

厚生労働省 補足説明資料

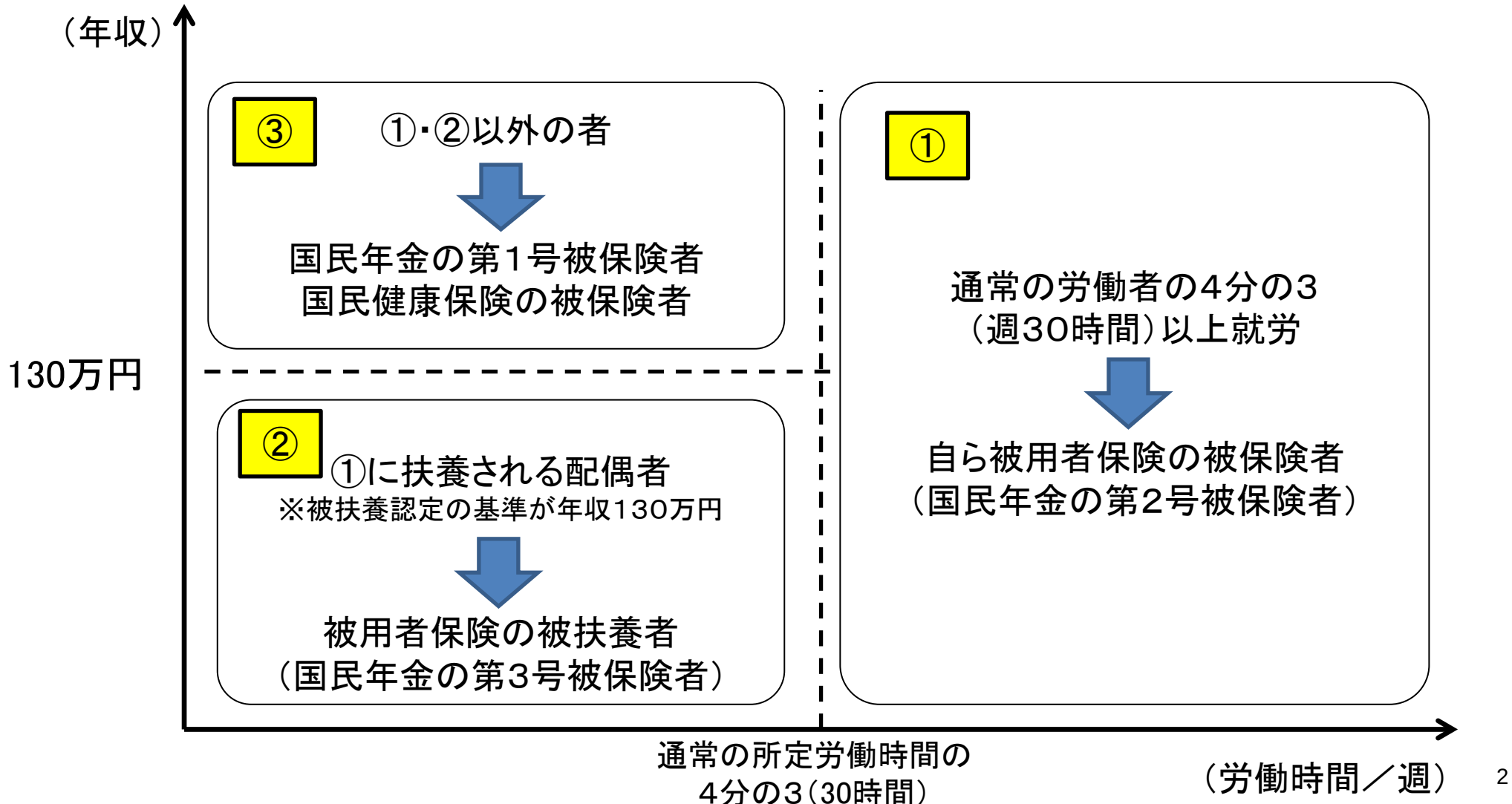
平成 2 6 年 1 2 月 1 6 日

女性の働き方に中立的な社会保障制度

平成26年10月21日
塩崎臨時議員提出資料

被用者保険の被保険者の配偶者の位置付け

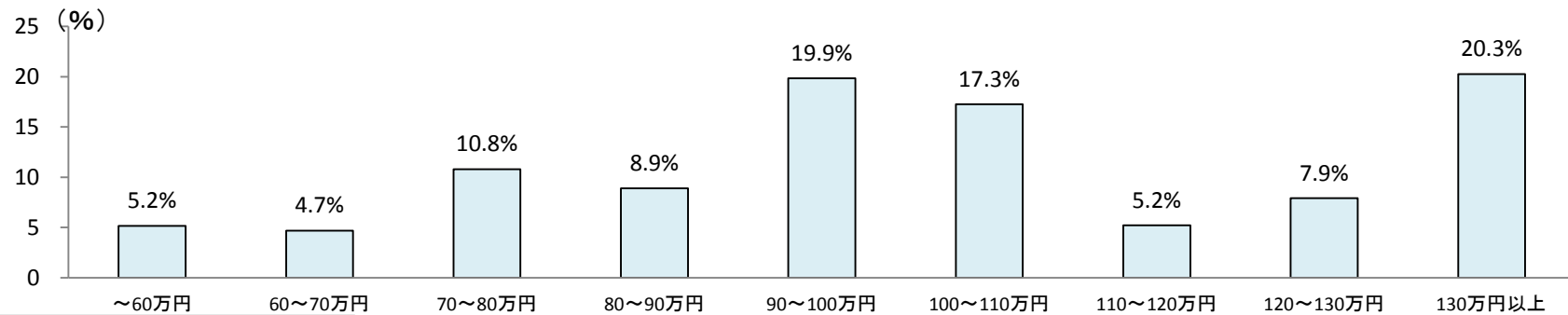
- 被用者保険の被保険者の配偶者が社会保険制度上どのような位置付けになるかは、
- ① まず、通常の労働者のおおむね4分の3以上就労している場合は、自ら被用者保険の被保険者となり、
 - ② ①に該当しない年収130万円未満の者で、①に扶養される配偶者が被用者保険の被扶養者となり、
 - ③ ①にも②にも該当しない者は国民年金、国民健康保険の被保険者となる。



