

医療保障総合政策調査・研究基金事業

就業形態の多様化が医療保険制度に与える影響等
に関する調査研究 報告書

平成23年6月

健康保険組合連合会

研究体制

【検討委員】

(○は座長、敬称略)

- 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環 教授
- 島崎 謙治 政策研究大学院大学 教授
- 酒井 正 国立社会保障・人口問題研究所 研究員
- 藤原 清明 日本経済団体連合会 経済政策本部長
- 小島 茂 日本労働組合総連合会 総合政策局総合局長
- 青砥 伸治 トヨタ自動車健康保険組合 常務理事 (平成22年12月まで)
- 牧野 純二 トヨタ自動車健康保険組合 常務理事 (平成23年1月から)
- 山田 雅章 デパート健康保険組合 専務理事
- 長井 輝臣 パナソニック健康保険組合 専務理事
- 早苗 壽男 川崎重工業健康保険組合 顧問

【健康保険組合連合会】

- 斎藤 正美 企画部 部長
- 藤井 洋一 参与
- 岡野 栄 参与
- 高橋圭一郎 企画部 社会保障研究グループ グループ マネジャー

【委託先】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

※所属・肩書きは平成23年5月31日時点のものである。

◆◇目 次◆◇

第1章 調査の概要	1
1. 調査研究の背景と目的	1
2. 調査研究の内容と方法	2
第2章 健康保険制度を取り巻く環境の変化	6
1. 就業形態の多様化	6
2. 健康保険制度における被保険者・被扶養者数の推移	22
3. 健康保険における適用拡大を巡る議論の経緯	27
第3章 適用拡大による健康保険制度及び健康保険組合への影響等	36
1. 被保険者数の推移	36
2. 適用拡大による健康保険組合への影響等	47
第4章 適用拡大が健康保険制度等に及ぼす影響と今後の課題	70
1. 適用拡大が健康保険制度等に及ぼす影響	70
2. 今後の課題等	75

第1章 調査の概要

1. 調査研究の背景と目的

わが国では、近年、労働者の就業形態の多様化への対応が重要な課題となっており、関連して格差問題等への社会的関心も高まっている。特に、1990年代の経済低迷期には、企業の人材活用戦略の変化を背景として、雇用のあり方が急速に変化した。端的には、健康保険組合の被保険者の中核をなすいわゆる「正社員」と呼ばれる労働契約期間に定めのないフルタイム常用雇用者が減少し、かわりに、直用人材ではパートタイム労働者や有期契約社員が、さらに外部人材では派遣社員や請負社員などの活用が増加した。厚生労働省によれば、正社員以外の労働者（いわゆる「非正社員」）を活用している事業所は全体のおよそ8割を占め、業種によっては9割を超える状況となっており、非正社員は企業の人材活用において重要な役割を担う存在となっている。また、「ワーク・ライフ・バランス」といった観点から、正社員の働き方も多様化し、勤務地限定制度や短時間勤務、さらには残業免除が導入されるなど（育児・介護休業法の改正によるものを含む）、正社員と非正社員の働き方の違いが曖昧となり、両者の処遇の均等が人材活用上だけでなく、社会的にも重要な課題となりつつある。

こうした情勢の下、平成19年4月13日には、パートタイム労働者への適用拡大を盛り込んだ「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」が閣議決定され、同日、第166国会に提出された。この法案提出の前日に開催された、第26回社会保障審議会医療保険部会（平成19年4月12日）では、健康保険についても厚生年金と「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」といった考え方が示された。同法案は継続審議を経て最終的には廃案となった。しかし、パートタイム労働者への適用拡大は、政権交代後の現在でも引き続き政策課題となっている。

わが国の健康保険制度は、フルタイム常用雇用者の長期雇用システムの下で発展してきたが、このような就業形態の多様化やパートタイム労働者への適用拡大などの政策動向は健康保険組合や医療保険制度に影響を及ぼすものと思われる。非正社員への適用拡大の問題は、特に非正社員を多く抱える業態・業種によっては、多大な影響を受けることが見込まれる。しかしながら、こうした健康保険制度における適用拡大の影響と課題については十分な検討・議論がなされていない。

そこで、本調査研究では、①わが国の就業構造・雇用形態の動向や、②健康保険はもとより厚生年金や雇用保険などにおける適用拡大を巡る議論等を整理するとともに、③非正社員が多い健康保険組合等での適用拡大の影響をシミュレーションし、これらの結果を踏まえ、④適用拡大が健康保険制度に及ぼす影

響等を分析し、どのような課題が存在するのか整理することを目的とする。

2. 調査研究の内容と方法

本調査研究では、文献調査の他、健康保険組合・企業・パート労働者を対象とした3種類のアンケート調査と健康保険組合へのインタビュー調査を実施した。また、これらの調査結果を踏まえつつ、健康保険制度や健康保険組合における適用拡大の影響等を把握するために、適用拡大による被保険者数の推計、及び大きな影響が予想される健康保険組合に資料提供などの協力を頂きながら、事例詳細分析（シミュレーション）を実施した。

なお、本調査研究では、学識経験者・有識者等を構成メンバーとする検討委員会（「研究体制」参照）を開催し、議論の深堀りを行った。

（1）文献調査

わが国の就業構造・雇用形態の動向や厚生年金や雇用保険等各種公的保険における適用拡大を巡る政策動向と関係者からの議論等について文献調査を実施した。

（2）アンケート調査

本調査研究では、①健康保険組合、②企業（事業主）、③パートタイム労働者を対象としたアンケート調査を実施した。

①健康保険組合調査

1) 調査目的

- ・ 健康保険組合における有期契約労働者への健康保険の適用実態や適用拡大に関する考え・影響等を把握することを目的に健康保険組合調査を実施した。

2) 調査対象

- ・ 健康保険組合連合会に加盟する健康保険組合 1,460 組合

3) 調査方法

- ・ 健康保険組合連合会のイントラネット上でのメール発信・メール回収
- ・ 調査票は Excel ファイル形式

4) 調査時期

- ・ 2010年11月25日（木）～2011年1月11日（火）事務局到着分

5) 有効回答数と回答率

- ・ 1,117 組合 (76.5%)

②企業調査

1) 調査目的

- ・ 企業における有期契約労働者の勤務状況や健康保険の適用状況、適用拡大に関する考え・影響等を把握することを目的とする。

2) 調査対象

- ・ 3,000 社
(内訳)
 - －従業員数 1,000 人以上の企業については、全業種の中から無作為抽出した 2,000 社
 - －従業員 300～999 人の企業については、業種ごとに割り付けたサンプル数 1,000 社

3) 調査方法

- ・ 対象企業の労務・健康保険担当者宛の郵送による配布、郵送による回収(後納郵便)。

4) 調査時期

- ・ 2010 年 11 月 26 日 (金) ～2010 年 12 月 15 日 (水)
(※12 月 24 日事務局到着分まで)

5) 有効回答数と回答率

- ・ 367 社 (12.2%)

③パートタイム労働者調査

1) 調査目的

- ・ 現在、適用対象となっていないパートタイム労働者本人について、配偶者の有無、加入している健康保険の種類などの属性を把握して、適用拡大にかかるマクロ推計の参考値とする。
- ・ 合わせて、適用拡大されたときの働き方の意向を尋ね、適用拡大がパート労働者個人にどのような変化を及ぼすかを推察するための情報を収集する。

2) 調査対象

- ・ 自身が事業所の被保険者ではないパートタイマー・アルバイト等の雇用者(具体的には、主な働き方が以下の条件にすべて合致する者)
 - －職場での雇用形態：パートやアルバイト、契約労働者

- －職場での勤続年月数が6か月以上
- －職場での平均的な週の労働時間：20時間～35時間未満
- －自身が加入している公的医療保険：国民健康保険、被用者健康保険の被扶養者

3) 調査方法

- ・ インターネットモニターを利用した調査（株式会社マクロミルを利用）
- ・ スクリーニング調査において、上記の調査対象をスクリーニング（抽出）し、本調査を実施した。
- ・ 本調査の回収数としては、職場での平均的な週の労働時間（「20時間以上30時間未満」、「30時間以上35時間未満」）、及び、年齢（「20～29歳」、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」）別に割り付け、各割り付け枠が、設定回収数に達するまで回収を行った。
- ・ 割り付け数の設定については、総数 2,000 サンプルとして、これを平均的な週の労働時間については、「20時間以上30時間未満」：「30時間以上35時間未満」＝7:3＝1,400 サンプル：600 サンプルで割り付け、さらに、これを総務省「就業構造基本調査」の年齢別雇用者数構成を参考にして年齢按分した数とした。

4) 調査時期

- ・ スクリーニング調査：2010年11月17日（水）より開始
- ・ 本調査：2010年11月19日（金）～11月22日（月）

5) 有効回答数

- ・ 2,065 件（うち、分析に用いたのは「20時間以上30時間未満」1,445 件）

(3) 健康保険組合シミュレーション

いくつかの健康保険組合を事例として、非正社員における適用の実態を把握するとともに、適用拡大による保険料収入や医療費支出への影響等についてシミュレーションを行い、適用拡大が与える影響等を詳細に分析した。

(4) 検討会の開催

本調査研究では、学識経験者・有識者等による検討委員会（「研究体制」参照）を設置し、計4回の検討委員会を開催した。

【第1回】

日時：平成22年7月30日（金）10：00～12：00

- 議題： 1. 調査研究計画の概要について
2. 労働環境とこれまでの適用拡大の流れについて

【第2回】

日時：平成22年12月16日（木）10：00～12：00

- 議題： 1. 全体像と論点について
2. 被保険者数推計について
3. 健康保険組合事例分析について
4. 健康保険組合調査（中間報告）について

【第3回】

日時：平成23年2月9日（水）10：30～12：30

- 議題： 1. 被保険者数推計について
2. 健康保険組合事例分析について
3. 健康保険組合調査結果について
4. 企業アンケート調査結果について

【第4回】

日時：平成23年5月10日（火）16：00～18：00

- 議題： 1. 報告書（素案）について

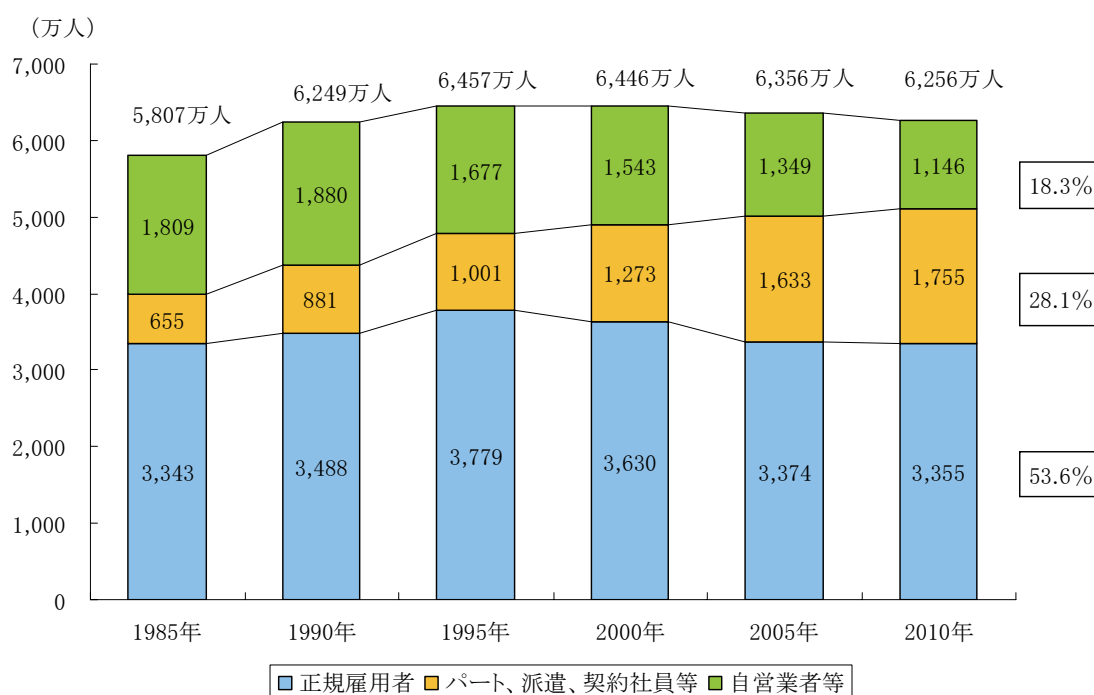
第2章 健康保険制度を取り巻く環境の変化

1. 就業形態の多様化

(1) 非正規労働者の規模とその推移

ここでは、就業形態の多様化の現状を明らかにするために、従業上の地位・雇用形態別の就業者の推移をみる（図表 1）。我が国の就業者数全体は 1995 年頃までは増加傾向を示していたが、その後は横ばいから微減に転じて推移している。これを従業上の地位・雇用形態別にみると、「パート、派遣、契約社員等」が一貫して増加傾向を示しており、逆に「自営業者等」が 1990 年以降一貫して減少している。また、「正規雇用者」についても 1995 年以降少しずつ減少している。その結果、2010 年の就業者数 6,256 万人のうち、「パート、派遣、契約社員等」が 1,755 万人と 28.1%を占めるに至っており、非正規雇用の増加が顕著であることが分かる。

図表 1 従業上の地位・雇用形態別の就業者数の推移



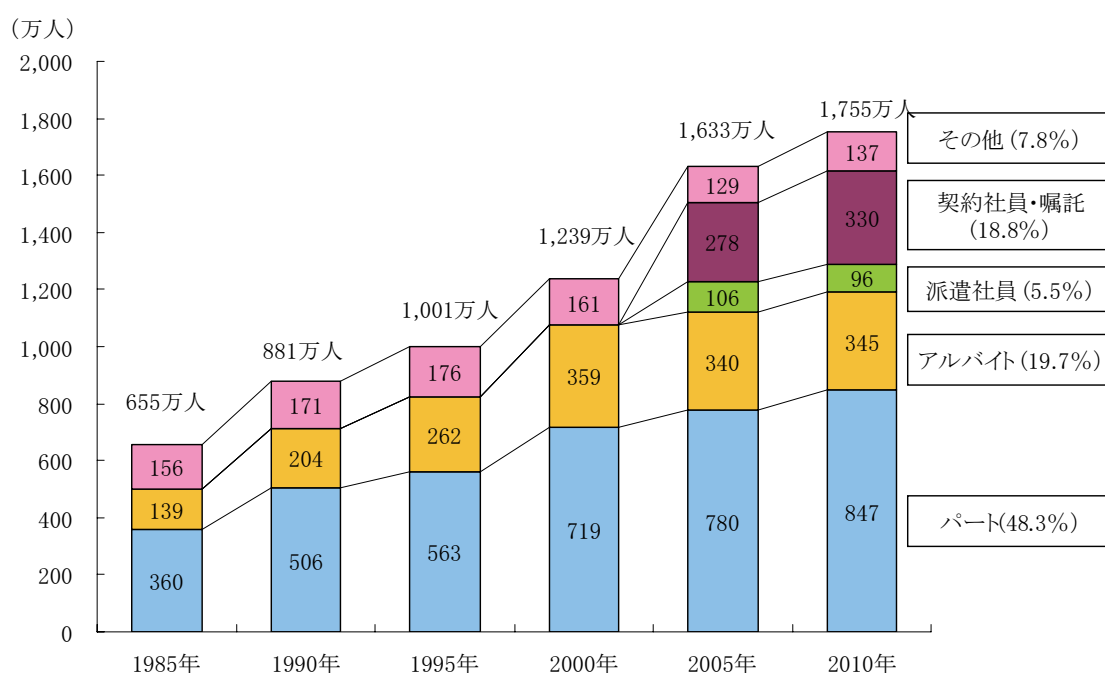
(資料) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)。就業者数全体は、総務省「労働力調査(基本集計)」(年平均)。

(備考 1) 「自営業者等」は、就業者数全体から正規雇用者、パート・派遣・契約社員等を除いたものとした。

(備考 2) 会社・団体等の役員を除く雇用者については、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の6つに区分されている。

次に、非正規雇用者の雇用形態を詳しくみる（図表 2）。2010 年時点の非正規雇用者の内訳については「パート」が 847 万人であり、構成比は 48.3%と大きな割合を占める。また、「パート」は 1985 年以降一貫して増加している。次いで、「アルバイト」、「契約社員・嘱託」が多く、それぞれ 345 万人（19.7%）、330 万人（18.8%）となっている。特に「契約社員・嘱託」については増加傾向が顕著である。その他、「派遣社員」が 96 万人（5.5%）となっているが、リーマンショック以降の派遣労働者をめぐる問題があったためか、2005 年（106 万人）よりも人数が減少している。

図表 2 非正規雇用者の内訳とその推移



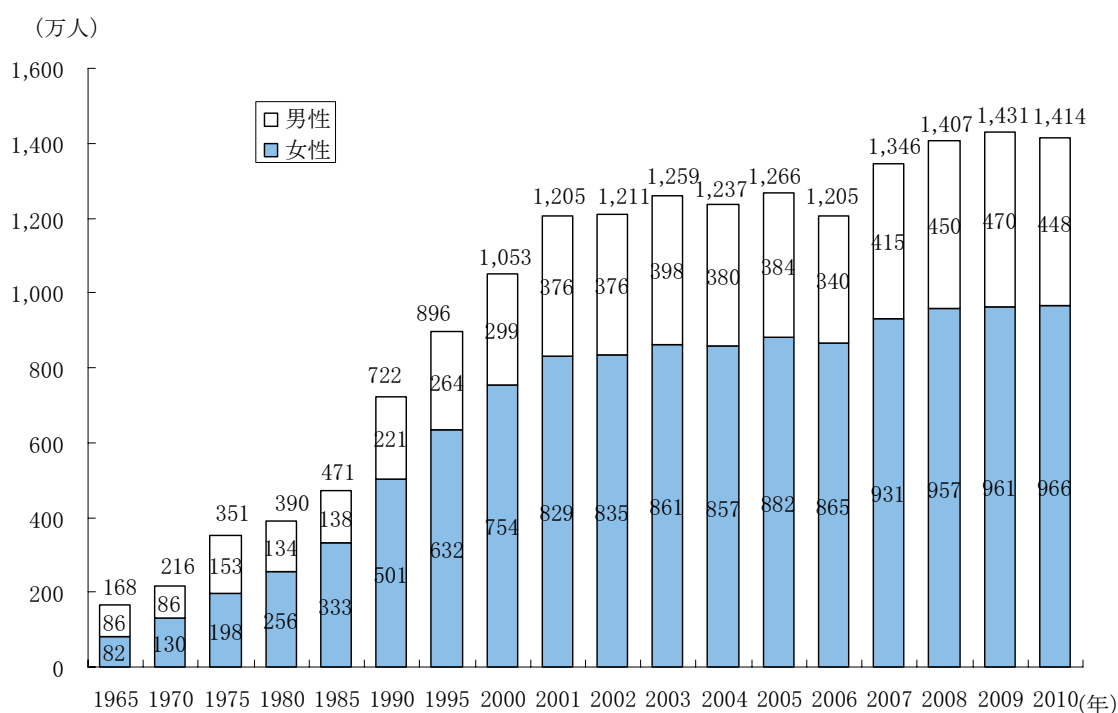
（資料）2000 年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2 月調査）、2005 年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

（備考）2005 年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000 年以前の分類は、「嘱託・その他」である。

ここで、非正規雇用に関連して、短時間労働者の現状と推移をみておく。なお、ここでの短時間労働者とは週の労働時間が35時間未満の雇用者（非農林業）を指す。短時間労働者数は、2010年現在1,414万人となっており、そのうち女性が966万人（約7割）と大部分を占める（図表3）。

短時間労働者数のこれまでの推移をみると、1965年から2003年まではほぼ一貫して増加してきたが、その後2006年まではほぼ横ばいとなり、最近では再び増加傾向を示している。ただし、2010年は若干減少した。女性の短時間労働者の推移についても、全体（男女計）の推移とほぼ同じ傾向がみられる。

図表3 短時間労働者数（雇用者数）の推移



(資料) 総務省「労働力調査（基本集計）」

(備考) 短時間労働者は、週間就業時間が35時間未満の雇用者（農林業を除く）である。

(2) 非正規労働者の属性・特徴

まず、性別・年齢階層別の雇用者数の形態別構成をみると（図表 4）、2010 年において、雇用者数全体 5,478 万人の中で、「パート」が 847 万人と 15.5%を占める。また、「パート」の多くは女性であり、女性の雇用者全体に占めるパートの割合は 32.3%と、ほぼ 3 人に 1 人となっている。さらに、女性の「パート」の年齢構成をみると、「35～64 歳」が多くなっている。

図表 4 男女別・年齢別の雇用者数の形態別構成（2010 年平均）

（単位：万人）

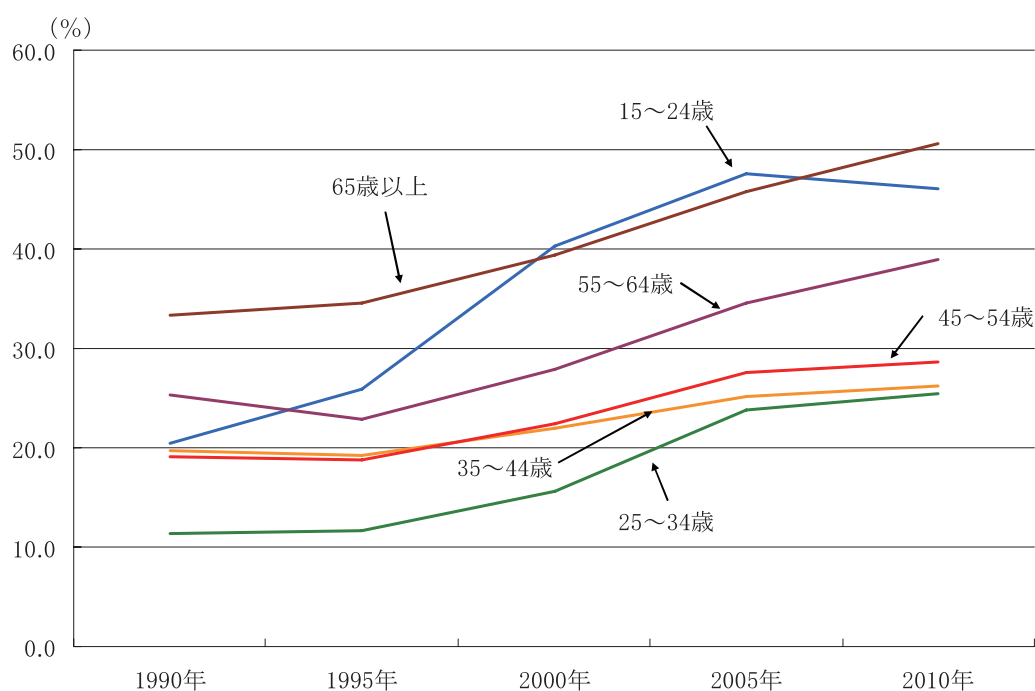
	男女計					男性					女性				
	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託	正社員	パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託
15～24歳	262	28	164	6	19	136	8	81	3	8	125	21	82	4	11
うち在学中を除く	259	24	56	5	19	134	6	25	3	8	124	19	30	4	11
25～34歳	862	115	62	34	67	566	12	30	12	28	296	104	32	22	39
35～44歳	930	206	38	27	55	680	7	14	7	21	251	198	25	20	34
45～54歳	740	214	24	13	50	534	7	9	4	17	206	208	15	9	33
55～64歳	488	210	32	10	103	351	27	19	5	75	137	183	13	4	28
65歳以上	73	73	24	6	36	43	27	19	4	31	30	46	5	2	5
全年齢 (在学中除く)	3,355	847	345	96	330	2,309	87	172	35	180	1,046	760	173	61	151
対雇用者合計比	61.2%	15.5%	6.3%	1.8%	6.0%	73.8%	2.8%	5.5%	1.1%	5.8%	44.5%	32.3%	7.4%	2.6%	6.4%
雇用者合計	5,478					3,128					2,351				

（資料）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

（備考）雇用者合計には、役員、その他の非正規の職員・従業員を含む。

次に、年齢階級別に雇用者全体に占める非正規雇用者の割合の推移をみると（図表 5）、いずれの年齢階級でもその割合が上昇していることが分かる。その中で、特に若年層での上昇は顕著であり、例えば「15～24 歳」では 1990 年には 20%程度だったものが 2005 年以降 40%台後半にまで上昇している。また、「25～34 歳」でも、他の年齢階級に比べて構成比の水準は低いものの、1990 年の約 10%から 2009 年には 25%にまで 2 倍以上増加している。その他、「55～64 歳」、「65 歳以上」といった中高年齢層での上昇も著しい。

図表 5 年齢階級別の非正規雇用者（パート・派遣・契約社員等）の割合の推移



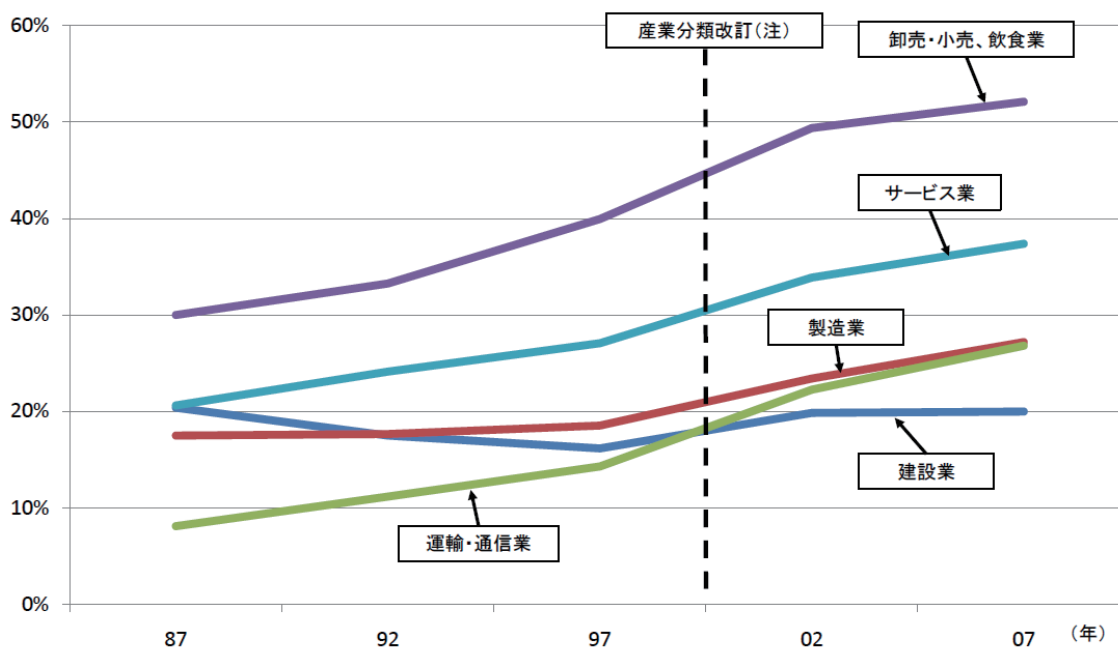
（資料）2000 年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2 月調査）、2005 年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

（備考 1）雇用者全体（役員を含む）に対する非正規の職員・従業員の比率である。

（備考 2）「15～24 歳」には、在学者が含まれる。なお、在学者を除いた比率は、2005 年：34.7%、2009 年：30.5%である。

次に、産業別の非正規労働者の割合の推移をみると（図表 6）、建設業を除いたいずれの産業においても、非正規労働者の割合が増加傾向を示している。産業別には、「卸売・小売、飲食業」、「サービス業」での割合が高くなっている。

図表 6 産業別の非正規労働者の割合の推移



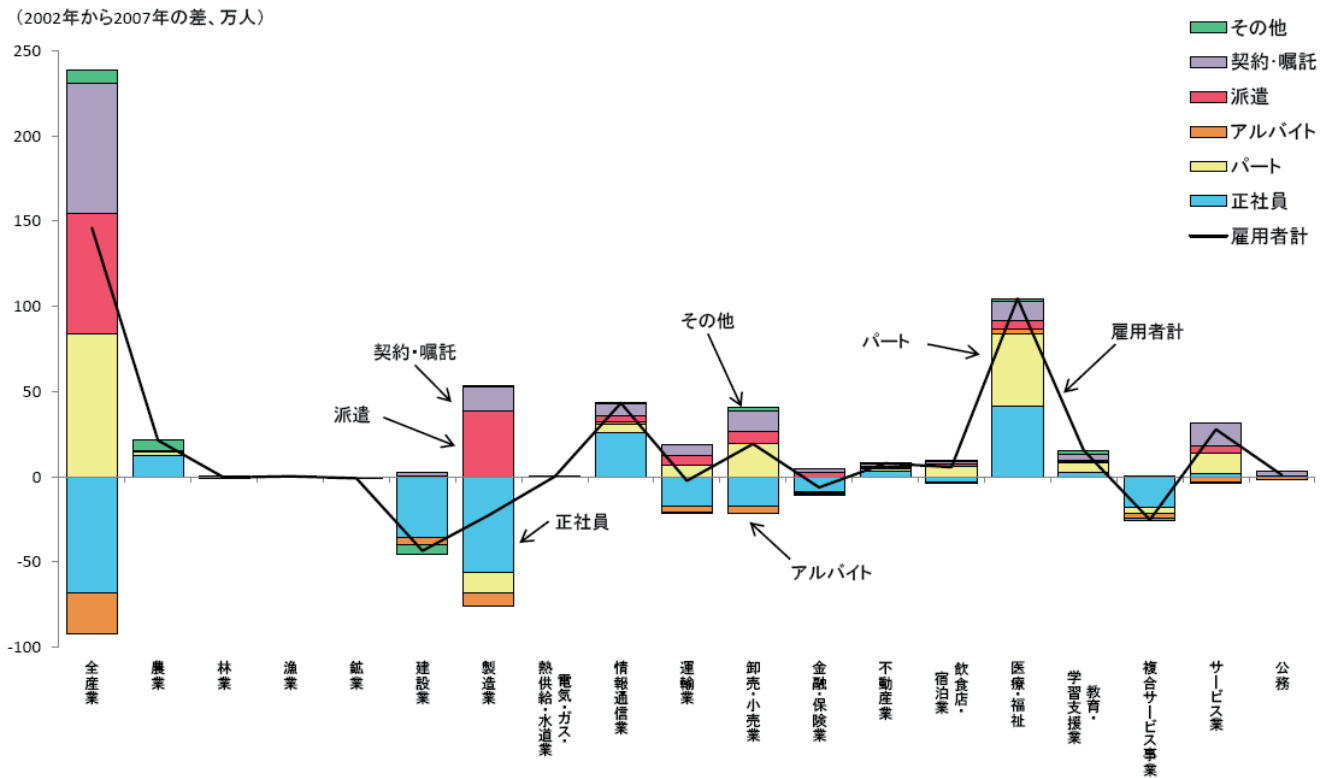
（出所）厚生労働省職業安定局「目指すべき雇用システムとセーフティネットについて（雇用システム編）」（雇用政策研究会資料（平成 22 年 2 月））

（原資料）総務省「就業構造基本調査」

（出所備考）1999 年の職業分類の改訂により、1997 年以前と 2002 年以降は単純に比較できないことに留意する必要がある。

さらに、各産業での雇用形態別の雇用者数の増減をみると（図表 7）、2002～2007 年の間には、製造業では正社員が減少し、逆に派遣社員が増加している。また、医療・福祉では全ての雇用形態で人数が増加している。

図表 7 産業別・雇用形態別にみた雇用者数の増減



(出所) 厚生労働省職業安定局「目指すべき雇用システムとセーフティネットについて（雇用システム編）」（雇用政策研究会資料（平成 22 年 2 月））

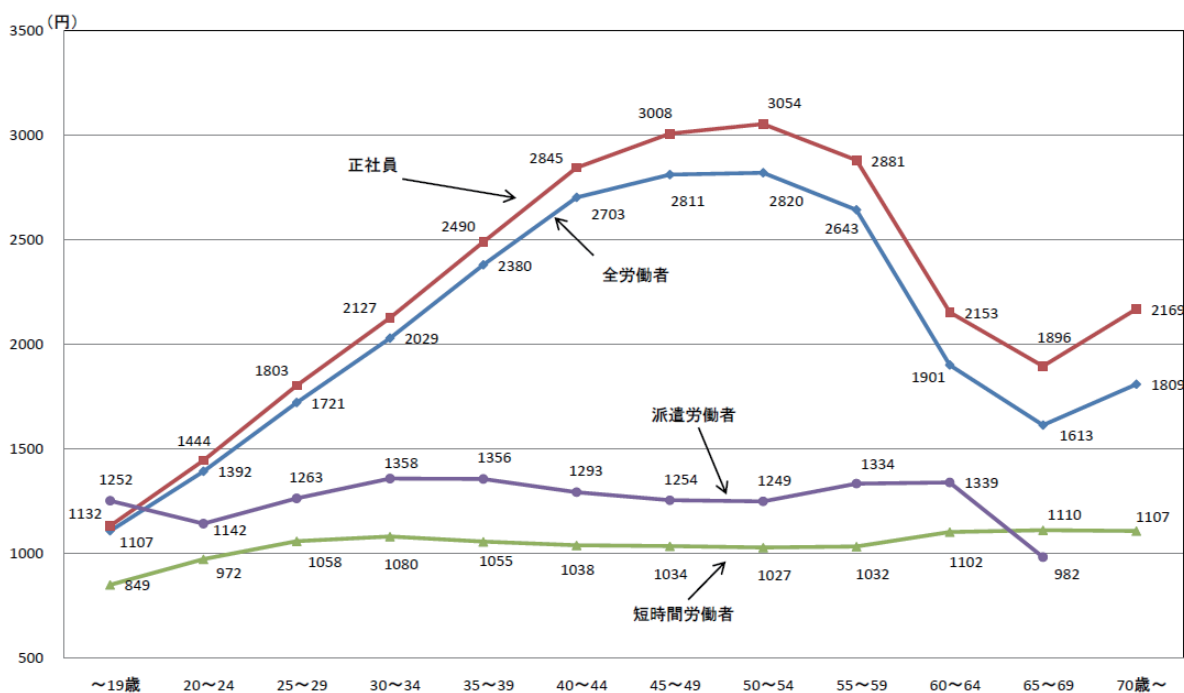
(原資料) 内閣府「年次経済財政報告」（2009 年）、総務省「就業構造基本統計調査」（2002 年、2000 年）

(出所備考) 雇用者数は「会社などの役員を除く雇用者」ベース。

(3) 非正規労働者等の賃金・労働時間

まず、年齢階層別の賃金（時給換算）を、正社員、短時間労働者、派遣労働者別にみると（図表 8）、正社員については、50 歳代前半までは一貫して増加しているのに対して、派遣労働者、短時間労働者は、賃金（時給換算）は年齢に依らずほぼ一定であることが分かる。また、非正規雇用者の賃金（時給換算）は、ほぼ全ての世代で正社員の賃金（時給換算）を下回っている。

図表 8 正社員、短時間労働者、派遣労働者の年齢別賃金カーブ（時給換算）



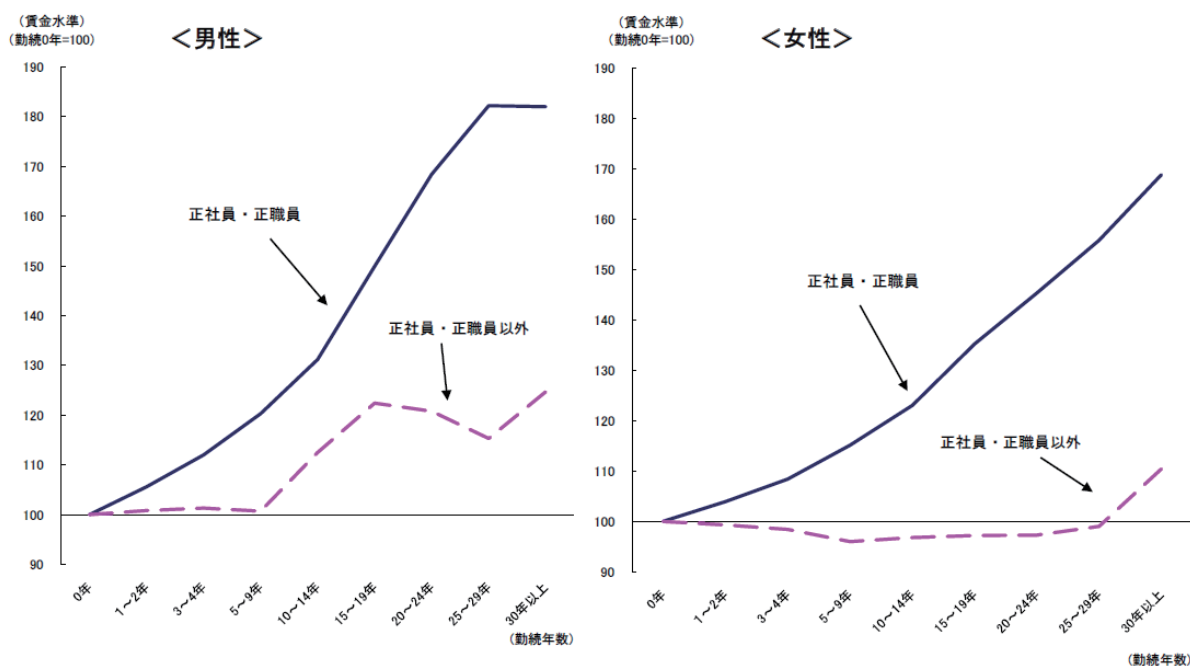
(出所) 厚生労働省職業安定局「目指すべき雇用システムとセーフティネットについて（雇用システム編）」（雇用政策研究会資料（平成 22 年 2 月））

(原資料) 全労働者（派遣含む）、正社員、短時間労働者については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2008 年）、派遣労働者については、厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2008 年）

(出所備考) 派遣労働者については、年齢区分「65 歳以上」を「65～69 歳」に計上。

次に、勤続年数別の賃金水準を正社員・正職員とそれ以外別にみると(図表 9)、正社員・正職員については、男女とも勤続年数が長くなるに従って賃金水準が上昇している。一方で、正社員・正職員以外については、男性では、賃金の上昇の程度が緩やかになっているが、女性では、勤続年数が長くなっても賃金水準はほとんど上昇しない。その結果、男女とも勤続年数が長くなるにつれ、正社員・正職員との賃金の格差が広がっていく。

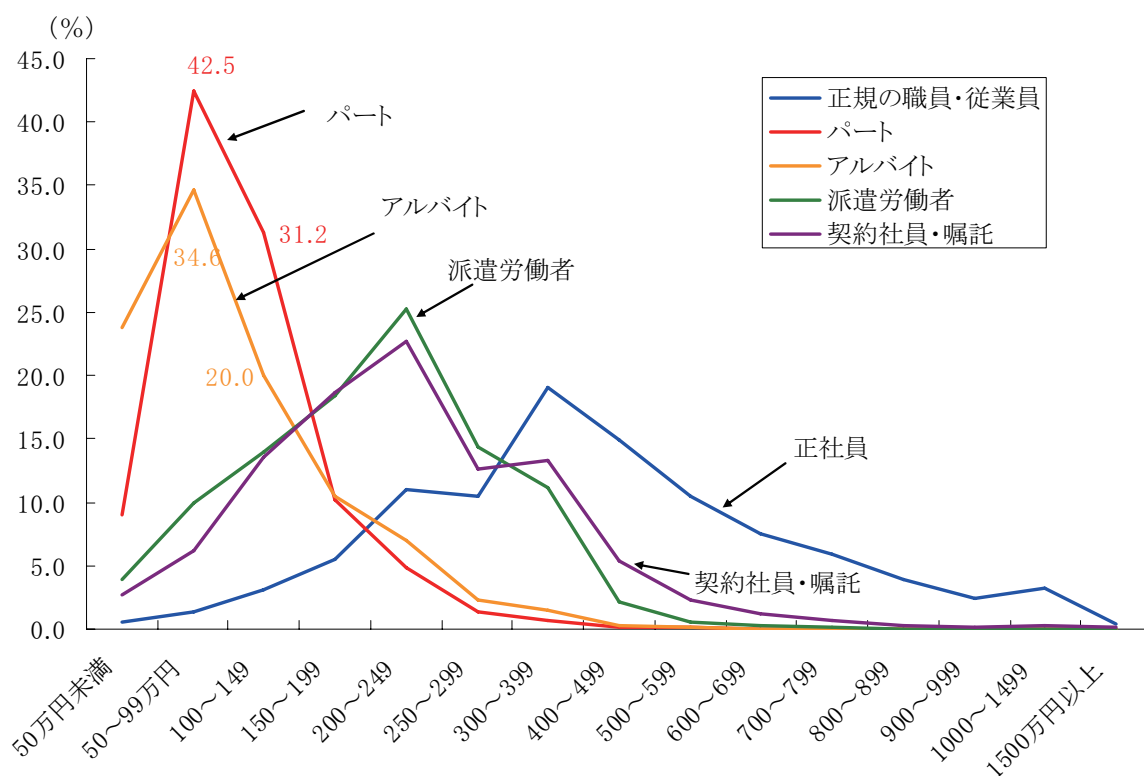
図表 9 雇用形態別にみた勤続年数別賃金水準



(出所) 厚生労働省職業安定局「目指すべき雇用システムとセーフティネットについて(雇用システム編)」(雇用政策研究会資料(平成22年2月))
 (原資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)、厚生労働省「労働経済の分析(2007)」
 (出所備考) 所定内給与についてみている。

次に、雇用形態別に年間所得の分布をみると（図表 10）、正社員では、「300～399 万円」が約 20%にピークがあるなだらかな山型となっている。一方で、派遣労働者、契約社員・嘱託については、「200～249 万円」が 20～25%でピークとなる山型となっている。また、パート、アルバイトについては、「50～99 万円」がそれぞれ 42.5%、34.6%となる、非常にピークの鋭い山型の分布をしている。

図表 10 雇用形態別の年間所得の分布



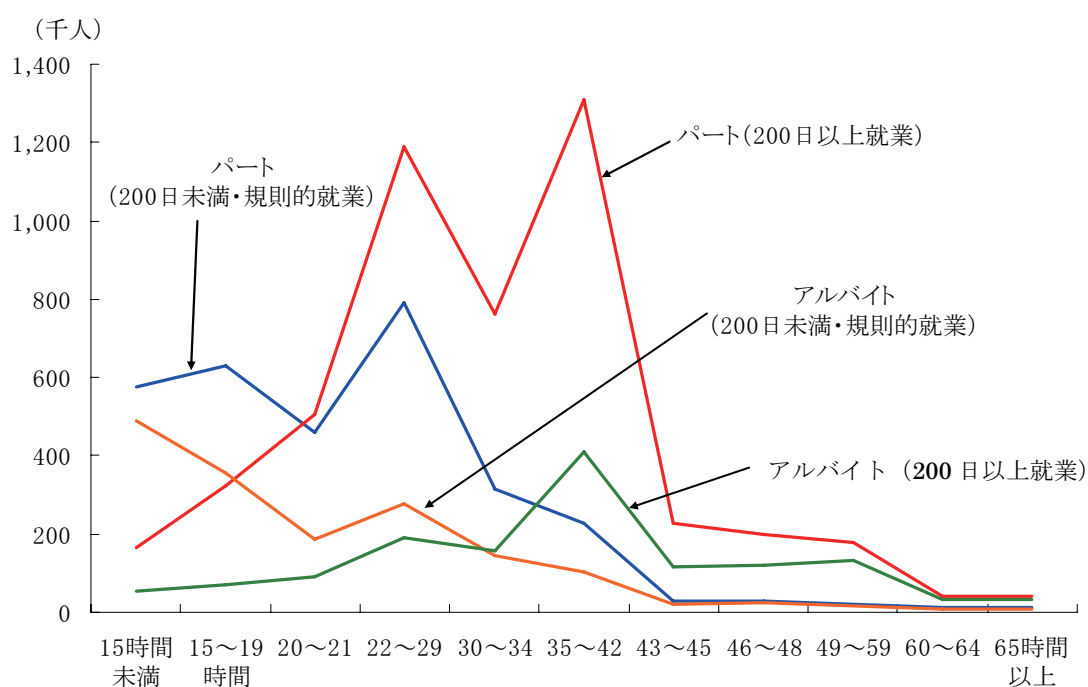
(資料) 総務省「就業構造基本調査」(2007年)

(備考) 所得が分かる有業者数合計に対する構成比である。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積額による。

最後に、パートについて週労働時間の分布をみると（図表 11）、年間 200 日以上就業の場合には、週労働時間は「22～29 時間」と「35～42 時間」がそれぞれ約 120 万人と人数規模が多い。前者については短時間労働者に該当する。一方で、年間 200 日未満の規則的就業の場合には、週労働時間は「22～29 時間」が約 80 万人で最も多いが、「15 時間未満」、「15～19 時間」がそれぞれ約 60 万人と次いで多くなっている。

アルバイトについて、年間 200 日以上就業の場合には、週労働時間は「35～42 時間」が約 40 万人と最も多い。一方、年間 200 日未満の規則的就業の場合には、週労働時間は「15 時間未満」が約 50 万人で最も多くなっている。

図表 11 パート、アルバイトについての週労働時間の分布



（資料）総務省「就業構造基本調査」（2007 年）

図表 12 （参考）雇用形態別にみた年間就業日数、週労働時間

年間就業日数 週労働時間	総数	200日未満就業				200日以上就業			
			規則的就業				うち30時間未満		
			うち30時間未満	うち20時間未満			うち30時間未満	うち20時間未満	
正社員	34,324	2,163 (6.3)	1,725 (5.0)	260 (0.8)	133 (0.4)	31,920 (93.0)	519 (1.5)	248 (0.7)	
パート	8,855	3,807 (43.0)	3,106 (35.1)	2,455 (27.7)	1,206 (13.6)	4,958 (56.0)	2,186 (24.7)	488 (5.5)	
アルバイト	4,080	2,607 (63.9)	1,639 (40.2)	1,303 (31.9)	842 (20.6)	1,410 (34.5)	404 (9.9)	125 (3.1)	
派遣労働者	1,608	409 (25.4)	282 (17.5)	134 (8.3)	66 (4.1)	1,178 (73.3)	70 (4.4)	24 (1.5)	
契約社員	2,255	432 (19.1)	335 (14.9)	140 (6.2)	69 (3.0)	1,798 (79.7)	100 (4.4)	35 (1.5)	

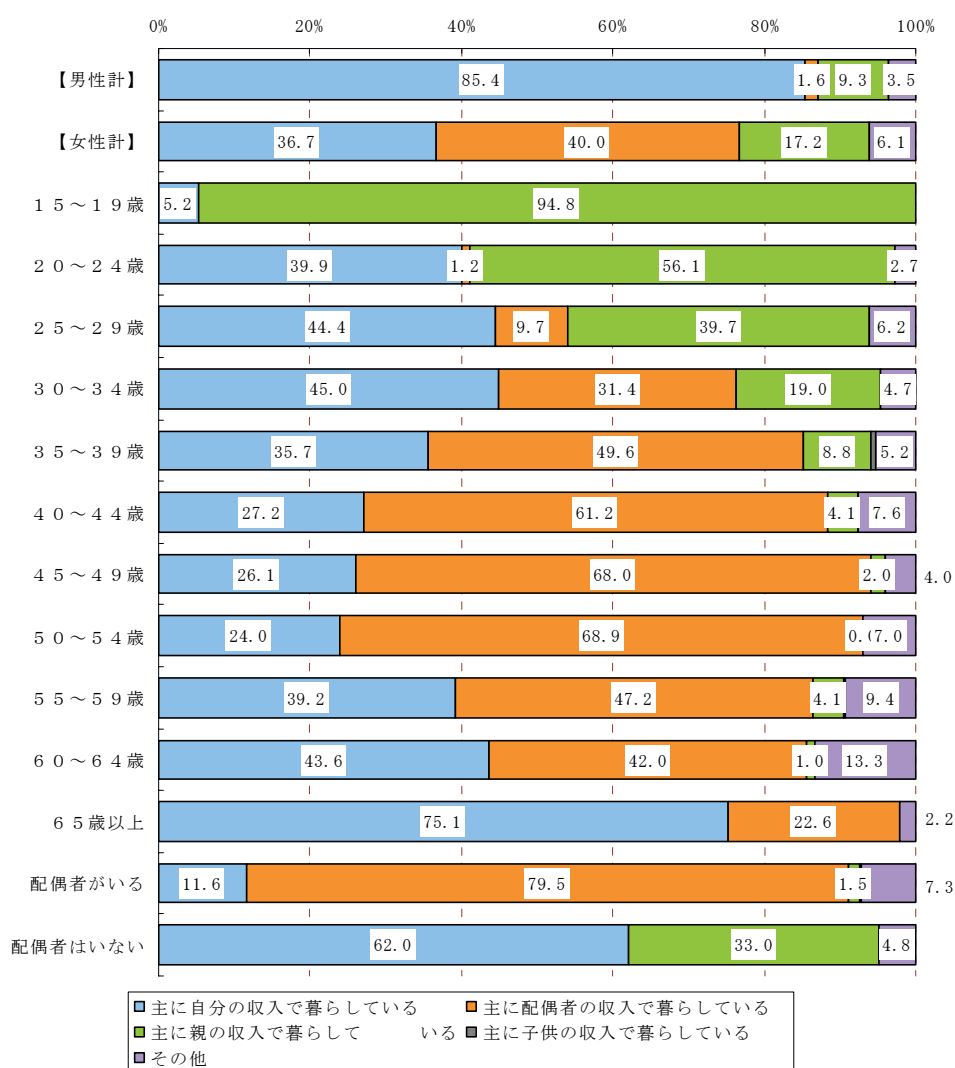
（資料）総務省「就業構造基本調査」（2007 年）

(4) パートタイム労働者の就業実態

ここでは、厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」を用いて、パートタイム労働者の就業実態を整理する。

