

短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第11回）

説明資料

平成24年1月26日

社会保障・税一体改革素案 (抄)

〔平成 24 年 1 月 6 日〕
政府・与党社会保障改革本部決定

第1部 社会保障改革

第1章 (略)

第2章 社会保障改革の方向性

第1章の基本的考え方にに基づき、以下に示す方向性に沿って各分野の改革を進める。

I・II (略)

Ⅲ 貧困・格差対策の強化 (重層的セーフティネットの構築)

すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、低所得の年金受給者への加算など、低所得者へきめ細やかに配慮を行い、すべての国民が参加できる社会を目指す。

Ⅳ 多様な働き方を支える社会保障制度 (年金・医療) へ

短時間労働者への社会保障適用拡大や、被用者年金の一元化などにより、出産・子育てを含めた多様な生き方や働き方に公平な社会保障制度を構築する。

V・VI (略)

第3章 具体的改革内容 (改革項目と工程)

1.・2. (略)

3. 医療・介護等②

(保険者機能の強化を通じた医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化、低所得者対策)

○ 働き方にかかわらない保障の提供、長期高額医療を受ける患者の負担軽減、所得格差を踏まえた財政基盤の強化・保険者機能の強化、世代間・世代内の負担の公平化、といった観点から、医療保険・介護保険制度のセーフティネット機能を強化する。

(1) (略)

(2) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

○ 4. II (6) の短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に併せ、被用者保険の適用拡大を実施する。

☆ 被用者保険の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える影響や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成 24 年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。

(3) ～ (12) (略)

4. 年金

I (略)

II 現行制度の改善

○ 新しい年金制度の創設までには、一定の時間を要する。また、新しい年金制度の創設を行っても、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には相当の期間が必要であり、その間は新制度と旧制度の両方から年金が支給されることとなる。このため、新しい年金制度の方向性に沿って、現行制度の改善を図る。

(1) ～ (5) (略)

(6) 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

○ 働き方に中立的な制度を目指し、かつ、現在国民年金に加入している非正規雇用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について、厚生年金の適用を拡大する。

3. (2) の被用者保険への適用拡大と併せて実施する。

☆ 厚生年金の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える効果や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成 24 年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。

☆ 第3号被保険者制度の見直し、配偶者控除の見直しとともに、引き続き総合的な検討を行う。

(7) ～ (14) (略)

5. (略)

6. 貧困・格差対策の強化（重層的セーフティネットの構築）（一部再掲）

○ すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、消費税引上げによる低所得者への負担に配慮し、低所得者へきめ細やかに配慮する。

(1) (略)

(2) 社会保障の適用拡大（再掲）

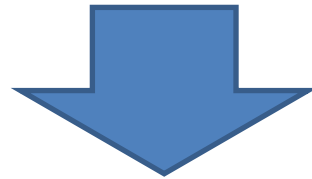
○ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大（3. (2)）

○ 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大（4. II (6)）

(以下略)

社会保障・税一体改革素案における記載

厚生年金（被用者保険）の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える影響や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成24年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。



平成19年に国会に提出された法案の内容も参考にしつつ、以下の点について検討

- 厚生年金・健康保険の適用対象となる者の具体的範囲
- 適用拡大が短時間労働者に与える影響や雇用への影響
- 短時間労働者が多く就業する企業への影響

等

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について (被用者年金一元化法案(平成19年国会提出)のポイント)

(「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」で措置)

1. 新たな適用基準

※具体的な数値「20時間」「98,000円」「1年」「300人」については法律で明記

①労働時間：「週所定労働時間が20時間以上」であること

かつ

※ 雇用保険の例に同じ

②賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること

かつ

※ 現行の厚生年金の保険料負担の基準(標準報酬等級)の下限の額
※ 賞与、通勤手当、残業手当等を含まない毎月の賃金支給額で判断

③勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること

かつ

④学生の取扱い：学生は適用対象外とする

※大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校(1年以上課程)等の学生
かつ

⑤ 中小零細事業所への配慮：「従業員が300人以下」の中
小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

※ 現在厚生年金の適用対象とされている従業員の人数で算定
※ 猶予期間は「別に法律で定める日」まで

→この基準により新たに適用対象となる人数は約10～20万人程度

※ 現在、「4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされている
パート労働者については、引き続き現行の基準による。

2. 健康保険・介護保険

○ 被用者に対する社会保険制度として一体的な運営を行っていることから、厚生
年金で新たに適用対象となる者については、健康保険・介護保険も適用する。

3. 施行時期

○ 制度の周知や企業の対応、行政実務(日本年金機構)の対応など十分な準備
期間を設ける観点から、平成23年9月1日から施行する。

適用拡大の論点Ⅰ

厚生年金・健康保険の適用対象となる者の範囲

○平成19年法案の内容を参考に、以下の項目について検討

- ・週の労働時間
- ・賃金水準
- ・雇用期間・雇用見込み期間
- ・労働者の属性(学生)
- ・企業規模（→ 適用拡大の論点Ⅲ）
- ・その他

○週の労働時間

（現在の基準）

- ・1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として扱う

平成19年法案における取扱い

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること

（考え方）

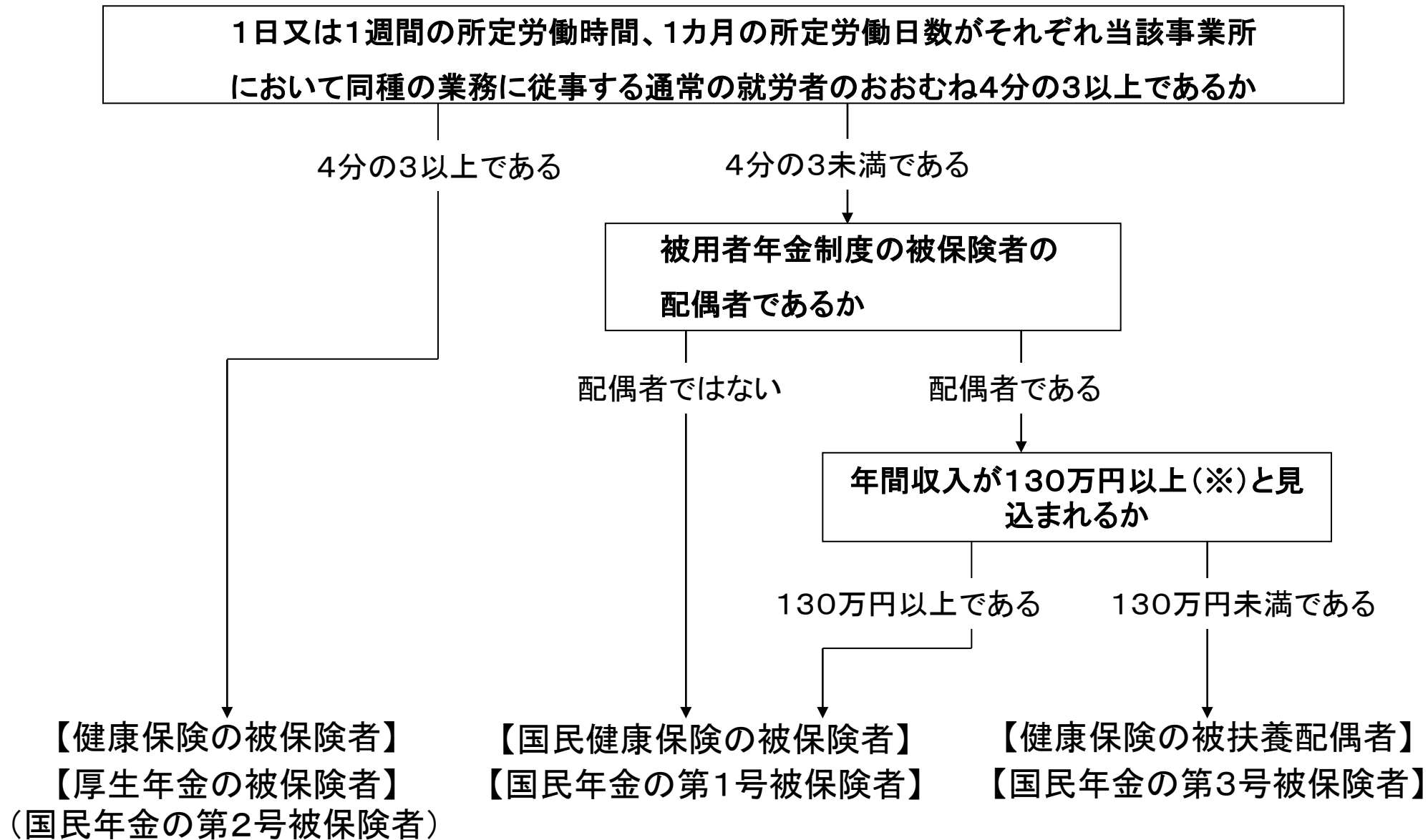
- 「時間」は有限（万人にとって1日は24時間）であり、一般に、特定の時間には1つの活動しか行い得ないことから、ある短時間労働者が厚生年金・健康保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち「労働時間」の長短は、最も基本的な要素になる。
- こうした観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の短時間就労者の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。

※（考え方）は、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）の抜粋（一部修正含む）。

以下、特段の記載がない限り同様。

（これまでの主な意見）

- ・雇用保険制度でも20時間を適用基準としていること、労働時間が20時間以上の者と20時間未満の者とでその属性が異なっていることから、20時間は一つのベースとなるのではないかな。
- ・短時間労働者の働き方は様々であるが、適用基準の検討に当たっては、短時間労働者といえども労働者であり、広く労働者にふさわしい社会保険の適用対象としていくことを基本とすべき。これは、短時間労働者が広く社会保険の支え手になることにもつながるのではないかな。
- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。とりわけ、第3号被保険者を対象とすることは社会的影響が大きいのではないかな。



