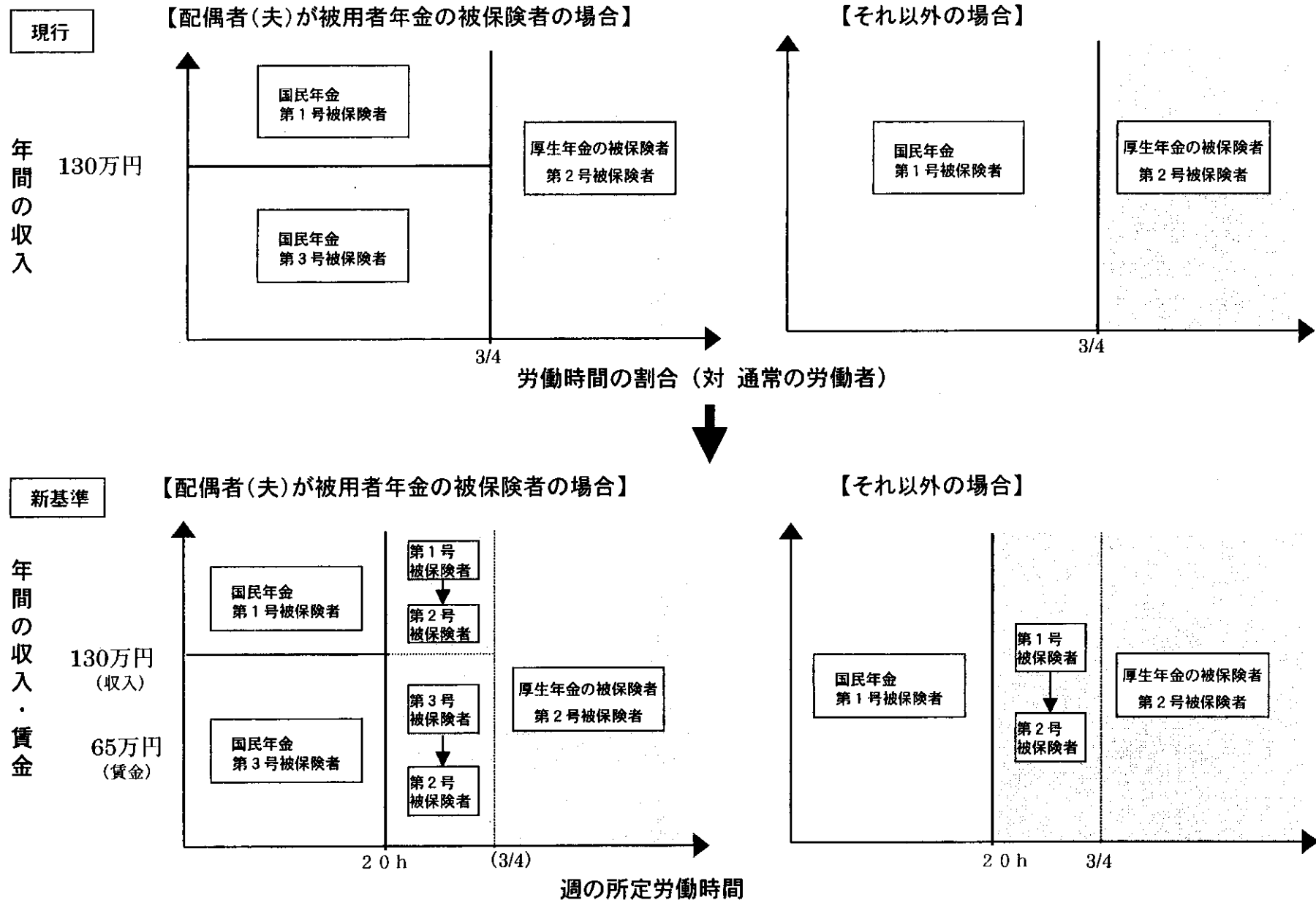


(資料 4)

<現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を週の所定労働時間 20 時間以上に見直す場合>



### (3) 労働時間要件に加え収入要件を併用することについて

- 以下の理由から、「週の所定労働時間20時間以上」のような労働時間要件を満たす者に加えて、一定以上の収入（賃金）を得ている者を労働時間にかかわらず厚生年金に適用することが考えられる。
  - ① 労働時間要件のみの場合と比べ、適用範囲を広くすることができる。
  - ② 雇用形態が多様化し、短時間で高収入（賃金）を得るような働き方の増加が予想される中、労働時間要件だけではなく収入要件でも適用することとした方が、雇用形態の多様化に対応できる。
  - ③ 労働時間要件だけではなく収入要件でも適用した方が、就業調整の余地が減少し、個人の働き方や企業の雇用形態の選択に対してより中立的な仕組みとなる。
  
