

短時間労働者への社会保険適用等に 関する特別部会（第12回）

説明資料

平成24年2月13日

適用拡大の論点に関する これまでの主な意見

社会保障・税一体改革素案における記載

第3章 具体的改革内容(改革項目と工程)

3. 医療・介護等②

(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。

4. 年金

II 現行制度の改善

(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。

（これまでの主な意見）

※下線部は第11回特別部会で追加された意見（次頁以降に同じ。）

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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ぬ。
- ・中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。

○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取り扱う

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。
- ・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。
- ・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。
- ・適用基準を考える際には、労働者としての企業や社会に対する貢献度を考慮すべきであり、その観点から、労働時間と雇用期間は基準に用いることが適当ではないか。

○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。

（これまでの主な意見）

- ・賃金水準は、就業調整を招くおそれがあるし、労務管理も煩雑になるので、基本的には設定しない方が良いが、設定する場合には、最低賃金ベースである程度の時間就労すれば適用となるくらいの水準に設定すべき。
- ・本来的には年収要件や勤務期間要件は必要なく、週20時間という労働時間の要件を基本とすべきであるが、現実的な観点から段階的に適用拡大を図る必要があるのではないか。
- ・第1号被保険者である被用者について適用拡大を図る観点から賃金水準を検討すべき。収入分布をみると80万～90万に27%あり、現実的な基準案になるのではないか。
- ・賃金水準を考慮する際、年金財政への影響や、標準報酬下限引き下げに伴う国民年金の保険料とのバランスを踏まえるべきではないか。
- ・適用基準の設定によりどのような者が対象となるのかを示しながら検討を行うべき。

○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。
- ・通常の被保険者の要件(2か月以上)に合わせることを本来の考え方であるが、短時間労働者の雇用期間の現実を踏まえて検討を行うこともできるのではないか。

（これまでの主な意見）

- ・社会保険料は雇用保険のような概算払いではなく、短期間で離転職を繰り返す短時間労働者に社会保険を適用する事務負担の増大は深刻に考えることが必要。
- ・年金・医療保険は雇用保険と異なり、資格喪失後に、労働者側でも、国民年金の被保険者資格の種別変更や、国民健康保険等への加入制度の変更が生じるため、資格管理の問題も考慮した検討が必要。

○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。
- ・学生がアルバイトを終了するたびに資格変更が生じる可能性があり、企業にとっても本人にとっても手続きが煩雑となるおそれがあることから、例えば昼間学生は適用除外とする考え方はあるのではないか。
- ・外国人留学生の取扱いについても考慮して検討するべき。
- ・学生を適用除外とすることは実務上煩雑であると考えられる。一定の労働時間があるのであれば、学生であっても被用者であると言えるのではないか。
- ・現行の「4分の3」基準においては、学生を対象外としていないこととの均衡を考慮すべき。

○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。
- ・65歳までの雇用継続を義務づけていくのであれば、60歳以上の者の働き方も多様化することが見込まれる。業種によって影響はあるかも知れないが、適用の対象とするべき。
- ・週20時間以上働いていれば労働者と言えることから、属性を考慮する必要はない。
- ・支給開始年齢の引上げが行われていること、65歳以上の調整基準は46万円であることから、在職老齢年金を考慮してもさほど影響はないのではないか。

○第3号被保険者の取扱い(追加)

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)

- ・社会保険の適用拡大により、被用者である第3号被保険者の数は相当程度縮減することが見込まれる。その上で、第3号被保険者制度の在り方全体については別途検討を行うべき。
- ・第3号被保険者を適用拡大の対象とすると企業への影響が大きい。セーフティネットの拡大という目的からは第3号被保険者は適用拡大の対象から外すべきではないか。
- ・第3号被保険者を適用対象外とすることは、事業主負担を回避するために企業が第3号被保険者しか雇用しないということにもなりかねず、むしろ社会的な影響が大きいのではないか。
- ・パート労働者への調査結果からすれば、必ずしも第3号被保険者のままで良いという者ばかりではない。適用拡大は属性を問わず中立的に行うべき。

○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。
- ・医療保険は制度間の被保険者の移動が全体に影響を与えるため、適用拡大による医療保険制度全体の姿がどうなるかについて確認することが必要。

- 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ぬ。
- ・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。

- 「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はないか。
- ・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。
- ・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も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。
- ・中小企業については、その経営、雇用等の状況から、適用除外とするべき。
- ・分かりやすさや公平性の観点から、すべての企業を対象にすべきである。
- ・適用除外は設けるべきではないが、激変緩和の観点から段階的な拡大があり得るのではないか。
- ・段階的拡大のほかに保険料率を当初は軽減することも一案だが、年金はともかく医療保険では対応が難しい。システム上の問題もあるのではないか。
- ・その事業所が適用対象であるか否かが明らかとなるような基準であるべき。

（これまでの主な意見）

- ・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。
- ・適用拡大により負担が重くなる健保もある一方で、被扶養者が減ることにより負担が減る健保もある。そうした変化を踏まえた支援措置を考えるべき。
- ・医療保険は保険者ごとに保険料率が異なる。協会けんぽに加入している中小零細の事業主の方が高い保険料率を負担している点について配慮が必要である。
- ・適用拡大による公費削減効果があると思われることから、それを用いて激変緩和の観点から何らかの財政措置が考えられるのではないか。

具体的な基準について

1. 適用拡大の対象となる短時間労働者の範囲

○ **労働時間**については、あまりに短時間の労働者まで対象にするのではなく、雇用保険と同様に、週所定労働時間が20時間以上の者を対象とすることが考えられるのではないか。

○ **勤務期間**については、短時間労働者は出入りが多く、事業主から事務負担への懸念が示されていることや、厚生年金と国民年金、健康保険と国民健康保険に出入りを繰り返すことになれば本人の手間もかかる(届出漏れ等のおそれもある)点が雇用保険と異なること等を考慮すれば、例えば6か月以上の勤務期間がある者を対象とするようなことが必要ではないか。

なお、勤務期間を適用条件として定める場合でも、過去にその期間働いてきた者だけでなく、契約段階で、今後その期間働くことが見込まれる者も対象とする必要があるのではないか。

(参考)

- 通常の労働者の適用基準は「2か月以上」とされている。
- 雇用保険は、平成19年当時は「1年以上」、平成21年度から「6か月以上」となり、平成22年度から「31日以上」と段階的に見直されている。

2. 賃金水準や企業規模を基準とする場合の影響 ①対象者数（推計）

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12回

1. 賃金水準

選択肢(例)	考え方	人数
①月額9.8万円(年収117万円)	平成19年法案の基準、厚生年金の標準報酬下限	40万人程度
②月額8.6万円(年収103万円)	所得税非課税となる水準	90万人程度
③月額6.7万円(年収80万円)	・1号被保険者の相当部分をカバーし3号被保険者の就業調整も起きにくい水準(週20時間労働の場合) ・最低賃金(全国加重平均)相当(週20時間労働の場合)	250万人程度
④月額5.4万円(年収65万円)	・給与所得控除の最低保障額 ・最低賃金(全国最低額)相当(週20時間労働の場合)	300万人程度
⑤設定しない		370万人程度