まず、パートタイム労働者の主な収入源をみると（図表13）、男性では、「主に自分の収入で暮らしている」が85.4%と大半を占めている。一方で、女性については、年齢、配偶者の有無による違いが大きく、配偶者がいる場合、年齢では30歳代後半から50歳代の場合に、「主に配偶者の収入で暮らしている」が多くなっている。

図表13 パートタイム労働者の主な収入源

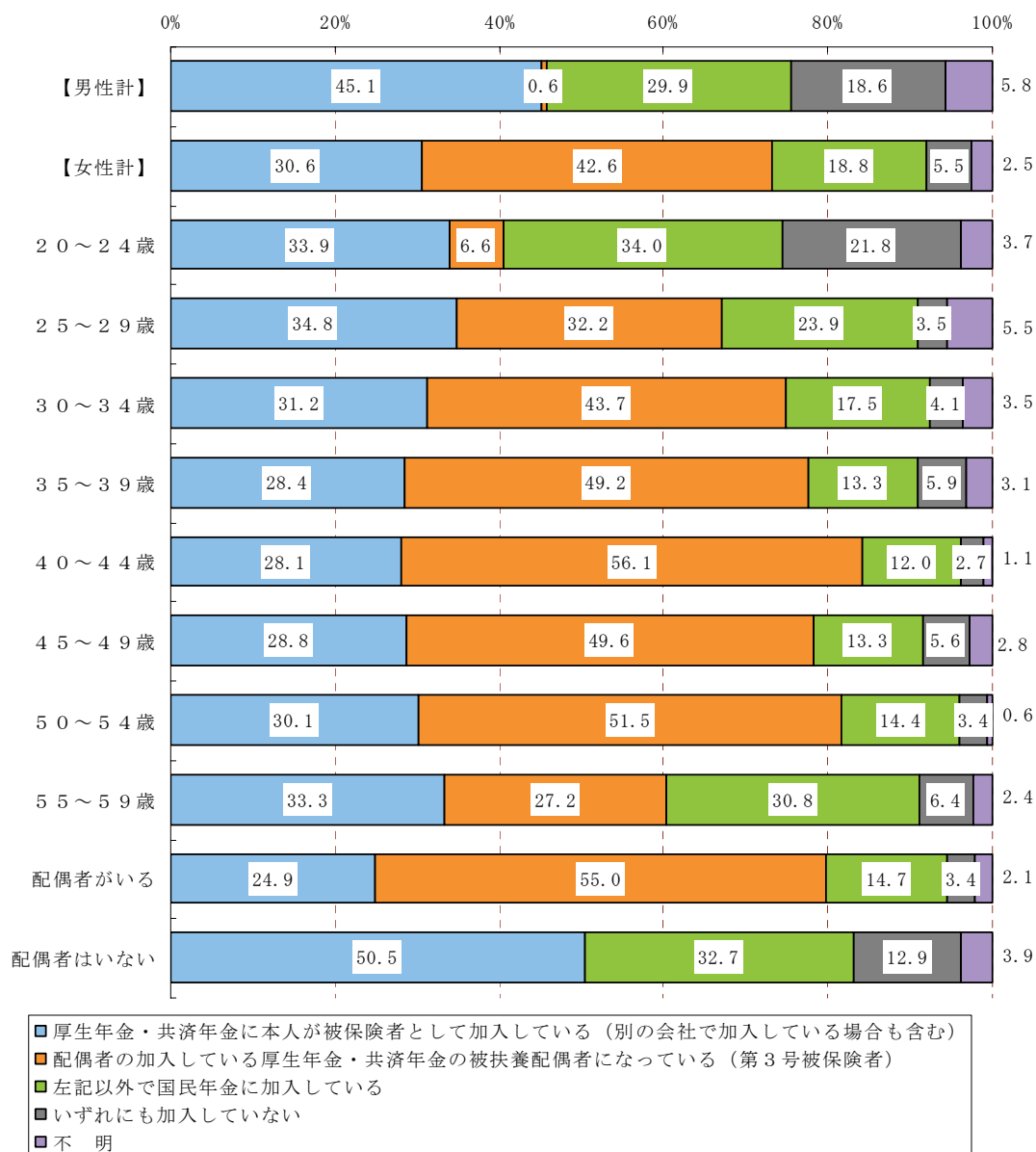


(資料) 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」

(備考) 当該調査での「パート」は、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

次に、パートタイム労働者の公的年金の加入状況をみると（図表 14）、女性については、配偶者がいる場合、及び、年齢が 30 歳代後半から 50 歳代の場合、「配偶者の加入している厚生年金・共済年金の被扶養配偶者になっている」が約 5 割、「厚生年金・共済年金に本人が被保険者として加入している」が約 3 割となっている。

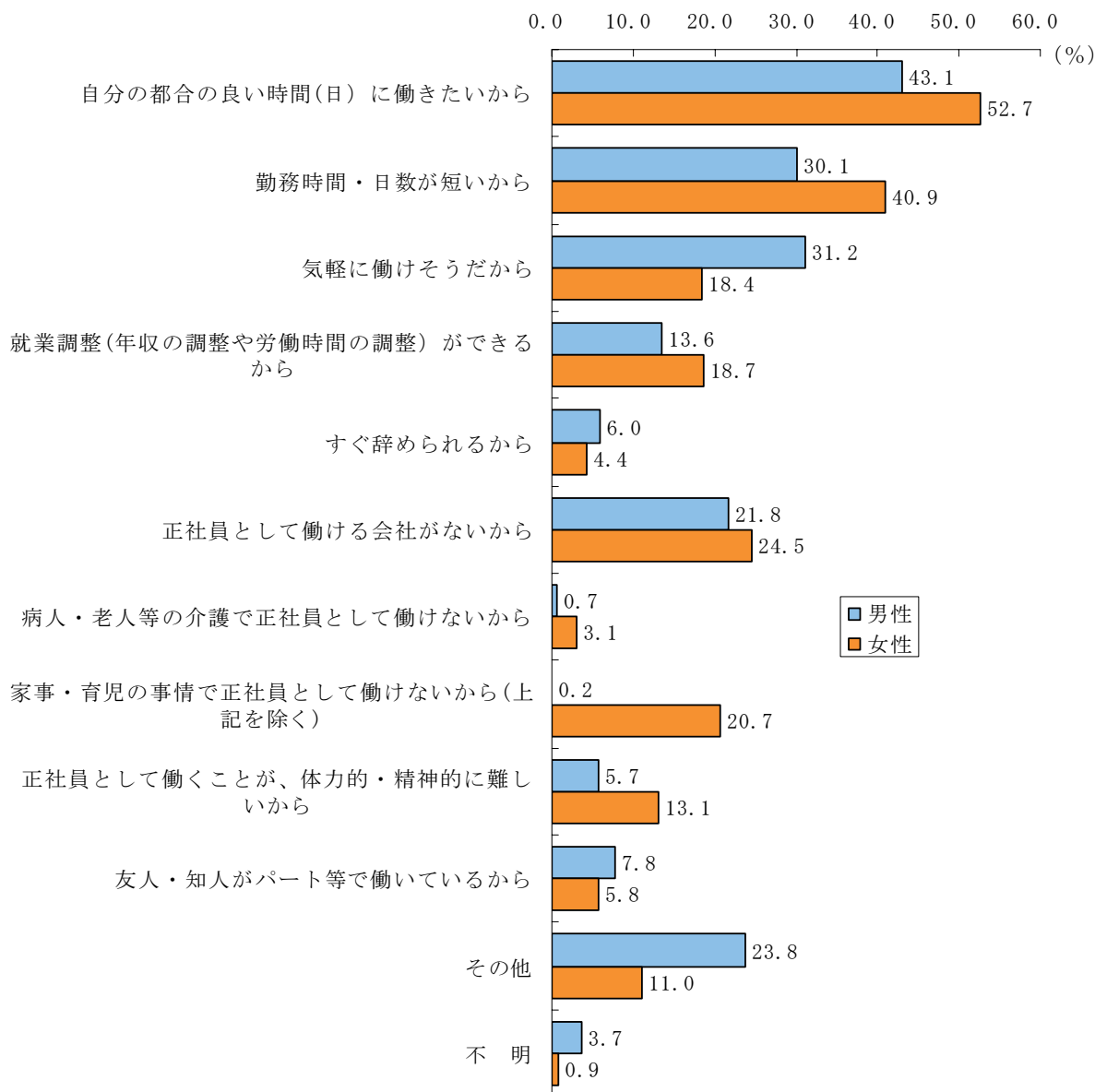
図表 14 パートタイム労働者の公的年金の加入状況



(資料) 厚生労働省「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査 (個人調査)」

次に、パートタイム労働を選んだ理由をみると（図表 15）、女性では「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」（52.7%）が最も多く、「勤務時間・日数が短いから」（40.9%）が次いで多くなっている。

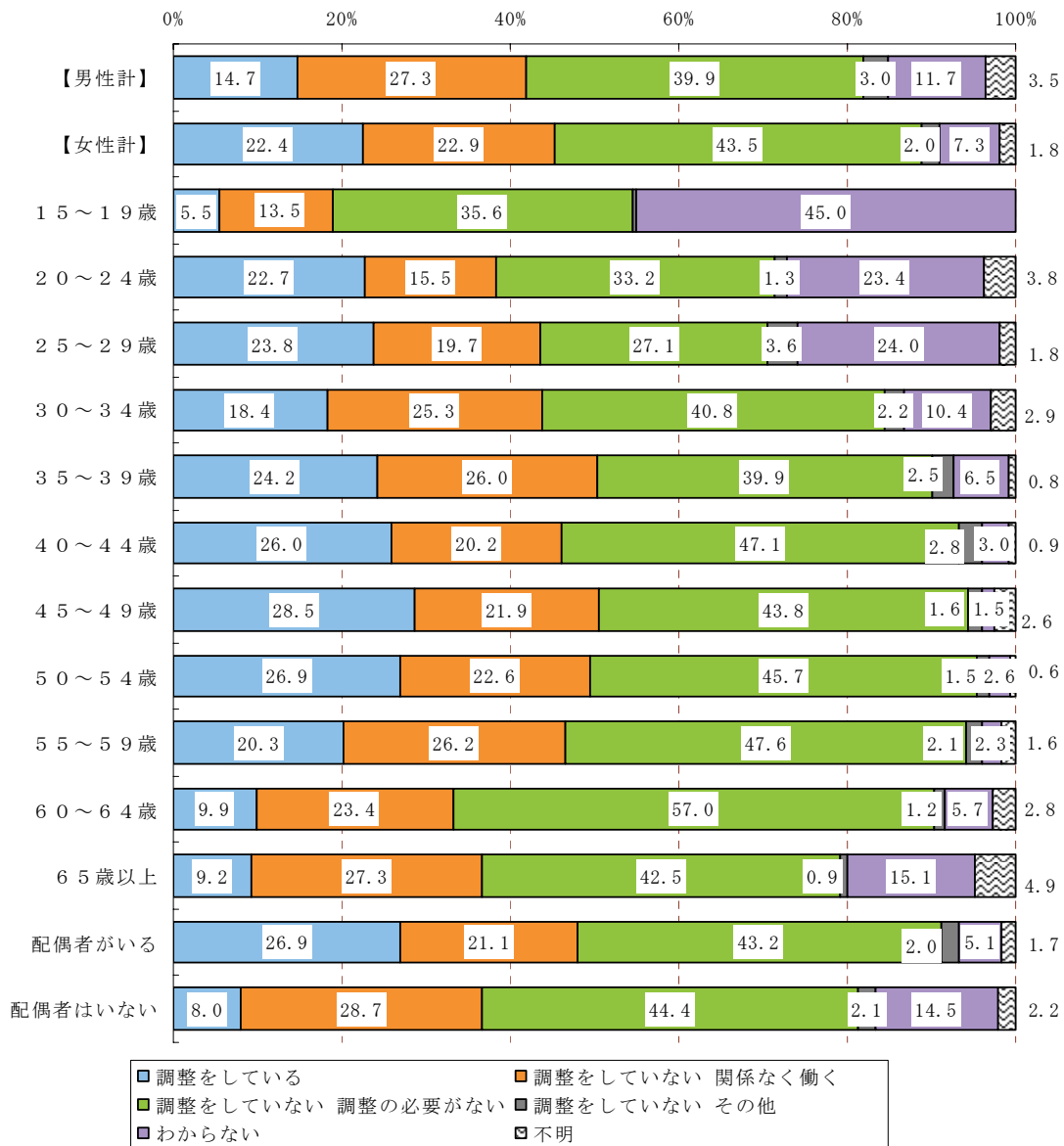
図表 15 パートタイム労働を選んだ理由（複数回答）



（資料）厚生労働省「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」

次に、パートタイム労働者の就業調整の有無をみると（図表 16）、女性について、配偶者がいる場合、及び、年齢が 30 歳代後半から 50 歳代の場合、「調整をしている」は 3 割弱であり、「調整をしていない 調整の必要がない」が 4 割強、「調整をしていない 関係なく働く」が 2 割強となっている。

図表 16 パートの就業調整の有無

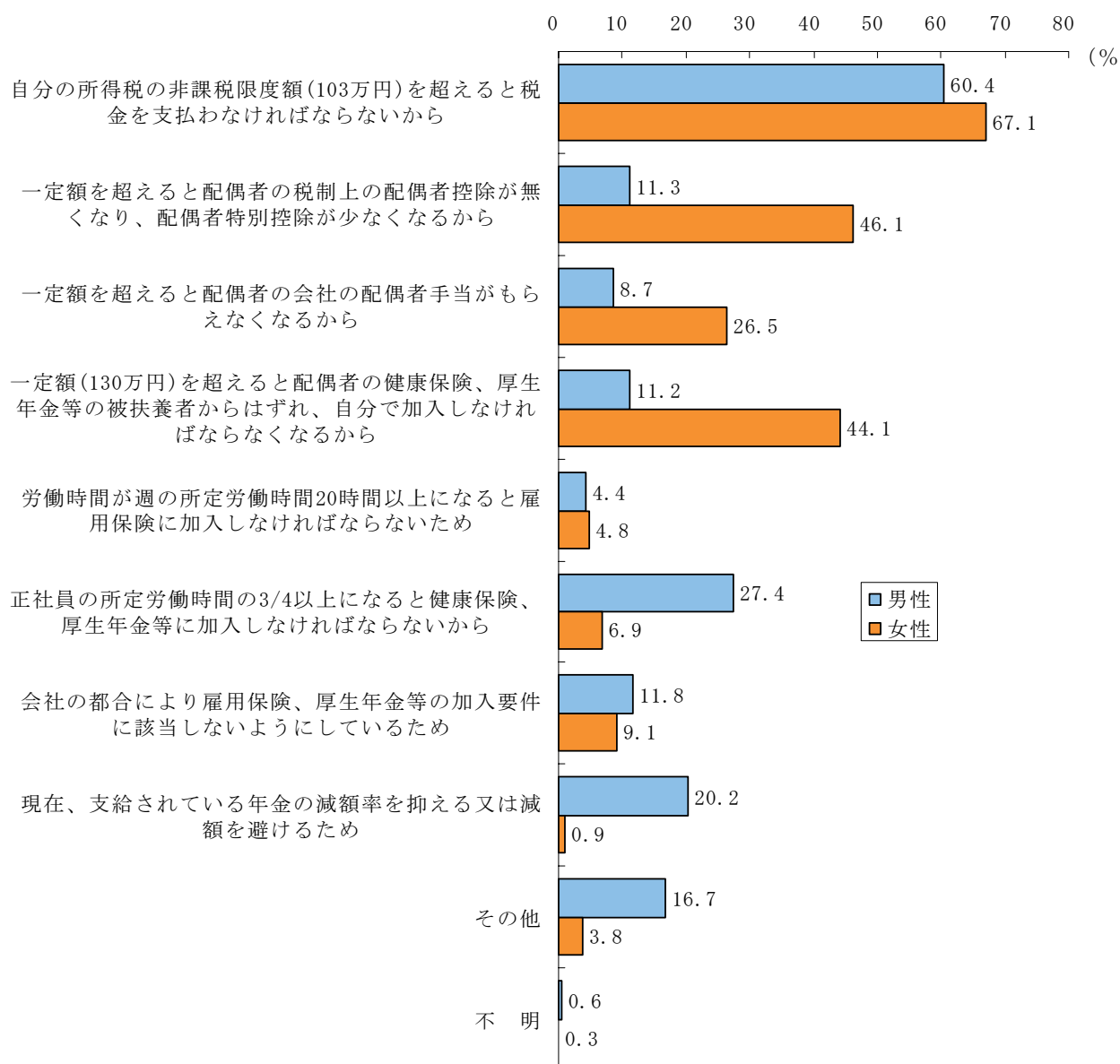


（資料）厚生労働省「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」

（備考）「調整をしている」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整等をしていることをいう。「関係なく働く」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当する年収、所定労働時間に達しても関係なく働く場合をいう。「調整の必要がない」とは、年収、所定労働時間が上記の要件に達する恐れがないほど少ないため、調整する必要がない場合をいう。

最後に、就業調整しているパートタイム労働者に対して、就業調整をしている理由を尋ねた結果をみると（図表 17）、女性について、「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると税金を支払わなければならないから」（67.1%）が最も多く、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」（46.1%）、「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」（44.1%）が次いで多くなっている。

図表 17 パートタイム労働者の就業調整の理由（就業調整している場合）（複数回答）



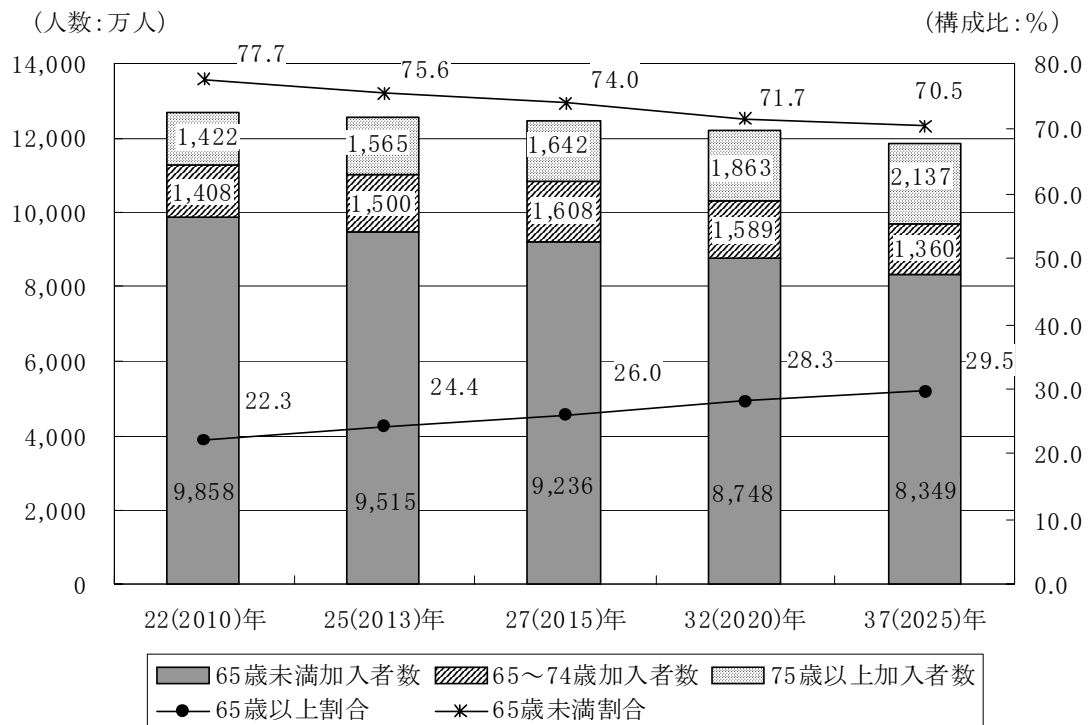
（資料）厚生労働省「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）」

2. 健康保険制度における被保険者・被扶養者数の推移

(1) 被保険者・被扶養者の将来見通し

ここでは、今後の健康保険制度における被保険者・被扶養者数の見通しについて概観する。まず、医療保険加入者数の将来見通し（厚生労働省）をみると、今後、我が国では人口の減少に伴い医療保険加入者数も減少することが予想されている（図表 18）。年齢階層別には、65 歳未満加入者数が今後急速に減少する見通しであるのに対して、75 歳以上加入者は今後とも増加傾向が続くことが分かる。

図表 18 医療保険加入者数の将来見通し

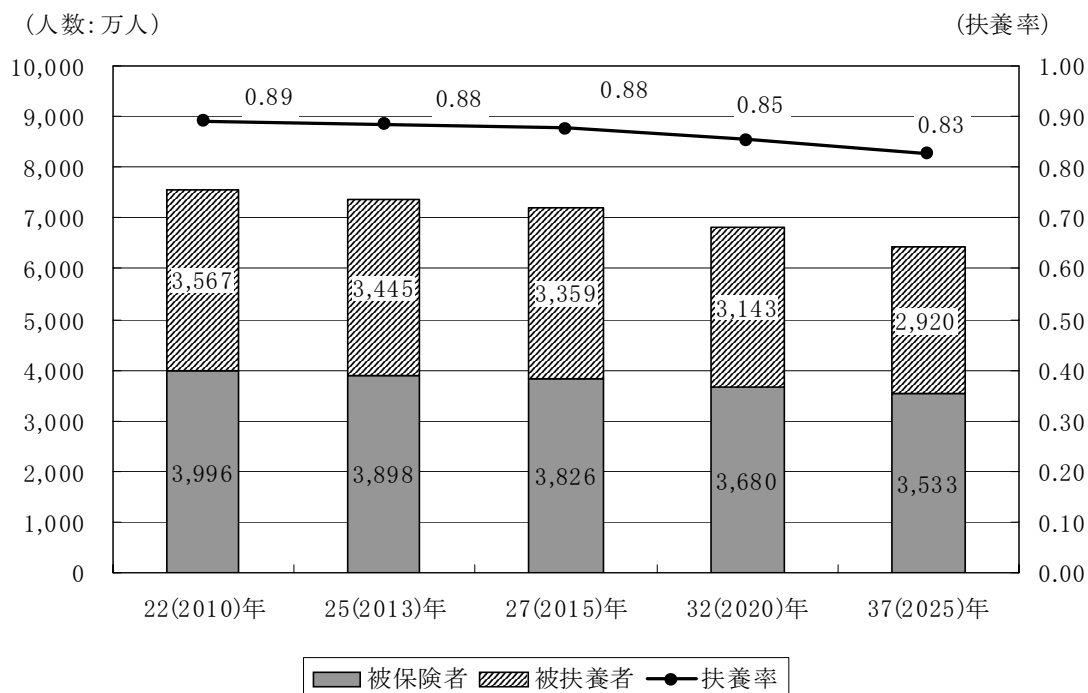


(出所) 厚生労働省保険局「第 11 回高齢者医療制度改革会議 資料」(平成 22 年 10 月 28 日)

(備考) 「日本の将来推計人口 (平成 18 年 12 月)」における出生中位 (死亡中位) 推計を基に、年齢階級別、制度別加入者数の将来見通しを作成。年齢階級別に、人口に対する医療保険制度別の加入者数の割合が将来にわたって一定と仮定。ただし、被用者保険 (国保組合を含む) の 75 歳以上の被扶養者 (家族) については、被保険者本人に対する 75 歳以上被扶養者の割合が一定と仮定。

次に、被用者保険の被保険者、及び被扶養者の将来見通しをみると、被保険者数については、今後わずかながら減少することが見込まれている（図表 19）。一方で、被扶養者については、被保険者よりも減少幅が大きくなると想定されている。その結果、扶養率（被扶養者／被保険者数）は次第に低下していくことが想定されている。

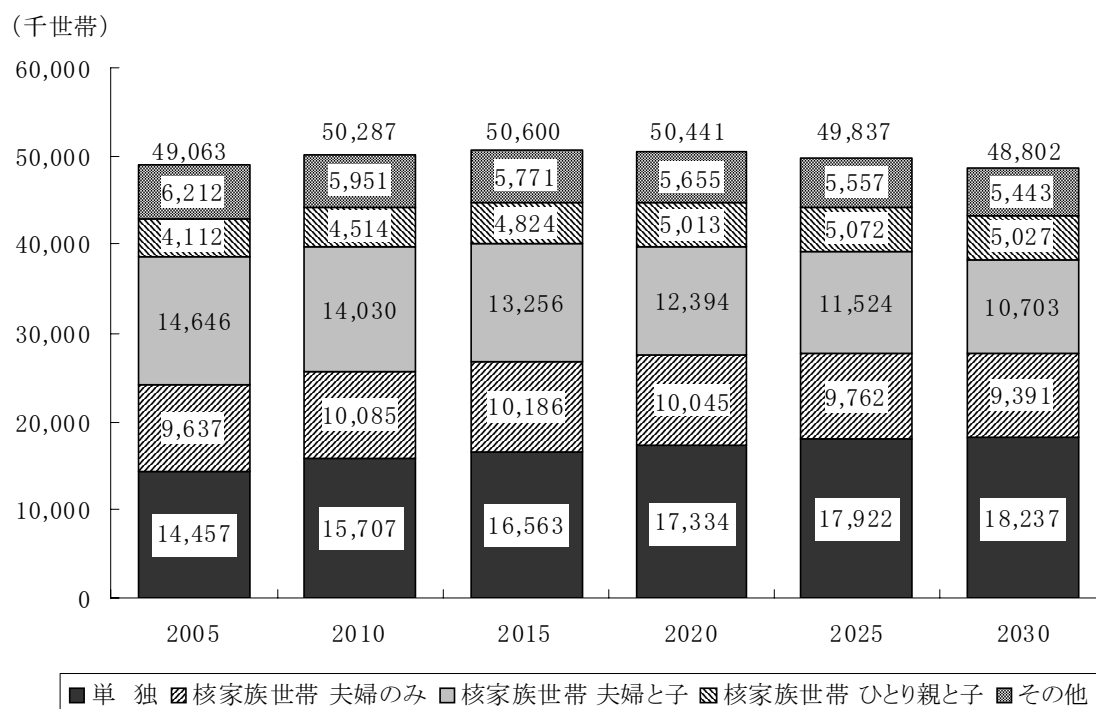
図表 19 被用者保険の被保険者、被扶養者の将来見通し



(出所) 同上

上記のように、扶養率が低下すると想定されている背景には、今後の世帯数予測において、世帯数全体は減少する見込みであるのに対して、単独世帯については今後とも増加傾向が続くことが想定されていることがある（図表 20）。人口減少による被保険者と、2人以上世帯の減少と単独世帯の増加とのバランスによって、今後の被保険者数、被扶養者数が見込まれていることになる。

図表 20 （参考）世帯の家族類型別世帯数予測



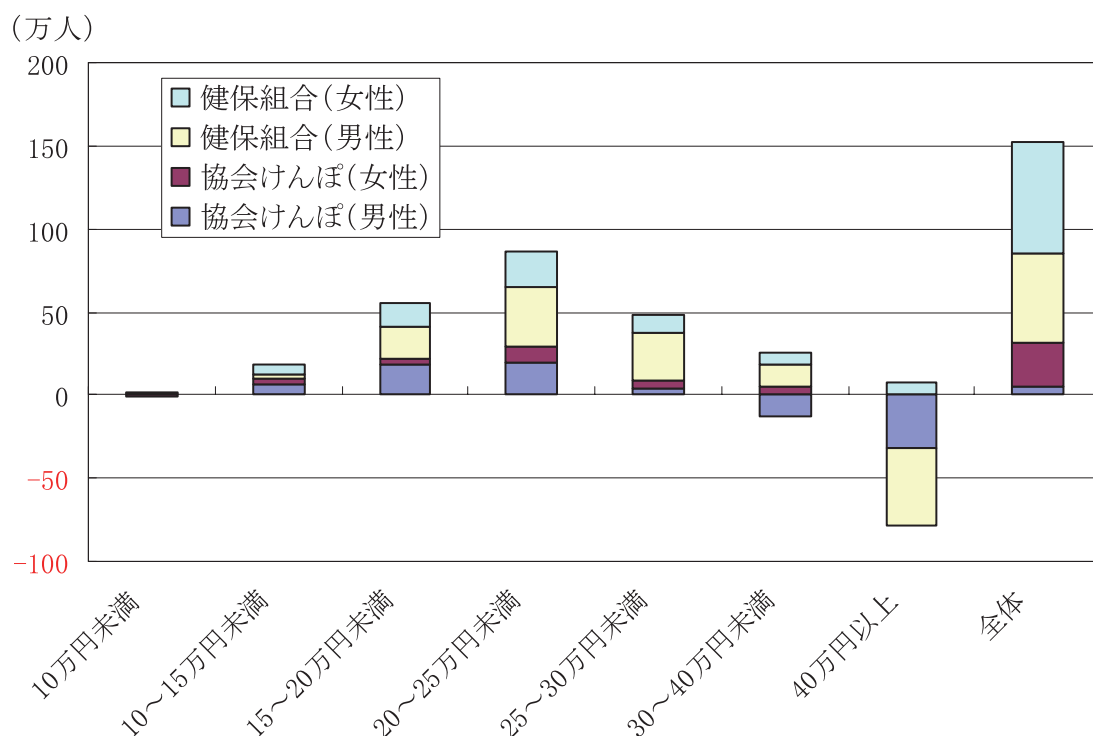
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」（2008年3月推計）

(2) 最近の被保険者数、被扶養者数の変化の特徴

次に、過去5年間（平成16～21年）の被保険者数の変化を標準報酬月額別にみると、標準報酬月額が20～25万円未満を中心に、15万円～40万円未満の被保険者数が増加し、逆に40万円以上では減少していることが分かる（図表21）。健保組合・協会けんぽ別には、15～40万円未満の増加、40万円以上の減少とも、健保組合で顕著である。

次に過去5年間の被保険者数について年齢階層（コーホート）変化をみると、学校等からの新規学卒者等の入職者が多い20歳代での増加が多くみられ、逆に労働市場からの退出が多い60歳代以上の減少が多くみられる（図表22）。また、女性については、30歳代前半で減少しているが、これは、出産・育児のために離職するケースであると考えられ、その後40歳代で再び増加しているのは、育児が一段落し、再び仕事に就くケースと考えられる。

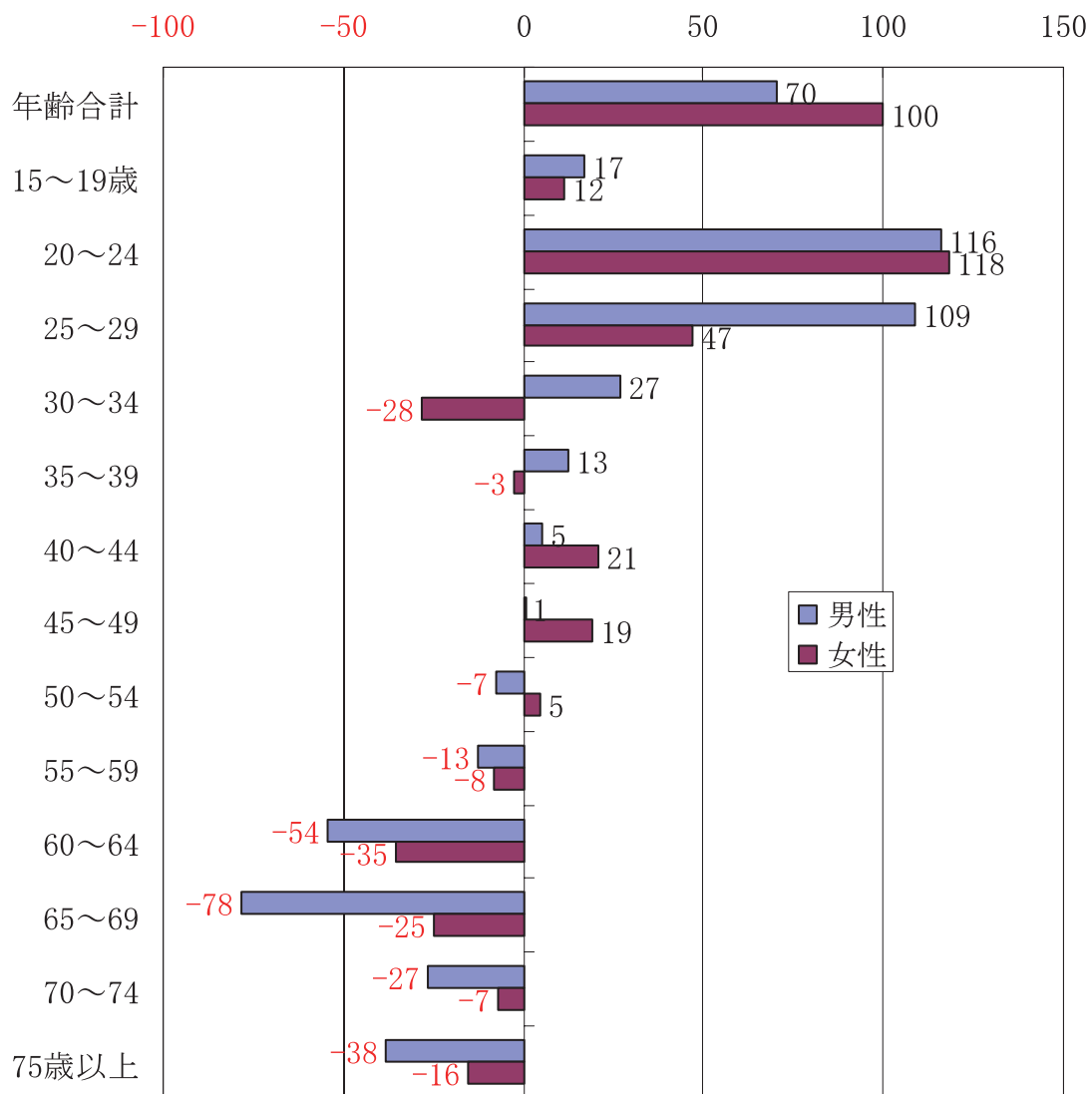
図表21 標準報酬月額別の被保険者数の変化（平成16年から21年の変化）



(出所) 厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」

図表 22 年齢階層別の被保険者数のコーホート変化（平成 16 年から 21 年の変化）

（人数変化：万人）



（出所）厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」

（備考）年齢階層カテゴリは平成 21 年のものである。

3. 健康保険における適用拡大を巡る議論の経緯

(1) 現行制度における短時間労働者（パートタイム労働者）の適用基準

わが国の「健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）」における被保険者とは「適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者」とされている（健康保険法第 3 条第 1 項）。同法では、「日々雇い入れられる者¹」や「二月以内の期間を定めて使用される者²」、「季節的業務に使用される者³」、「臨時的事業の事業所に使用される者⁴」等を同法の適用除外と規定しているが、短時間労働者に関する規定は設けられていない。

健康保険法と同様に被用者を対象とした社会保険のひとつである「厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）」では、「適用事業所に使用される 70 歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする（厚生年金保険法第 9 条）」とし、健康保険法と同様に「日々雇い入れられる者」や「季節的業務に使用される者」などを適用除外とする規定（厚生年金保険法第 12 条）を設けているものの、短時間労働者に関する規定は設けていない。

健康保険及び厚生年金における短時間労働者の適用基準を示すものとして、昭和 55 年 6 月 6 日付けの厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・社会保険庁年金保険部厚生年金保険課長の 3 者連名による都道府県民生主管部（局）保険課（部）長宛の内翰（以下、「55 年内翰」）が存在する。

この 55 年内翰では、「健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべき」としている。そして、①常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること、②その場合、1 日又は 1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね 4 分の 3 以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること（いわゆる「4 分の 3 要件」）、③②に該当する者以外の者であっても①の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること、としている。

この「4 分の 3 要件」は、当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱いや人

¹ 1 か月を超える場合を除く

² 所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く

³ 継続して 4 か月を超えて使用されるべき場合を除く

⁴ 継続して 6 か月を超えて使用されるべき場合を除く

事院規則による非常勤職員の取扱いを参考として示されたものである⁵。つまり、現行制度においては、労働者が事業所と「常用的使用関係にあるか否か」という観点から、通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上の就労時間のパートタイム労働者であれば、健康保険及び厚生年金の被保険者とされている。

図表 23 昭和55年内翰

拝啓 時下益々御清祥のこととお慶び申し上げます。健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段の御尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

- 1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。
- 2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。
- 3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用的のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長 川崎幸雄
社会保険庁医療保険部

健康保険課長 内藤 洵
社会保険庁年金保険部

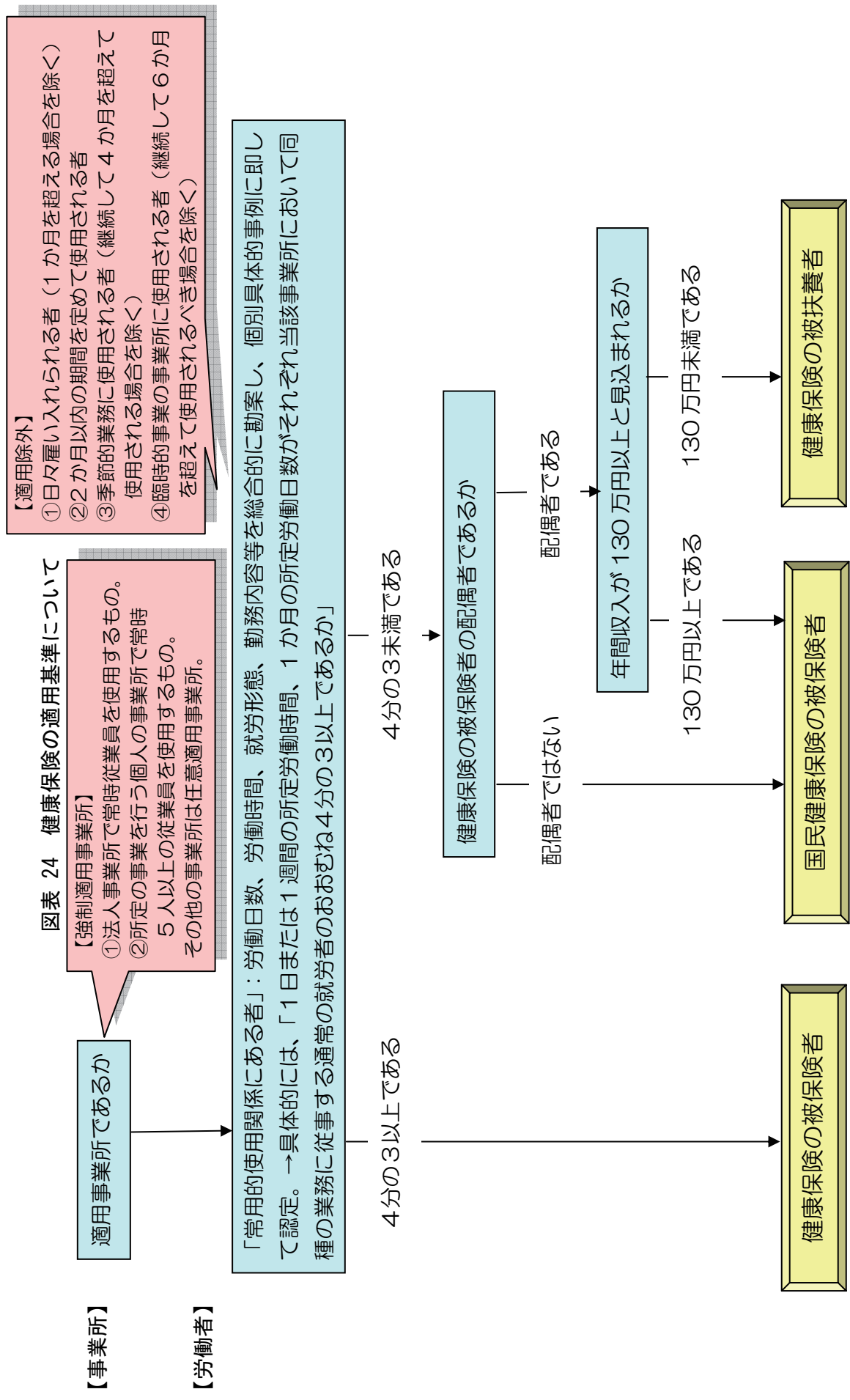
厚生年金保険課長 片山 巖

都道府県民生主管部（局）保険課（部）長 殿

⁵ 厚生労働省（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3f>）

なお、「4 分の 3」要件に満たない短時間労働者が、健康保険・厚生年金の被保険者の配偶者である場合、年収が 130 万円以上であれば、国民健康保険の被保険者・国民年金の第 1 号被保険者となるが、年収が 130 万円未満であれば、配偶者の扶養と認定され、配偶者の加入する健康保険の被扶養者・国民年金の第 3 号被保険者、ということになる（図表 24 を参照）。

図表 24 健康保険の適用基準について



(注) 上記は簡略化のため、共済組合や後期高齢者医療制度等を除外している。

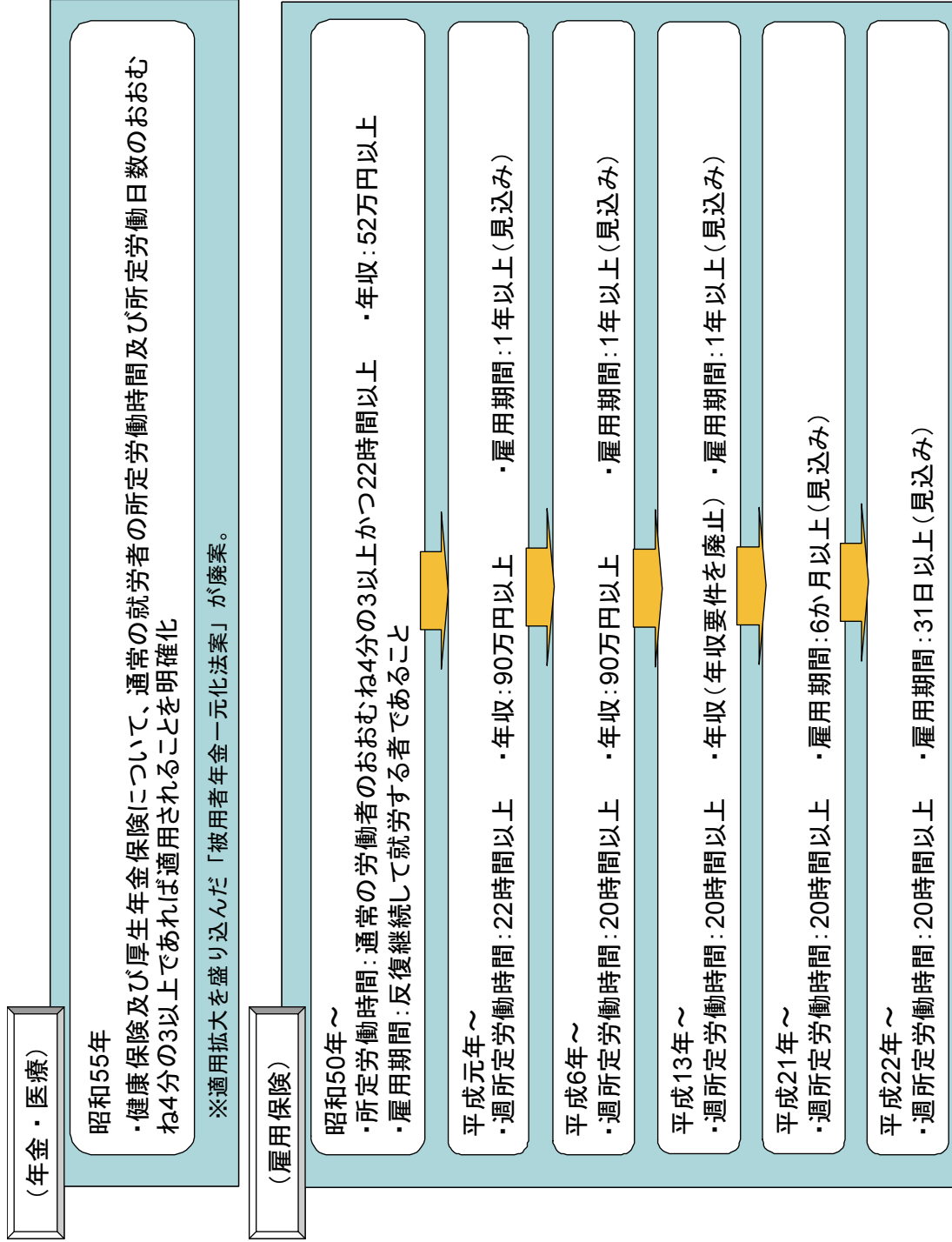
(2) 被用者保険の適用範囲の主な変遷

先述のとおり、被用者を対象とした健康保険及び厚生年金では、昭和 55 年に出された内翰により、短時間労働者について通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数の概ね 4 分の 3 以上であれば適用対象となることが明確化され、現在に至っている。短時間労働者等に対する厚生年金の適用拡大については法案提出に至ったものの廃案となっており、この経緯については後述する。

一方、同じく被用者を対象とする雇用保険については、特に、近年、大幅に適用拡大が進められてきたところである。

昭和 50 年時点においては、雇用保険の適用対象となるためには、①所定労働時間が通常の労働者の概ね 4 分の 3 以上かつ週 22 時間以上であること、②年収が 52 万円以上であること、③雇用期間については反復継続して就労する者であること、との要件を満たすことが求められた。その後、平成元年からは、①週所定労働時間が 22 時間以上であること、②年収が 90 万円以上であること、③1 年以上の雇用期間見込みがあること、と要件が明確かつ厳格になった。平成 6 年には週所定労働時間が「22 時間以上」から「20 時間以上」と緩和され、平成 13 年には年収要件が撤廃された。その後、平成 21 年には雇用期間の要件が「1 年以上」から「6 か月以上」に緩和され、さらに翌年の 22 年には「31 日以上」と大幅に緩和された。このように、雇用保険に関しては、平成 6 年以降、要件の緩和を図りながら適用拡大が進められてきた経緯がある。

図表 25 被用者保険の適用範囲の主な変遷



(3) 短時間労働者等に対する社会保険の適用を巡る主な議論の経緯等

短時間労働者等に対する社会保険（被用者保険）の適用拡大については、健康保険というよりはむしろ厚生年金での取り扱いの中で議論されてきた。

平成10年の年金審議会では、パートタイム労働者に対する厚生年金の適用拡大について議論が重ねられた。その後、平成14年1月に社会保障審議会年金部会が設置され、翌年9月12日に「年金制度に関する意見」をとりまとめた。ここでは、「働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点の他、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべき」としている。また、同時に、「その際には、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者が多く就労する産業・企業への影響、事務負担や保険料負担の増加等に十分配慮して慎重に検討することが必要である。また、適用拡大に伴う労働者及び事業主の保険料負担の増大については、経過措置等一定の配慮を行うべきである」とも述べている。

