

社会保障制度改革の動向等について

財務省主計局給与共済課
令和元年6月14日

財政検証におけるオプション試算の内容

① 年金額改定ルールの見直し

平成28年に成立した年金改革法の賃金・物価スライド見直しによる効果を測定できるよう、物価・賃金が景気の波により変動する場合等を想定した場合

② 被用者保険の更なる適用拡大

- ・ 一定の賃金収入がある全ての被用者を被用者保険の適用対象とした場合
- ・ 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件や企業規模要件等を見直した場合

③ 保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択化

- ・ 現行20～60歳の保険料拠出期間の延長や年金の受給開始可能期間の拡大などを行った場合
- ・ 現在70歳未満となっている厚生年金の加入年齢を引き上げた場合

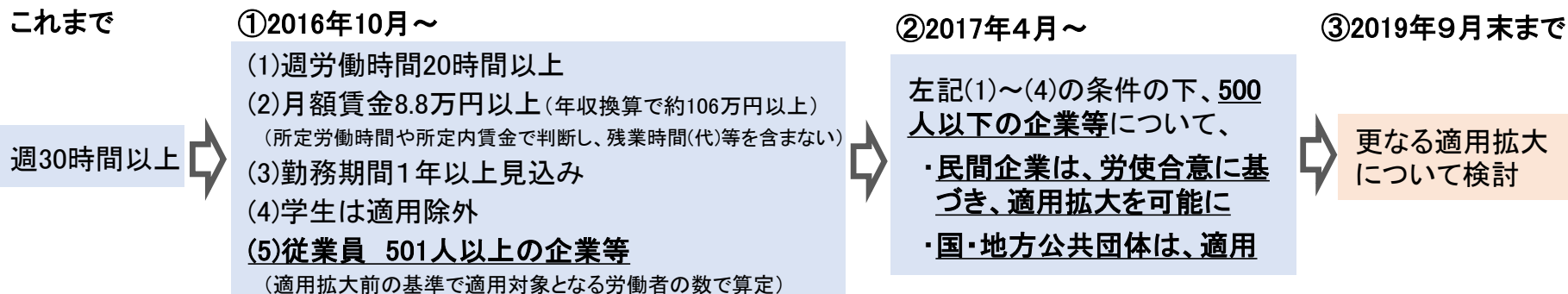
※ 下線は前回の2014(平成26)年財政検証のオプション試算で行っていない項目

※ 上記のオプション試算を行う際には、法定の財政検証と比べて、マクロ経済スライドの調整期間がどう変わるか、受け取る年金水準(最終的な所得代替率)にどう影響が出るのか、が分かるよう示すこととする。

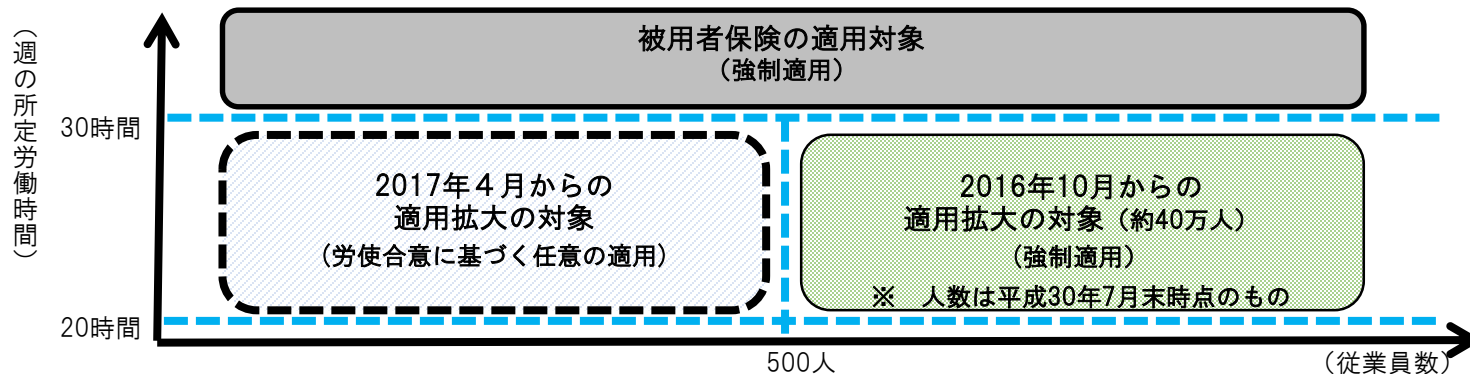
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

