

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

平成24年4月18日
厚生労働省保険局

社会保障・税一体改革大綱（平成24年2月17日閣議決定）（抄）

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。

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための 国民年金法等の一部を改正する法律案(平成24年3月30日閣議決定・国会提出)

<主要項目>

- (1) 年金制度の最低保障機能の強化を図り、併せて、年金給付の重点化・効率化を図る観点から、受給資格期間の短縮、低所得者等への年金額の加算、高所得者の年金額の調整を行う。
(税制抜本改革の施行時期にあわせ、平成27年10月から施行)
 - (2) 基礎年金国庫負担1/2が恒久化される特定年度(平成16年改正法で「別に法律で定める年度」と規定)を平成26年度と定める。(税制抜本改革の施行時期にあわせ、平成26年4月から施行)
 - (3) 平成24年度に発行する交付国債の償還に関する事項(今国会に提出済みの国民年金法等改正法案で「別に法律で定める」と規定)を定める。(公布日から施行)
 - (4) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う。(平成28年4月から施行)
 - (5) 厚生年金、健康保険等について、次世代育成支援のため、産休期間中の保険料免除を行う。
(2年を超えない範囲内で政令で定める日から施行)
 - (6) 遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。(税制抜本改革の施行時期にあわせ、平成26年4月から施行)
- ※ (1)~(3)、(6)については、税制抜本改革により得られる税金(消費税金)を充てる。

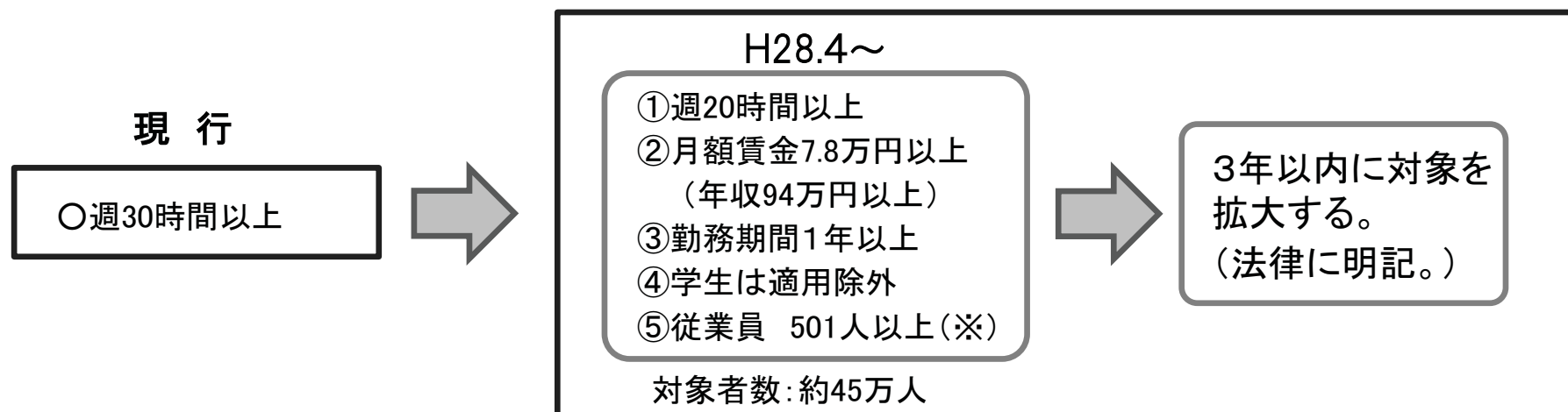
短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大

【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。

適用拡大による財政影響の試算

[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。

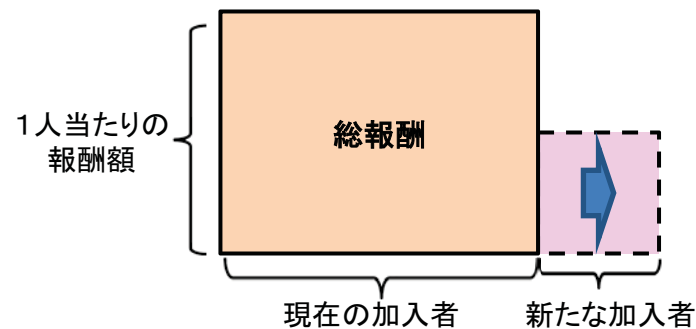
（※ 2）財政影響はそれぞれ 2015 年度ベース。後期高齢者支援金は、総報酬割 3 分の 1 ベースで試算。

適用拡大による健康保険の保険者への影響

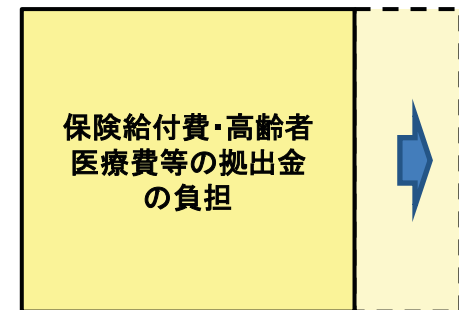
- 飲食サービスや小売業など、短時間労働者の割合が高い業種は、加入者の平均賃金も他の業種と比較して低い傾向がある。このような業種の保険者では、短時間労働者の適用拡大で、さらに平均賃金の下がる一方、保険給付費等の負担が増えるなど、保険者財政の負担が大きくなる。
- 短時間労働者の割合が低い業種では、適用拡大で被扶養者が脱退することにより、その被扶養者の保険給付費と高齢者医療費等の拠出金の負担が減るため、保険者財政が改善する。