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

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～

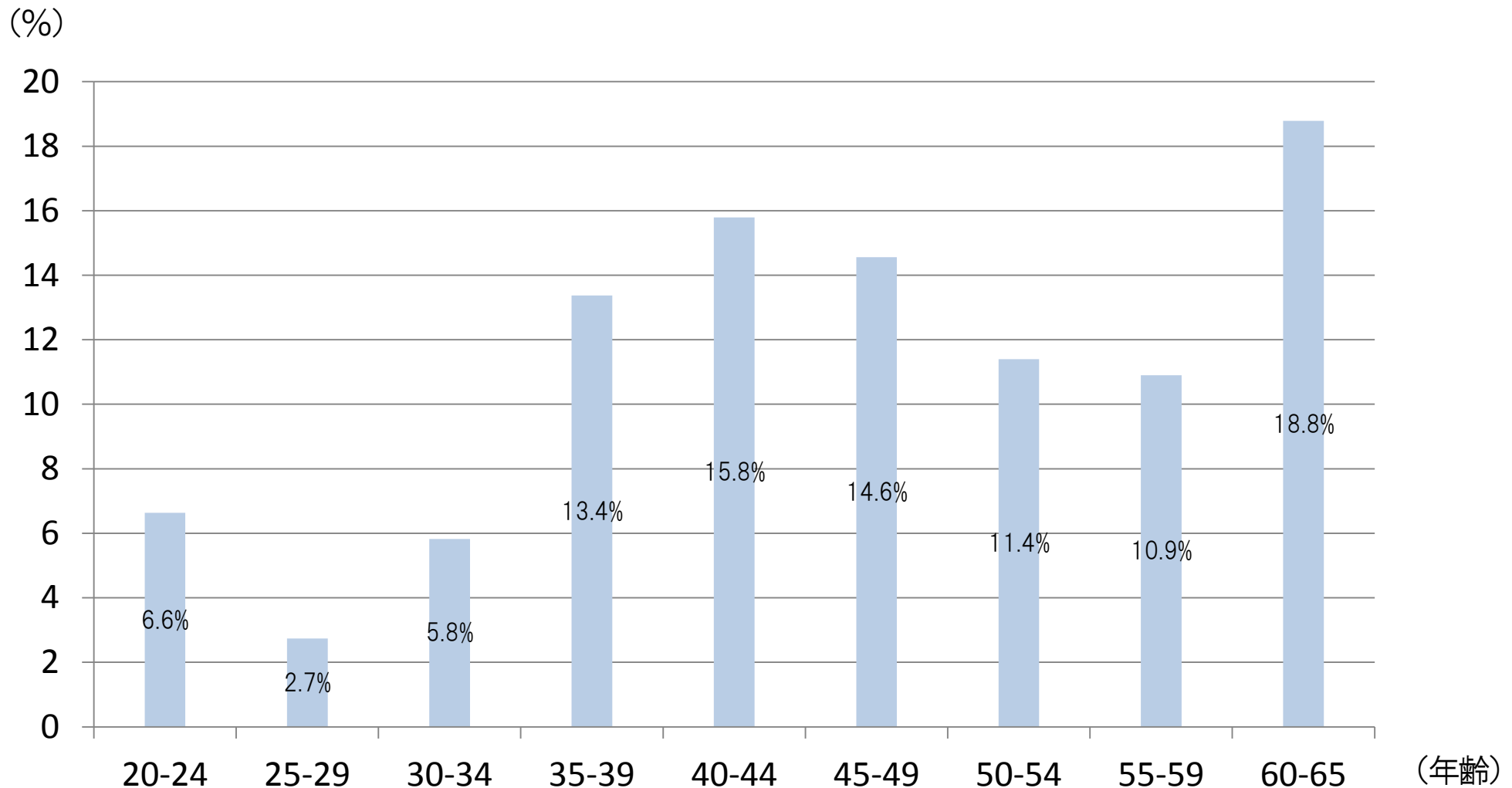
- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

