

# 短時間労働者への社会保険適用等に 関する特別部会（第13回）

## 説明資料

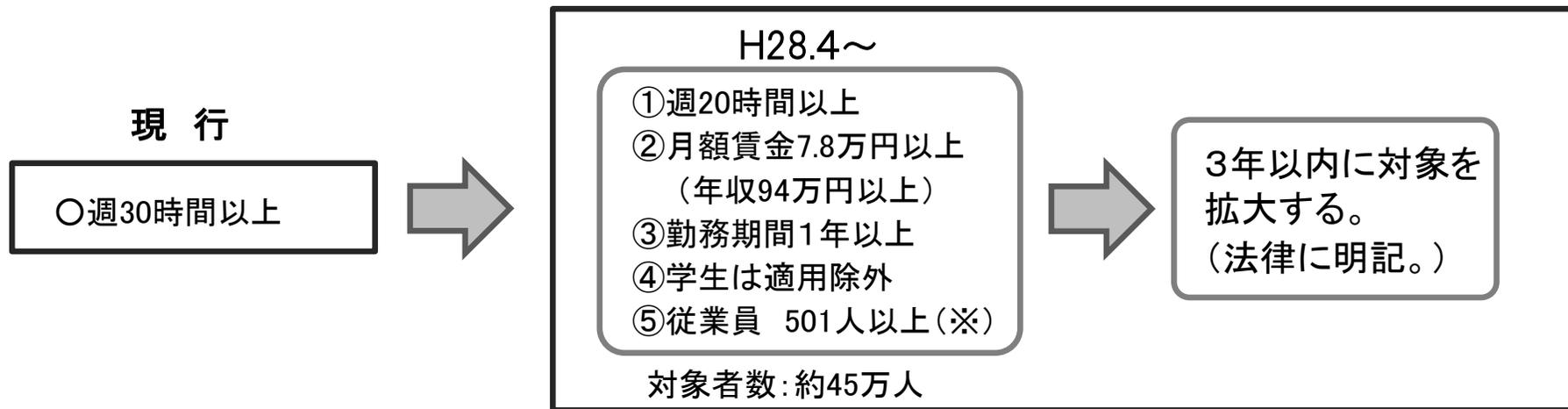
平成24年3月19日

## 【適用拡大の考え方】

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような「壁」を除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

## 《具体案》

## 短時間労働者への適用拡大



(※)現行の基準で適用となる被保険者の数で算定。

(参考)平成19年法案の概要(被用者年金一元化法案。自公政権時に提出し、平成21年7月21日衆議院解散により審議未了で廃案。)

① 週20時間以上、②月額9.8万円以上、③勤務期間が1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員301人以上

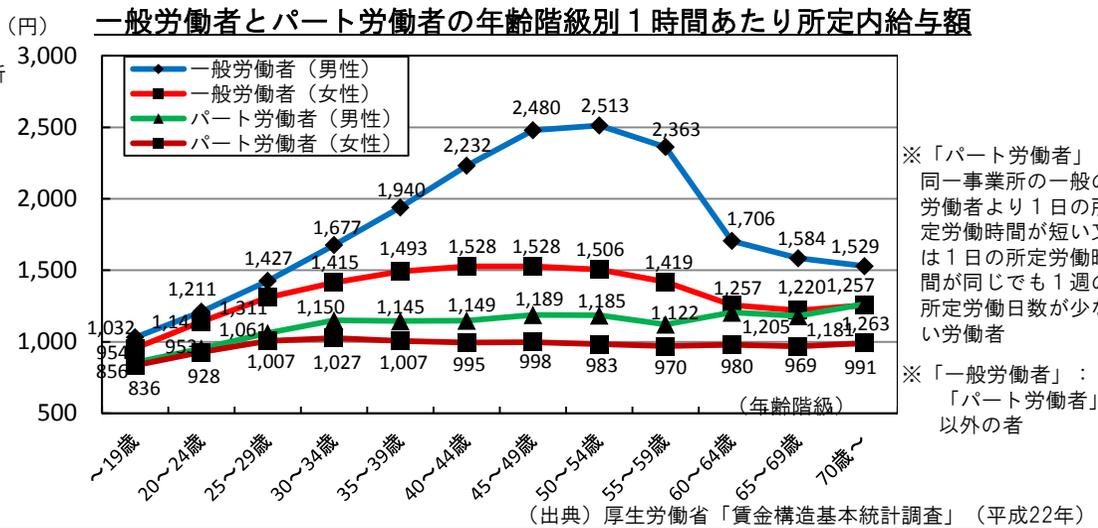
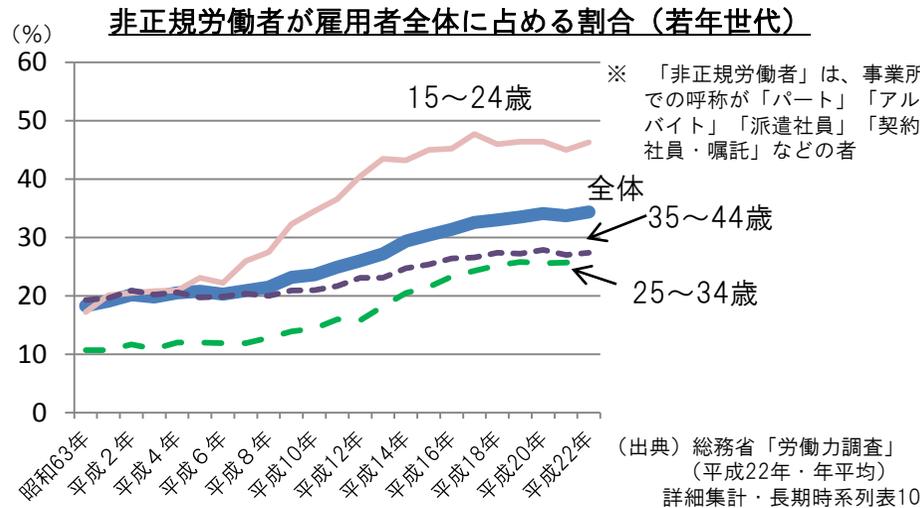
対象者数:約10～20万人

## 《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

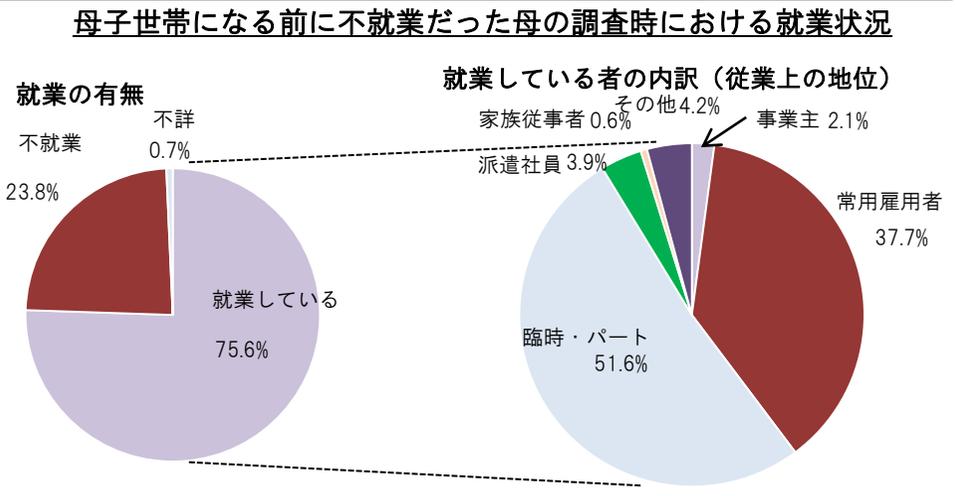
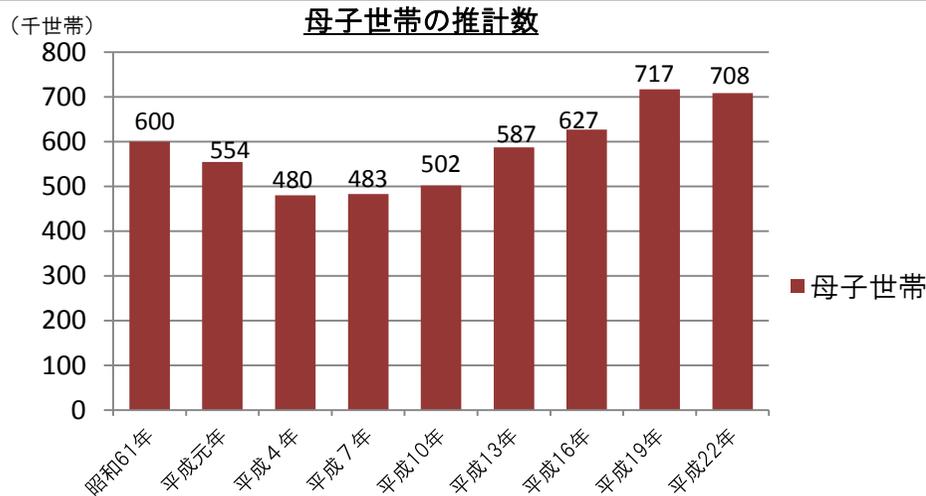
## 《現状①：非正規労働者が増えている》

- 企業間の競争激化を背景に、若年者を中心に非正規労働者が増加する一方で、正規労働者への転換は進んでいない。
- 非正規労働者は、一般労働者に比して賃金が低くなる（年齢が上がっても給与は上がらない）傾向にある。