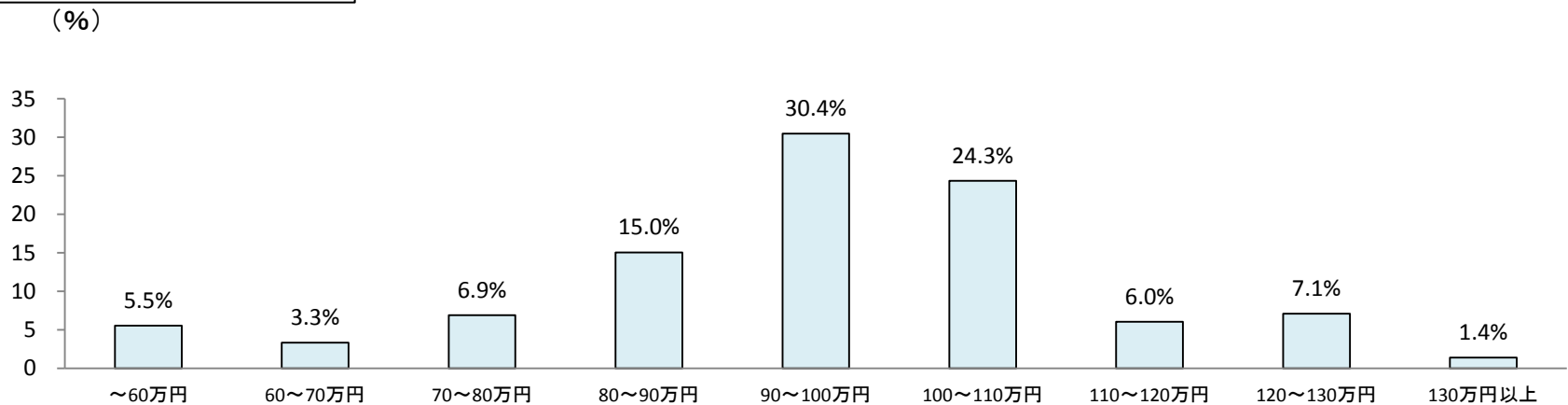
週20～30時間の短時間労働者の収入分布

- 短時間労働者の収入分布をみると、第3号被保険者だけでなく、第1号被保険者においても、100万円前後に山が存在。
- 自ら国民年金保険料を支払う第1号被保険者においても、保険料負担のない第3号被保険者と同様に100万円前後に山がみられるということは、いわゆる「130万円の壁」(＝130万円を境に保険料負担が生じ可処分所得が減少する事象)とは別の要因が作用していることがうかがわれる。