(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。

年齢別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）

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11回

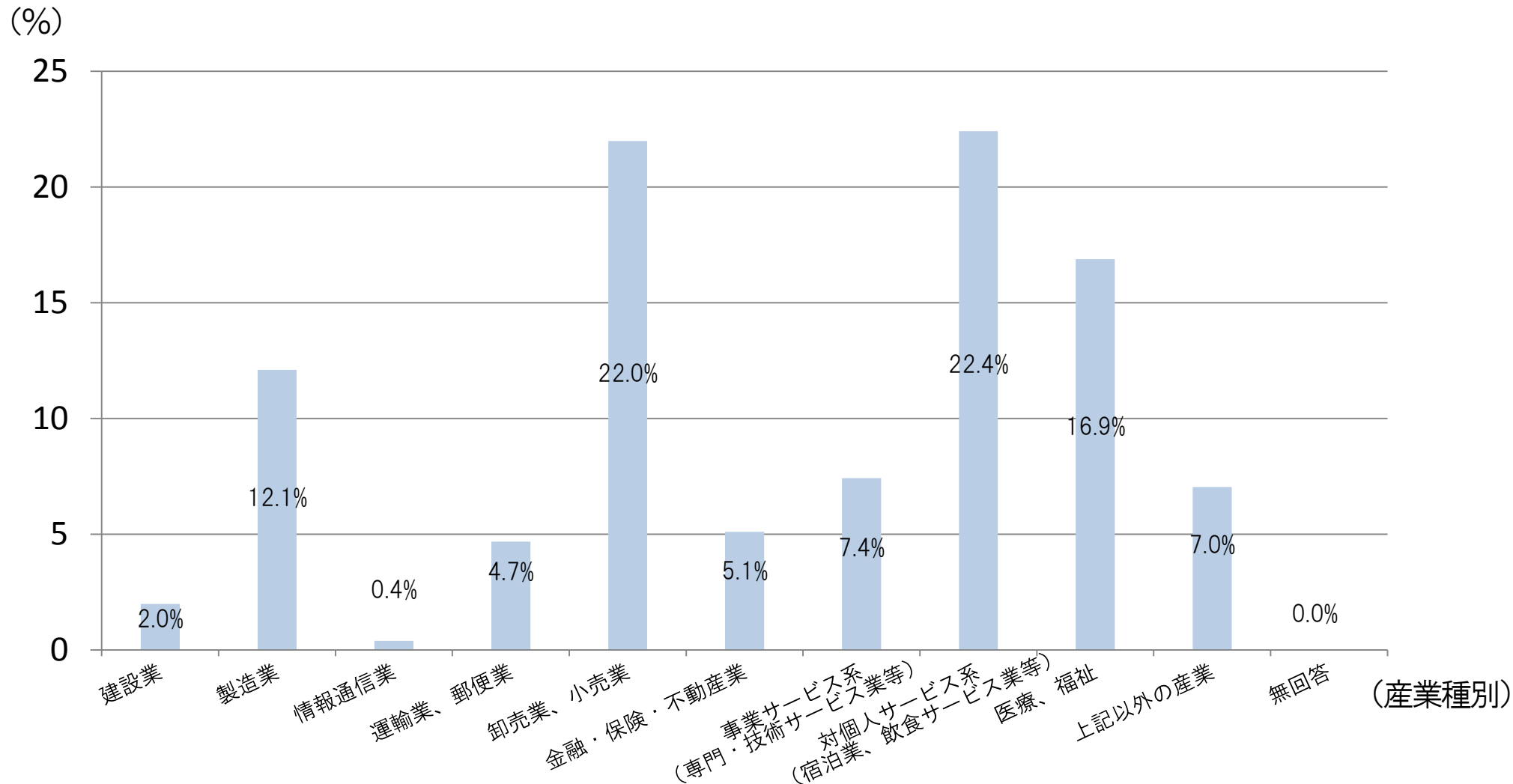


※ 社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、 $A - B$ の計算により算出したもの。

産業別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）

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11回

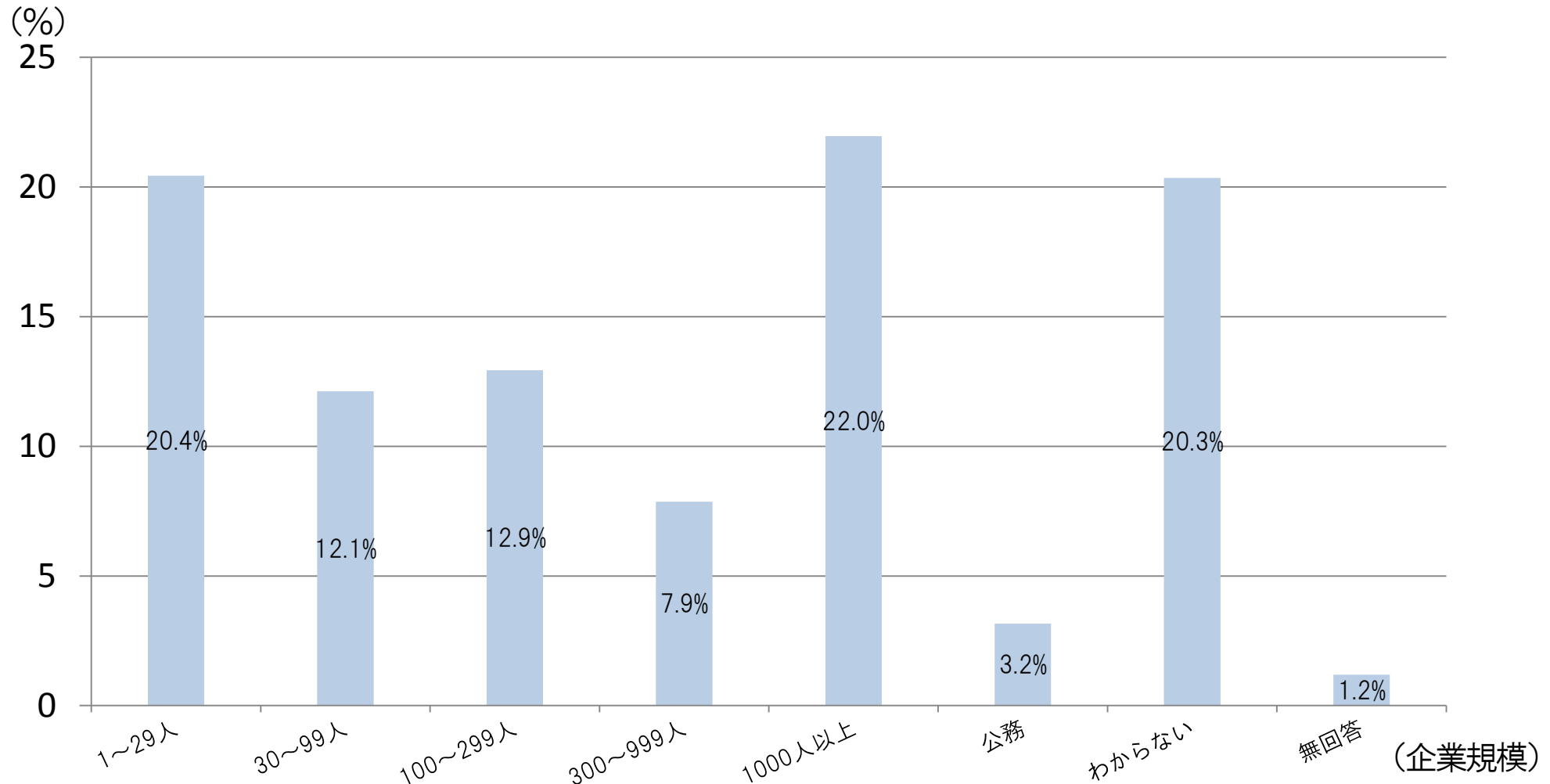


※ 社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、A-Bの計算により算出したもの。

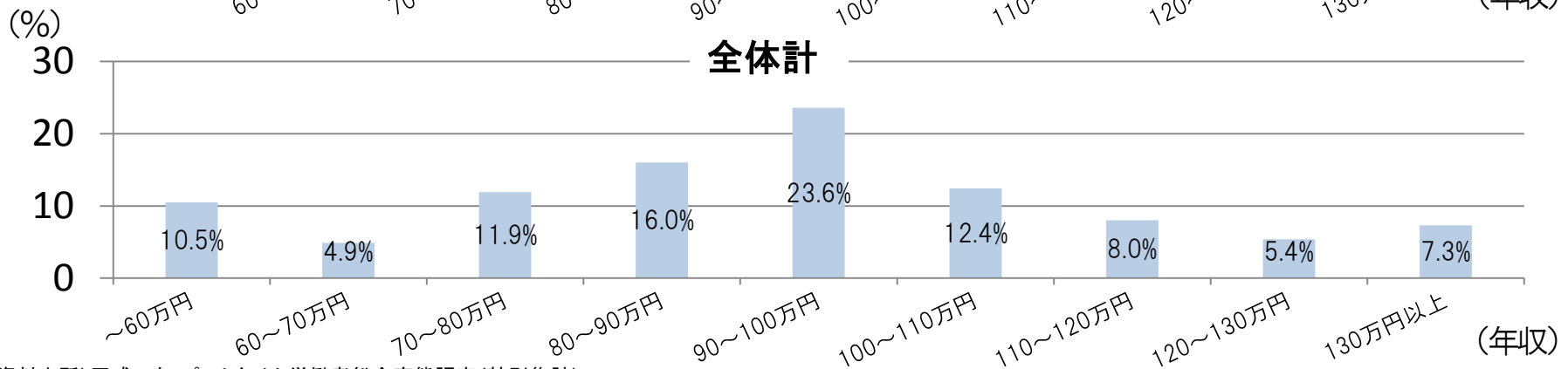
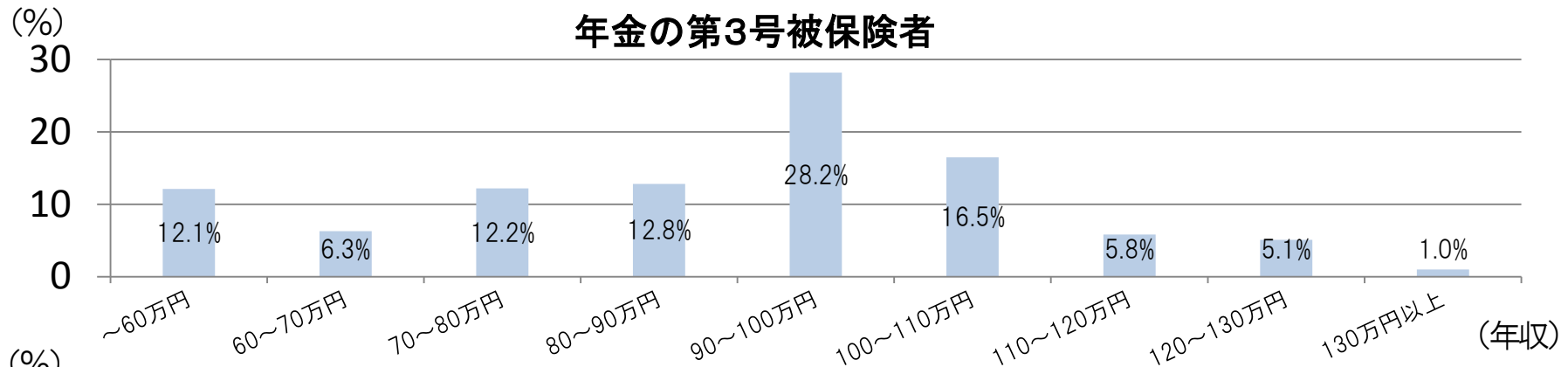
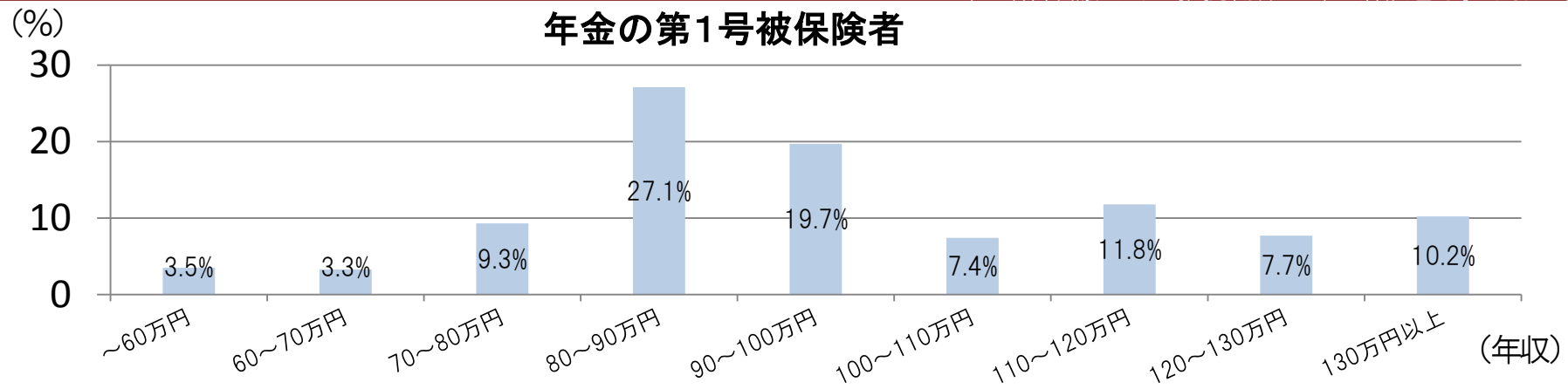
企業規模別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）

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11回



※ 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3回）資料1－1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、 $A - B$ の計算により算出したもの。



（資料出所）平成18年 パートタイム労働者総合実態調査（特別集計）

（注1）年収は、前年（平成17年1月～12月）にパート等として働いて得た収入。また、年収無しの方及び所得不詳の方を除いている。なお、実際の第3号被保険者の認定は、現年の収入で行っている。

（注2）全体計には第2号被保険者のほか、年金制度非加入者（主に20歳未満の方及び60歳以上の方）が含まれている。（注3）平均年収は年収分布を用いて総報酬額を推計したものである。

○賃金水準

平成19年法案における取扱い

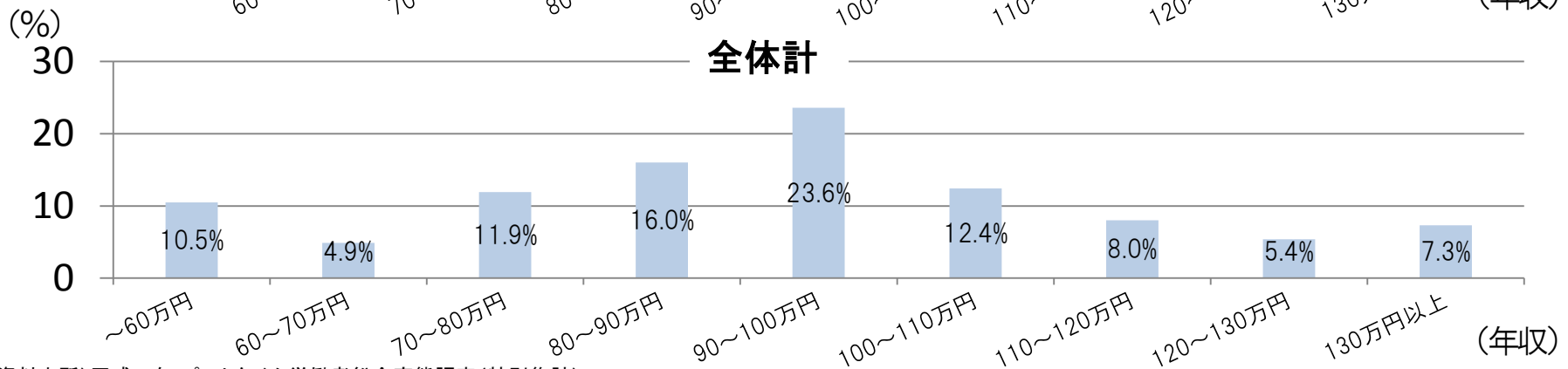
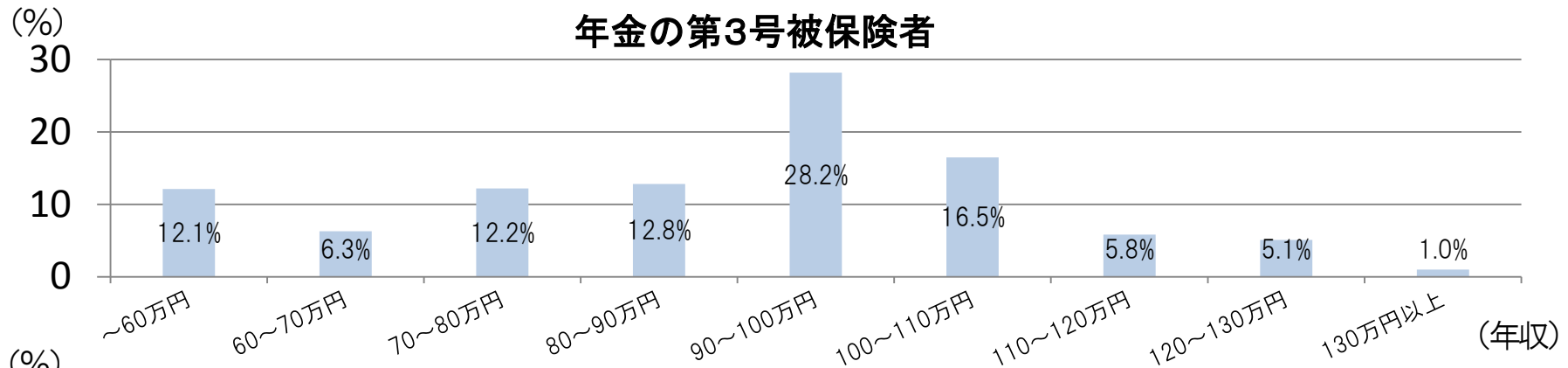
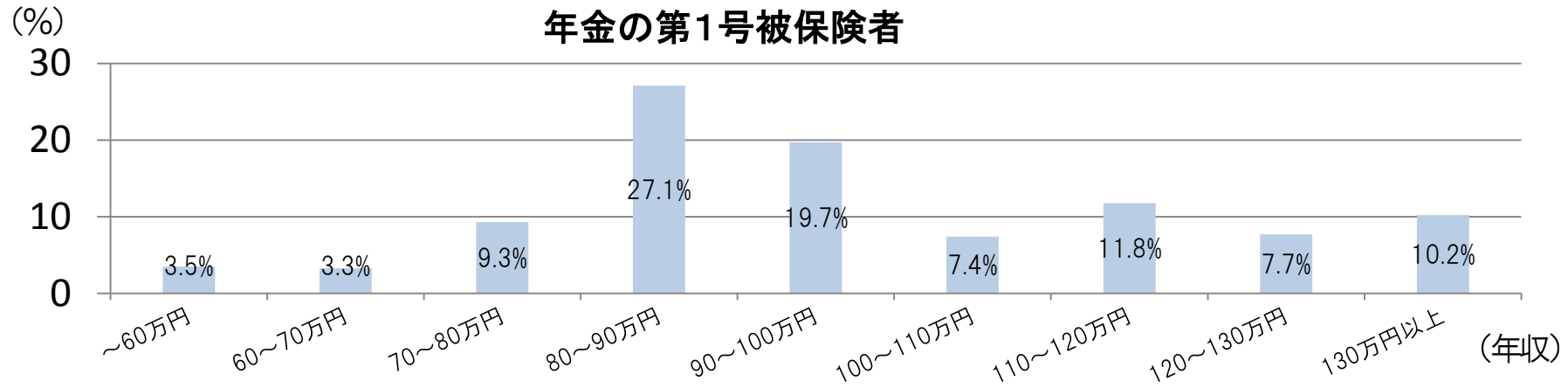
・賃金が月額98,000円以上であること