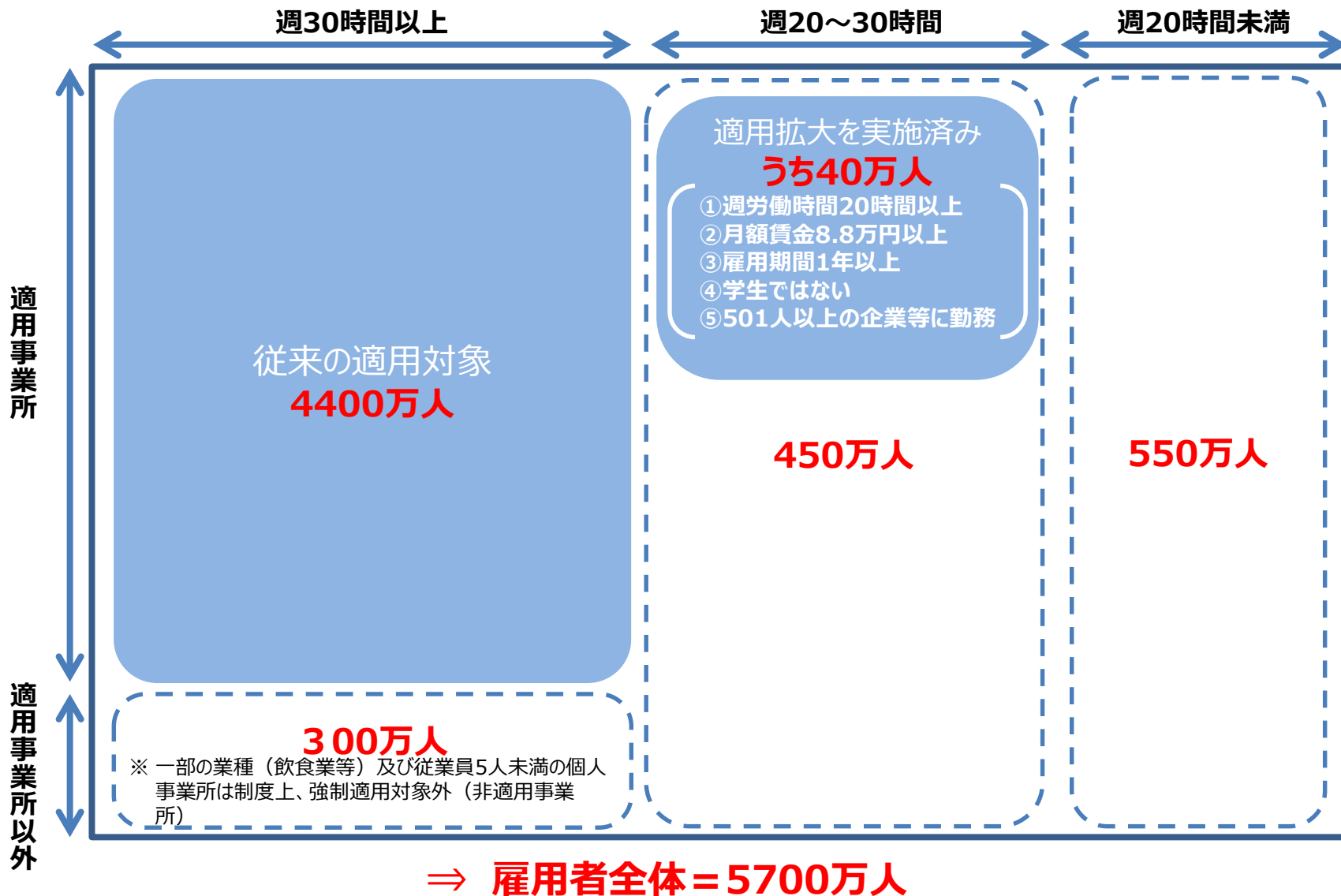
- ① (2016年10月～) **501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月～) **500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、**短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ (2019年9月までに) **更なる適用拡大について検討**を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



被用者保険の適用状況の見取り図



(注)「労働力調査2018年4～8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

現行の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者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どうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 正社員等とのバランスや、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
- 「年金機能強化法」の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

③勤務期間が1年以上見込まれること

- 短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、事業主の事務負担が過重にならないようにする観点から定められている。