- ただし、収入要件を併用することには、以下のような問題点がある。
  - ① 週の所定労働時間が極めて短い者まで厚生年金の対象とすることが適当か。
  - ② 短時間労働以外の活動から主たる収入を得ている者についても厚生年金の対象とすることが適当か。
  - ③ 労働者として使用されている実態があるかなど、適用実務上困難な問題が多く予想されるのではないか。

## (収入要件の水準)

- 仮に収入要件を併用することとした場合、その具体的な水準についてどのように考えるか。
  - ・ 本年3月に公表された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(雇用と年金に関する研究会報告)等においては、法定最低賃金で週20時間就労した場合(※)に相当する「年収(年間賃金)65万円以上」という基準が提案されている。これは、月額に換算すると約54,000円となる。
    - ※ 地域別最低賃金の最低額(沖縄県)で計算すると、 $604(\text{円}) \times 20(\text{時間}) \times 52(\text{週}) = 628,160(\text{円})$ (月額約52,000円)となり、最高額(東京都)で計算すると、 $708(\text{円}) \times 20(\text{時間}) \times 52(\text{週}) = 736,320(\text{円})$ (月額約61,000円)となる。
  - ・ この基準では、労働時間要件のみの場合と比べ、適用範囲を拡大することができ、また、就業調整の余地も少なくなると思われる。
  - ・ なお、65万円(月額54,000円)は、法定最低賃金を用いた場合の水準であるが、これ以外に、短時間労働者の平均賃金や、標準報酬の下限(月額98,000円、年額1,176,000円)を収入要件の水準として用いることも考えられる。

#### (4) 新たな短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を考える際の論点（例）

##### 〈厚生年金の所得保障の対象とする被用者（短時間労働者）の範囲〉

- 短日数勤務などの就労形態の多様化に対応した社会保障制度の必要性が指摘されている中で、厚生年金制度により被用者として老後の所得保障を行うべき対象として、どのような基準で短時間労働者に対する厚生年金の適用を考えるか。
- なお、諸外国の年金制度における短時間労働者の適用をみると、収入要件のみを用いている国が多く、その金額も我が国の被扶養認定基準（年収130万円）よりもかなり低い水準となっている。（資料5）

##### 〈収入要件の併用〉

- 収入要件を併用する場合には、その問題点として先に挙げた点（①週の所定労働時間が極めて短い労働者が対象となること、②他の活動から主たる収入を得ている者が対象となること、③適用実務上の問題点があること）等をどのように考えるか。

##### 〈就業調整の可能性〉

- 現在、社会保険料や税負担を回避するために就業調整が行われ、自らの希望より少ない労働時間を選択している者もいる状況となっているが、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、厚生年金の適用基準を要因とした就業調整や短時間労働者の賃金抑制といった状況をできる限りなく

していくためには、どのような適用基準とすることが考えられるか。

### 〈現行の適用基準との関係〉

- 現行基準では、「通常就労者の3/4以上」という相対的な基準を用いているが、これを「週の所定労働時間20時間以上」や「年収（年間賃金）65万円以上」という絶対的な基準に改めることについて問題は生じないか。また、1ヶ月の所定労働日数についての要件を設けないことについてどう考えるか。

### 〈医療保険との関係〉

- 医療保険では、被用者について、従来、厚生年金と同一の基準で適用を行っており、どちらも被用者を対象とした社会保険であるということを考えると、短時間労働者への適用拡大に当たっても、同一の基準で適用を行うことが適当なのではないか。

## (資料5)

## 諸外国における短時間労働者に対する適用

## ○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。)

## ○イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者(と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者)は強制加入が免除

※週72ポンド→年換算(52倍)すると3,744ポンド [690,130円] に相当

## ○ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)

※月収630マルク→年換算(12倍)すると7,560マルク [469,100円] に相当

## ○フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。(年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期(1年)の保険期間を得る)

## ○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得(年間8,952クローネ [123,450円] 以上)を有する者は、強制加入

## ○カナダ(カナダ年金制度:所得比例年金) [1999年]

年間基礎控除額(年間3,500ドル [268,350円])を超える所得を有する者は、強制加入

(注)資料中の円表示は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート

(1ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円、1カナダドル=76.67円)。

### 3 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方について

○ 仮に短時間労働者に対して厚生年金を適用した場合の給付と負担の在り方について、考えられる案の考え方と論点を整理した。

A 標準報酬下限維持案……………現行の標準報酬制度の下で給付と負担の枠組みを変えずに短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を行うという考え方に立ち、単純に現行の標準報酬の枠組みを短時間労働者にも適用する案