## 《現状②：母子世帯も増えており、多くが非正規労働に従事している》

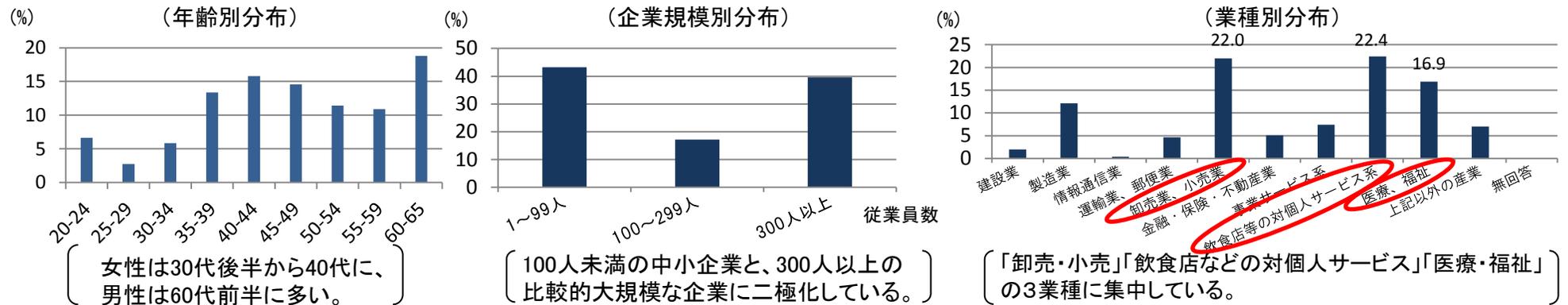
- 離婚などで単身（母子家庭）となった女性も増加している。特に一度退職した女性が正規労働に就くことは困難。多くが臨時・パートといった非正規労働に従事している。



## 《現状③：週労働時間30時間未満の非正規労働者は社会保険が適用されていない》

- 短時間労働者は約1400万人。うち週の所定労働時間が30時間以上の者は既に厚生年金・健康保険に加入。  
(※) 雇用保険では、週の所定労働時間が20時間以上の者も雇用保険に加入。
- 週の所定労働時間が20時間～30時間の者は約400万人。企業規模や業種により偏りがある。

### 労働時間が20～30時間の労働者の分布



## 《現状④：現役時代の所得の格差が老後に持ちこされてしまうおそれ》

- 非正規労働者は、厚年・健保の適用にならない方も多く、被扶養配偶者でなければ、国民年金や国保に加入。一般労働者に比べて賃金が低い非正規労働者にとって、国民年金保険料の負担感は重い。

※平成21年時点で、国民年金の第1号被保険者の約4割、国保の被保険者の約3割を「被用者」が占めている。

- 老後には稼働能力を喪失する被用者にとって、基礎年金だけでは老後生活を送るのに十分ではない。また、パート労働者は賃金も低く、公的年金以外に自ら老後に備えることも困難。

### 《国民年金第1号被保険者の状況》

	H11年調査	H14年調査	H17年調査	H20年調査
総数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
自営業主	22.6%	17.8%	17.7%	15.9%
家族従業者	11.3%	10.1%	10.5%	10.3%
常用雇用	9.8%	10.6%	12.1%	<b>13.3%</b>
臨時・パート	16.6%	21.0%	24.9%	<b>26.1%</b>
無職	34.9%	34.7%	31.2%	30.6%
不詳	4.8%	5.7%	3.6%	3.8%

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

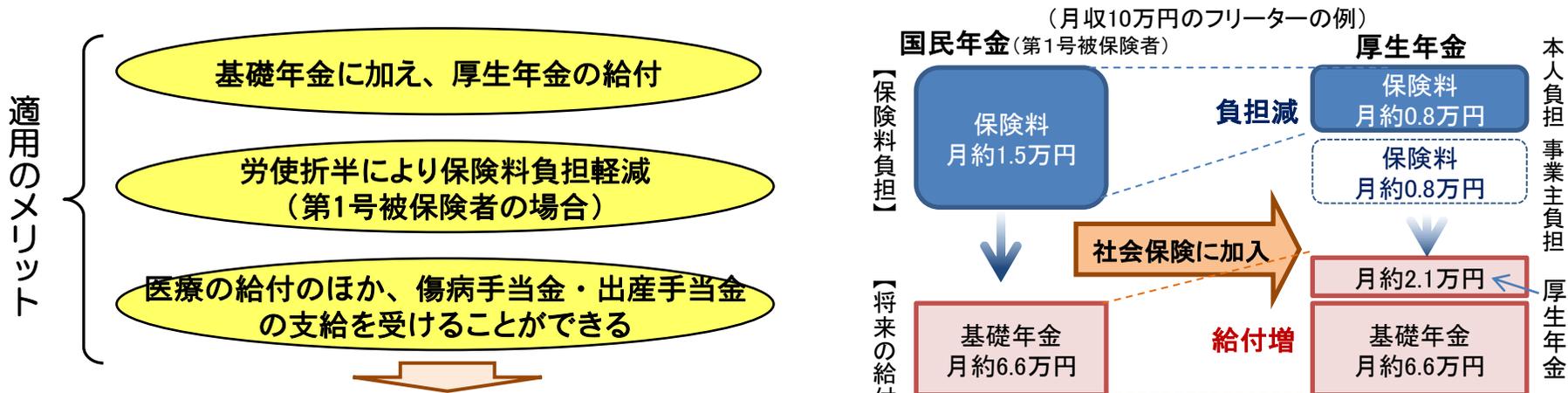
「常用雇用」正社員の他に、雇用者であって1日の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が概ね一般社員に相当する者のことをいう。

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

資料出所：厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

《見直しの考え方：格差の是正、現役世代のセーフティネットの強化》

- パート労働者の老後の所得保障を確実にするためには、同じ職場で働く非正規労働者の方に、できるかぎり、所得比例型で、事業主負担も入って将来の給付が手厚くなる厚生年金や、健康保険を適用することで、社会保険の「格差」を是正し、現役世代のセーフティネットを強化していく。  
(いま見直しを行わなければ、格差がますます拡大してしまうおそれ)



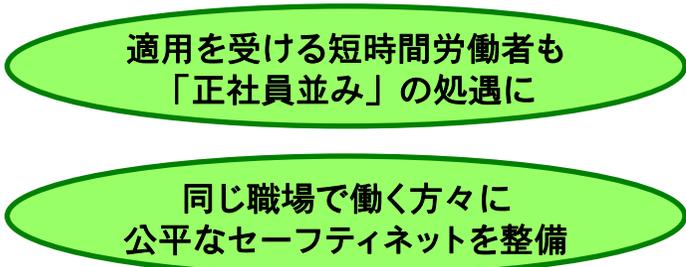
「格差」の是正、現役世代のセーフティネットの強化

(注1) 医療保険でも、健康保険への加入によって保険料が軽減されるメリット。  
(注2) 第3号被保険者は、現在は保険料負担がなく、負担軽減にはなりません。

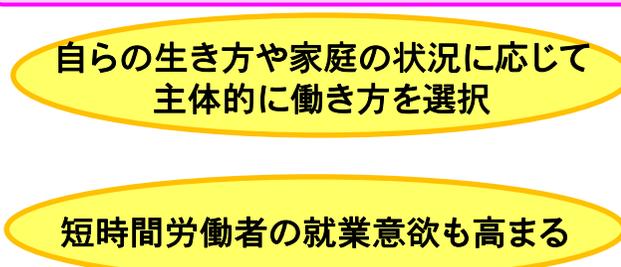
《少子高齢社会への対応》

- 多様な働き方を支える社会保障制度に見直すことで、特に女性の就業意欲も促進し、人口減少社会に備える。

適用拡大による効果



多様な働き方を支える社会保障制度へ



⇒ 人口減少社会にも備える

## [適用の要件]

- ・週20時間以上
- ・月額賃金7.8万円以上（年収94万円以上）
- ・勤務期間1年以上
- ・学生を除外
- ・従業員501人以上の企業に適用（※）

（※）現行の被保険者基準で適用となる被保険者の数で算定。

**対象者数 約45万人**

## <年金>

うち第1号 約10万人  
うち第3号 約20万人

（注）対象者数の約45万人には、現在の国民年金第1号被保険者と第3号被保険者のほか、60歳以上の者や20歳未満の者で、新たに厚生年金に適用となる者を含む。

## <医療>

うち国保被保険者 約20万人  
うち健保被扶養者 約20万人

（健保組合に35万人、協会けんぽに10万人が加入）

## ○医療保険

	適用拡大による財政影響
協会けんぽ	▲100億円
健保組合	加入者増の影響 700億円 加入者減の影響 ▲300億円 ネット負担 400億円
共済	▲80億円
国保	▲100億円
公費支出	▲400億円
うち国費支出	▲300億円
うち地方負担	▲70億円

## ○厚生年金

厚生年金	▲100億円 （収入1000億円、支出900億円）
------	------------------------------

## ○事業主負担

事業主負担	800億円 （年金500億円、医療300億円）
-------	----------------------------

（※1）100億円以上は100億円単位で四捨五入している。

（※2）財政影響はそれぞれ2015年度ベース。後期高齢者支援金は、総報酬割3分の1ベースで試算。

## 支援金等の特例措置の考え方

- 短時間労働者への社会保険の適用拡大に伴い、流通・小売業や飲食サービスなど短時間労働者の割合が多い一部の業種では、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、後期高齢者支援金や介護納付金の負担が増えるため、保険料率も著しく上昇することが見込まれる。
- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる医療保険者の負担を緩和する。