2. 企業規模

選択肢(例)	考え方	人数
①301人以上	・平成19年法案の基準 ・中小企業基本法における典型的な中小企業	150万人程度
②101人以上	・障害者雇用促進法の障害者雇用納付金対象企業、次世代育成支援推進対策法の次世代育成支援対策計画の作成対象企業(いずれも301人以上から拡大)	220万人程度

注1)「人数」は、週の所定労働時間が20時間以上のすべての者を適用対象とした場合の人数(370万人)の内訳であり、雇用期間6月未満の者は除いて試算している。

注2)1の選択肢(例)の①～④については学生を除外している。

※なお、企業規模については、短時間労働者の人数の変動が激しいこと、短時間労働者の雇用を控える効果を避けることから、通常の労働者である被保険者数により判定することを想定。

1. 賃金水準

選択肢(例)	医療保険の財政影響(2015年度)					厚生年金の財政影響 (制度成熟時。括弧内 は収入・支出の内訳)
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	公費(うち国費)	
①月額9.8万円 (年収117万円)	70億円	200億円	▲50億円	▲60億円	▲400億円 (▲300億円)	ほぼ変化なし (1,100億円・1,100億円)
②月額8.6万円 (年収103万円)	100億円	300億円	▲100億円	▲200億円	▲700億円 (▲600億円)	▲100億円 (2,000億円・1,900億円)
③月額6.7万円 (年収80万円)	500億円	800億円	▲400億円	▲900億円	▲1,900億円 (▲1,400億円)	▲200億円 (4,900億円・4,700億円)
④月額5.4万円 (年収65万円)	600億円	900億円	▲500億円	▲1,100億円	▲2,200億円 (▲1,600億円)	ほぼ変化なし (5,200億円・5,200億円)
⑤設定しない	600億円	1,000億円	▲700億円	▲1,200億円	▲2,500億円 (▲1,800億円)	200億円 (6,500億円・6,800億円)

2. 企業規模

選択肢(例)	医療保険の財政影響(2015年度)					厚生年金の財政影響 (制度成熟時。括弧内 は収入と支出の内訳)
	協会けんぽ	健保組合	共済組合	市町村国保	公費(うち国費)	
①301人以上	▲300億円	1,200億円	▲300億円	▲500億円	▲1,200億円 (▲900億円)	100億円 (2,600億円・2,700億円)
②101人以上	▲200億円	1,400億円	▲400億円	▲700億円	▲1,700億円 (▲1,300億円)	100億円 (3,900億円・4,100億円)

注1) 週の所定労働時間が20時間以上の者を対象としており、雇用期間6カ月未満の者を除いて試算している。

注2) 1の選択肢(例)の①～④については学生を除外している。

注3) 「医療保険の財政影響」は2015年度推計値であり、プラスは財政悪化、マイナスは財政改善である。また、介護納付金による影響を含む。

注4) 「厚生年金の財政影響」は制度成熟時を想定した単年度収支の粗い推計値であり、プラスは財政悪化、マイナスは財政改善である(基礎年金拠出金分は、基礎年金単価に代わるものとして国民年金の最終保険料月額16,900円を使用して計算)。なお、国民年金はいずれの選択肢においてもほぼ変化なし。

注5) 「厚生年金の財政影響」は同欄括弧内の「収入」と「支出」の差であるが、端数処理のため必ずしも一致しない。

	取扱いを考える際の留意点	人数
①学生の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学業が主体である時期であり、年金保障については卒業してからという考え方がある。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、本人は国民年金の納付猶予制度の対象となり、また、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(同年代のフリーター等)の採用への影響が懸念される。 ○ 短期・短時間のアルバイトが多いとの指摘もあるが、それは別の条件設定で解決することも考えられる。 	40万人程度
②高齢者(年金受給者)の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 既に年金受給権を得ているので新たな年金保障は必要ない、という考え方がある一方、加入すれば、退職後の年金給付は増額となる。 ○ 年金受給者でも、医療保険については、国民健康保険等に加入して保険料を負担している。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(特に50代後半の労働者)の採用への影響が懸念される。 <p>※ なお、通常の労働者では、60歳以上の者も区別なく厚生年金に加入している。</p>	60万人程度
③主婦(第3号被保険者)の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主たる生計を担っている者ではなく、基礎年金に加えた新たな年金保障は必要ないという考え方がある。 ○ 適用拡大の対象外とした場合、企業にとって社会保険料の事業主負担がないため、他の労働者(シングルマザー等)の採用への影響が懸念される。 	170万人程度

注)「人数」は、週の所定労働時間が20時間以上のすべての者を適用対象とした場合の人数(370万人)の内訳であり、雇用期間6月未満の者は除いて試算している。

※ 適用拡大に伴い、事業主にとっての負担の変化、医療保険者の負担の変化等が生じることを踏まえ、雇用管理の見直し等のための実施準備期間を設けることを含め、激変を緩和し、適用拡大を円滑に進めるための配慮措置の検討が必要。

○ 事業主への配慮については、どのような事業主に対し、どのような理由で、どのような配慮が必要か。

（事業主の例）

- ・適用拡大により新たに厚生年金・健康保険の適用を受ける短時間労働者が多く就業し、経営への影響が大きい事業主

（配慮の理由の例）

- ・雇用に与える影響を抑える
- ・事務負担を軽減する

○ 医療保険者への配慮については、どのような医療保険者に対し、どのような理由で、どのような配慮が必要か。

（保険者の例）

- ・適用拡大による財政悪化に対応するため、保険料率の大幅な引き上げが必要となる保険者

參考資料

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

かつ
 ※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

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)