（考え方）

- 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。
- 新たに適用を受ける短時間労働者が厚生年金・健康保険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。
- 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短時間労働者にとっての負担感は無視できない要素になる。
- 事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への当該短時間労働者の貢献のメルクマールとすることも考えられる。

（これまでの主な意見）

- ・被用者は被用者にふさわしい社会保障を確保する観点から、原則としてすべての短時間労働者に適用拡大が行われるべきであるが、当面の対応として、労働時間や収入に基づいた適用基準により適用拡大を図っていくべきではないか。
- ・適正なセーフティネットに入っていない者を中心に考えるなど適用拡大の対象を明確化すべき。
- ・被用者である第1号被保険者のうち、主たる生計者である者については、確実に適用拡大を行うべき。
- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。とりわけ、第3号被保険者を対象とすることは社会的影響が大きいのではないか。



（資料出所）平成18年 パートタイム労働者総合実態調査（特別集計）

（注1） 年収は、前年（平成17年1月～12月）にパート等として働いて得た収入。また、年収無しの方及び所得不詳の方を除いている。なお、実際の第3号被保険者の認定は、現年の収入で行っている。

（注2） 全体計には第2号被保険者のほか、年金制度非加入者（主に20歳未満の方及び60歳以上の方）が含まれている。（注3） 平均年収は年収分布を用いて総報酬額を推計したものである。

○雇用期間・雇用見込み期間

（現在の基準）

- ・臨時に使用される者であって、2月以内の期間を定めて使用される者は厚生年金・健康保険の被保険者としない。

平成19年法案における取扱い

- ・勤務期間が1年以上であること

（考え方）

- 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。

（これまでの主な意見）

- ・雇用保険の適用基準を参考とする場合でも、雇用見込みの基準（31日以上）については、企業の適用事務が繁雑になるため、慎重な検討が必要である。

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)

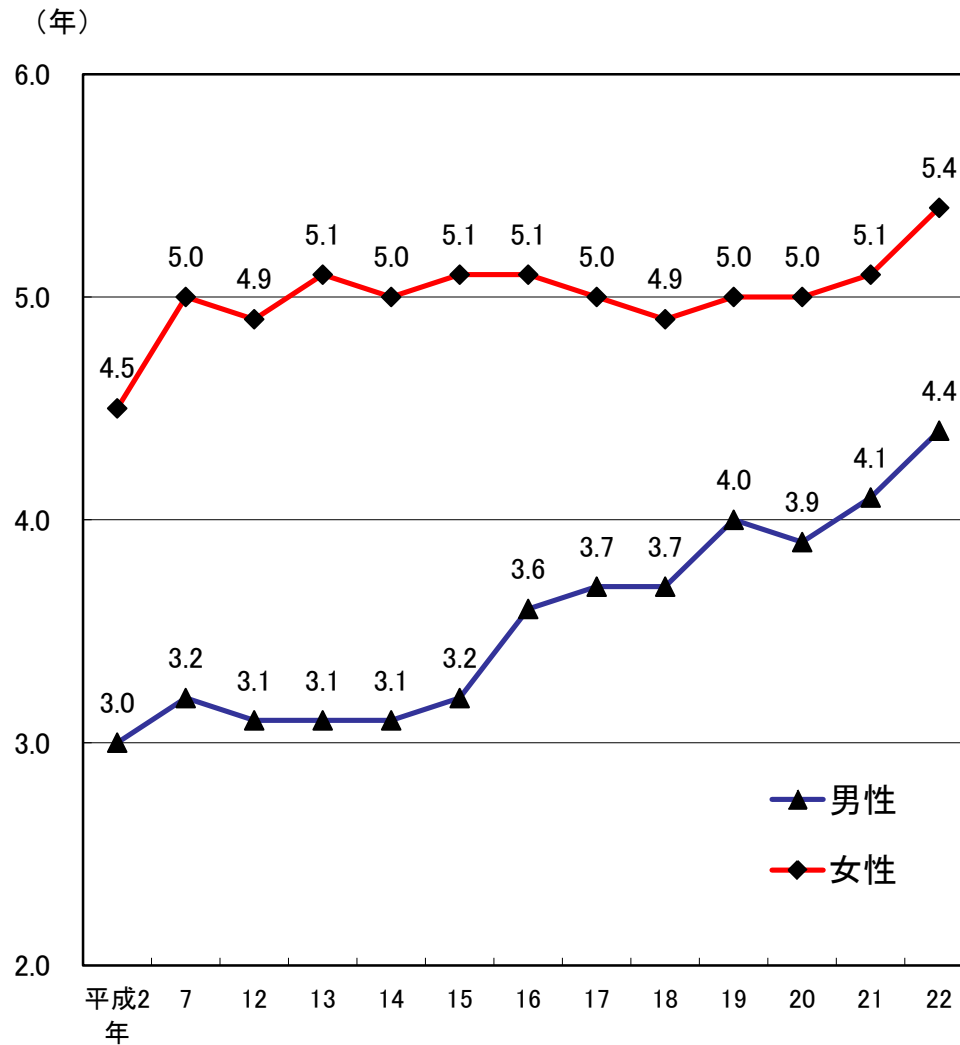


平成22年～

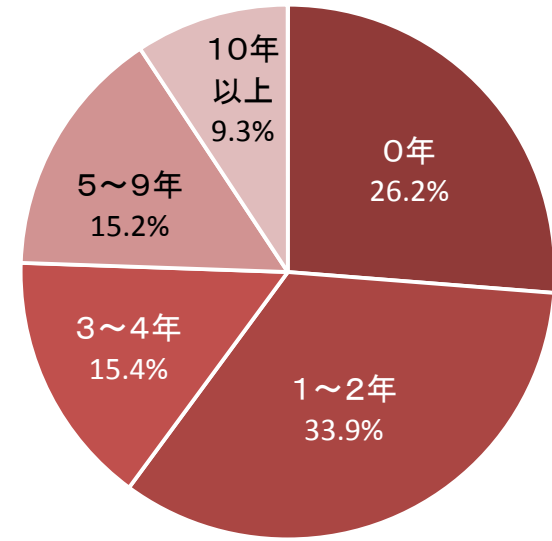
- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)

(参考) 失業保険法時代の適用基準

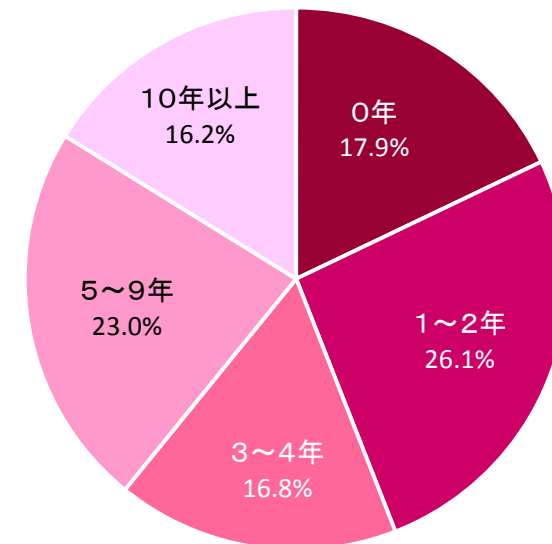
- ① 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ② 一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。
- ③ 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ④ 賃金の月額が一定額以上であること。
- ⑤ 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- ⑥ 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。



男性



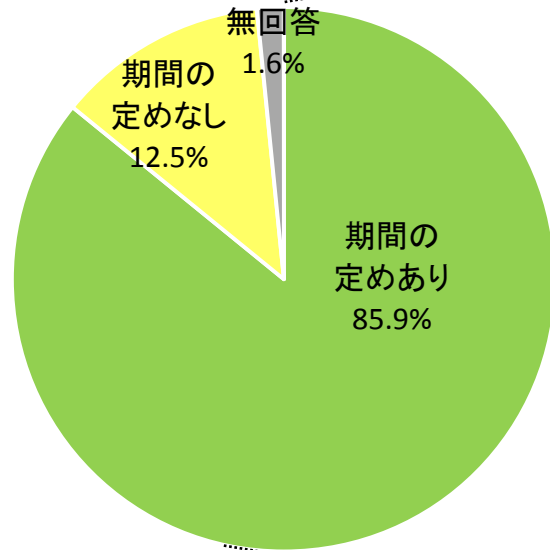
女性



(注)「短時間労働者」: 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者

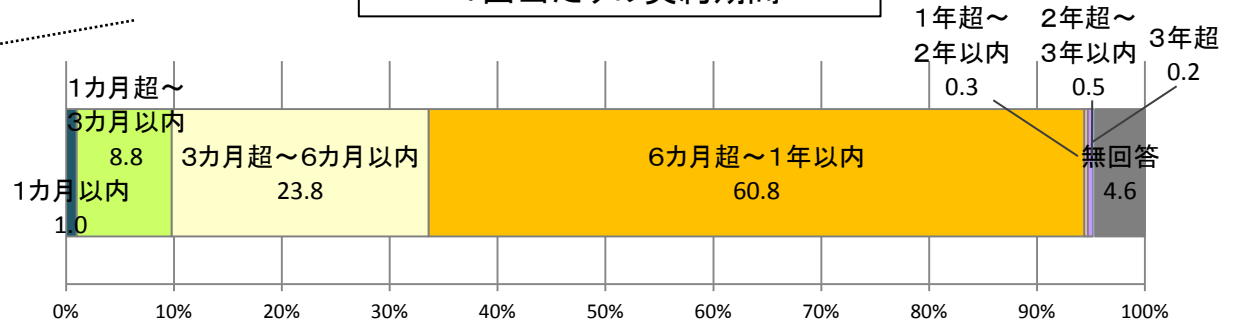
資料出所: 賃金構造基本統計調査(平成22年)(厚生労働省)