平成16年改正においては、改正法附則第3条第3項において法施行後5年を目途とした検討規定が設けられた。具体的には、「短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、事務手続きの効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律の施行後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、必要な措置が講ぜられるものとする。」とされた。

平成18年12月27日は、社会保障審議会年金部会において「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」第1回会合が開催された。このワーキンググループは、パートタイム労働者への厚生年金の適用について、関係者からのヒアリング、資料の収集等を行い、パートタイム労働者の就労実態等を踏まえた適用の在り方を検討することを目的に設置されたものである。翌年3月6日には、「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（案）」をとりまとめ、適用拡大の意義、適用対象となる者の範囲、就業調整・企業への影響等について考え方を示した。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、①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、②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、③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、が提言された。

この提言を受けて、厚生労働省は平成 19 年 3 月 13 日に厚生労働省案をとりまとめている。ここでは、適用の新たな基準として、①「週所定労働時間が 20 時間以上であること、②賃金が月額 98,000 円以上であること、③勤務期間が 1 年以上であること、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すること、を示した。これによると、300 人を超える事業所に勤務し、①～③のいずれの要件も満たすパートタイム労働者が適用対象ということになる。また、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も見据えつつ政令で定めること、が明記された。

平成 19 年 4 月 12 日に開催された社会保障審議会医療保険部会においてこの経緯・概要が報告され、健康保険においても同様に適用拡大されることが示された。

平成 19 年 4 月 13 日には「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」が閣議決定され、同日、第 166 国会に提出された。この法案には、「学生でないこと」が要件として加えられたが、先の厚生労働省案と同様の基準が盛り込まれた。そして健康保険においても「被保険者」の範囲を一体的に見直すこと、施行時期は平成 23 年 9 月 1 日とされた。同法案は平成 21 年第 171 国会までの継続審議の取扱いとされていたが、衆議院が解散されたことに伴い、平成 21 年 7 月 21 日に廃案となった。

このように短時間労働者等への適用拡大の議論をみていくと、厚生年金における適用拡大が検討される過程の中で健康保険も同一の適用基準にすべきと提言されている。

(4) パート労働者ワーキンググループによる「適用対象者」とは

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では、被用者年金制度である厚生年金の適用対象としてふさわしい「被用者」とは何かを整理しているが、これによれば、「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である」との基本的な考え方を示している。つまり、従来の「4分の3要件」は当該労働者と事業主との関係が「常用的使用関係」にあるか否かが判断の基準とされてきたが、ワーキンググループでは当該労働者の稼得手段が労働の対価であれば、できる限り被用者年金の対象者とすべきとしている。

その一方で、「厚生年金など社会保険における事業主負担は、当該制度が事業主の円滑な事業活動に寄与する面があり、事業主も制度の利益を受け取っている点に着目したものであることから、被用者として事業主の事業活動に一定以上の関係を有している者かという事業主の観点からの検討も求められるのではないか」とも述べている。

このことは、事業主との「常用的使用関係」までは求めないが、被用者として事業主の事業活動に「一定以上の関係」を有していることが必要であるということの意味している。この「一定以上の関係」を具体的に示した結果が、①労働時間（週所定労働時間が20時間以上であること）の他の要件、すなわち②賃金水準（事業主が一定以上の賃金を支払っていること＝事業活動における貢献）、③勤務期間（一定以上の勤務期間が見込めること）等を組み合わせるといふものである。

しかしながら、この要件をすべて満たす場合となると、非常に限定的となってしまうので、次章以降では、労働時間要件についてのみ要件として、適用拡大に伴う健康保険制度及び健康保険組合の影響を整理することとする。

第3章 適用拡大による健康保険制度及び健康保険組合への影響等

1. 被保険者数の推移

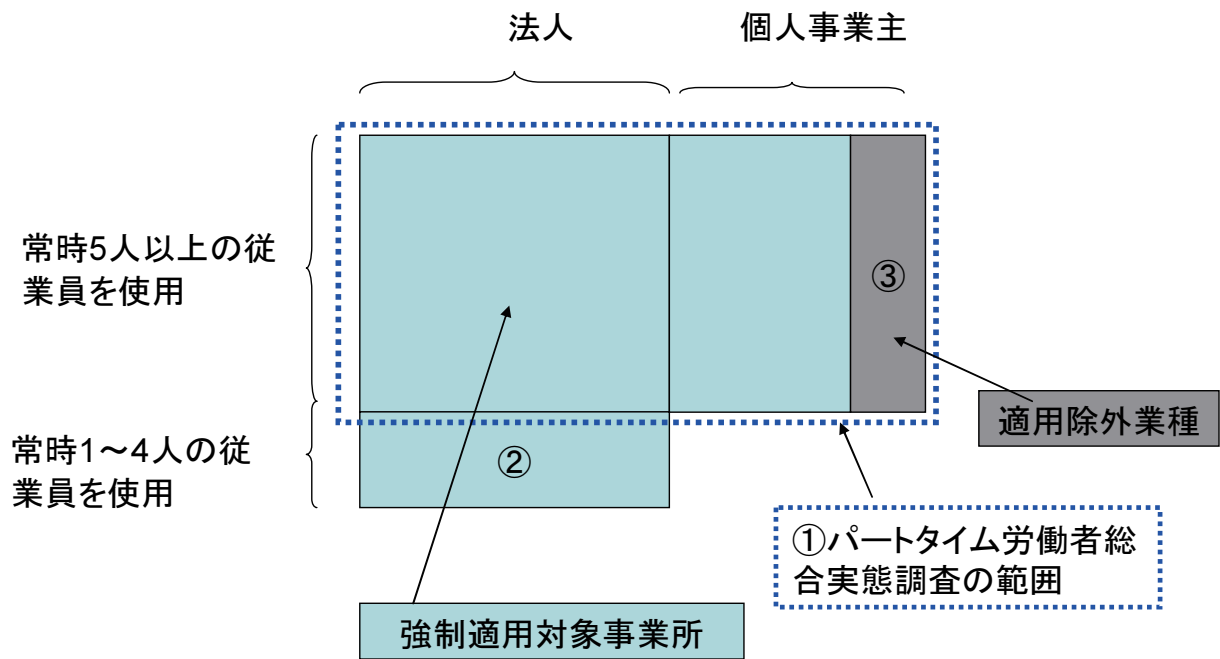
(1) 適用拡大の規模の試算

パート労働者への健康保険の適用拡大による被保険者の増加数について、以下の方法に従って算出したところ、約477万人（男性約118万人；24.8%、女性約358万人；75.2%）と推計された。

[適用拡大の規模の試算方法]

- ① 適用拡大の対象者数の基本となる数値として、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）」より得られる、産業別・性別の「パート人数」に、産業別・性別の「正社員と比較したパートの1週当たりの所定労働時間数割合が2分の1以上4分の3未満」を乗じた人数を用いた（産業合計で、男性が約98万人、女性が約323万人）。ただし、この統計は、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所であるため、a) 従業者1～4人の法人を適用対象に追加、b) 適用除外業種の除外、が必要となる。
- ② a) については、総務省「事業所・企業統計（平成18年）」より、5人以上の従業者がいる民営事業所の非正規労働者に対する、1～4人の従業者がいる民営（法人）の非正規労働者の比率（産業別：産業合計で、男性が28.1%、女性が15.6%）を①で得た数（産業別）に乗じて算出した。
- ③ b) については、同じく、総務省「事業所・企業統計（平成18年）」より、5人以上の従業者がいる民営事業所の非正規労働者に対する、5人の従業者がいる民営（個人）の非正規労働者の比率（適用除外産業）を①で得た数（適用除外産業）に乗じて算出した。なお、適用除外産業は、「飲食店・宿泊所」（男性18.0%、女性21.0%）、「生活関連サービス業」（男性8.4%、女性7.1%）とした。（括弧内は、①で得た数に対する除外者の比率）

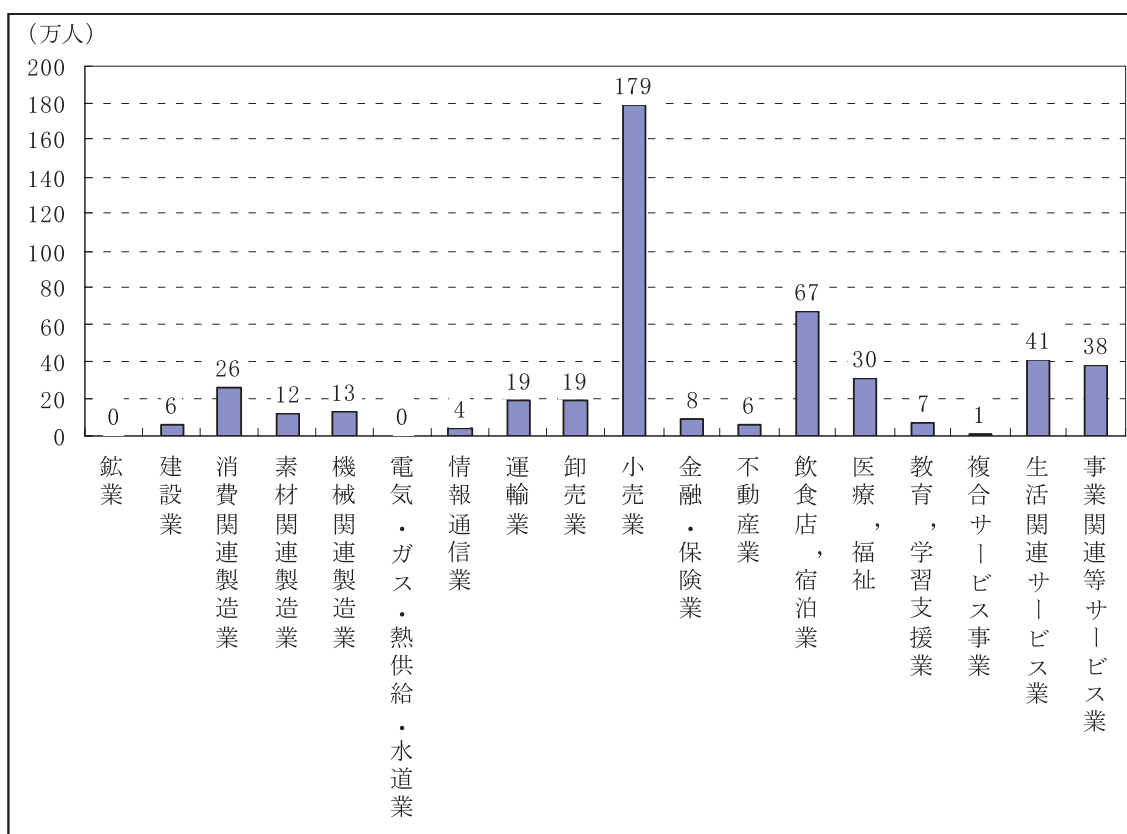
図表 26 (参考) 適用範囲について



(2) 産業別の新たな被保険者数

適用対象となるパート労働者の就業先の業種構成を概算したところ、以下のようになった。適用対象が多いのは、「小売業」が 179 万人 (37.5%) と最も多く、次いで「飲食店、宿泊業」が 67 万人 (14.0%) と多くなっている (図表 27)。

図表 27 産業別の適用拡大の対象となる被保険者数



図表 28 産業別の適用拡大の対象となる被保険者数

(万人、%)

産 業 計	計		男性	女性
	万人	(%)	万人	万人
産 業 計	476.5		118.1	358.4
鉱 業	0.0	(0.0)	0.0	0.0
建設業	6.1	(1.3)	3.0	3.1
製造業	51.1	(10.7)	9.6	41.5
消費関連製造業	26.5	(5.6)	3.8	22.7
素材関連製造業	12.0	(2.5)	2.7	9.3
機械関連製造業	12.6	(2.7)	3.2	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	(0.1)	0.1	0.2
情報通信業	3.9	(0.8)	0.6	3.3
運輸業	18.9	(4.0)	9.8	9.0
卸売・小売業	197.4	(41.4)	47.6	149.8
卸 売 業	18.8	(4.0)	4.4	14.5
小 売 業	178.6	(37.5)	43.2	135.4
金融・保険業	8.1	(1.7)	0.4	7.7
不動産業	6.1	(1.3)	2.6	3.5
飲食店, 宿泊業	66.8	(14.0)	19.7	47.2
医療, 福祉	30.5	(6.4)	2.3	28.2
教育, 学習支援業	7.2	(1.5)	2.0	5.2
複合サービス事業	1.2	(0.3)	0.3	0.9
サービス業 (他に分類されないもの)	78.9	(16.6)	20.2	58.7
生活関連サービス業	40.8	(8.6)	9.6	31.1
事業関連等サービス業	38.1	(8.0)	10.5	27.6

(3) 新たな適用対象者の属性（アンケート調査より）

本調査研究で実施したパート労働者（週所定労働時間 20～29 時間）を対象としたアンケート調査（以下、「パートタイム労働者調査」）によれば、

- ・ 被用者保険被扶養者・配偶者あり 約 57%
- ・ 被用者保険被扶養者・配偶者なし 約 5%
- ・ 国保・配偶者あり 約 18%
- ・ 国保・配偶者なし 約 20%

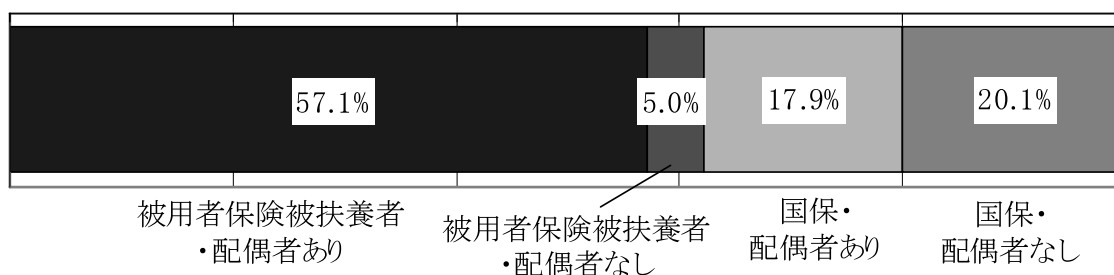
という構成割合であった（図表 29）。

この構成割合をもとに、適用対象拡大に伴う新たな被保険者数（ここでは、週所定労働時間 20～29 時間とみなす）477 万人の現在の健康保険の種類を整理すると、

- ・ 被用者保険の被扶養者：296 万人（約 62%）
- ・ 国民健康保険の被保険者：181 万人（約 38%）（うち、配偶者あり：85 万人、配偶者なし：96 万人）

になると概算される。

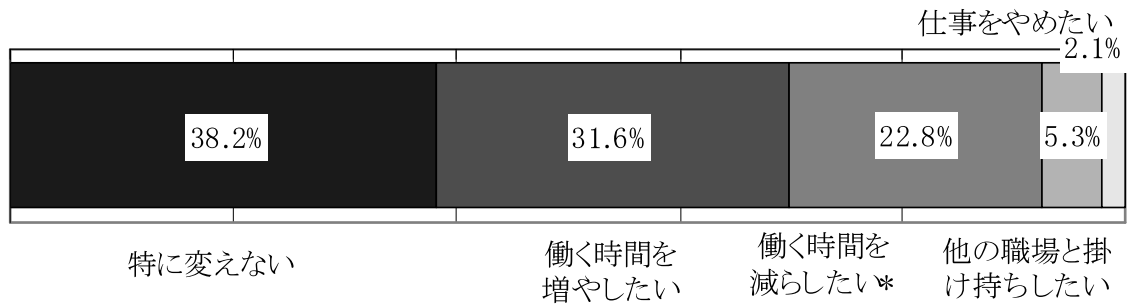
図表 29 パート労働者（週所定労働時間 20～29 時間）の健康保険の種類構成



（出所）パートタイム労働者調査結果（n=1,445）より

また、本調査研究で実施したパート労働者を対象としたアンケート調査から、健康保険の適用拡大がなされたときの働き方の変化を整理すると、「特に変えない」が 38.2%で最も多く、次いで「働く時間を増やしたい」が 31.6%で多くなっている（図表 30）。

図表 30 パート労働者（週所定労働時間 20～29 時間）の適用拡大に伴う働き方の変化



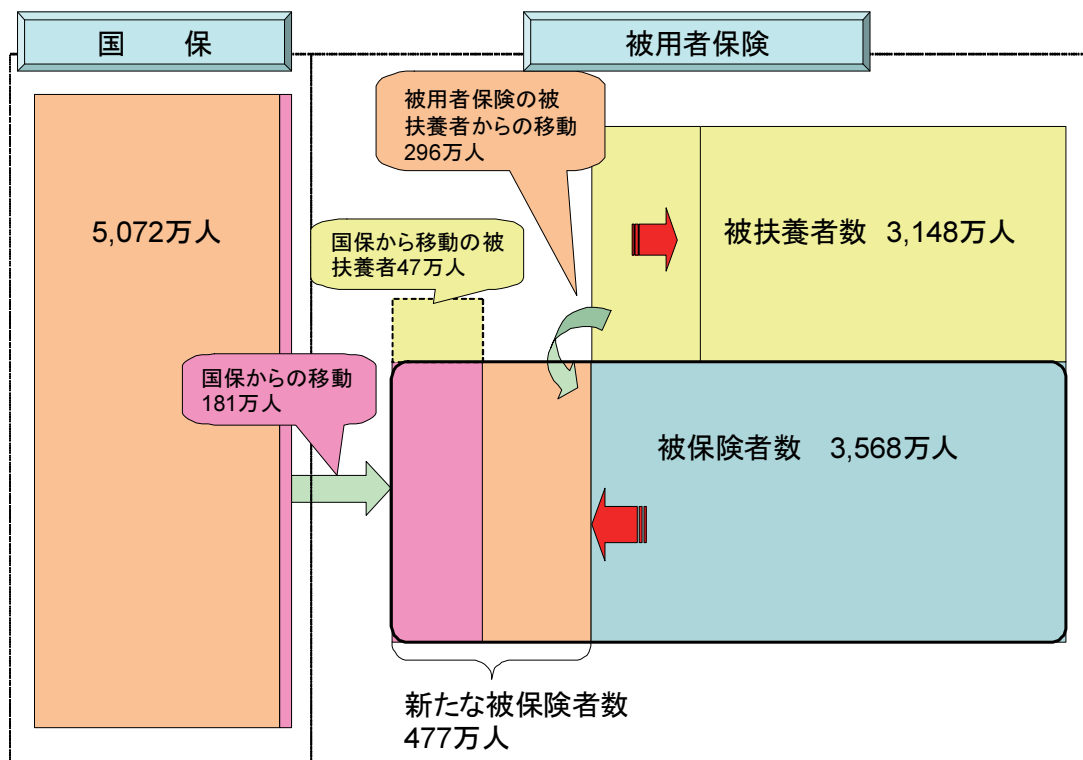
(注) * 「保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい」

(出所) パートタイム労働者調査結果 (n=1,445) より

(4) 健康保険適用拡大による被保険者数推計 (まとめ)

以上の結果を整理すると、被用者保険における被保険者数は、次のようになると見込まれる (図表 31)。

図表 31 健康保険適用拡大による被保険者数のイメージ



(注) 「国保から移動の被扶養者 47 万人」の根拠は次ページ以降に記述。

(参考) パート労働者への適用拡大した場合の影響の目安

週労働時間・賃金水準		週所定労働時間20時間以上				週労働時間 20時間以上 または 年収65万円 以上	制限なし
		月額 98,000円 以上 (年収117 万円以上)	月額 88,000円 以上 (年収103 万円以上)	月額 78,000円 以上 (年収88 万円以上)	下限なし		
勤務期間	適用拡大 対象者数	40万人	70万人	150万人	250万人	-	-
	事業主の年金 保険料負担増	400億円	600億円	1,200億円	1,800億円		
制限 なし	適用拡大 対象者数	40万人	90万人	180万人	310万人	400万人	900万人
	事業主の年金 保険料負担増	400億円	800億円	1,400億円	2,200億円	2,800億円	5,900億円

(資料) 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」(平成19年3月6日)

(5) (参考試算) 健康保険適用拡大による保険料収入の増加額推計

上記(4)までの結果などを用いて、健康保険適用拡大に伴う被用者保険の保険料収入の増加額を推計する。

推計の概要は以下の通りである。推計の結果、適用拡大による保険料収入の増加額は約3,200億円となる。

〔適用拡大による保険料収入の増加額の推計方法〕

- ① 適用拡大の対象となる人数(新たな被保険者数)は、(1)の推計結果である477万人とした。
- ② 適用拡大の対象となる被保険者の年間収入については、本調査研究で実施したパートタイム労働者調査(アンケート調査)結果より得られる年間収入(カテゴリ)の平均値93.7万円(月額約7.8万円)を用いた(選択肢となっている年間収入カテゴリの平均値を回答者割合で加重平均)。
- ③ 保険料率は、協会けんぽの平成21年の保険料率を参考に82%と想定した。

(6) (参考試算) 健康保険適用拡大による医療給付費の増加額推計

上記(4)までの結果などを用いて、健康保険適用拡大に伴う被用者保険の医療給付費の増加額を推計する。なお、本推計では、国民健康保険から移動してくる被保険者181万人、及びその被扶養者にかかる医療給付費を推計することになる。なぜなら、被用者保険の被扶養者からの移動については、既に適用拡大前においても被用者保険での医療給付費に含まれているからである。

推計の概要は以下の通りである。推計の結果、適用拡大による国民健康保険から移動する被保険者と被扶養者に伴う医療給付費の増加額は約3,800億円となる。

〔適用拡大による医療給付費の増加額の推計方法〕

- ① 適用拡大の対象となる人数(新たな被保険者数)は、国民健康保険からの移動者数181万人とした。男女別の内訳は、適用拡大による新たな被保険者の男女比に一致すると仮定した(男性24.8%、女性75.2%)
- ② 新たに適用対象となる被保険者の年齢構成(男女別)については、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」(平成21年)から得られる、標準報酬月額5.8万~9.8

万円の被保険者の年齢構成（男女別）に一致すると想定した（健康保険組合と協会けんぽの合計）。

- ③ 新たに適用拡大となる被保険者の扶養率（男女別）については、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」（平成 21 年）から得られる、標準報酬月額 5.8 万～9.8 万円の被保険者の扶養率を用いた（男性 0.548、女性 0.167、合計 0.261）。その結果、新たに適用対象となる被保険者の被扶養者数は 47 万人となる。
- ④ 新たに適用対象となる被保険者の被扶養者の年齢構成については、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」（平成 21 年）から得られる年齢階層別の被扶養者数を用いた。
- ⑤ 上記より得る、新たに適用対象となる年齢階層別の被保険者数、被扶養者数に、年齢階層別の 1 人あたり医療給付費を乗じて、適用拡大に伴う医療給付費の増額を算出した。
- ⑥ ここで、年齢階層別の 1 人あたり医療給付費については、厚生労働省「医療給付実態調査」（平成 20 年）から得られる年齢階層別の医療給付費に、平成 20 年から平成 21 年の医療費の伸び率 2.0%を乗じたもの（高齢者以外の伸び率として一律）を、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」（平成 21 年）から得られる年齢階層別に被保険者数で除したものを利用した。

この結果を先の（1）健康保険適用拡大による保険料収入の増加額推計の結果（3,200 億円）と比較すると、約 600 億円の収入不足が生じる。この点について、仮に、給付増にちょうど見合うだけの収入になるには、適用拡大の対象となるパートタイム労働者の年間収入は約 111 万円（月額約 9.3 万円）であることが必要となる。

また、約 600 億円の収入不足を、仮に既存の被保険者の保険料率の引上げで賄うとすると、保険料率は現状よりも約 0.4%高くする必要が生じる。なお、現状の被用者保険の保険料率 1%は保険料収入約 1,500 億円に相当する。

次に、健康保険適用拡大に伴う後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の増加額を検討する。金額の試算にあたって、先の新たな医療保険給付の増大と同じく、国民健康保険から移動してくる被保険者 181 万人、及びその被扶養者 47 万人、合計 228 万人が対象になると考えられる。

まず、後期高齢者支援金については、1 人あたりの負担見込額（43,323 円：平

成 21 年度告示ベース) に 228 万人を乗じた約 987 億円の増加になると想定される。次に、前期高齢者納付金については、228 万人の加入者数の増加により、約 873 億円の増加になると推定される。

(参考) 前期高齢者納付金の算出方法 (粗い試算)

全国平均加入率

12.17

	被用者保険計	増加分	増加後
前期高齢者数	2,555,766	0	2,555,766
加入者総数	74,659,012	2,280,000	76,939,012
前期高齢者給付費	¥804,682,705,000	¥0	¥804,682,705,000
1人当たり前期高齢者給付費	¥314,850		¥314,850
加入率	3.42		3.32
加入率逆数	8.75		8.85
1人当たり前期高齢者負担金調整額	97		97
負担金調整額	¥7,241,924,164		¥7,463,084,164
納付金額(計算式)	¥2,064,050,480,295		¥2,151,308,439,417

¥87,257,959,122

(注1) 平成 20 年度の数値を用いて算出した。厚生労働省保険局調査課「医療保険に関する基礎資料」(平成 22 年 12 月)により、被用者保険計欄の前期高齢者数・加入者総数・前期高齢者加入率・前期高齢者給付費、及び全国平均前期高齢者加入率を用いて算出した。なお、国保から被用者保険への転入者については前期高齢者がいないものと仮定している。

(注2) 前期高齢者納付金 = 前期高齢者 1 人あたり給付費 × [前期高齢者加入率全国平均 (12.17%) - 前期高齢者加入率] × 加入者数 + 1 人あたり前期高齢者負担金調整額 (97 円) × 加入者数

したがって、医療給付費と後期高齢者支援金、前期高齢者納付金を合わせると、適用拡大により約 5,660 億円の増加となり、不足分は約 2,460 億円にまで拡大する。

この、約 2,460 億円の収入不足を、仮に現在の被保険者の保険料率の引上げで賄うとすると、保険料率は現状よりも 1.64%₀高くする必要が生じる。

図表 32 健康保険適用拡大による医療財政への影響（まとめ）

①被保険者の増加に伴う保険料収入の増加	約 3,200 億円
②国民健康保険からの被保険者・被扶養者の移動に伴う医療給付費等の増加	
医療給付費	約 3,800 億円
後期高齢者支援金	約 987 億円
前期高齢者納付金	約 873 億円
合計	約 5,660 億円
③不足分（①－②合計 差引額）	△約 2,460 億円
（参考）被用者保険 1‰の保険料収入	約 1,500 億円
④被用者保険全体の所要保険料引上げ率	1.64‰

2. 適用拡大による健康保険組合への影響等

(1) 推計の実施概要

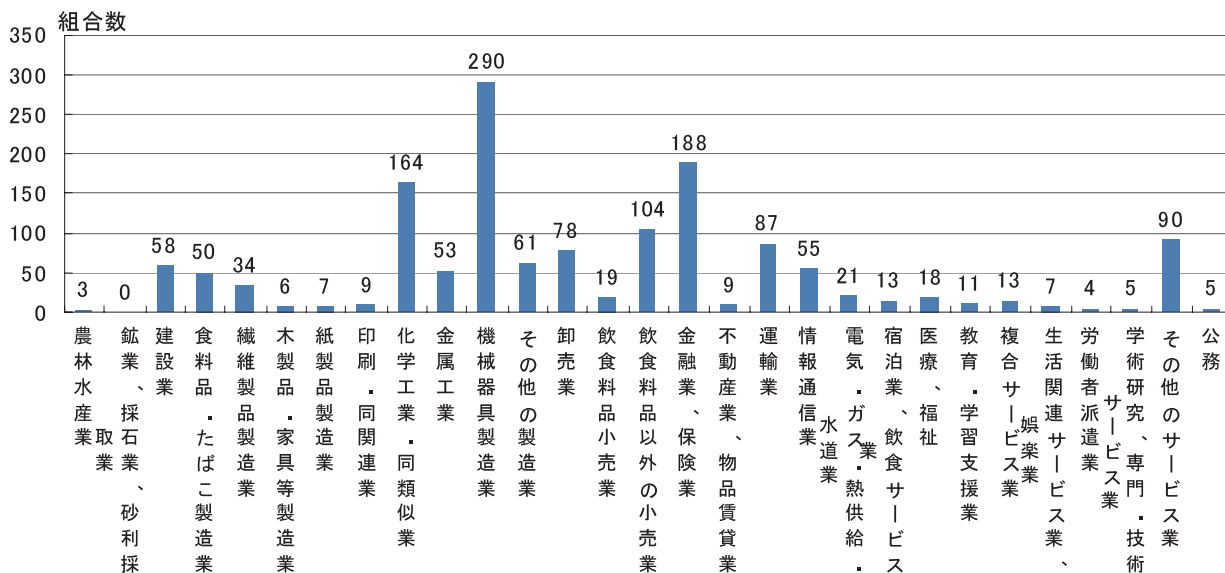
被用者保険の適用拡大が健保組合にどのような影響を与えるのかを把握するため、A健保組合（小売業、総合）、B健保組合（外食産業、単一）、C健保組合（電気機器産業、単一）を例として推計を行った。なお、本推計の中では、適用拡大の基準を「週所定労働時間が20時間以上」と定義している。

推計にあたり、両健保組合には主に被保険者に関するデータ提供をお願いするとともに、不足している情報については公表されている各種統計を補足的に用いた。

図表 33 参考とした健保組合の概要

	A健保組合（総合）	B健保組合（単一）	C健保組合（単一）
業 態	小売業	外食産業	電気機器産業
被保険者数	約 10 万人	約 1.5 万人	約 3.1 万人
扶 養 率	0.54	0.62	1.10
保 険 料 率	約 80‰	約 70‰	約 60‰

(参考) 業態別 健康保険組合数



(資料) 健康保険組合連合会調べ (平成 22 年予算)

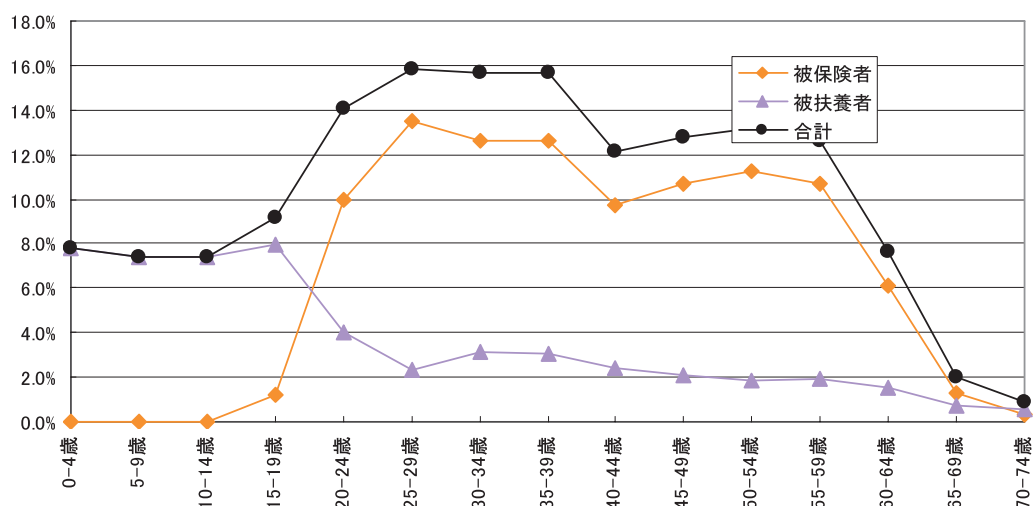
(2) 前提となる数字

①現在の被保険者と被扶養者

1) A 健保組合

A 健保組合の被保険者と被扶養者の年齢階層の分布は、現在の被保険者合計数を 100% とすると、以下の図表の通りである。

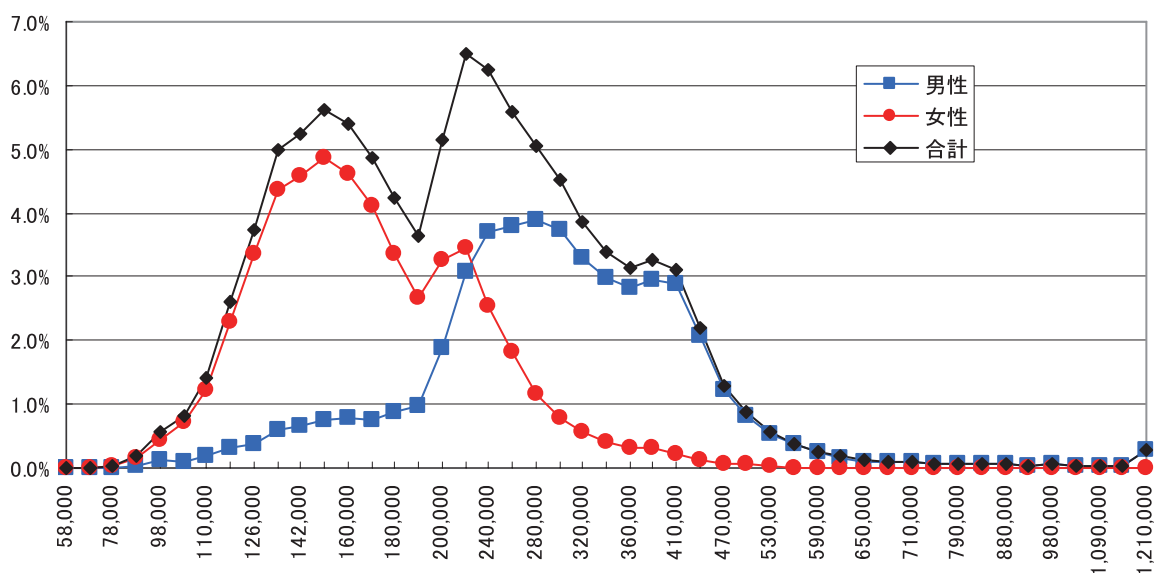
図表 34 A 健保組合：年齢階級の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）



※ 扶養率：0.54（A 健保組合ご提供データより）

また、性別にみた被保険者の標準報酬月額分布は以下の図表の通りである。

図表 35 A 健保組合：標準報酬月額の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）

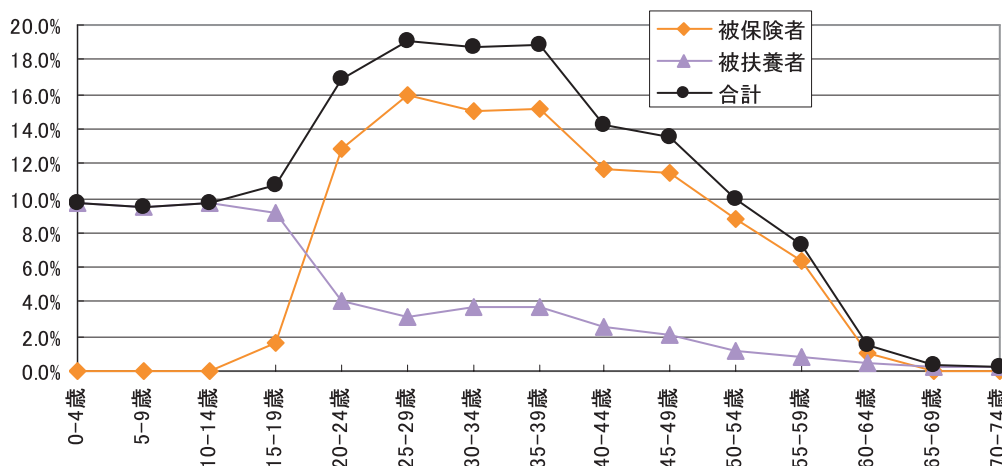


(出所) A 健保組合ご提供データ

2) B 健保組合

B 健保組合の被保険者と被扶養者の年齢階層の分布は、現在の被保険者合計数を 100% とすると、以下の図表の通りである。

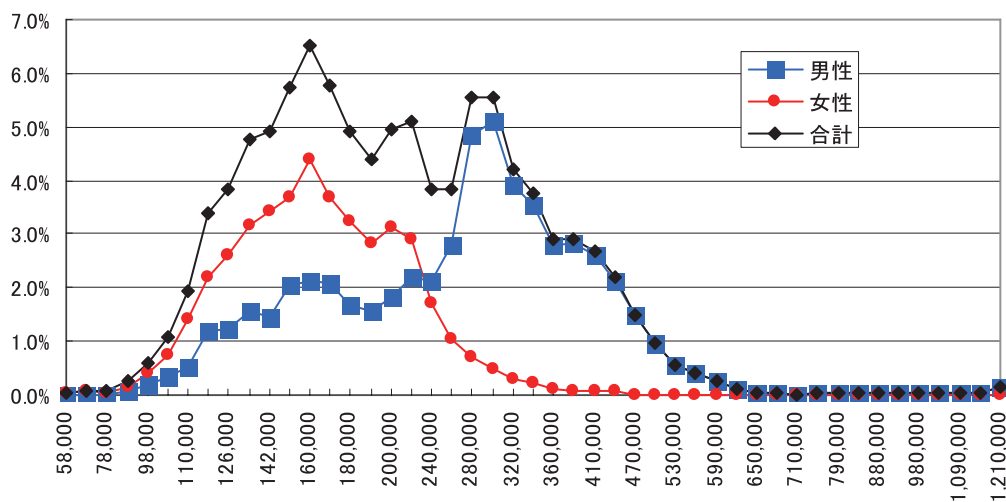
図表 36 B 健保組合：年齢階級の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）



※ 扶養率：0.62（B 健保組合ご提供データより）

また、性別にみた被保険者の標準報酬月額分布は以下の図表の通りである。

図表 37 B 健保組合：標準報酬月額の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）

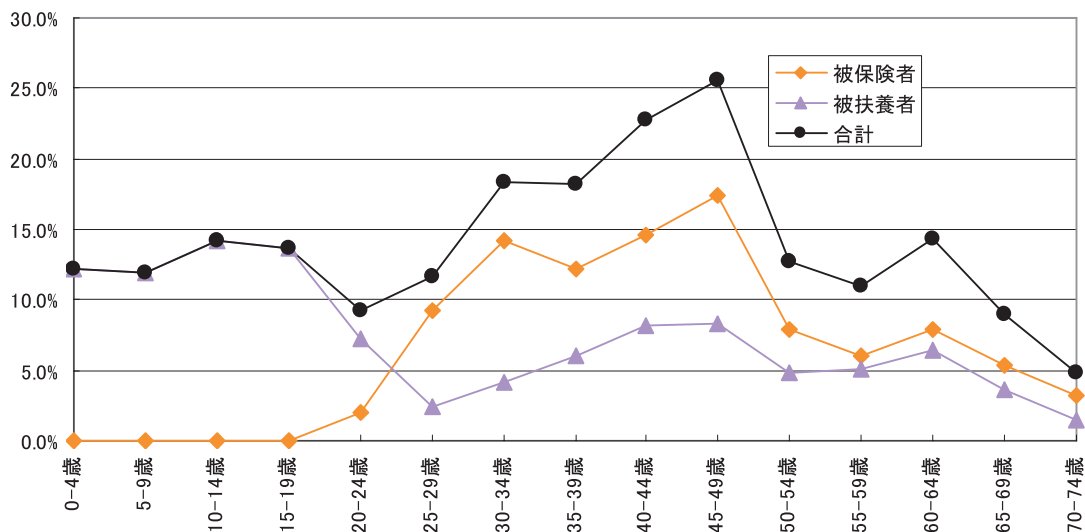


(出所) B 健保組合ご提供データ

3) C 健保組合

C 健保組合の被保険者と被扶養者の年齢階層の分布は、現在の被保険者合計数を 100% とすると、以下の図表の通りである。

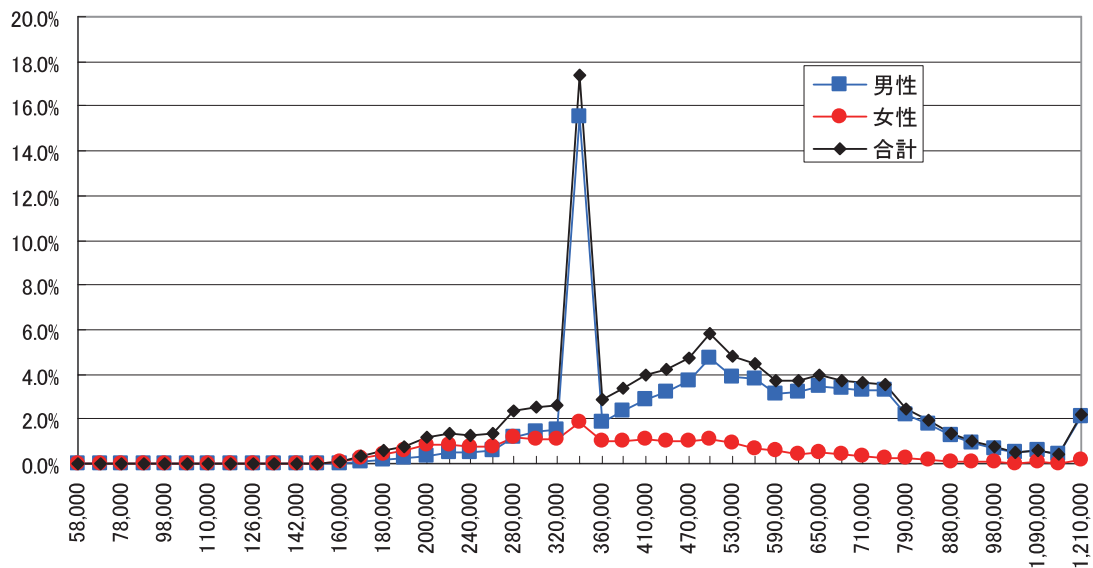
図表 38 C 健保組合：年齢階級の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）



※ 扶養率：1.10（C 健保組合ご提供データより）

また、性別にみた被保険者の標準報酬月額分布は以下の図表の通りである。

図表 39 C 健保組合：標準報酬月額の分布（現在の被保険者数を 100% とした場合）



（出所） C 健保組合ご提供データ

②拡大対象者

1) A 健保組合

A 健保組合では、健康保険の適用外雇用者は現在の被保険者の 1.13 倍にあたる人数である。このうち、適用拡大された場合に対象となる適用外雇用者の割合は「平成 19 年就業構造基本調査報告」（総務省）のうち、産業別の有業者数を参考として用いることとする。

週間就業時間が 30 時間以上の者は既に健康保険が適用されているとみなすと、30 時間未満の適用外雇用者に占める拡大対象者は以下の図表の通り 76.6%であることから、A 健保組合の場合で換算すると拡大対象者は現在の被保険者の 0.87 倍の人数となる。

よって、適用拡大によって A 健保組合では被保険者数が 1.87 倍に増えることとなる。

図表 40 従業上の地位別、週間就業時間別 有業者数（各種商品小売業）

単位：人

	総数	20 時間未満	20 時間以上 30 時間未満
パート	155,400 (100.0%)	27,500 (17.7%)	127,900 (82.3%)
アルバイト	37,400 (100.0%)	17,600 (47.1%)	19,800 (52.9%)
合計	192,800 (100.0%)	45,100 (23.4%)	147,700 (76.6%)

(出所) 総務省「平成 19 年就業構造基本調査報告」より一部改編

また、適用拡大対象者の標準報酬月額については、週間就業時間が20時間以上の有期契約労働者を対象とした「パートタイム労働者調査」の結果を用いることとする。

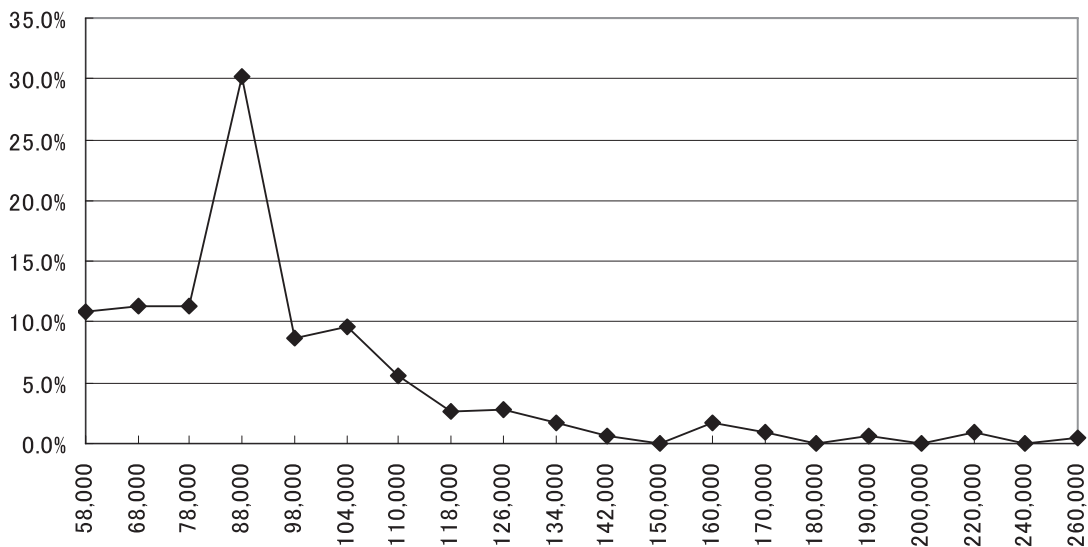
「パートタイム労働者調査」より、有期契約労働者のうち被扶養者である者の標準報酬月額等級の割合を業態別に算出した。A健保組合の属する「小売業」では、10万円未満が約7割（72.4%）を占める。

図表 41 被扶養者である有期契約労働者の見込年収と標準報酬月額の割合（小売業）

標準報酬月額 (円)	見込年収 (万円)	割合 (%)
58,000	69.6	10.9%
68,000	81.6	11.3%
78,000	93.6	11.3%
88,000	105.6	30.2%
98,000	117.6	8.7%
104,000	124.8	9.6%
110,000	132.0	5.7%
118,000	141.6	2.6%
126,000	151.2	2.8%
134,000	160.8	1.7%
142,000	170.4	0.7%
150,000	180.0	0.0%
160,000	192.0	1.7%
170,000	204.0	0.9%
180,000	216.0	0.0%
190,000	228.0	0.7%
200,000	240.0	0.0%
220,000	264.0	0.9%
240,000	288.0	0.0%
260,000	312.0	0.4%

(出所) パートタイム労働者調査

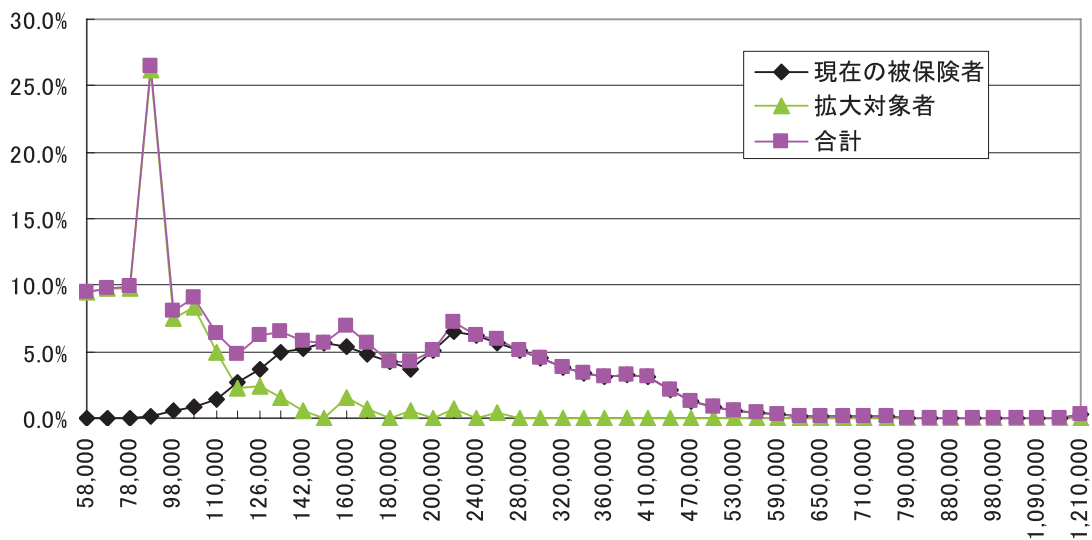
図表 42 被扶養者である有期契約労働者の標準報酬月額分布



(出所) パートタイム労働者調査

現在の被保険者数を 100% とすると、適用拡大後の標準報酬月額の分布は以下の図表の通りとなる (合計 186.7%)。

図表 43 A 健保組合：適用拡大後の標準報酬月額の分布
(現在の被保険者数を 100% とした場合)