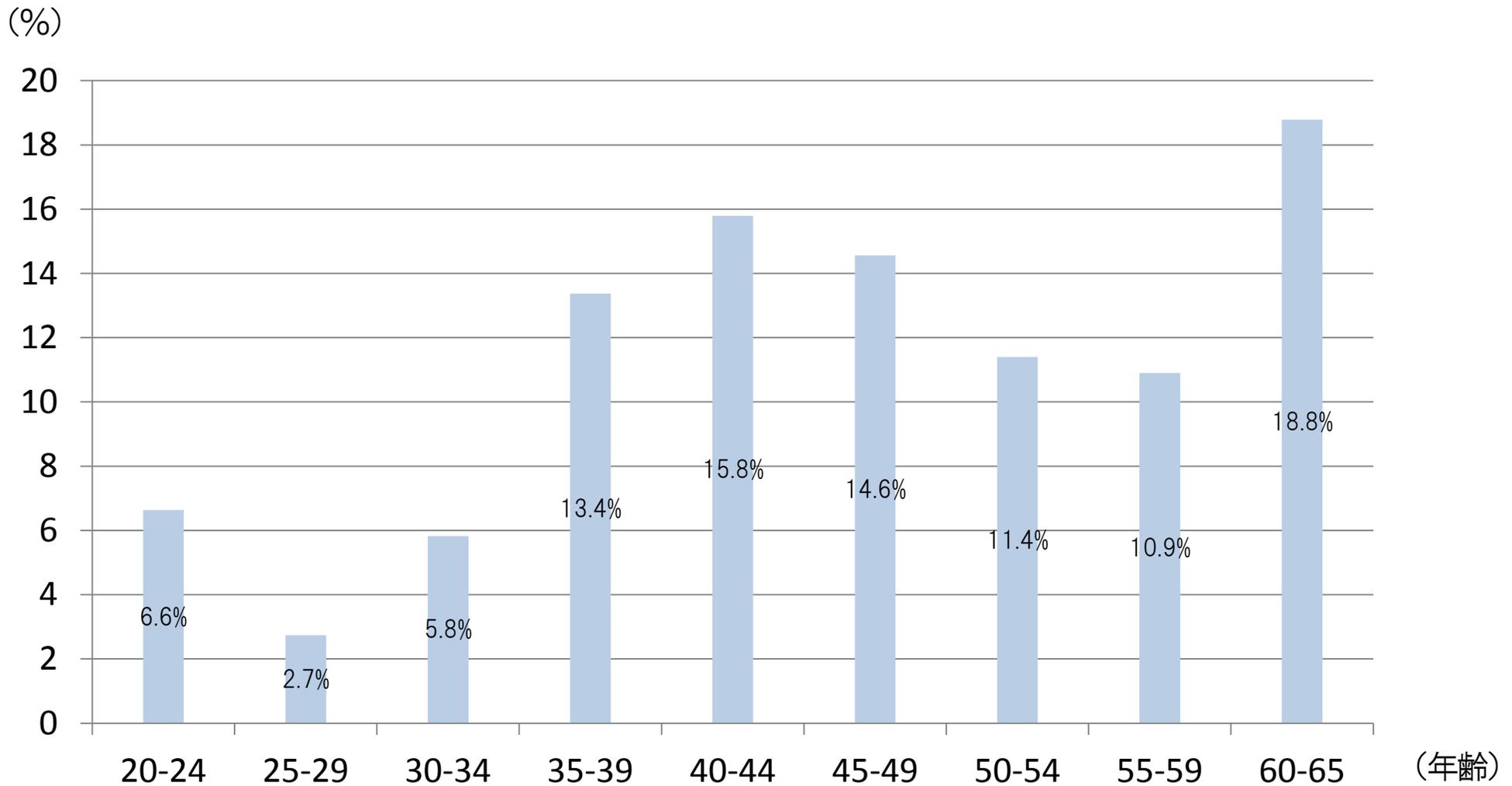
平成22年～

- ・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）

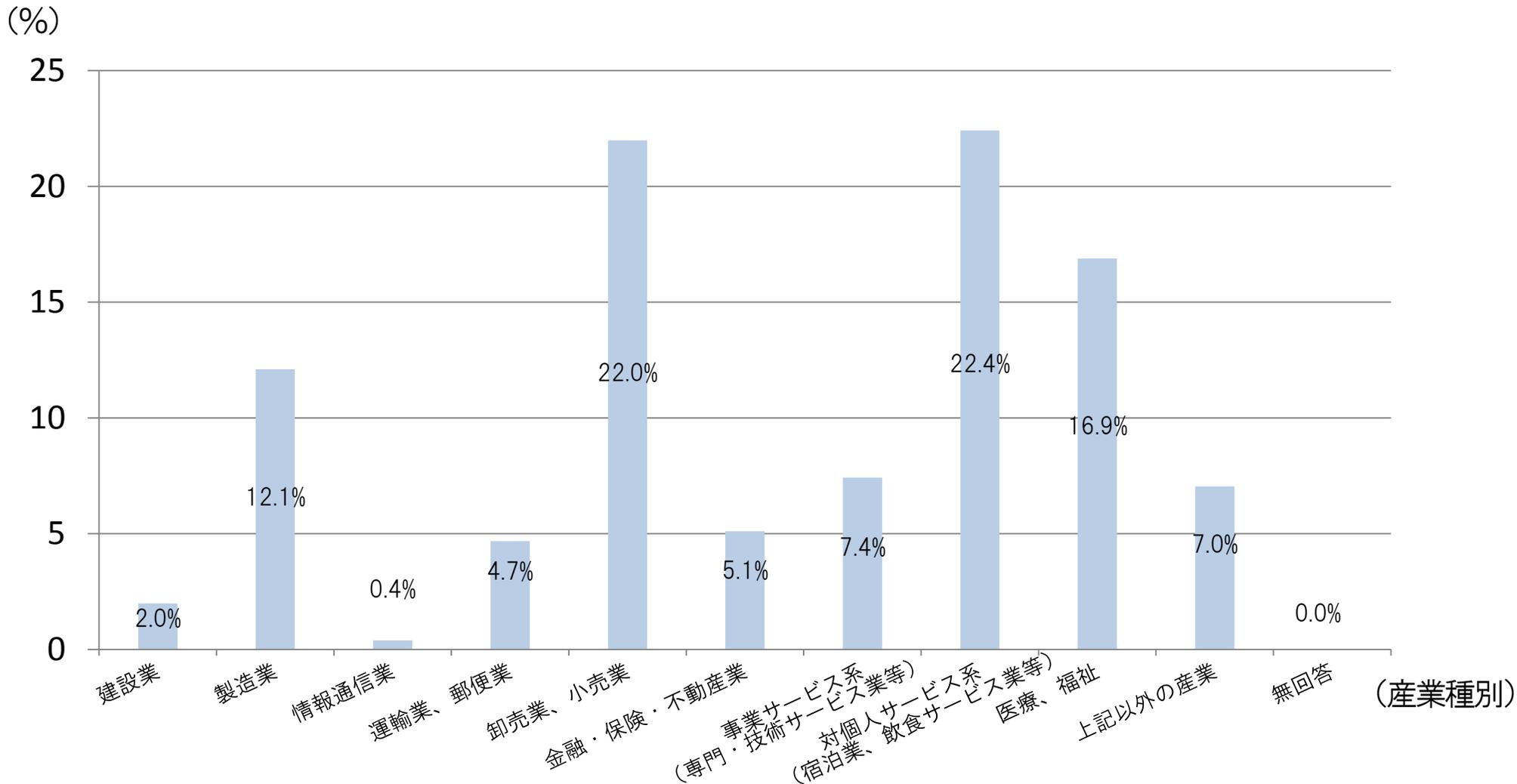


※ 社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ 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。

