

霜鳥一彦委員
(健康保険組合連合会理事)
提出資料

就業形態の多様化が医療保険制度に与える影響等に関する調査研究 報告書（概要版）

1. 本調査研究の背景と目的

- わが国では、近年、労働者の就業形態の多様化への対応が重要な課題となっており、関連して格差問題等への社会的関心も高まっている。こうした背景の下、これまでに社会保険、とくに厚生年金において、パートタイム労働者への適用拡大の議論がなされてきた。
- 本調査研究では、①わが国の就業構造・雇用形態の動向や、②健康保険はもとより厚生年金や雇用保険などにおける適用拡大を巡る議論等を整理するとともに、③非正社員が多い健康保険組合での適用拡大の影響をシミュレーションし、これらの結果を踏まえ、④適用拡大が健康保険制度に及ぼす影響等を分析し、どのような課題が存在するのか整理することを目的とする。

2. 就業形態の多様化

- わが国の就業者数全体は 1995 年以降、横ばいから微減に転じて推移しており、「自営業者等」や「正規雇用者」は減少する一方、非正規雇用である「パート、派遣、契約社員等」は一貫して増加している。
- 非正規雇用者は、2010 年の就業者数 6,256 万人のうち 1,755 万人と 28.1% を占める。また、非正規雇用に関連して、週の労働時間が 35 時間未満の短時間労働者は 2010 年現在 1,414 万人で、そのうち女性が 966 万人（約 7 割）を占める。
- 年齢階層別の雇用者全体に占める非正規雇用者の割合については、いずれの年齢階層でも上昇しているが、とくに若年層での上昇は顕著である。
- 産業別の非正規労働者の割合の推移をみると、建設業を除いたいずれの産業においても増加傾向であり、結果として「卸売・小売、飲食業」では 5 割超、「サービス業」では 4 割近くに達している。
- 各産業での雇用形態別の雇用者数の増減をみると、2002～2007 年の間には、「製造業」では正社員が減少し、逆に派遣社員が増加している。また、「医療・福祉」では正社員・パートなど全ての雇用形態で人数が増加している。このように産業ごとに違いがみられる。
- 雇用形態別に年間所得の分布をみると、正社員では、「300～399 万円」が約 20% でピークとなるなだらかな山型となっている。一方で、派遣労働者、契約社員・嘱託については、「200～249 万円」が 20～25% でピークとなる山型となっている。また、アルバイト、パートについては、「50～99 万円」が

それぞれ 42.5%、34.6%となる、非常にピークの鋭い山型の分布をしている。

- 週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者の就業実態として、主な収入源は男性の場合「主に自分の収入で暮らしている」が大半を占めているが、女性の場合は年齢や配偶者の有無による違いが大きい。とくに配偶者がいる 30 歳代後半から 50 歳代の場合は「主に配偶者の収入で暮らしている」が多く、「配偶者の加入している厚生年金・共済年金の被扶養配偶者になっている」が約 5 割であり、また、就業時間等の「調整をしている」が 3 割弱と、他の年代に比べて高いといった特徴がみられる。

3. 健康保険制度における被保険者・扶養者数の推移

- 今後、わが国では人口の減少に伴い医療保険加入者数が減少することが予想されており、65 歳未満加入者数が今後急速に減少する見通しであるのに対して、75 歳以上加入者は今後とも増加傾向が続く見込みである。
- 被用者保険の被保険者数は今後わずかながら減少することが見込まれているが、被扶養者は被保険者よりも減少幅が大きく、扶養率は次第に低下していくことが想定されている。
- 被用者保険における過去 5 年間の被保険者数の変化を標準報酬月額別にみると、標準報酬月額 20～25 万円未満を中心に、15 万円～40 万円未満の被保険者数が増加し、逆に 40 万円以上では減少している。