B 標準報酬下限引下げ×給付維持案……………短時間労働者の収入（賃金）に見合った保険料負担とするために標準報酬の下限を引き下げ、かつ、現行の給付体系を維持する（年金給付を減額しない）案

C 標準報酬下限引下げ×給付調整案……………新たに厚生年金が適用される短時間労働者のうち、現行の標準報酬の下限（98,000円）未満の報酬で働く者については、当該下限を下回る別個の標準報酬区分を設けて適用し、かつ、当該者の配偶者は第3号被保険者としないこととする案

C-1 本人給付維持案……………短時間労働者本人の給付は、現行の給付体系を維持する（年金給付を減額しない）案

C-2 報酬比例部分減額案……………短時間労働者の報酬比例部分の年金を減額する案

C-3 基礎年金減額案……………短時間労働者の基礎年金を減額する案

(1) A 標準報酬下限維持案

- 単純に現行の標準報酬制度の枠組みを短時間労働者にも適用し、保険料負担や年金給付を行う案  
(資料6)

(注) 現行の標準報酬の下限である 98,000 円は、最低賃金額 (4,712 円 [平成 10 年]) に 5 人以上事業所の常用労働者の平均出勤日数 (20.7 日) を乗じたものとしている。この下限は、101,000 円未満の報酬月額の方に適用されているが、98,000 円未満の賃金であっても、実際の賃金にかかわらず 98,000 円で評価して適用している。

- この案については、このような現行の標準報酬制度の下で給付と負担の枠組みをそのまま維持することができるが、一方で、

- ・ 短時間労働者は比較的低賃金の者が多く、現行の標準報酬下限 (98,000 円) を下回る賃金の者も多く存在すると考えられるが、そのような者を一律に 98,000 円で評価して保険料負担や年金給付を行うことについてどう考えるか、

といった論点がある。

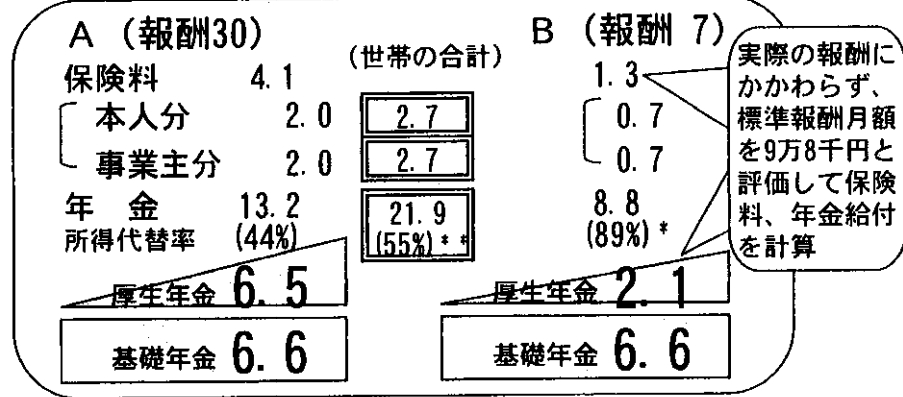
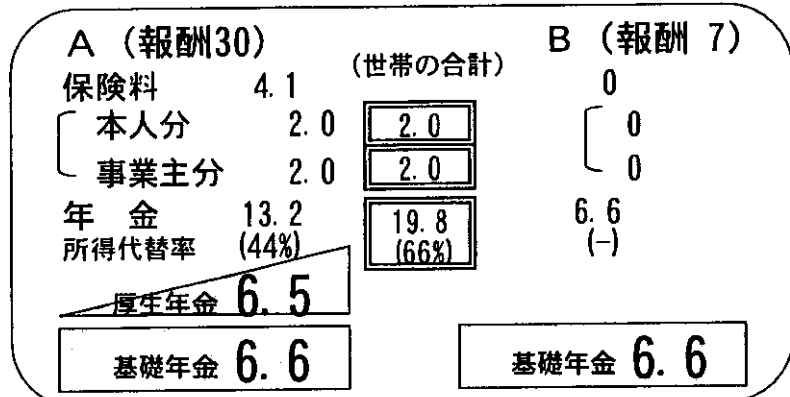