2) B 健保組合

B 健保組合では、適用拡大された場合に新たに対象となる適用外雇用者は現在の被保険者数の 0.88 倍にあたる人数であることが分かっている。よって、適用拡大により B 健保組合では被保険者数が 1.88 倍に増えることとなる。

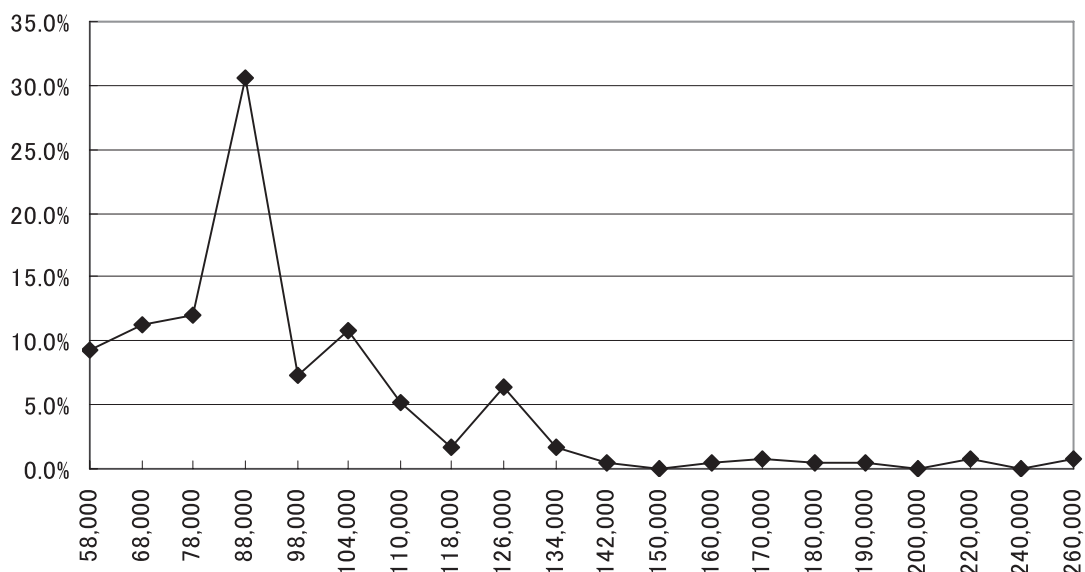
ただし、拡大対象者の標準報酬月額分布は分かっていることから、A 健保組合と同様に、「パートタイム労働者調査」の結果を用いることとする。B 健保組合の属する「その他のサービス業」では、10 万円未満が約 7 割（70.1%）を占める。

図表 44 被扶養者である有期契約労働者の見込年収と標準報酬月額の割合
(その他のサービス業)

標準報酬月額 (円)	見込年収 (万円)	割合 (%)
58,000	69.6	9.2%
68,000	81.6	11.2%
78,000	93.6	12.0%
88,000	105.6	30.5%
98,000	117.6	7.2%
104,000	124.8	10.8%
110,000	132.0	5.2%
118,000	141.6	1.6%
126,000	151.2	6.4%
134,000	160.8	1.6%
142,000	170.4	0.4%
150,000	180.0	0.0%
160,000	192.0	0.4%
170,000	204.0	0.8%
180,000	216.0	0.4%
190,000	228.0	0.4%
200,000	240.0	0.0%
220,000	264.0	0.8%
240,000	288.0	0.0%
260,000	312.0	0.8%

(出所) パートタイム労働者調査

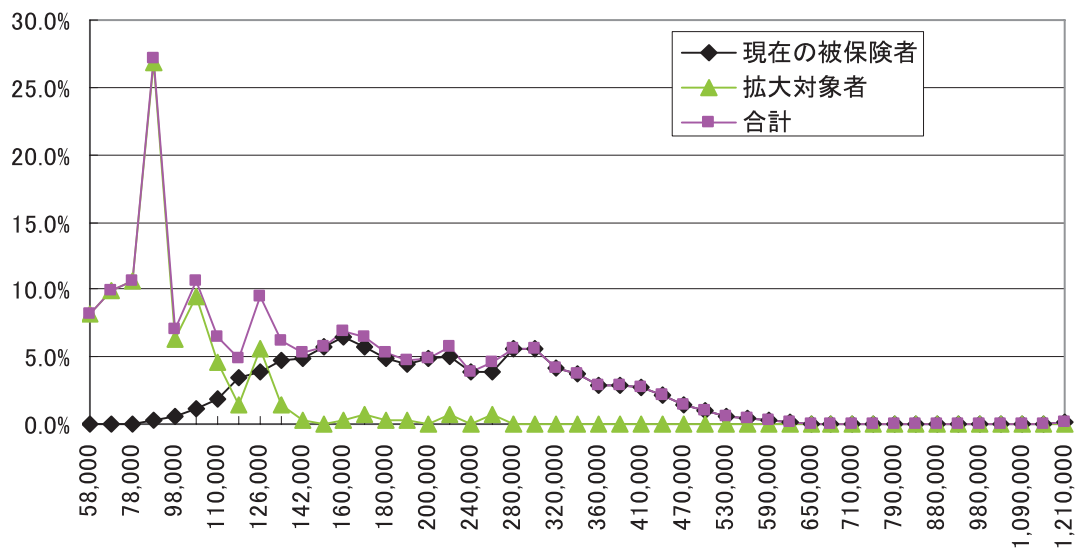
図表 45 被扶養者である有期契約労働者の標準報酬月額分布



(平成 22 年 11 月実施「パートタイム労働者調査」より)

この場合、標準報酬月額分布は以下の図表の通りとなる (合計 188.0%)。

図表 46 B 健保組合：適用拡大後の標準報酬月額分布
(現在の被保険者数を 100%とした場合)



3) C 健保組合

C 健保組合では、短時間正社員制度を採用しており、かつ生産拠点が国内にない等の背景から、新たに適用対象となる適用外雇用者自体が非常に少なく、適用拡大したとしても新たに被保険者となるのは5名程度だと見込まれている。

よって、適用拡大したとしてもC 健保組合では被保険者数は不変であるものと仮定する。このため、適用拡大後の標準報酬月額分布は適用拡大前の分布をそのまま用いることとする。

③被扶養者

適用拡大により、各健保組合では健康保険の適用外雇用者が被扶養者とともに新たに加入する一方、現在の被扶養者の中には他健保組合の拡大対象者となる者もあり、被扶養者数には増加と減少の両方の要因が働くこととなる。

このうち、増加要因である新たな被扶養者数は明らかになっていない。そこで、43 ページの「適用拡大による医療給付費の増加額の推計方法」に示されているように、新たな被保険者の男女別内訳は男性 24.8%、女性 75.2%と仮定し、扶養率は厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」（平成 21 年）から得られる、標準報酬月額 5.8 万円～9.8 万円の被保険者の扶養率（男性 0.548、女性 0.167）を用いることとすると、新たな被保険者の扶養率は 0.261 と考えられる。

また、減少要因である「他健保組合の拡大対象者となる、現在の被扶養者」については、健康保険適用拡大による被保険者数推計を示した図表 31 より、マクロでみると現在の被扶養者は 9.4%減少することから、この値を用いる。

図表 47 健康保険適用拡大による被保険者数推計の結果

適用拡大前の被扶養者数	適用拡大対象となる被扶養者数	適用拡大による被扶養者の減少率
3,148 万人	296 万人	-9.4%

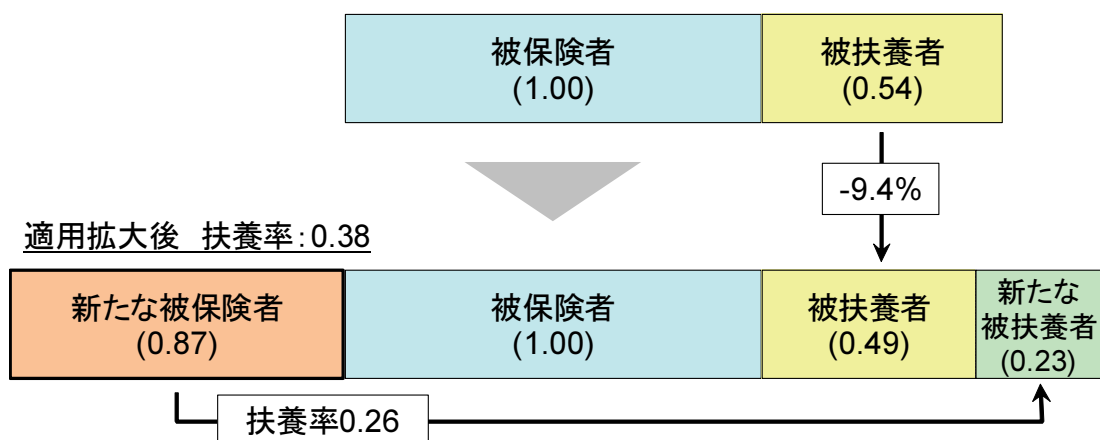
(出所) 健康保険適用拡大による被保険者数推計

1) A 健保組合

A 健保組合では、適用拡大前の被扶養者数は現在の被保険者数の 0.54 倍（扶養率 0.54）、適用拡大に見込まれる新たな被保険者数は現在の被保険者数の 0.87 倍である。このため、適用拡大により被扶養者数は現在の 1.32 倍、扶養率は 0.38 となる。

図表 48 A 健保組合：適用拡大による扶養率の変化

現在(適用拡大前) 扶養率:0.54

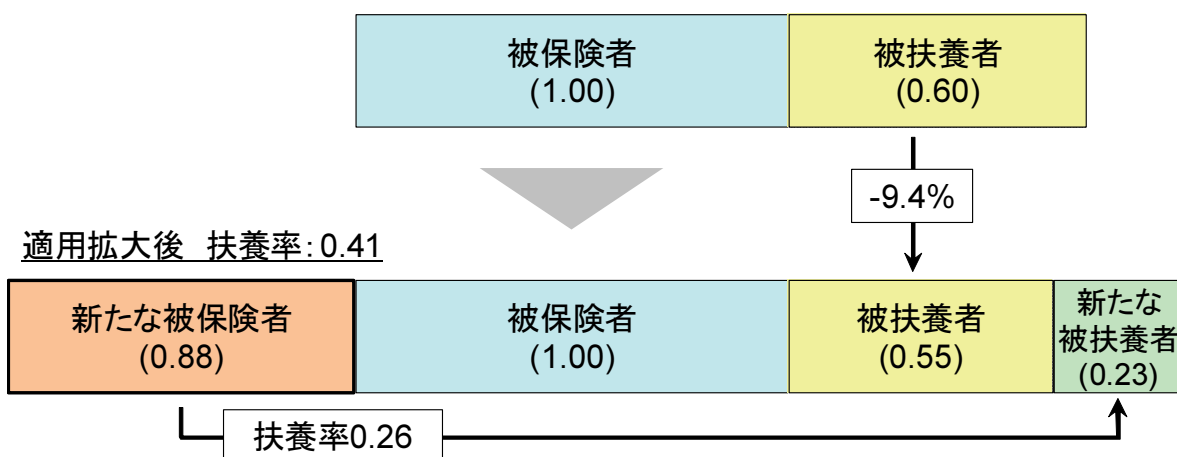


2) B 健保組合

B 健保組合では、適用拡大前の被扶養者数は現在の被保険者数の 0.60 倍（扶養率 0.60）、適用拡大に見込まれる新たな被保険者数は現在の被保険者数の 0.88 倍である。このため、適用拡大により被扶養者数は現在の 1.29 倍、扶養率は 0.41 となる。

図表 49 B 健保組合：適用拡大による扶養率の変化

現在(適用拡大前) 扶養率:0.60



3) C 健保組合

C 健保組合では、適用拡大前の被扶養者数は現在の被保険者数の 1.10 倍（扶養率 1.10）で、適用拡大による新たな被保険者は見込まないこととしている。このため、適用拡大により被扶養者数は現在の 0.91 倍、扶養率は 0.99 となる。

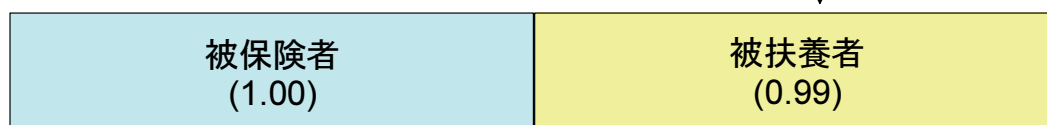
図表 50 C 健保組合：適用拡大による扶養率の変化

現在（適用拡大前） 扶養率:1.10



-9.4%

適用拡大後 扶養率:0.99



④被保険者 1 人あたりの医療給付費（3 健保組合共通）

年齢階級別の 1 人あたり医療費については、43 ページの〔適用拡大による医療給付費の増加額の推計方法〕に示されているように、厚生労働省「医療給付実態調査」（平成 20 年）から得られる年齢階級別の医療給付費に、平成 20 年から平成 21 年の医療費の伸び率として 2.0%を乗じたもの（年齢によらず一律）を、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」（平成 21 年）から得られる年齢階級別に被保険者数で除したものを利用した。

図表 51 年齢階級別 1 人あたり医療給付費（年間）

単位：万円

年齢階級	1 人あたり 医療給付費
0-4 歳	16.3
5-9 歳	8.6
10-14 歳	5.9
15-19 歳	5.0
20-24 歳	5.2
25-29 歳	6.4
30-34 歳	7.4
35-39 歳	7.4
40-44 歳	8.5
45-49 歳	10.6
50-54 歳	13.9
55-59 歳	18.8
60-64 歳	21.3
65-69 歳	27.3
70-74 歳	44.1

⑤納付金

後期高齢者支援金と前期高齢者納付金は、それぞれ下記の計算式で算出することとした。

- ・ 後期高齢者支援金＝加入者数×1人あたり後期高齢者支援金（43,323*円）
- ・ 前期高齢者納付金＝前期高齢者 1人あたり給付費×[前期高齢者加入率全国平均（12.5%*）－前期高齢者加入率]×加入者数＋1人あたり前期高齢者負担金調整額（97円）×加入者数

*平成21年度厚生労働省告示ベースより

前期高齢者1人あたり給付費は、A健保組合では約30.9万円、B健保組合では約35.6万円、C健康保険組合は約31.6万円となっている。本推計では、前期高齢者1人あたり給付費は、適用拡大による変化は特にないと考えることとした。

⑥その他の費用（各健保組合共通）

事務費、保健事業費は、厳密には適用拡大に伴いそれぞれの被保険者1人あたり単価は変動するものと考えられる。

ただし、これらの費用についてある程度合理的な推計を行うには、現時点では入手できるデータが限られているため、本推計ではこれらの費用は考慮しないものとする。

(3) 推計結果

前項でみた通り、本推計では被保険者 1 人あたりの費用として医療給付費と支援金等が適用拡大によって変動するものとしている。ここでは、適用拡大の影響によって医療給付費と支援金等が健保組合全体としてどの程度増減するか、そしてその増額分を賄うために保険料率をどの程度高める必要があるか、という推計結果を示している。

① A 健保組合

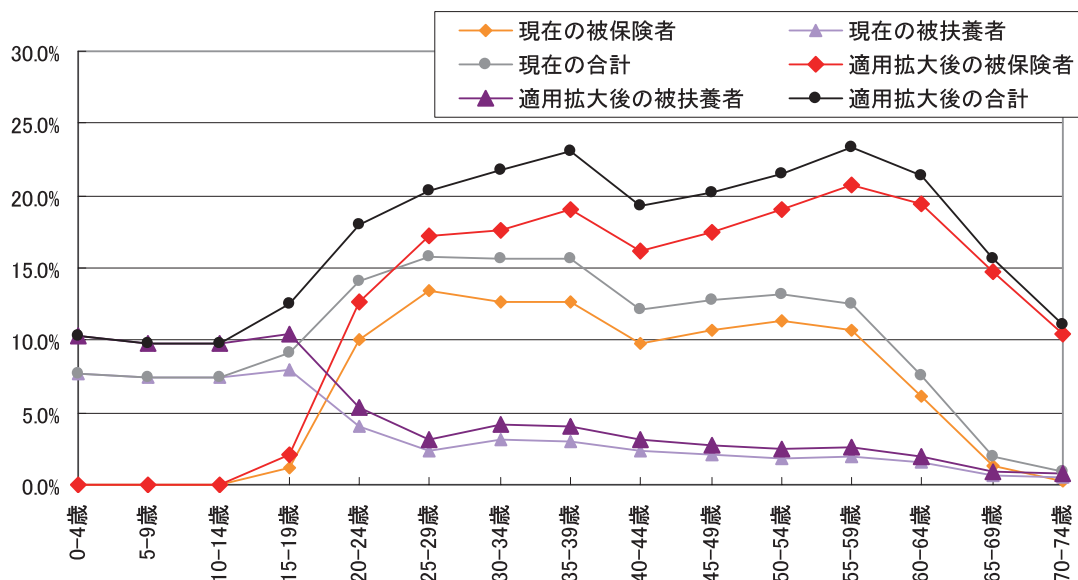
1) 医療給付費がどの程度増減するか

A 健保組合では、被保険者数は現在の 1.87 倍になることを見込んでいる。新たな被保険者の年齢構成については明らかになっていないため、ここでは 43 ページの〔適用拡大による医療給付費の増加額の推計方法〕に示されているように、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」(平成 21 年) から得られる、標準報酬月額 5.8 万円～9.8 万円の被保険者の年齢構成に一致すると想定した。

被扶養者数は現在の 1.32 倍になることを見込んでいるが、被扶養者の年齢構成の変化は明らかでないため、適用拡大後の被扶養者の年齢構成は現在と同じ分布になるものと仮定する。

適用拡大前後の医療給付対象者の年齢階級の分布は以下の図表の通りとなる。

図表 52 A 健保組合：適用拡大による医療給付対象者の年齢の分布の変化
(現在の被保険者数合計を 100%とした場合)



適用拡大に伴う A 健保組合の医療給付費は、適用拡大前と比較すると総額で 114.1%増額する結果となった。これは、現在の被保険者数を仮に 10 万人とすると、160.4 億円から 343.4 億円へと 183.0 億円の増加に相当する。

図表 53 A 健保組合：適用拡大による医療給付費の増減率

	現在の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を 100%とした場合）	適用拡大後の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を 100%とした場合）	1人あたり医療給付費（自己負担分調整後）	医療給付費の増減率（現在の給付総額を 100とした場合）
0-4 歳	7.8%	10.3%	16.3 万円	2.6%
5-9 歳	7.4%	9.8%	8.6 万円	1.3%
10-14 歳	7.4%	9.8%	5.9 万円	0.9%
15-19 歳	9.1%	12.7%	5.0 万円	1.1%
20-24 歳	14.0%	24.0%	5.2 万円	1.3%
25-29 歳	15.8%	28.3%	6.4 万円	1.8%
30-34 歳	15.7%	27.6%	7.4 万円	2.8%
35-39 歳	15.7%	27.6%	7.4 万円	3.5%
40-44 歳	12.1%	21.3%	8.5 万円	3.8%
45-49 歳	12.8%	22.7%	10.6 万円	5.0%
50-54 歳	13.2%	23.5%	13.9 万円	7.3%
55-59 歳	12.6%	22.5%	18.8 万円	12.6%
60-64 歳	7.6%	13.4%	21.3 万円	18.4%
65-69 歳	2.0%	3.4%	27.3 万円	23.4%
70-74 歳	0.9%	1.3%	44.1 万円	28.3%
合計	154.0%	258.3%	-	114.1%

2) 支援金等がどの程度増減するか

現在の被保険者数を10万人、被保険者数と被扶養者数の合計（加入者数）を15.5万人とすると、適用拡大に伴うA健保組合の後期高齢者支援金は45.4億円の増加、前期高齢者納付金は33.8億円の減少が見込まれる結果となった。

図表 54 A健保組合：適用拡大による納付金の増減額

	適用拡大前	適用拡大後	適用拡大による増減
加入者数	15.5 万人	26.8 万人	+10.5 万人
前期高齢者1人あたり給付費	30.9 万円	30.9 万円	なし
前期高齢者加入率	1.9%	10.4%	+8.5%
後期高齢者支援金	67.0 億円	112.4 億円	+45.4 億円
前期高齢者納付金	51.0 億円	17.1 億円	-33.8 億円

3) 保険料率の設定

現在の被保険者数を10万人とした場合、医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の総額は適用拡大によって278.4億円から472.9億円（1.70倍）になるものと見込まれる。被保険者は適用拡大によって1.87倍となるが、適用拡大の対象者の標準報酬月額が相対的に低いため、保険料率を引き上げる必要がある。

適用拡大の前後で、①被保険者の標準報酬月額の分布の変化、②総額の変化が判明していることから、保険料率の増減をどのように設定すればよいかを試算すると、適用拡大に伴う医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の増額分に対して収支を均衡させるには、保険料率を26.36%高く設定する（現在約80%→適用拡大後106.36%）必要があると推計できる。

②B 健保組合

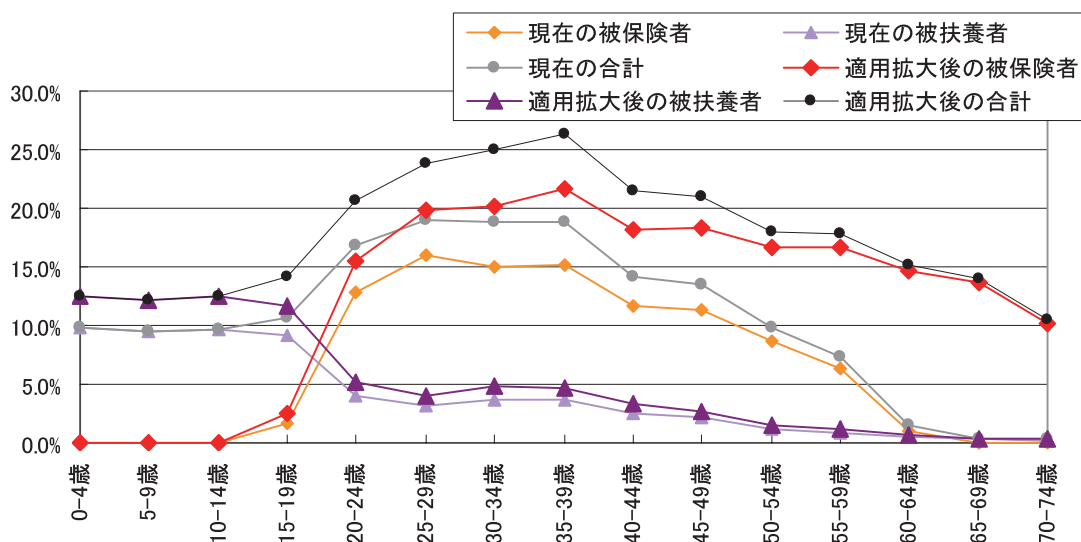
1) 医療給付費がどの程度増減するか

B 健保組合では、被保険者数は現在の 1.88 倍になることを見込んでいる。新たな被保険者の年齢構成については明らかになっていないため、A 健保組合と同様に、厚生労働省「健康保険被保険者実態調査」(平成 21 年) から得られる、標準報酬月額 5.8 万円～9.8 万円の被保険者の年齢構成に一致すると想定した。

被扶養者は現在の 1.29 倍になることを見込んでいるが、被扶養者の年齢構成の変化は明らかでないため、適用拡大後の被扶養者の年齢構成は現在と同じ分布になるものと仮定する。

適用拡大前後の医療給付対象者の年齢階級の分布は以下の図表の通りとなる。

図表 55 B 健保組合：適用拡大による医療給付対象者の年齢の分布の変化
(現在の被保険者数合計を 100%とした場合)



適用拡大に伴う B 健保組合の医療給付費は、適用拡大前と比較すると総額で 128.0%増額する結果となった。これは、現在の被保険者数を仮に 1.5 万人とすると、21.4 億円から 48.8 億円へと 27.4 億円の増加に相当する。

図表 56 B 健保組合：適用拡大による医療給付費の増減率

	現在の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を100%とした場合）	適用拡大後の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を100%とした場合）	1人あたり医療給付費（自己負担分調整後）	医療給付費の増減率（現在の給付総額を100とした場合）
0-4 歳	9.8%	12.6%	16.3 万円	3.2%
5-9 歳	9.5%	12.2%	8.6 万円	1.6%
10-14 歳	9.7%	12.4%	5.9 万円	1.1%
15-19 歳	10.7%	14.2%	5.0 万円	1.2%
20-24 歳	16.9%	20.7%	5.2 万円	1.4%
25-29 歳	19.1%	23.8%	6.4 万円	2.1%
30-34 歳	18.8%	24.9%	7.4 万円	3.2%
35-39 歳	18.8%	26.4%	7.4 万円	3.9%
40-44 歳	14.2%	21.4%	8.5 万円	4.3%
45-49 歳	13.5%	21.0%	10.6 万円	5.6%
50-54 歳	9.9%	18.1%	13.9 万円	8.0%
55-59 歳	7.3%	17.8%	18.8 万円	13.8%
60-64 歳	1.5%	15.2%	21.3 万円	20.4%
65-69 歳	0.3%	14.0%	27.3 万円	26.3%
70-74 歳	0.3%	10.6%	44.1 万円	31.8%
合計	160.2%	265.5%	—	128.0%

2) 支援金等がどの程度増減するか

現在の被保険者数を 1.5 万人、被保険者数と被扶養者数の合計（加入者数）を 2.4 万人とすると、適用拡大に伴う B 健保組合の後期高齢者支援金は 6.8 億円の増加、前期高齢者納付金は 2.9 億円の減少が見込まれる結果となった。

図表 57 B 健保組合：適用拡大による納付金の増減額

	適用拡大前	適用拡大後	適用拡大による増減
加入者数	2.4 万人	4.0 万人	+1.6 万人
前期高齢者 1 人あたり給付費	35.6 万円	35.6 万円	なし
前期高齢者加入率	0.4%	9.3%	+8.9%
後期高齢者支援金	10.4 億円	17.2 億円	+6.8 億円
前期高齢者納付金	5.2 億円	2.3 億円	-2.9 億円

3) 保険料率の設定

現在の被保険者数を1.5万人とした場合、医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の総額は適用拡大によって37.0億円から68.4億円（1.85倍）になるものと見込まれる。被保険者は適用拡大によって1.88倍となるが、適用拡大の対象者の標準報酬月額が相対的に低いため、保険料率を引き上げる必要がある。

適用拡大の前後で、①被保険者の標準報酬月額の分布の変化、②総額の変化が判明していることから、保険料率の増減をどのように設定すればよいかを計算すると、適用拡大に伴う医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の増額分に対して収支を均衡させるには、保険料率を32.23%高く設定する（現在約70%→適用拡大後102.23%）必要があると推計できる。

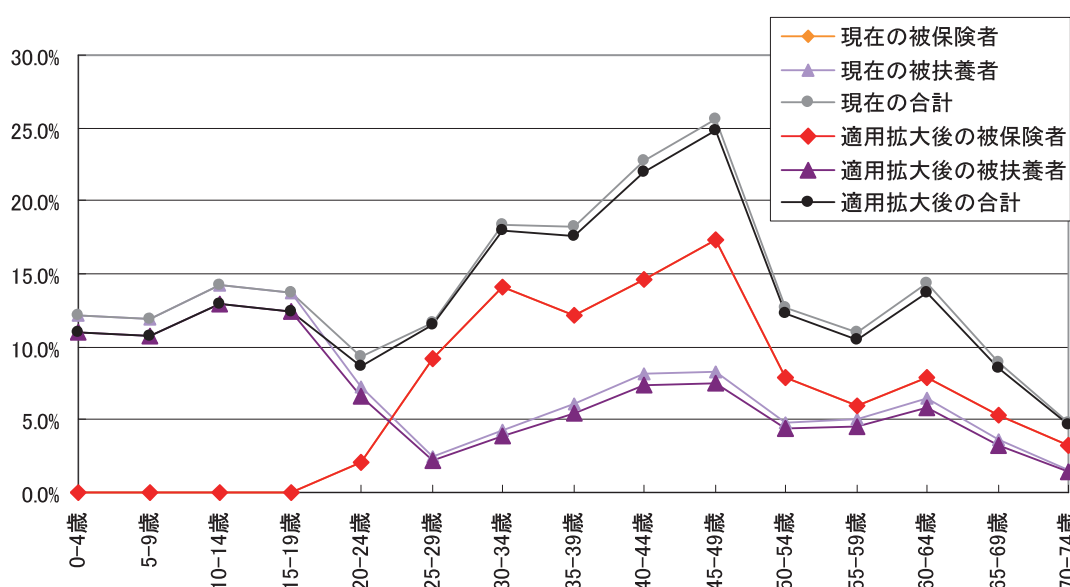
③ C 健保組合

1) 医療給付費がどの程度増減するか

C 健保組合では、被保険者数は変わらないこととしている。被扶養者は現在の 0.91 倍になることを見込んでいるが、減少する被扶養者の年齢構成は明らかでないため、適用拡大後の被扶養者の年齢構成は現在と同じ分布になるものと仮定する。

適用拡大前後の保険給付対象者の年齢階級の分布は以下の図表の通りとなる。

図表 58 C 健保組合：適用拡大による保険給付対象者の年齢の分布の変化
(現在の被保険者数合計を 100%とした場合)



適用拡大に伴う C 健保組合の医療給付費は、適用拡大前と比較すると総額で 9.8%減額する結果となった。これは、現在の被保険者数を仮に 3.1 万人とすると、77.3 億円から 73.7 億円へと 3.6 億円の減少に相当する。

図表 59 C 健保組合：適用拡大による医療給付費の増減率

	現在の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を100%とした場合）	適用拡大後の給付対象者の年齢構成（現在の被保険者数合計を100%とした場合）	1人あたり医療給付費（自己負担分調整後）	医療給付費の増減率（現在の給付総額を100とした場合）
0-4 歳	12.1%	11.0%	16.3 万円	-1.6%
5-9 歳	11.9%	10.8%	8.6 万円	-0.8%
10-14 歳	14.2%	12.9%	5.9 万円	-0.7%
15-19 歳	13.7%	12.4%	5.0 万円	-0.6%
20-24 歳	9.3%	8.6%	5.2 万円	-0.3%
25-29 歳	11.7%	11.4%	6.4 万円	-0.1%
30-34 歳	18.4%	18.0%	7.4 万円	-0.3%
35-39 歳	18.2%	17.6%	7.4 万円	-0.4%
40-44 歳	22.8%	22.0%	8.5 万円	-0.6%
45-49 歳	25.6%	24.9%	10.6 万円	-0.7%
50-54 歳	12.7%	12.3%	13.9 万円	-0.5%
55-59 歳	11.0%	10.5%	18.8 万円	-0.8%
60-64 歳	14.3%	13.7%	21.3 万円	-1.1%
65-69 歳	8.9%	8.6%	27.3 万円	-0.8%
70-74 歳	4.8%	4.7%	44.1 万円	-0.5%
合計	209.7%	187.7%	—	-9.8%

2) 支援金等がどの程度増減するか

現在の被保険者数を 3.1 万人、被保険者数と被扶養者数の合計（加入者数）を 6.6 万人とすると、適用拡大に伴う C 健保組合の後期高齢者支援金は 1.4 億円の減少、前期高齢者納付金は 0.8 億円の減少が見込まれる結果となった。

図表 60 C 健保組合：適用拡大による納付金の増減額

	適用拡大前	適用拡大後	適用拡大による増減
加入者数	6.6 万人	6.3 万人	-0.4 万人
前期高齢者 1 人あたり給付費	31.6 万円	31.6 万円	なし
前期高齢者加入率	6.5%	6.6%	+0.1%
後期高齢者支援金	28.6 億円	27.2 億円	-1.4 億円
前期高齢者納付金	12.5 億円	11.7 億円	-0.8 億円

3) 保険料率の設定

現在の被保険者数を 3.1 万人とした場合、医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の総額は適用拡大によって 118.3 億円から 112.6 億円（0.95 倍）になるものと見込まれる。被保険者数は適用拡大があっても不変であるが、被扶養者は他健保組合で適用拡大の対象者となることから、給付対象者のみが純減となるため、保険料率を引き下げることが可能となる。

適用拡大に伴う医療給付費、後期高齢者支援金、前期高齢者納付金の減額分に対して収支を均衡させるとすると、保険料率は 2.97‰低く設定できる（現在約 60‰→適用拡大後約 57.03‰）と推計できる。

第4章 適用拡大が健康保険制度等に及ぼす影響と今後の課題

1. 適用拡大が健康保険制度等に及ぼす影響

本調査研究では、労働契約期間に定めのある有期契約労働者が主となる非正規職員への健康保険における適用拡大の影響等を定量的かつ具体的に把握するために、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」（平成19年3月6日）で提案された「週所定労働時間20時間以上」という時間要件を用いて、新たな適用者数の推計や健康保険組合の財政シミュレーション、健康保険組合及び企業（事業主）に対するアンケート調査等を実施した。なお、この「週所定労働時間20時間以上」というのは現行の雇用保険と同じ適用基準である。

これらの調査研究結果により、適用拡大が健康保険制度等に及ぼす影響として明らかとなったのは、以下のとおりである。

（1）健康保険制度への影響等

（被保険者数の増加と被扶養者の減少）

適用拡大により、健康保険制度の被保険者が13.4%、約477万人増加する。このうち、国民健康保険からの移動者が約181万人であり、健康保険制度の被扶養者からの移動者が約296万人である。

一方、被扶養者の人数は減少する。国民健康保険から新たに約181万人が被保険者となり、それに伴い被扶養者が約47万人増加することが見込まれるが、被扶養者から被保険者へ転換する人が約296万人となることから、被扶養者数は結果的に7.9%、約248万人の純減となる。この結果、適用拡大で扶養率は0.83から0.72に低下する見込みとなる。

（平均標準報酬月額の低下）

本調査研究で実施した「パートタイム労働者調査」をもとに行った試算によると、適用拡大の対象者における平均月収は約78,000円であった。平成22年度予算によると、健康保険組合の被保険者における平均標準報酬月額は約360,000円であり、これと比較すると2割程度の水準ということになる。

既に適用対象となっているフルタイムに近い有期契約労働者と比較しても、労働時間が短いこと、また賃金水準も低いことから、標準報酬月額は相対的に低くなる。また、新たな適用対象者の8割強が時給制・日給制の賃金支払い形態であり、賞与などがない者が多くなる。

このように現在の被保険者の1割強にあたる、新たな適用対象者であるパー

トタイム労働者の標準報酬月額が極めて低い水準であることから、適用拡大により、健康保険制度における被保険者全体の平均標準報酬月額が低下すると推測できる。

（保険料収入増加を上回る医療給付費と支援金・納付金の増加）

健康保険制度全体でみると、適用拡大により、健康保険制度の被扶養者から新たに被保険者となる人は約 296 万人である。この対象者については、被扶養者として既に医療給付費や後期高齢者支援金・前期高齢者納付金などは健康保険制度内で発生・負担しているため、この対象者の保険料は支出増加を伴わない収入増加分となる。

一方、国民健康保険から健康保険制度の被保険者となる人は約 181 万人であり、その被扶養者は約 47 万人の見込みである。被保険者の保険料収入と、被保険者及び被扶養者に係る医療給付費、後期高齢者支援金・前期高齢者納付金などが新たな増加分となる。

本調査研究の試算では、保険料率を 82%（平成 21 年の協会けんぽの保険料率）とした場合、適用拡大による、新たな被保険者数の増加により保険料収入は約 3,200 億円の増加となる。しかし、適用拡大により、医療給付費が約 3,800 億円、後期高齢者支援金が約 987 億円、前期高齢者納付金が約 873 億円、それぞれ増加する見込みである。このため、健康保険制度全体では約 2,460 億円のマイナスが発生することが見込まれる。このマイナス分を保険料だけで賄うとすると、現在の健康保険制度の被保険者全体の保険料率を一律 1.64%分引き上げることが必要となる計算である。

（業種による適用拡大の影響の相違）

マクロ的、つまり健康保険制度全体で見れば、健康保険制度への影響は前述のとおりであるが、新たな適用対象者の人数の多寡や従業員に占める割合などは業種によって大きく異なるため、適用拡大の影響は業種によって大きく異なることが見込まれる。

推計によれば、新たに適用対象者となる約 477 万人の業種内訳は、「小売業」が約 179 万人で全体の 4 割近くを占め、最も多い。次いで多いのが「飲食店、宿泊業」（約 67 万人、14.0%）であり、以下、「生活関連サービス業」（約 41 万人、8.6%）、「事業関連等サービス業」（約 38 万人、8.0%）、「医療、福祉」（約 30 万人、6.4%）となっている⁶。

「企業アンケート調査結果⁷」をみても、新たに適用対象となる「週所定労働

⁶ 製造業全体では約 51 万人、10.7%となる。

⁷ 詳細は、本報告書の「参考資料編」を参照。本章における「企業アンケート調査結果」については、以下同様。

時間 20 時間以上 30 時間未満」の労働者の割合が最も高いのは「卸・小売業」で、新たに適用対象となる有期契約労働者全体の 4 割強を占めている。一方、最も割合が低いのは「製造業」で該当者の割合は新たに適用対象となる有期契約労働者の 9.0%であった。

（２）健康保険組合への影響等

（健康保険組合における財政への影響の相違）

適用拡大の影響について個別の健康保険組合毎にみると、適用拡大によって新たな被保険者が増加する健康保険組合もあれば、被保険者は増えずに被扶養者が減少する健康保険組合もある。

「健康保険組合アンケート調査結果⁸」の自由記述欄をみると、例えば、「扶養率が健康保険組合平均より現行で 30%近く高くなっている。それが低減されることで、被保険者の医療費負担以上に重い被扶養者の医療費負担の緩和につながる」「（当組合にとっては）再雇用中心の適用拡大であるため、前期高齢者加入率が高まり、結果的に前期高齢者納付金の負担は軽減される」などとプラスの財政影響を指摘する健康保険組合もある。一方で、「被保険者が 2 倍に増え、標準報酬月額が 3 分の 2 以下の水準に落ちるため、保険料率が 130%になる」などと深刻な影響を指摘する健康保険組合もある。

本調査研究で、事例として取り上げた健康保険組合におけるシミュレーション結果によると、適用拡大により、①A健康保険組合（小売業）では被保険者数が現在の 1.87 倍、B健康保険組合（外食産業）では 1.88 倍になるが、C健康保険組合（電気機器産業）ではほとんど変わらないこと、②A健康保険組合・B健康保険組合とも、新たに被保険者となる人の 7 割以上が標準報酬月額 10 万円未満であること、③医療給付費は、A健康保険組合・B健康保険組合ともに 2 倍以上の増加となるが、C健康保険組合ではわずかに減少すること、④後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の合計額については、A健康保険組合・B健康保険組合では増加するが、C健康保険組合では減少すること、⑤全体としてみると、収支をバランスするためにはA健康保険組合では 26.36%、B健康保険組合では 32.23%相当分を現行保険料率に上乘せする必要があるが、逆にC健康保険組合では 2.97%分の保険料率の引下げが可能である、つまりA健康保険組合・B健康保険組合では、適用拡大後における保険料率が 100%を超えるが、C健康保険組合では 60%程度になると見込まれること、などが明らかとなった。

⁸ 詳細は、本報告書の「参考資料編」を参照。本章における「健康保険組合アンケート調査結果」については、以下同様。

「健康保険組合アンケート調査結果」では、「適用拡大により保険財政が改善するかどうか」という質問に対し、7割強の健康保険組合が「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」と否定的な見解を示した。しかし、新たな適用対象者数の推計とシミュレーションの結果によると、健康保険組合によっては適用拡大により財政が改善するところもあるなど、適用拡大が組合財政に与える影響は、適用対象者数と被保険者に占める割合によって大きく異なることが明らかとなった。

（健康保険組合における業務量の増加）

有期契約労働者のなかでも適用拡大の対象となるパートタイム労働者は正社員と比較して勤続期間が短い傾向がある。このため、適用拡大により、健康保険組合における資格取得・喪失等に係る業務量が増えることが予想される。

「健康保険組合アンケート調査結果」によると、7割の健康保険組合が適用業務の手間が増えると回答している。事例として取り上げたB健康保険組合では、被保険者数が1.88倍となると見込まれることから、現在の業務量から推計すると担当者1名を増員する必要があると見込んでいる。

（3）企業への影響等

（事業主負担の増加）

推計によると適用拡大によって、保険料の事業主負担が増加する。本調査推計では約3,800億円の医療給付費の増加が見込まれた。また、後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の増加分約1,860億円が発生する。これを保険料のみで賄うとすれば、労使折半原則より約2,830億円の事業主負担が新たに発生することになる計算である⁹。

「企業アンケート調査結果」によると、およそ6割が適用拡大に反対という回答であった。特に、「卸・小売業」「建設・運輸業」では、反対という回答が多く7割を超えた。また、4社に3社が適用拡大のデメリットとして、「法定福利費の増大により人件費が増加すること」を挙げている。適用対象者となるパートタイム労働者を多く活用している業態ほど、事業主負担の追加が発生するため、「建設・運輸業」「卸・小売業」「医療・福祉」では8割強から9割近くがこの点を適用拡大のデメリットとして指摘している。

⁹ 協会けんぽには国庫負担・補助が法律上規定され、投入されているが、ここではその分を考慮に入れていない。

（人材活用戦略への影響）

適用拡大は、企業の人材活用戦略に影響を与えるかどうかを「企業アンケート調査」でたずねたところ、「影響がある」という企業は約4割であった。この割合は業種によって異なり、「卸・小売業」「医療・福祉」では「影響がある」という企業が4割を超えたが、製造業では2割にとどまっている。

同じアンケート調査で適用拡大の人材活用への影響をみると、「卸・小売業」では、健康保険制度の適用対象者となる「20時間以上の有期契約労働者」を「減らす」というところが約3割、「20時間未満の有期契約労働者」を「増やす」というところが2割強あった。

（人事管理の煩雑化）

「企業アンケート調査結果」の自由記述欄によると、適用拡大に対する反対理由として、「入退者が多く、事務手続きが対応できない」（飲食店、宿泊業）、「離職率が高く手続きが煩雑である」（運輸業）といった意見が挙げられた。また、自社にとっての適用拡大のデメリットとして、4割強の企業が「社会保険の適用管理が煩雑になること」、2割強の企業が「多重就業対策が必要になること」を挙げていた。

このように、適用拡大により、企業において人事管理が煩雑化する可能性が指摘されている。

（有期契約労働者の士気・意欲の向上と処遇格差の是正）

「企業アンケート調査結果」では、4社に1社は適用拡大に「賛成」といった回答であった。特に「医療、福祉」では3割強、「製造業」では3割程度が適用拡大に「賛成」であった。「賛成」として回答した企業の理由としては、自由記述欄によると「有期契約労働者も職員と同様と考えているので、処遇についても同様であることが望ましい」（医療、福祉）、「（有期契約労働者の）働く意欲の向上につながる」（製造業）、「時間制約を気にすることなく勤務調整が可能となる」（医療、福祉）、「福利厚生の実施にもつながり、有期契約労働者を採用しやすくなる。その結果、多様な雇用形態を柔軟に活用でき、雇用の確保にもつながる」（製造業）といった意見があった。また、自社にとっての適用拡大のメリットとして、2割強の企業が「仕事に対する有期契約労働者の士気・意欲の向上」「正社員と有期契約労働者との処遇に関する格差の是正」を挙げていた。

このように、適用拡大に「賛成」と回答した企業（医療・福祉、製造業等の業種）では、正社員等との処遇格差の是正に寄与し、有期契約労働者の士気・意欲の向上や人材確保に寄与するというプラスの影響が期待されている。

(4) パート労働者への影響等

(保険料負担と就業調整)

新たに適用対象となるパートタイム労働者のうち、健康保険制度の被扶養者からの移動者については、個人の視点からすれば、医療給付は変わらないにもかかわらず保険料負担が新たに発生することとなるため、パート労働者にとっての負担感がある。

「パートタイム労働者調査結果」¹⁰によると、特に、配偶者がいる場合、就業調整をしている人の割合は5割であり、その最大の理由として最も多く挙げられた理由が「一定額を超えると配偶者の健康保険や厚生年金等の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならなくなるから」であった。そして、配偶者がいる、健康保険制度の被扶養者のうち3割が「(適用拡大後は、)保険料の徴収とならないように働く時間を減らしたい」と回答した。一方、国民健康保険からの移動者について同じアンケート調査をみると、既に自ら保険料負担をしている人が多く、就業調整をしている人の割合も配偶者がいない場合は15.5%、配偶者がいる場合でも25.2%と健康保険制度の被扶養者の半分程度に過ぎなかった。また、適用拡大後の働き方についても、「保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい」という回答は健康保険制度の被扶養者の半分程度に過ぎず、「(働き方を)特に変えない」が5割を占め最も多く、「働く時間を増やしたい」が3割であった。

2. 今後の課題等

本調査研究の分析結果によれば、健康保険制度における短時間労働者への適用拡大は、前述1.のように、健康保険制度や健康保険組合、企業（事業主）、短時間労働者にとって様々な影響を及ぼすことが明らかとなった。

このような影響等を踏まえると、健康保険制度において短時間労働者に適用拡大を行う際には、次のような課題が存在すると言えよう。

(健康保険財政の悪化)

「週所定労働時間20時間以上」という時間要件で適用拡大を図る場合、健康保険制度における保険料収入は約3,200億円増加するものの、被保険者本人とその扶養家族の医療給付費がそれを上回る約3,800億円の増加となる見込みであ

¹⁰ 詳細は、本報告書の「参考資料編」を参照。本章における「パートタイム労働者アンケート調査結果」については、以下同様。

り、適用拡大の直接的な影響として約 600 億円の赤字が発生することが明らかとなった。

協会けんぽの場合は、給付費や支援金等に対する定率の国庫負担が投入されており、仮に新たに適用される被保険者の半分が協会けんぽの被保険者とする、医療給付費だけをみても 300 億円近い国庫負担が新たに必要となる見込みである¹¹。これを加味しても、健康保険制度全体ではなお約 300 億円の赤字となる。

これはマクロ的な影響であるが、健康保険組合によっては、被保険者数が現行の 2 倍になり、標準報酬月額平均が大幅に低下するため、現行保険料率を大幅に引き上げざるを得ない状況が発生することも明らかとなっている。このような健康保険組合では、多額の事業主負担も発生するため、適用拡大に対する事業主の反対が強いことも予想される。

（保険料負担のあり方の問題）

「パートタイム労働者アンケート調査結果」によれば、適用拡大の対象者として想定されるパートタイム労働者などの短時間労働者の平均月額は約 78,000 円であった。仮に現行水準の保険料率を維持した場合、本人とその家族の医療給付費に見合う保険料収入が確保できるのは平均月額が約 93,000 円の場合であった。

こうした低報酬の短時間労働者を適用対象とした場合、保険料負担のあり方が問題となる。後述する後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の負担増加分と合わせてどのような保険料負担のあり方がありうるのか検討が必要である。

（後期高齢者支援金・前期高齢者納付金の負担のあり方の問題）

現行の後期高齢者支援金や前期高齢者納付金の拠出金額の計算方法では、加入者数（被保険者数と被扶養者の合計）が大きな影響を与える。つまり、適用拡大により被保険者数とその被扶養者数が増えれば、支援金・納付金の負担も増える仕組みとなっている。

新たな適用対象者からの保険料収入では自らとその扶養家族の医療給付費分さえも賄えないにもかかわらず、加えて支援金・納付金額の増加をももたらす。今回の推計によれば、後期高齢者支援金が約 987 億円、前期高齢者納付金が約 873 億円の計 1,860 億円の増加となっている。この増額分は、結果的に、既存の被保険者の保険料負担をはじめ、事業主負担や国庫負担の増額をもたらすこと

¹¹ 医療給付費増加分約 3,800 億円のうち半分（約 1,900 億円）が協会けんぽの医療給付費増加分と仮定し、その給付費増加分に対する定率（16.4%）国庫負担額として算出した数値である。