(注)なお、雇用期間が1年未満である場合においても、以下のいずれかに該当する場合は、本要件を満たすものとして取り扱っている。

- ・ 就業規則、雇用契約書等においてその契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されている
- ・ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある

④学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

⑤規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

(注1)企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数(1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用)ベースで行われる。

(注2)法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で規模501人以上を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

適用拡大に関する検討規定

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(平成24年8月10日法律第62号)

(検討等)

第二条 (略)

- 2 政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号)

(公的年金制度)

第六条 (略)

- 2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - 一 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
 - 二 **短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大**
 - 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
 - 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(平成28年12月26日法律第114号)

(検討)

- 2 政府は、この法律の**施行後速やかに**、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、**持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成二十五年法律第百十二号)第六条第二項各号に掲げる事項**その他必要な事項(次項に定める事項を除く。)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 (略)

適用拡大にかかるこれまでの経緯

1.平成16年改正

平成14年度に、多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を検討するために、「雇用と年金に関する研究会」が開催され、厚生年金の適用対象者を「週所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」とする見直し案が報告された。

この報告を踏まえ、年金部会において議論の結果、「**今回の適用拡大においては、週の所定労働時間が一定以上（具体的には週20時間以上）の者を適用することが適当**」との意見が取りまとめられた。

→ 「国民年金法等の一部を改正する法律」の附則に、「施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置を講じる」との**検討規定が置かれるにとどまった**。

2.平成19年改正法案

「被用者年金一元化法案」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金9.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が301人以上**」とすることを提案。

→ 最終的に**衆議院解散に伴い廃案**となった。

3.平成24年改正

「年金機能強化法」において、厚生年金の適用対象者を「**①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金7.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員規模が501人以上**」とすることを提案。

→ **三党合意により修正（月額賃金8.8万円以上）の上で可決成立**し、平成28年10月より施行。

なお、附則に「政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる」とした**検討規定が置かれた**。

4.平成28年改正

「持続可能性向上法」において、「**従業員500人以下の企業に対し、労使の合意に基づき適用拡大を可能**」とすることを提案。

→ **可決成立**し、平成29年4月より施行。

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）抄

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(2) 多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定）抄

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

1) 社会保障

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定）抄

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

(1) 社会保障

(生涯現役、在宅での看取り等)

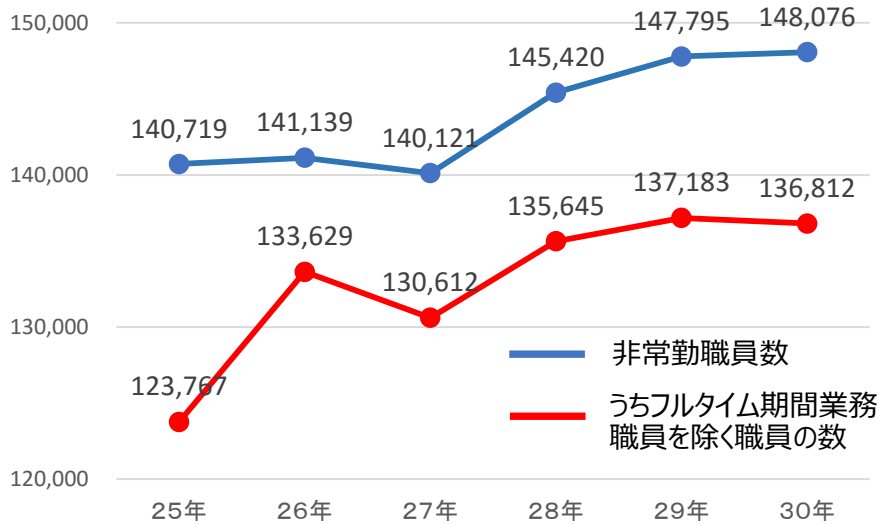
働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

非常勤職員(一般職の国家公務員)の推移

- 国家公務員の非常勤職員は、フルタイム以外の短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員も含め、近年増加傾向にある。

