

非正規雇用者への社会保険の 適用拡大について

平成21年2月12日

厚生労働省

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を重点に、所要の法改正を行う

1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化

(◎は3年間の暫定措置)

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

- **受給資格要件を緩和**：被保険者期間 12か月→6か月(解雇等の離職者と同様の扱い)
- ◎ **給付日数を解雇等による離職者並に充実**
 - 雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大

2. 再就職が困難な場合の支援の強化

- ◎ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を**60日分延長**(例えば所定給付日数が90日の場合→150日)

3. 安定した再就職へのインセンティブ強化

- ◎ 早期に再就職した場合に支給される「**再就職手当**」の支給要件緩和・給付率の引上げ(給付率について、30%→40%又は50%)
- ◎ 就職困難者(障害者等)が安定した職業に就いた場合に支給される「**常用就職支度手当**」について対象範囲を拡大(年長フリーター層を追加)・給付率の引上げ(30%→40%)

4. 育児休業給付の見直し

- 平成22年3月末まで給付率を引き上げている**暫定措置(40%→50%)**を当分の間延長
- 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、**全額を休業期間中に支給**

5. 雇用保険料率の引下げ

- 失業等給付に係る雇用保険料率(労使折半)を平成21年度に限り、**0.4%引下げ(1.2%→0.8%)**

施行期日：平成21年4月1日(育児休業給付の見直しについては平成22年4月1日)

非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化について

見直しの背景

- 雇用失業情勢の悪化の影響として、有期雇用者の雇止めなどの雇用調整の動きが拡大する中で、雇用保険制度のセーフティネット機能をより強化することが必要
- 受給資格要件として、安易な離職を防止する等の観点から、被保険者期間 12か月（解雇、倒産等の場合は6か月）を必要としているが、希望に反して雇止めとなった有期雇用者については、被保険者期間が短い者（1年未満）であっても、必要な給付を受けられるようにすることが必要

見直しの内容

受給資格要件の緩和

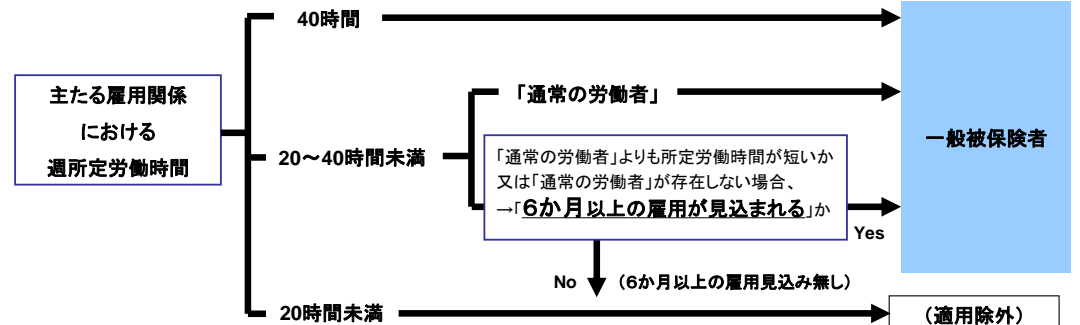
- 雇止めにより離職した有期雇用者については、解雇、倒産等の場合と同様に、6か月の被保険者期間で受給資格を得られるようにする。

給付日数の暫定的な充実

- 現下の雇用失業情勢を踏まえ、雇止めにより離職した有期雇用者の給付日数を解雇等の離職者並に充実する。（3年間の暫定措置）

適用基準の見直し（要領改正）

- 短時間労働者についての雇用保険の適用の基準である「1年以上雇用見込み」について、「6か月以上雇用見込み」に緩和する。



パート労働者に対する厚生年金適用の拡大

(「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」(継続審議中)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

※ 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、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

かつ

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。(※日本年金機構:平成22年1月発足予定)

社会保障審議会年金部会における議論の中間的な整理
－ 年金制度の将来的な見直しに向けて －
(抄)

平成20年11月27日
社会保障審議会年金部会

6. パート労働者に対する厚生年金適用の拡大等

- 賃金により生計を営む被用者については、パート労働者や非適用事業所の被用者等を含め、できる限り厚生年金を適用し、報酬比例部分を含めた年金権の確保を図り、その老後の生活の安定を図ることが求められている。
- 一方で、低所得のパート労働者への適用拡大を図る場合、現行の標準報酬月額の下限(98,000円)の引下げが必要となるが、この場合、国民年金の第1号被保険者(平成20年度で月額14,410円の保険料負担)が基礎年金しか受給できないことに対し、それよりも低額の保険料負担で厚生年金も併せて受給できるというアンバランスが生じることが懸念される。
- そのような中で、現在国会に提出されている被用者年金一元化法案は、働き方が正社員に近いパート労働者について厚生年金の適用対象としようとするものであり、厚生年金の適用拡大の第一歩として、まずは、その早期成立を図るべきである。
- 将来、年金制度の見直しの中で、保険料軽減支援制度が導入されるなど基礎年金の最低保障機能の本格的な強化が図られた場合には、上述のアンバランスを避けられる可能性も出てくることから、制度環境が大きく変化した際に、更なる厚生年金の適用拡大を検討すべきである。この場合、厚生年金の適用拡大は年金財政にとってマイナスの影響を及ぼす可能性があるが、それを補填する費用をどうするかという点についても検討する必要がある。
一方で、この適用拡大は、低所得者に対する所得保障の充実という意味において、基礎年金の最低保障機能の強化と同様の効果をもたらすものであり、また、基礎年金での対応を必要最小限のものとする効果も有していることから、そのような観点からも、年金制度全体の見直しと一体的に検討を進めていくことが重要であると考えられる。

(参考)

社会保障国民会議
第一分科会(所得確保・保障(雇用・年金))中間とりまとめ
「社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力」
(抄)

2. 社会保障制度と経済活力

(2) 現役世代の活力の維持・増大

⑤ 働き方に中立的な社会保険制度等の確立

上述の雇用政策と年金政策が連動するように、年金制度を働き方と中立的なものにする必要がある。このうち個人の就業行動に与える影響については、すでに高齢者の就労を抑制するような年金制度を就労と中立的にすべきことを指摘したが、企業側の雇用行動を歪めている点も見過ごせない。とくに企業にとって社会保険制度上コストが低くなるために非正規雇用の増加につながったり、社会保険の非適用事業所に雇用されているために厚生年金などの適用を受けられない労働者も少なくないということは懸念される場所である。

このことは正規雇用者と非正規雇用者の格差を固定することにもなっているため、非正規雇用者への年金保険や雇用保険の拡大を早急に進めるべきである。また、非正規雇用者の老後所得の保障という観点からも非正規雇用者に対する被用者年金適用の拡大が重要であることはいうまでもない。この点については現在国会に上程されている改正法案の成立を急ぎつつ、非正規雇用者への社会保険適用と適用事業所の対象をさらに拡大する方向で、早急に検討すべきである。その際、短時間就労を含め、労働時間にかかわらず保険料を支払う制度についても、適用を免れるための細切れ労働時間を設定させないという視点からは検討する価値があるだろう。