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。

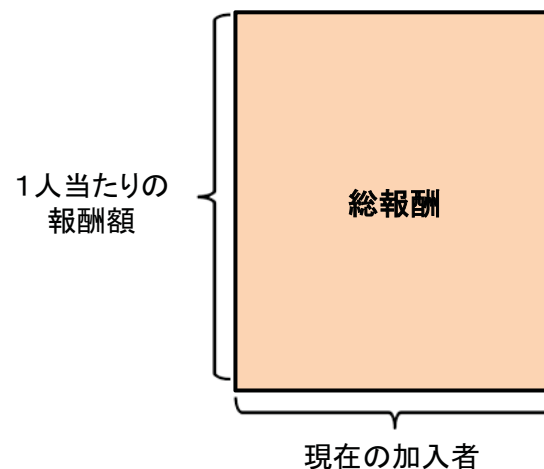


加入者が増えることにより
 保険給付費等の負担が増える

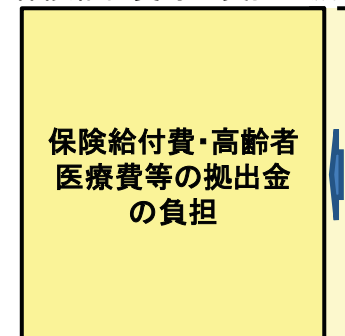


適用拡大で財政が改善する保険者

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



健康保険の保険者への財政影響

- 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。

短時間労働者への社会保険の適用拡大に伴う医療保険等における激変緩和措置について

支援金等の特例措置の考え方

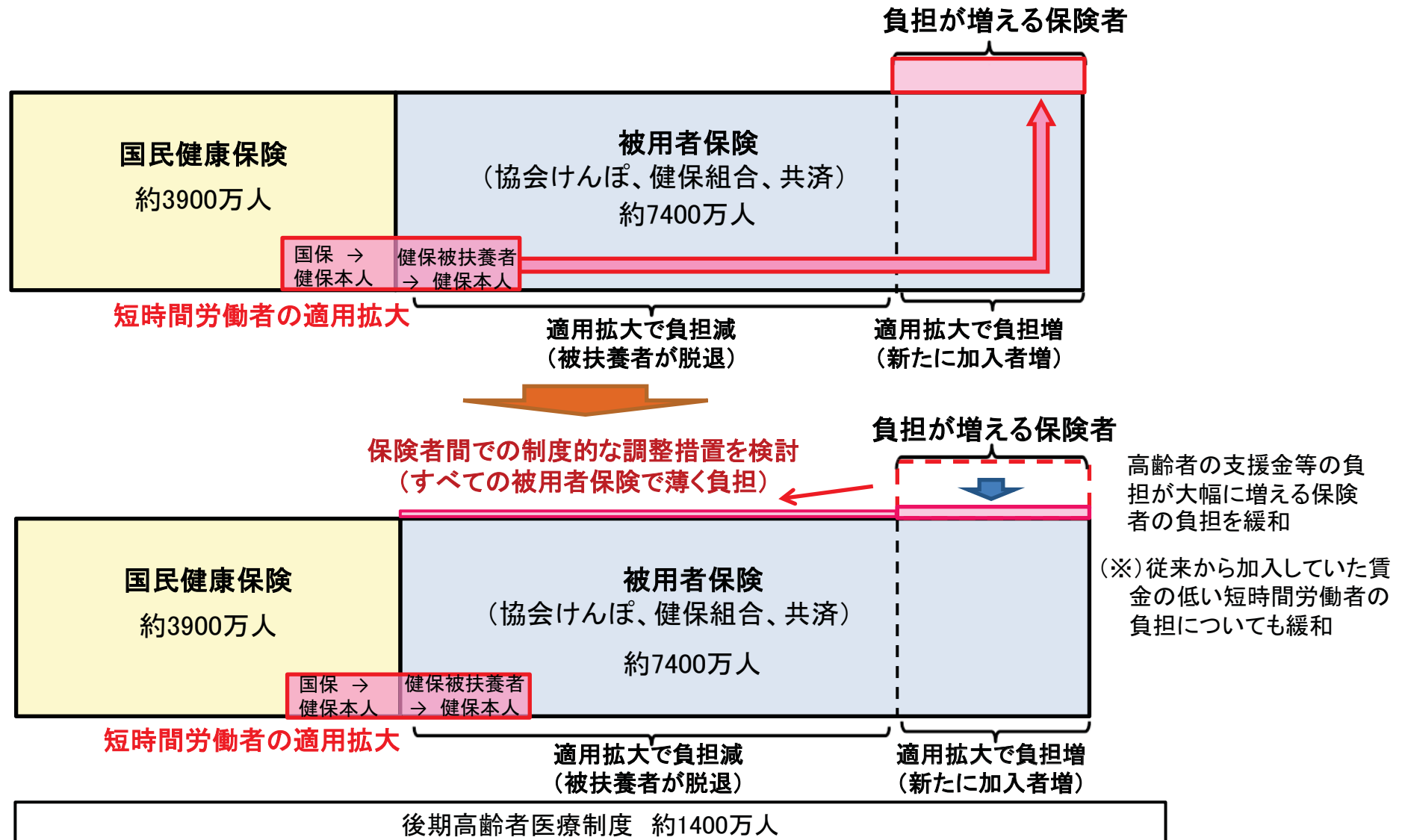
- 短時間労働者への社会保険の適用拡大に伴い、流通・小売業や飲食サービスなど短時間労働者の割合が多い一部の業種では、加入者の平均賃金が下がる一方、新しく加入する者の医療費負担に加えて、後期高齢者支援金や介護納付金の負担が増えるため、保険料率も著しく上昇することが見込まれる。
- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる医療保険者の負担を緩和する。

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）以下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。