4. 健康保険における適用拡大をめぐる議論の経緯

- 健康保険法では短時間労働者に関する規定はない。厚生年金と同様に、昭和 55 年に出された内翰により、「法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべき」とされた。そして、その目安として、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数の概ね 4 分の 3 以上（いわゆる「4 分の 3 要件」）が示された。以来、この基準が適用基準の目安となっている。
- 一方、雇用保険については、近年、適用拡大が進められており、現在は、週所定労働時間 20 時間以上で雇用期間見込みが 31 日以上であれば適用対象となる。
- 短時間労働者等に対する社会保険（被用者保険）の適用拡大については、平成 10 年の年金審議会で、パートタイム労働者に対する厚生年金の適用拡大について議論されたことを機に、健康保険というよりはむしろ厚生年金における取り扱いの中で議論されてきた経緯がある。
- 平成 19 年には、「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」が国会に提出された。同法案では、①週所定労働

時間が 20 時間以上であること、②賃金が月額 98,000 円以上であること、③勤務期間が 1 年以上であること、④従業員 300 人以下の中小零細事業所の事業主には新たな基準の適用を猶予すること、⑤学生でないこと、といった要件を満たす短時間労働者に厚生年金の適用拡大を図ることが盛り込まれた。また、健康保険においても「被保険者」の範囲を一体的に見直すこととされた。平成 21 年 7 月 21 日の衆議院の解散により、同法案は廃案となった。

5. 適用拡大による健康保険制度への影響

- 本調査研究では、「週所定労働時間 20 時間以上」という時間要件を用いて、新たな適用者数の推計や健康保険組合の財政シミュレーション、健康保険組合及び企業（事業主）に対するアンケート調査等を実施した。
- 推計では、適用拡大により、健康保険制度の被保険者が約 477 万人（13.4%）増加する見込みとなった。このうち、国民健康保険からの移動者が約 181 万人、健康保険制度の被扶養者からの移動者が約 296 万人である。一方、被扶養者数は約 248 万人（7.9%）減少し、扶養率は 0.83 から 0.72 に低下する見込みである。
- 試算では、適用拡大の対象者における平均月収は約 78,000 円と、健康保険組合の平成 22 年度予算における平均標準報酬月額約 360,000 円の 2 割程度の水準となり、適用拡大により健康保険制度における被保険者全体の平均標準報酬月額が低下すると推測できる。
- 保険料率を仮に 82%とした場合、適用拡大に伴う新たな被保険者数の増加により、保険料収入は約 3,200 億円の増加となるが、医療給付費が約 3,800 億円、後期高齢者支援金が約 987 億円、前期高齢者納付金が約 873 億円増加するため、健康保険制度全体では約 2,460 億円のマイナスが発生することが見込まれる。このマイナス分を保険料だけで賄うとすると、現在の被保険者全体の保険料率を一律 1.64%分引き上げることが必要となる計算である。

6. 適用拡大による健康保険組合への影響

- 適用拡大の影響は業種によって大きく異なることが見込まれる。推計では、新たに適用対象者となる約 477 万人の業種内訳は「小売業」が約 179 万人で全体の 4 割近くを占め、次いで「飲食店、宿泊業」（約 67 万人、14.0%）となった。また、「企業アンケート調査結果」で、現在雇用している有期契約労働者に占める「週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満」の労働者の割合をみると、「卸・小売業」では 4 割強となっているが、「製造業」では 1 割に満たなかった。
- 個別の健康保険組合毎にみても、影響の大きさは適用対象者数と被保険者に

- 占めるその割合により異なる。健康保険組合別のシミュレーション結果によると、①A健康保険組合（小売業）では被保険者数が現在の1.87倍、B健康保険組合（外食産業）では1.88倍になるが、C健康保険組合（電気機器産業）ではほとんど変わらない、②A健康保険組合・B健康保険組合とも、新たに被保険者となる人の7割以上が標準報酬月額10万円未満である、③医療給付費は、A健康保険組合・B健康保険組合ともに2倍以上の増加となるが、C健康保険組合ではわずかに減少する、④後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の合計額については、A健康保険組合・B健康保険組合では増加するが、C健康保険組合では減少する、⑤結果、収支をバランスするためA健康保険組合では26.36%、B健康保険組合では32.23%相当分を現行保険料率に上乘せする必要があるが、逆にC健康保険組合では2.97%保険料率の引下げが可能である、つまりA健康保険組合・B健康保険組合では保険料率が100%を超えるが、C健康保険組合では60%程度になる、という推計結果となった。
- パートタイム労働者は正社員と比較して勤続期間が短い傾向があるため、適用拡大により資格取得・喪失等に係る業務量が増えることも予想される。「健康保険組合アンケート調査結果」によると、7割の健康保険組合が適用業務の手間が増えると回答している。

