

パート労働者に対する健康保険適用の拡大について

1. 第25回医療保険部会（3月1日）開催後の経緯

- ・ 3月 6日（火） 第10回社会保障審議会年金部会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とりまとめ
- ・ 3月13日（火） 当該報告書を踏まえた厚生労働省案の公表
- ・ 3月中旬～下旬 自民党 年金委員会・厚生労働部会合同会議、公明党 社会保障制度調査会・年金制度委員会及び与党年金制度改革協議会等における関係団体のヒアリング及び議論
- ・ 4月 3日（火） 自民党 政調審議会・総務会及び公明党 政調全体会議
- ・ 4月中旬 閣議決定（予定）

2. ワーキンググループ報告書の概要（参考資料1）

- 「労働時間等の面で正社員に近いパート労働者」に厚生年金の適用範囲を拡大すべきという基本的な考え方の下に、以下の提言がなされた。
 - ・ 具体的基準としては、「週の所定労働時間が20時間以上の者」という労働時間要件に、一定以上の賃金水準と一定以上の勤続期間を組み合わせること
 - ・ 企業経営への影響を考慮し、施行までに十分な期間を設けること、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
 - ・ 医療・介護保険はできる限り同一の基準で適用拡大することが基本であること

3. 厚生労働省案の概要（参考資料2）

- 上記の提言を踏まえ、以下の具体的な適用基準等が示された。
 - ・ 新たな適用基準は、以下のとおりとすること
 - 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、
 - ② 賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること、かつ、
 - ③ 勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること、かつ、

- ④ 「従業員 300 人以下」の中小零細事業所の事業主には新たな基準の適用を猶予、
- ・ 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・介護保険も一体的に適用すること
- ・ 施行時期は、制度の周知や企業の対応など十分な準備期間を設ける観点から、日本年金機構の発足（平成 22 年 1 月予定）も見据えつつ、政令で定めること

4. 社会保険の適用拡大の際の影響（参考資料 3）

○ 厚生労働省案の内容を前提に、適用拡大の影響を試算。

- ・ 新たに適用対象となるパート労働者数：10～20万人
- ・ 事業主負担の増加額：200～300億円

厚生年金分：100～200億円 健保・介護分：100億円程度

5. 与党における議論等について（参考資料 4）

○ 自民党の年金委員会・厚生労働部会合同会議、公明党の社会保障制度調査会・年金制度委員会等の場において、関係団体のヒアリングが実施されるとともに、厚生労働省案をたたき台として議論がなされた。

○ これらの議論等を踏まえ、以下の内容が織り込まれるとともに、パート労働者の社会保険適用の拡大については、被保険者の範囲を見直すものであるという観点から、「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」と一本化すること、十分な準備期間を設けるべく、施行日は平成 23 年 9 月 1 日とすることが決定された。

- ・ 新たな適用基準や、中小企業への適用を猶予する措置の期間については、法律に明記すべきであること
- ・ 新たな適用基準における「賃金月額 98,000 円」については、賞与や通勤手当、残業手当等の最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除くこと
- ・ 学生については、その立場の特性から適用の対象外とすること

○ 4 月中旬にも閣議決定される予定。

パート労働者に対する健康保険適用の拡大について（参考資料）

- 参考資料 1 : 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
（概要） 1
- 参考資料 2 : パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について（案） 6
- 参考資料 3 : 社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）の適用拡大の際の
事業主負担の増加額の推計 10
- 参考資料 4 : 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
を改正する法律案要綱（抄） 11

平成 19 年 4 月 12 日
厚生労働省保険局保険課

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（概要）

1. 検討の背景

- 平成16年年金制度改正法の施行後、非正規労働と正規労働との処遇格差が大きな社会的関心事項になった。
- 特に「就職氷河期」にフリーターになった若者がパート労働者のまま厚生年金の適用を受けられない現状を放置することは、将来、老後の所得保障においての格差が固定されることにつながり、早急な対策が急務となっている。

2. 適用拡大の意義

- 適用拡大により、以下のような効果が期待される。

- ①パート労働者に被用者にふさわしい年金保障を行うことができる。
- ②パート労働者の均衡待遇や再チャレンジの推進に資する。
- ③働き方や雇用形態の選択に中立的な年金制度にできる。
- ④年金制度が事業主間の公正な競争を妨げないようにできる。