高齢者支援金等の特例的な調整措置のイメージ

- 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。

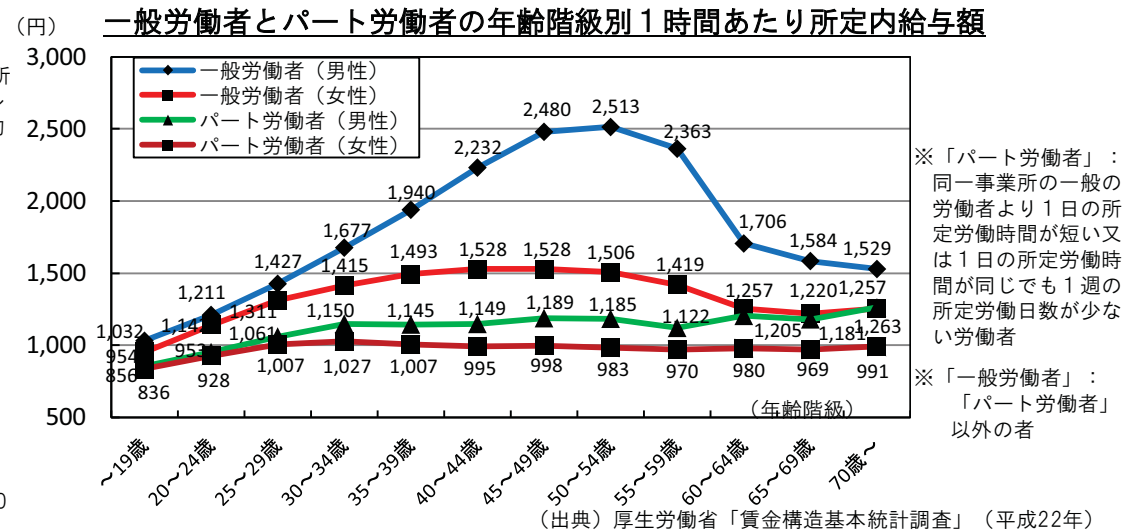
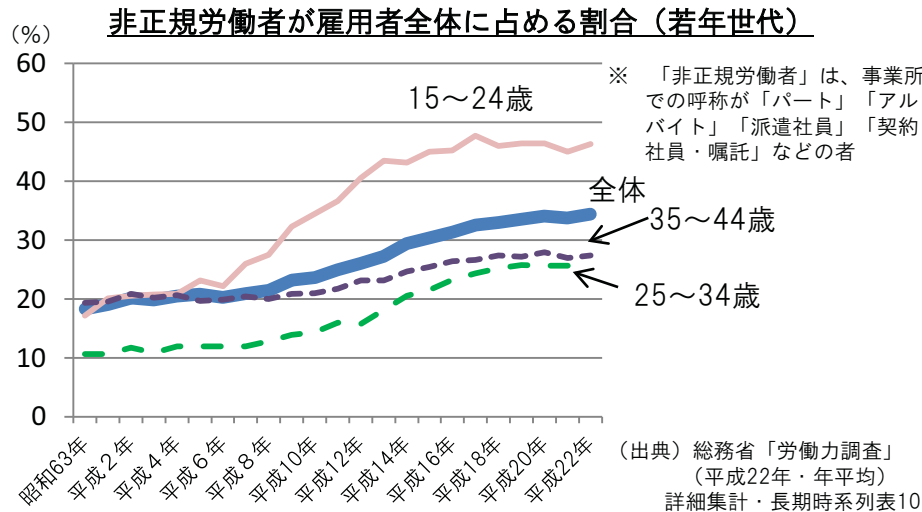


参 考 資 料

短時間労働者への社会保険の適用拡大の必要性

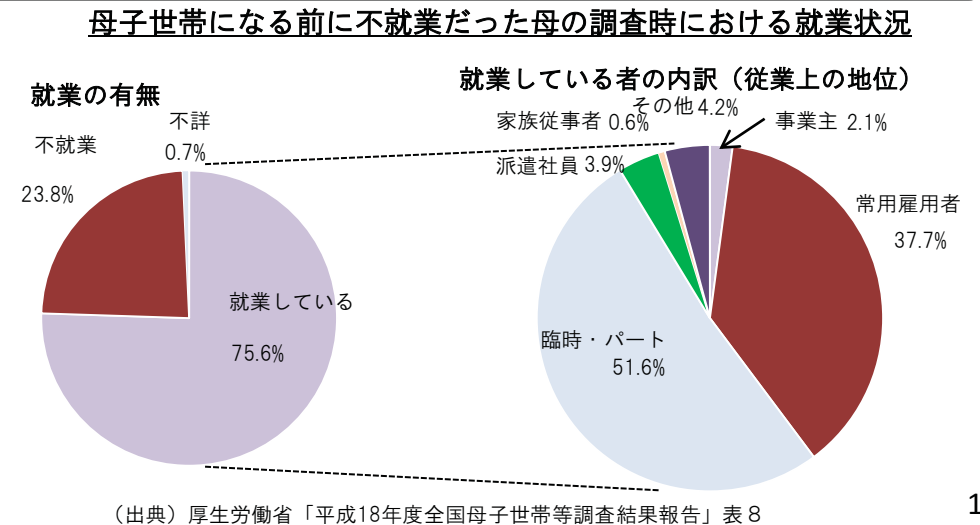
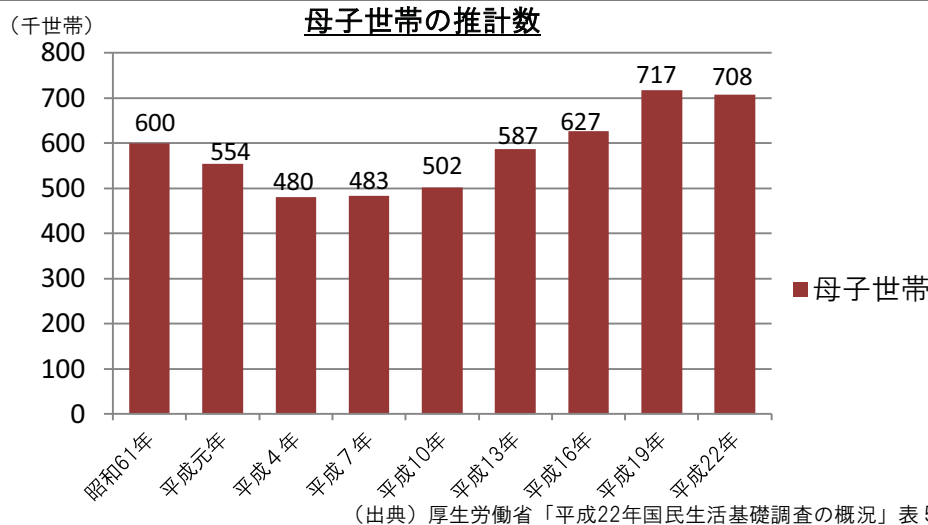
《現状①：非正規労働者が増えている》