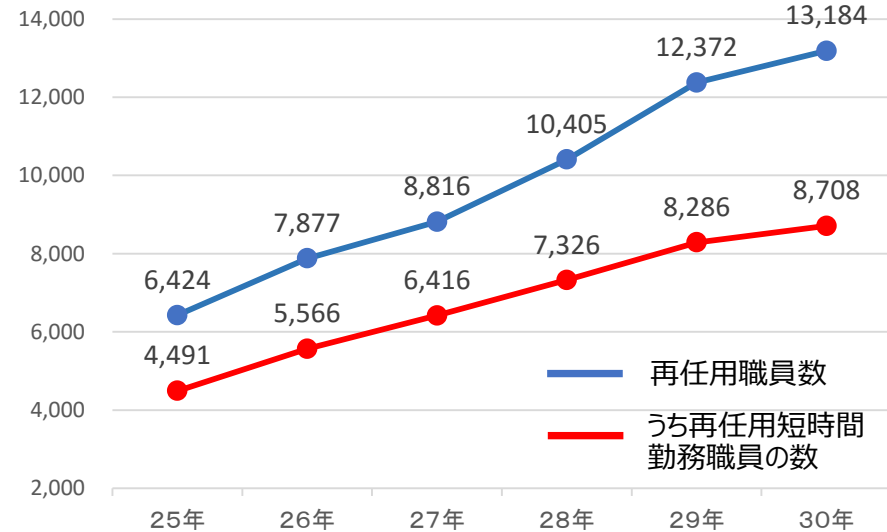
国家公務員の非常勤職員数の推移



(注1)一般職国家公務員在職状況統計表(内閣官房)を基に作成。この非常勤職員数には、再任用短時間勤務職員等は含まない。

(注2)ここでのフルタイム期間業務職員は、週38時間45分以上勤務した月が18日以上ある日が引き続いて6月を超える職員。

再任用職員数の推移



(注1)一般職国家公務員在職状況統計表(内閣官房)を基に作成。

(注2)再任用短時間勤務職員は、国家公務員法第81条の5第1項の短時間勤務の職員。

(参考)1週間当たりの勤務時間について

非常勤職員(再任用職員以外)

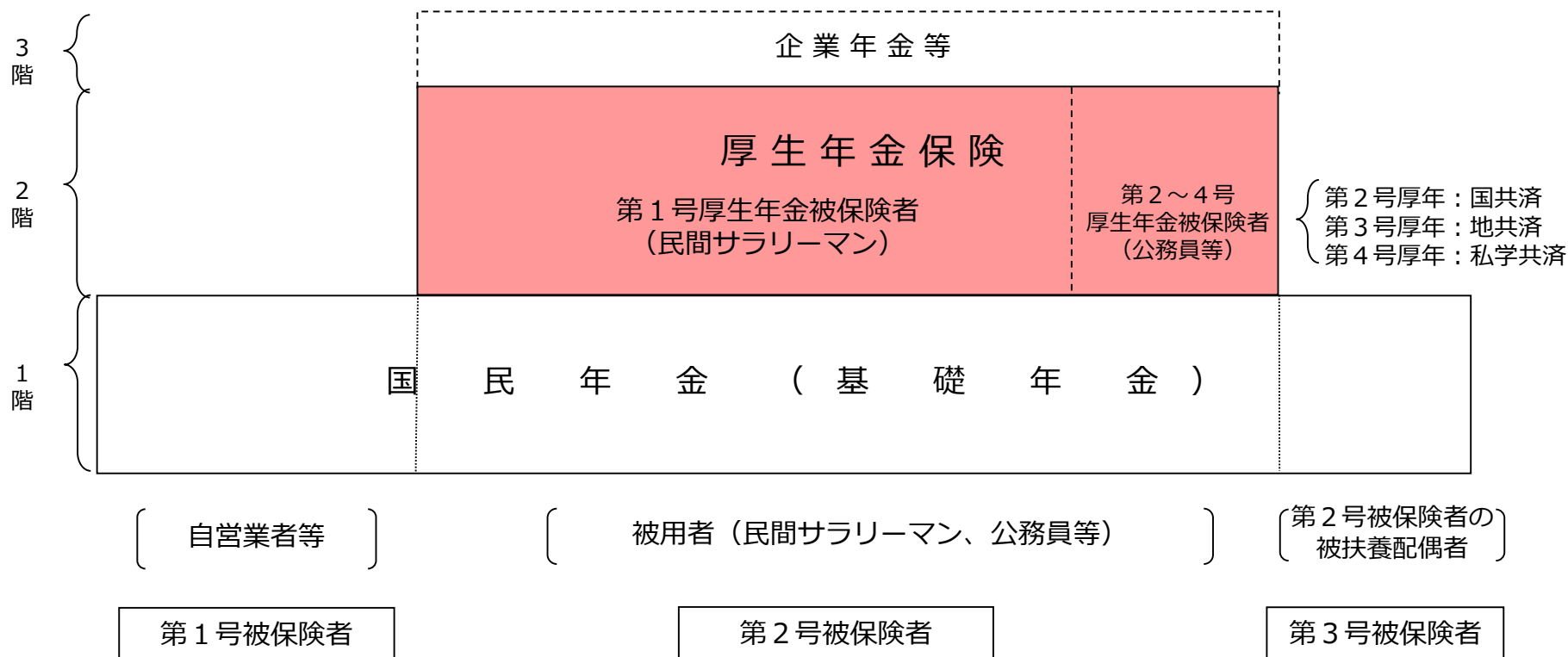
期間業務職員(フルタイム)	38時間45分
期間業務職員	38時間45分の4分の3を超え、38時間45分を超えない範囲
期間業務職員以外	38時間45分の4分の3を超えない範囲