3. 適用対象となる者の範囲

(1) 厚生年金適用にふさわしい「被用者」について

- 適用拡大に関する当ワーキンググループの基本的考え方は以下のとおり。

- ・労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者については、できる限り被用者年金制度の対象としていくべき。
- ・具体的には、労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に労使折半で適用という現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大すべき。

(2) 労働時間について

- 現在の適用基準である「通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上」という労働時間に関する要件を引き下げることが基本。
- 一方、あるパート労働者が厚生年金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という観点からは、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。
- 新たに適用される週の所定労働時間が20時間以上で通常の就労者の所定労働時間の4分の3未満であるパート労働者については、既適用者と比べて当該事業所以外で過ごす時間も長くなっていくことから、基本となる労働時間要件に、他の判断要素となる要件を組み合わせ、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるか否かを総合的に判断することも考えられる。

(※通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上であるパート労働者については、従来どおりの基準で適用する。)

(3) 賃金水準について

- 賃金の低い者が多いパート労働者への適用拡大の際には、厚生年金と国民年金の制度間での給付・負担のバランスを図る観点からの検討も必要。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、一定以上の賃金を得ていることをメルクマールにすることが考えられる。
- 所得再配分機能を持つ厚生年金制度において、新たに適用を受けるパート労働者が、厚生年金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。
- また、パート労働者は労働時間が短いことや、一般的に時給が低いことから、フルタイム労働者に比べて賃金が低い実態にあり、このような賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分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者にとっての負担感は無視できない要素になる。

- 労使折半負担の厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」を考える場合、事業主の事業活動に一定以上の貢献をしている者を対象とするという切り口が考えられる。この場合、賃金が「労働の対償」という性格を持つことに鑑みれば、既適用者との均衡も考慮しながら、事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への貢献のメルクマールとすることも考えられるのではないか。

(4) 勤続期間について

- パート労働者は、一般的に正社員に比べて流動性が高い。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。
- このことから、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ヶ月）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。
- この場合、事業主側が、保険料の負担が生じないよう、適用基準の期間を超えない範囲への契約期間の短縮や「雇止め」等を行う可能性があることに留意すべき。

(5) その他の論点について

- 「学生」「主婦」「年齢」など労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用拡大の対象から除外するという考え方は、市場に歪みをもたらすおそれが強く、基本的に採るべきではない。

4. 就業調整・企業への影響

(1) 就業調整の可能性

- 事業主・労働者が保険料負担がかからないよう就業調整を行う可能性については、
 - ① 保険料負担を避けるために手取の大幅減を伴う労働時間の短縮を行うパ

ート労働者が実際に多いとは考えにくく、むしろ保険料負担による手取減を補うために労働時間の延長を希望する者が多いのではないかと考えられること

- ② 事業主が1人当たりの労働時間を削減して労働者数を増やすことで対応しようとしても、労務管理が複雑になり、かえってコスト増になることから、就業調整には必ずしもつながらない面があるのではないかと

(2) 企業経営への影響

- 適用拡大によって、短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じるが、反対に、就業調整のための時間管理のコスト等の減少という両面があると考えられる。
- 中長期的には、パート労働者の人材育成や処遇改善を妨げている社会保険の適用基準を引き下げることにより、人材育成の制限がなくなり、能力開発が促進され、生産性が上昇するなど、事業主にとっての大きなプラスの影響が期待できる。
- このように、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、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雇用にも悪影響が生じることは望ましくなく、激変緩和のための配慮措置が考えられる。
- まず、事業主が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するために、施行までに十分な期間を設けることが考えられる。
- また、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、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。ただし、真に猶予が適当な範囲に設定するとともに、適用猶予の期間を事前に明らかにしておくことが望ましい。