- 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》

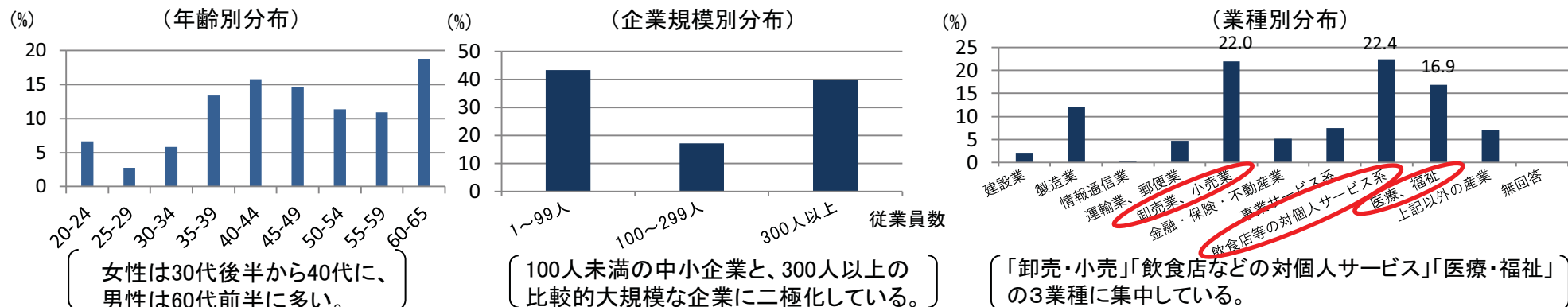
- 離婚などで単身（母子家庭）となった女性も増加している。特に一度退職した女性が正規労働に就くことは困難。多くが臨時・パートといった非正規労働に従事している。



《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。
- 老後には稼得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%	13.3%
臨時・パート	16.6%	21.0%	24.9%	26.1%
無職	34.9%	34.7%	31.2%	30.6%
不詳	4.8%	5.7%	3.6%	3.8%

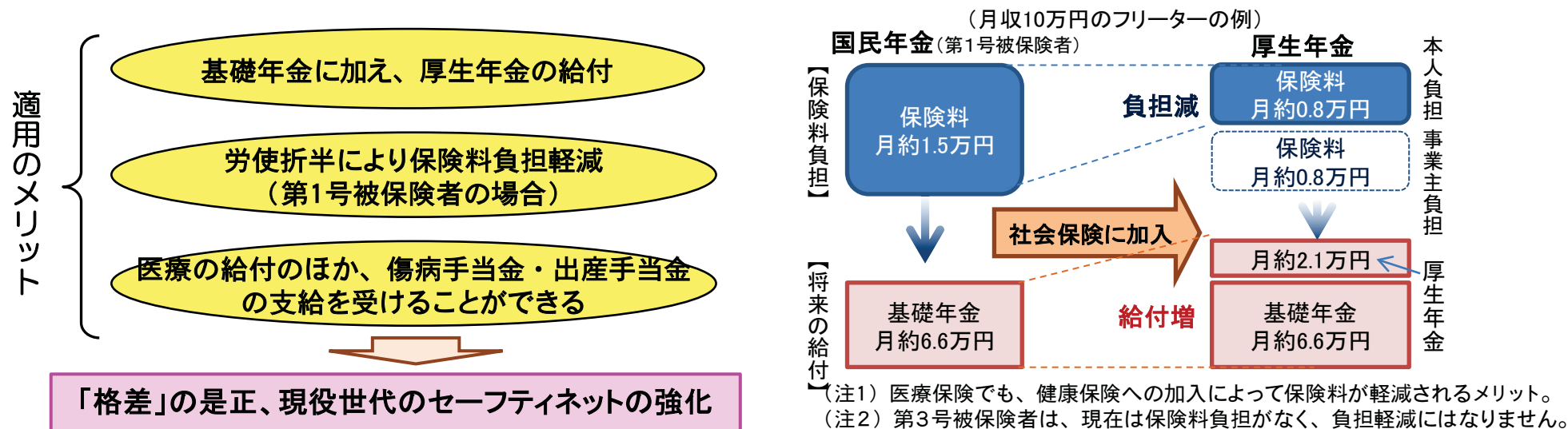
- 国民年金第1号被保険者のうち約4割(39.4%)が、常用雇用及び臨時・パートの者で占められている。
- 平成11年からの推移をみると、常用雇用及び臨時・パートの割合が上昇し、自営業者の割合が低下している。