再任用職員

常時勤務職員	38時間45分
短時間勤務職員	15時間30分から31時間までの範囲内

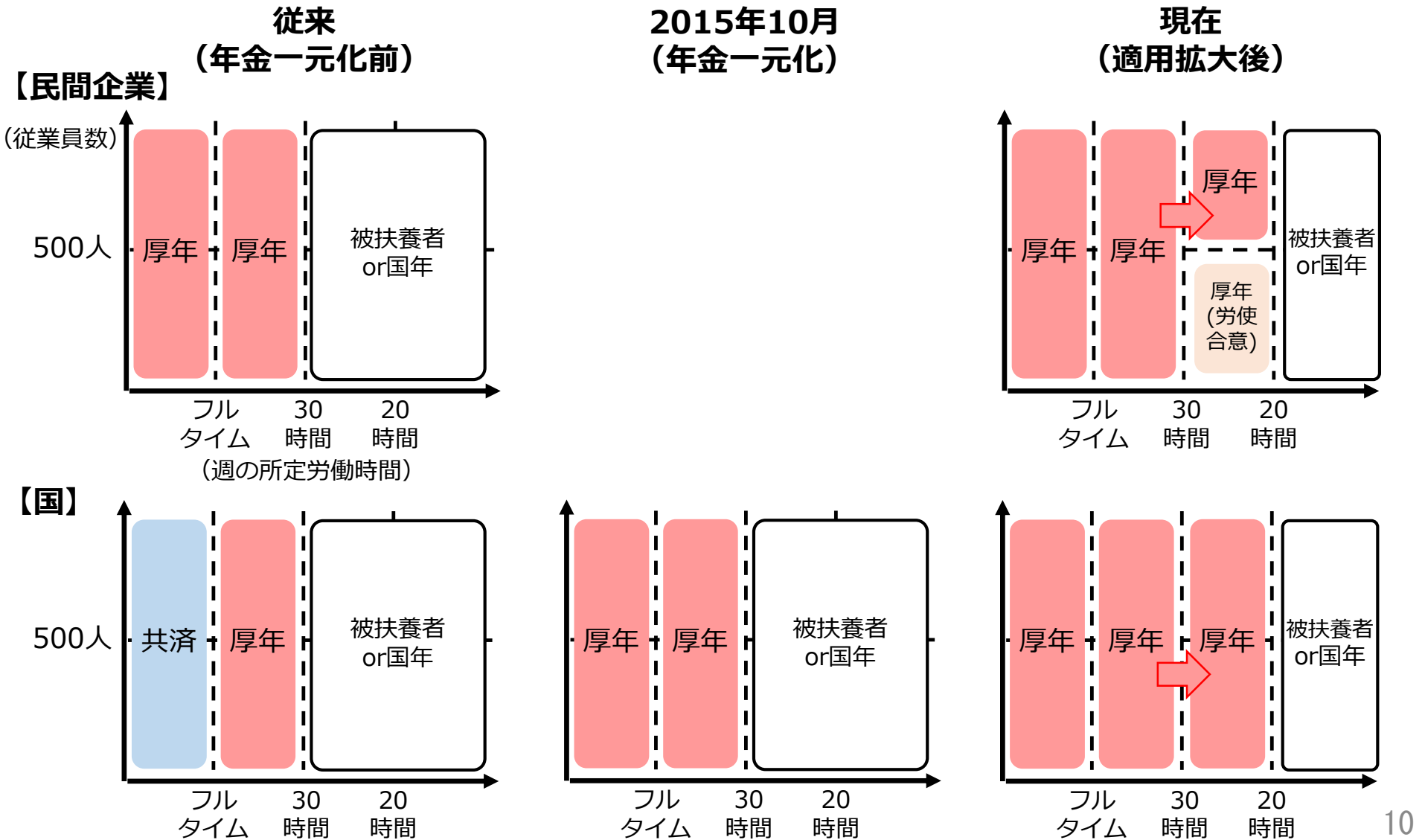
被用者年金制度の一元化

- 年金（長期給付）については、2015年10月より、国共済は厚生年金に統一。
- 厚生年金（第1号厚年）でも、国共済（第2号厚年）でも、保険料や給付設計は同じ。



民間企業・国における被用者保険の適用拡大の経緯(年金)

○ 2017年4月より、500人以下の企業は、労使合意があれば週20時間以上等の短時間労働者に適用拡大。なお、国・地方公共団体は、規模にかかわらず、短時間労働者に適用。



民間における被用者保険等の適用状況

平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課）より引用

- ・調査の目的：正社員及び正社員以外の労働者のそれぞれの就労形態について、事業所側、労働者側の双方から意識面を含めて把握することで、多様な就業形態に関する諸問題に的確に対応した雇用政策の推進等に資すること。
- ・調査範囲・対象：全国の事業所、事業に就労している労働者
- ・対象者数等（有効回答率）：調査対象事業所数16,973事業所（64.4%）、調査対象者数52,949人（65.2%）