## 具体的な調整措置

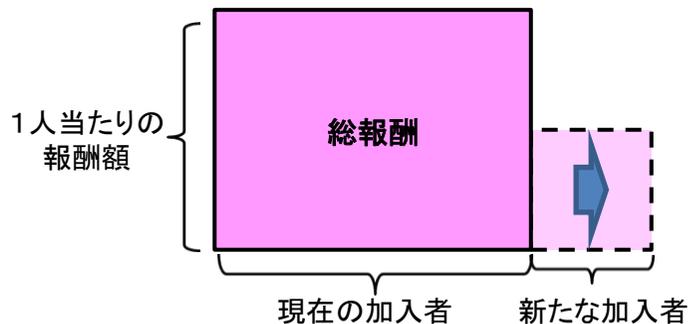
- 短時間労働者には低所得者が多いことにかんがみ、各保険者に加入者数で按分されている後期支援金（加入者割分）・介護納付金の算定において、被用者の月額報酬（標準報酬月額と標準賞与額の年平均額）が標準報酬月額に換算して9.8万円（報酬額ベースで10.1万円）未満の者とその被扶養者の人数を補正する（※1、2）。これによる負担減少分については、被用者保険内で分かち合う。
  - （※1）例えば、特例措置の対象となる低所得者の人数を、0.1人に調整すれば負担も0.1人分に、0.2人に調整すれば負担も0.2人分に緩和される。これによる負担減分は、全被用者保険で薄く広く負担。なお、調整の規模は、適用拡大による健保組合ごとの影響を精査しながら、施行までに設定する。
  - （※2）標準報酬月額9.8万円以下の被保険者（協会けんぽ約50万人、健保組合約3万人）は、現在でも、週40時間よりも勤務時間が短い短時間労働者であり、適用拡大による短時間労働者の支援金のみを調整するのは公平でないことや、現在の保険者の実務では適用拡大による短時間労働者だけを個別に把握することが難しいことを勘案し、標準報酬月額第5等級（9.8万円）以下の者を対象とする。  
週40時間の報酬月額：最低賃金（沖縄645円）×週40時間×約4.1週＝10.6万円 → 標準報酬第6等級（10.4万円）以上となる。
- この措置は、当分の間の措置であり、適用拡大による保険者への影響等を勘案しつつ、段階的に解消する。

- 飲食サービスや小売業など、短時間労働者の割合が高い業種は、加入者の平均賃金も他の業種と比較して低い傾向がある。このような業種の保険者では、短時間労働者の適用拡大で、さらに平均賃金が下がる一方、保険給付費等の負担が増えるなど、保険者財政の負担が大きくなる。
- 短時間労働者の割合が低い業種では、適用拡大で被扶養者が脱退することにより、その被扶養者の保険給付費と高齢者医療費等の拠出金の負担が減るため、保険者財政が改善する。

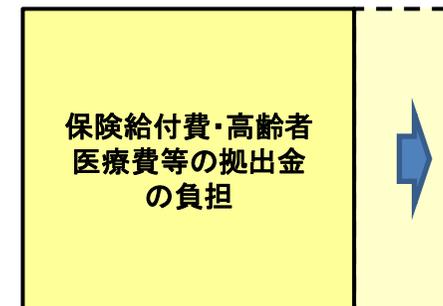
## 適用拡大で財政が悪化する保険者

業種：飲食サービス、流通、小売業など  
 特徴：平均賃金が低く、保険料率が高い

→ 新たな加入者の保険料収入で、保険給付費等の増加を賄うことができない。保険財政が悪化。



加入者が増えることにより  
 保険給付費等の負担が増える

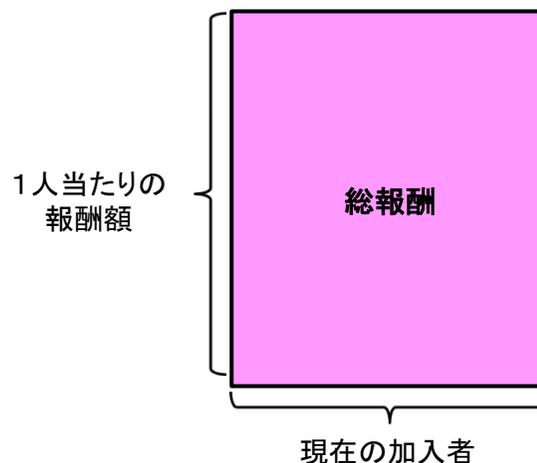


## 適用拡大で財政が改善する保険者

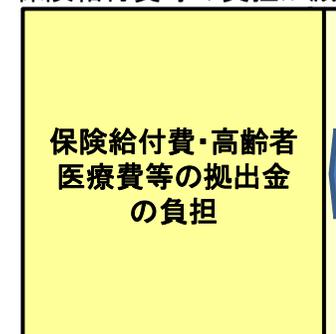
パートがほとんどいない業種

特徴：給与が相対的に高い  
 (=保険料率が相対的に低い)

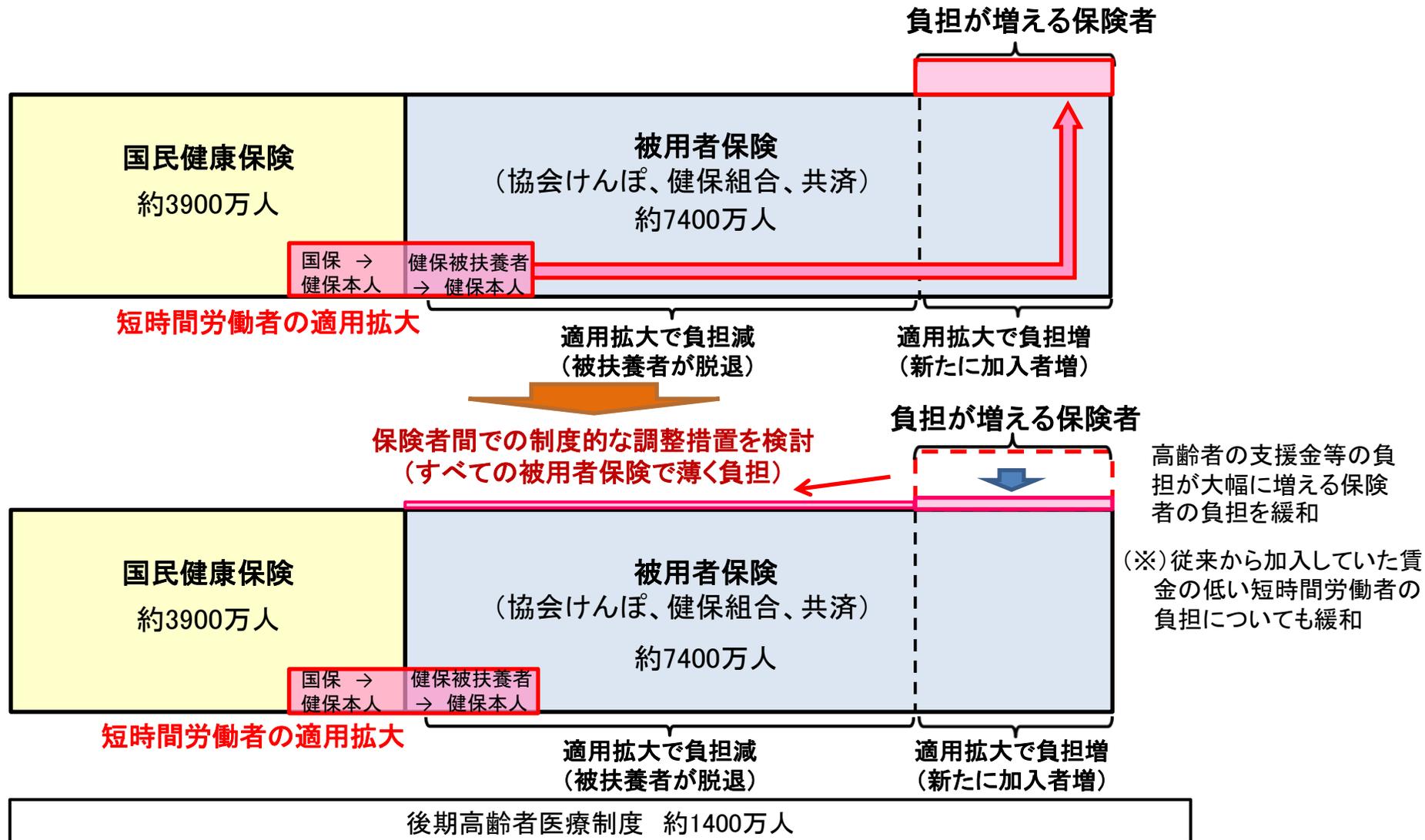
→ 被扶養者が脱退することにより、保険給付費等が減り、保険財政が改善。



被扶養者が脱退することにより  
 保険給付費等の負担が減る



○ 短時間労働者など賃金が低い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が低い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる医療保険者の負担を緩和する。



- 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。

全産業

法人数：約205万法人  
（うち従業員数1000人以上 約3900法人）

健保組合 1447組合 協会けんぽ（1保険者）  
（平成24年3月現在）

雇用者数に占める非正規労働者（週労働時間15～29時間）の割合が30%を越える業種：宿泊業・飲食サービス業  
15～20%の業種：卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）  
10～15%の業種：医療・福祉、不動産業・物品賃貸業  
（※）平成22年労働力調査による抽出

法人数：約115万法人  
うち非正規労働者が30%を超える業種 約10万法人  
15～20%の業種 約76万法人

健保組合：約100～120組合（物流を除くと約60～70組合）  
うち飲食サービス 約10組合  
小売（※1） 約40～50組合  
ホテル・レジャー 約10～20組合  
物流・運送（※2） 約40～50組合