# (資料6) A 標準報酬下限維持案

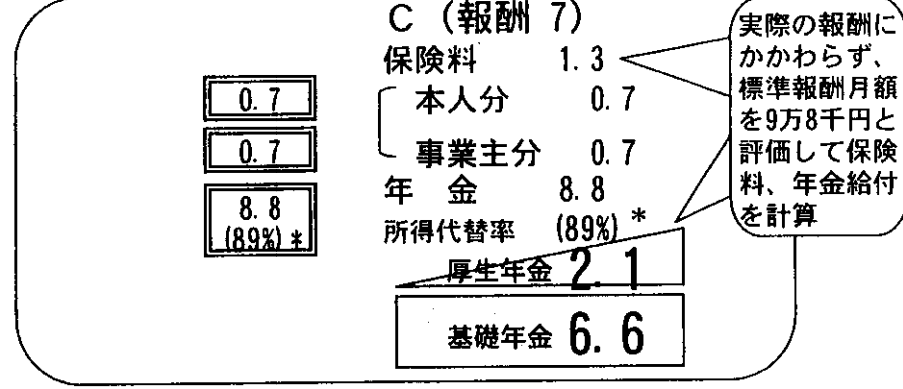
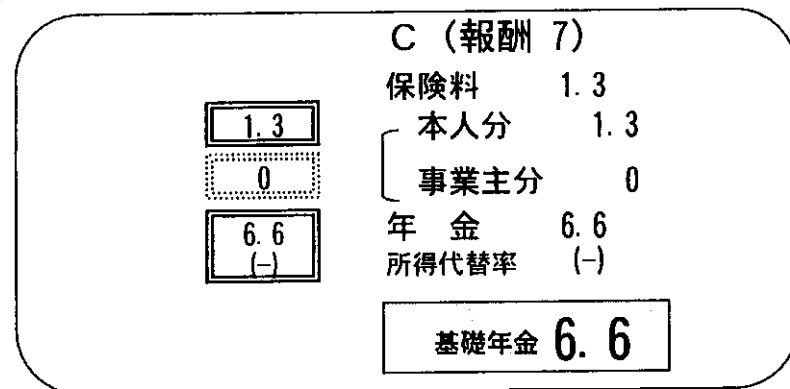
〈考え方〉

- 単純に現行の標準報酬制度の枠組みを短時間労働者にも適用し、保険料負担や年金給付を行う。

○短時間労働者が第3号被保険者である場合 (単位: 万円)



○短時間労働者が第1号被保険者である場合 (単位: 万円)



注1) 新たに適用される短時間労働者で、現在、第3号被保険者である者をB、第1号被保険者である者をCとし、Bの配偶者をAとする。

注2) 短時間労働者のモデルケースとして報酬月額7万円(現在の標準報酬月額の下限(9万8千円)と法定最低賃金で週20時間就労した場合(5万円)との中間の金額)の者を想定している。

\* ) 9万8千円に対する所得代替率は89%、7万円に対する所得代替率は125%

\*\* ) 39万8千円に対する所得代替率は55%、37万円に対する所得代替率は59%

注3) 年金額は、加入期間40年として計算している。

〈論点(例)〉

- 短時間労働者は比較的低賃金の者が多く、現行の標準報酬下限(98,000円)を下回る賃金の者も多く存在すると考えられるが、そのような者を一律に98,000円で評価して保険料負担や年金給付を行うことについてどう考えるか。

## (2) B 標準報酬下限引下げ×給付維持案

- 短時間労働者の収入（賃金）に見合った保険料負担とするために、標準報酬の下限を引き下げ、かつ、現行の給付体系を維持する（年金給付を減額しない）案。（資料7）
  
- この案では、短時間労働者の収入（賃金）（負担能力）に応じた負担を求め、かつ、現行の給付体系が維持される一方で、
  - ・ 第1号被保険者である者が短時間就労して厚生年金の適用を受けることとなった場合、保険料負担が従前支払っていた国民年金保険料よりも下回ることがありえるが、一方で、基礎年金満額に加えて報酬比例年金も受給することとなることについて、どう考えるか、

といった論点がある。

- このような論点をふまえると、賃金に応じた保険料が国民年金保険料を下回る差額分について、被保険者や事業主から追加負担を求めることも考えられる。
  - ※ 現在の標準報酬の下限に対する保険料は  $98,000 \times 13.58\% = 13,308$  円であり、国民年金保険料にほぼ等しくなる。
  
- この案では、現行の厚生年金の適用基準を満たしているが、賃金は現行の標準報酬の下限（98,000円）を下回る者（現行は、標準報酬98,000円として評価）についても、引き下げられた標準報酬を適用することとなると考えられる。