5. 適用の徹底

- 適用拡大に当たっては、十分に周知広報を行うとともに、適用逃れが生じ

ないよう、監視・指導を強力に行うことが必要。

- また、既に適用対象となっている者に対する適用を徹底することは当然。

6. その他の課題

- 年金制度においても女性自らが本人名義の年金を充実することが強く求められることから、女性に関する年金制度に係るその他の諸課題についても、引き続き検討を行っていくことが必要。
- 年金制度の意義について、パート労働者自身の理解が進んでいないことは大きな問題であり、適用拡大に当たっては、その内容・意義について理解を得ていくことが急務。従業員への説明に当たっては、事業主の責任も大きい。
- 適用拡大後でも、労働時間が相対的に短いパート労働者は国民年金に残ることになるが、被用者である第1号被保険者の老後の所得保障については、事業主も一定の責任を負っていると考えられることから、パート労働者が国民年金保険料を確実に納付できるよう、保険料徴収についてもさらなる協力を得られないか検討すべき。
- 医療保険・介護保険は従前より厚生年金と同一の基準で一体的に適用されており、適用を分離した場合には、事務手続きが煩瑣になるという実務的な問題があり、できる限り同一の基準で適用拡大することが基本ではないか。

7. 終わりに

- 今後この問題の検討に当たっては、本検討結果を十分参考にしていただくよう希望する。
- 適用対象範囲の考え方については、今後の社会経済情勢の変化に合わせて、迅速に見直していくことが適当。
- 企業規模によって適用を一定期間除外する措置はあくまで例外的な措置であり、できる限り早期に適用することが望ましい。

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について 厚生労働省案のポイント

1. 新たな適用基準

①労働時間：「週所定労働時間が20時間以上」であること

※ 雇用保険の例に同じ

かつ

②賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること

※ 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
※ 賞与を含まない毎月の賃金支給額で判断

かつ

③勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること

※ 雇用保険の例に同じ

かつ

④ 中小零細事業所への配慮：「従業員が300人以下」の
中小零細事業所の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

※ 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、行政実務の対応など十分な準備期間を設ける観点から、日本年金機構の発足も見据えつつ、適切な期間を経て、政令で定める日から施行する。

※日本年金機構：社会保険庁を廃止後、公的年金の運営業務を担う。
平成22年1月発足予定。

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について（案）

～被用者にふさわしい老後の所得保障のために～

平成19年3月13日

厚生労働省

- パート労働者が社会経済においてその役割や比重を増していく中で、その被用者にふさわしい年金保障を充実することは、今日の均衡待遇を確保するための労働政策の展開とともに、将来の老後生活における格差を拡大、固定化させないための喫緊の政策課題となっている。
- また、現行の厚生年金の適用基準は、パート労働者が正社員になろうとする際の保険料負担の発生により正社員就業を妨げているとの指摘や、労働時間・雇用形態の選択に中立的でないなどの指摘もなされている。
- こうした諸課題に対応し、国民皆年金を堅持し公的年金制度に対する国民の信頼を高める観点から、以下の基本的な考え方に基づき、厚生年金の適用基準を見直すための所要の措置を講じ、パート労働者に対する厚生年金の適用を拡大する。
- その際、既に適用対象とされている者を含め、法令上の根拠を明確にし、厚生年金の適用の徹底を図る。（被保険者の範囲に係る基本的事項を法定。具体的基準は一部政省令等に委任。）

1. 厚生年金の適用拡大に関する基本的考え方

労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者については、出来る限り被用者年金制度の対象とする。

- 具体的には、労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に労使折半で適用するという現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大する。

2. 適用基準の見直し

現在の基準である「通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上」という労働時間に関する要件を「週所定労働時間が20時間以上」に引き下げることを基本とする。

- これにより新たに対象となる「週所定労働時間が20時間以上で、通常の労働者の4分の3未満であるパート労働者」については、所定労働時間に関する要件と他の要件とを組み合わせ、厚生年金の適用対象とする「被用者」を、「3.」により総合的に判断する。
- 現在、「通常の労働者の所定労働時間の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。

3. 新たに対象となるパート労働者の適用基準

所定労働時間を基軸として、賃金水準及び勤務期間を適用の判断要素とする。

(1) 労働時間

「労働時間」は、本人が被用者としての就労実態を備えているか、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているかを判断する最も基本的な要素であり、一定時間以上の所定労働時間があることを必要とする。