になる。

適用拡大の大きな影響を受けるのは、女性のパートタイム労働者が比較的多い小売業や外食産業などであり、同業種では平均標準報酬月額が低く保険料率が高い健康保険組合が多く、こうしたところでは、保険料率の大きな引上げが見込まれ、存続が困難な健康保険組合が多数発生すると推測される¹²。

（適用基準の問題）

本調査研究では、適用拡大の際の対象者の基準を「週所定労働時間 20 時間以上」のみとして分析を進めた。健康保険・厚生年金においては、昭和 55 年内輸で明記されたとおり、事業所との常用的使用関係にあるかどうかにより、適用の可否を判断することが要請されてきた。しかし、近年、特に厚生年金においてパート労働者への適用拡大を求める意見が強くなっている。これを受けて、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」（平成 19 年 3 月 6 日）においても、適用拡大について具体的な要件の検討が行われたが、この過程でも、適用対象者と事業所との一定以上の関係をどのように定義するかといった視点から、検討が行われた。

本調査研究で実施した「健康保険組合アンケート調査」では、8 割と大半の健康保険組合が「厚生年金と適用基準は同じにすべきである」と考えていることが明らかとなった。最終的には、厚生年金と適用基準を揃える（一体適用する）としても、健康保険と厚生年金では相違点もある。例えば、標準報酬月額等級の下限が異なること（厚生年金は 98,000 円、健康保険は 58,000 円）や、厚生年金では国民年金との負担の整合性を図る必要があること、健康保険では負担と給付額との関係において対象者の年齢も強く財政に影響を与える（年齢が高くなるほど医療費も高くなる）ことなど、である。こうした健康保険と厚生年金との相違点も踏まえつつ、適用基準については慎重な検討を行う必要がある。

（扶養認定基準の問題）

健康保険の適用拡大を行う場合、一方で、現行の扶養認定基準の目安となっている「年収 130 万円」を見直し、被保険者の適用基準との整合性を図る必要性について、「健康保険組合アンケート調査」の自由記述欄の中でいくつか指摘があった。

健康保険の標準報酬等級月額の下限は 58,000 円であり、年換算すると約 70 万円となり、扶養認定基準の半額程度となっている。被保険者の適用を進める上

¹² 適用拡大対象者が多い業種上位 5 位（「小売業」「飲食店、宿泊業」「生活関連サービス業」「事業関連等サービス業」「医療、福祉」）の健康保険組合数は 255 組合（全組合の 17.4%）、被保険者数は約 307 万人（今健康保険組合被保険者数の19.6%）である。

でも扶養認定基準との整合性を図ることが望まれる。

（事務負担増加の問題）

「健康保険組合アンケート調査」では、適用拡大することで、7割の健康保険組合が適用業務の手間が増えると考えていることがわかった。また、同アンケート調査の自由記述意見では「適用期間が短ければ被扶養者異動届を出さないまま被保険者となる者が増加し、混乱が生じるのではないか」といった意見もあった。

パート労働者の勤続期間は正社員などと比較して短く、適用対象者が多い健康保険組合では、被保険者数の増加に伴う資格の取得・喪失件数の増加だけではなく、その入退社や家族異動の手続き件数が年間を通じて大幅に増える見込みとなっている。適用拡大に際しては、こうした事務負担の増加の問題もあわせて検討する必要がある。

参考資料

健康保険組合調査の結果概要	1
健保組合アンケート調査票	20
企業アンケート調査の結果概要	25
企業アンケート調査票	57
パートタイム労働者調査の結果概要	63
パートタイム労働者アンケート調査票	78

健康保険組合調査の結果概要

I. 調査の実施概要

1. 調査対象

- 健康保険組合連合会に加盟する全 1,460 組合

2. 調査実施時期

- 平成 22 年 11 月 25 日（木）より開始
- 平成 23 年 1 月 11 日（火）事務局到着分が最終回収票

3. 調査実施方法

- 調査票は Excel ファイル形式
- 健康保険組合連合会のシステム上でメール発信、メール回収

回収状況

発送数	回収数	有効回答数
1,460 件	1,117 件 (76.5%)	1,117 件 (76.5%)

II. 調査結果

1. 分析軸の設定

○母体企業の業態別

- 健康保険組合連合会の業態コード分類（40 種類）を、図表 1 のように、さらに 4 種類の業態に分類した。
 - ①製造業
 - ②建築業・運輸業
 - ③小売業
 - ④その他
- 回答割合は、「製造業」が 45.8%と最も多く、次いで「その他」が 35.1%、「建設業・運輸業」が 10.3%、「小売業」が 8.8%となっている。

○健保組合の種類別

- 単一組合・連合組合か、総合組合かによつての集計分析も行った。
- 回答割合は、「単一・連合」が 79.0%、「総合組合」が 20.9%、無回答が 0.2%となっている。

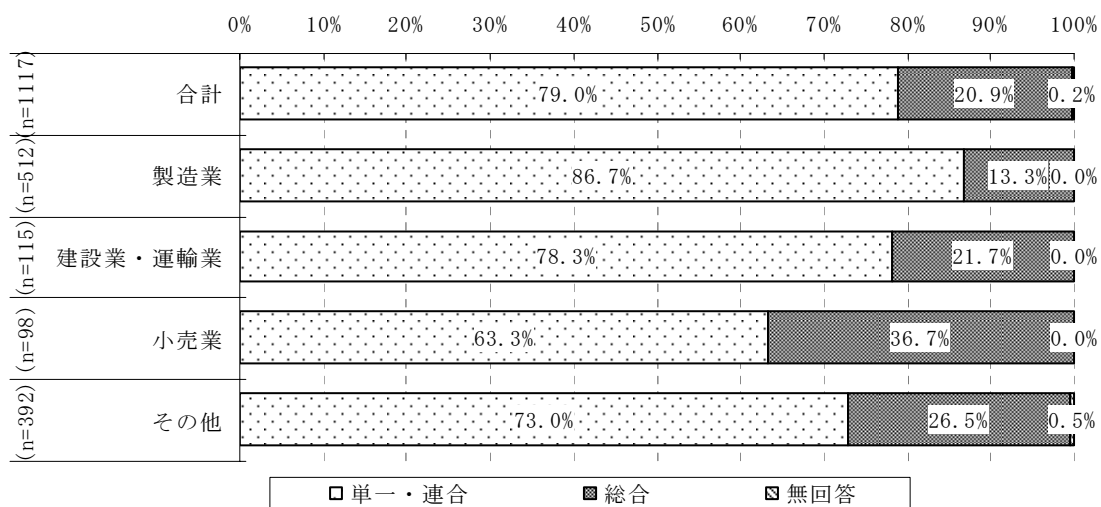
図表 1 回答組合の業態コード分類

業態コード分類	回答数 (件)	本調査結果 における 業態分類	業態合計 (件)		
食料品・たばこ製造業	43	製造業	512 (45.8%)		
繊維製品製造業	23				
木製品・家具等製造業	7				
紙製品製造業	6				
印刷・同関連業	10				
化学工業・同類似業	116				
金属鉱業	44				
機械器具製造業	227				
その他の製造業	36				
総合工事業	26			建設業・ 運輸業	115 (10.3%)
職別工事業	2				
整備工事業	10				
道路貨物運送業	24				
その他の運輸業	53				
飲食料品小売業	16	小売業	98 (8.8%)		
飲食料品以外の小売業	82				
農林水産業	2	その他	392 (35.1%)		
鉱業	0				
卸売業	68				
金融・保険業	146				
不動産業	4				
情報通信業	34				
電気・ガス・熱供給・水道業	20				
飲食店	2				
宿泊業	2				
医療業・保健衛生	8				
社会保険・社会福祉・介護事業	2				
教育・学習支援業	6				
複合サービス業	11				
物品賃貸業	0				
対個人サービス	3				
労働者派遣業	1				
その他の対事業所サービス	10				
修理業	6				
廃棄物処理業	0				
娯楽業	1				
学術研究機関	1				
政治・経済・文化団体	2				
その他のサービス業	55				
公務	0				
(分類不明)	8				
合計	1,117				1,117 (100.0%)

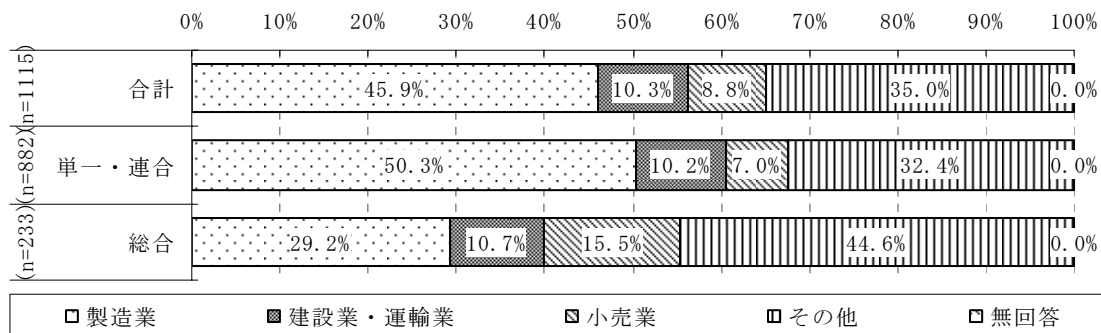
2. 組合の概要

- ・パート雇用者の中で健康保険に加入していない人の1組合あたりの人数は、中央値でみると全体では63人であるのに対し、小売業は250人と多くなっている（図表4）。
- ・健康保険の適用基準としては、総合組合で「適用事業所ごとに労働時間または労働日数で判断している」が47.2%と高い（図表7）。
- ・健康保険の適用基準とする週所定労働時間は平均30.6時間、週所定労働日数は平均3.7日である（図表8）。

図表2 業態別 健康保険組合の種類



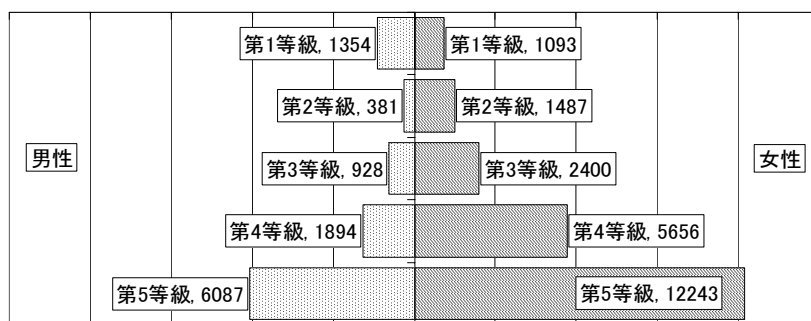
図表3 種類別 健康保険組合の業態



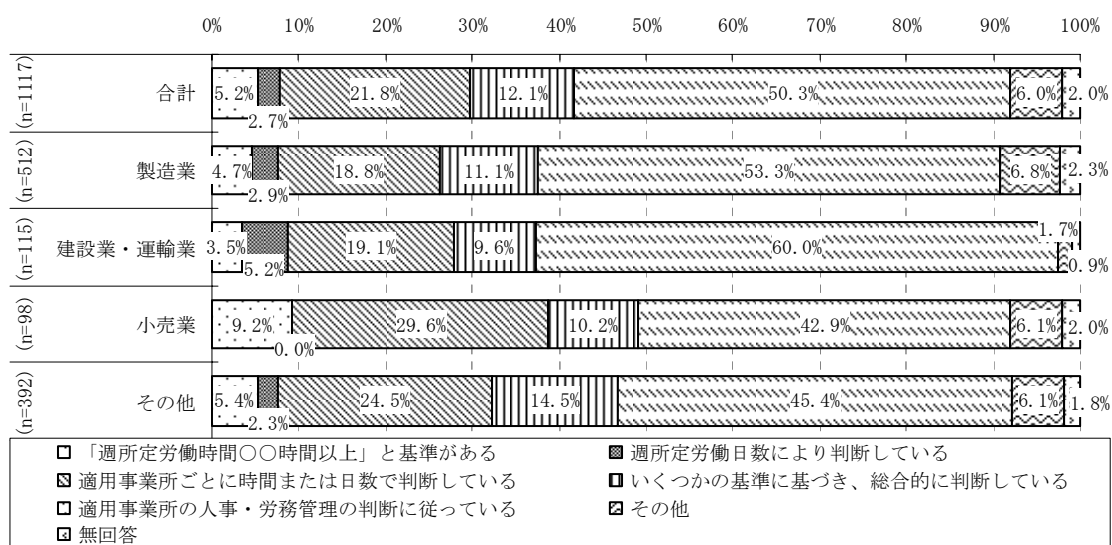
図表4 業態別 パート雇用者のうち健康保険未加入者（単位：人）

	組合数	平均値	標準偏差	中央値
全体	935	2,103.8	16,423.8	63
製造業	426	374.0	1,807.7	32
建設業・運輸業	98	1,176.9	5,771.9	55
小売業	85	8,477.5	27,513.8	250
その他	326	2,981.0	23,446.6	150

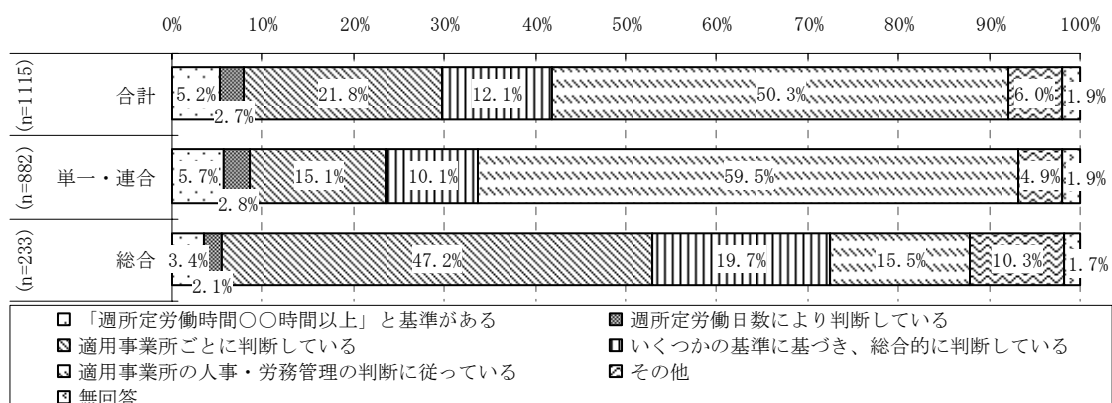
図表 5 第1等級～第5等級の被保険者数 (n=1,117、単位：人)



図表 6 業態別 健康保険の適用基準



図表 7 種類別 健康保険の適用基準



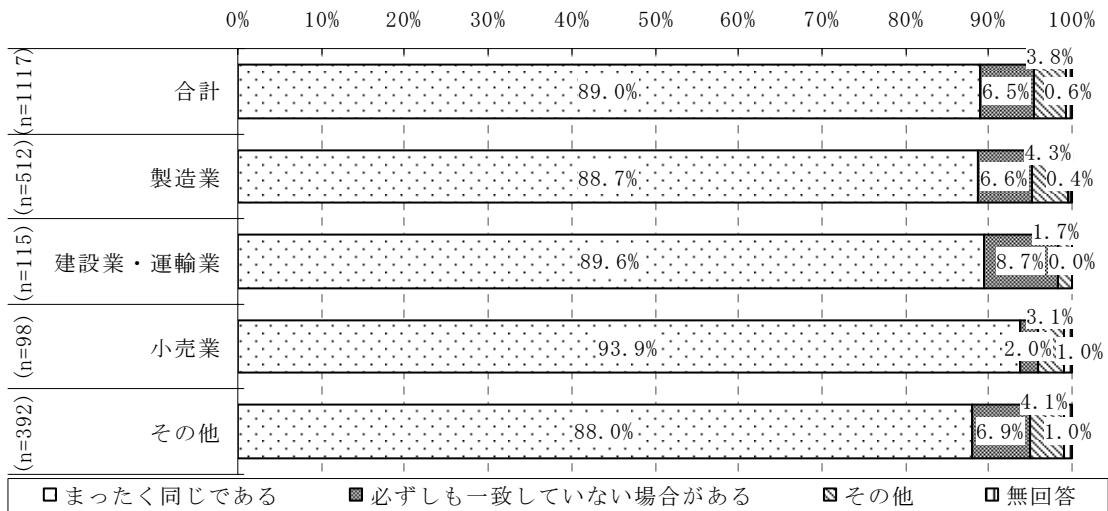
図表 8 健康保険の適用基準とする週所定の基準

	組合数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
労働時間 (時間)	38	30.6	3.5	30.0	40.0	20.0
労働日数 (日)	19	3.7	0.5	4.0	4.5	3.0

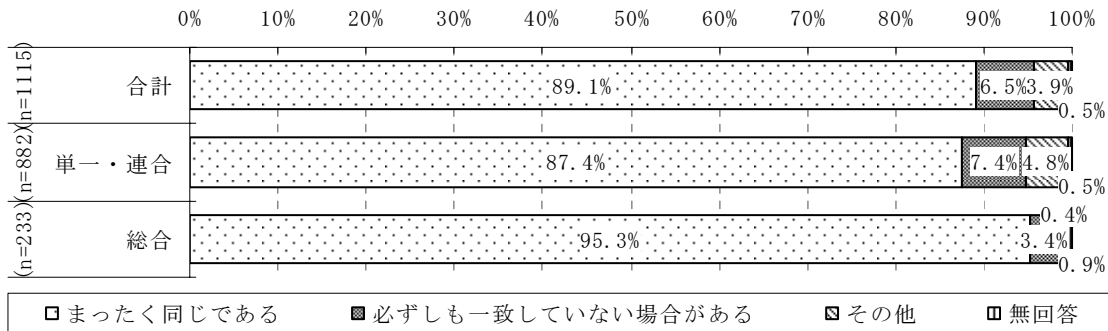
3. 有期契約労働者への健康保険の適用等

- ・ 有期契約労働者の健康保険適用基準は、全体の約 9 割（89.0%）が「厚生年金保険の適用とまったく同じである」と回答している（図表 9）。
- ・ 健康保険の適用基準を厚生年金と同じにするかどうかについては、約 8 割（80.6%）が「同じにすべきである」としている一方、雇用保険と「同じにすべきである」との回答は約 3 割（34.4%）にとどまっている（図表 11、図表 13）。

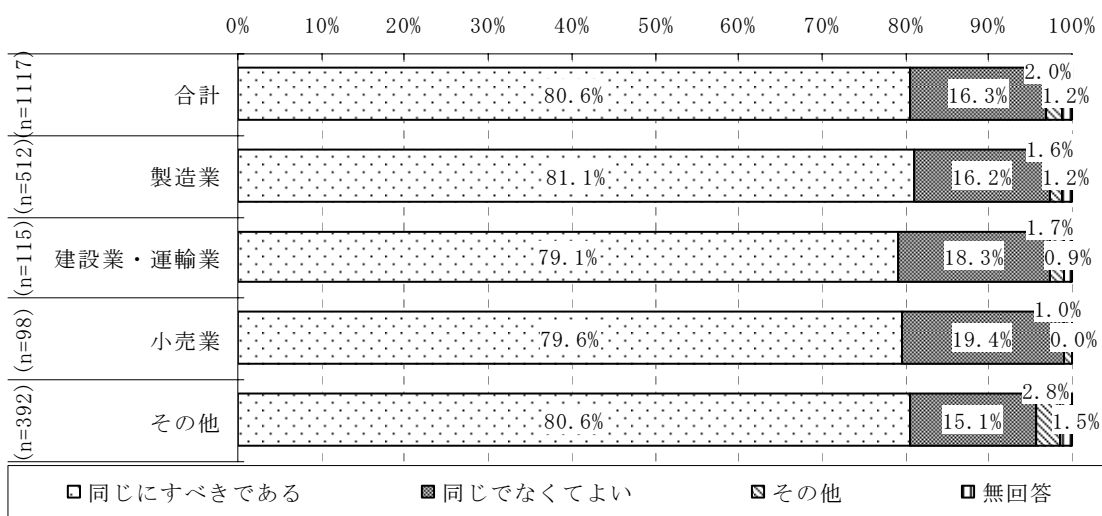
図表 9 業態別 有期契約労働者の健康保険と厚生年金保険の適用基準



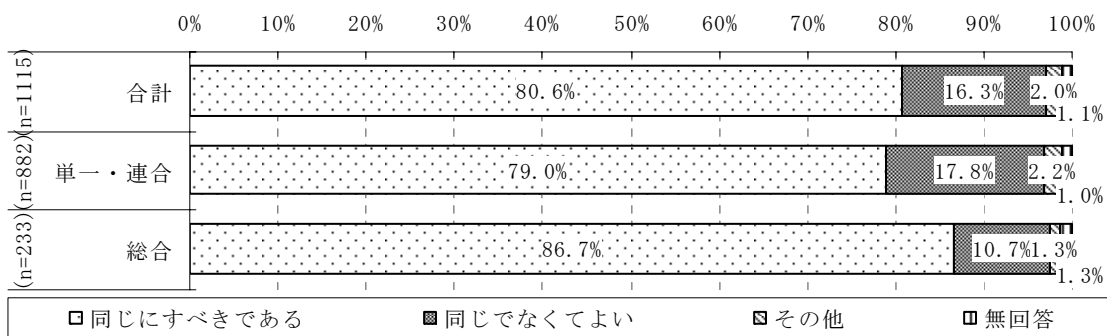
図表 10 種類別 有期契約労働者の健康保険適用基準



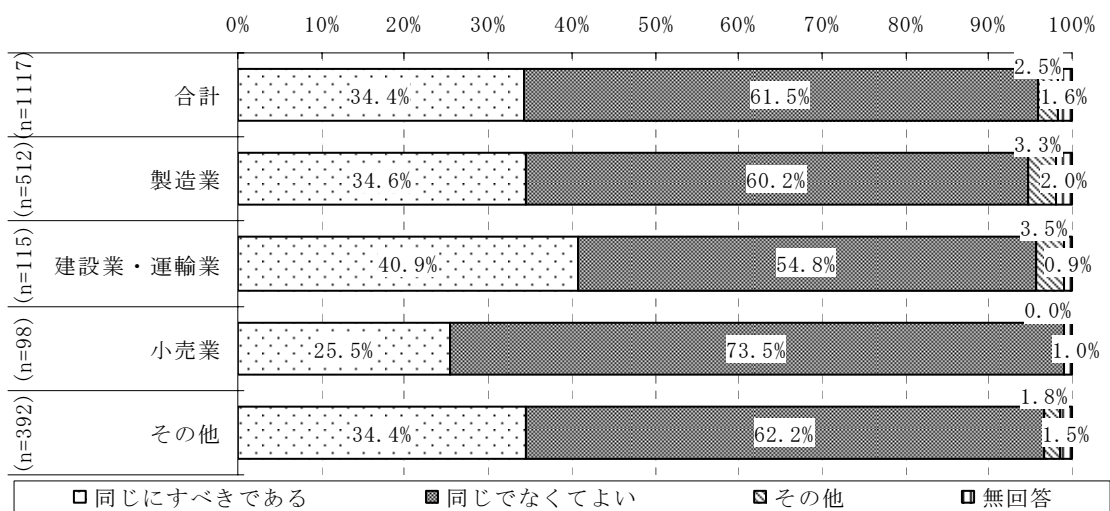
図表 11 業態別 健康保険と厚生年金の適用基準に関する考え



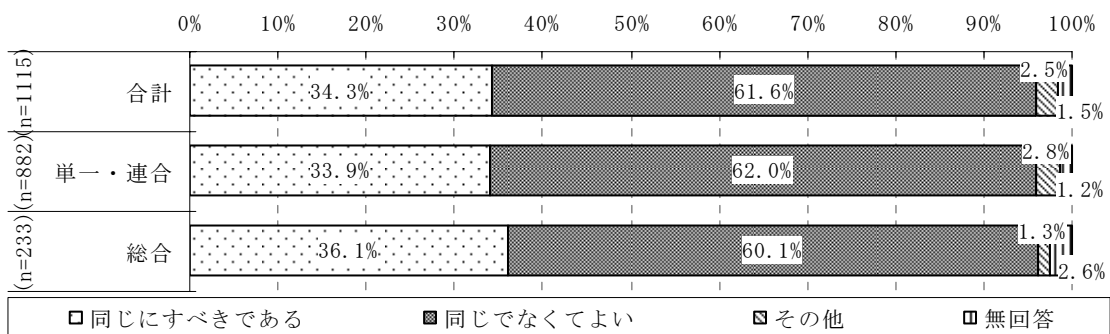
図表 12 種類別 健康保険と厚生年金の適用基準に関する考え



図表 13 業態別 健康保険と雇用保険の適用基準に関する考え



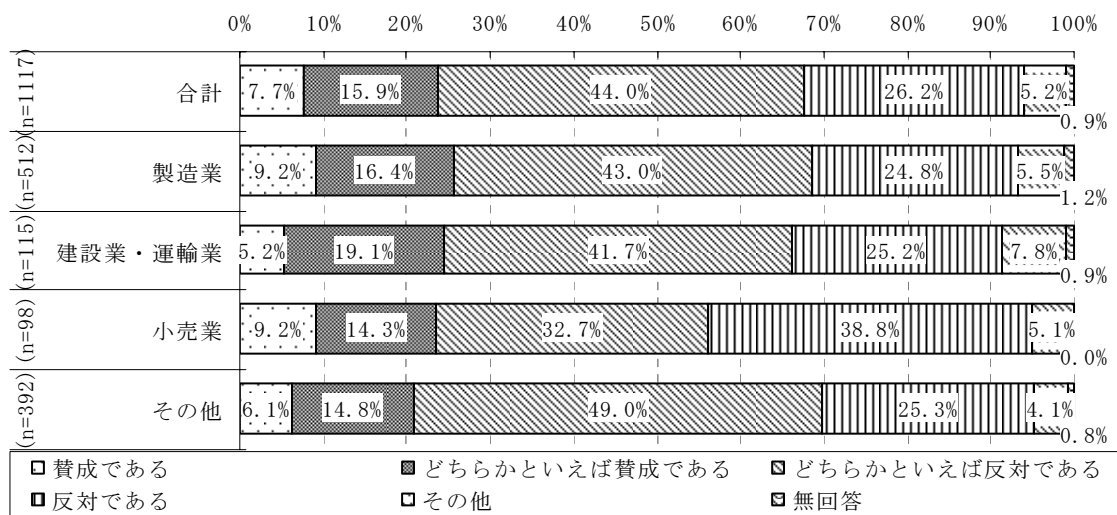
図表 14 種類別 健康保険と雇用保険の適用基準に関する考え



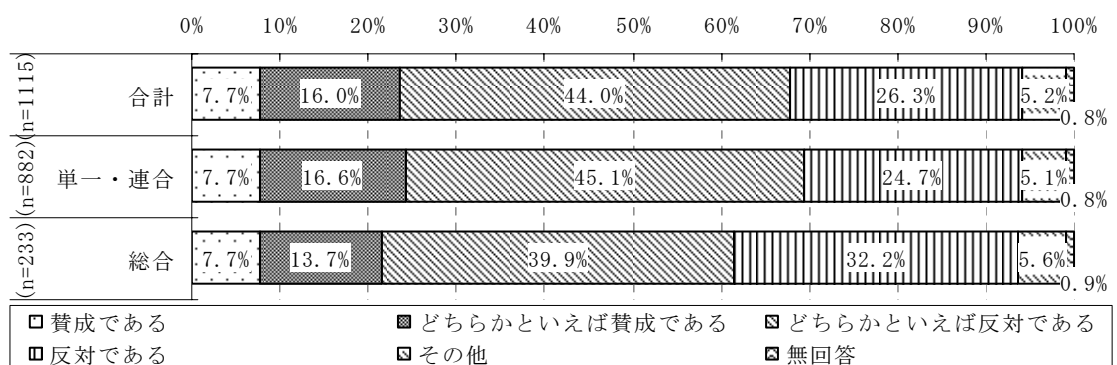
4. 有期契約労働者への健康保険の適用拡大

- ・ 有期契約労働者への健康保険の適用拡大に関する考えでは、全体では 70.2% が反対の考えを示している（図表 15）。ただし、「反対である」との回答割合をみると、業態別では小売業、種類別では総合健保でその割合が他と比較して高くなっている（図表 15、図表 16）。
- ・ 適用拡大した場合の被保険者数は、「大幅に増える」との回答は全体では 15.0% だったが、小売業では 37.8% と圧倒的に高く、平均で 3 割程度増加すると見込まれている（図表 17、図表 18）。
- ・ 適用拡大した場合の 1 人あたり保険給付費平均額は、「大幅に増える」もしくは「増える」との回答は全体で 39.1% であるが、総合組合では 49.8% と高い（図表 23）。

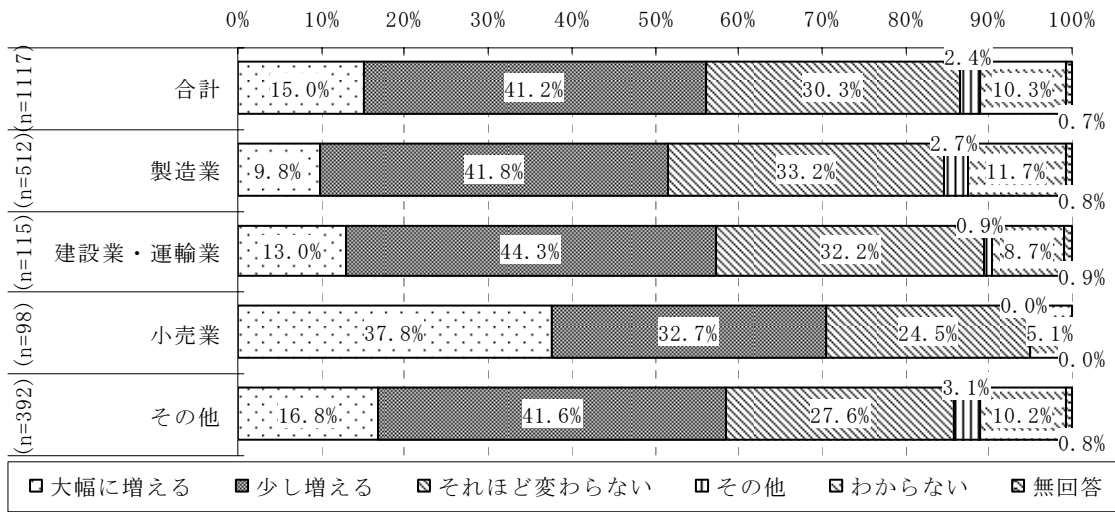
図表 15 業態別 有期契約労働者への健康保険の適用拡大に関する考え



図表 16 種類別 有期契約労働者への健康保険の適用拡大に関する考え



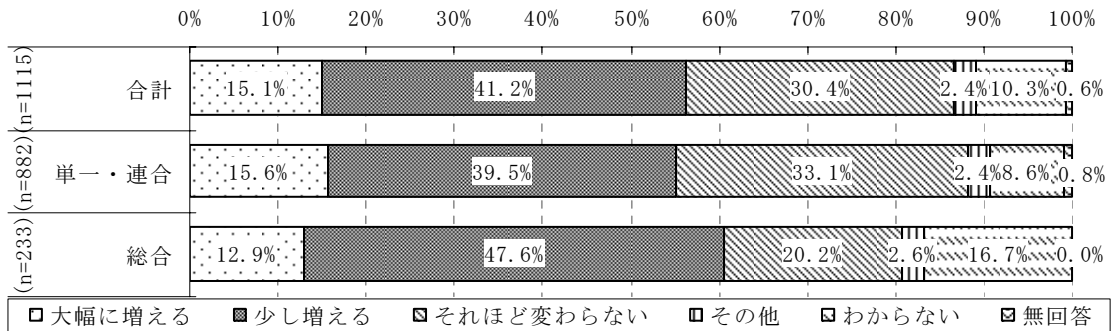
図表 17 業態別 拡大した場合：被保険者数



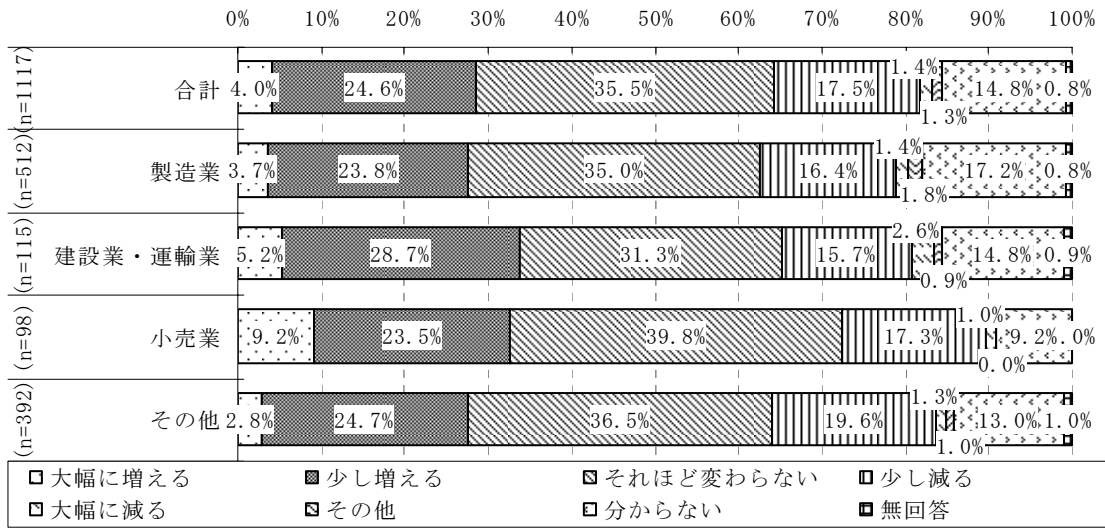
図表 18 業態別 被保険者数の増加割合 (単位：割)

	組合数	平均値	標準偏差	中央値
全体	538	1.5	2.3	1.0
製造業	229	1.0	1.2	0.7
建設業・運輸業	55	1.2	1.4	1.0
小売業	62	3.0	3.3	2.0
その他	192	1.6	2.8	1.0

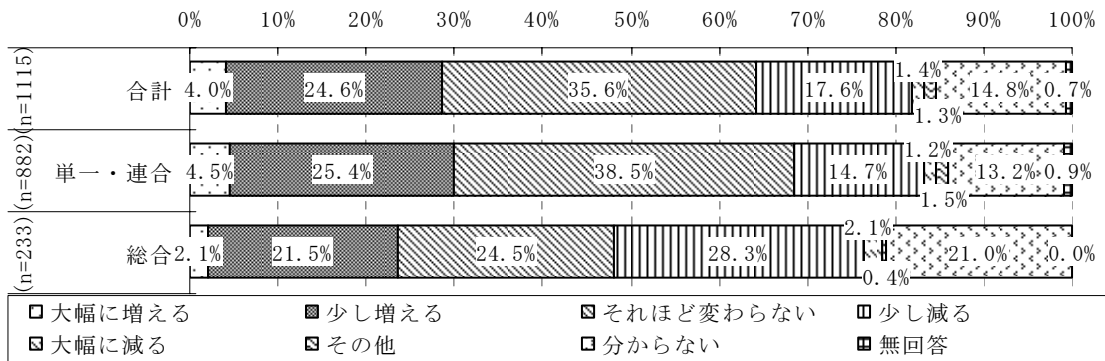
図表 19 種類別 被保険者数の増加割合 (単位：割)



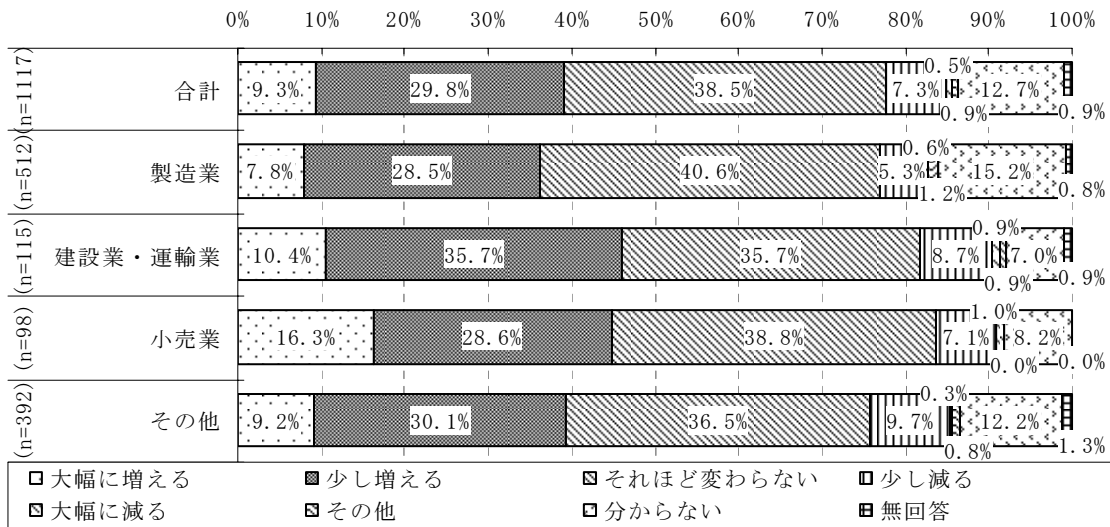
図表 20 業態別 拡大した場合：被扶養者数



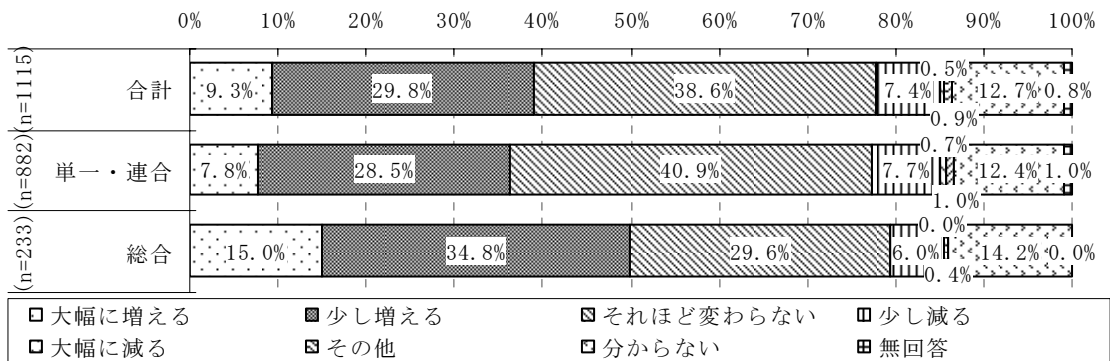
図表 21 種類別 拡大した場合：被扶養者数



図表 22 業態別 拡大した場合：1人あたり保険給付費平均額



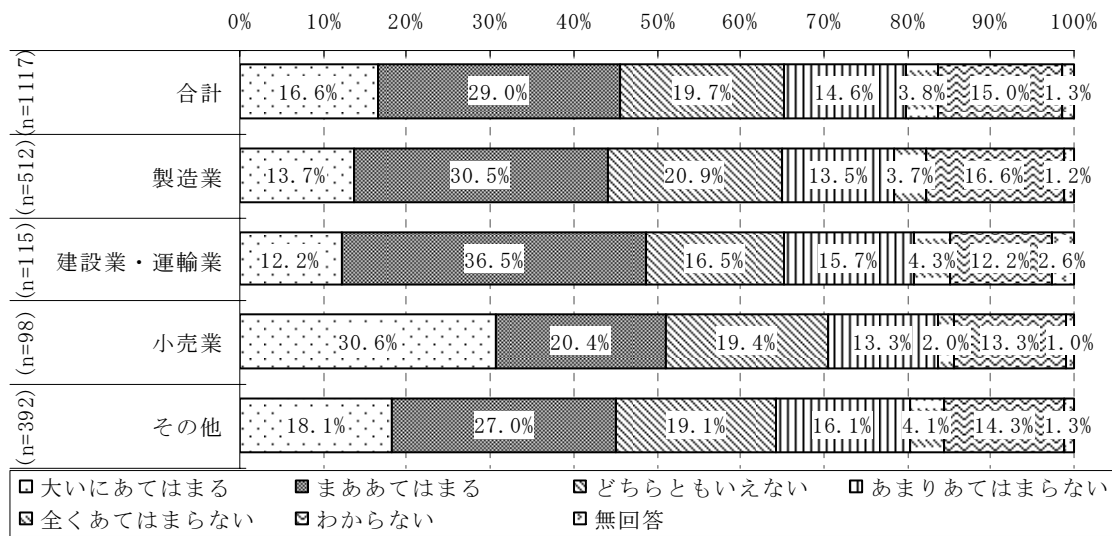
図表 23 種類別 拡大した場合：1人あたり保険給付費平均額



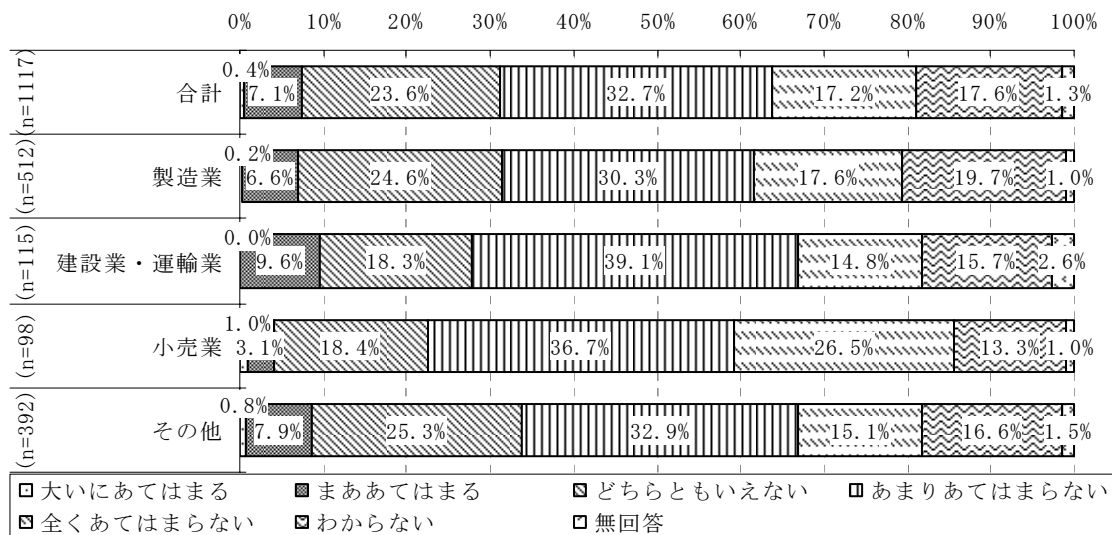
5. 適用拡大した場合に健保組合が受ける影響

- 小売業では、傷病手当金の増加、平均標準報酬月額の低下、納付金等の増加、適用業務の手間の増加などが「大いにあてはまる」「まああてはまる」とする回答割合が全体と比較して高く、保険財政の改善は「全くあてはまらない」との回答が半数以上（53.1%）を占めた。