短時間労働者の契約期間の定めの有無

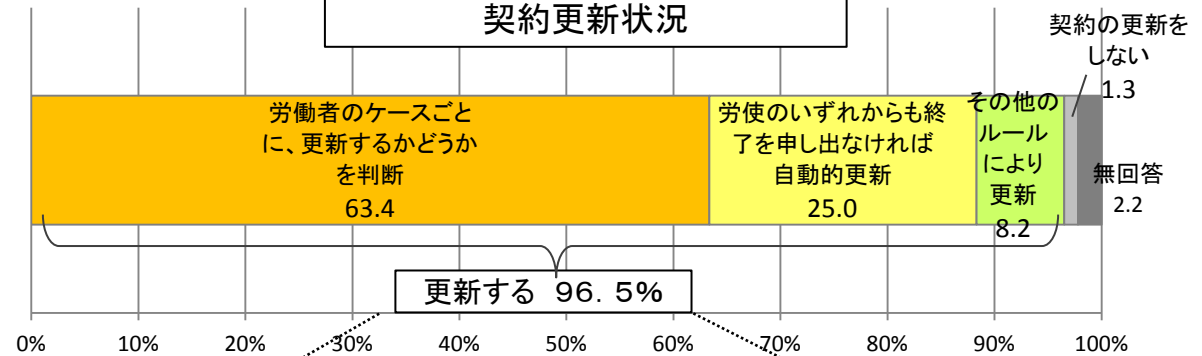


※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

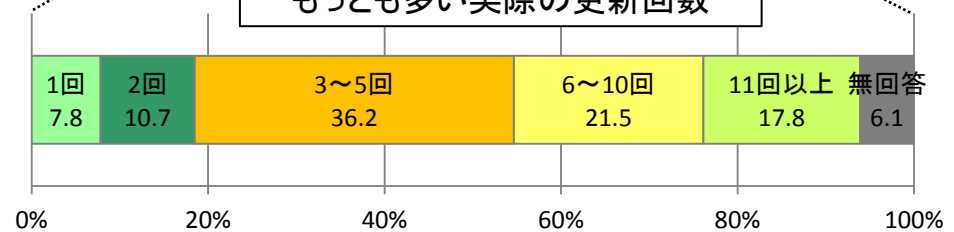
1回当たりの契約期間



契約更新状況



もっとも多い実際の更新回数



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○学生の取扱い

平成19年法案における取扱い

- ・学生は適用対象外とする。

※大学、短大、高校、高専、専修学校、各種学校（1年以上課程）等の学生

（考え方）

学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないこと。（「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」平成19年4月26日社会保障審議会年金部会資料）

※労働時間が20時間～30時間である短時間労働者約400万人のうち、学生は40万人程度である。

（これまでの主な意見）

- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。

20歳以上の学生については、平成3年度から国民年金が強制適用となり、保険料納付は親元世帯の所得を考慮する学生免除基準が適用されていた。しかし、学費や仕送りで負担の多い時期に国民年金保険料まで親が負担するのは経済的に大変といった意見等を踏まえ、平成12年4月から学生本人の所得が一定額以下の場合については、学生時代には保険料の納付を要せず、社会人になってから保険料を納付できる仕組みを導入した。

1. 対象者

大学(大学院)、短大、高校、専修学校、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る。)等に在学(夜間・定時制課程、通信制課程も含む。)する20歳以上の学生であって、本人の前年の所得が所得基準額以下である者

(参考)所得(収入)の目安

世帯構成	平成23年度基準
4人世帯(夫婦・子2人)	282万円(420万円)
2人世帯(夫婦のみ)	195万円(304万円)
単身世帯	141万円(227万円)

※単身世帯で、親の扶養に入っていることにより、本人が社会保険料を納付していない場合の目安は、118万円(194万円)。

2. 基礎年金との関係

- (1)老齢基礎年金 学生納付特例期間は、老齢基礎年金の受給資格期間に算入されるが、年金額の計算には反映されない(カラ期間)
- (2)障害基礎年金等 学生納付特例期間中に障害となったり、死亡した場合は、障害基礎年金又は遺族基礎年金を支給

3. 申請方法等

- (1)住民登録をしている市区町村役場の国民年金担当窓口へ申請書に必要書類を添えて申請(毎年度申請が必要)
- (2)承認される期間は、申請した年度の4月から3月まで

4. 追納

学生納付特例期間については、10年以内であれば保険料の追納が可能。ただし、承認を受けた年度から起算して、3年度目以降に追納する場合には、承認を受けた当時の保険料額に経過期間に応じた額を加算

5. 学生納付特例者数(年度末現在)

(平成18年度)170万人 (平成19年度)166万人 (平成20年度)165万人 (平成21年度)163万人 (平成22年度)166万人

○年金の受給資格を満たしている60歳以上の者の取扱い

（現在の基準）

- ・短時間労働者ではない被保険者については、適用事業所に勤務すれば厚生年金は70歳まで強制適用

（※）健康保険は74歳までは強制適用（被用者保険に入らない場合は国保）、75歳からは後期高齢者医療制度に加入

平成19年法案における取扱い

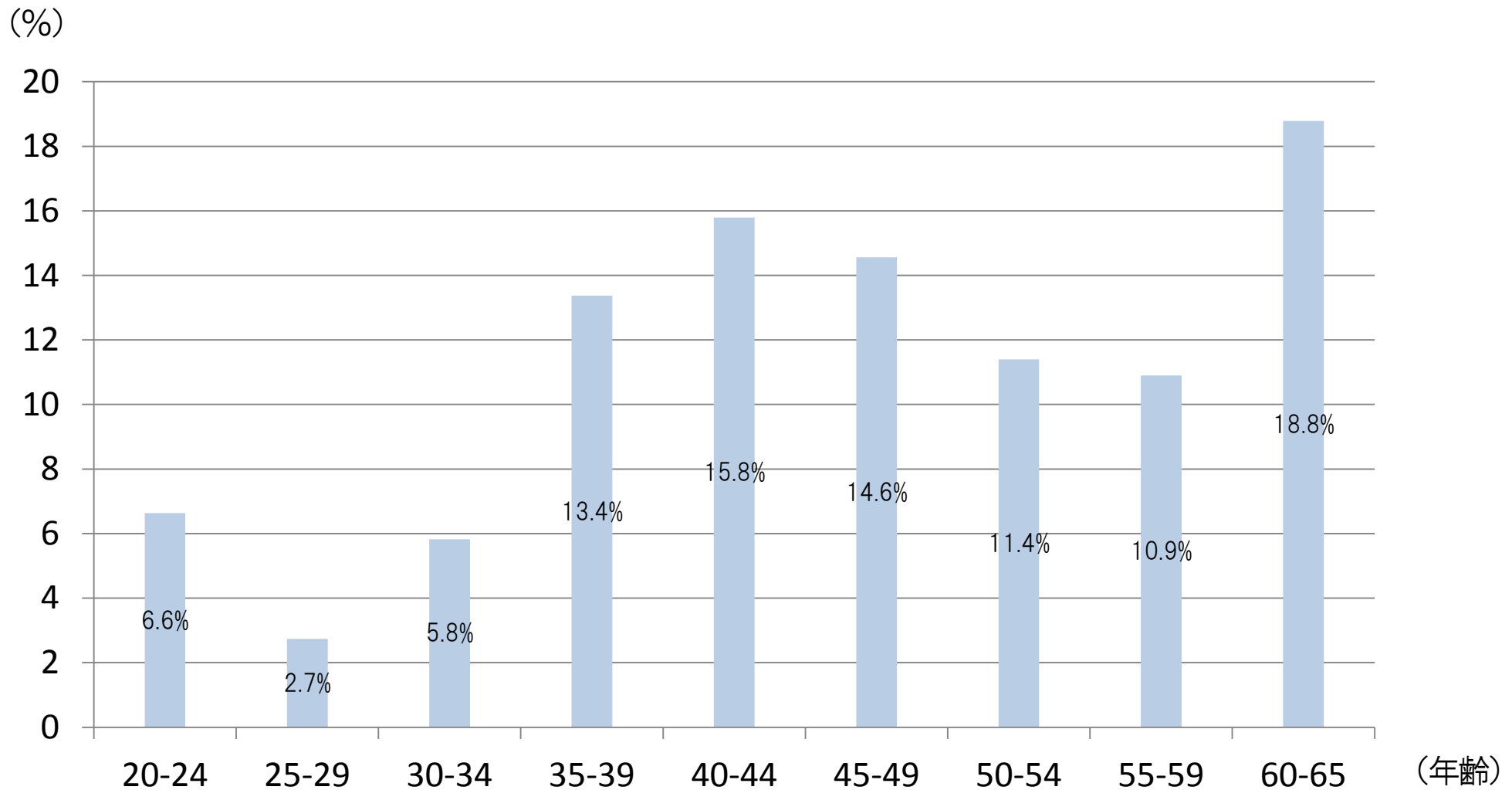
- ・特段の措置は講じていない。

（これまでの主な意見）

- ・適用拡大の目的を明確にした上で、第3号被保険者や学生、受給者などについて、適用拡大の必要性を考えるべき。

年齢別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）〔再掲〕

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11回



※ 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3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、 $A - B$ の計算により算出したもの。

○医療保険に関する論点

- ・地域保険に、本来被用者保険に加入すべき被用者が多く加入している現状
- ・医療保険では、どの制度に加入しても同じ医療給付が受けられる
- ・被用者保険の被保険者は現金給付（傷病手当金、出産手当金）を受けられる