表14 就労形態、現在の会社における各種制度等の適用状況別労働者の割合

複数回答（単位：％） 平成26年

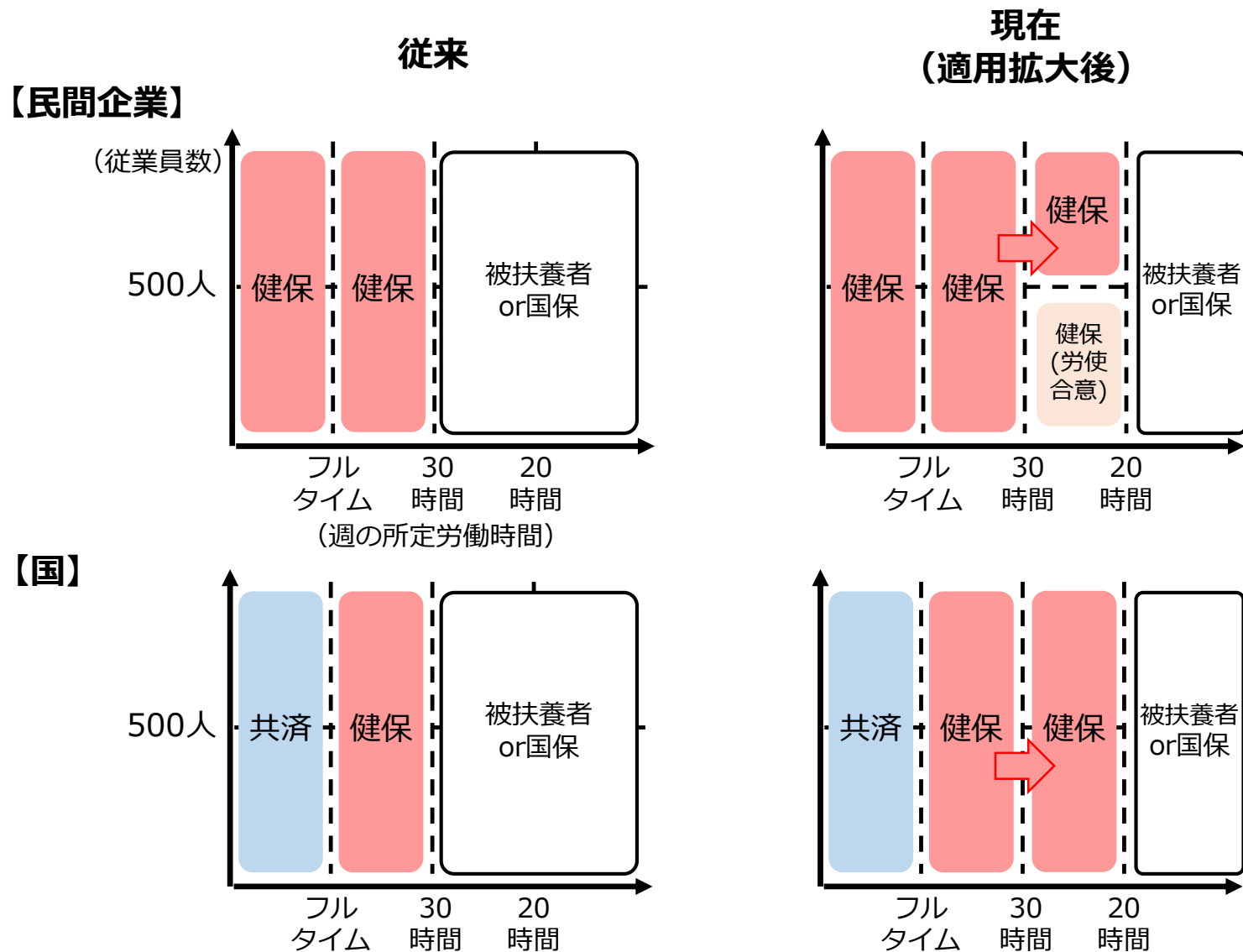
就業形態	全労働者	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福の利厚生施設等用	自製己啓発援助度	フルタイムへの転換正社員度	短へ時の間転正換社員度
正社員	100.0	92.5	99.3	99.1	29.9	80.6	48.3	86.1	54.2	36.8	10.9	9.4
正社員以外の労働者	100.0	67.7	54.7	52.0	5.0	9.6	6.4	31.0	23.8	10.1	11.4	2.3
出向社員	100.0	88.5	91.6	90.0	53.9	79.2	63.0	85.9	74.6	53.9	10.6	10.4
契約社員（専門職）	100.0	83.0	87.6	83.5	6.1	14.2	8.4	42.8	34.0	12.7	18.3	3.4
嘱託社員（再雇用者）	100.0	81.1	87.4	82.9	15.6	15.7	15.0	55.7	41.6	14.0	3.2	2.9
パートタイム労働者	100.0	60.6	37.6	35.3	1.5	4.3	3.1	23.9	17.6	7.3	11.7	1.9
臨時労働者	100.0	19.4	14.5	14.8	1.2	7.4	2.4	11.4	8.5	1.9	5.2	1.2
派遣労働者	100.0	83.8	81.1	76.5	3.6	10.9	4.0	15.8	26.6	13.2	4.7	1.0
登録型	100.0	84.8	80.4	75.4	1.4	1.8	0.7	3.8	24.3	10.6	3.9	1.1
常時雇用型	100.0	82.7	81.9	77.8	6.2	21.5	7.8	29.9	29.2	16.3	5.7	0.9
その他	100.0	83.1	82.3	80.0	5.4	12.0	5.3	42.6	26.7	9.7	14.6	2.3

（用語の定義）