週20～30時間の第1号被保険者



週20～30時間の第3号被保険者

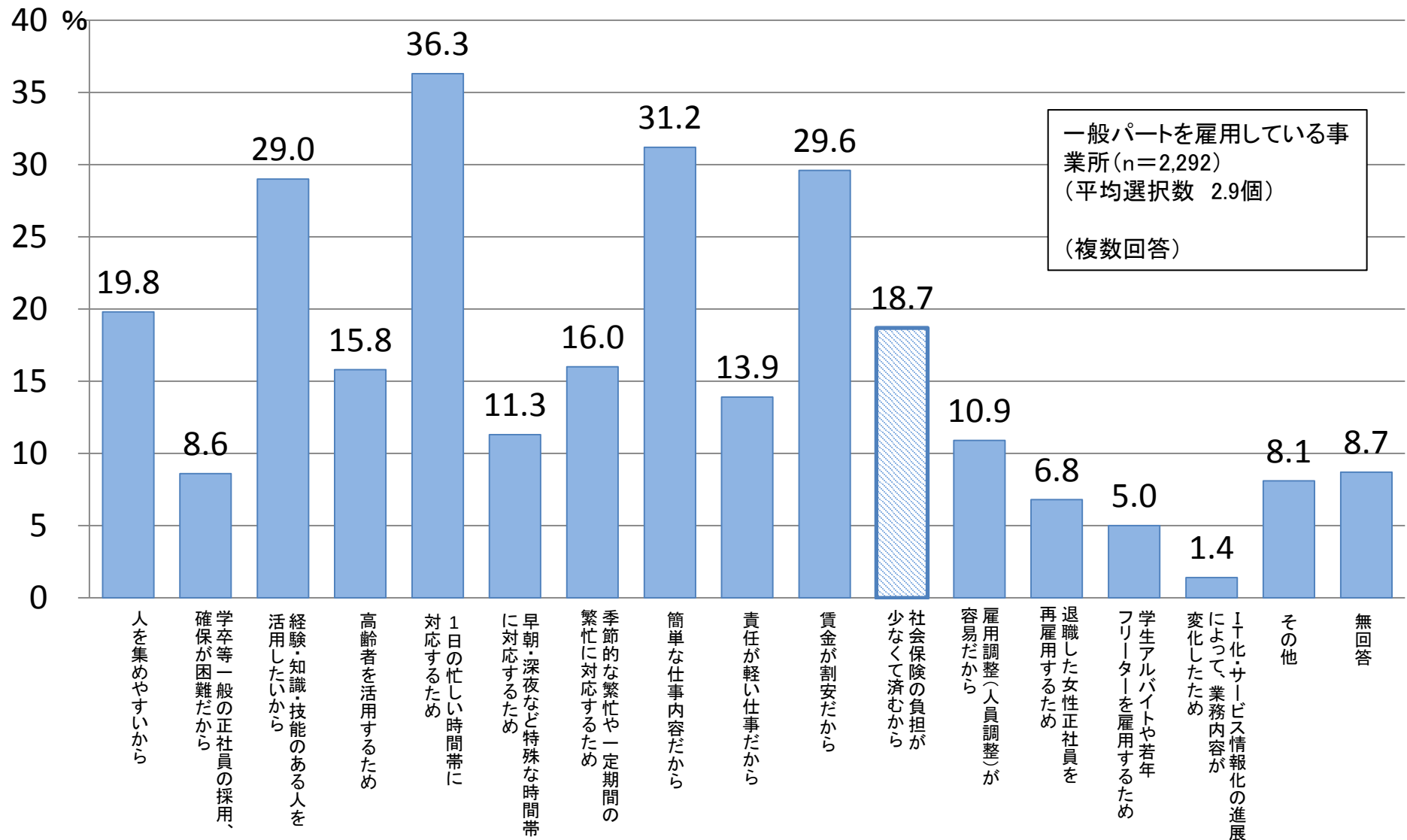


(資料) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成23年)を特別集計して作成

(注) 年収は、前年にパート等として働いて得た収入。また、年収無しの者等を除いている。

短時間労働者を使用する理由（事業主）

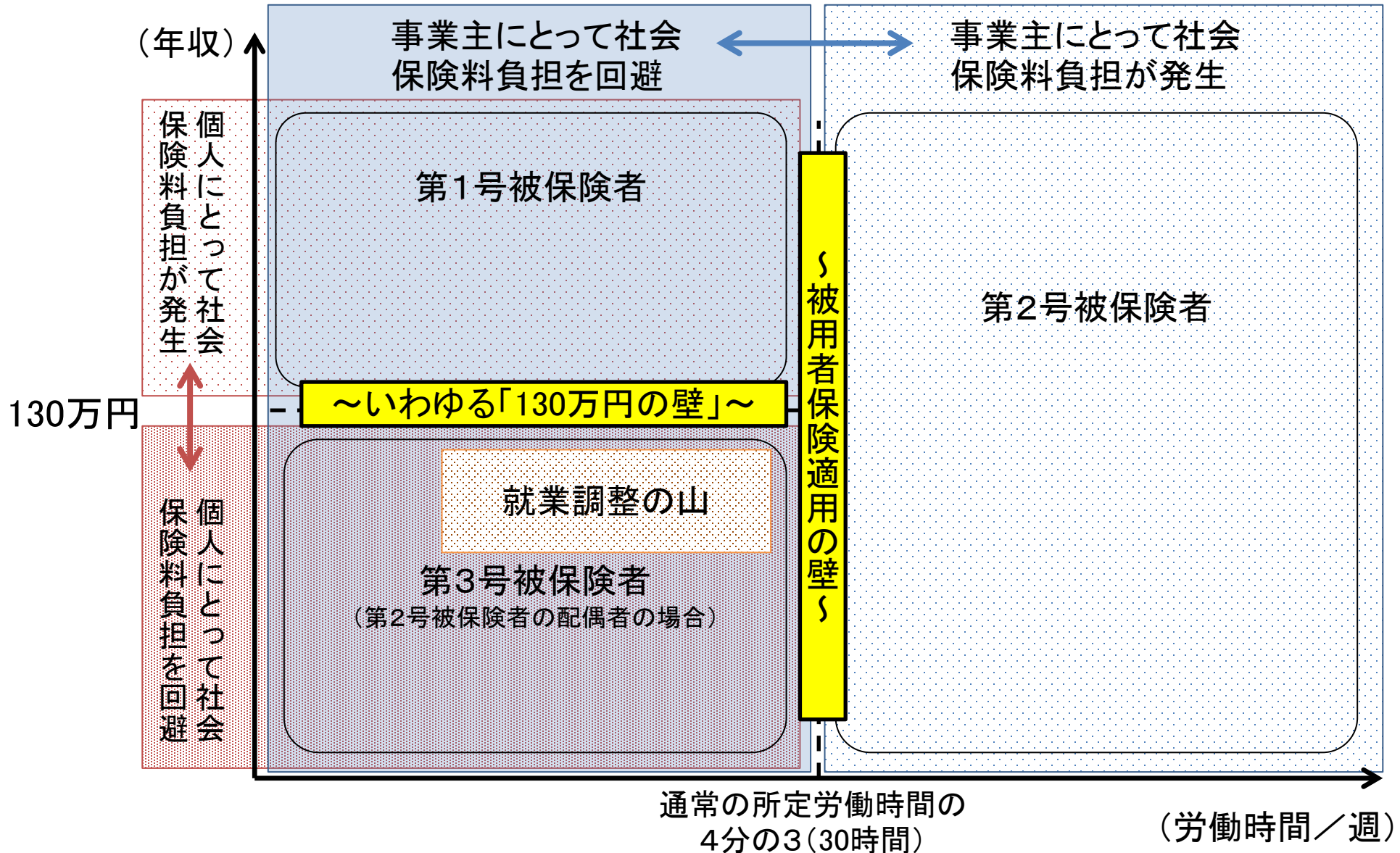
○ 短時間労働者を使用する理由としては、繁忙への対応や簡単な業務への対応が多いが、社会保険の負担を理由に挙げる事業主も一定程度存在。



（資料）（独）労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」（2013年）

就業調整が生じる構造

○ 就業調整行動は、個人と事業主の双方の社会保険料負担回避行動が作用して生じていると考えられる。

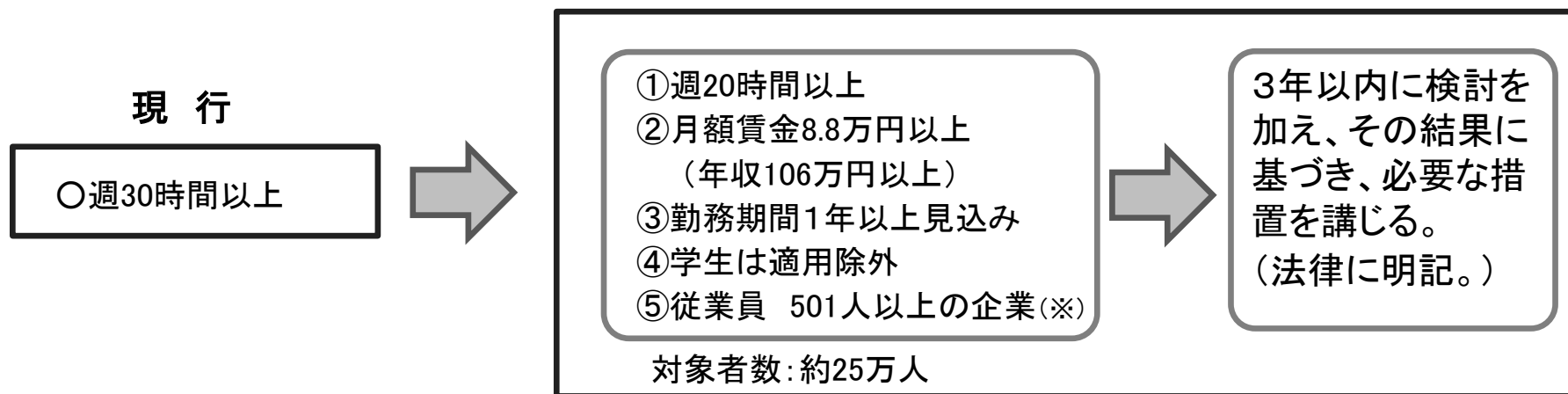


平成28年10月施行の適用拡大の枠組み

- 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被用者保険を適用し、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」を是正する。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、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。
- 社会保障・税一体改革の中で、3党協議による修正を経て法律（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（年金機能強化法））が成立した。