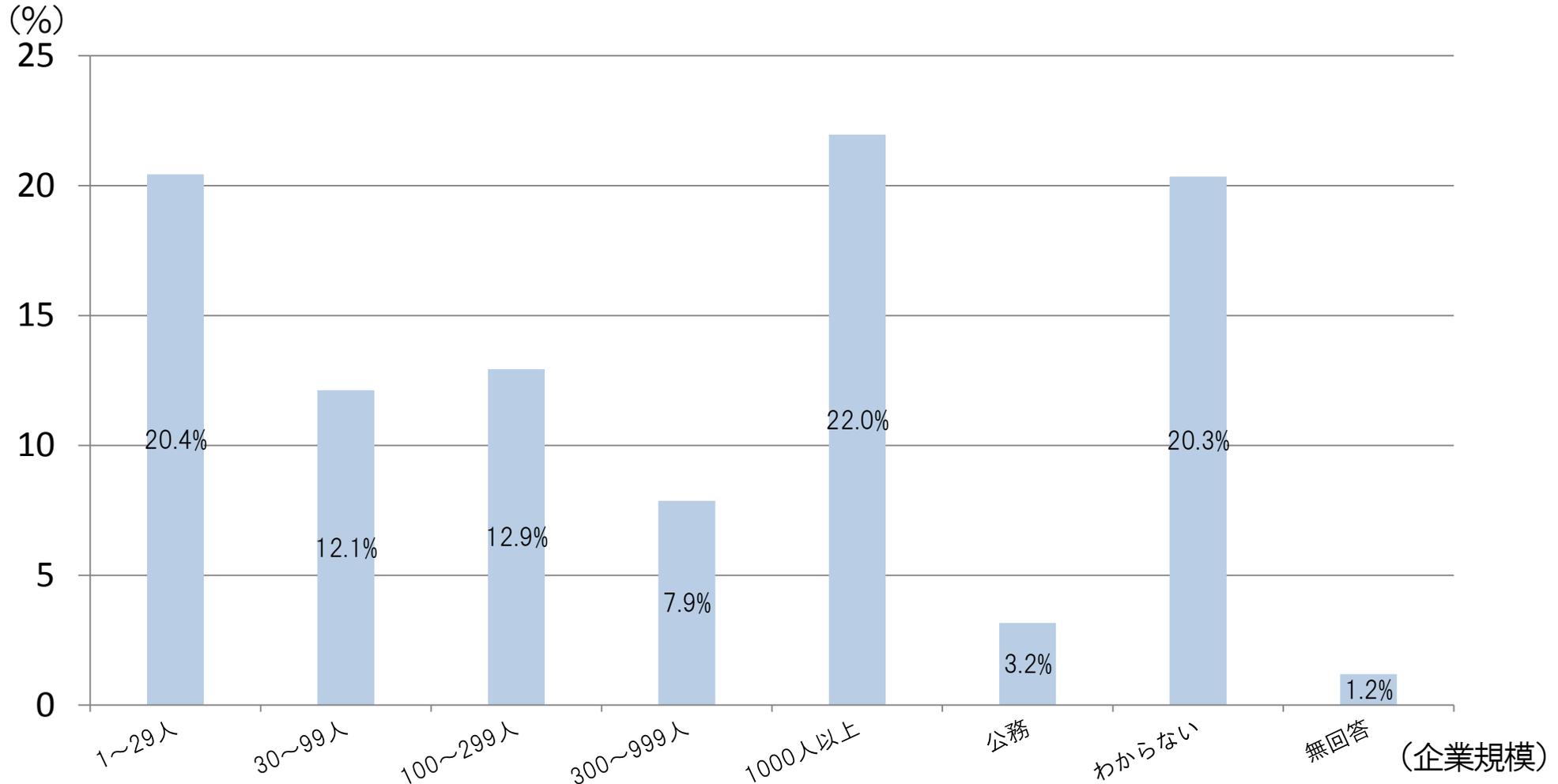
産業別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である20歳以上65歳未満の者）

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12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。

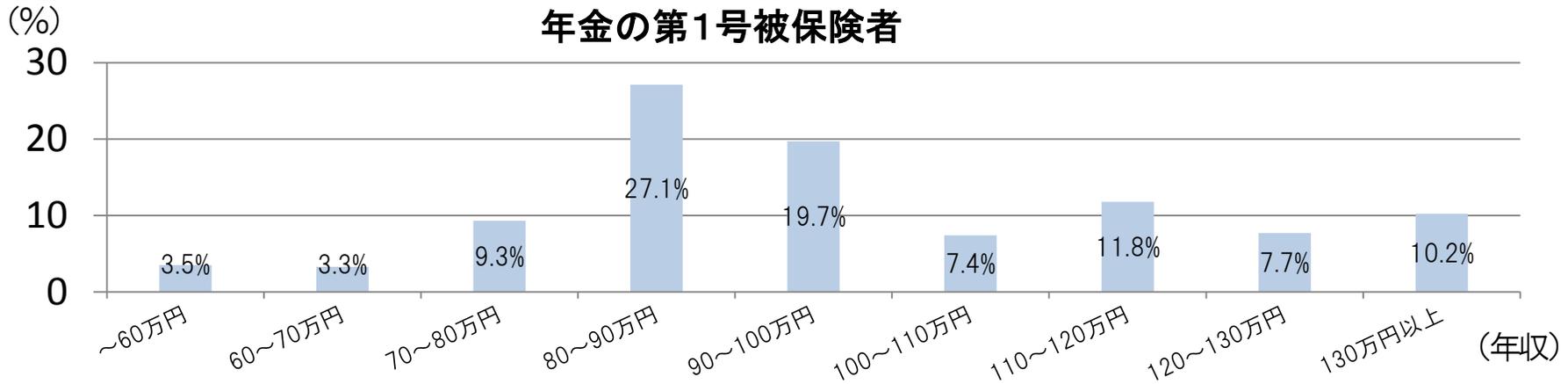
※ ここで言う「週所定労働時間」は、「日本人の就業実態に関する総合調査」の質問項目における、
 問11 あなたは、ふだん1週間に合計何時間ぐらい仕事をしていますか。（残業時間を含みます。）〔A〕
 問12 そのうち、残業時間はどれくらいですか。〔B〕
 の2問に対する回答を基に、A-Bの計算により算出したもの。



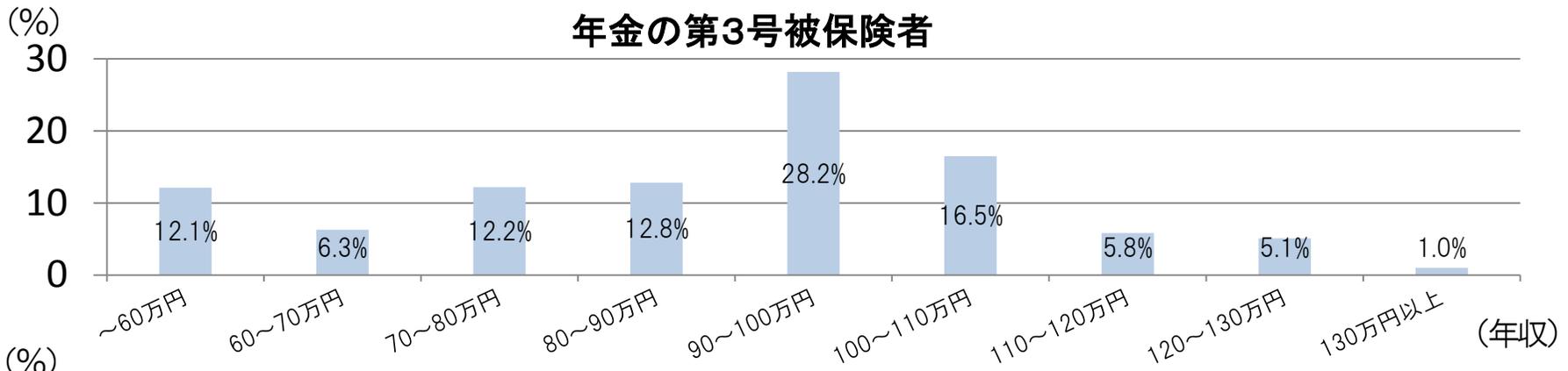
※ 社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第3回）資料1-1（JILPT浅尾氏提出・「日本人の就業実態に関する総合調査」）に基づき作成したもの。