上記業種で従業員数300人以上

法人数：約8400法人  
うち非正規労働者が 30%を超える業種 約1000法人  
15～20%の業種 約5300法人

上記業種で300人以上と1000人以上の法人の分布から推計すると、従業員500人の法人数は約4000法人と推計される。

上記業種で従業員数1000人以上

法人数：約1900法人  
うち非正規労働者が 30%を超える業種 約300法人  
15～20%の業種 約1400法人

健保組合：約80組合（物流を除くと約40組合）  
うち飲食サービス 約10組合  
小売（※1） 約40組合  
ホテル・レジャー 約10組合  
物流・運送（※2） 約20組合

（参考）法人数は「平成21年経済センサス」から算出。

（※1）健保組合の「小売」は、自動車・石油製品・木材・穀物・飲料自動販売を除く。

（※2）健保組合の「物流・運送」は、航空・鉄道・海運・石油輸送・自動車輸送を除く。

業種別に抽出した健保組合数から、複数企業で設立する組合と、単一企業で設立する組合で千人未満のものを除いて推計。

# 參考資料

## 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12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ない。
- ・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。
- ・週の労働時間、賃金水準、雇用見込み期間、学生の扱い、企業規模、中小企業の適用猶予については、少なくとも平成19年法案より対象を広げるべきではない。

## ○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。
- ・厚生年金の標準報酬月額下限を引き下げると国民年金より低い保険料でより多くの給付を支給することになり、不公平ではないか。

## ○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。そうした就業実態が過小評価されている。番号制度により対象者を正確に把握するなどの対応の上で適用拡大を行わないと、短時間労働者の割合が高い企業等にとって極めて深刻な事態となるおそれがあるのではないか。
- ・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。
- ・短時間労働者として適用基準の議論がなされている20～30時間労働の者と、従来より被保険者として適用されている30時間以上の労働者とで、離転職の頻度の違いはあまり大きくないのではないか。

## ○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と。

## ○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。
- ・ 協会けんぽは大幅な保険料率の引き上げを行っており、何らかの財政改善措置がセットで行われることが必要。
- ・ 適用手続の事務負担について、大企業より中小企業の方が負担感は大きいのではないか。
- ・ 短時間労働者の雇用比率が高い企業へのヒアリングで得られた感触からすれば、賃金体系等の変更も含め、適用拡大に当たっては少なくとも2年くらいの準備期間を設けることが必要ではないか。
- ・ 消費税の引上げが予定されているタイミングであることも考慮し、適用拡大の実施時期については慎重に検討するべき。

### 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）

#### （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

#### （6）短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

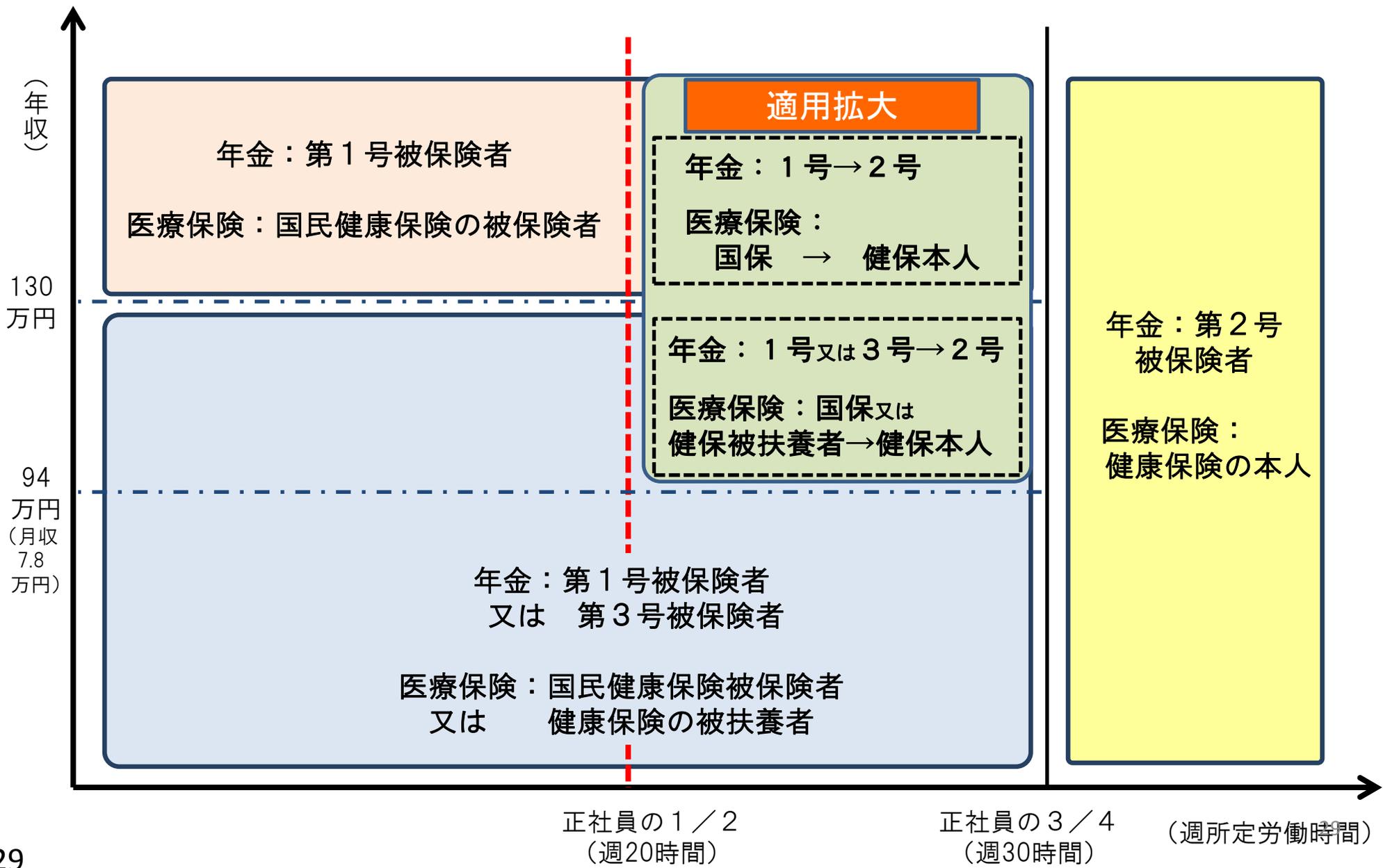
○ 働き方に中立的な制度を目指し、かつ、現在国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権を確立するため、厚生年金適用事業所で使用される短時間労働者について、厚生年金の適用を拡大する。

3.（2）の被用者保険への適用拡大と併せて実施する。

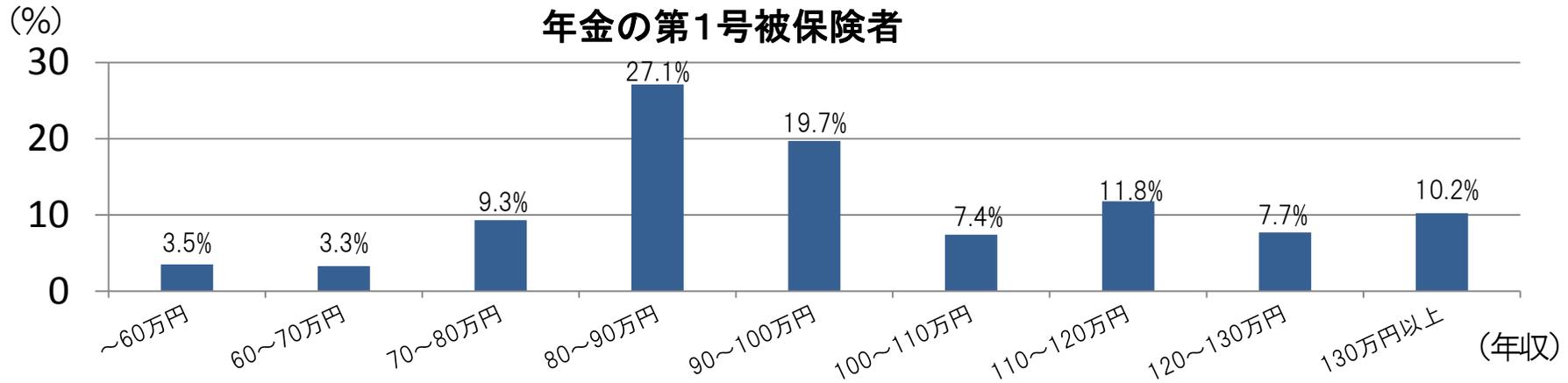
☆ 厚生年金の適用対象となる者の具体的範囲、短時間労働者が多く就業する企業への影響に対する配慮等の具体的制度設計について、適用拡大が労働者に与える効果や雇用への影響にも留意しつつ、実施時期も含め検討する。平成24年通常国会への法案提出に向けて、関係者の意見を聴きながら検討する。