《改正内容》

短時間労働者への適用拡大（平成28年10月～）

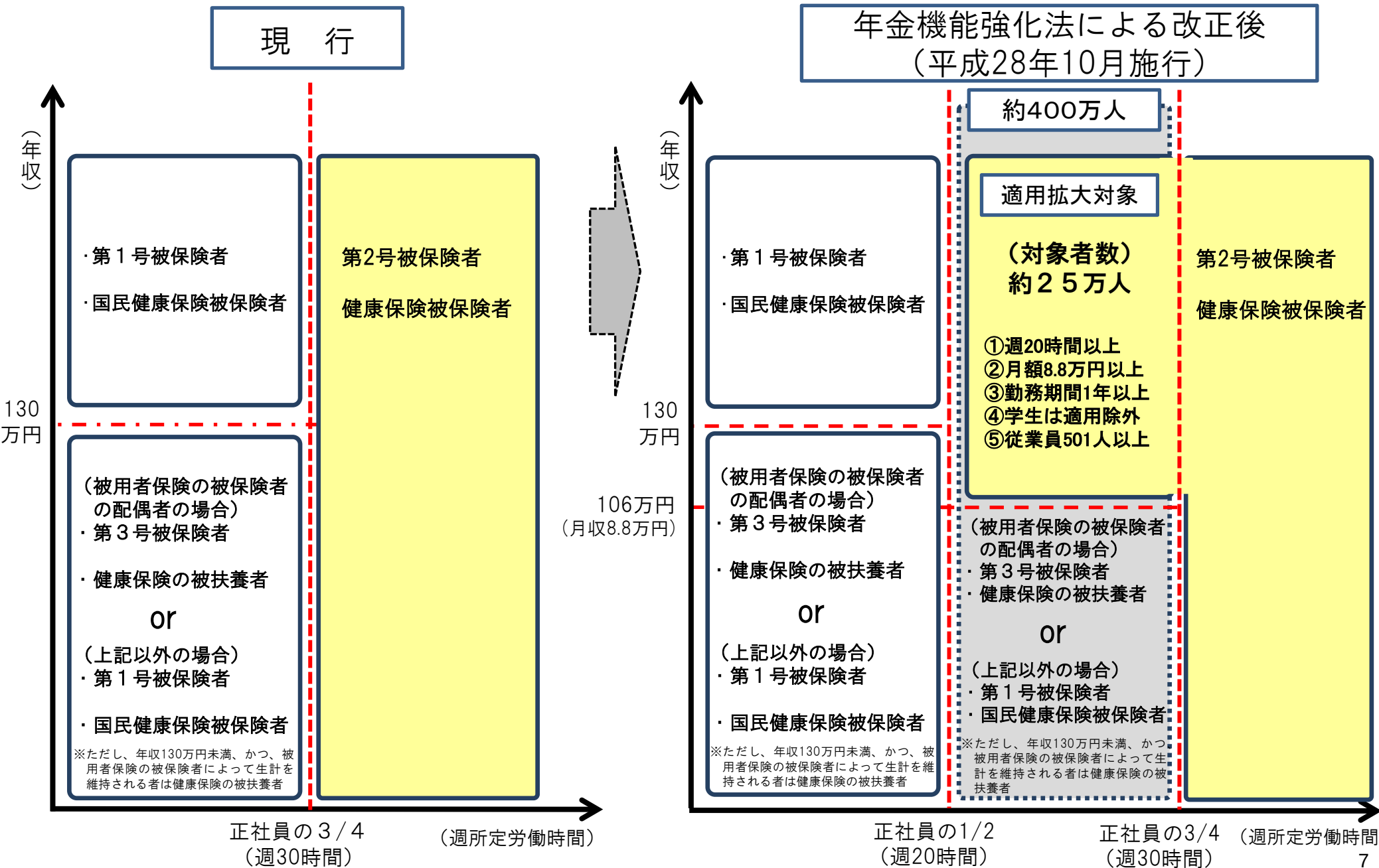


（※）適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定。

《影響緩和措置》

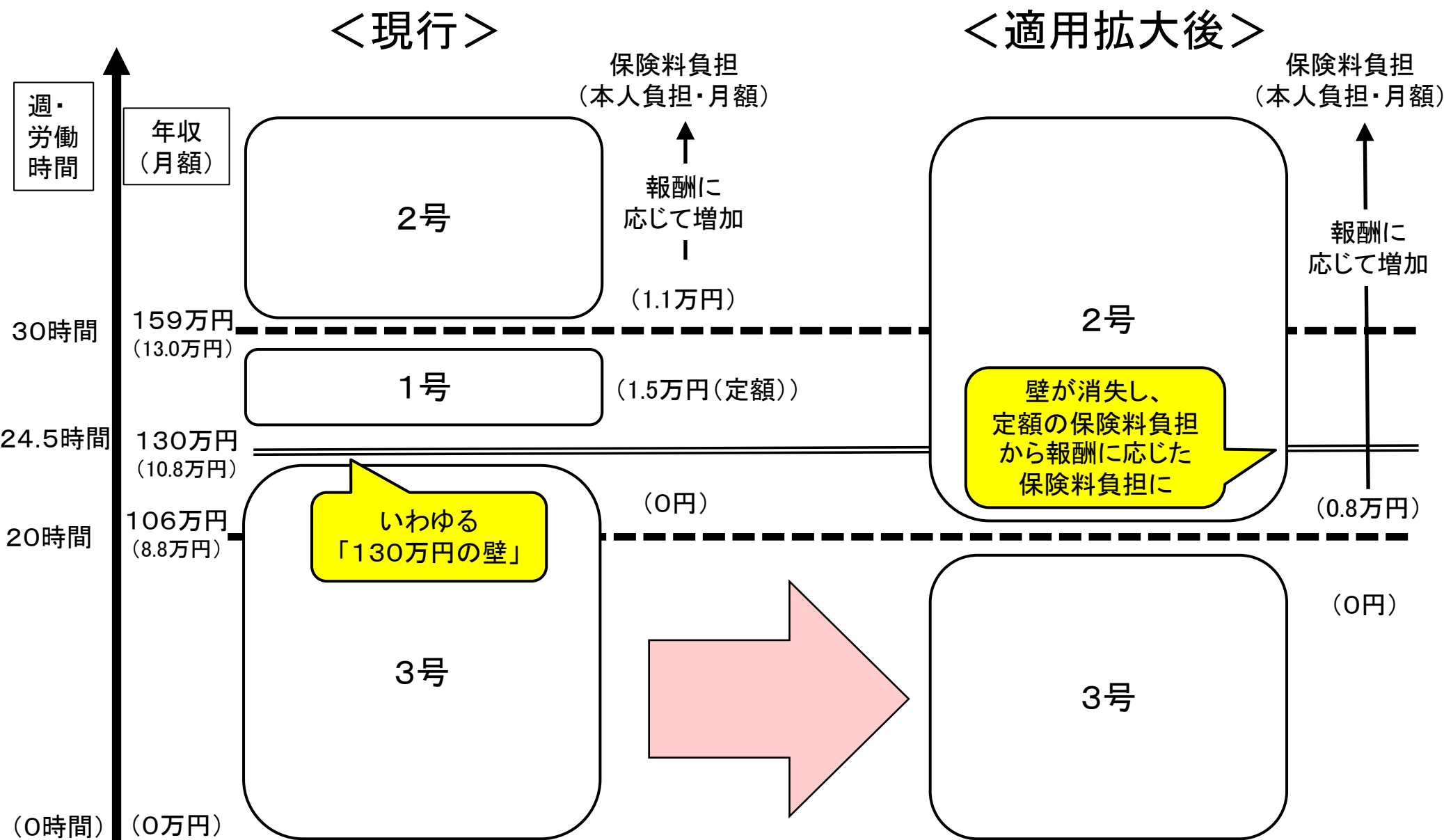
- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、当分の間、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大(平成28年10月施行)