※ 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。

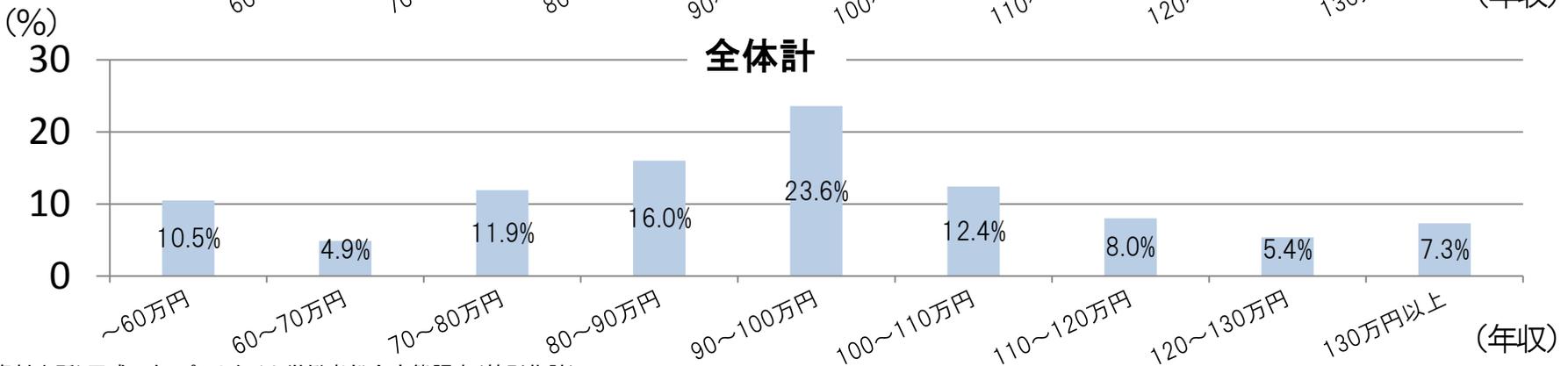
年金の第1号被保険者



年金の第3号被保険者



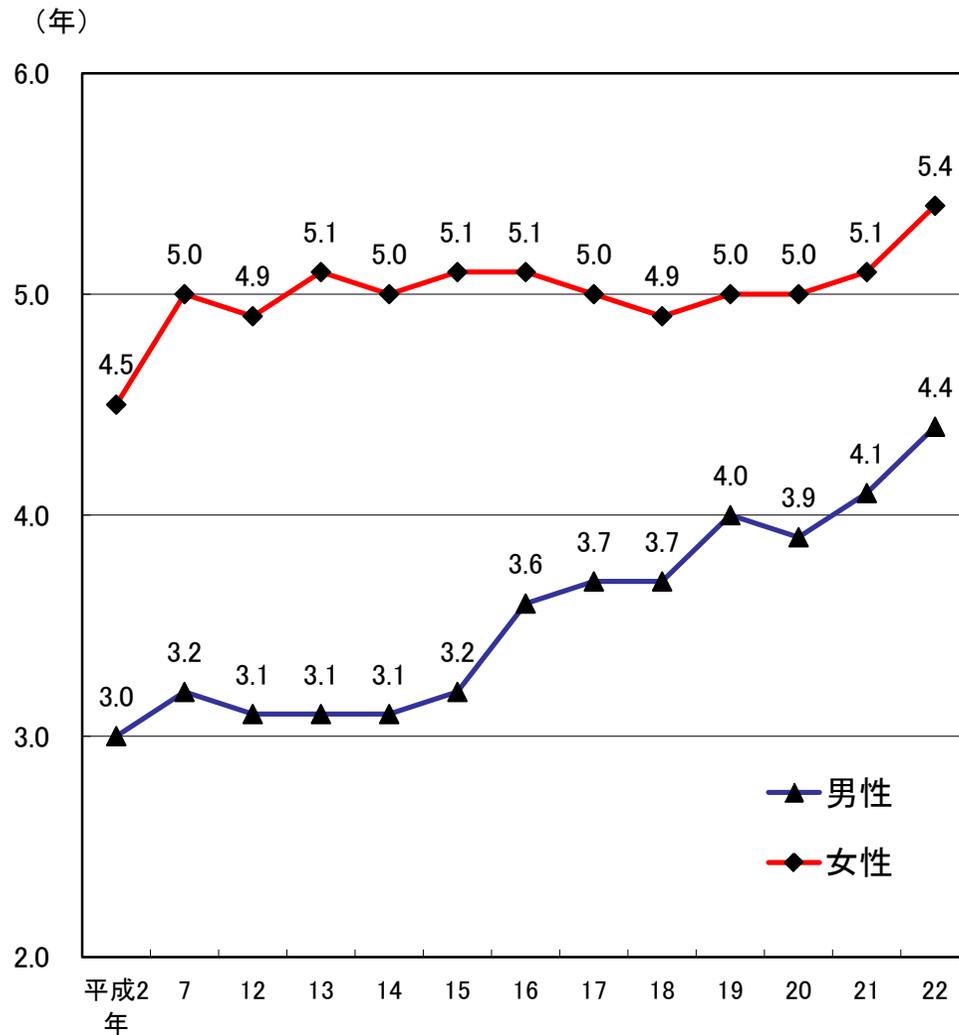
全体計



（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）

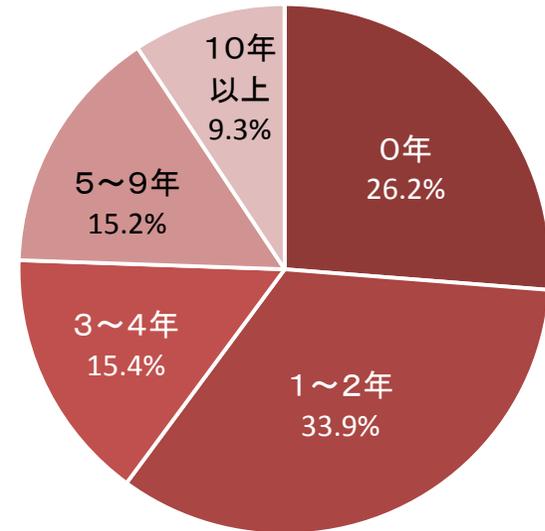
（注1）年収は、前年（平成17年1月～12月）にパート等として働いて得た収入。また、年収無しの方及び所得不詳の方を除いている。なお、実際の第3号被保険者の認定は、現年の収入で行っている。