平成19年法案における取扱い

- ・厚生年金・健康保険ともに同一の適用基準とした。

（これまでの主な意見）

- ・適用拡大に当たっては、保険者や労使間の合意形成が重要である。

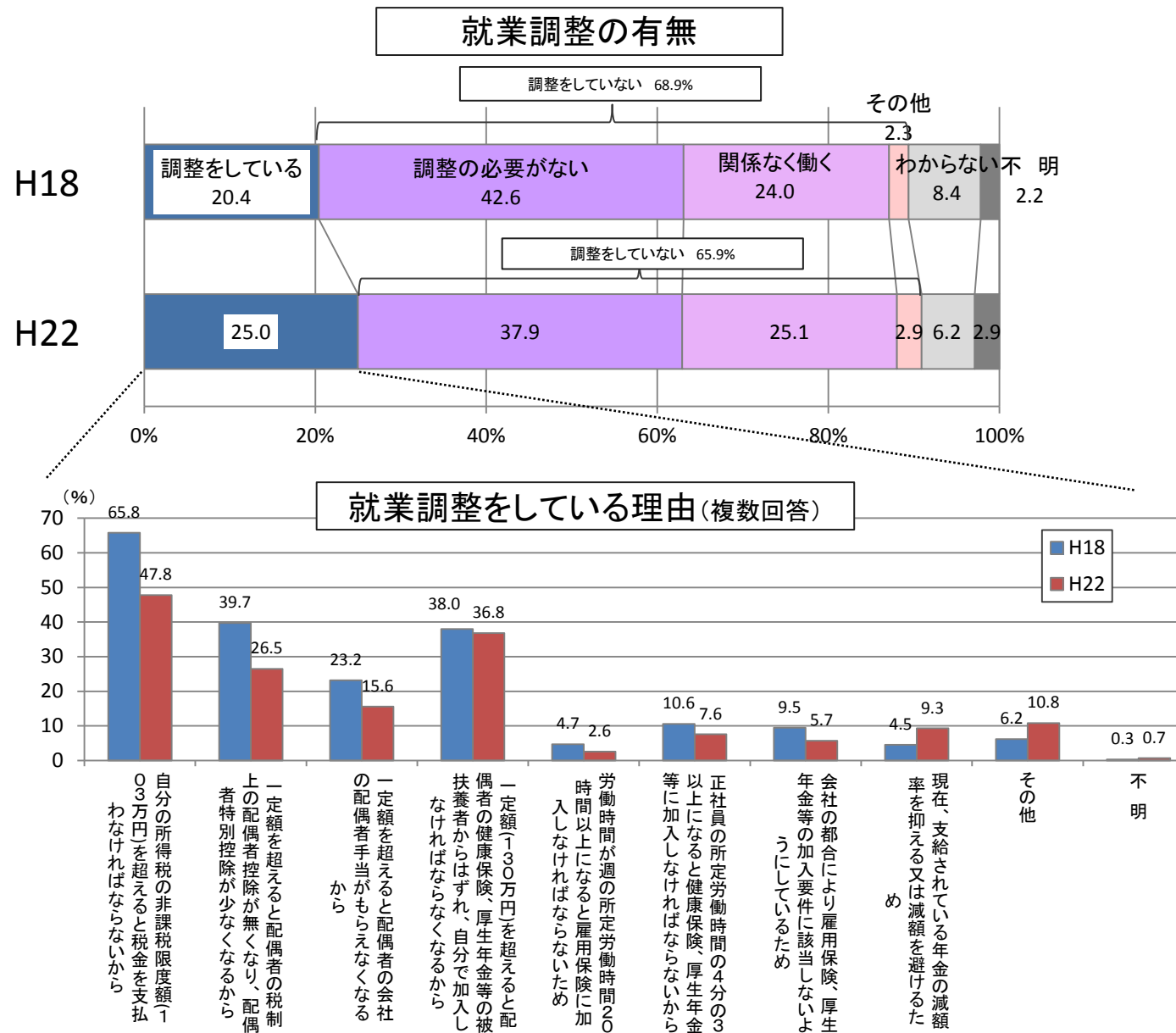
適用拡大の論点Ⅱ

短時間労働者に与える影響や
雇用への影響

- 短時間労働者が、保険料の負担増を避けるため、新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）に移行する可能性
- 企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、短時間労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりする可能性
- 短時間労働者の処遇面（給与等）に与える影響

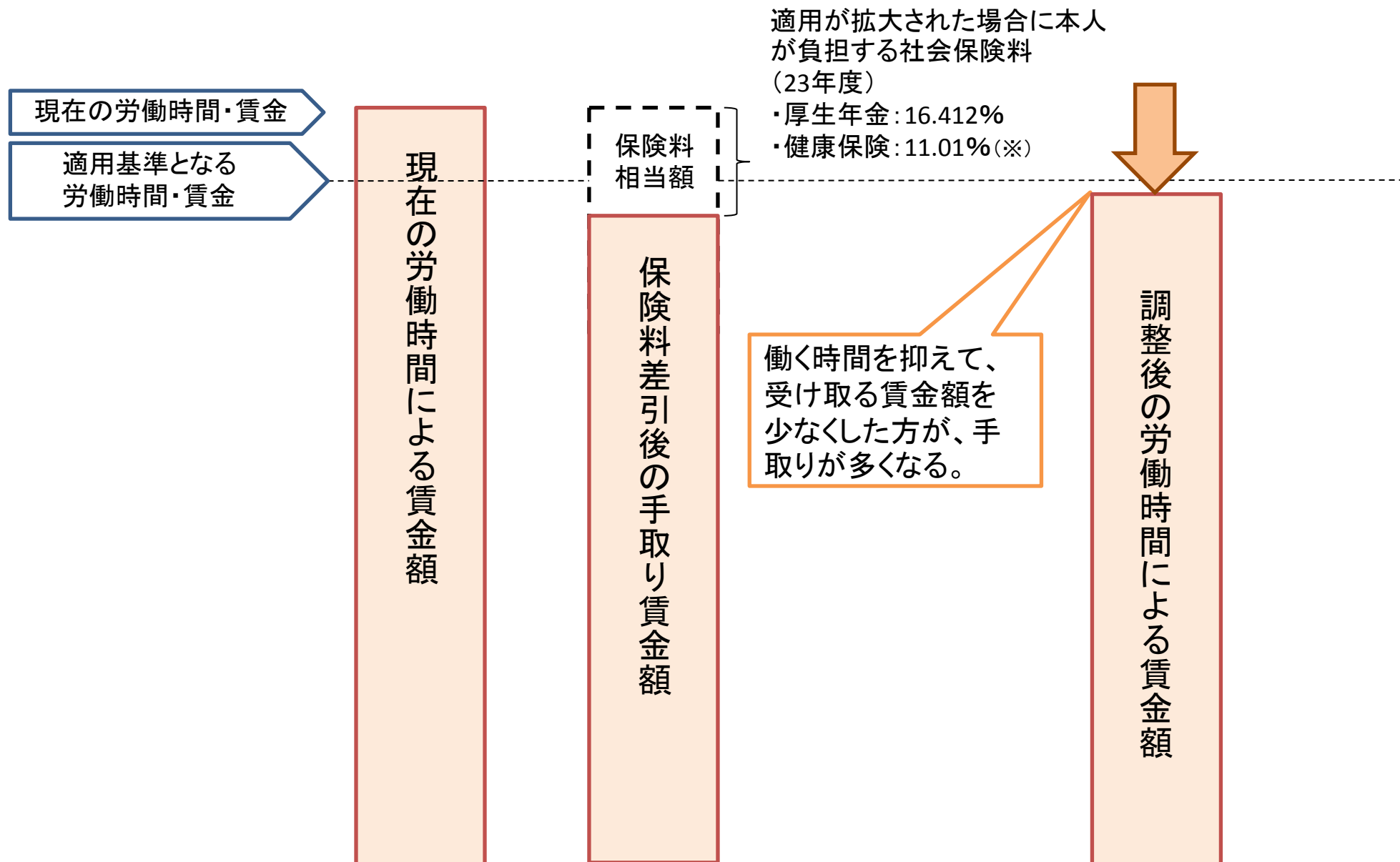
（これまでの主な意見）

- ・長期的には人口減少社会の中で就業人口を増やせるような、また、所得階層の中間層を厚くしていけるような制度を構築することが必要である。
- ・雇用への影響が避けられず、地域経済や国際競争力の維持といった観点からも考えなければならない。
- ・適用拡大によって現在発生している就業調整が緩和されれば、人材活用の向上を通じて企業経営が改善されることはあり得る。



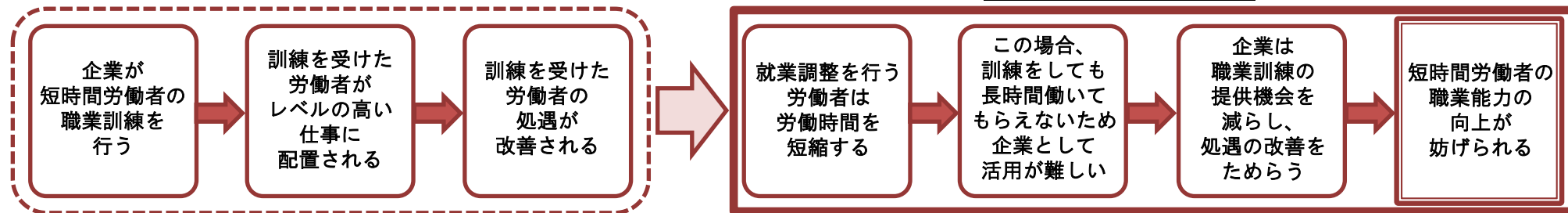
28 ※パート、短時間労働者のいずれについても、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。

資料出所：パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)



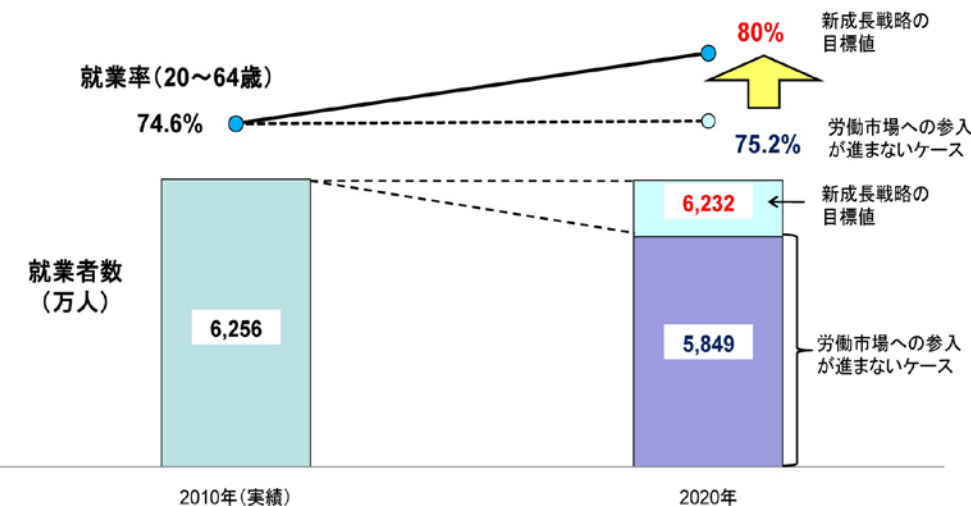
- 就業調整の発生については、女性を中心とした短時間労働者の能力の発揮が妨げられており、結果として、人口減少社会において貴重な労働力である女性の社会進出が阻害されている、という批判がある。

就業調整を行う者がいると…



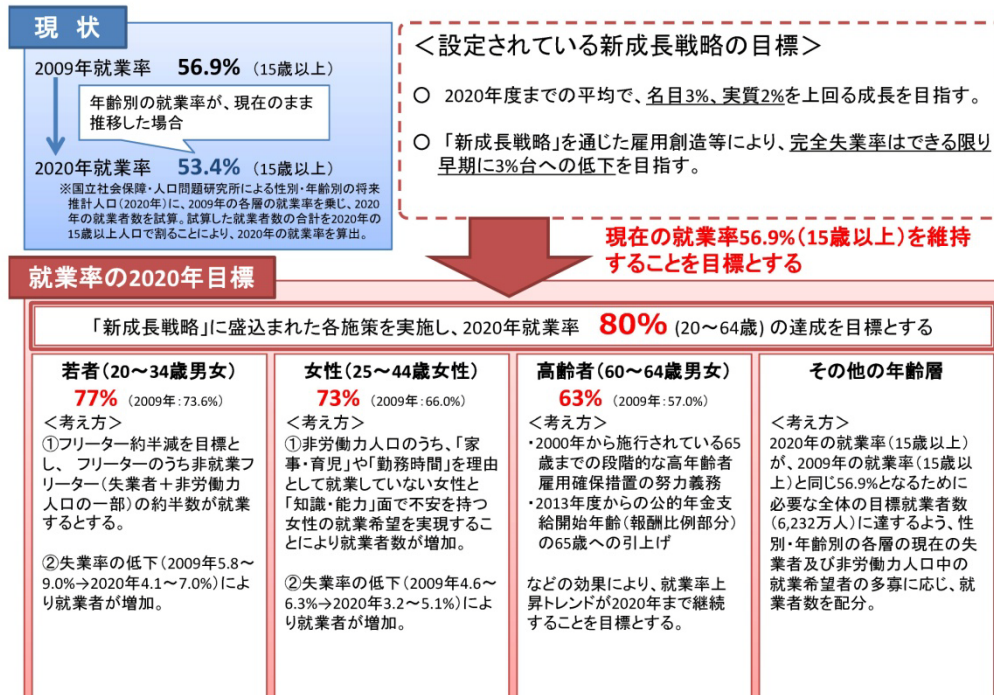
就業者数、就業率の見通し

- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20～64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。
2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算、2020年の就業率(20～64歳)は、試算した就業者数(20～64歳)を2020年の20～64歳人口で割ることにより算出。