「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》

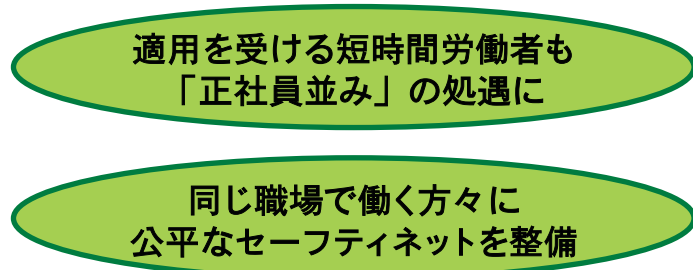
- パート労働者の老後の所得保障を確実にするためには、同じ職場で働く非正規労働者の方に、できるかぎり、所得比例型で、事業主負担も入って将来の給付が手厚くなる厚生年金や、健康保険を適用することで、社会保険の「格差」を是正し、現役世代のセーフティネットを強化していく。
(いま見直しを行わなければ、格差がますます拡大してしまうおそれ)



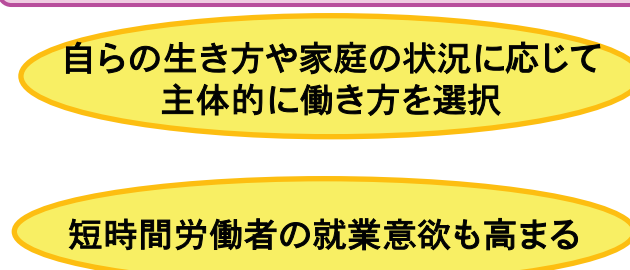
《少子高齢社会への対応》

- 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

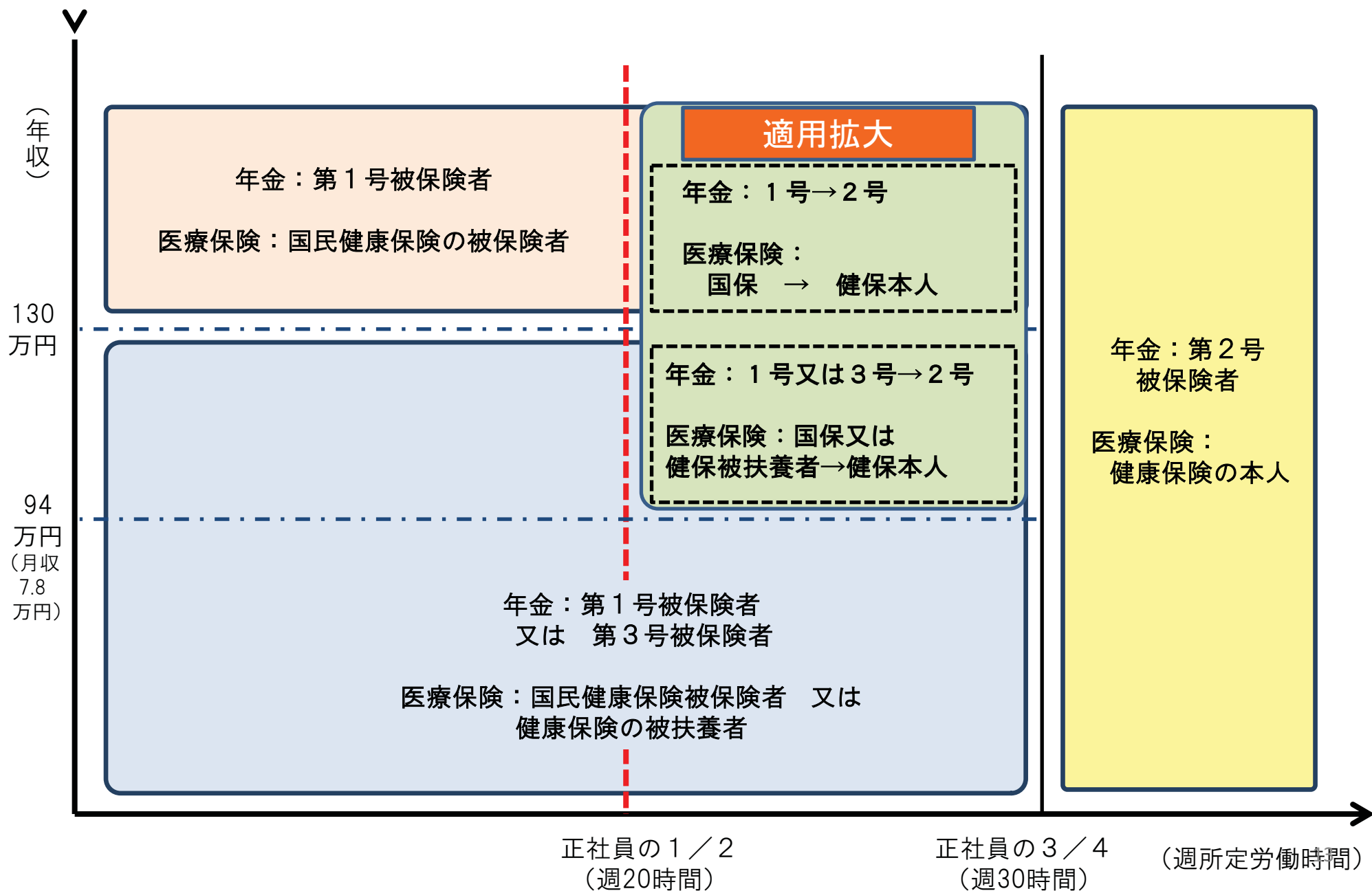


多様な働き方を支える社会保障制度へ

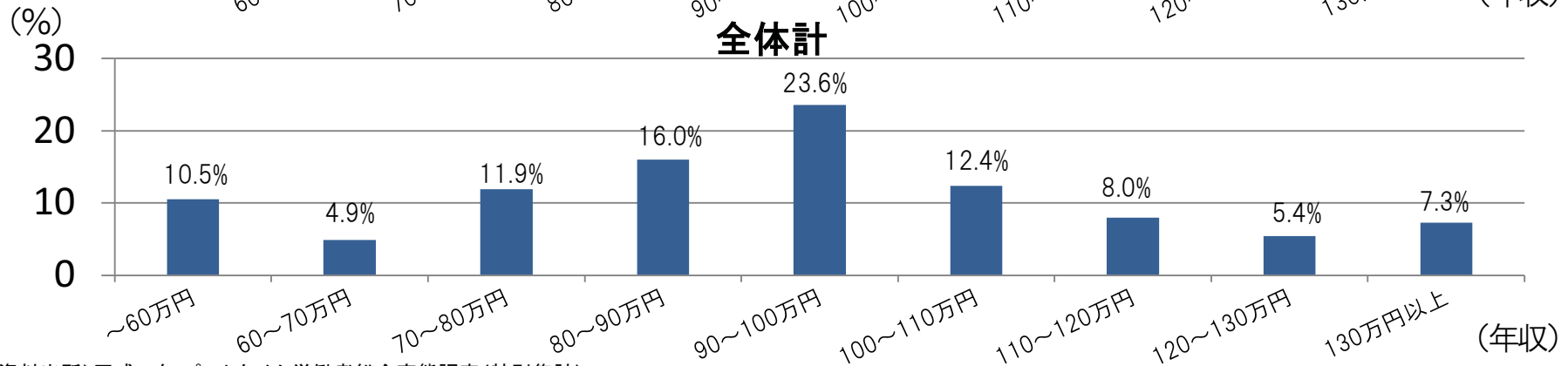
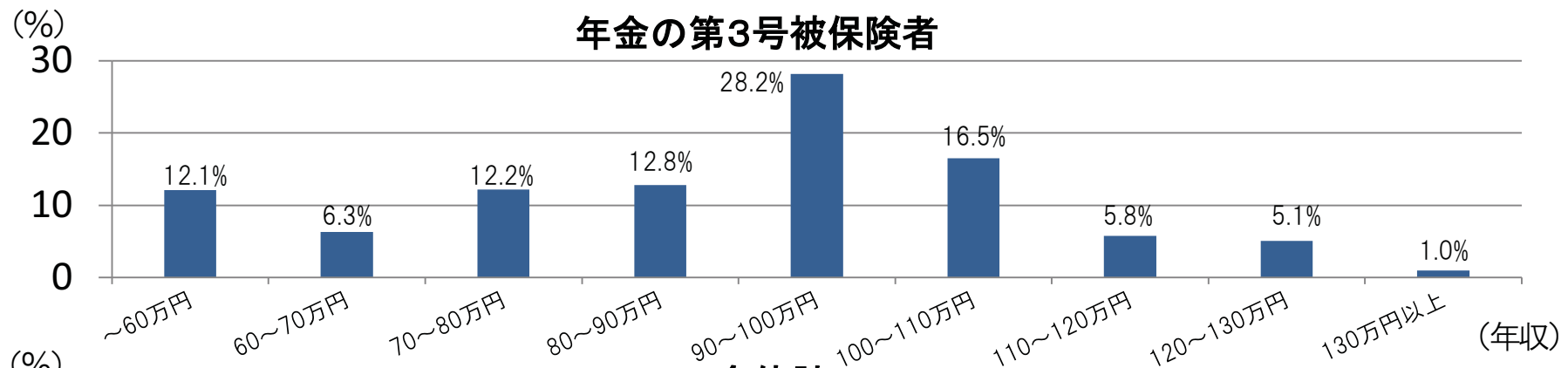
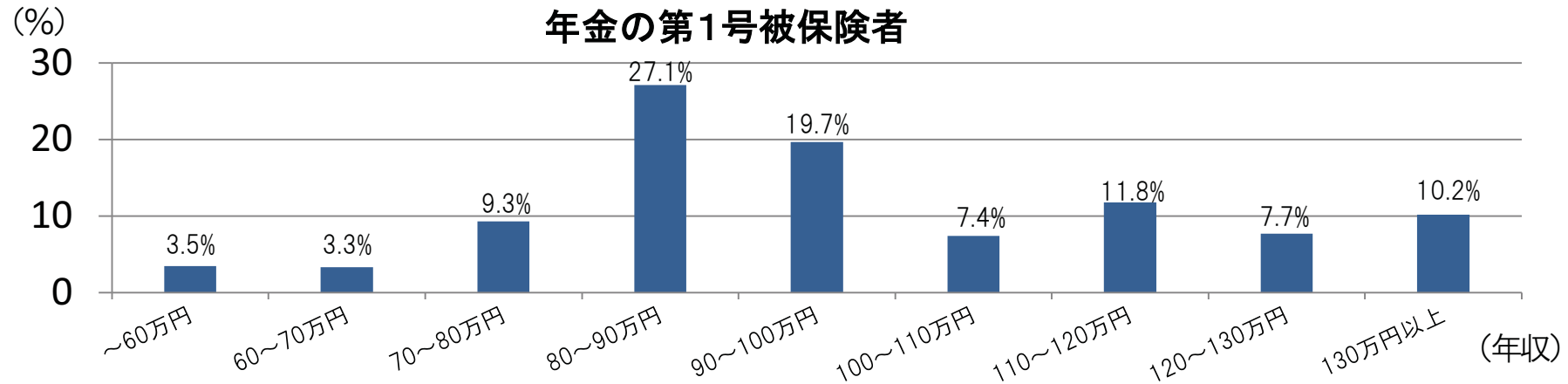