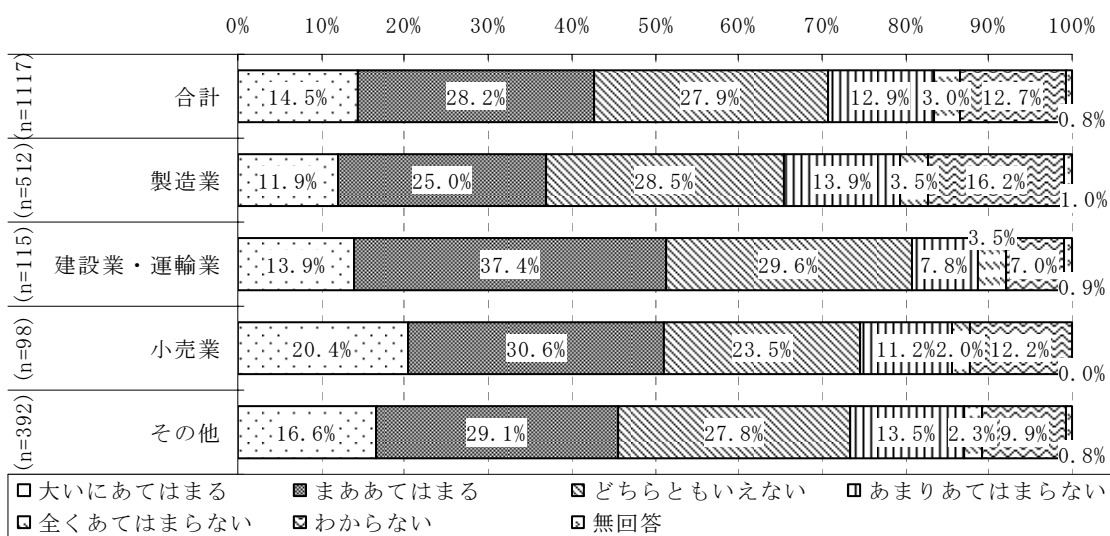
図表 24 業態別 保険料負担が増えるかどうか



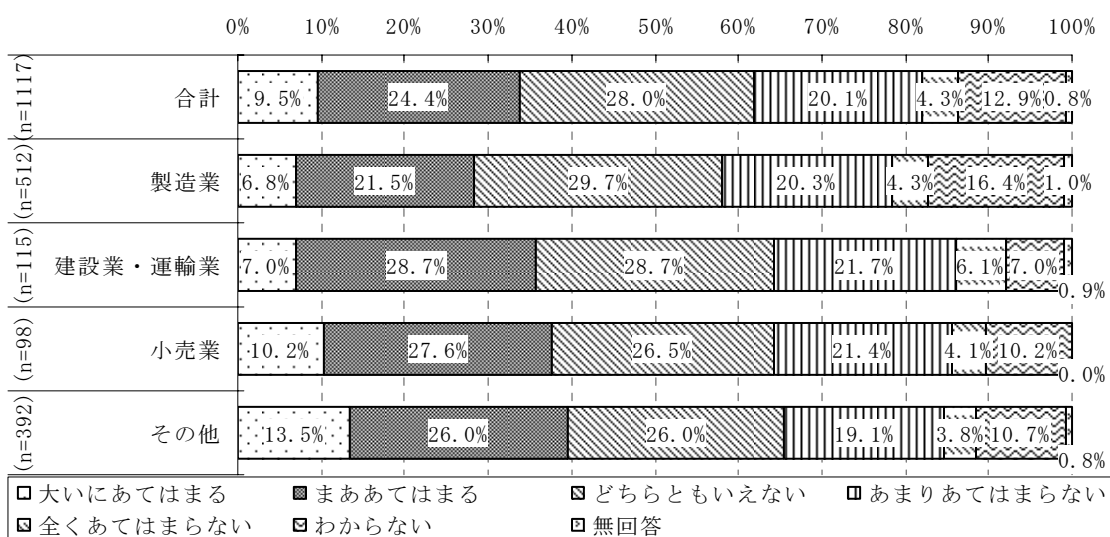
図表 25 業態別 被扶養者が少なくなり保険料負担が減少するかどうか



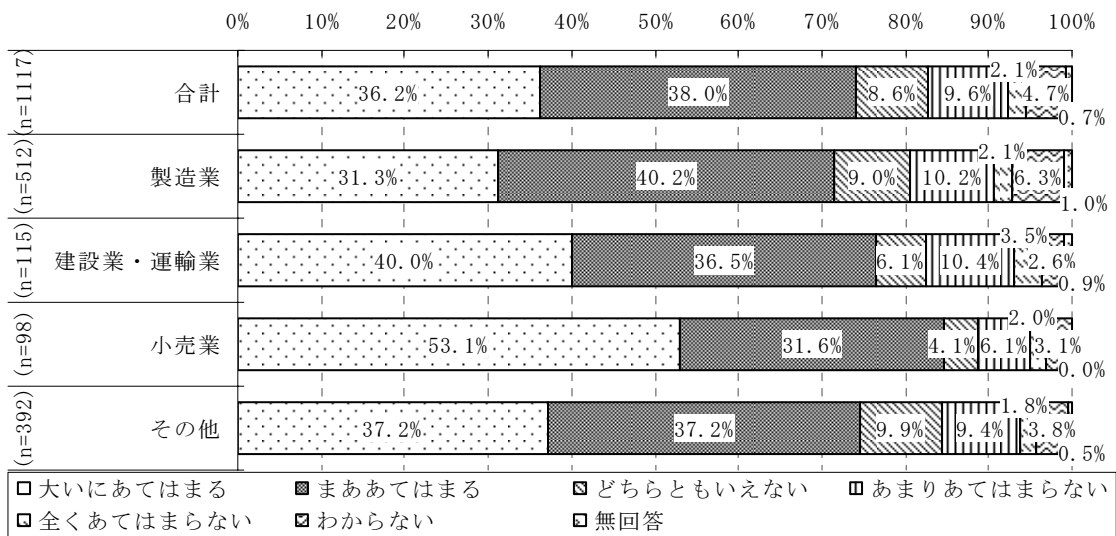
図表 26 業態別 傷病手当金が増加するかどうか



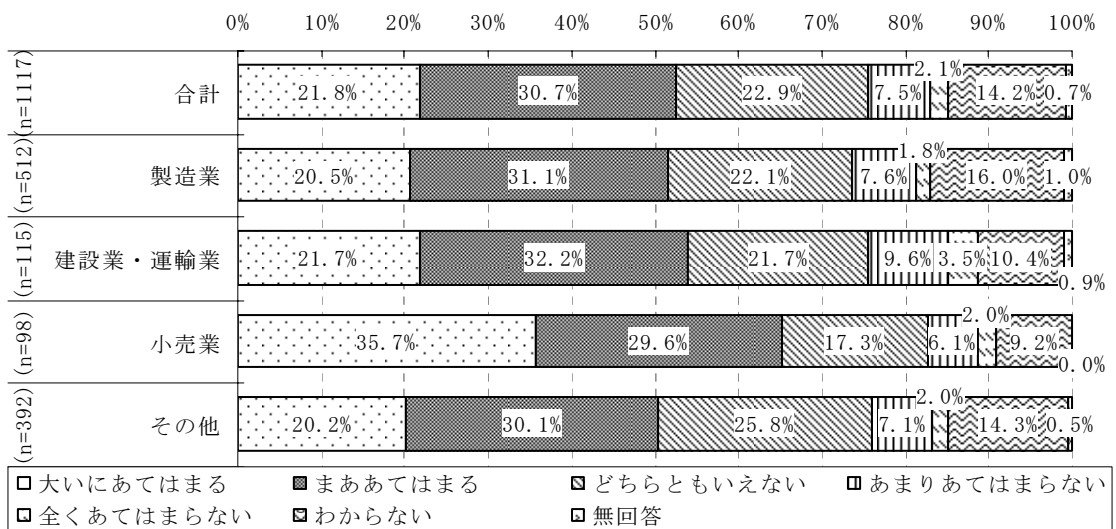
図表 27 業態別 出産手当金が増加するかどうか



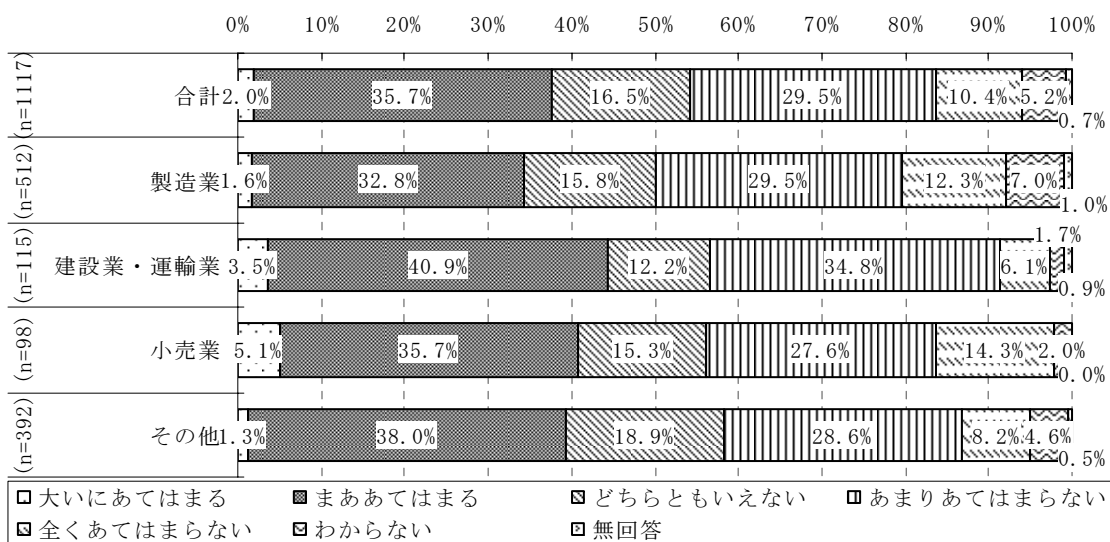
図表 28 業態別 平均標準報酬月額が低下するかどうか



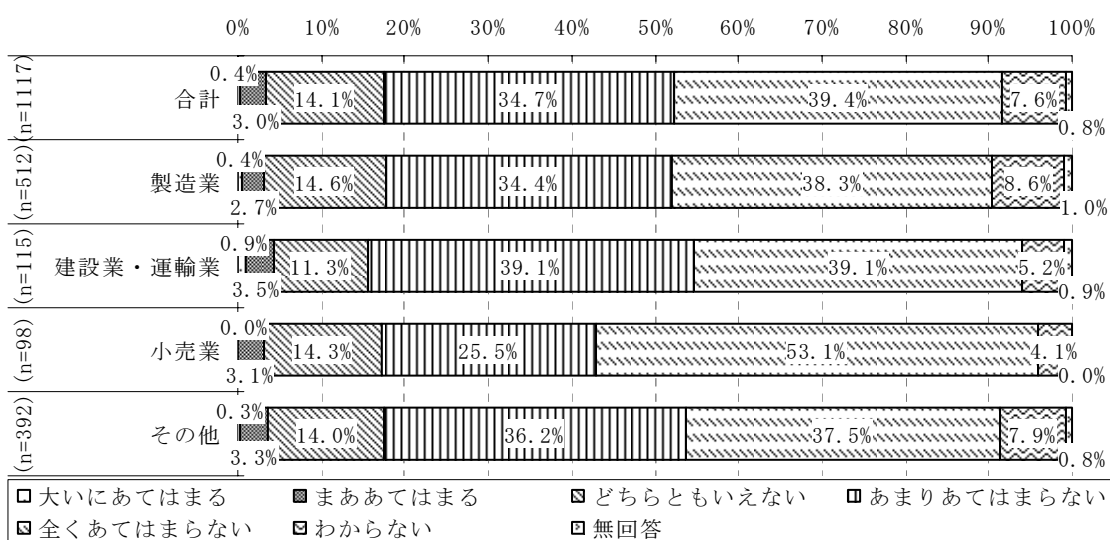
図表 29 業態別 納付金が増加するかどうか



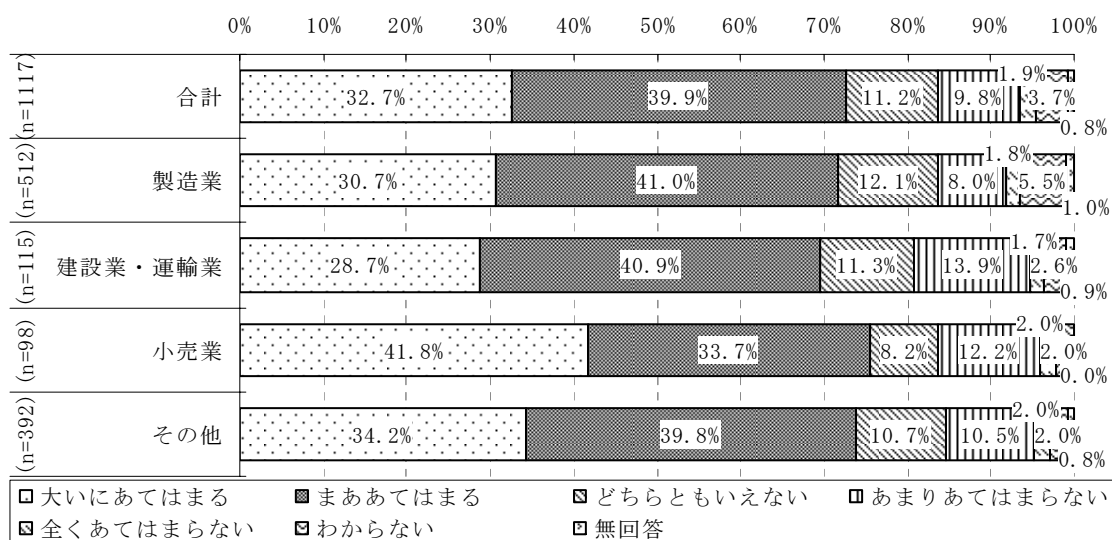
図表 30 業態別 保険料収入が増加するかどうか



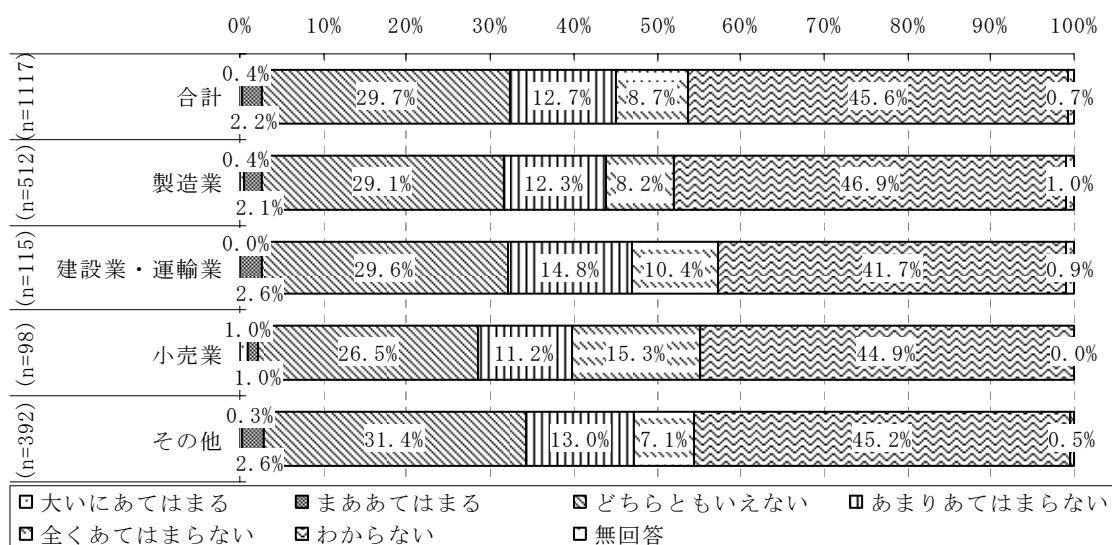
図表 31 業態別 保険財政が改善するかどうか



図表 32 業態別 適用業務の手間が増えるかどうか



図表 33 業態別 企業間競争が平準化するかどうか



6. 適用拡大における健保組合としてのメリット、デメリット

- ・ 労働条件の向上や企業倫理の観点で、人材確保のメリットがあるとの意見が挙げられた。
- ・ 健保組合の財政上のメリットとして、被扶養者の減少に加え、新たに被保険者となる有期契約労働者が若年で保険給付費が少ない場合は保険料収入がプラスに寄与するとの意見があった。また、扶養率が高く、適用拡大によってそれほど被保険者が増加しない健保組合にとっては、納付金の減少も想定されるとの指摘もあった。
- ・ 財政上のデメリットとして、保険給付費が変わらない中で平均標準報酬月額
の減少が想定される健保組合では、非常に厳しい影響が見込まれているとの指摘があった。また、このような影響があることを考慮し、社会保障制度全体の見直しの中で適用拡大を検討すべきとの意見も挙げられた。
- ・ 出入りの頻繁な有期契約労働者の管理に関する負荷が高まること、保健指導が困難になること等、管理上のデメリットが挙げられていた。また、標準報酬月額のばらつきの増大によって被保険者の不公平感の高まりも懸念されていた。
- ・ 被用者保険制度自体の課題として、被扶養者認定の目安である年収 130 万円より低い標準報酬月額の被保険者がいることや、健保組合の出入りの流動化によって就労実態と被保険者資格の不整合が起きるとの指摘があった。
- ・ 健康保険制度、あるいは被用者保険制度のみで適用拡大を議論するのではなく、扶養の概念や雇用政策等より広い視野で検討すべきではないかとの意見があった。

【人材確保に関するメリット】

- ・ 企業としては労働条件の向上となることから人材確保につながる可能性がある。(金融・保険業)
- ・ パートタイマーの人が健保加入になることで、精神的に安定した雇用形態になる。(金融・保険業)
- ・ 健保組合にとって特にメリットはない。ただ、業務遂行上、従業員の健康管理は不可欠であるという社会的規範を実行するという意味では母体企業の企業倫理に叶うとはいえる。(その他の製造業)
- ・ 被保険者数の増加＝単一組合構成要件(700名以上)の維持。(機械器具製造業)

【健保組合の財政上のメリット】

- ・被扶養者でパートやアルバイト就労者が被保険者本人として加入が認められれば、当組合加入資格を喪失することになる。また、加入事業所で就労者しているパート、アルバイトの健保加入者は少ないので、被扶養者の減少がメリットと考える。(印刷・同関連業)
- ・被保険者が300名程度増加するものとみられ、保険料収入が増加する。仮に増加する被保険者および被扶養者の給付費が少ないとすれば財政上のメリットにはなる。(金融・保険業)
- ・有期契約労働者の年齢が40歳未満であれば、保険料収入が保険給付費を上回る可能性が高いため、健保財政が改善する。(機械器具製造業)
- ・扶養率は健康保険組合の平均より現状で30%近く高くなっている。それが幾分なりとも低減されることで、被保険者の医療費負担以上に重い被扶養者の医療費負担の緩和につながる。また、現行高齢者医療制度が求める納付金や支援金負担は、加入者割を基本に設計されており、この負担もまた軽減されることになる。さらに、前期高齢者加入率は1%を超えているが、僅かに超えているだけで極端な低率にある当健保にとって、再雇用者中心の加入者拡大は、前期高齢者加入率を高めるように作用する。なお現役で働く方の健康度の高さを考慮すれば、前期高齢者の平均医療費はむしろ低下すると予想されるので、この面からも納付金負担は軽減の方向に作用すると考えられる。(機械器具製造業)

【健保組合の財政上のデメリット】

- ・極めて深刻な財政を一段と悪化させる大きなデメリットが発生する。1人当たり支出額が変化しない中で、1人当たり保険料収入が大幅に減少することになる。(化学工業・同類似業)
- ・被扶養者については、雇用体系が被保険者に該当しない勤務時間に変更となり、減少しないと思う。(機械器具製造業)
- ・①週20時間以上者の加入で被保険者数約2倍となる。
標準報酬 240⇒160
保険料率 130/1000 で黒字
- ・②年65万以上者の加入で被保険者数約3倍となる。
標準報酬月額 240⇒128
保険料率 170/1000 で黒字
- ・上記のことより健保は破綻し解散となる。(その他のサービス業)
- ・納付金負担の著しい増加や医療費増加により、組合財政は一層厳しくなり、保険料率大幅引上げと保健事業縮小は必然となる。社会保障制度の再建全般の見直しを明確にする過程で検討してほしい。(金融・保険業)

【健保組合の管理上のデメリット】

- ・事業所がサービス業なので、大勢のアルバイトを雇用している関係上、適用の拡大は管理が煩雑になる等大きな影響が予想される。適用拡大を検証する場合、最低でも3か月間位のアルバイトの勤務実態調査を行う必要があると考える。(その他のサービス業)
- ・採用時の健康診断がないに等しくリスクが大きい。(金融・保険業)
- ・長期的な保健指導がより難しくなり、納付金増加による収益悪化に伴い、加入者への基本的な保険サービスの質が大きく低下することになる。(化学工業・同類似業)
- ・標準報酬月額が乖離し、被保険者間の不公平感が増す。(金融・保険業)

【被用者保険制度の課題】

- ・標準報酬の等級が年額にして被扶養者認定の目安である年間130万円より少ないものが存在していることが問題である。これ以上標準報酬の低い人が大量に加入するとなると健保財政は破綻する。逆に標準賞与の上限を撤廃する、あるいは標準報酬の上限を上げていくなど、多くもらっている人がそれなりの負担をするような仕組みや扶養率の高い健保は納付金を減免するといったような仕組みにしないととんでもないことになる。(その他の製造業)
- ・適用期間が短ければ被扶養者異動届(削除)を出さないまま被保険者であるものが増加するであろう。それこそ社会保障番号カードの導入を実施し資格の重複をさせない仕組みが必要なのではないだろうか。(印刷・同関連業)

【他制度との関連における課題】

- ・政権交代で頓挫したが元々年金制度の持続のため、あるいは労働保険行政における雇用問題のために検討されたものであって、短期給付である健康保険制度にとってはリスクが高い。(情報通信業)
- ・非常勤職員の社会保険の適用については、健康保険制度における扶養の概念とも密接な関係が生じることから、単にメリット・デメリットだけで議論すべきではないと考える。(金融・保険業)
- ・メリット・デメリットは双方あると思うが、その前に制度間での不整合をなくしていくべきだ。(飲食料品以外の小売業)

【その他】

- ・週20時間以上の有期契約労働者の年齢層、標準報酬月額などを把握していないので、メリットがあるかないか判断しにくい。(道路貨物運送業)

健康保険の適用拡大に関するアンケート調査

①組合コード（5桁）	
②健康保険組合名	
③ご担当部署・役職名	
④ご回答者名	

1 貴組合の概要についてお伺いします。

Q1. 以下の項目についてお答えください。

①健康保険組合の種類	1. 単一・連合	2. 総合
②適用事業所数		
③貴組合の職員数 （役員を除く）	常勤（ ）人	非常勤（ ）人
④年間資格取得件数	約（ ）件	
⑤年間資格喪失件数	約（ ）件	

Q2. 貴組合に加盟する企業の雇用者の中で、健康保険に加入していない方は何人いますか。具体的な人数が不明の場合はおよその人数でも結構です。

人

Q3. 以下の等級の被保険者数をお答えください。

	総数	男性	女性
第1等級（58,000円）			
第2等級（68,000円）			
第3等級（78,000円）			
第4等級（88,000円）			
第5等級（98,000円）			

Q4. 貴組合では、健康保険の適用に際して明確な基準がありますか。(1つに○)

1. 「週所定労働時間○○時間以上」と基準がある。→何時間以上ですか：()
2. 週所定労働日数により判断している。→何日以上ですか：()
3. 適用事業所によって所定労働時間が異なるが、適用事業所ごとに労働時間または労働日数で判断している
4. いくつかの基準に基づき、総合的に判断している
→(基準の内容)
5. 適用事業所の人事・労務管理の判断に従っている
6. その他(具体的に)

2 有期契約労働者への健康保険の適用等についてお伺いします。

この調査では「有期契約労働者」とは、以下の者を指します。

この調査で「有期契約労働者」とは、労働契約において期間の定めのある雇用労働者(ただし、1か月未満の雇用見込みの者は除きます)を指します。いわゆるパートタイマーやアルバイト、契約社員、定年後の再雇用で期間の定めのある雇用労働者などです。事業所との雇用関係がない派遣労働者や請負社員は含まれません。

Q5. 現在、貴組合では、有期契約労働者の健康保険の適用は厚生年金保険と同じ基準で適用していますか。(1つに○)

1. 厚生年金保険の適用とまったく同じである
2. 厚生年金保険の適用と必ずしも一致していない場合がある
3. その他(具体的に)

Q6. 健康保険と厚生年金保険の適用基準について、次のどの考え方に近いですか。(1つに○)

1. 健康保険の適用基準と厚生年金保険の適用基準は同じにすべきである
2. 健康保険の適用基準と厚生年金保険の適用基準は同じでなくてよい
3. その他()

Q7. 健康保険と雇用保険の適用基準について、次のどの考え方に近いですか。(1つに○)

1. 健康保険の適用基準と雇用保険の適用基準は同じにすべきである
2. 健康保険の適用基準と雇用保険の適用基準は同じでなくてよい
3. その他()

この調査で「健康保険の適用拡大」とは、以下のことを意味します。

この調査で「健康保険の適用拡大」とは、現行の健康保険の適用の目安である「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が正社員の概ね4分の3以上」から、「週所定労働時間20時間以上」となることを意味しています。これは、あくまでも、本調査における仮定であることをお断りします。

Q8. 有期契約労働者への健康保険の適用拡大について、貴組合の立場としてどうお考えですか。(1つに○)

1. 賛成である
2. どちらかといえば賛成である
3. どちらかといえば反対である
4. 反対である
5. その他(具体的に)

Q9. 上記Q8でお答えになった理由をお書きください。

Q10. 有期契約労働者への健康保険の適用を拡大した場合、下記の(1)～(3)について、それぞれあてはまるものをお答えください。(それぞれ1つに○)

(1) 被保険者数はどのようになるとお考えですか。

1. 大幅に増える
2. 少し増える
- 3.それほど変わらない
4. その他(具体的に)
5. わからない

(1) - 1 被保険者数は現在と比べてどのくらい増えるとお考えですか。

割くらい増える

(2) 被扶養者数はどのようになると思いますか。

1. 大幅に増える
2. 少し増える
3. それほど変わらない
4. 少し減る
5. 大幅に減る
6. その他（具体的に
7. わからない

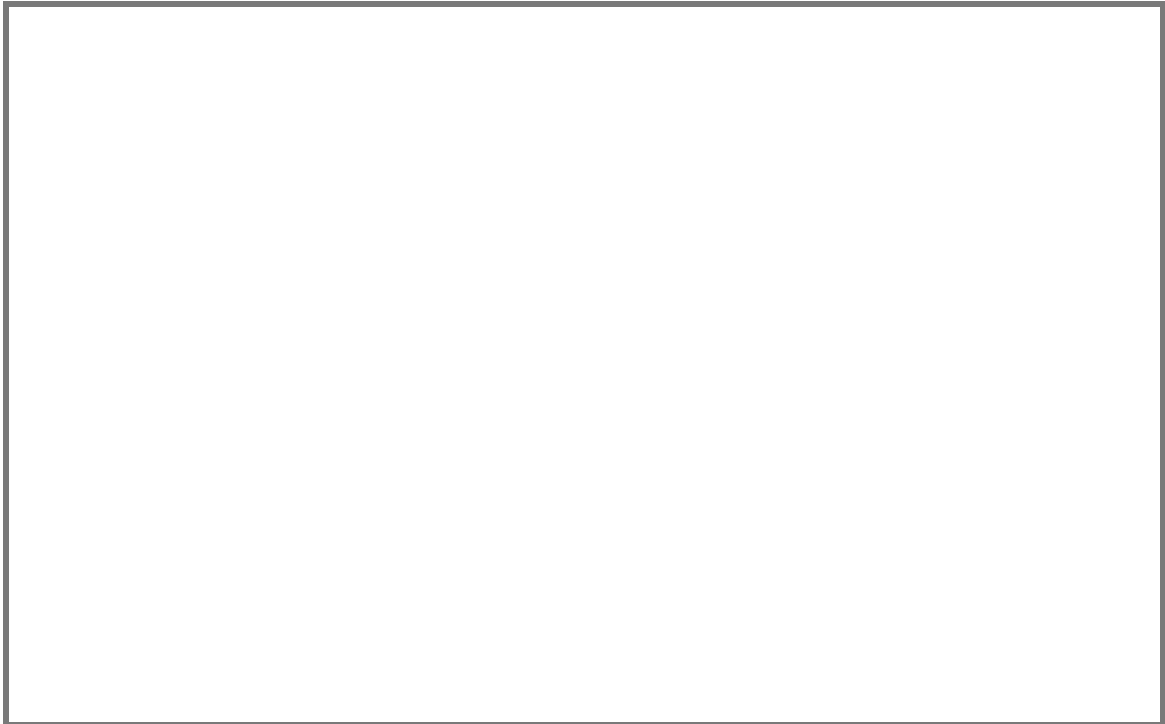
(3) 被保険者1人当たりの保険給付費の平均額はどのようになると思いますか。

1. 大幅に増える
2. 少し増える
3. それほど変わらない
4. 少し減る
5. 大幅に減る
6. その他（具体的に
7. わからない


Q11. 健康保険の適用を拡大した場合に、貴組合が受ける影響として、あてはまるものをお答えください。（それぞれ1つに○）

	大いにあてはまる	まああてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	わからない
①保険料負担が増える	5	4	3	2	1	0
②被扶養者が少なくなり保険料負担が減少する	5	4	3	2	1	0
③傷病手当金が増加する	5	4	3	2	1	0
④出産手当金が増加する	5	4	3	2	1	0
⑤平均標準報酬月額が低下する	5	4	3	2	1	0
⑥納付金が増加する	5	4	3	2	1	0
⑦保険料収入が増加する	5	4	3	2	1	0
⑧保険財政が改善する	5	4	3	2	1	0
⑨適用業務の手間が増える	5	4	3	2	1	0
⑩企業間競争が平準化する	5	4	3	2	1	0

Q12. 有期契約労働者への健康保険の適用を拡大する場合、貴組合にとってどのようなメリットがあると思いますか。具体的にお書き下さい。



Q13. 有期契約労働者への健康保険の適用を拡大する場合、貴組合にとってどのようなデメリットがあると思いますか。具体的にお書き下さい。



アンケートにご協力いただきましてありがとうございました。

企業アンケート調査の結果概要

I. 調査の実施概要

1. 目的

本調査は、企業における有期契約労働者の勤務状況や健康保険の適用状況、適用拡大に関する考え等を把握することを目的とする。

2. 対象企業

3,000 社（回答者：労務・健康保険ご担当者）

（内訳）

- ・ 従業員数 1,000 人以上（全業種）の企業については、無作為抽出した 2,000 社
- ・ 従業員 300～999 人（以下の業種）の企業については、業種ごとに割り付けたサンプル数 1,000 社

主業業種中分類	300～999 人	サンプル数
飲食料品・飼料製造	233	74
各種商品小売	134	43
織物・衣服小売	67	21
飲食料品小売	166	53
飲食店	103	33
自動車自転車小売	205	65
家具・什器等小売	41	13
その他の小売	166	53
道路旅客運送	211	67
道路貨物運送	274	87
旅館・ホテル	69	22
家事サービス	0	0
洗濯・理容・浴場	46	15
他の個人サービス	28	9
他の事業サービス	214	68
医療	935	296
社会保険・福祉	254	81
【合計】	3,146	1,000

※「他の事業サービス」は、「ビルメンテナンス業」と「その他の建物サービス業」の合計

3. 調査期間

平成 22 年 11 月 26 日（金）～12 月 15 日（水）（※12 月 24 日着分まで）

4. 回答数

有効回答数 367 社（回答率 12.2%）

II. 結果

1. 企業の概要

(1) 主な業種

・回答企業の主な業種は「医療，福祉」が26.2%で最も多く、次いで「製造業（食品以外）」が16.6%、「小売業」が11.7%、「その他サービス業」が7.6%、「運輸業」が6.8%であった。

図表 1 主な業種

業種	企業数 (件)	構成割合 (%)
農林漁業	0	0.0
建設業	6	1.6
製造業(食品)	14	3.8
製造業(食品以外)	61	16.6
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.5
情報通信業	12	3.3
運輸業	25	6.8
卸売業	5	1.4
小売業	43	11.7
金融・保険業	12	3.3
不動産業	0	0.0
飲食店，宿泊業	8	2.2
医療，福祉	96	26.2
教育・学習支援業	12	3.3
建物系のサービス業	19	5.2
その他サービス業	28	7.6
その他	17	4.6
無回答	7	1.9
全体	367	100.0

(注)「建物系のサービス業」は、ビルメンテナンス、警備、清掃等である。

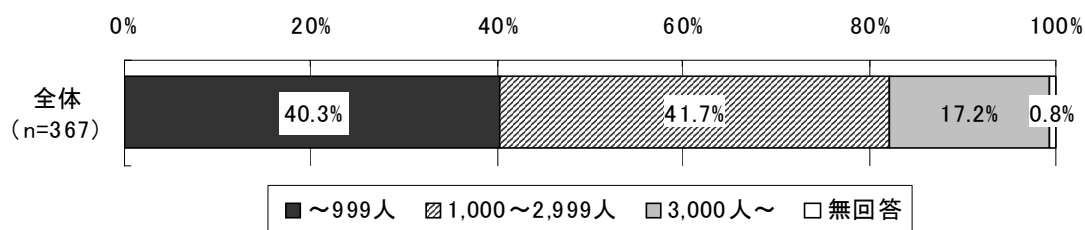
図表 2 主な業種（大分類）

業種	企業数 (件)	構成割合 (%)
製造業	75	20.4
建設・運輸業	31	8.4
卸・小売業	48	13.1
医療，福祉	96	26.2
その他	110	30.0
無回答	7	1.9
全体	367	100.0

(2) 従業員規模

- ・従業員規模は、「999人以下」が40.3%、「1,000～2,999人」が41.7%、「3,000人以上」が17.2%であった。従業員の平均人数は2,490.9人であった。
- ・業種別にみると、「医療、福祉」では83.3%、「建設・運輸業」では54.8%が「1,000人未満」であった。また、「卸・小売業」では「1,000人未満」「1,000人以上3,000人未満」がいずれも39.6%であった。一方、「製造業」では「1,000人以上3,000人未満」が57.3%、「3,000人以上」が30.7%であった。

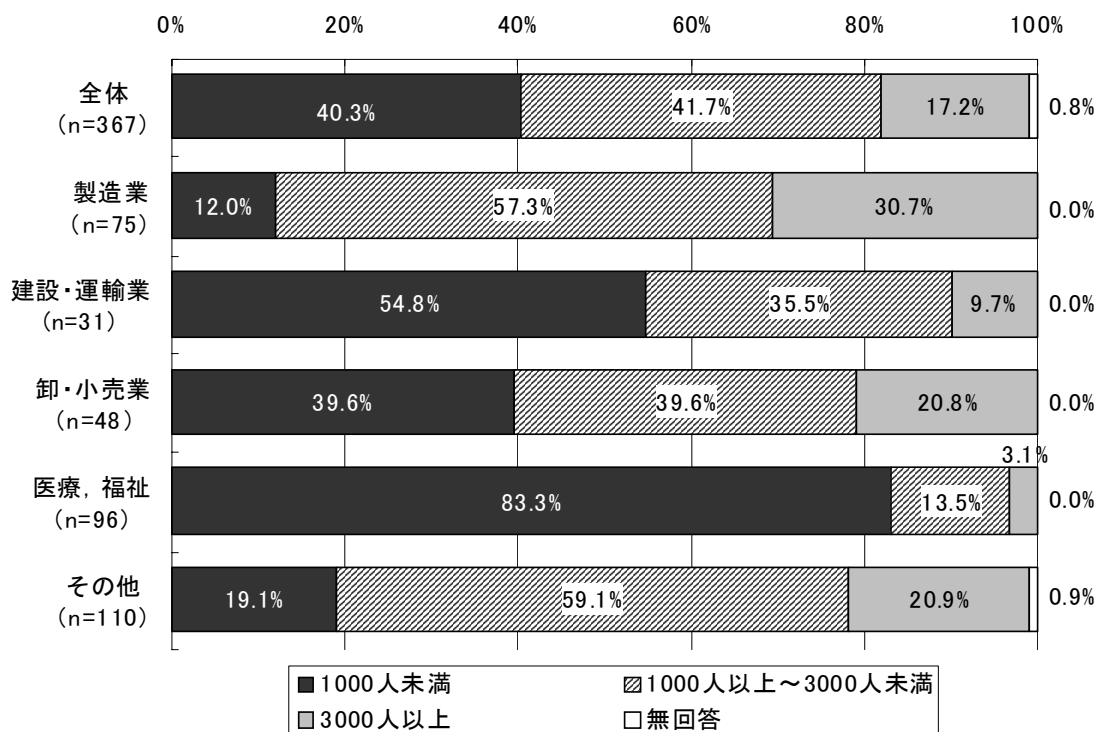
図表 3 従業員規模 (n=367)



(単位：人)

平均値	標準偏差	中央値
2,490.9	5,571.0	1,288

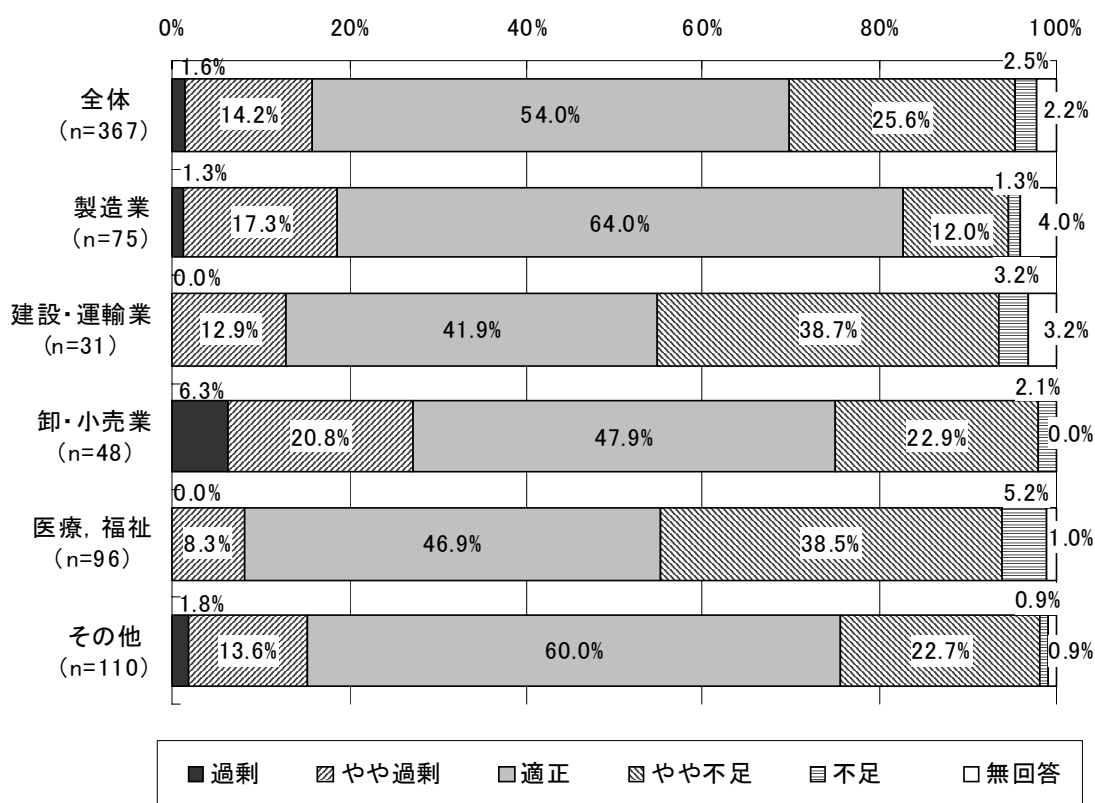
図表 4 従業員規模 (業種別)



(3) 従業員の過不足状況

- ・ 従業員の過不足状況については、「適正」という回答が54.0%で最も多かった。
- ・ 「過剰」「やや過剰」の合計は15.8%、「不足」「やや不足」の合計は28.1%であり、不足と考えている企業のほうが過剰と考えている企業よりも多かった。
- ・ 従業員の過不足状況は業種によって異なる。「建設・運輸業」「医療、福祉」では、「やや不足」「不足」の合計が4割を超え、「過剰」「やや過剰」の合計を大きく上回った。一方、「製造業」「卸・小売業」では、「過剰」「やや過剰」の合計が、「やや不足」「不足」の合計を上回った。

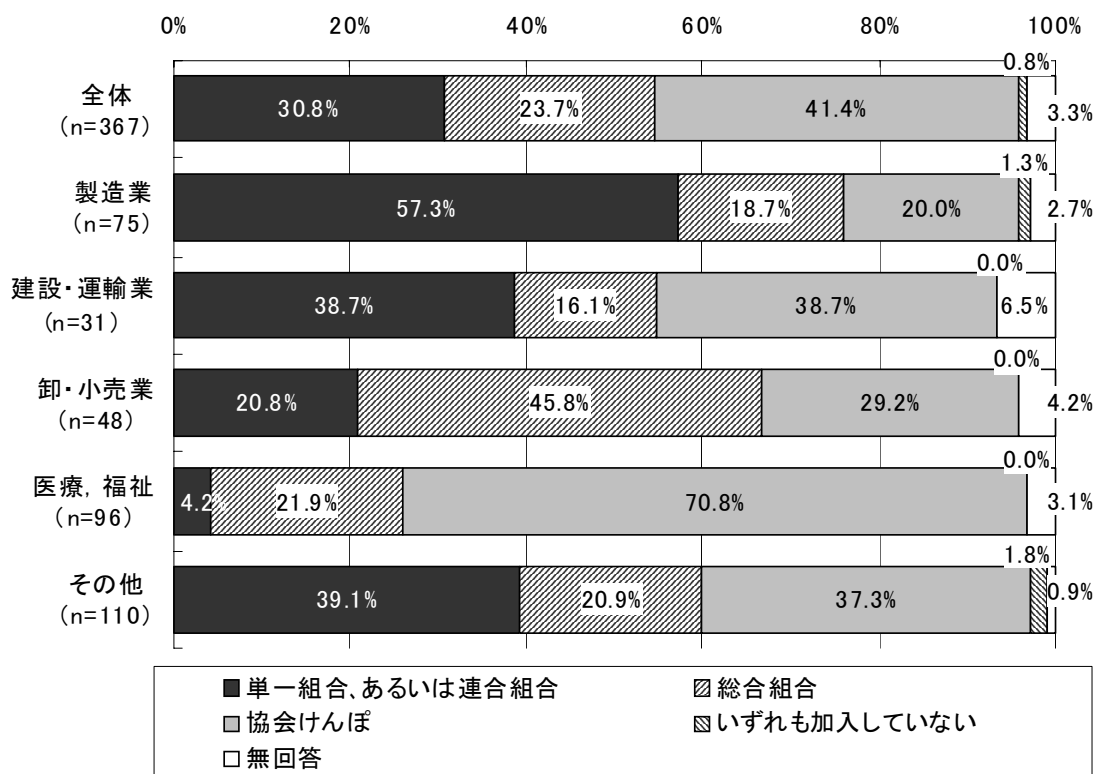
図表 5 従業員の過不足状況（業種別）



(4) 健康保険の状況

- 健康保険の状況については、「単一組合、あるいは連合組合」が 30.8%、「総合組合」が 23.7%であり、両者を合わせると「健康保険組合」が 54.5%となった。また、「協会けんぽ」が 41.4%であった。
- 業種別にみると、「製造業」では「単一組合、あるいは連合組合」(57.3%)、「卸・小売業」では「総合組合」(45.8%)、「医療、福祉」では「協会けんぽ」(70.8%)の割合が高かった。

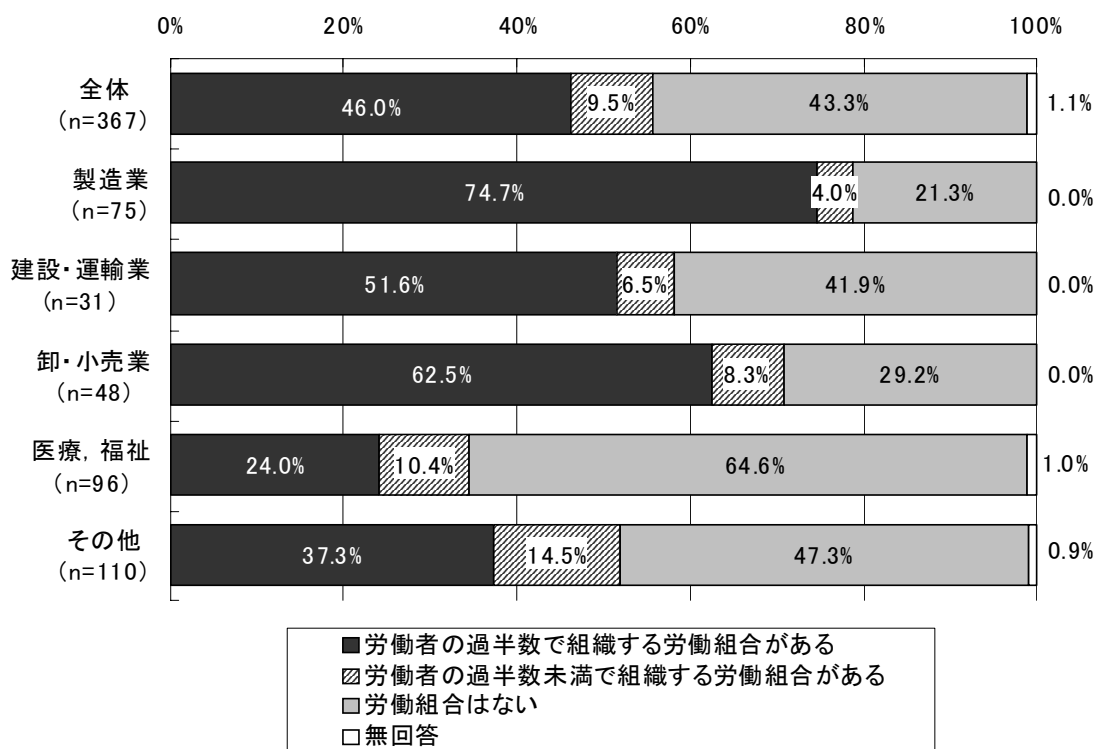
図表 6 健康保険の状況（業種別）



(5) 労働組合の有無

- ・ 労働組合の有無については、「労働者の過半数で組織する労働組合がある」が46.0%、「労働者の過半数未満で組織する労働組合がある」が9.5%、「労働組合はない」が43.3%であった。
- ・ 業種別にみると、「製造業」「卸・小売業」「建設・運輸業」では労働組合のある企業が過半数となった（製造業：78.7%、卸・小売業：70.8%、建設・運輸業：58.1%）。一方、「医療、福祉」では労働組合のある企業（事業所）は3分の1（34.4%）にとどまった。

図表 7 労働組合の有無（業種別）



2. 有期契約労働者の活用実態

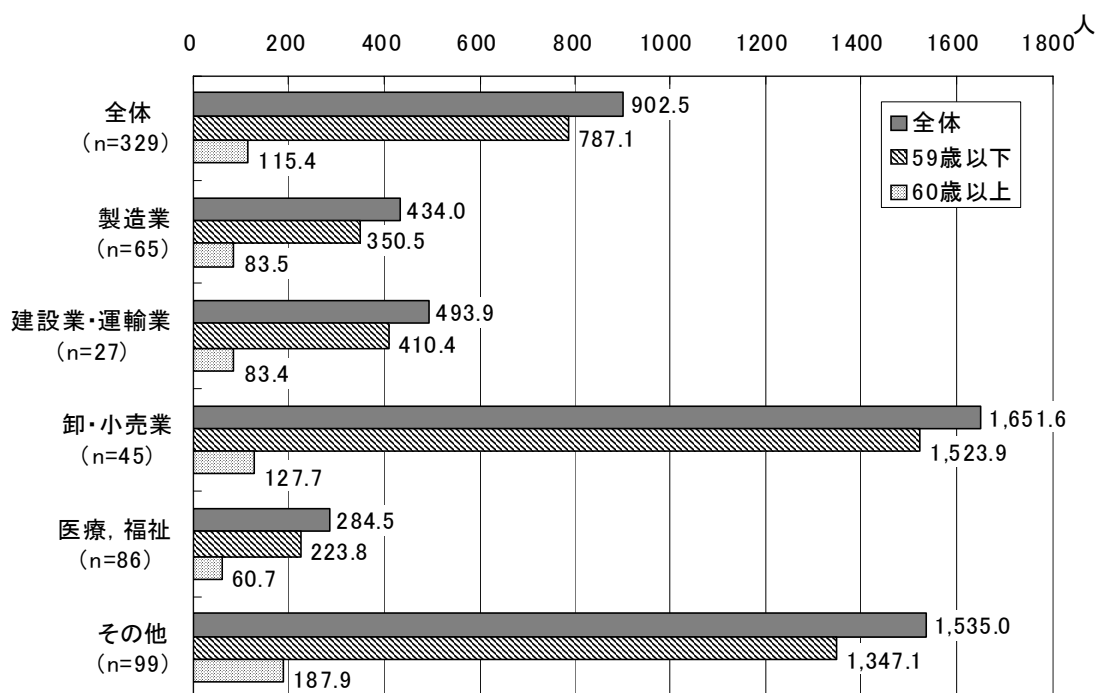
○有期契約労働者の定義

本調査で「有期契約労働者」とは、労働契約において期間の定めのある雇用労働者（ただし、1か月未満の雇用見込みの者は除く）を指す。いわゆるパートタイマーやアルバイト、契約社員、定年後の再雇用で期間の定めのある雇用労働者などであり、派遣労働者や請負社員は含まれない。

(1) 有期契約労働者数

- ・ 1社（事業所）当たりの有期契約労働者数の平均人数は、「59歳以下」が787.1人、「60歳以上」が115.4人、総計902.5人であった。
- ・ 業種別にみると、「卸・小売業」が1,651.6人で最も多く、そのうち「59歳以下」の割合が92.3%となり、他の業種と比べて高かった。次いで「その他」が1,535.0人であった。
- ・ 一方、従業員規模が比較的大きい「製造業」では434.0人と少なかった。

図表 8 有期契約労働者数（平均値）



(2) 週所定労働時間別の有期契約労働者の構成割合

- ・ 週所定労働時間別の有期契約労働者数の構成割合をみると、適用拡大の対象者と考えられる「20 時間以上～30 時間未満」の割合が最も高いのは、「卸・小売業」（59 歳以下：41.2%、60 歳以上：3.0%、総数：44.2%）であった。人数でも多い。
- ・ 次いで、「建設業・運輸業」（59 歳以下：20.2%、60 歳以上：5.2%、総数：25.4%）であった。一方、割合が低いのは「製造業」（59 歳以下：5.9%、60 歳以上：3.1%、総数：9.0%）であった。

図表 9 週所定労働時間別 有期契約労働者数（平均値）と構成割合

（単位：上段「人」）

	59 歳以下					小計	
	～20 時間 未満	20 時間～ 30 時間 未満	(うち) 年収 65 万 円以上	30 時間 以上			
全体 (n=329)	355.7 39.4%	189.4 21.0%	134.4 14.9%	242.0 26.8%	787.1 87.2%		
製造業 (n=65)	48.4 11.1%	25.8 5.9%	18.9 4.3%	276.4 63.7%	350.5 80.8%		
建設業・運輸業 (n=27)	107.8 21.8%	99.7 20.2%	95.2 19.3%	203.0 41.1%	410.4 83.1%		
卸・小売業 (n=45)	495.2 30.0%	680.4 41.2%	378.3 22.9%	348.2 21.1%	1,523.9 92.3%		
医療, 福祉 (n=86)	82.8 29.1%	37.1 13.0%	30.2 10.6%	103.9 36.5%	223.8 78.7%		
その他 (n=99)	797.9 52.0%	239.8 15.6%	207.9 13.5%	309.4 20.2%	1,347.1 87.8%		
	60 歳以上					小計	総計
	～20 時間 未満	20 時間～ 30 時間 未満	(うち) 年収 65 万 円以上	30 時間 以上			
全体 (n=329)	36.8 4.1%	29.7 3.3%	25.4 2.8%	48.9 5.4%	115.4 12.8%	902.5 100.0%	
製造業 (n=65)	2.5 0.6%	13.5 3.1%	12.9 3.0%	67.5 15.6%	83.5 19.2%	434.0 100.0%	
建設業・運輸業 (n=27)	10.9 2.2%	25.5 5.2%	24.0 4.9%	47.1 9.5%	83.4 16.9%	493.9 100.0%	
卸・小売業 (n=45)	42.8 2.6%	48.7 3.0%	28.8 1.7%	36.2 2.2%	127.7 7.7%	1,651.6 100.0%	
医療, 福祉 (n=86)	30.8 10.8%	9.1 3.2%	6.9 2.4%	20.9 7.3%	60.7 21.3%	284.5 100.0%	
その他 (n=99)	68.5 4.5%	50.4 3.3%	46.3 3.0%	68.9 4.5%	187.9 12.2%	1,535.0 100.0%	