厚生年金保険における適用拡大による労働時間と適用関係の変化①

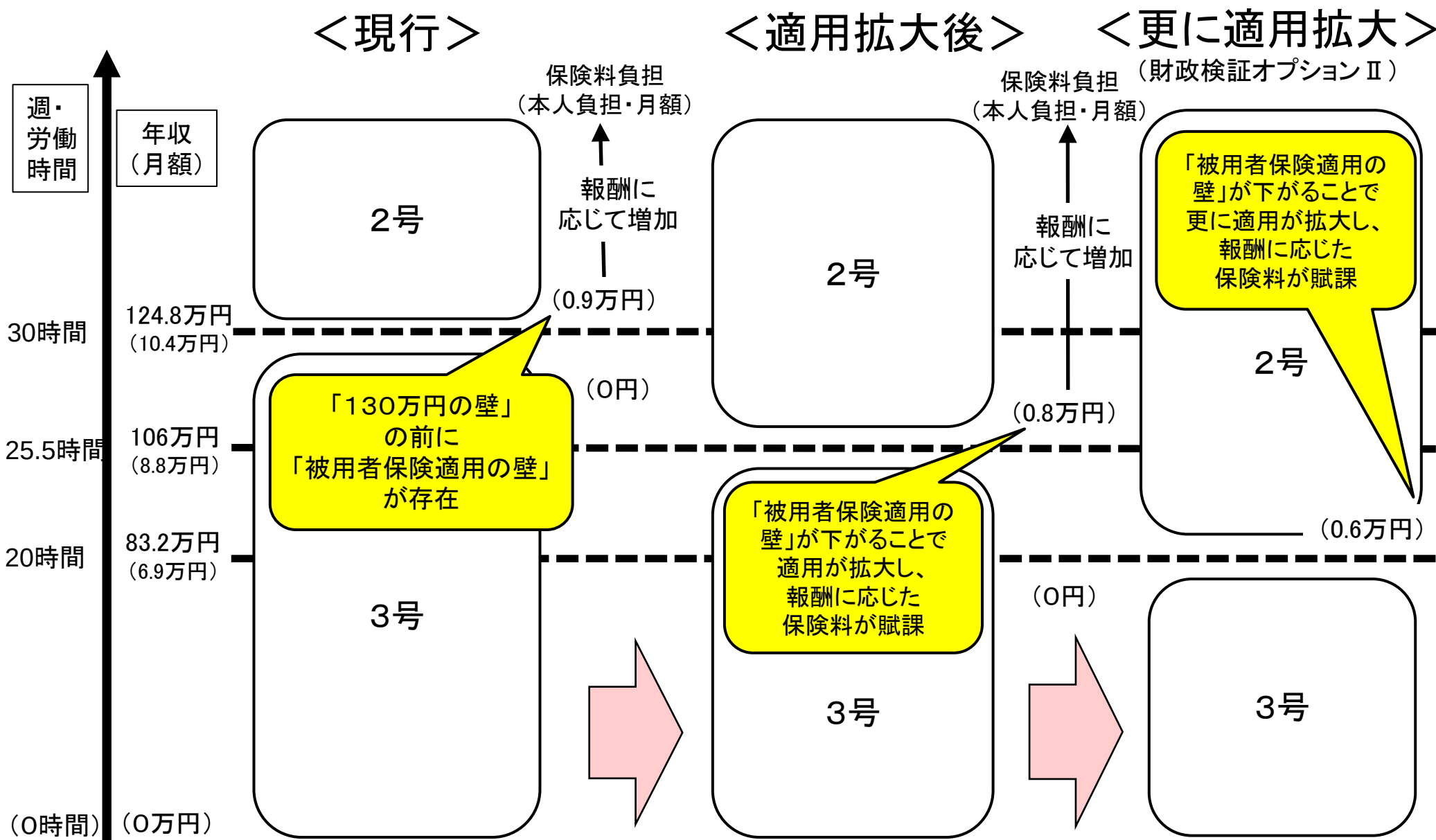
【被用者保険の被保険者の配偶者が時給1,020円で就労する場合】



(注) 年収は時給に週労働時間を乗じ、52倍(=365日÷7)して算出。厚生年金の保険料率は、17.474%で計算。国民年金保険料は15,250円(平成26年度)

厚生年金保険における適用拡大による労働時間と適用関係の変化②

【被用者保険の被保険者の配偶者が時給800円で就労する場合】



(注) 年収は時給に週労働時間を乗じ、52倍(=365日÷7)して算出。厚生年金の保険料率は、17.474%で計算。

社会保障制度改革国民会議 報告書(平成25年8月6日)

(2) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

年金制度体系をめぐる議論の整理のところに記述したように、国民年金被保険者の中に被用者性を有する被保険者が増加していることが、本来被用者として必要な給付が保障されない、保険料が納められないというゆがみを生じさせている。このような認識に立って、被用者保険の適用拡大を進めていくことは、制度体系の選択の如何にかかわらず必要なことである。

実際に、パートタイム労働者のうち、自らが主たる生計維持者となっている(主に自分の収入で暮らしている)者の割合は約3割に達しており、若年層の非正規雇用者の約4割が正社員への転換を希望しているなど、非正規雇用の労働者についても被用者としての保障の体系に組み入れていく必要性は高くなっている。