（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歳未満の者及び60歳以上の者）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。

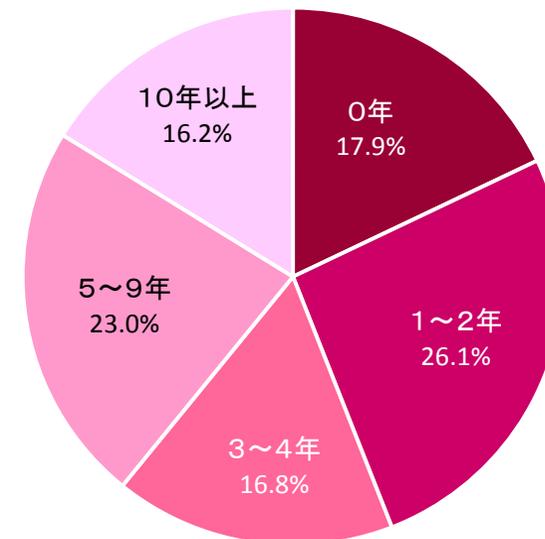


(注)「短時間労働者」: 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者

男性

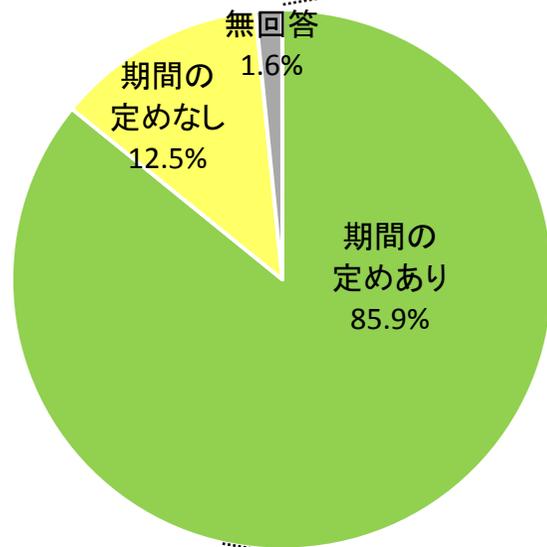


女性



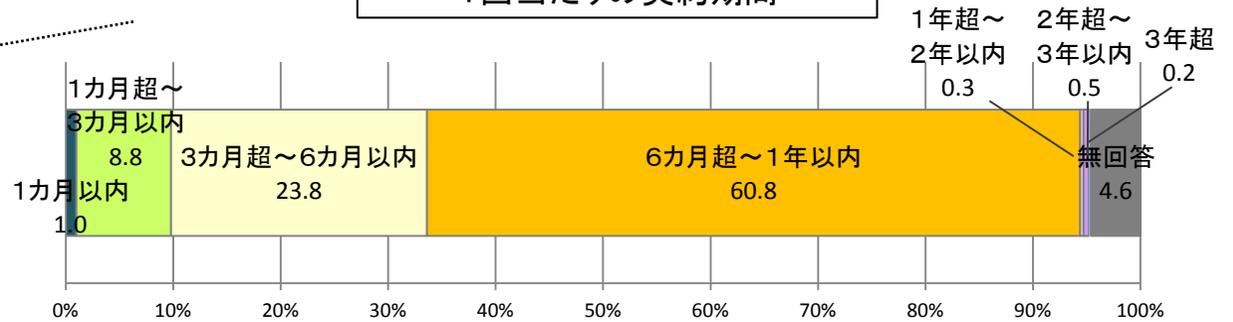
資料出所: 賃金構造基本統計調査(平成22年) (厚生労働省)