(3) 有期契約労働者の平均時給

- ・ 有期契約労働者の平均時給は、「59歳以下」が998.2円、「60歳以上」が1,076.4円であった。
- ・ 業種別にみると、「医療、福祉」（59歳以下：1,080.5円、60歳以上：1,093.6円）が最も高く、次いで「製造業」（59歳以下：1,007.7円、60歳以上：1,029.8円）であった。一方、59歳以下では「卸・小売業」（858.5円）が最も低く、次いで「建設業・運輸業」（917.0円）であった。60歳以上では「建設業・運輸業」（957.0円）が最も低く、次いで「卸・小売業」（1,022.3円）であった。

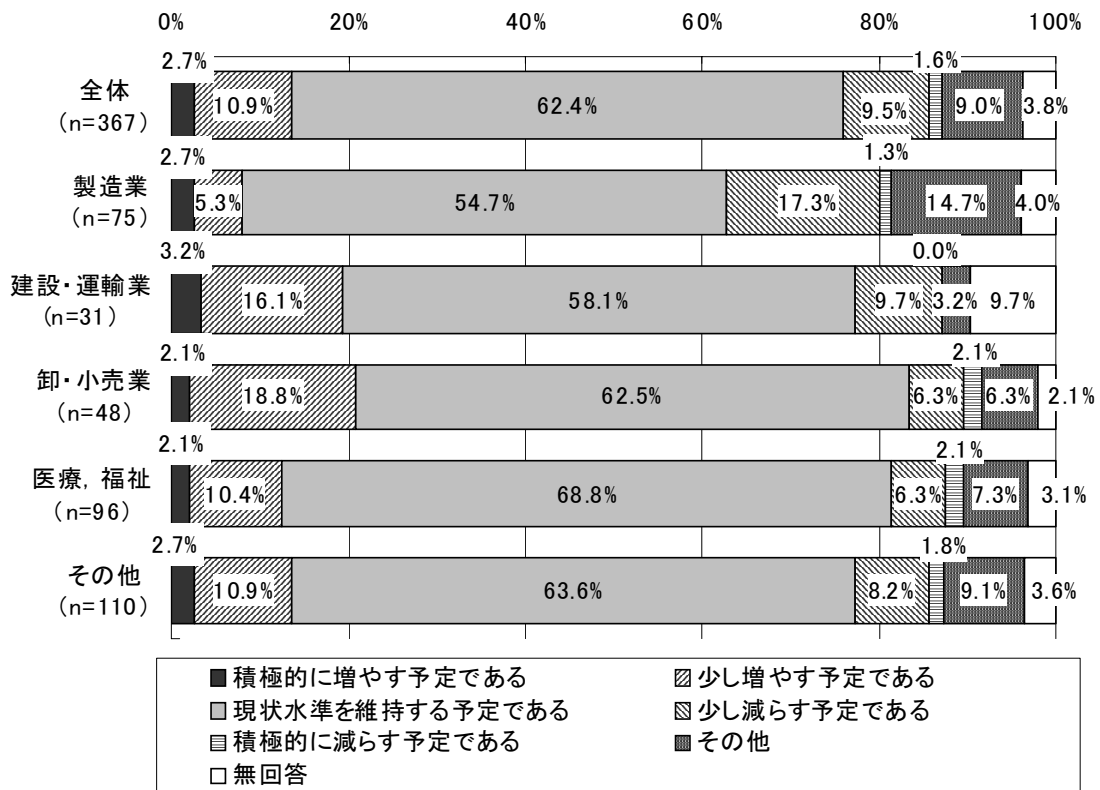
図表 10 有期契約労働者の平均時給

	59歳以下				60歳以上			
	企業数	平均値	標準偏差	中央値	企業数	平均値	標準偏差	中央値
全体	279	998.2	252.3	932.0	265	1,076.4	458.9	932.0
製造業	55	1,007.7	265.8	907.0	49	1,029.8	210.4	964.0
建設業・運輸業	26	917.0	201.9	850.0	25	957.0	300.8	850.0
卸・小売業	42	858.5	95.5	850.0	40	1,022.3	641.9	860.0
医療、福祉	75	1,080.5	218.0	1,023.0	70	1,093.6	390.9	1,000.0
その他	74	1,024.0	315.2	950.0	74	1,175.2	562.5	970.0

(4) 59歳以下の有期契約労働者の活用予定

- ・ 59歳以下の有期契約労働者の活用予定についてみると、「現状水準を維持する予定である」が62.4%で最も多かった。また、「積極的に増やす予定である」が2.7%、「少し増やす予定である」が10.9%であり、「少し減らす予定である」が9.5%、「減らす予定である」が1.6%であった。
- ・ 業種別にみると、いずれの業種でも「現状水準を維持する予定である」が最も多かったが、増やす予定と減らす予定とを比較すると、「製造業」では減らす予定のほうが多く、「建設・運輸業」「卸・小売業」では増やす予定のほうが多かった。

図表 11 59歳以下の有期契約労働者の活用予定（業種別）



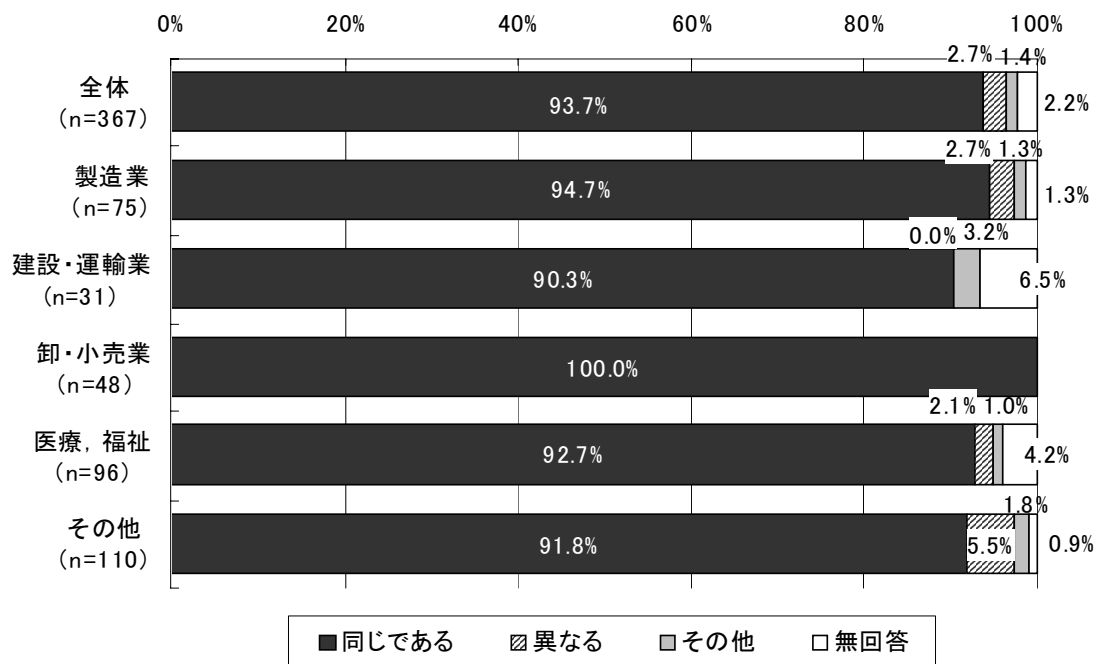
(注) 例えば、製造業では「その他」の割合が他の業種と比較して高いが、その具体的内容をみると「事業環境に合わせて変動」「生産動向による」「現段階では未定」「派遣法の改正による」等の記載がみられた。

3. 有期契約労働者の健康保険の適用状況等

(1) 健康保険の適用と厚生年金保険の適用

・ 有期契約労働者における健康保険と厚生年金保険の適用についてみると、「同じである（厚生年金の適用者＝健康保険の適用者）」が 93.7%、「異なる（厚生年金の適用はなくても健康保険の適用を受けている有期契約労働者がいる）」が 2.7%であった。

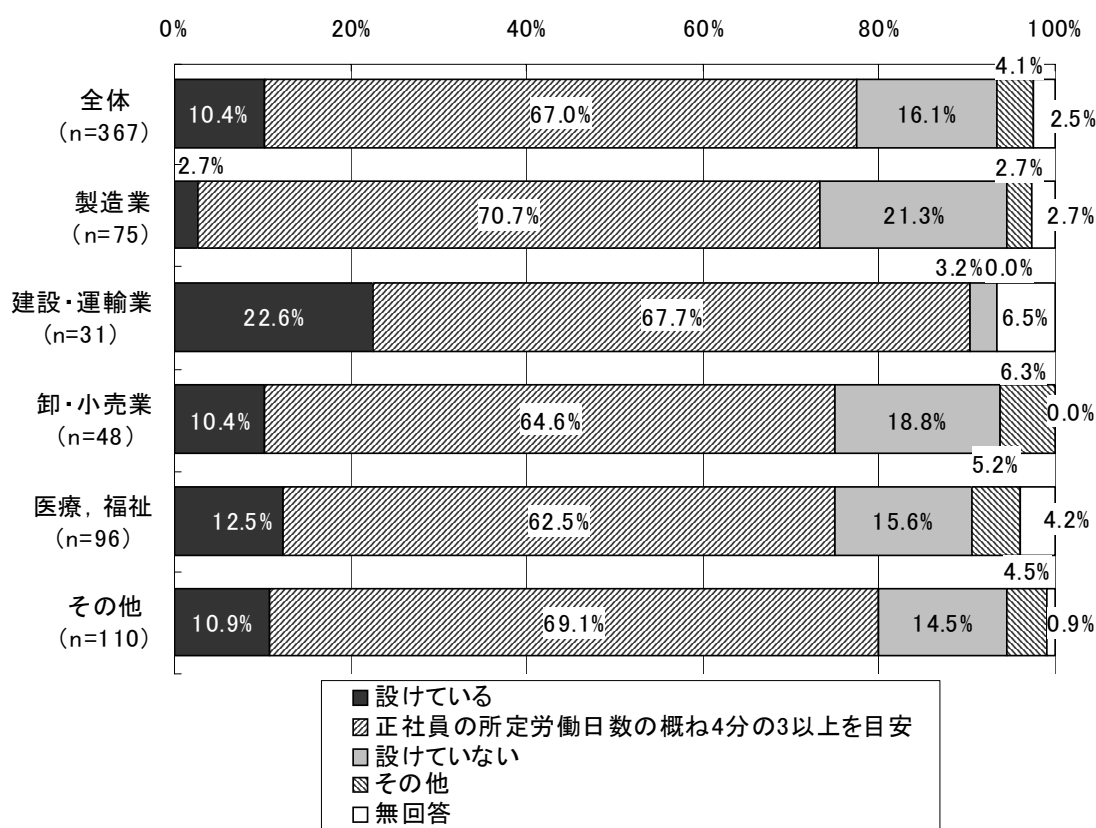
図表 12 有期契約労働者における健康保険の適用と厚生年金保険の適用（業種別）



(2) 健康保険の適用における所定労働日数についての明確な基準の有無

- ・ 有期契約労働者への健康保険の適用に際して、所定労働日数についての明確な基準を「設けている」という回答は10.4%、「設けていない」が16.1%であった。およそ7割が「明確な基準はないが、正社員の所定労働日数の概ね4分の3以上を目安としている」という回答であった。
- ・ 業種別にみると、明確な基準を「設けている」という回答は、「製造業」で2.7%と最も低く、「建設・運輸業」では22.6%と最も高かった。

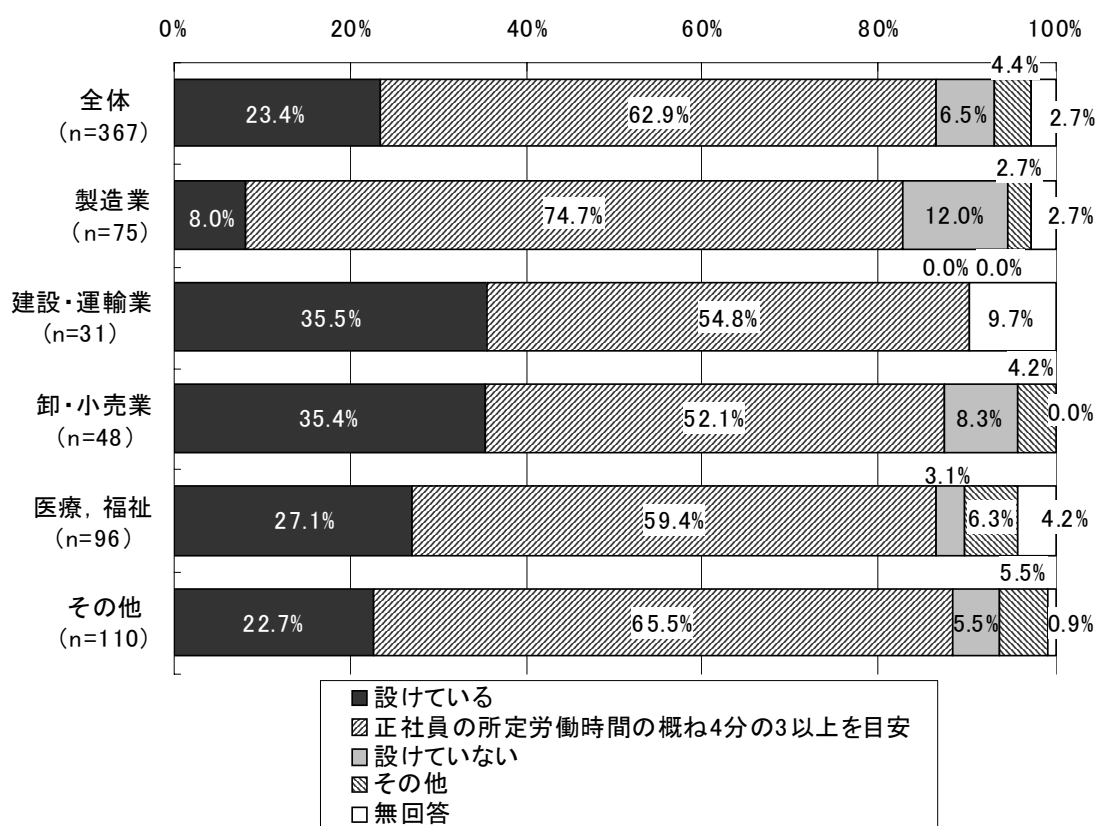
図表 13 有期契約労働者に対する健康保険適用時の所定労働日数についての明確な基準の有無（業種別）



(3) 健康保険の適用に関する所定労働時間についての明確な基準の有無

- ・ 有期契約労働者への健康保険の適用に際して、所定労働時間についての明確な基準を「設けている」という回答は23.4%、「設けていない」が6.5%であった。およそ6割が「明確な基準はないが、正社員の所定労働時間の概ね4分の3以上を目安としている」という回答であった。
- ・ 業種別にみると、明確な基準を「設けている」という回答は、「製造業」(8.0%)が最も低く、「建設・運輸業」(35.5%)、「卸・小売業」(35.4%)が高かった。

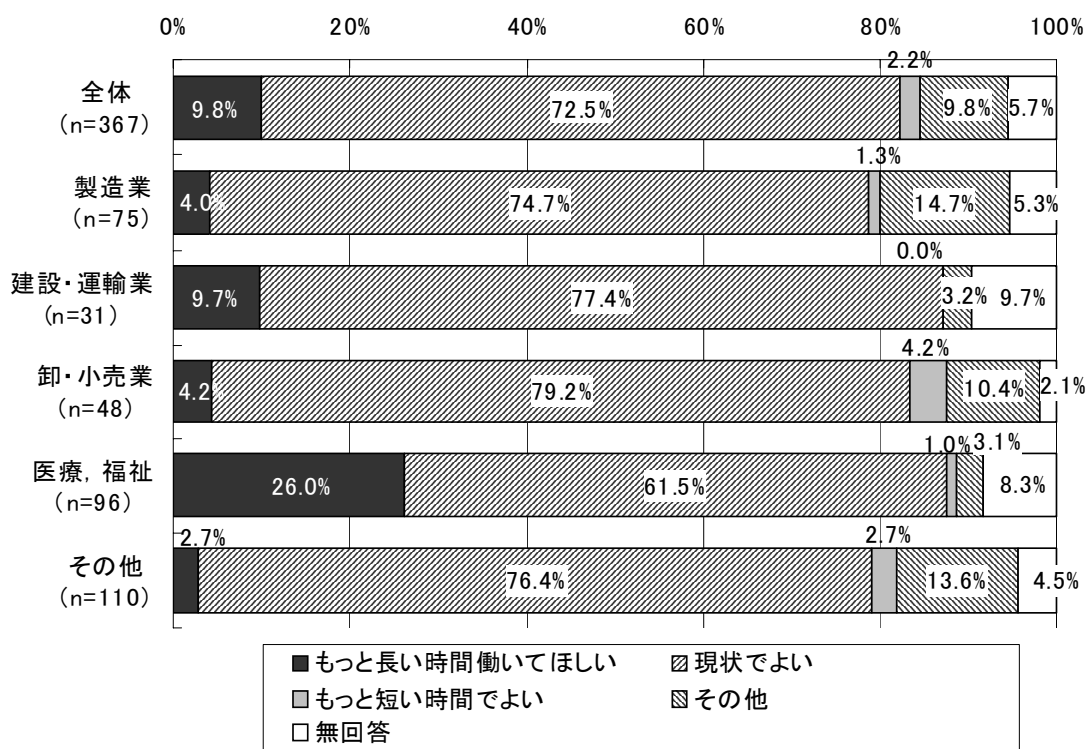
図表 14 有期契約労働者に対する健康保険適用時の所定労働時間についての明確な基準の有無（業種別）



(4) 週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の有期契約労働者についての企業としての希望

- ・ 週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の有期契約労働者についての企業としての希望をみると、「現状でよい」が 72.5%であった。また、「もっと長い時間働いてほしい（人が多い）」が 9.8%であるのに対し、「もっと短い時間でよい」が 2.2%であった。
- ・ 業種別にみると、「医療、福祉」では「もっと長い時間働いてほしい」が 26.0%と他の業種と比較して高かった。

図表 15 週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の有期契約労働者についての会社としての希望（業種別）

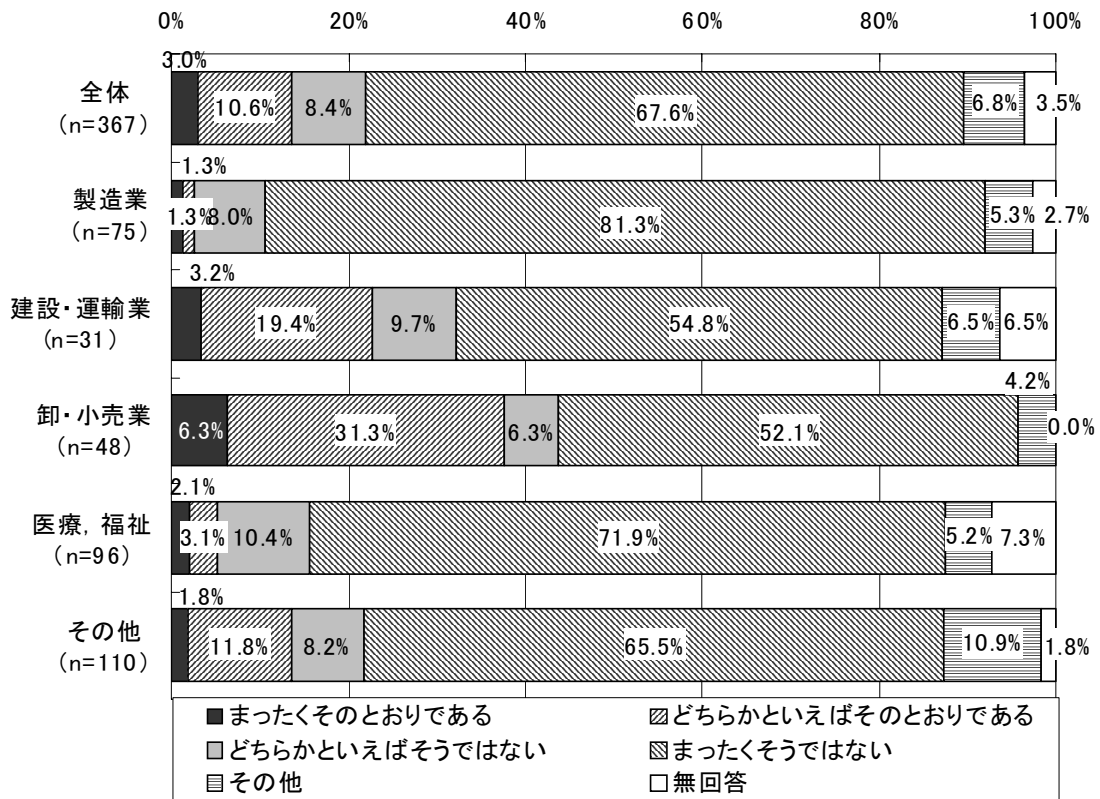


(注) 「その他」の具体的な内容として、「該当者がいない」という回答が多く挙げられた。この他、「本人の希望、扶養の範囲内」「個人の能力による」等が挙げられた。

(5) 有期契約労働者を新規に採用する際の社会保険適用の考慮

- ・ 現在、有期契約労働者を新規に雇用する際に、社会保険の適用基準にならないよう、例えば週所定労働時間が30時間未満の労働者を中心に採用しているかをたずねたところ、「まったくそうではない(=考慮していない)」が67.6%、「どちらかといえばそうではない」が8.4%で、両者をあわせると76.0%となった。
- ・ 一方、社会保険の適用基準を考慮している(「まったくそのとおりである」+「どちらかといえばそのとおりである」)は13.6%であった。
- ・ 業種別にみると、社会保険の適用を考慮している割合が比較的高いのは、「卸・小売業」(37.6%)、「建設・運輸業」(22.6%)であり、低いのは「製造業」(2.6%)、「医療、福祉」(5.2%)であった。

図表 16 有期契約労働者を新規に雇用する際に、社会保険の適用基準にならないように採用しているか(業種別)

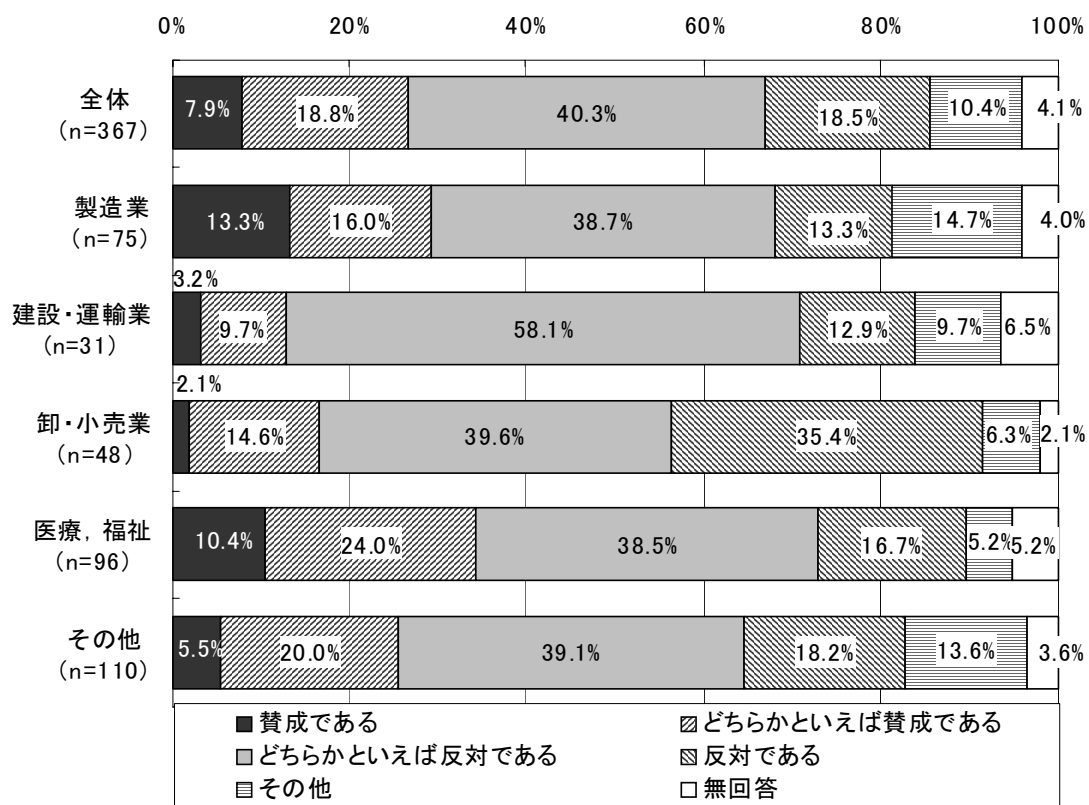


4. 有期契約労働者への健康保険適用拡大に関する考え等

(1) 有期契約労働者への健康保険の適用拡大に対する考え

- ・ 本調査では、現行の健康保険の適用の目安である「1日または1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が正社員の概ね4分の3以上」から「週所定労働時間20時間以上」となることを「健康保険の適用拡大」と定義した。
- ・ この健康保険の適用拡大について、「賛成である」が7.9%、「どちらかという」と賛成である」が18.8%で両者を合わせると26.7%となった。一方、「どちらかという」と反対である」が40.3%、「反対である」が18.5%で両者を合わせると58.8%であった。
- ・ 業種別にみると、いずれの業種も「反対」が「賛成」を上回った。特に「卸・小売業」では「反対である」が35.4%と他の業種と比較して高く、これに「どちらかという」と反対である」(39.6%)を合わせた割合は75.0%と特に高かった。また、「建設・運輸業」も反対が71.0%と高かった。
- ・ 一方、「製造業」や「医療、福祉」では賛成の回答割合(それぞれ29.3%、34.4%)が他の業種と比較して高かった。

図表 17 有期契約労働者への健康保険の適用拡大について（業種別）



(注)「その他」の具体的内容としては「何ともいえない」「分からない」という記載が多く挙げられた。

【健康保険の適用拡大に「賛成」の理由】（自由記述形式）

◆「賛成である」と回答した企業

- ・ 有期契約労働者が安心して働けると考えるから（製造業(食品以外)）。
- ・ 有期契約労働者に対する社会保障面での支援につながるから（製造業(食品以外)）。
- ・ 働く以上、健康保険加入を義務付けるべきである（その他サービス業）。
- ・ 希望する職員が多い（医療，福祉）。
- ・ 有期契約労働者も職員と同様と考えるので、処遇について同様であることが望ましい（医療，福祉）。
- ・ 働く意欲につながる（製造業(食品以外)）。
- ・ 時間制約を気にすることなく勤務調整が可能となるため（医療，福祉）。
- ・ 適用の基準が下がり、個人で保険料を負担するようになるため、健康保険組合の財政は良くなると思われる（情報通信業）。 / 等

◆「どちらかといえば賛成である」と回答した企業

- ・ 労働者にとってメリットがあり、他の社員との公平性を考えれば賛成である（その他サービス業）。
- ・ （現状、）適用要件が曖昧なため、手続きの際に理解が得られないことが多い。明確な基準になるほうがよい（収入の関係で社会保険に入りたくない従業員が多い）（小売業）。
- ・ 法人としては負担増になるが、職員のためを思えば賛成である（医療，福祉）。
- ・ 有期契約労働者に対する健康保険の給付が手厚くなる（情報通信業）。
- ・ 有期契約労働者の多数を占める看護師は時間給の設定が高いため、労働時間調整が現状では必要なため（医療，福祉）。
- ・ 年間 130 万円未満の場合、扶養家族となり、健康保険料を支払っていない人が多いのではないかとと思われるので、一定の収入のある人は自身で保険料を支払うべきだと思うから（建設業）。
- ・ ダブルスタンダードによる無駄な管理が減るため（医療，福祉）。
- ・ 雇用保険と基準が一緒になるので管理しやすくなる（その他サービス業）。
- ・ 保険料の事業主負担が増える一方、福利厚生の実施につながり、有期契約労働者を採用しやすくなる。結果、多様な雇用形態を柔軟に活用でき、雇用の確保にもつながる（製造業(食品以外)）。 / 等

【健康保険の適用拡大に「反対」の理由】（自由記述形式）

◆「反対である」と回答した企業

- ・ 事業主の社会保険料負担が増えるので（多数）。
- ・ 当社のような業種の場合、圧倒的に（週所定労働時間が）20 時間以上 30 時間未満の人員構成比が高いため、現行制度の中で拡大をするのは会社の利益を非常に圧迫するため（小売業）。
- ・ 短時間勤務を希望する労働者によるワークシェアにより、店舗運営の人員安定化と、売上と人件費のバランスをとっているため、社会保険の増大は事業モデルの崩壊、会社存続の危機を意味する（飲食店、宿泊業）。
- ・ 労働者・従業員自身が望んでいないため（小売業）。
- ・ 入退社が多く、事務手続きが対応できない（飲食店、宿泊業）。
- ・ 扶養範囲内（の労働）を希望して働いている方が多く、保険料の徴収対象となると実質収入減となる。手取り収入が変わらないのであれば時間を短くして働く労働者が増え、事業運営に支障を来たす（医療、福祉）。
- ・ 労働時間の差をどこで仕切るかの問題であるが、週 20 時間まで引き下げるのは正規労働者との労働時間の差が大きすぎると思われるから（金融・保険業）。／等

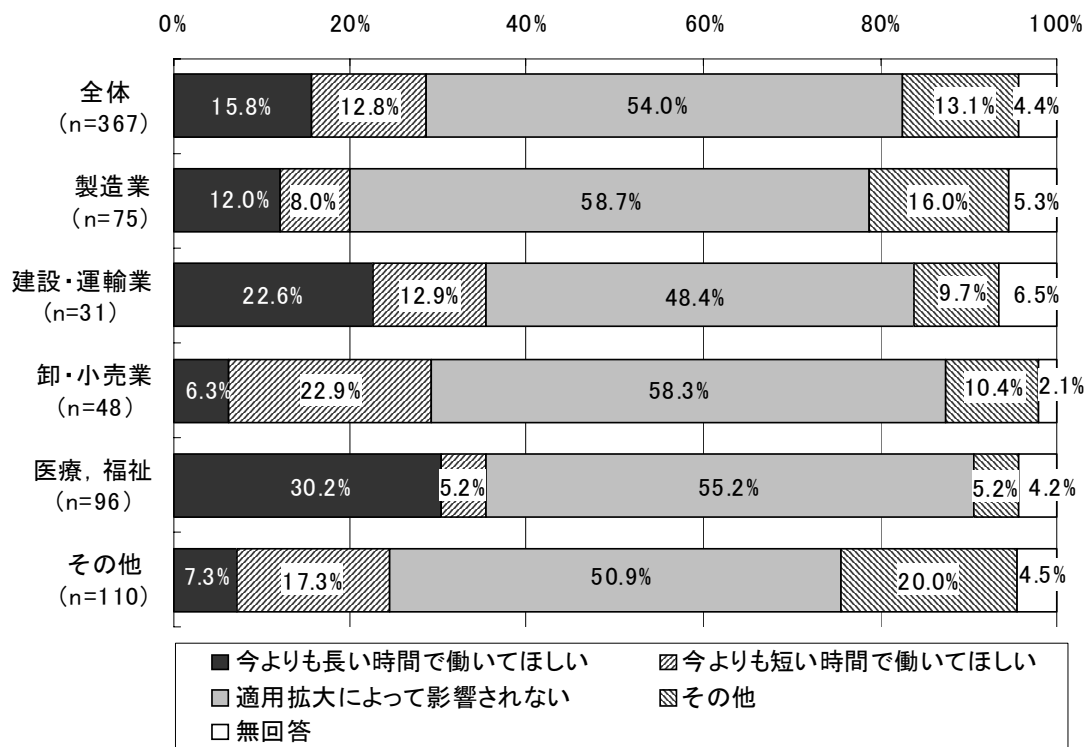
◆「どちらかという反対である」と回答した企業

- ・ 会社負担が増加する（多数）。
- ・ 短時間労働を希望する職員と会社、双方に負担がある（医療、福祉）。
- ・ 費用負担が大きく、経営に影響を及ぼしかねない。雇用が守れなくなるとは本末転倒である（運輸業）。
- ・ 離職率が高く手続きが煩雑である（運輸業）。
- ・ 使用者の負担増になり、結局、週 20 時間未満での雇用を増やさざるを得なくなる（小売業）。
- ・ 有期契約労働者の多くが、配偶者の被扶養者のままでの就労を希望しているため（小売業）。
- ・ 60 歳以上の方で厚生年金＝健康保険に加入しない範囲で働きたいと考えている方が多い。健康保険が適用拡大された場合、その人たちの就労時間が少なくなる分、増員が必要となり、熟練度も低下すると予想される（その他サービス業）。
- ・ 有期契約労働者については、標準報酬額が少ない反面、医療費の負担が増えるため（金融・保険業）。／等

(2) 適用拡大した場合の、新たに適用対象となる有期契約労働者に対する企業としての希望

- ・ 適用拡大した場合の、新たに適用対象となる有期契約労働者に対する企業としての希望をたずねたところ、「適用拡大によって影響されない」が 54.0%であった。「今よりも長い時間で働いてほしい」が 15.8%、「今よりも短い時間で働いてほしい」が 12.8%であった。
- ・ 業種別にみると、いずれの業種も「適用拡大によって影響されない」が 5 割から 6 割程度を占め最も多かったが、「医療、福祉」、「建設・運輸業」では「今よりも長い時間で働いてほしい」という割合が他の業種と比較して高く（それぞれ 30.2%、22.6%）、「卸・小売業」では「今よりも短い時間で働いてほしい」という割合が高く（22.9%）なった。

図表 18 適用拡大となった場合、現在雇用している有期契約労働者（20 時間以上 30 時間未満の週所定労働時間）に対する考え（業種別）

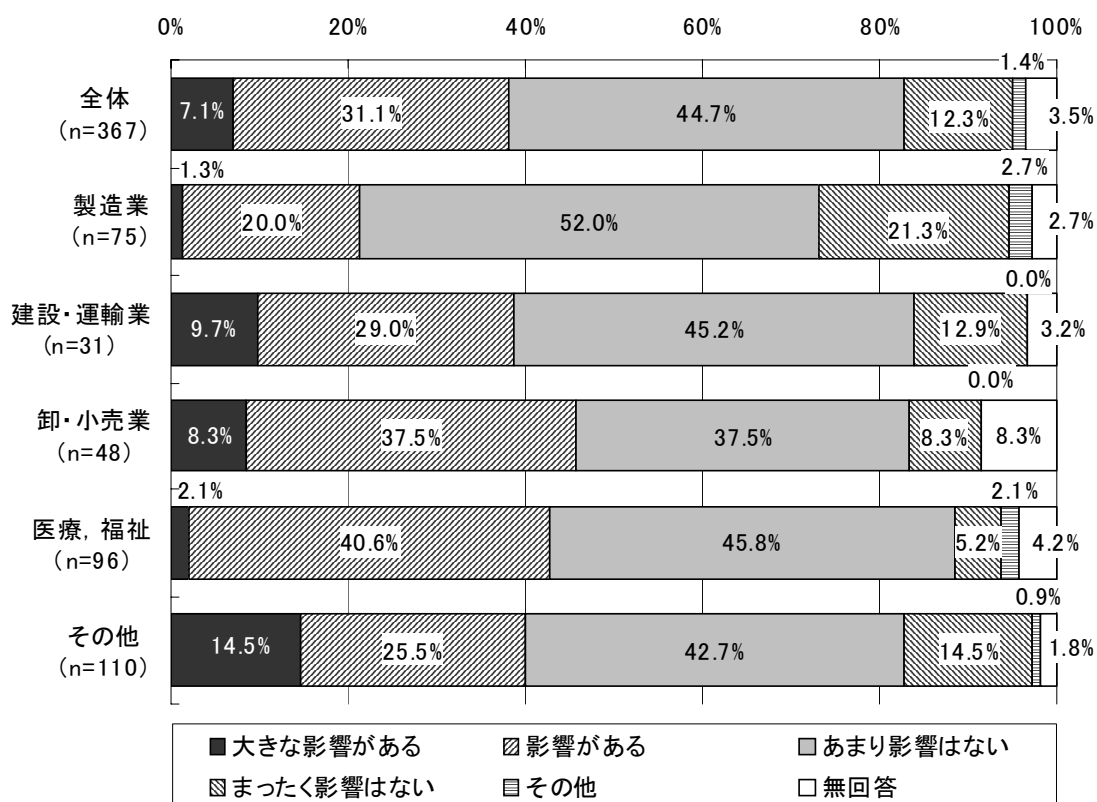


(注) 「その他」の具体的内容としては「対象者がいない」という記載が多く挙げられた。その他、「本人の業務遂行能力と現場の人手の過不足状況による」「労働者の希望を聞いて判断する」「業務優先だが可能であれば調整したい」等の回答があった。

(3) 企業の人材活用戦略への適用拡大の影響

- ・ 適用拡大は、企業の人材活用戦略に影響あるかどうかたずねたところ、「大きな影響がある」が7.1%、「影響がある」が31.1%で両者を合わせると38.2%となった。また、「あまり影響はない」が44.7%、「まったく影響はない」が12.3%で両者を合わせると57.0%となった。
→「影響がある」が4割、「影響がない」が6割。
- ・ 業種別にみると、「大きな影響がある」「影響がある」を合わせた割合が高いのは「卸・小売業」(45.8%)、「医療、福祉」(42.7%)、「建設・運輸業」(38.7%)であった。
- ・ 一方、「製造業」では「あまり影響はない」が5割を占め、「まったく影響はない」(21.3%)を合わせると7割強となった。

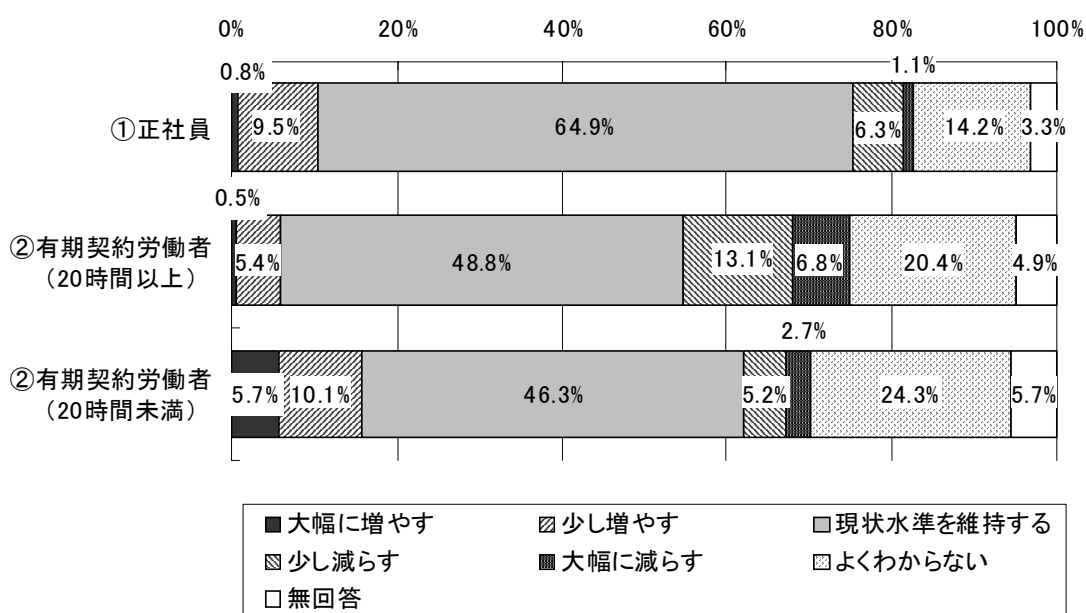
図表 19 適用拡大は企業の人材活用戦略に影響を与えるか（業種別）



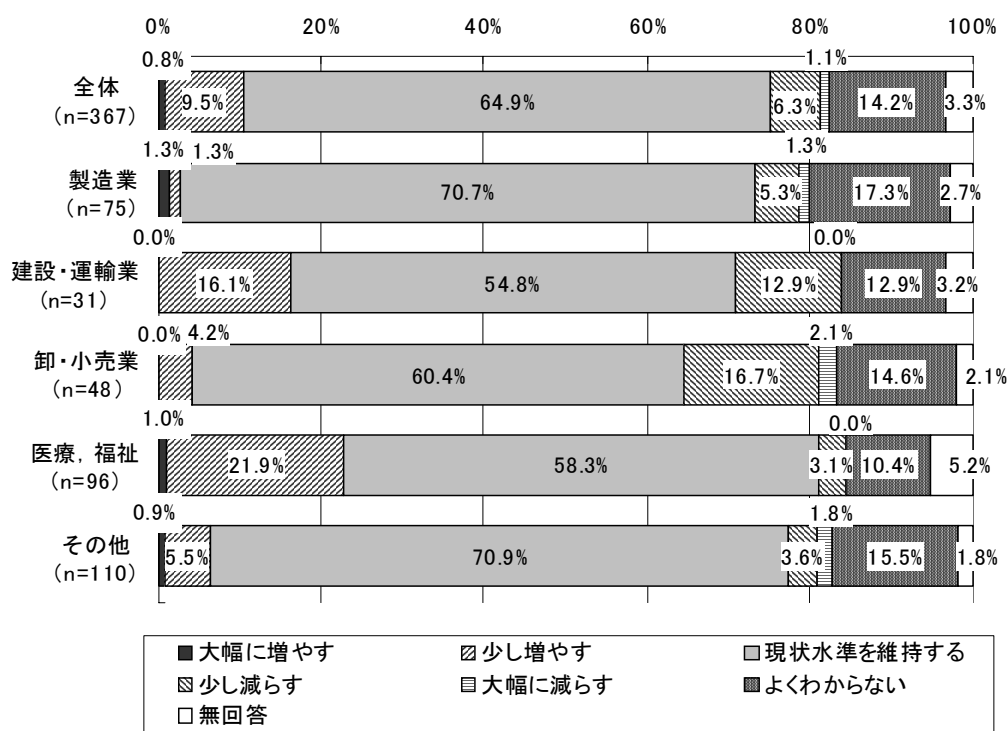
(4) 適用拡大となった場合の従業員の人員数に対する方針

- ・ 適用拡大となった場合に、「①正社員」、「②20時間以上の有期契約労働者」、「③20時間未満の有期契約労働者」の人員についてどのように考えるかたずねたところ、いずれも「現状水準を維持する」が最も高かったが、その割合は64.9%、48.8%、46.3%と正社員と有期契約労働者とでは異なった。
- ・ 「①正社員」、「③20時間未満の有期契約労働者」については、「減らす」よりも「増やす」という回答のほうが多かったが、新たに適用対象となる「②20時間以上の有期契約労働者」については、「増やす」よりも「減らす」という回答のほうが多かった。

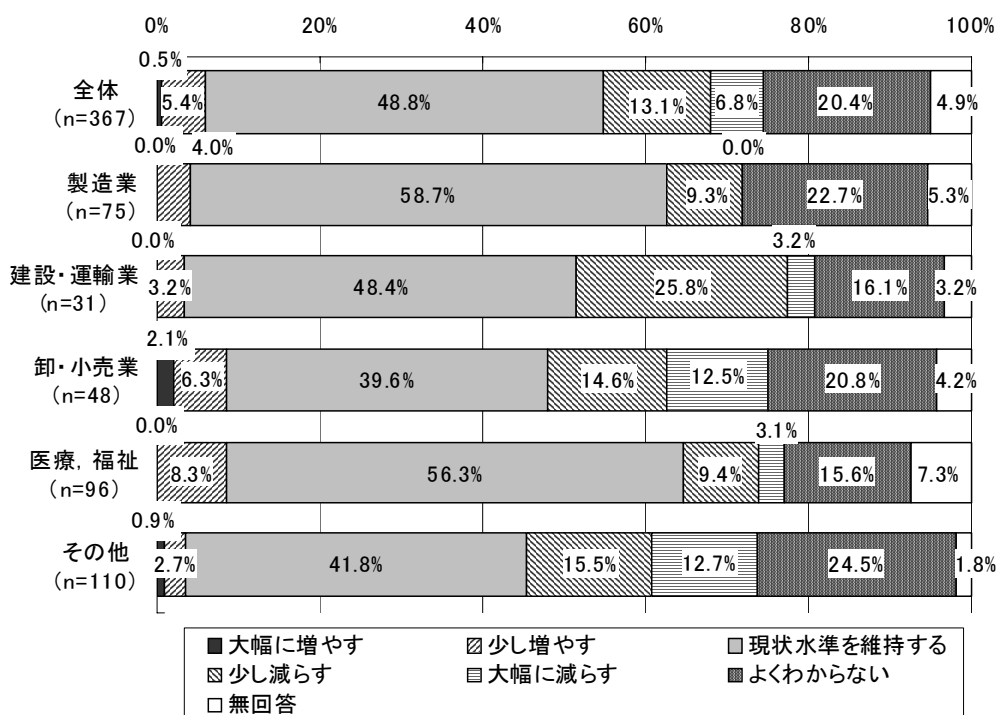
図表 20 適用拡大となった場合における正社員・有期契約労働者の増減



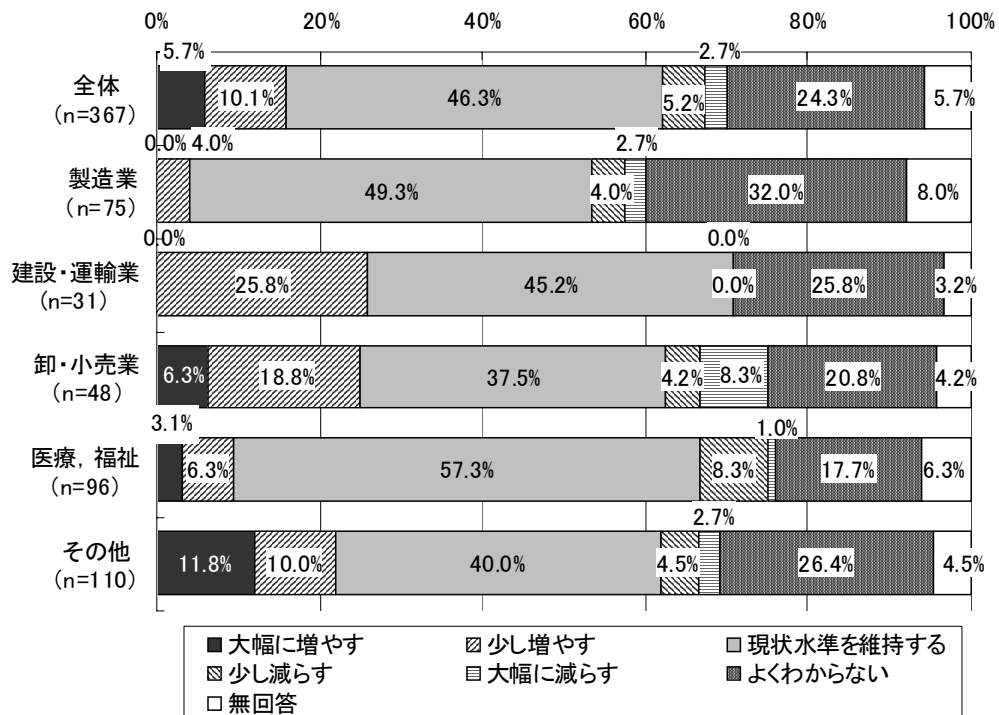
図表 21 適用拡大となった場合における「①正社員」数の増減（業種別）



図表 22 適用拡大となった場合における「②20時間以上の有期契約労働者」数の増減（業種別）



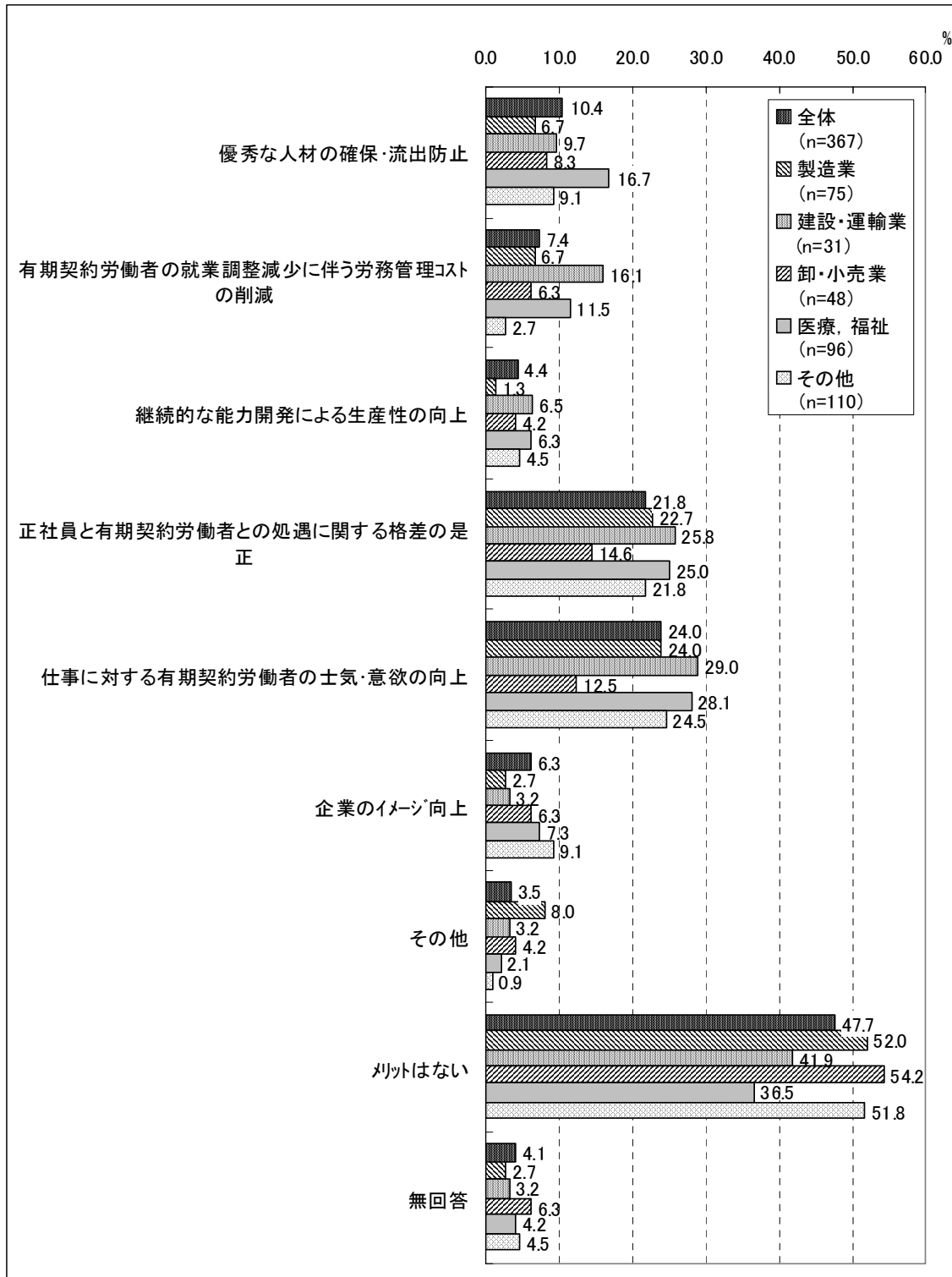
図表 23 適用拡大となった場合における「③20 時間未満の有期契約労働者」数の増減
(業種別)



