24日

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発行年月日
岡山	683	平成22年11月5日
広島	704	平成22年10月30日
山口	681	平成22年10月29日
徳島	645	平成22年10月16日
香川	664	平成22年10月16日
愛媛	644	平成22年10月27日
高知	642	平成22年10月27日
福岡	692	平成22年10月22日
佐賀	642	平成22年10月29日
長崎	642	平成22年11月4日
熊本	643	平成22年11月5日
大分	643	平成22年10月24日
宮崎	642	平成22年11月4日
鹿児島	642	平成22年10月28日
沖縄	642	平成22年11月5日

※最低賃金とは

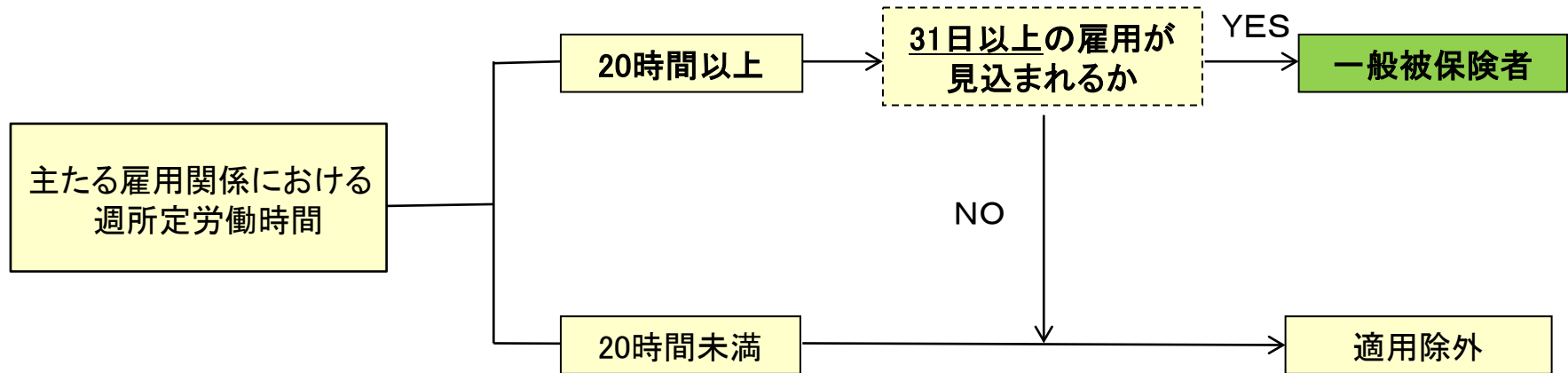
最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度。最低賃金は、地方最低賃金審議会（公・労・使三者構成）の審議を経て、地方労働局長が決定する。

（参考）最低賃金法（昭和34年法律第137号・抄）

第5条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

他制度における適用条件

1. 雇用保険



(注) 日雇労働被保険者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

2. 労働者災害補償保険

国内の事業に雇用され使用される労働者であれば、正社員、アルバイト、国籍の区別なく、労働災害又は通勤災害による負傷等に対して、保険給付等が行われる。

なお、会社の代表者、役員、個人事業主、海外で使用される労働者などは労災保険の保護の対象とならない。また、中小事業主等、一人親方(一定の業種)、海外派遣労働者等については、任意に加入する特別加入制度がある。

※ 保険料は、全額事業主の負担でまかなわれており、労働者の負担はない。

雇用保険制度における短時間労働者への適用範囲の変遷

適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成21年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 6か月以上(見込み)



平成22年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

(参考)失業保険法時代の適用基準

- ① 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ② 一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。
- ③ 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ④ 賃金の月額が一定額以上であること。
- ⑤ 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- ⑥ 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。