⇒ 人口減少社会にも備える

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）



年収別人数分布（週所定労働時間が20～30時間である者）

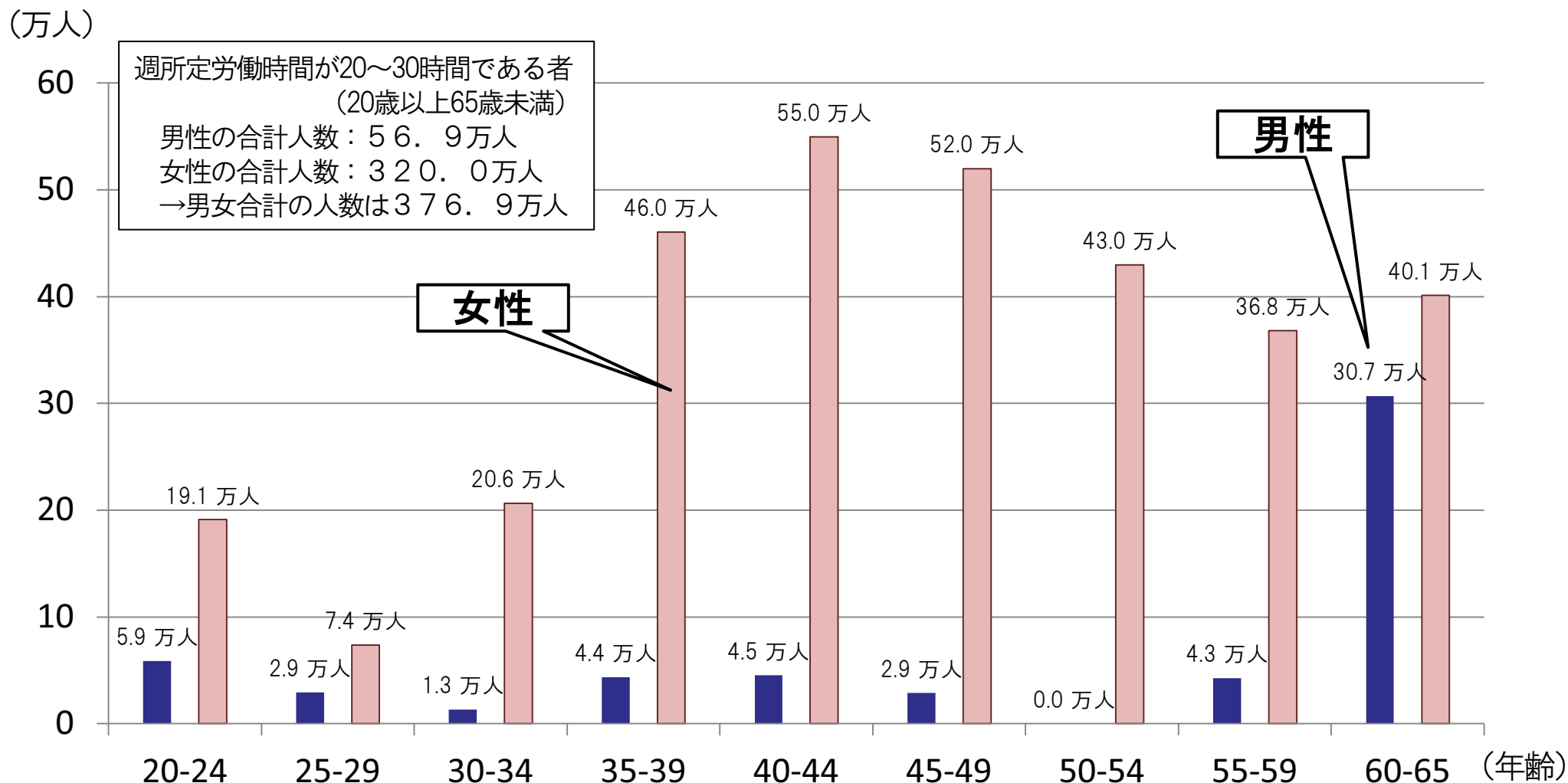


（資料出所）平成18年 パートタイム労働者総合実態調査（特別集計）

（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。

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）（男女別）



※ 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。

短時間労働者の割合が多い企業数・健保組合数（イメージ）

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%を超える業種：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

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。

（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。

社会保険適用に伴い、短時間労働者が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）

前提

- 月収は10万円（標準報酬月額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5,395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	約8万4千円減（月額約7,000円減） （保険料：国年1号180,240円→厚年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	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 （保険料：72,337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）
	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 （保険料：54,144円→64,739円）	
	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 （保険料：66,208円→64,739円）	
	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 （保険料：69,867円→64,739円）	