- ・パートタイム労働者＝常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労総時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者
- ・臨時労働者＝常用労働者に該当しない労働者（雇用期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、26年8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の者）

民間企業・国における被用者保険の適用拡大の経緯(医療)

- 2017年4月より、500人以下の企業は、労使合意があれば週20時間以上等の短時間労働者に適用拡大。なお、国・地方公共団体は、規模にかかわらず、短時間労働者に適用。



最近の非正規雇用労働者の待遇改善の取組

- 非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択肢を広げていく必要がある。

「働き方改革実行計画」平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定

同一労働同一賃金

- ・平成30年7月 働き方改革関連法公布
(雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置)
- ・平成30年12月 同一労働同一賃金ガイドライン等公布

短時間労働者に対する適用拡大

- ・平成28年10月 年金機能強化法施行
(従業員規模が501人以上の企業の週所定労働時間が20時間以上の短時間労働者に被用者保険を適用)
- ・平成29年4月 年金持続可能性向上法施行
(従業員500人以下の企業に対し、労使合意に基づき適用拡大を可能に)

公務員の非常勤職員の処遇改善

- ・平成29年5月 国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて(各府省申合せ)
(平成30年度以降、非常勤職員に対して期末・勤勉手当の支給を目指す)
- ・平成29年5月 地方公務員法及び地方自治法改正法公布(会計年度任用職員制度の導入)
(非常勤職員の任用制度等を明確化し、期末手当の支給を可能に)