☆ 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。

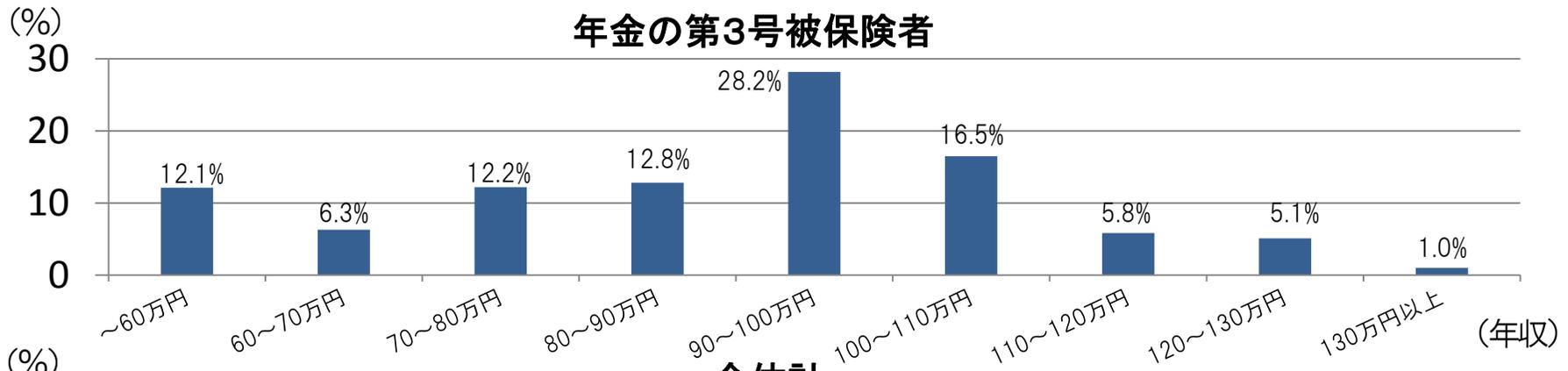
# 現在の適用の要件、適用拡大で加入する制度の変化（労働者の場合）



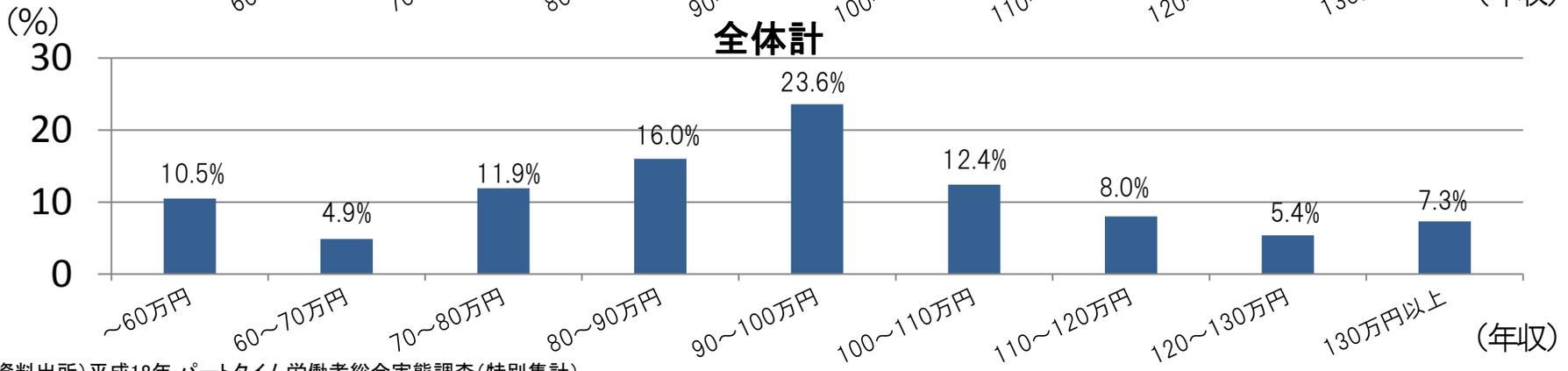
### 年金の第1号被保険者



### 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。

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

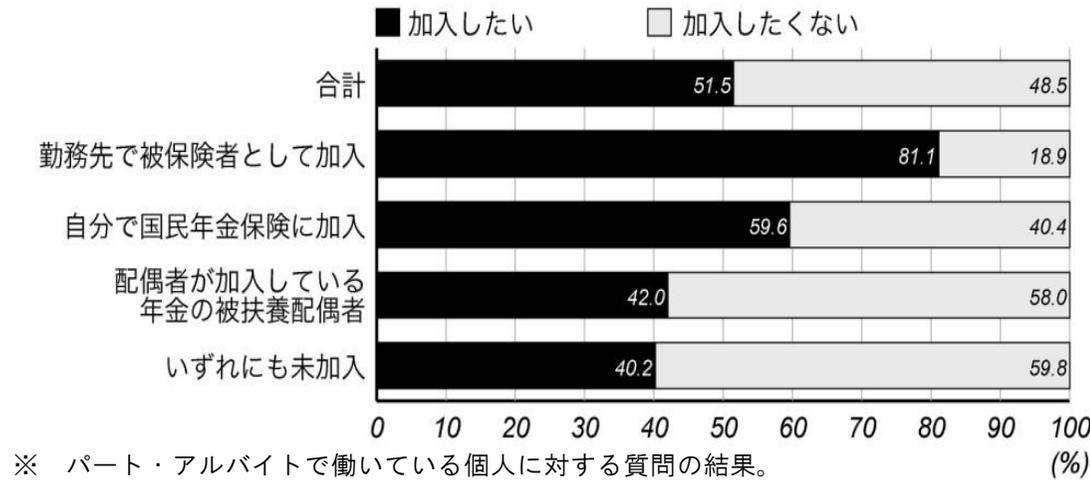
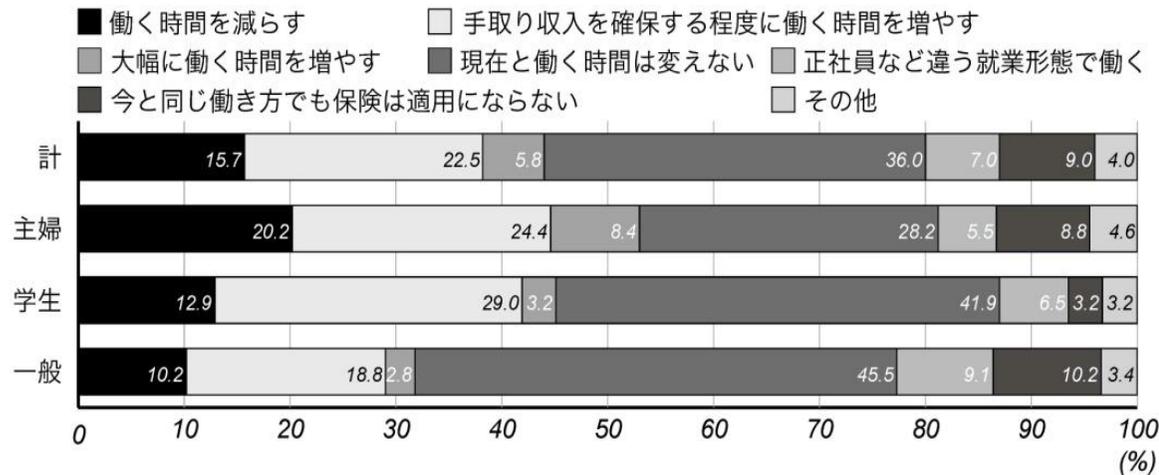


図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



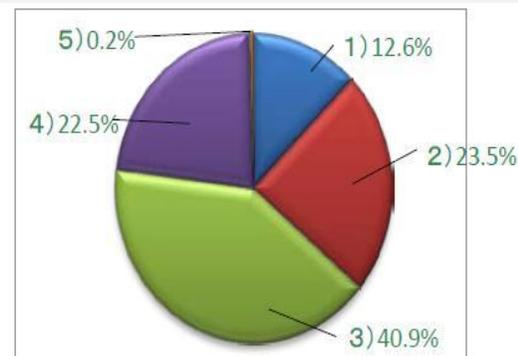
※厚生年金保険改正後の加入要件である週20時間以上働いていると回答した者のうち、公的年金保険の加入状況の設問で、「被保険者として加入している」及び「わからない」と回答した者を除いて集計

※ この調査は、株式会社アイデム人と仕事研究所が、平成19年に実施した本人に対する調査資料である。  
 (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

## 【質問1】

最近の政府・与党の話し合いの中で、週に20時間以上働くパートタイマーの皆さんを新たに厚生年金保険や健康保険に加入させようという考え方が示されました。これから法律が改正されて、パートタイマーの皆さんがこれらの保険に加入することになったとしたら、老後の年金をもらうことができるなどのメリットがある代わりに、毎月保険料を負担しなければなりません。このような制度に新たに加入することについて、あなたはどのように思いますか。

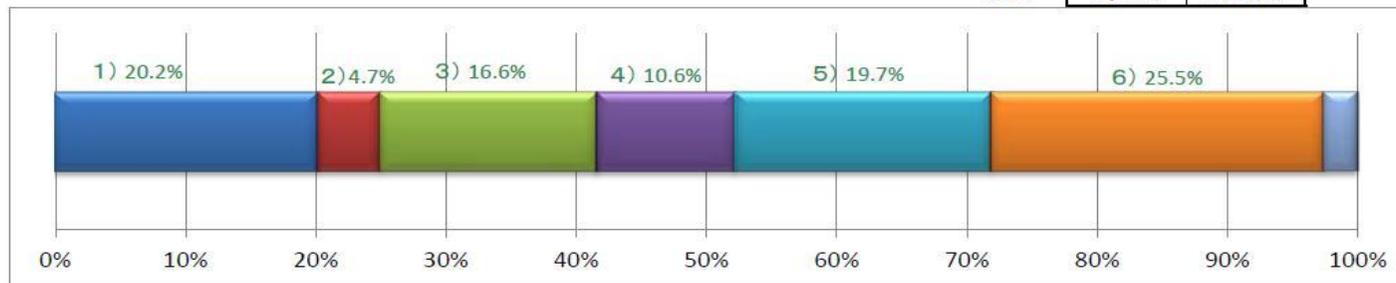
1) 賛成である	218	12.6%
2) どちらかという賛成である	406	23.5%
3) どちらかという反対である	707	40.9%
4) 反対である	389	22.5%
5) その他	3	0.2%
「回答なし」	7	0.4%
合計	1,730	100.0%