図表53 就業率の目標設定の考え方



- 短時間労働者の中には、厚生年金の適用を望む者も多いという調査もある。
- 現在、厚生年金の適用を受けていない者の中には、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすと答える者も多い。

図2.11-2 公的年金保険の加入状況と厚生年金保険への加入に対する考え

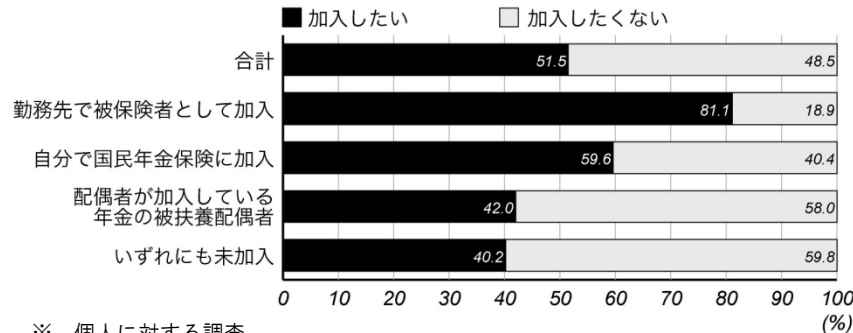
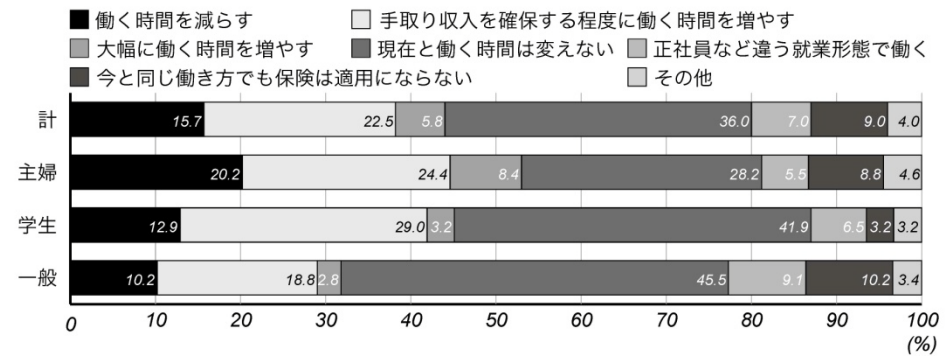


図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所「平成19年版パートタイマー白書」2. 労働時間と社会保険 より

- 適用拡大により、新たに就業調整を行う短時間労働者が一定程度いるものと考えられるが、このような社会保険の適用を望む短時間労働者や、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすという短時間労働者は、適用拡大による処遇改善を受けて、より長時間・長期間にわたり企業活動に貢献するようになるのではないかな。
- なお、新たな適用要件に合わせて、事業主側が短時間労働者の就業時間を調整する(短くする)可能性については、かえって管理コスト等(例えば採用コスト、交代・代替要員の確保や、通勤費補助、厚生施設など、人員数に応じた費用)がかさむおそれがあることから、限定的なものになるのではないかな。

(参考) 「第3回雇用と年金に関する研究会 資料1」一企業ヒアリング結果より一

- ・ 所定労働時間を引き下げた(20時間未満)場合には、人員の確保が困難になること、サービス面の低下が懸念されること、1日の労働時間が細分化され勤務ローテーションが組みにくくなるといった問題が生じる。これらを考えれば、労働時間の引き下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではないと考える(C社、E社、H社)。

前提

- 月収は10万円（標準報酬月額が9万8千円）とする。
- 1年間加入した場合の保険料負担の変化と将来得られる給付の変化を示す。
- 国民年金の保険料は月額15,020円、厚生年金の保険料率は16.412%（労使折半）、健康保険の保険料率は11.01%（労使折半）、市町村国保の保険料は平均値のモデル（所得割8.78%等）を使用する。
- 昭和40年生まれの女性（現在46歳）の場合とする。
- 社会保険適用前は、国民年金の第1号被保険者で市町村国保に加入していたケースと、サラリーマンの被扶養配偶者であるケースについて示す。前者については、単身者である場合、自営業者の妻である場合等、世帯の形態によって市町村国保の保険料が異なるので、その場合分けを行う。

1年間加入した場合の負担と生涯の給付の変化のイメージ

1. 単身者、自営業者の妻、母子家庭の母、夫婦共働きの場合（年金：1号→2号、医療保険：国保→健保）

	適用関係の変化	1年間加入した場合の保険料負担の変化	1年間加入した場合の生涯の給付の変化
年金	国年1号 →厚年	約8万4千円減 (月額約 7,000円減)	約17万3千円増【平均余命である27年間の合計】 (月額約 500円増)
医療 保険	国保→健保(本人) (単身世帯)	約8千円減 (月額約 600円減) ※介護保険料を含む	・傷病手当金【日給の2／3 相当額、最長1年6か月間】 (月収10万円の場合、月で約6万5千円支給) ・出産手当金【日給の2／3相当額、産前6週間、産後8週間】 (月収10万円の場合、全体で約21万円支給) ※ 付加給付:加入する保険者によって、一部負担還元金等が支給
	国保→健保(本人) (自営業者の妻)	約1万1千円増 (月額約 900円増) ※介護保険料を含む	
	国保→健保(本人) (母子家庭の母)	約1千円減 (月額 約100円減) ※介護保険料を含む	
	国保→健保(本人) (夫婦共働き)	約5千円減 (月額 約400円減) ※夫婦のうち1人分 ※介護保険料を含む	

2. サラリーマンの被扶養配偶者の場合(年金:3号→2号、医療保険:被扶養者→健保(本人))

	適用関係の変化	1年間加入した場合の保険料負担の変化	1年間加入した場合の生涯の給付の変化
年金	国年3号 →厚年	約9万7千円増 (月額約 8,000円増)	約17万3千円増【平均余命である27年間の合計】 (月額約 500円増)
医療 保険	健保(被扶養者) →健保(本人)	約6万5千円増 (月額約 5,400円増) ※介護保険料を含む	・傷病手当金【日給の2/3相当額、最長1年6か月間】 (月収10万円の場合、月で約6万5千円支給) ・出産手当金【日給の2/3相当額、産前6週間、産後8週間】 (月収10万円の場合、全体で約21万円支給) ※ 付加給付:加入する保険者によって、一部負担還元金等が支給又は不支給

(注)

- 年金・医療保険料には、税制上、社会保険料控除が適用されるため、保険料負担の増加(減少)に応じて、所得税(このケースの場合、所得の5%)と住民税(同10%、市町村民税と道府県民税の合計)の負担額が減少(増加)する。
- 育児休業期間中は厚生年金・健康保険の保険料が免除となる。

(前提の詳細)

- 標準報酬月額額は98,000円を適用。
- 厚生年金における保険料率は、平成23年9月～24年8月の16.412%を、国民年金の保険料は、平成23年度の15,020円を使用。
- 健康保険における保険料率は、協会けんぽの平成23年度の全国平均値(保険料率11.01%:一般保険料率9.5%、介護保険料率1.51%)を使用。
- 国民健康保険の保険料は、4方式かつ旧ただし書き方式採用の市町村の平成21年度の平均値(所得割率8.78%(医療分7.41%、介護分1.37%)、資産割17,784円(医療分15,360円、介護分2,424円)、均等割34,820円(医療分27,501円、介護分7,319円)、平等割31,447円(医療分26,278円、介護分5,169円))を使用。
- 国保(共働き)と国保(自営業者の妻)は非軽減世帯、国保(母子家庭の母)は5割軽減世帯、国保(単身世帯)は2割軽減世帯とし、パート労働者の資産割はないと仮定。
- 国保(自営業者の妻)は、妻のみ健保に加入すると仮定し、世帯単位でみた妻の分の国保保険料の減少額と、健保適用後の妻本人の保険料の増加額とを比較。
- 国保(母子家庭の母)は、子の分の国保保険料を含む比較。
- 生涯の給付額については、賃金・物価スライド等は加味していない機械的な試算である。
- 昭和40年生の女性の場合(厚生年金の支給開始年齢64歳、64歳時平均余命27年)である。

適用拡大の論点Ⅲ

短時間労働者が多く就業する企業への影響

- 「企業規模」による取扱いの差異
- 「業種」による取扱いの差異
- 企業の事業主負担の激変緩和策の必要性
- 社会保険の適用事務負担
- 医療保険者の財政悪化
- 負担の大きい業種や企業に対する雇用政策、産業政策

平成19年法案における取扱い

①施行まで一定の期間をおき、従業員が300人以下の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予。

②業種については、特段の措置を講じず。

（考え方）

- 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。
- 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。
- 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。

（これまでの主な意見）

- ・正規雇用の多い業種が負担している社会保険料について、短時間労働者を多く雇用している業種はその負担を免れている不公平がある。
- ・総理大臣の指示や国会答弁に「中小企業の雇用等への影響にも配慮」とあることに留意が必要である。
- ・中小企業の多くは、社会保険適用拡大に伴う負担を商品価格に転嫁することは難しいのではないかと。
- ・社会保険料は企業にとって当然負担すべき必要コストであって、どう軽減するかという視点ではなく、企業が負担できるようにどう支援するかという視点で考える必要がある。
- ・同じ働き方をしているにもかかわらず勤務先によって適用の有無が分かれる、といった労働者間の不公平がないような基準設定を目指すほか、適用逃れが起こらないようにすべき。
- ・いずれの医療保険者（被用者保険）も財政状況は厳しく、特に健保組合については、これ以上負担が増えれば解散する可能性もある。
- ・適用拡大により被保険者の人数が増えると、後期高齢者支援金等の支出が増すこととなるため、保険者の負担が増加することとなる。
- ・適用拡大の基準について検討するには、財政影響の試算が必要であり、提示の上で議論を行うべきである。
- ・医療保険に財政影響があることはわかるが、公平性の議論とは分けて考えるべきである。適用拡大を行うことにより、社会保険をライフスタイルに中立的な制度とすることは重要である。