短時間労働者の契約期間の定めの有無

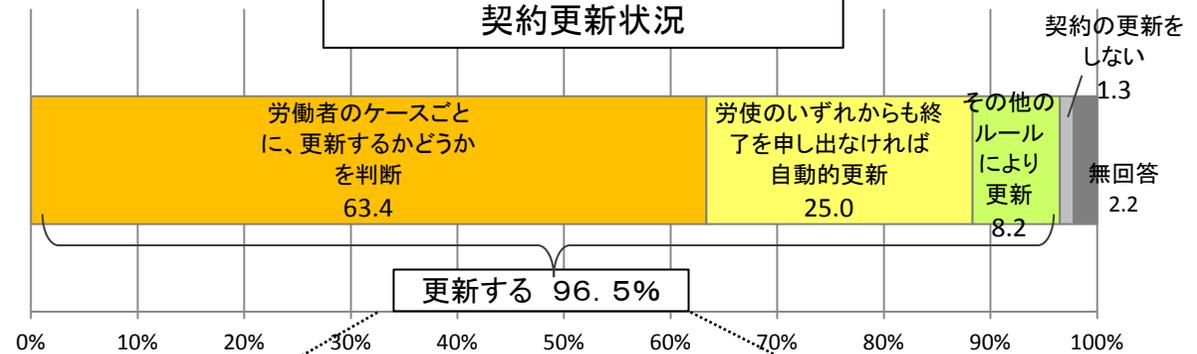


※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

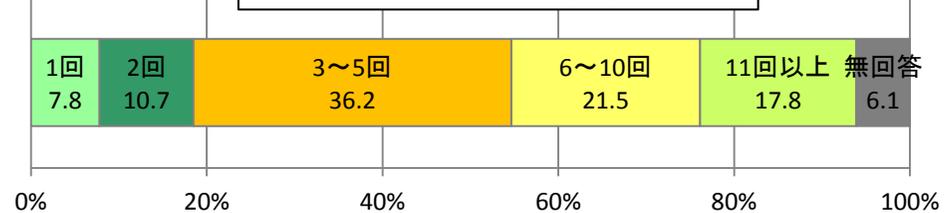
1回当たりの契約期間



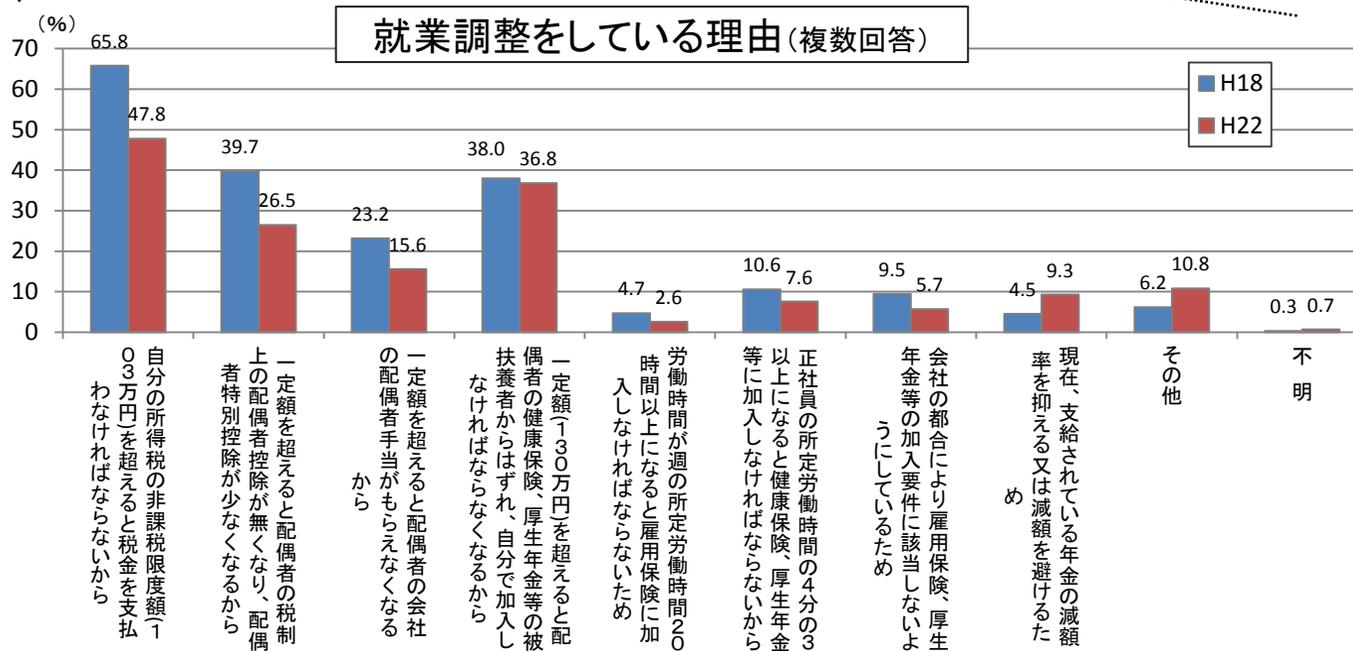
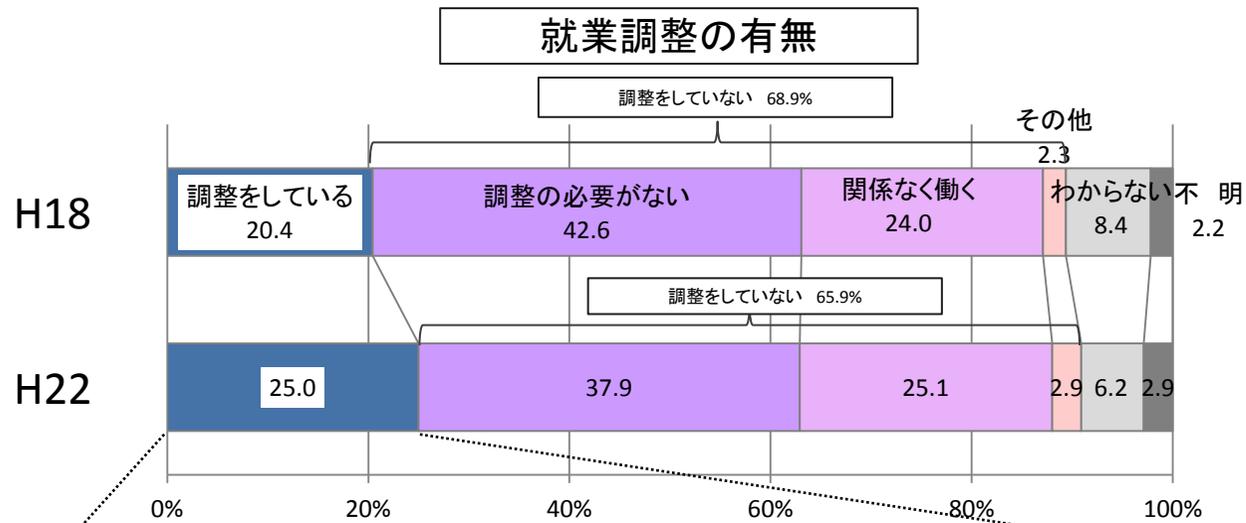
契約更新状況



もっとも多い実際の更新回数



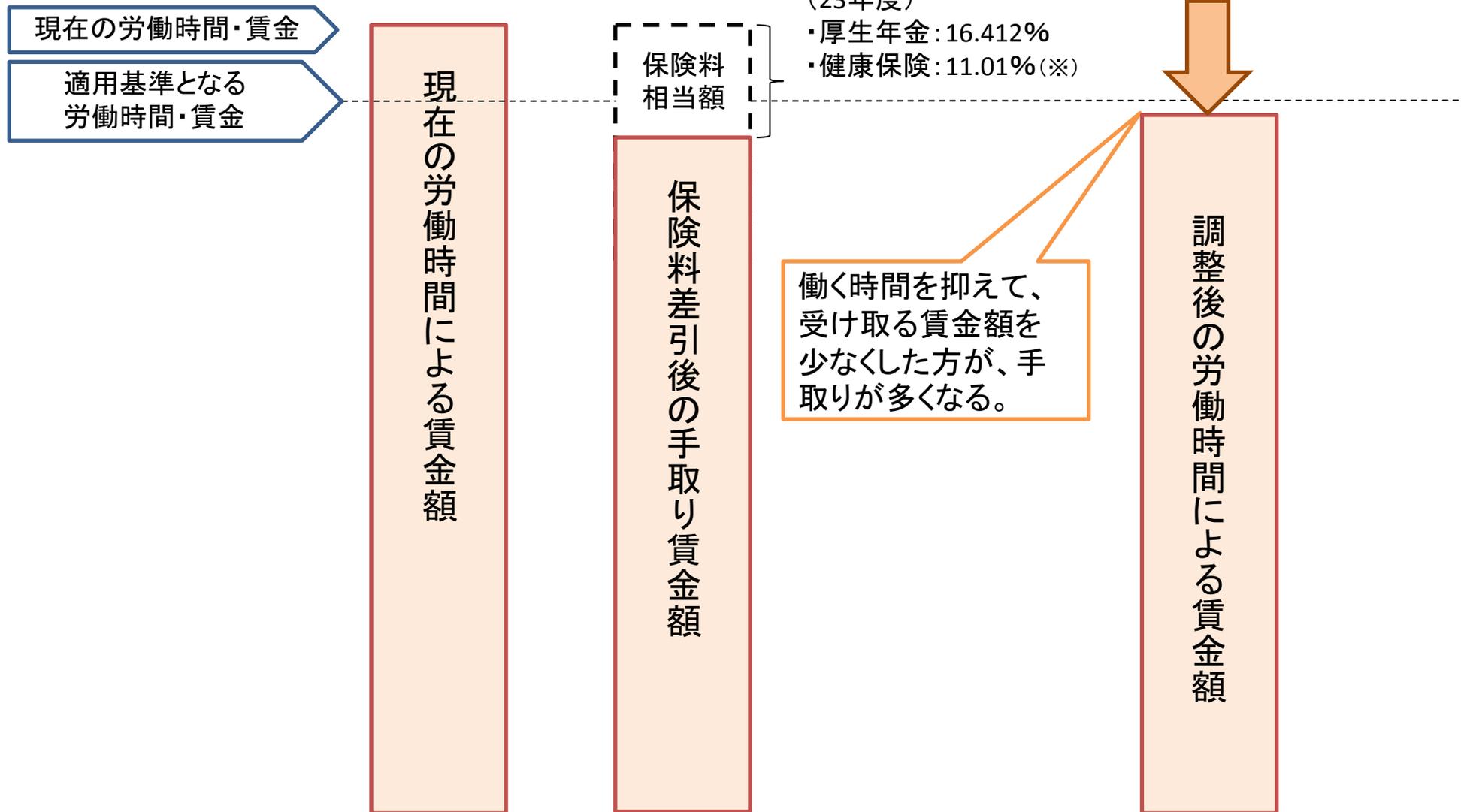
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）