一体改革関連法によって、一定の条件下の短時間労働者約25万人を対象に適用拡大が行われることとなったが、被用者保険の適用対象外となる週20時間以上30時間未満で働く短時間労働者は全体で400万人いると推計されている。さらに今後も、適用拡大の努力を重ねることは三党の協議の中でも共有されており、法律の附則にも明記された適用拡大の検討を引き続き継続していくことが重要である。

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 (略)

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・四 (略)

オプション試算(平成26年財政検証)の結果

- 被用者保険の更なる適用拡大を進めた場合、国民年金(基礎年金)の財政が改善し所得代替率は上昇。
特に、1200万人ベースで適用拡大を進めた場合、所得代替率は大幅に(4~7%)上昇。

オプションⅡ …被用者保険の更なる適用拡大

- 次の2通りの適用拡大を行った場合について、マクロ経済スライドによる調整期間や調整終了後の給付水準を試算するとともに、第3号被保険者の人数や世代別の平均的な第3号被保険者期間への影響も試算。

適用拡大①(220万人ベース)：一定の賃金収入(月5.8万円以上)のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ適用拡大(220万人)

- ・月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

適用拡大②(1,200万人ベース)：一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大

- ・学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。(雇用者の中で月収5.8万円未満の者のみ対象外)
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

(実質成長率)	所得代替率(給付水準調整終了年度)			所得代替率の変化	
	拡大前	適用拡大①	適用拡大②	適用拡大①	適用拡大②
ケースC (0.9%)	51.0%(2043) ⇒	51.5%(2042)	57.3%(2032)	+0.5%	+6.3%
ケースE (0.4%)	50.6%(2043) ⇒	51.1%(2042)	57.5%(2029)	+0.5%	+6.9%
ケースG (▲0.2%)	42.0%(2058) ⇒	42.5%(2056)	47.1%(2046)	+0.5%	+5.1%
ケースH (▲0.4%)	41.9%(2054) ⇒	42.2%(2054)	45.8%(2047)	+0.3%	+3.9%

注1: ケースHは、景気の波による変動を仮定した上で、マクロ経済スライドによる調整がフルに発動される仕組みとした場合。

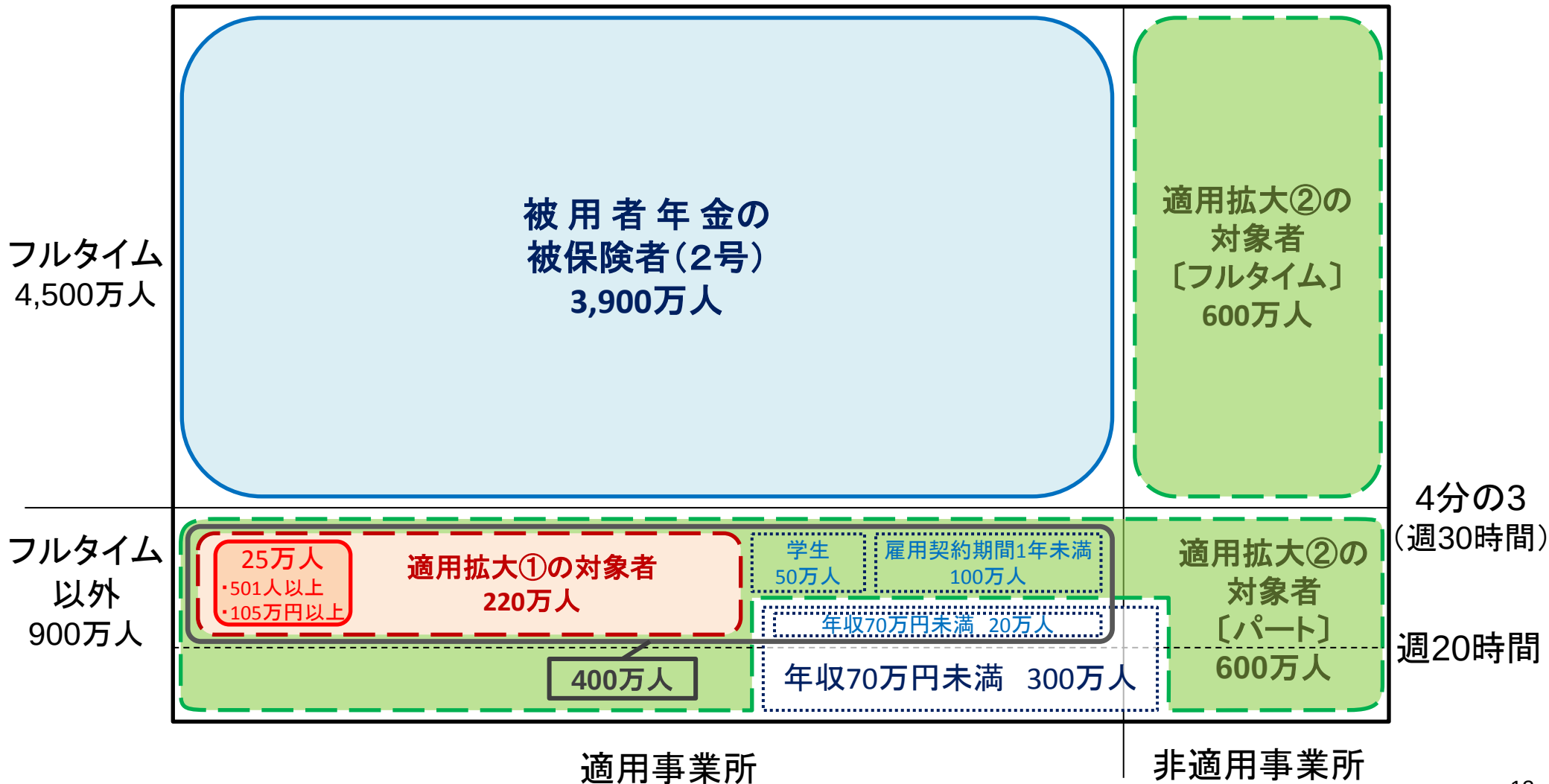
2: 実質経済成長率は、2024年度以降20~30年の平均

オプションIIにおける適用拡大の対象者のイメージ

【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	220	80	100	40
適用拡大②	1,200	600	250	350