## 【質問3】

仮に、週に20時間以上働くパートタイマーの皆さんが厚生年金保険や健康保険に加入することが正式に決定されたら、あなたはどのようにしますか。

1) 月収の13%程度の保険料を支払っても、現在の勤めを続ける	350	20.2%
2) 保険料を支払うならば、(その会社でも別の会社でも)正社員として働くようにする	82	4.7%
3) 保険料を支払わないで済むような短い時間などで働くようにする	288	16.6%
4) 月収(手取り額)と保険料の支払いとのバランスを考えて、割に合わなければパートの勤めを辞めてしまう	183	10.6%
5) 家族などに相談してどのように働くか(働かないか)を決める	341	19.7%
6) 今のところは何ともいえない	441	25.5%
「回答なし」ほか	45	2.6%
合計	1,730	100.0%



## 【第1号被保険者からの厚生年金適用の場合】

対象者の総報酬月額 の平均	厚生年金財政の 保険料収入の増加 (労使合計)	厚生年金財政の 支出増分	基礎年金分	報酬比例分
			6万円と仮定する場合	13.2万円
8万円と仮定する場合	17.6万円	30.0万円	20.3万円	9.7万円
10万円と仮定する場合	22.0万円	32.4万円	20.3万円	12.1万円

## 【第3号被保険者等からの厚生年金適用の場合】

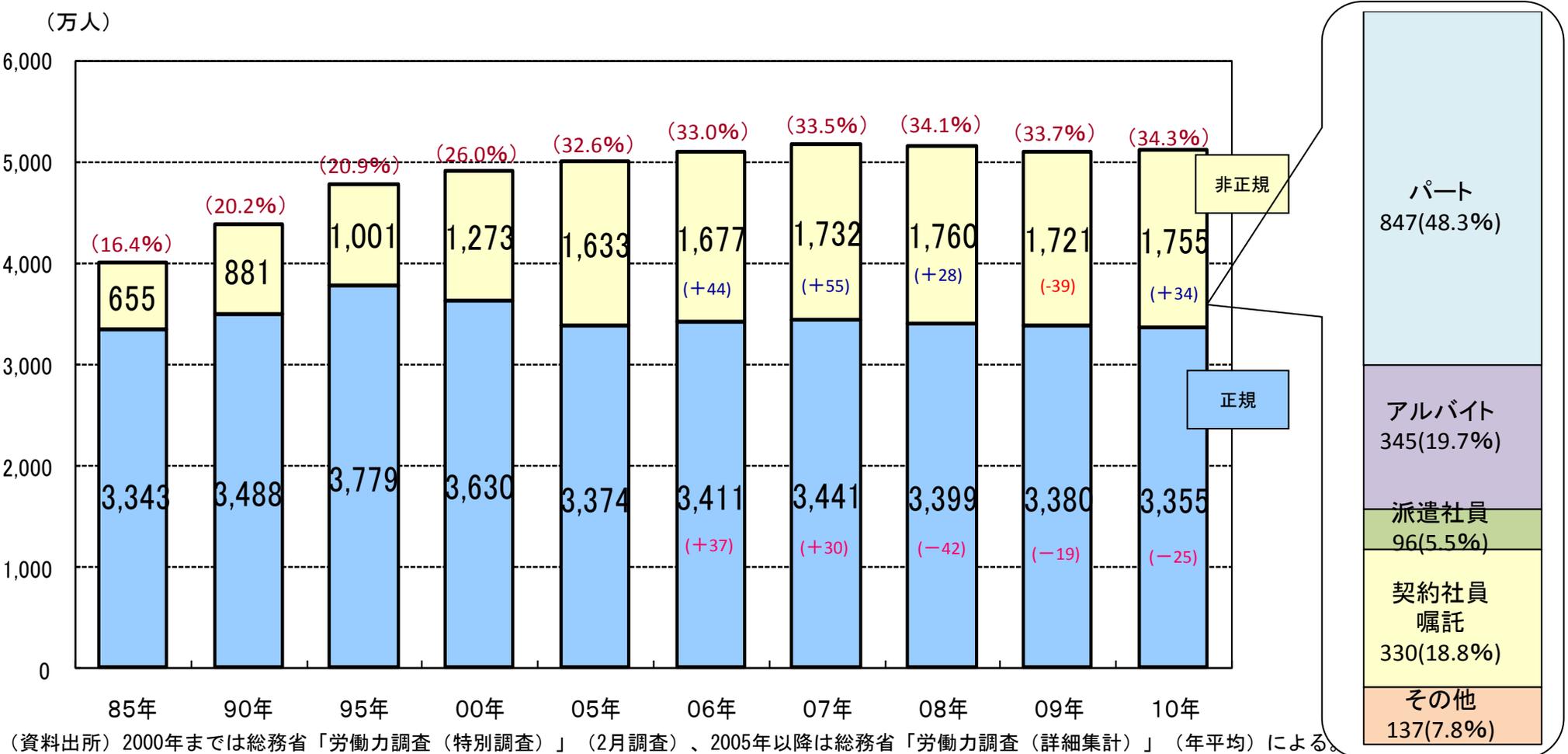
対象者の総報酬月額 の平均	厚生年金財政の 保険料収入の増加 (労使合計)	厚生年金財政の 支出増分	基礎年金分	報酬比例分
			6万円と仮定する場合	13.2万円
8万円と仮定する場合	17.6万円	9.7万円	0円	9.7万円
10万円と仮定する場合	22.0万円	12.1万円	0円	12.1万円

ただし、上表の算定にあたっては、

- (1) 保険料収入は、制度成熟時を想定して、厚生年金の最終保険料率18.3%を各々の総報酬月額に乗じて12倍。
- (2) 基礎年金分の支出増分は、基礎年金拠出金の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(平成16年度価格)を用い、対象者のうち第1号被保険者については、厚生年金が新たにこの額を負担することになるものとみなして算定。  
( 16,900円×12月 = 20.3万円 )
- (3) 報酬比例分の支出増分は、当該総報酬月額で1年間加入することに伴い増加する年金の総額(平成16年度価格)を受給期間24年として算出。なお、算出にあたっては、可処分所得割合の変化率として0.95、裁定後における年金額の改定が物価スライドであることの財政効果(約1割)、マクロ経済スライドによる給付水準調整割合(約1割)を反映。  
( 8万円×5.481/1000×12月×24年×0.95×0.9×0.9 = 9.7万円 )

# 正規労働者と非正規労働者の数の推移

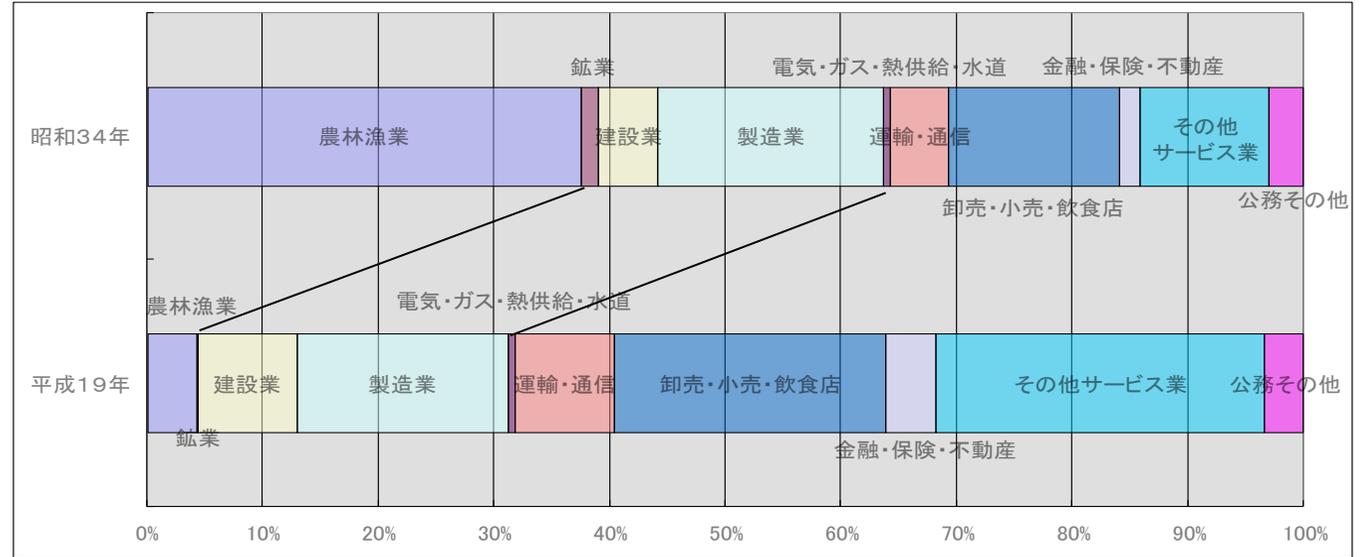
- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高の水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。