※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

33 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)



賃金水準の選択肢と、保険料の本人負担額に関する機械的試算

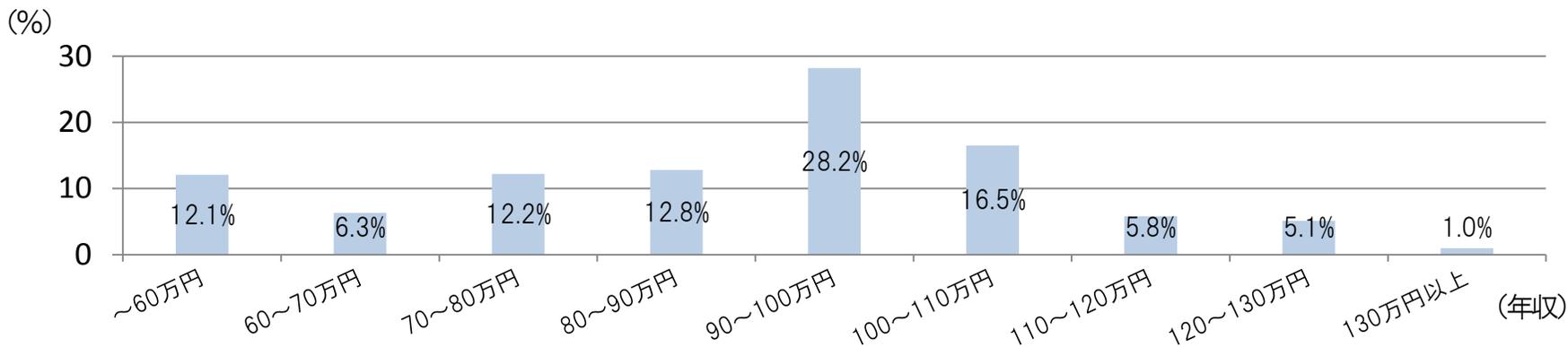
- 適用拡大が行われた場合、短時間労働者の賃金の一部は保険料支払いに充てられるが、保険料差引後の賃金額が適用基準の賃金水準を下回る労働者は、就業調整を行って適用基準の賃金水準を超えないよう就業調整を行う可能性がある。（例えば②の場合、年収110万円の者の手取り収入は約95万円となるので、103万円を下回るまで就業調整を行う可能性がある。）
- その一方、適用拡大を受け、就業調整を意識することなく労働時間を増やして手取り収入を大きくしようとする労働者も存在。

賃金水準の選択肢(例)	当該賃金水準の者の 想定される保険料(注1)	保険料差引後も適用基準の 賃金水準を上回る賃金額	就業調整を行う可能性が ある者の賃金の範囲
①月額9.8万円(年収117万円)	約16万円	約136万円	約117万円～約135万円(注2)
②月額8.6万円(年収103万円)	約14万円	約120万円	約103万円～約119万円
③月額6.7万円(年収80万円)	約11万円	約93万円	約80万円～約92万円
④月額5.4万円(年収65万円)	約9万円	約76万円	約65万円～約75万円
⑤設定しない	—	—	—

注1)適用が拡大された場合に本人が負担する年間の社会保険料を、年収見込みと23年度の保険料率を用いて機械的に試算
 ・厚生年金:16.412% ・健康保険:11.01%(介護分を含めた協会けんぽの保険料率)

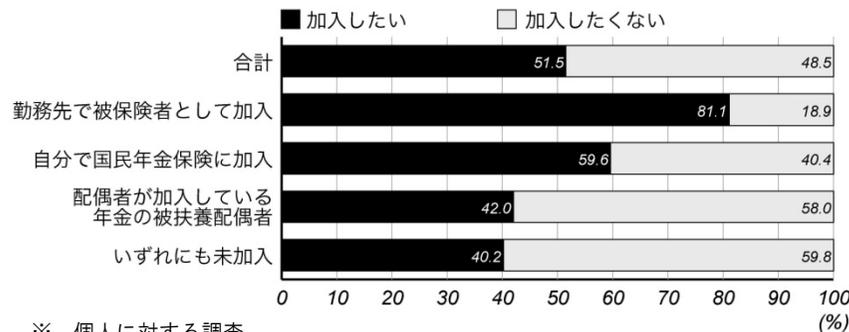
注2)第3号被保険者の認定基準は年収130万円未満であるため、第3号被保険者であれば117万円以上130万円未満となる。

(参考)年金の第3号被保険者の年収別人数分布(週所定労働時間が20～30時間である者)



- 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



※ 個人に対する調査。

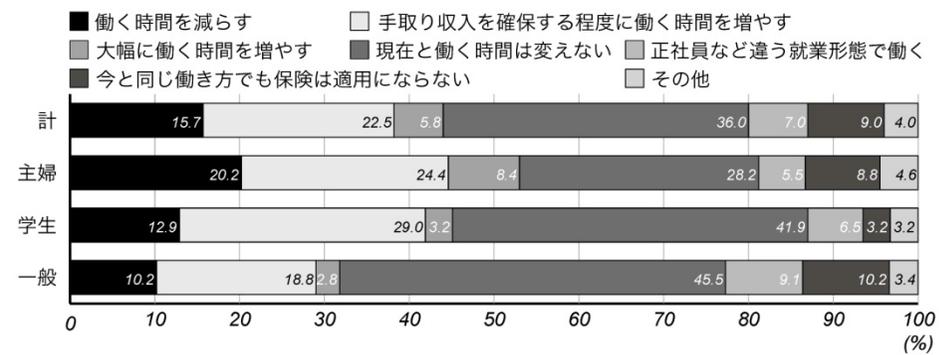
※ 種別の定義

「主婦」…結婚している女性で、パート・アルバイトで働いている者

「学生」…学生であって、学業の合間にパート・アルバイトで働いている者

「一般」…パート・アルバイトで働いている者で、「主婦」、「学生」以外の者

図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



※厚生年金保険改正後の加入要件である週20時間以上働いていると回答した者のうち、公的年金保険の加入状況の設問で、「被保険者として加入している」及び「わからない」と回答した者を除いて集計

(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と。
- 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と。

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

・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)

- 標準報酬月額を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。

- 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、加入者の平均賃金が下がる一方、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。