〔雇用者全体〕 5,400万人
※70歳未満



注. 「労働力調査」、「平成22年公的年金加入状況等調査」の特別集計、「平成23年パートタイム労働者実態調査」の特別集計を用いてごく粗く推計したもの。

- 本年9月18日に開催された社会保障審議会年金部会において、以下の論点を提示して議論。

適用拡大に係る論点

以上の経緯を踏まえると、適用拡大に係る論点は、以下のように整理できるのではないか。

- 平成28年10月の適用拡大の施行後のさらなる適用拡大の進め方とその対象範囲を規定する各要件の在り方について
- 平成28年10月の適用拡大の枠組みを前提としつつ、現時点において、この問題をさらに前に進めるための方策について

技能実習制度の見直しについて

背景

- 実習実施機関等による入管法令や労働関係法令違反が発生していることに加え、米国務省等、国内外から技能実習制度について批判がされている。
- 一方、対象職種の拡大、実習期間の延長等の制度の拡充に関する要望が寄せられている。

日本再興戦略改訂2014（6月24日閣議決定）における見直し内容

管理監督体制の強化を前提に技能実習制度を拡充

1 管理監督体制の抜本的強化策のポイント

- ① 賃金未払いや長時間労働等の不正事案の発生を踏まえ、関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立
- ② 送出国との政府間取り決めの作成
- ③ 監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化
- ④ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置
- ⑤ 業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会(仮称)の設置

①～④ 2015年度中の新制度への移行を目指す

2 拡充策のポイント

- ① 対象職種の拡大
 - (1) 国内外で人材需要が高まることが見込まれる分野・職種のうち、制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加
 - (2) 介護分野はEPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ等との関係整理や日本語要件等の質の担保サービス業特有の観点を踏まえて検討
 - (3) 全国一律での対応を要する職種のほか、地域毎の産業特性を踏まえた職種の追加を検討
- ② 実習期間の延長(3年→5年)
 - ・ 監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認める
- ③ 受入れ枠の拡大
 - ・ 監理団体、受入れ企業の監理の適正化に向けたインセンティブの一環として、監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、受入れ枠数の拡大を認める

①(1) 随時

①(2) 年内を目処に検討・結論

②③ 2015年度中の施行に向けて所要の制度的措置を講じる

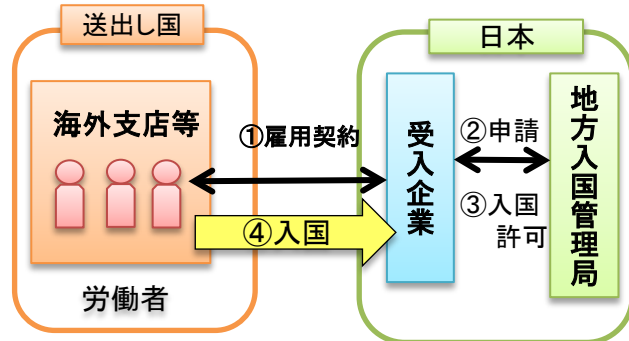
技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設。改正入管法が施行された平成22年7月より現行の仕組み。）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