- 短時間労働者の適用拡大により、流通・小売業や飲食・ホテルサービスなど、短時間労働者の割合が多い一部の業種でつくる健保組合は、加入者の平均賃金の下がる一方、新しく加入する者の医療費負担に加えて、高齢者医療費等の拠出金の負担が増えるため、保険料率が著しく上昇することが見込まれる。
- 短時間労働者の割合が多い健保組合の中には、保険料率が2%～3%程度上昇が見込まれる組合もあり、これを放置した場合、解散するおそれがある。
 (参考1)健康保険法上の保険料率の上限:12.0%
 (参考2)例えば、月収25万円の場合、月5千円～7千円程度、保険料負担が増える(これを事業主と本人で折半)。

保険者の加入者1人当たりの平均的な費用

保険給付費 約13.5万円	前期納付金 約7.1万円	後期支援金 約5.9万円	介護納付金 約6.5万円	計 約33.0万円
---------------	--------------	--------------	--------------	-----------

(※1)保険給付費、前期納付金等、2015年度ベースの試算。協会けんぽは、現行制度では、16.4%の国庫補助がある。

(※2)後期支援金は、国保と健保との間で加入者按分した一人当たりの負担額。被用者保険では、現行制度では、このうちの3分の1を保険者間で総報酬割、3分の2を加入者割する。

短時間労働者の保険料収入(1人当たり)

保険料収入 約10.8万円	保険者財政で新たに負担が必要
---------------	----------------

(※3)年収102万円(月8.5万円)、健康保険料率9.0%、介護保険料率1.6%の場合

(保険料率は、小売・飲食の健保組合の2011年度予算ベースの見通しを参考に設定)



既加入者と新たな加入者の保険料率を引き上げて収支を均衡させる必要

(※4)例えば、既加入者の平均年収が400万円、新規加入者の平均年収が100万円の場合で、新規加入者の人数が既加入者の3割～4割程度の健保組合では、健康保険料率・介護保険料率を2%程度引き上げる必要がある。

(※5)適用拡大で被扶養者が脱退する場合、その被扶養者の分の保険給付費と拠出金等の負担がなくなるので、保険財政は改善する。

第8回 社会保障改革に関する集中検討会議
(平成23年5月23日) 資料

社会保障改革における「安心3本柱」について

— 総理指示 —

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

1. 子育て支援強化; 子育て支援サービスの増強、幼保一体化

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

2. 非正規労働者への社会保険(厚年、健保)適用拡大

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

3. 制度の縦割りを超えた自己負担「合算上限制度」の導入

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

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

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

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

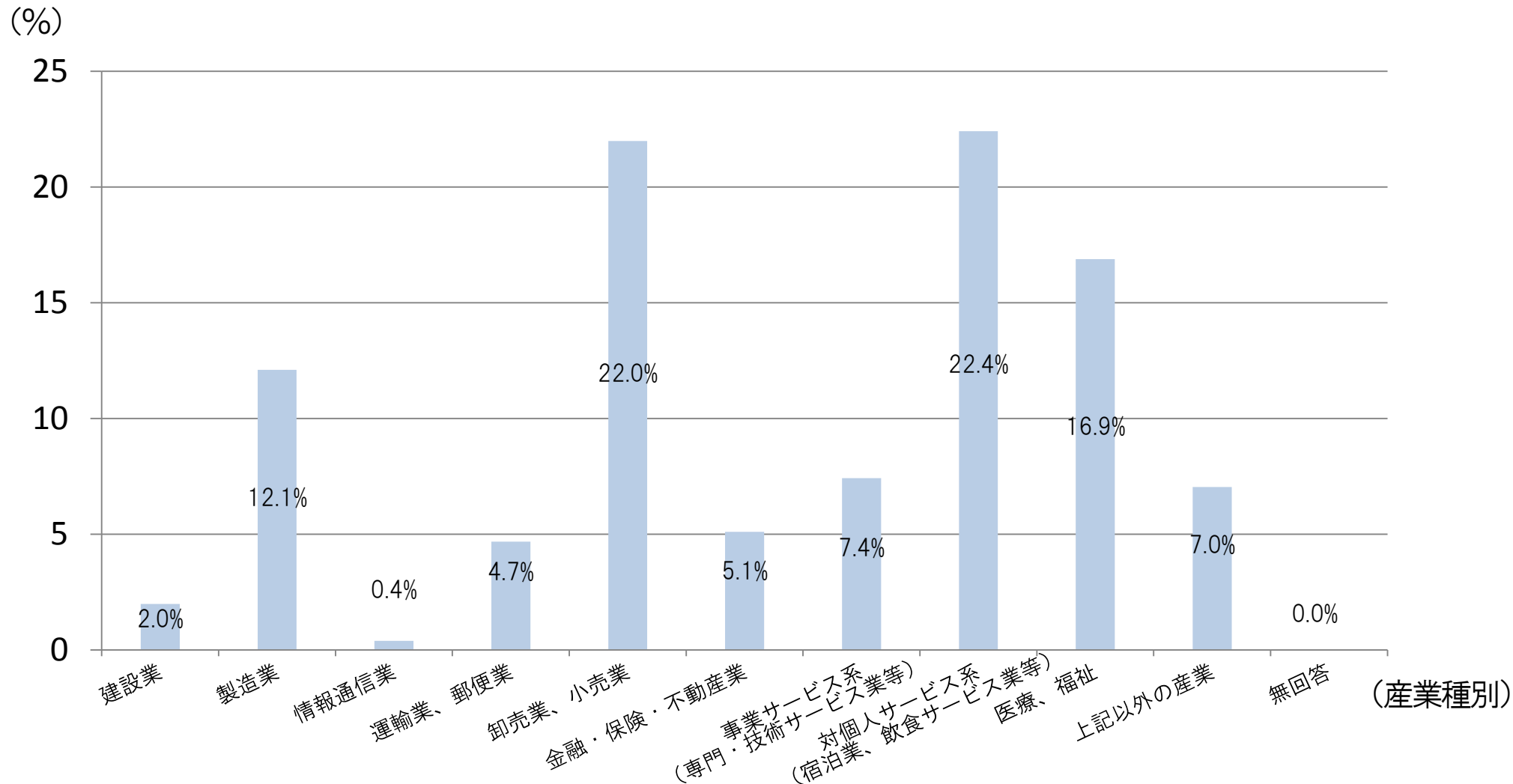
つまりは、会社であれば組合健保等でありますけれども、多くの非正規の方は国保という形になっているという不公平であります。そしてそれが格差問題を増幅させ、さらには将来の生活不安から結婚される率の低下につながっている。先ほど三百万ということを言われましたが、そういう数字も今提起をされましたが、どうしても収入が低ければ結婚をためらうということになり、そしてそれがさらには少子化の進展の大きな原因にもなっていると理解しております。社会の支え合いの仕組みであるはずの社会保障制度が逆に雇用形態に悪影響を与えて、その結果、社会的排除とか、そういう意味での不条理というものの原因になっているとも言えるわけであります。

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

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

産業別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者） [再掲]

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11回

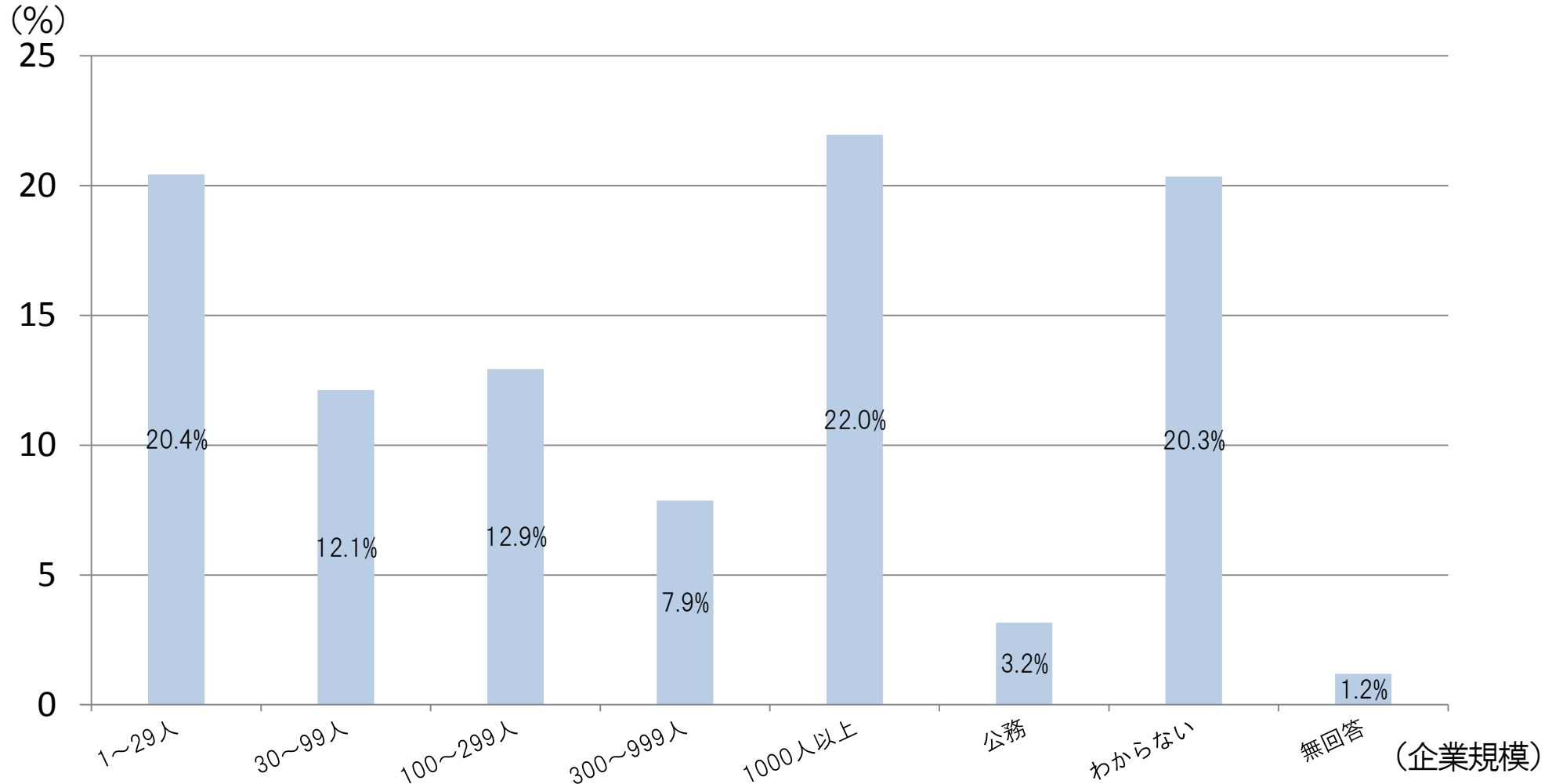


※ 社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、A-Bの計算により算出したもの。

企業規模別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）〔再掲〕

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11回



※ 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3回）資料1－1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、 $A - B$ の計算により算出したもの。