- 雇用保険のパート労働者の適用基準の例を踏まえ、法定労働時間（週40時間）の半分である「週所定労働時間が20時間以上」とする。

(2) 賃金水準

国民年金の給付・負担との均衡、既に厚生年金が適用されている他の労働者との関係、パート労働者自身の保険料負担感への配慮などの観点から、一定以上の賃金額がある者に限る。

- 上記の観点を踏まえ、当面、現行の厚生年金適用対象者に係る保険料負担の基準（標準報酬等級）の下限の額「月額98,000円」以上の賃金を得ていることを要件とする。

(3) 勤務期間

事務負担を負うこととなる事業主などの観点から、頻繁な入離職とならない一定期間以上の雇用関係を備えた者に限ることとする。

- 雇用保険のパート労働者の適用基準の例を踏まえ、「1年以上」の勤務期間があることを要件とする。

4. 経過措置

適用拡大による事業経営への影響は、事業規模が小さいほど相対的に大きいと考えられることから、激変緩和のための所要の措置を講じる。

- 具体的には、従業員「300人」以下の中小零細事業所の事業主については、当面、新たな基準の適用を猶予する。

5. その他

あわせて、健康保険・介護保険についても、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、その適用対象を厚生年金と同様に拡大する。

6. 施行時期

制度の周知や企業の対応、行政実務の対応など十分な準備期間を設ける観点から、日本年金機構の発足も見据えつつ、適切な期間を経て、政令で定める日から施行する。

(参考) 適用拡大に関する推計

・対象人数	10～20万人
・事業主負担への影響額	200～300億円
うち、厚生年金	100～200億円
健康保険・介護保険	100億円程度

社会保険(厚生年金・健康保険・介護保険)の適用拡大の際の

事業主負担の増加額の推計

<前提> 厚生労働省案の内容で影響を試算

○新たに適用対象となるパート労働者の要件

①所定労働時間が20時間以上、②賃金月額が98,000円以上、③勤続年数1年以上

○従業員「300人」以下の中小零細事業所の事業主については、当面、適用を猶予する

→ 新たに適用対象となるパート労働者数を10~20万人と推計

<事業主負担の増加額> 200~300億円

うち、厚生年金 100~200億円、

健康保険・介護保険 100億円程度(介護保険は10億円未満)

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要綱（抄）

第一（略）

第二 厚生年金保険法の一部改正等

一〇六（略）

七 一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分之三未満であり、かつ、次の1から4までのいずれかの要件に該当するものは、厚生年金保険の被保険者としないこと。（第十二条関係）

- 1 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。
- 2 当該事業所に継続して一年以上使用されることが見込まれないこと。
- 3 報酬（最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除く。）の月額が九万八千円未満であること。
- 4 生徒、学生等であること。

八 健康保険法について、七に掲げる厚生年金保険法の改正に準じて、所要の改正等を行うこと。（健康

保険法第三条関係)

第三（第九）（略）

第十 経過措置

一 厚生年金保険制度における年金たる保険給付に関する経過措置等

1（4）（略）

5 施行前から引き続き厚生年金保険又は健康保険の被保険者の資格を有する者については、引き続き同一の事業所に使用されている間は、厚生年金保険及び健康保険の適用除外としないこと。

6 常時三百人以下の七十歳未満の通常の労働者又は一週間の所定労働時間が同一の適用事業所に使用される通常の労働者の四分の三以上である者を使用する事業主に使用される、一週間の所定労働時間が四分の三未満であり、かつ、次のアからエまでのいずれの要件にも該当する者については、別に法律で定める日までの間、厚生年金保険及び健康保険の被保険者としないこと。

ア 一週間の所定労働時間が二十時間以上であること。

イ 当該適用事業所に継続して一年以上使用されることが見込まれること。

ウ 報酬（最低賃金法で賃金に算入しないものに相当するものを除く。）の月額が九万八千円以上であること。

エ 生徒、学生等でないこと。

7 その他所要の規定の整備を行うこと。

二・三 (略)

第十一 関係法律の一部改正

その他関係法律について、所要の改正を行うこと。

第十二 施行期日（改正法附則第一条関係）

この法律は、平成二十二年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれに定める日から施行すること。

一〜三 (略)

四 第二の七及び八並びに第十の一の6 平成二十三年九月一日

第十三 (略)