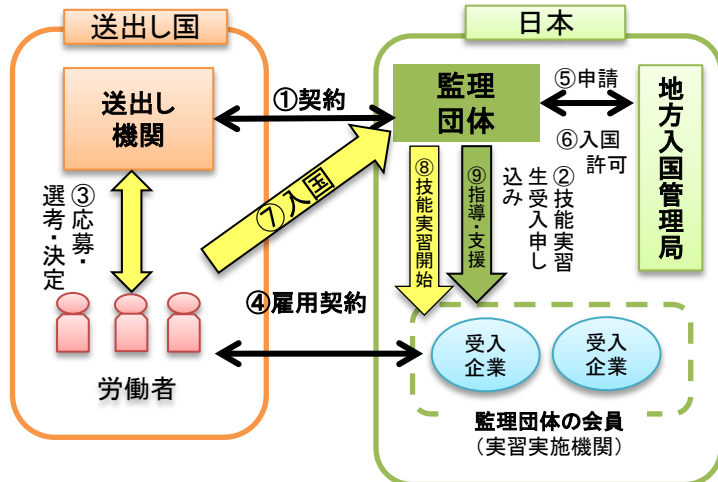
【企業単独型】

日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

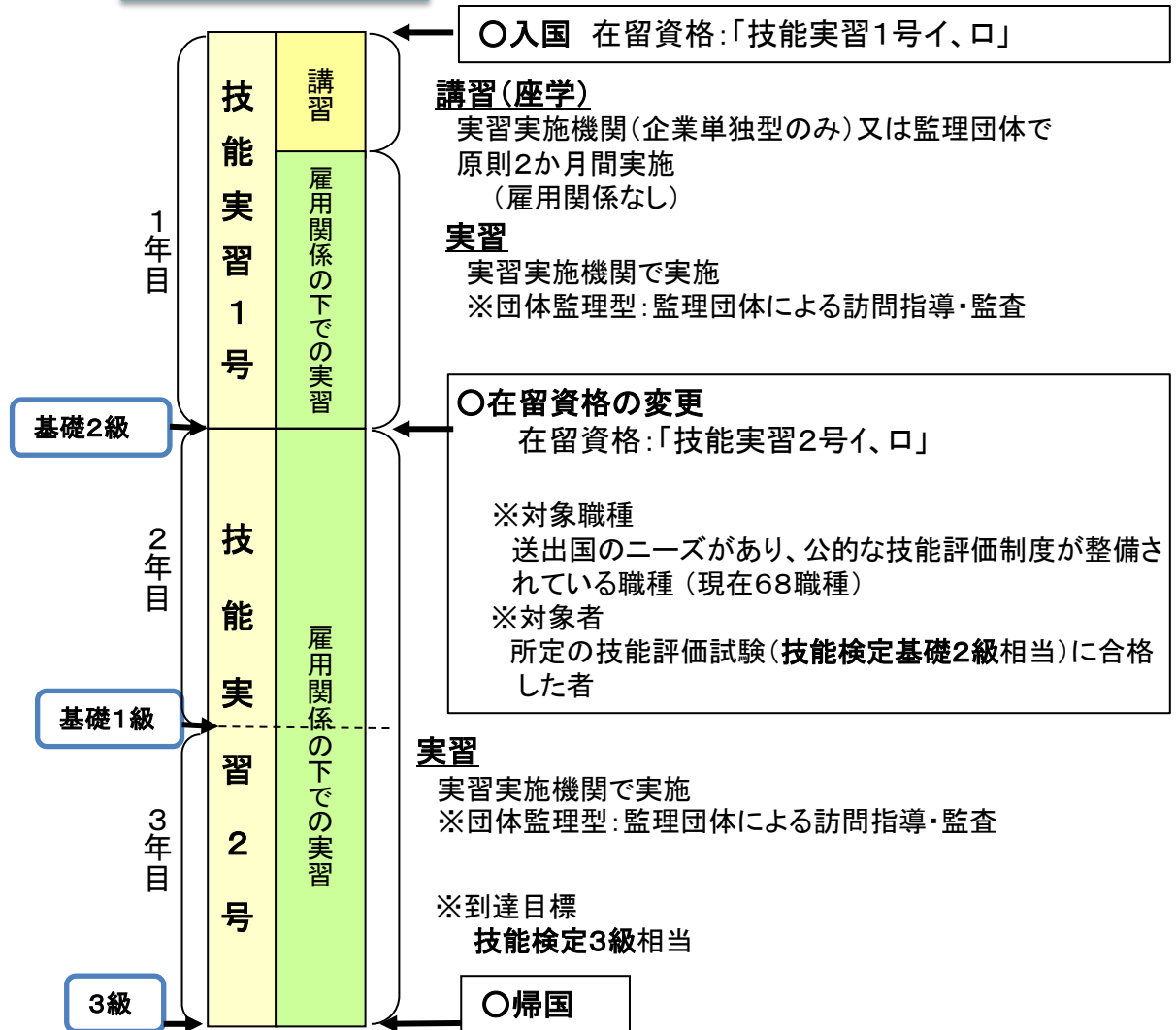


【団体監理型】

非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



技能実習の流れ



ジョブ・カードの見直し（案）

【背景】

技術革新の進展等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、産業構造の変化等 → 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発
多様な人材の希望に応じた必要な分野への円滑な就職の支援等の一層の充実が必要



職業人生を通じた個人主導のキャリア形成、職業能力の見える化などが重要

【目的】

（現行）

実践的な職業能力の習得、求職・求人のマッチングにより非正規雇用労働者等の安定的な雇用への移行など
（ジョブ・カードは約116万人（平成20年度～）へ交付したが、大半は職業訓練の場面での活用。マッチングの場面での活用は低調）

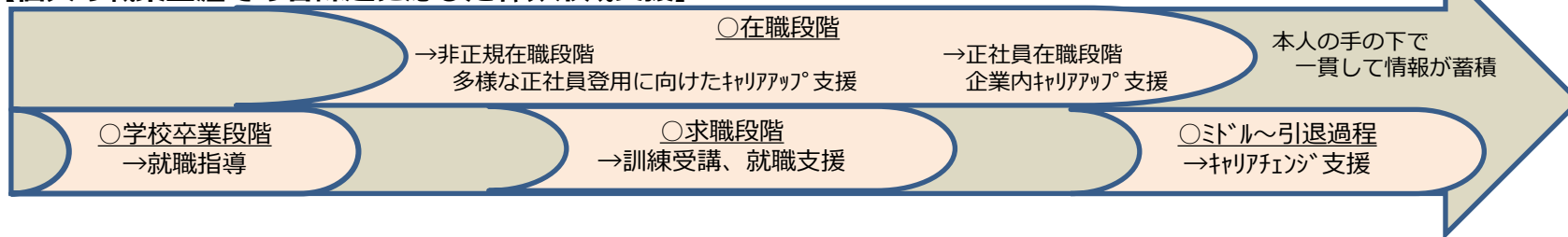
（見直し案）



◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとしての活用

○キャリア・コンサルタントの支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面で活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

【個人の職業生涯での各課題に応じたキャリア形成支援】



◆ 職業能力証明のツールとしての活用

○免許・資格、教育・訓練歴、訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価、職務経験等の職業能力の諸情報を蓄積し、場面・用途等に応じ情報を抽出・編集し応募書類等として活用する職業能力の見える化を図る「職業能力証明」のツール

【職業能力関連情報】

○免許・資格

○教育・訓練歴

○職務経験

○教育・訓練成果評価

○職場での仕事振り評価

※キャリア・コンサルティングにより
職務経験の明確化等を支援

各情報を踏まえた適性能力の総合評価

訓練等を通じた能力開発・評価

求職活動の際の応募書類としての活用

相談支援（キャリア・コンサルティング等）

（上記ツールとして効果的に活用する上での現行ジョブ・カードの主な課題）

- 1)ジョブ・カードは、求職・求人応募時において、職業能力評価関係情報と併せて、キャリア・コンサルタントが記載する外部に出していく個人のキャリア形成上の課題を含めた情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式による履歴情報などの各シートを分離せず、まとめて活用することを求めていること。
- 2)ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも在職労働者のための様式となっていないこと。

（見直し後のデータ蓄積・様式の形態）案

様式等は、①キャリア・コンサルタントが記載するキャリア・プラン関係情報を原則、個人用の内部情報と位置づけること、②在職労働者の活用も想定するなどの変更。

入職段階から職業生活を通じて、個人が各関係情報を、項目別に独立、電子化した形態で継続的に蓄積し、場面に応じて抽出・編集して活用（JIS規格の履歴書の様式にも編集可能など）。

ジョブ・カード制度について

制度の目的

ジョブ・カード制度は

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

キャリア・コンサルティングの実施

職務経歴などを記入したジョブ・カードの交付
約 118 万人 (H26.9)

ジョブ・カード
履歴シート、職務
経歴シート、キャ
リアシートを活用

求職者

職務経歴・学歴・訓練歴等を整理

職業意識やキャリア形成上の課題の明確化



「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できるようになった」
「実現可能なやりたい仕事の内容を説明できるようになった」

学生

(大学等)

学習歴・インターンシップ・アルバイト歴等を整理

キャリア意識の醸成、職業意識の明確化

学生用ジョブ・カードを活用

訓練せずに就職

職業訓練の実施

OJT + Off-JTによる実践的職業訓練

- 雇用型訓練
企業が正社員経験に恵まれない者を雇用して訓練実施

- ・ 有期実習型訓練
- ・ 実践型人材養成システム
- ・ 若者チャレンジ訓練（平成25年度末に訓練開始の受付を終了）

- 公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）
主に雇用保険受給者が対象

- 求職者支援訓練
雇用保険を受給できない者が対象

職業能力の評価

訓練修了者

ジョブ・カード
評価シート
を活用

（訓練実施企業、訓練実施機関）

訓練修了後に職業能力評価を行い、その結果をジョブ・カードに記入



「ジョブ・カード作成で自分の不足しているスキルが明らかになった」
「訓練を受けている会社に就職しなくても、訓練実績として他社の求職活動に活かせるので安心」

訓練実施企業で就職

他の企業で就職