※ 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

社会保険適用に伴い、短時間労働者が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（2）

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。

社会保険適用に対する短時間労働者の意識①

～雇用・人材に関する調査研究機関による調査結果～

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

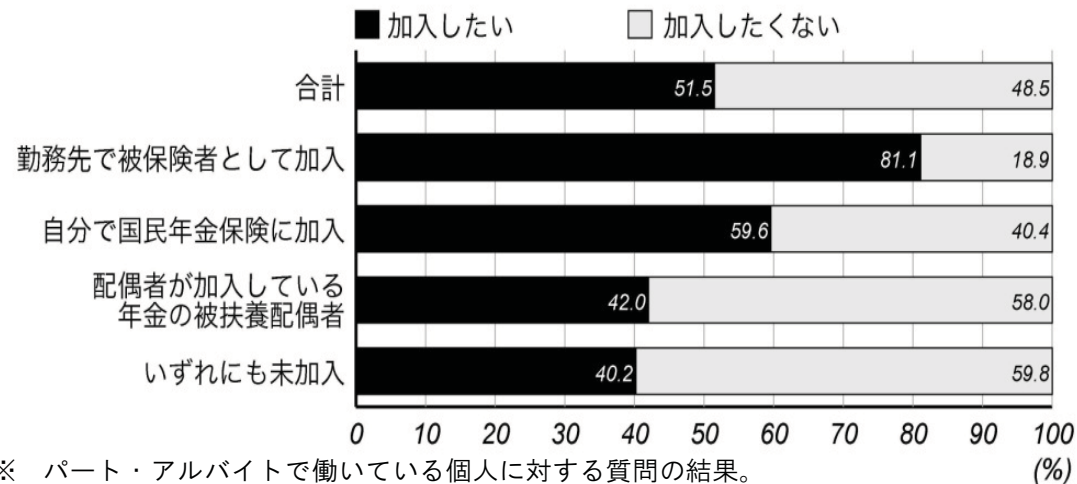
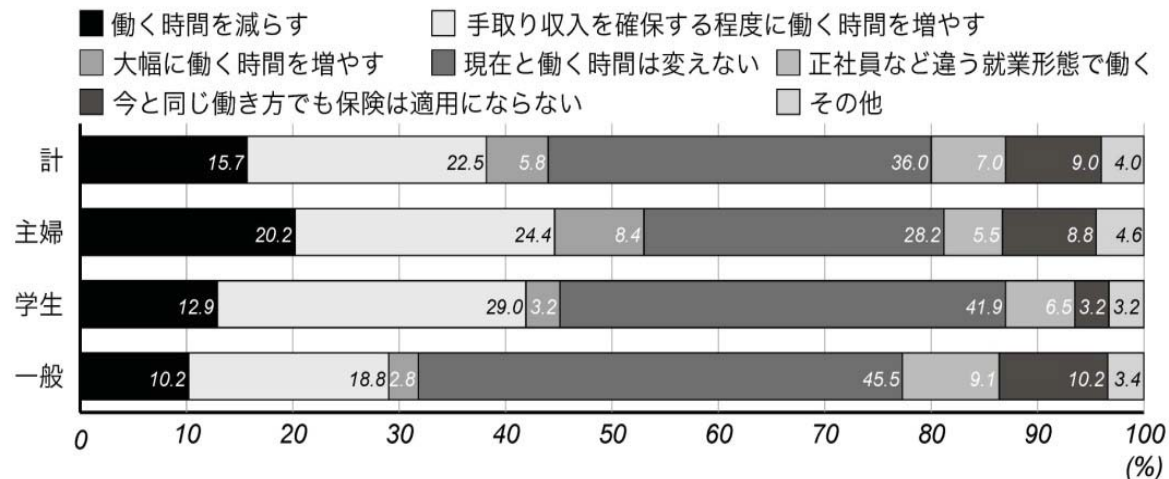


図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



※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。

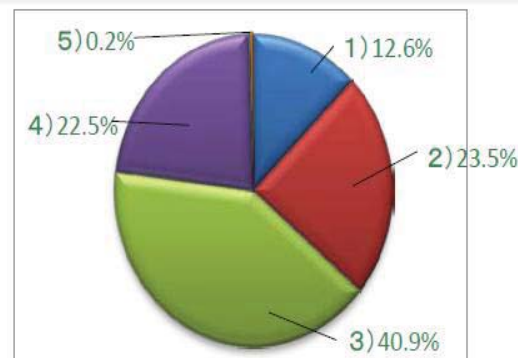
社会保険適用に対する短時間労働者の意識②

～流通・小売系事業主団体による調査結果～

【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。

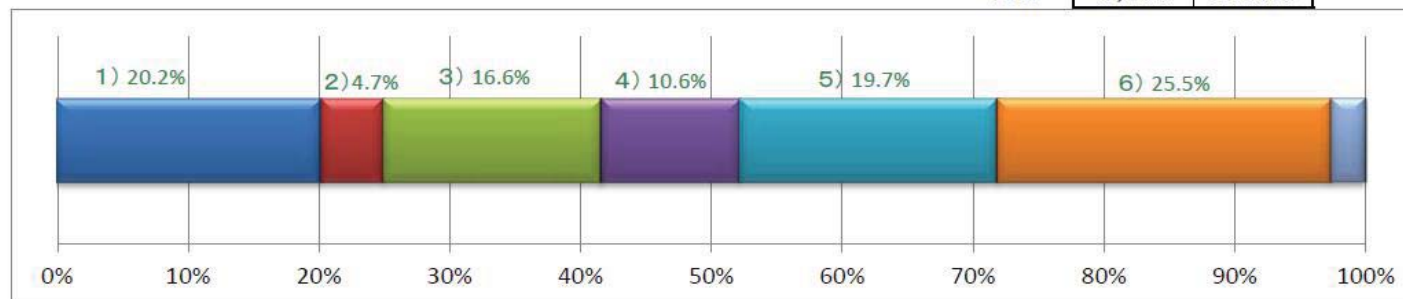
1) 賛成である	218	12.6%
2) どちらかという賛成である	406	23.5%
3) どちらかという反対である	707	40.9%
4) 反対である	389	22.5%
5) その他	3	0.2%
「回答なし」	7	0.4%
合計	1,730	100.0%



【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%



(出典) 『パートタイマーへの厚生年金保険・健康保険の加入に関するアンケート調査』集計結果(日本チェーンストア協会)

被用者年金一元化法案（廃案）における適用拡大の概要

被用者年金一元化法案（平成19年国会提出）での 短時間労働者への適用拡大の内容

（「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。