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

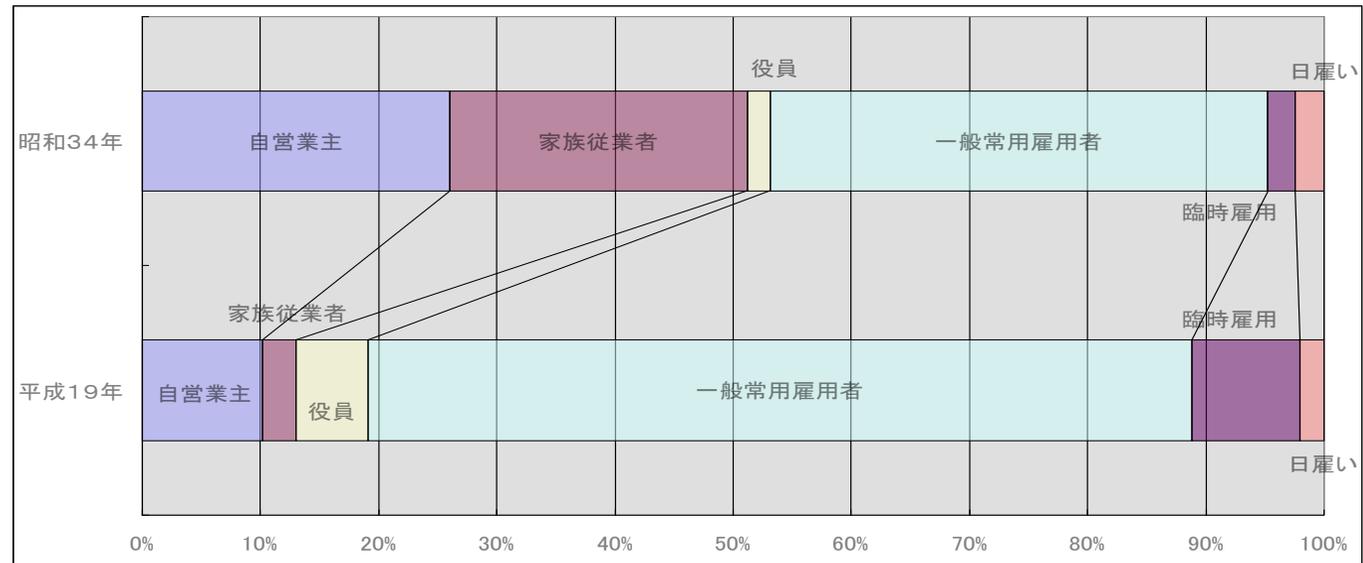
## 産業別有業者割合の変化

第1次産業は大きく減少し、第3次産業が全体の約7割を占めるに至っている

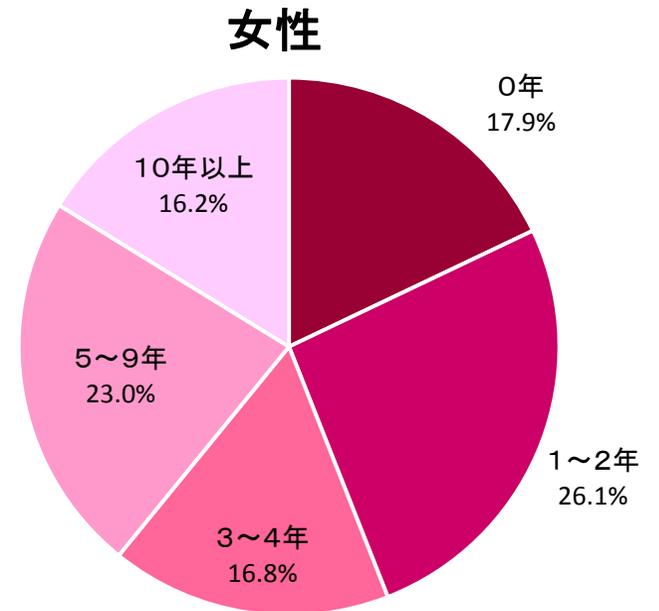
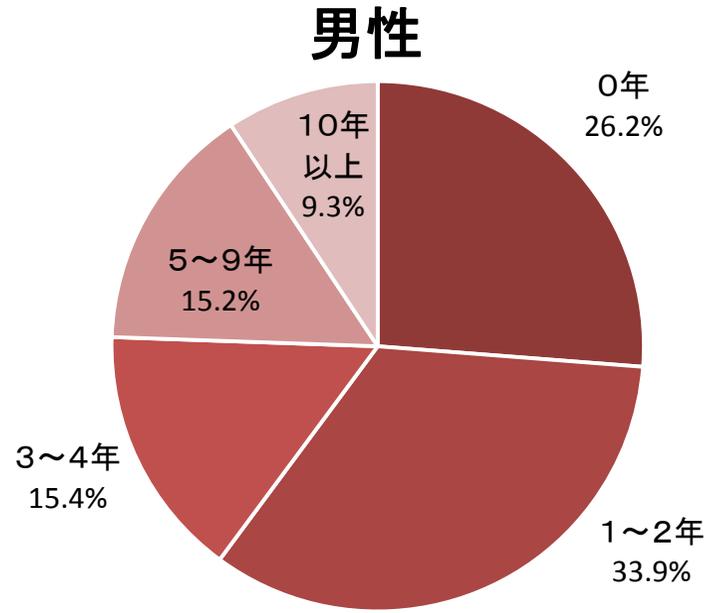
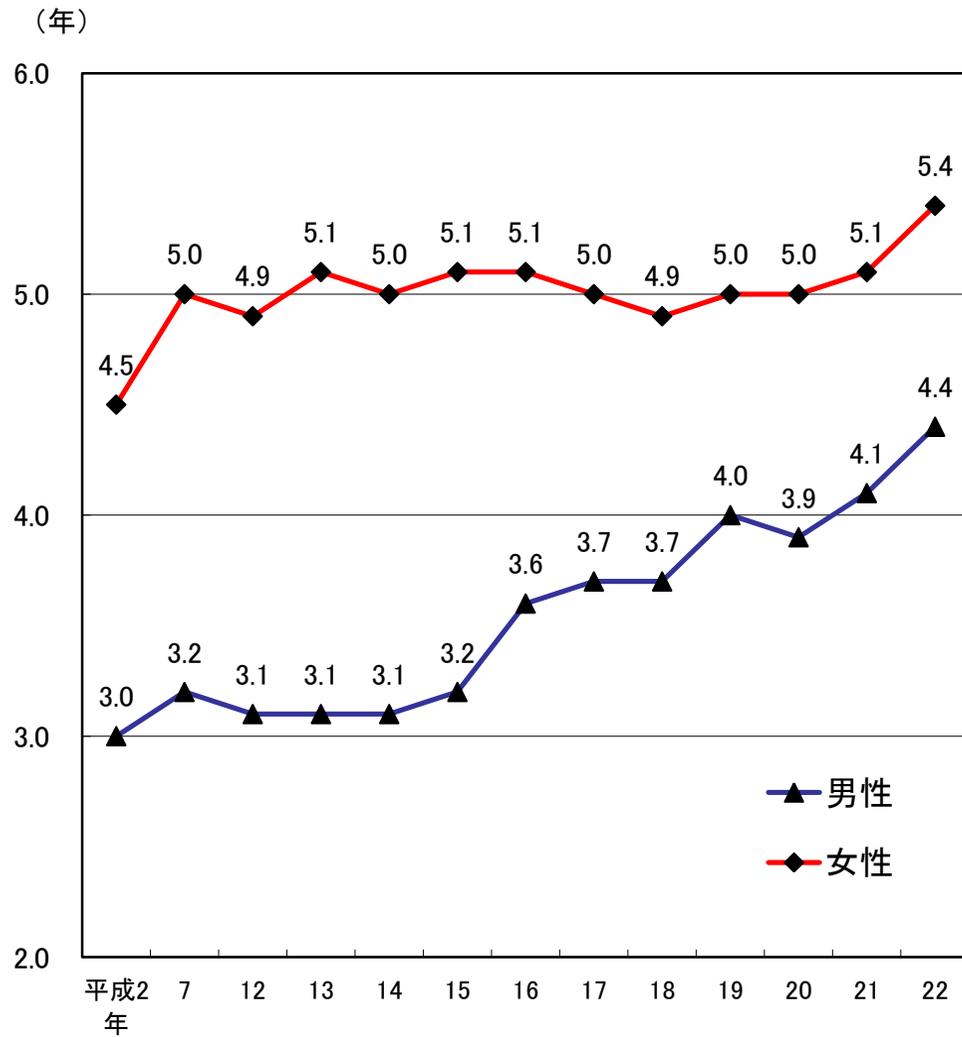


## 従業上の地位別有業者割合の変化

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



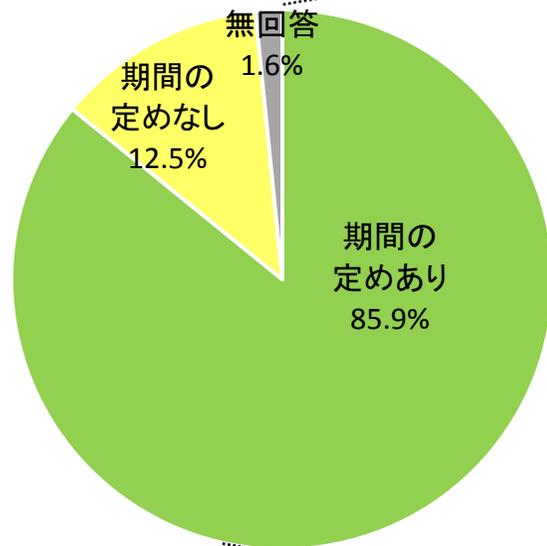
(注) 臨時雇用: 1ヶ月以上1年以内の雇用契約で雇われている者



(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

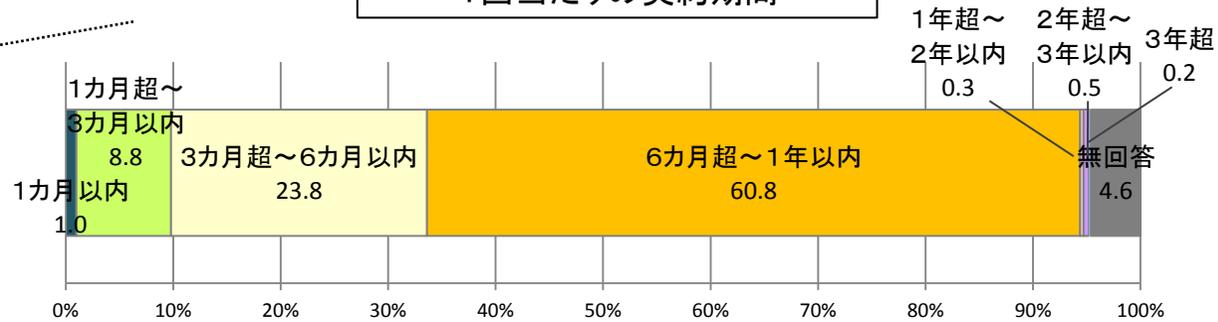
資料出所: 賃金構造基本統計調査(平成22年)(厚生労働省)