7. 適用拡大による企業やパート労働者への影響

- 本調査推計では、適用拡大により医療給付費は約3,800億円の増加、後期高齢者支援金・前期高齢者納付金は約1,860億円の増加が見込まれており、これを保険料のみで賄うとすれば、労使折半原則より約2,830億円の事業主負担が新たに発生することになる計算である。「企業アンケート調査結果」ではおよそ6割の企業が適用拡大に反対という回答であった。
- とくにパートタイム労働者の活用が積極的な「建設・運輸業」「卸・小売業」「医療・福祉」では8割強から9割近くが「法定福利費の増大により人件費が増加すること」を適用拡大のデメリットとして指摘している。
- 適用拡大が企業の人材活用戦略に影響を与えるかどうかについては、「卸・小売業」「医療・福祉」では「影響がある」という企業が4割強と多いが、製造業では2割にとどまっている。
- 一方、「医療、福祉」では3割強、「製造業」では3割程度が適用拡大に「賛成」であり、その理由として適用拡大が正社員等との処遇格差の是正に寄与し、有期契約労働者の士気・意欲の向上や人材確保に寄与するというプラスの影響が期待されている。
- 「パートタイム労働者調査結果」では新たな適用対象者の意見も分かれており、健康保険制度の被扶養者からの移動者の場合、3割が「(適用拡大後は、)

保険料の徴収とならないように働く時間を減らしたい」と回答したが、国民健康保険からの移動者の場合、この割合は半分程度にとどまり、「(働き方を)とくに変えない」が5割と最も多く、「働く時間を増やしたい」も3割となった。

8. 今後の課題等

- 本調査の推計によると、適用拡大の対象者として想定される短時間労働者の平均月額約 78,000 円だが、仮に現行水準の保険料率を維持した場合、本人とその家族の医療給付費に見合う保険料収入が確保できるのは平均月額が約 93,000 円の場合であった。こうした低報酬の短時間労働者を適用対象とした場合、後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の負担増加分と合わせて、どのような保険料負担のあり方があるのか検討が必要である。
- 現行の後期高齢者支援金や前期高齢者納付金の拠出金額の計算方法で大きな影響を受けるのは、女性のパートタイム労働者が多い小売業や外食産業などであり、同業種では平均標準報酬月額が低く保険料率が高い健康保険組合が多く、本調査で仮定した適用拡大が実施された場合、存続が困難な健康保険組合が多数発生することが推測される。
- 「健康保険組合アンケート調査」では、8割と大半の健康保険組合が「厚生年金と適用基準は同じにすべきである」と考えていることが明らかとなった。厚生年金と適用基準を揃える（一体適用する）としても、標準報酬月額等級の下限が異なること（厚生年金は 98,000 円、健康保険は 58,000 円）や、厚生年金では国民年金との負担の整合性を図る必要があること、健康保険では負担と給付額に対象者の年齢が強く影響する（年齢が高くなるほど医療費も高くなる）ことなど、健康保険と厚生年金では相違点もある。
- パート労働者の勤続期間は正社員などと比較して短く、適用対象者が多い健康保険組合では、被保険者数の増加に伴う資格の取得・喪失件数の増加だけでなく、その入退社や家族異動の手続き件数も年間を通じて大幅に増える見込みとなっており、健康保険組合における業務負担の増加が懸念される。

(備考)

なお、本調査研究で扱った推計は、データや数値の制約上、あくまでも本調査研究独自に条件を設定して行ったものであり、必ずしも実態を正確に反映したものではない。そのため、実際とは大きくかけ離れる可能性があることに留意頂きたい。