### 短時間労働者の契約期間の定めの有無

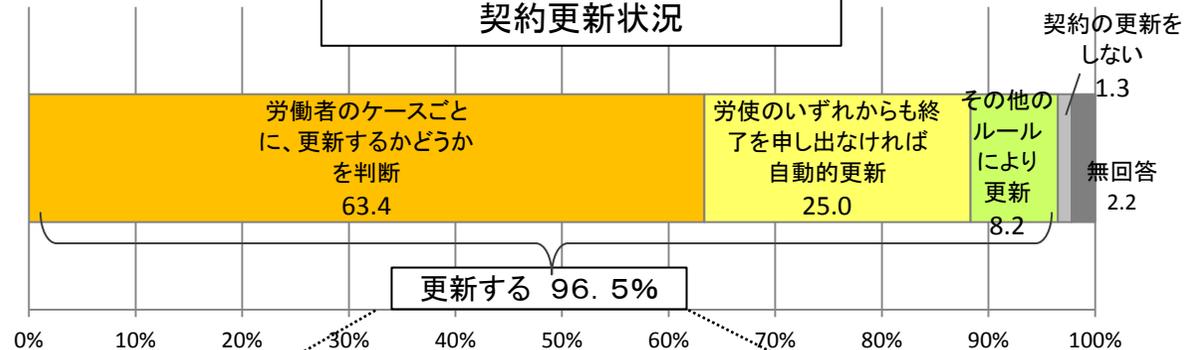


※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

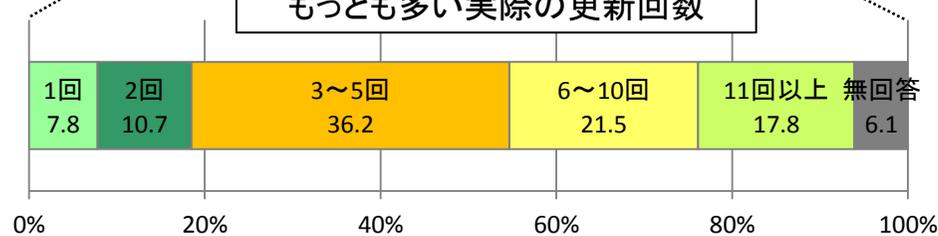
### 1回当たりの契約期間



### 契約更新状況



### もっとも多い実際の更新回数

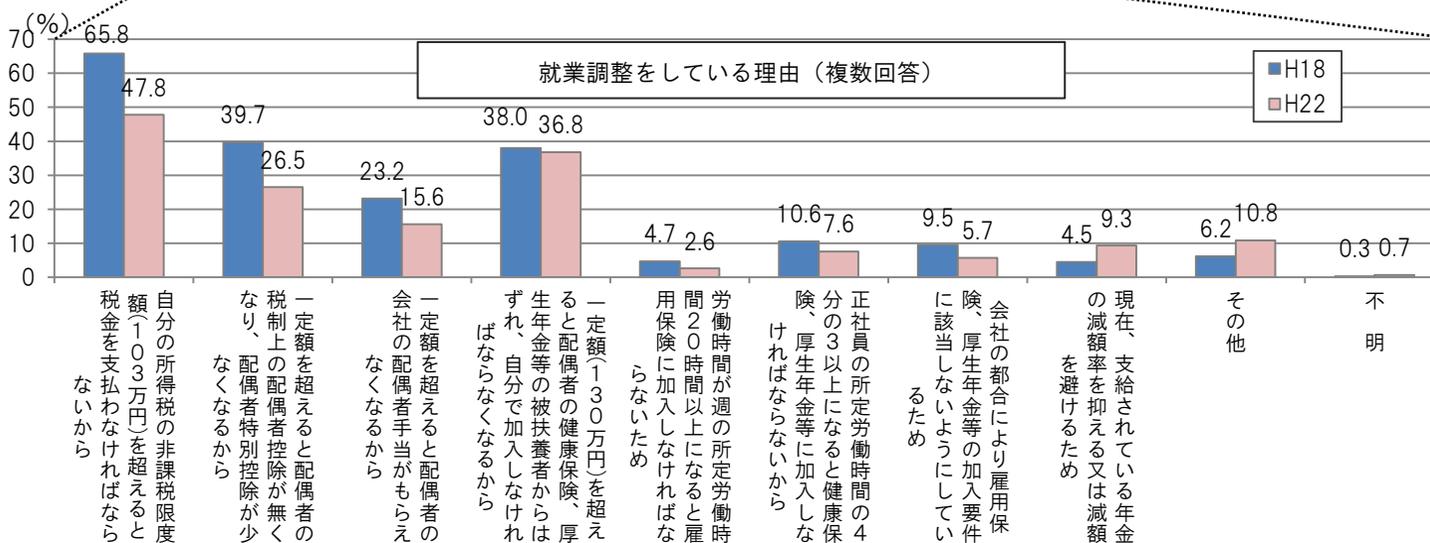
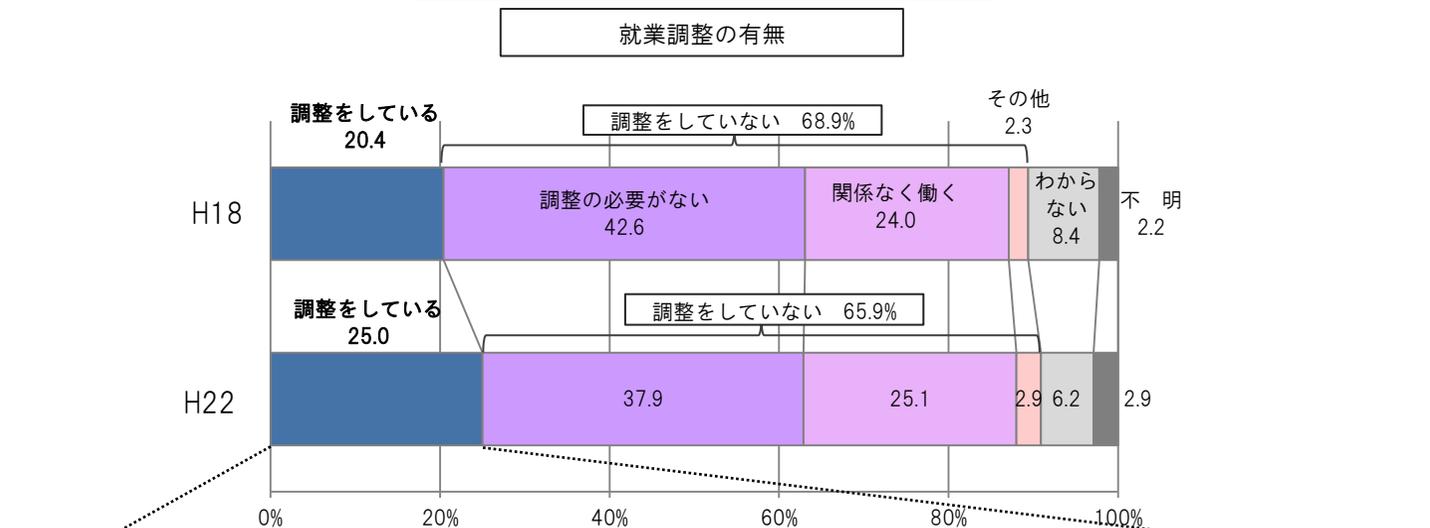


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

※「短時間労働者」：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。

○ パート労働者の中には、被扶養配偶者認定基準(年収130万円未満)を意識して、就業時間を調整している者も多い。

パート労働者(※)の就業調整に対する意識



※「パート労働者」：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。

(出典) 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)

**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）。標準報酬月額9.8万円の場合、厚生年金の保険料は月額8,042円（本人分）。
- 健康保険の保険料率は11.01%（労使折半）（協会けんぽの23年度の全国平均保険料率9.5%、介護保険料率1.51%）。標準報酬月額9.8万円の場合、保険料は月額5395円（本人分）。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	<b>約8万4千円減</b> （月額約 7,000円減） （保険料：国年1号180,240円→厚年96,504円）	<b>約17万3千円増</b> 【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）	<b>約8千円減</b> （月額約 600円減） ※介護保険料を含む （保険料：72,337円→64,739円）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> ※ 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）	<b>約1万1千円増</b> （月額約 900円増） ※介護保険料を含む （保険料：54,144円→64,739円）	
	国保→健保（本人） （母子家庭の母）	<b>約1千円減</b> （月額 約100円減） ※介護保険料を含む （保険料：66,208円→64,739円）	
	国保→健保（本人） （夫婦共働き）	<b>約5千円減</b> （月額 約400円減） ※夫婦のうち1人分 ※介護保険料を含む （保険料：69,867円→64,739円）	

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) (保険料:0円→96,504円)	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 (保険料:0円→64,739円)	・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。