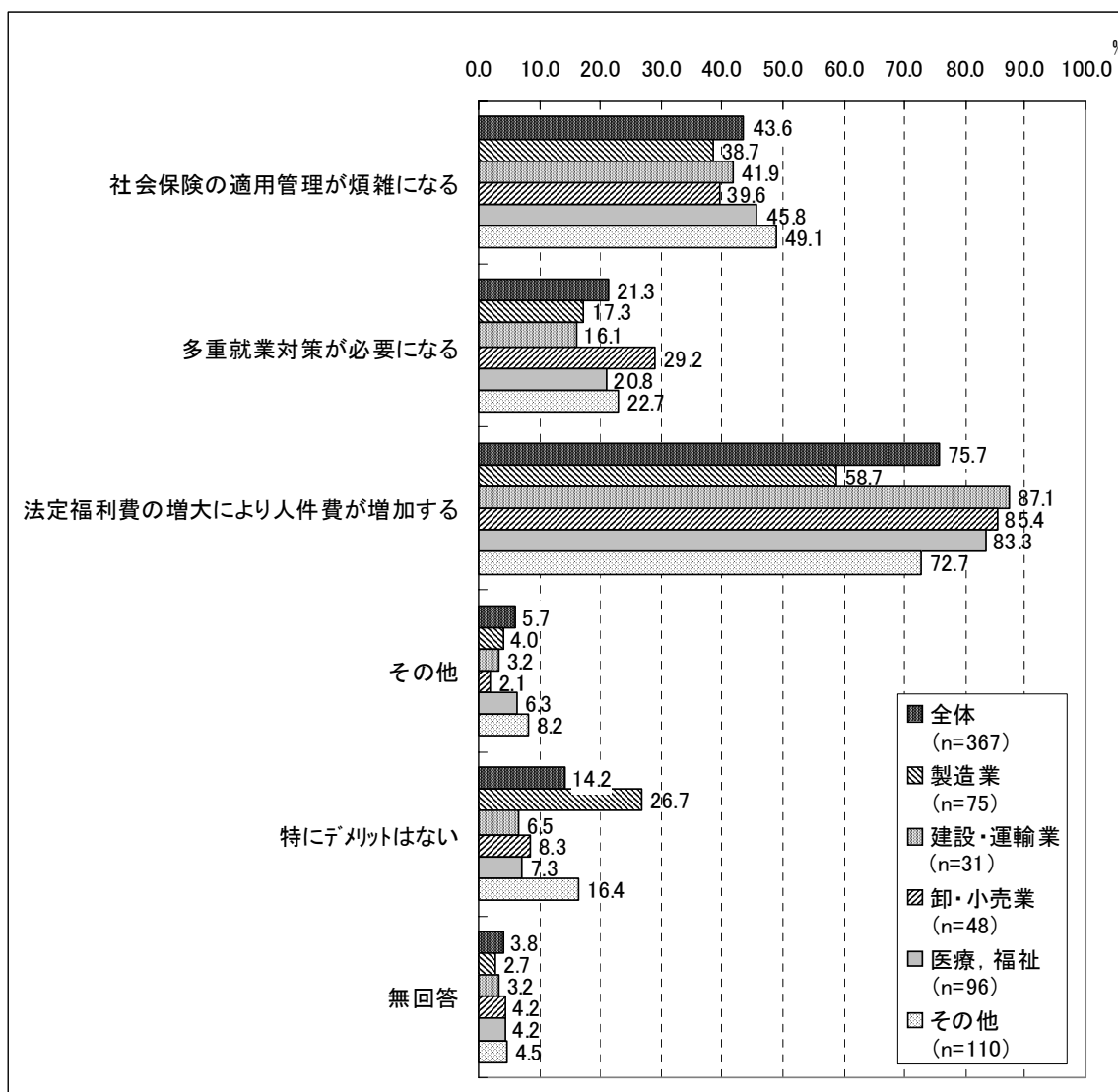
(5) 各企業にとっての適用拡大のメリット・デメリット

- 各企業にとっての適用拡大のメリットとしては、「仕事に対する有期契約労働者の士気・意欲の向上」(24.0%)が最も多く、「正社員と有期契約労働者との処遇に関する格差の是正」(21.8%)、「優秀な人材の確保・流出防止」(10.4%)と続いた。しかし、最も多かったのは「メリットはない」(47.7%)という回答であった。特に「卸・小売業」ではこの割合が高く(54.2%)、最も低い「医療、福祉」(36.5%)とは17.7ポイントの差があった。
- 一方、デメリットとしては、「法定福利費の増大により人件費が増加する」(75.7%)が最も高く、次いで「社会保険の適用管理が煩雑になる」(43.6%)、「多重就業対策が必要になる」(21.3%)と続いた。
- 業種別にみると、「法定福利費の増大により人件費が増加する」という割合は、「建設・運輸業」(87.1%)、「卸・小売業」(85.4%)、「医療、福祉」(83.3%)で特に高く、「製造業」(58.7%)と比較すると25ポイント近くの差がみられた。

図表 24 自社にとっての適用拡大のメリット（複数回答）



図表 25 自社にとっての適用拡大のデメリット（複数回答）



【参考】自由記述欄の意見（抜粋）

○建設業

- ・健保財政面から拠出金の見直しが必要。高齢者対応を税負担（一部でも）とすべき。
- ・有期契約労働者は考えていない。派遣等で対応している。

○製造業（食品）

- ・保険料の徴収を労働保険的にすればよいと思う。つまり、概算払とし後で精算するという方式である。その際のメリットは標準報酬がなくなる（上下限の徹底）こと。
- ・医療費が高すぎる。老人医療と存命治療は広すぎて国民的合意は難しいと思う。

○製造業（その他）

- ・大企業から中小零細と数多くの企業があります。それぞれが努力しながら雇用を守っているのが現状だと思います。さらに負担を増やすことは、社会情勢など総合的に判断して、慎重に適切に行うことが望ましいと思います。
- ・保険料率の上昇を抑えられるよう、また、財政状況を好転させることができるよう、従業員への健康促進活動が企業の課題と思われる。
- ・企業にとって安定的な労働力確保にはならないと考えます。
- ・企業としては多少の人件費増にはなるものの、絶対数が多くないのであまり大きな問題ではない。ただ個人サイドでは負担増、あるいは厚生年金も対象となることで、高齢者の場合、年金が受給できなくなるなどのデメリットもあり、それが結果として柔軟な雇用体制でいろんな人が受け入れられる機会も損失するのではないかと危惧する。
- ・4分の3以下の出勤率を希望している職場、労働者は配偶者の扶養になっているケースだと思う。企業、本人にとって負担額を増やしても正社員登用あるいは正社員を増やすといった考えにはならない。特に企業側からは固定費（人件費）をいかに抑制するかという視点で営利を追求しているためメリットはないと言える。近年では雇用確保のため事業の発展と維持を迫及しており、課税減額（法人税含む）により固定費を下げ、その分雇用に戻すというなら理解ができる。
- ・有期契約労働者への健康保険の適用拡大は、会社にとっても従業員にとってもメリットはない。双方とも支出が増えるため。（国及び国保にはメリットはあるが。）財源不足対策なら、このような小手先の制度改革ではなく、消費税の導入等、根本的な恒久策を実施すべきと考える。
- ・会社としては、法定福利費が増大するため、現状の基準を継続してほしい。従業員側の視点では1月全部出勤しない時給者に標準報酬月額を付けると、支給額がマイナスになってしまい酷である。有期契約労働者の健康保険適用拡大に企業としてのメリットはない。

- ・健保財政の影響をシミュレーションして判断したい。標準報酬月額を今の（健保では）58千円を更に引き下げる必要があると思う。（例：38千円、28千円）。短日数パートは、2社以上に雇用される場合があり、適用業務は複雑が増し、単に人数分の工数が増加するだけではない。いずれにせよ、国民総背番号が導入されてから、適用拡大をしないと健保の現場の適用は大混乱すること必至。
- ・高齢者、障害者の方をはじめ、女性の社会進出を後押しする1つの社会保障基盤になると思います。一方で企業側の保険料負担も増加してしまうため、例えば協会けんぽ、健康保険組合、共済などとの統合で財源を整理、確保し、国と地方が企業側（特に中小）をサポートしなければ、有期雇用者の社会保障基盤は不安定なものになったままでしょう。
- ・健康保険の是非によって有期契約者を採用しているわけではないので、あまり関心はないが費用の拡大が懸念される。健康保険事業の運営に関わることと思われるが、先に改善しないといけないことが沢山あると思う。
- ・健康保険の適用拡大により福利厚生が充実することで、有期契約労働者が働きやすくなると考えます。また企業としても有期契約労働者を採用しやすくなることから多様な雇用形態を柔軟に活用することができ、労働者・企業双方にとってメリットとなります。今後の課題としては適用拡大の労働時間設定の妥当性の検証、厚生年金の適用拡大の検討とが挙げられます。また政府が検討している有期無期を問わない同一業務同一賃金についても考慮し、総合的に検討する必要があると考えます。

○運輸業

- ・当社では有期契約労働者はすべて週30時間未満の方ばかりで、週30時間以上で保険をかけていない、というようなことはやっていない。適用拡大になると、労働時間を減らす、雇用を減らす等の対応をせざるを得なくなるかもしれない。社会全体としてのメリットやデメリットをよく検証してもらいたい。
- ・社会保険に加入したくないパートが労働時間を減らすことを求めてくるのが考えられ、今まで以上に採用を増やさなければならなくなる。人の管理が大変増える。
- ・拡大になれば企業はメリットを求めて長時間での雇用を促進するようになると思われます。子育て中の人少しの時間を利用して、働きたくても働く環境が狭くなるのではないかと考えます。多様な働き方のできる社会であってほしいと思います。
- ・（有期契約労働者は）正社員に比べてダイヤが組みやすい、融通がきく。

○小売業

- ・雇用保険の対象が広がっているのはやむを得ないが、健保・年金の会社負担増は金額が大きいので、避けたい。
- ・社会的意義は一応理解できるが、保険料率のUPが続く中で、現在の枠組み自体が崩壊し

つつあり、将来を見据えた道筋が必要と考える。社会保障制度全般の見直しが必要な中で、小手先の変更は新たな矛盾を生む可能性が高いのではないのでしょうか。

- ・健保加入の適用拡大によって更なる保険料の負担増につながる可能性が大きい。現状の保険料の負担は明らかに健保組合の財政を悪化させることは明白。
- ・社員を大幅に減らす予定の今、有期契約労働者を必要に応じて採用することもあるかもしれません。その場合、待遇面で良くしておくことは、採用時に優秀な人材を確保できる確率が高くなると思われます。
- ・短時間労働者が減少することになると思われます。保険料収入が少ないから対象者を増やそうというのは乱暴もいいところ。
- ・拡大することにより、新たに対象となる人は、健康保険加入を望んでいるのか？
- ・夫の扶養限度内で働きたいと要望する方が多い中、時間の制限が引き下げられるのは、貴重な労働力が不足する事態を招く。「今でも、本当はもっと働きたいが」といわれる主婦は多く、この方達は、仕事も良くできる。
- ・昨今はいい人材というものがあまりなく、受動的な若者が多いため、いろんなことを与えられることに慣れすぎている。今後の日本を考えるとその部分が不安であり、権利ばかり主張して義務を果たさない人がますます増えるのではないかと思う。会社に体力がない状態で、会社負担を強要するのは何を考えているのか。ますます倒産、解雇が増えると思う。
- ・労働者が適用拡大を望んでいるのか調査を行った方が良いと思います。現在の目安になっている概ね4分の3以上という曖昧な基準を誰が事務処理を行っても同じ結果となるようなはっきりした基準を設けて欲しいと思います。
- ・なぜ拡大するのかを明確にして欲しいと思います。企業にとってのメリットは、あまりないように思います。

○金融・保険業

- ・当社には、現在短時間勤務者はいないため、制度改正があっても影響はない。ただし、業種によっては多くの従業員をかかえている会社もあり、その負担は大きいものと予想される。慎重な議論が求められる。
- ・有期契約労働者の離職率が低下すると考える。一方、社会保険料等の事業主コストが増加することから増加コストをカバーできるだけの成果を企業側も求める。健保組合としては、資格の得喪手続の頻度が高まる。
- ・有期契約労働者への適用拡大は一見すると社会全体の福祉向上につながるように見えるが、財政規律の問題から採用人数の抑制にもつながりかねないリスクが感じられ、慎重に検討すべきことと思う。

○飲食店、宿泊業

- ・やるべきでない。当社の場合、10,000人以上が新規加入になり負担大。
- ・短時間労働者への保険適用を拡大するならば、従業員を多数雇用している企業に相応の優遇措置を併せて導入しなければ、企業は雇用の回避を考えることになると思う。

○医療、福祉

- ・業種によって考え方はかなり違ってくると思うが、少なくとも健保等の適用拡大が正規雇用の拡大、失業率の減少に直結するとは考えづらい。企業にとっては単純にコスト増、負担増になるので、むしろ雇用控え、パート切につながりかねないのではないかと思う。
- ・週労20～30時間位の労働者は家庭の都合でその時間数になっているケースが大半である。家事・育児の時間もあるが、健保・税の扶養適用基準との兼ね合いもあり、適用拡大＝労働者へのメリットとは言い切れない側面もある。特に扶養の基準は重要であり、適用拡大するのであれば同時並行して検討する必要がある。
- ・全体的に保険料を下げしてほしい。
- ・事業所の負担が増える。規定するなら雇用保険と同じにしてほしい（また、すべての手続きも連動すればいいと思う）。労働者としてはいいが、事業所としてはデメリットが多い気がする。
- ・適用基準と（加入基準）継続基準がバラバラで職員に説明しても理解してもらえない。
- ・有期契約労働者は休みが多く（よく休みます）、保険料を徴収すると手取額がかなり少なく心配です。保険料が徴収できるか心配になります。
- ・当院では現在のところ該当者がありません。但し、今後は定年後の再雇用等も含めて検討しなければいけません。やはり本人次第ではないでしょうか。健保の適用拡大も事業所にとって有益な人物のためとなれば、事業主側も負担に応じると思います。
- ・当法人については現在のところメリットはほとんどない。パート職員は、本人の就労可能時間と照合して契約をしている。適用拡大すれば就労希望者が減るおそれあり。
- ・有期契約労働者は中途採用・中途退職が多いので、社会保険の管理が難しくなる。事務手続きの煩雑化、また人件費の増加につながる。有期契約労働者採用の抑制につながりかねない。
- ・有期契約労働者の雇用形態は、現在常勤者のみ。健康保険の適用拡大により該当となるのは、採用時から短時間労働として（例：週何日勤務、1日何時間勤務ができます）勤務契約している方は対象となります。その方々は期間の定めなく勤務をしています。
- ・健康保険に加入しなければならないということになると、配偶者控除の問題等、クリアしなければならないことが多いと思う。気楽に少しだけ働こうと思っている人が適用拡大されたことにより、しっかり働こうという方向になってくれればいいのですが。
- ・保険加入者が増え保険料負担を拡大するために社会的に考えると止むを得ない方向と感

じる。反面、人件費の増加・対象労働者の保険料負担を考えれば反対意見が多く出るように思う。

- ・メリットはないと思う。国民皆保険制度の我が国において、組合健保、協会健保、共済、国保が存在し、保険者によって保険料等制度が異なるのはおかしい。国の施策として全国民が等しく医療サービスを受けることができるよう希望する。
- ・低所得者（保険料低負担者）への適用拡大により保険制度維持を危うくし、企業負担が増えないようお願いしたい。
- ・安易な適用拡大によって健保財政に影響が出て、結果として正規職員の保険料アップと事業所法定福利費の負担が上昇し、財政的に耐えられないと思う。
- ・企業側にとってのメリットは少ないように思える（金銭的負担、事務処理の増加（人的負担））。
- ・主にパート、再雇用者数は職種によるものがあり、送迎関係で多く雇用しています。この人たちが保険適用になっていません（その他は保険適用）。適用になっても 25 名程度なので人件費増はわずかですので、あまりデメリットにはならないと思われ、適用拡大となれば、実施はしやすいと思われます。
- ・法定福利費が年々増大している中で人件費をどのように抑制し、健全な企業経営をしていくかが課題である。
- ・所得税の配偶者控除と国民年金 3 号被保険者と配偶者の健康保険の扶養の 3 つをもっと厳しくした上で、適用拡大を検討すべき。妻の社会進出の促進を優先に考えないと本末転倒な取組みになると確信しています。必ず見送って頂きたい。
- ・適用拡大は慎重に検討してほしい。事業主の負担増加を伴うため、短時間労働者の採用を見送る事業所が増えると思う。保険料徴収が容易な厚年の範囲ばかり拡大せず、国年の保険料徴収に力を入れてほしい。
- ・健康保険拡大は、雇用者にとっては良いし、企業にとっては人数が少なく、生産性が上がると考えています。しかし厚生年金の加入等、企業の持ち出しも大きくなるため経費の圧迫が危惧される。

○建物系のサービス業（ビルメンテナンス、警備、清掃等）

- ・労働集約型産業の企業の立場では、無謀な政策と言わざるを得ない。
- ・年金、保険業務のいろいろなツケをこのような方法で解決しようなんてひどい。
- ・当社のように高齢の有期契約者を数多く雇用している会社にとっては、健康保険の適用拡大は死活問題であり、財源の確保、格差是正を唱える以前に抜本的な景気回復が必須と考えます。

○その他サービス業

- ・健康保険の適用拡大については、事業主側からしてみれば保険料の事業主負担が増加し

デメリットが大きいと思うが、有期契約労働者（被扶養者）も保険料を負担することとなり、これを折り込むことによって一般労働者の保険料が抑制されればメリットがあるかもしれない。また、被扶養者になるために時間を抑えて労働している方もあり、健康保険の適用拡大によっては、雇用の方面にも影響を生じるものと思う。

- ・被保険者となることのメリットがないのではないか。
- ・負担する保険料と利用できるサービスについて、公正さが確信できるか。

○その他

- ・当社には週所定労働時間が 30 時間未満の者がいないため影響はありません。働き方が多様化し、月や週の勤務日数・時間が一定ではないケースも増えています。その中で適用の可否や標準報酬月額算定の算定が難しくなっています。適用条件とともに、喪失条件も明確にし、保険料も雇用保険のようにその月の支払金額により変動させるなど、柔軟な対応が望まれます。
- ・企業にとって保険料負担は厳しい状況ではあるが、労働者は短時間就労者も含め労働時間にかかわらず加入し、また適用を免れるための視点からも健保適用拡大の方向でよいと思う。

以上

有期契約労働者への健康保険適用に関するアンケート調査

1. 貴社の概要についてお伺いします。

Q 1. 貴社の主な業種は、以下のどれにあたりますか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 建設業 | 3. 製造業（食品） |
| 4. 製造業（その他） | 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | |
| 6. 情報通信業 | 7. 運輸業 | 8. 卸売業 |
| 10. 金融・保険業 | 11. 不動産業 | 12. 飲食店、宿泊業 |
| 14. 教育・学習支援業 | 15. 建物系のサービス業（ビルメンテナンス、警備、清掃等） | 13. 医療、福祉 |
| 16. その他サービス業 | 17. その他（ | ） |

Q 2. 貴社の従業員数（正社員のほか、パート、アルバイトなど貴社が直接雇用している労働者を含みます。雇用契約がない派遣社員や請負社員は含まれません。）は何人ですか。具体的な人数が不明の場合は、およその人数で結構です。

() 人

Q 3. 貴社の従業員の過不足状況についてどのようにお考えですか。現在の状況について、最も近いものを1つお答えください。(○は1つ)

- | | | | | |
|-------|---------|-------|---------|-------|
| 1. 過剰 | 2. やや過剰 | 3. 適正 | 4. やや不足 | 5. 不足 |
|-------|---------|-------|---------|-------|

Q 4. 貴社の健康保険は、以下のどれに該当しますか。健保組合には、設立形態によって、①単一・連合組合、②総合組合、の大きく2種類があります。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 健康保険組合のうち、貴社単独の設立による「単一組合」、あるいはグループ企業の設立による「連合組合」 |
| 2. 健康保険組合のうち、同じ業種の会社からなる「総合組合」 |
| 3. 協会けんぽ（全国健康保険協会：旧政管健保） |
| 4. いずれも加入していない |

→ Q 4-1. 健康保険組合名をお書きください。

() 健康保険組合

Q 5. 貴社には労働組合がありますか。(○は1つ)

- | |
|--------------------------|
| 1. 労働者の過半数で組織する労働組合がある |
| 2. 労働者の過半数未満で組織する労働組合がある |
| 3. 労働組合はない |

2. 有期契約労働者の活用実態についてお伺いします。

この調査で「有期契約労働者」とは、以下の者を指します。

この調査で「有期契約労働者」とは、労働契約において期間の定めのある雇用労働者（ただし、1か月未満の雇用見込みの者は除きます）を指します。いわゆるパートタイマーやアルバイト、契約社員、定年後の再雇用で期間の定めのある雇用労働者などです。貴社との雇用関係がない派遣労働者や請負社員は含まれません。

Q 6. 貴社には、有期契約労働者は何人いらっしゃいますか。具体的な人数が不明の場合は、およその人数で結構です。

() 人

Q 7. 有期契約労働者のうち、60歳以上の人は何人いらっしゃいますか。具体的な人数が不明の場合は、およその人数で結構です。

() 人

Q 8. 有期契約労働者について、週所定労働時間別に以下の人数をお書きください。適用拡大による影響を推計するための基礎資料となりますので、お手数ではございますが、ご回答いただけますよう、ご協力をお願いいたします。

週の所定労働時間	59歳以下	60歳以上
① ~20時間未満	() 人	() 人
② 20時間以上~30時間未満	() 人	() 人
うち、年収65万円以上	() 人	() 人
③ 30時間以上~	() 人	() 人
合計 (①+②+③)	() 人	() 人

Q 9. フルタイムでない、時給制の有期契約労働者の平均時給はいくらでしょうか。およその金額で結構です。

① 59歳以下の平均時給	() 円
② 60歳以上の平均時給	() 円

Q 10. 貴社では、今後、59歳以下の有期契約労働者についてどのように考えていますか。
(○は1つ)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 積極的に増やす予定である | 2. 少し増やす予定である |
| 3. 現状水準を維持する予定である | 5. 積極的に減らす予定である |
| 4. 少し減らす予定である | |
| 6. その他 (具体的に |) |

3. 有期契約労働者の健康保険の適用状況等についてお伺いします。

Q 11. 貴社では、有期契約労働者について、健康保険の適用と厚生年金保険の適用とは同じですか。(1つに○)

- | |
|--|
| 1. 同じである (厚生年金の適用者=健康保険の適用者) |
| 2. 異なる (厚生年金の適用はなくても健康保険の適用を受けている有期契約労働者がいる) |
| 3. その他 (具体的に |

Q 12. 貴社では、有期契約労働者への健康保険の適用に際して、所定労働日数について明確な基準を設けていますか。(1つに○)

- | |
|--|
| 1. 設けている→1か月に () 日以上 |
| 2. 明確な基準はないが、正社員の所定労働日数の概ね4分の3以上を目安としている |
| 3. 設けていない |
| 4. その他 (具体的に |

Q 13. 貴社では、有期契約労働者への健康保険の適用に際して、所定労働時間について明確な基準を設けていますか。(1つに○)

- | |
|--|
| 1. 設けている→ $\left\{ \begin{array}{l} 1日に()時間以上 \\ 1週間に()時間以上 \end{array} \right.$ |
| 2. 明確な基準はないが、正社員の所定労働時間の概ね4分の3以上を目安としている |
| 3. 設けていない |
| 4. その他 (具体的に |

Q 14. 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の有期契約労働者について、貴社としては、以下のどの考え方に近いですか。最も近いものに○をつけてください。(1つに○)

- | |
|-------------------------|
| 1. もっと長い時間働いてほしい (人が多い) |
| 2. 現状でよい |
| 3. もっと短い時間でよい (人が多い) |
| 4. その他 (具体的に |

Q 15. 現在、貴社では、有期契約労働者を新規に雇用する際に、社会保険の適用基準にならないよう、例えば週所定労働時間が 30 時間未満の労働者を中心に採用していますか。
(1つに○)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. そのとおりである | 2. どちらかといえばそのとおりである |
| 3. どちらかといえばそうではない | 4. そうではない |
| 5. その他（具体的に |) |

4. 有期契約労働者への健康保険適用拡大に関するお考え等についてお伺いします。

この調査で「健康保険の適用拡大」とは、以下のことを意味します。

この調査で「健康保険の適用拡大」とは、現行の健康保険の適用の目安である「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が正社員の概ね4分の3以上」から、「週所定労働時間20時間以上」となることを意味しています。これは、あくまでも、本調査における仮定であることをお断りします。

Q 16. 今後、有期契約労働者への健康保険の適用拡大が定められた場合について、以下の(1)～(5)の質問にお答えください。

(1) 有期契約労働者への健康保険の適用拡大について、どのようにお考えになりますか。最も近いものに○をつけてください。(1つに○)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 賛成である | 2. どちらかといえば賛成である |
| 3. どちらかといえば反対である | 4. 反対である |
| 5. その他（具体的に |) |

(2) 上記(1)のお答えの理由を具体的にお書きください。

(3) 適用拡大となった場合、現在、貴社が雇用している有期契約労働者(20時間以上30時間未満の週所定労働時間)に対して、貴社ではどのようにしてほしいと思いますか。対象者によって異なる場合も、最も対象者が多いものに○をつけてください。(1つに○)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. 今よりも長い時間で働いてほしい | |
| 2. 今よりも短い時間(適用基準未満:たとえば20時間未満)で働いてほしい | |
| 3. 適用拡大によって影響されない(労働者本人の意思に任せる) | |
| 4. その他(具体的に |) |

(4) 有期契約労働者への健康保険の適用拡大は、貴社の人材活用戦略（雇用ポートフォリオ、雇用・勤務形態別の労働者構成など）に影響がありますか。（1つに○）

1. 大きな影響がある	2. 影響がある
3. あまり影響はない	4. まったく影響はない
5. その他（具体的に	

(5) 適用拡大となった場合、適用拡大の結果として、貴社では、正社員と有期契約労働者についてどのように考えますか。次の①～③について、それぞれあてはまる番号1つに○をつけてください。（例：「①正社員」について、「少し増やす」場合は、①の行の右横の「2」を○で囲んでください。）

	上) 増やす	大幅に (2割以上)	少し増やす	現状水準を維持する	少し減らす	上) 減らす	大幅に (2割以上)	よくわからない
①正社員	1	2	3	4	5	6		
②20時間以上の有期契約労働者	1	2	3	4	5	6		
③20時間未満の有期契約労働者	1	2	3	4	5	6		

Q 17. 有期契約労働者への健康保険の適用拡大は、貴社にとってどのようなメリットがあると思いますか。（○はいくつでも）

1. 優秀な人材の確保・流出防止
2. 有期契約労働者の就業調整減少に伴う労務管理コストの削減
3. 継続的な能力開発による生産性の向上
4. 正社員と有期契約労働者との処遇に関する格差の是正
5. 仕事に対する有期契約労働者の士気・意欲の向上
6. 企業のイメージ向上
7. その他（具体的に
8. メリットはない

Q 18. 有期契約労働者への健康保険の適用拡大は、貴社にとってどのようなデメリットがあると思いますか。（○はいくつでも）

1. 社会保険の適用管理が煩雑になる
2. 多重就業対策が必要になる
3. 法定福利費の増大により人件費が増加する
4. その他（具体的に
5. 特にデメリットはない

Q 19. 有期契約労働者への健康保険の適用拡大について、企業にとってのメリットや今後の課題など、自由にお書きください。

--

F. 本調査の結果概要のメール送付を希望しますか。

1. 希望する

2. 希望しない

※ご協力いただいた企業の方に本調査の結果概要をメールで送付させていただきますので、お手数でございますが、貴社名等をご記入頂きますようお願い申し上げます。

貴社名	
所在地	
電話番号	()
メールアドレス	
ご回答頂いた部署名	

以上でアンケートは終わりです。ご協力いただきまして、ありがとうございました。

パートタイム労働者調査の結果概要

I. 調査の実施概要

1. 調査目的

- ・ 健康保険の適用対象となっていないパートタイム労働者の属性や就労状況等に関するデータがないため、この対象者に対してアンケート調査を実施し、配偶者の有無や、加入している健康保険の種類などの属性を把握して、適用拡大にかかるマクロ推計の参考値とする。
- ・ 合わせて、適用拡大されたときの働き方の意向を尋ね、適用拡大がパート労働者個人にどのような変化を及ぼすかを推察するための情報を収集する。

2. 調査対象

- ・ 自身が事業所の被保険者ではないパートタイマー・アルバイト等の雇用者（具体的には、主な働き方が以下の条件にすべて合致する者）
 - － 職場での雇用形態：パートやアルバイト、契約労働者
 - － 職場での勤続年月数が 6 か月以上
 - － 職場での平均的な週の労働時間：20 時間～35 時間未満
 - － 自身が加入している公的医療保険：国民健康保険、被用者健康保険の被扶養者

3. 調査実施時期

- ・ スクリーニング調査：2010 年 11 月 17 日（水）より開始
- ・ 本調査：2010 年 11 月 19 日（金）～11 月 22 日（月）

4. 調査実施方法

- ・ インターネットモニターを利用した調査（株式会社マクロミルを利用）
- ・ スクリーニング調査において、上記の調査対象をスクリーニング（抽出）し、本調査を実施した。
- ・ 本調査の回収数としては、職場での平均的な週の労働時間（「20 時間以上 30 時間未満」、「30 時間以上 35 時間未満」）、及び、年齢（「20～29 歳」、「30～39 歳」、「40～49 歳」、「50～59 歳」）別に割り付け、各割り付け枠が、設定回収数に達するまで回収を行った。
- ・ 割り付け数の設定については、総数 2,000 サンプルとして、これを平均的な週の労働時間については、「20 時間以上 30 時間未満」：「30 時間以上 35 時間未満」＝7:3＝1,400 サンプル：600 サンプルで割り付け、さらに、これを総務省「就業構造基本調査」の年齢別雇用者数構成を参考にして年齢按分した数とした。

なお、以下では、新たな適用拡大の対象者となりうる、週の労働時間が「20 時間以上 30 時間未満」の者に限定して分析をしている。

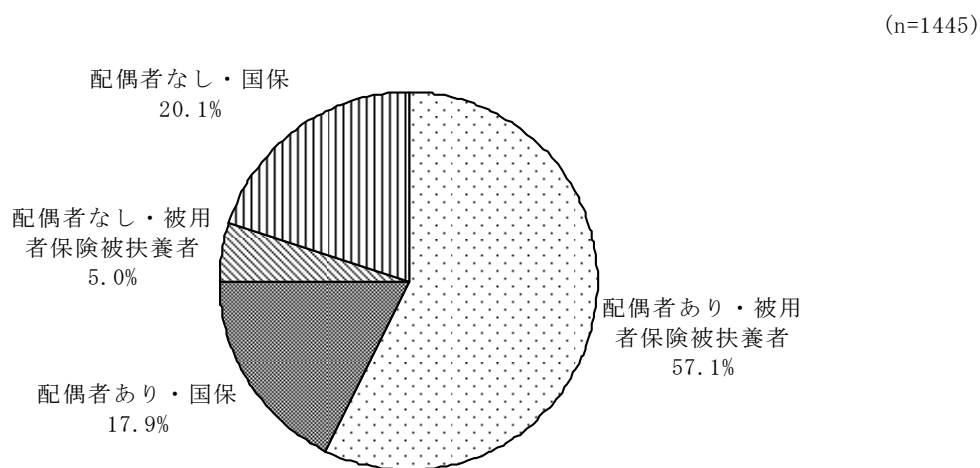
5. 分析軸の設定

○類型とその構成について

- ・ 配偶者の有無、加入している公的医療保険（国保か、健康保険組合・協会けんぽ・共済（以下、被用者保険）か、に応じて 4 類型に分類した。
 - ①配偶者あり・被用者保険被扶養者
 - ②配偶者あり・国保
 - ③配偶者なし・被用者保険被扶養者
 - ④配偶者なし・国保

※配偶者の有無は本調査 Q3、加入している公的医療保険はスクリーニング調査 SQ4 を利用して判断。
- ・ 回答割合としては、「配偶者あり・被用者保険被扶養者」が 57.1%と最も多く、次いで、「配偶者なし・国保」が 20.1%、「配偶者あり・国保」が 17.9%、配偶者なし・被用者保険被扶養者」が 5.0%となっている。

図表 1 類型の構成

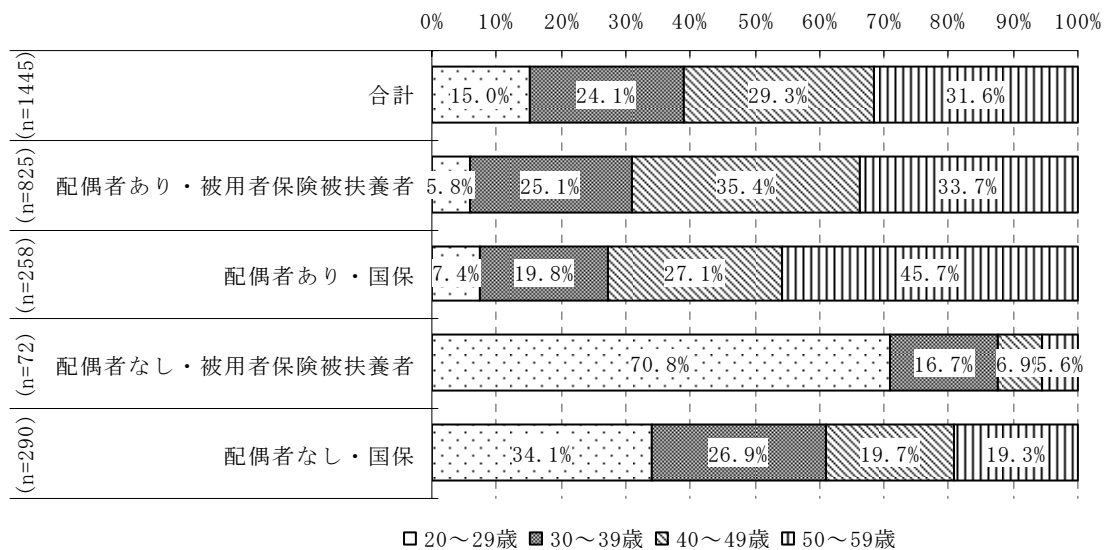


Ⅱ. 結果

1. 各類型の特徴

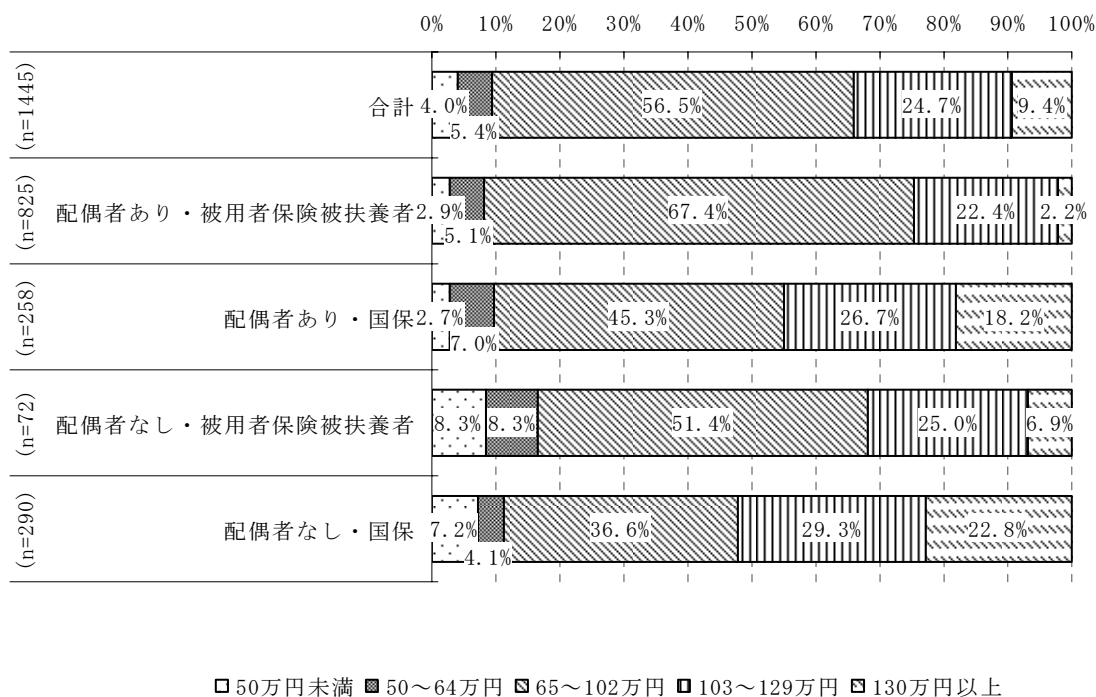
- 年齢構成については、『配偶者あり・国保』では「50～59歳」が45.7%と多い。また、『配偶者なし・被用者保険被扶養者』では「20～29歳」が70.8%と多くを占めている。『配偶者なし・国保』については、各年齢階層に散らばっている。
- 年間収入については、いずれの類型でも「65～102万円」が最も多く、所得税の非課税限度額内での就業が多いことが分かる。その中で、類型別には『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、「65～102万円」が67.4%と多い。一方で、『配偶者あり・国保』、『配偶者なし・国保』では、「103万円～129万円」、「130万円以上」とする割合も高くなっている。
- 給与の支払い形態については、いずれの類型においても「時給制での支払いである」が74.0%～80.6%を占め最も多い。一方で、「月給制の支払いである」についても、15.3%～20.5%みられる。

図表 2 年齢構成

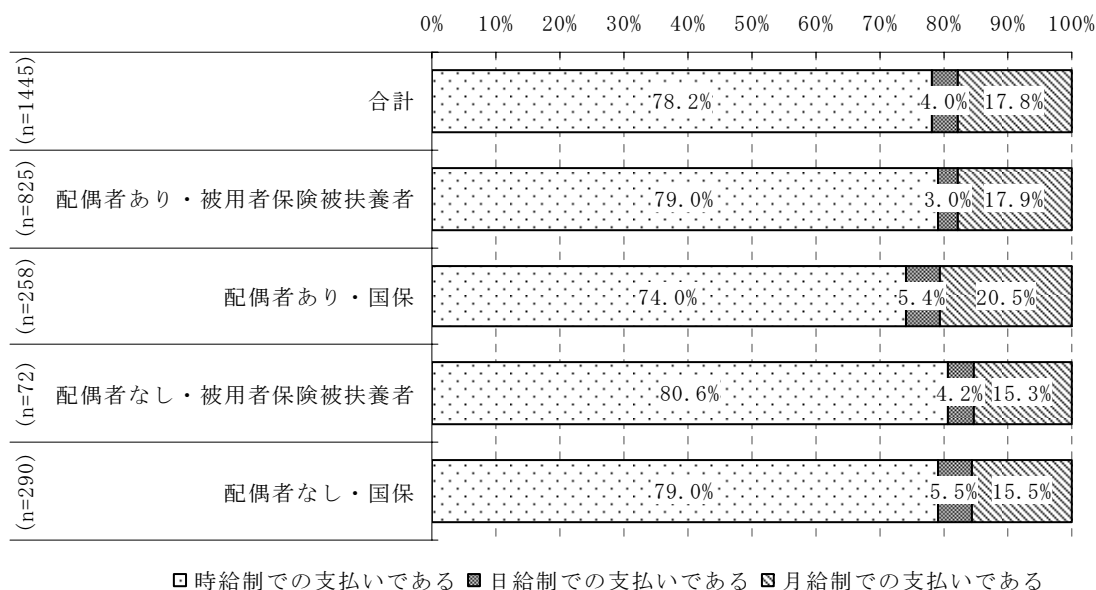


※回答者の年齢については、モニター会社の属性データを活用している。

図表 3 年間収入構成



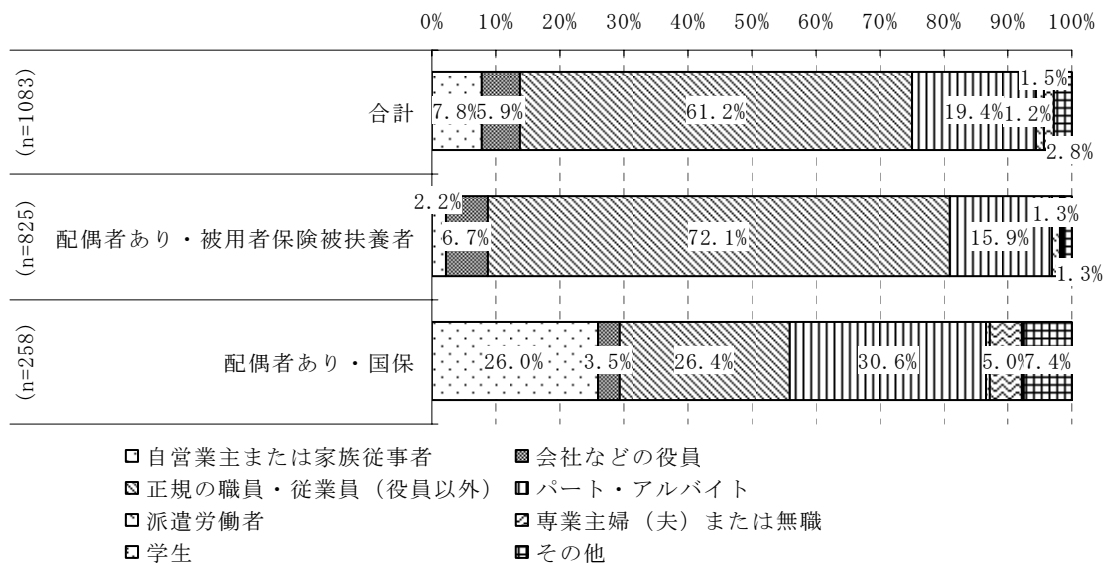
図表 4 給与の支払い形態



2. 配偶者の雇用形態

- 配偶者の雇用形態をみると、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、「正規の職員・従業員（役員以外）」が72.1%と最も多い。次いで多いのが、「パート・アルバイト」の15.9%となっている。
- 『配偶者あり・国保』では、「パート・アルバイト」が30.6%で最も多いが、「正規の職員・従業員（役員以外）」、「自営業主または家族従業者」がそれぞれ26.4%、26.0%となっている。

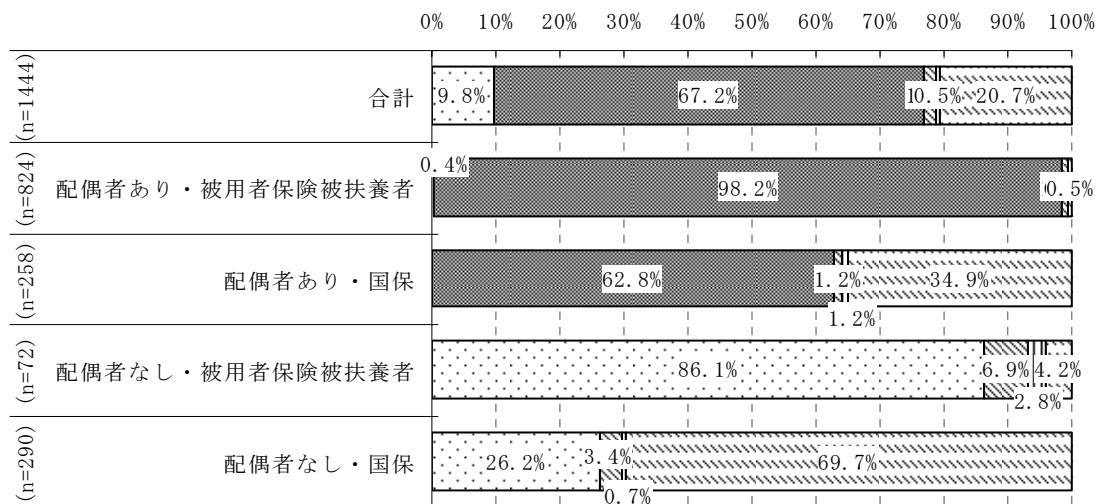
図表 5 類型別の配偶者の雇用形態



3. 公的医療保険の扶養状況

- 公的医療保険の扶養状況については、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、98.2%が「配偶者の扶養に入っている」としている。
- 『配偶者あり・国保』では、「扶養には入っておらず、自分自身で公的医療保険（健康保険）の保険料を支払っている」は34.9%となっており、逆に「配偶者の扶養に入っている」が62.8%となっている。これは、主たる稼ぎ手が配偶者であることから、そのように回答したものと推察される。
- 『配偶者なし・被用者保険被扶養者』では、「親の扶養に入っている」が86.1%となっている。
- 『配偶者なし・国保』では、「扶養には入っておらず、自分自身で公的医療保険（健康保険）の保険料を支払っている」が69.7%と多い。一方で「親の扶養に入っている」が26.2%あり、世帯における主たる稼ぎ手が親であることから、そのように回答したものと推察される。

図表 6 公的医療保険の扶養状況

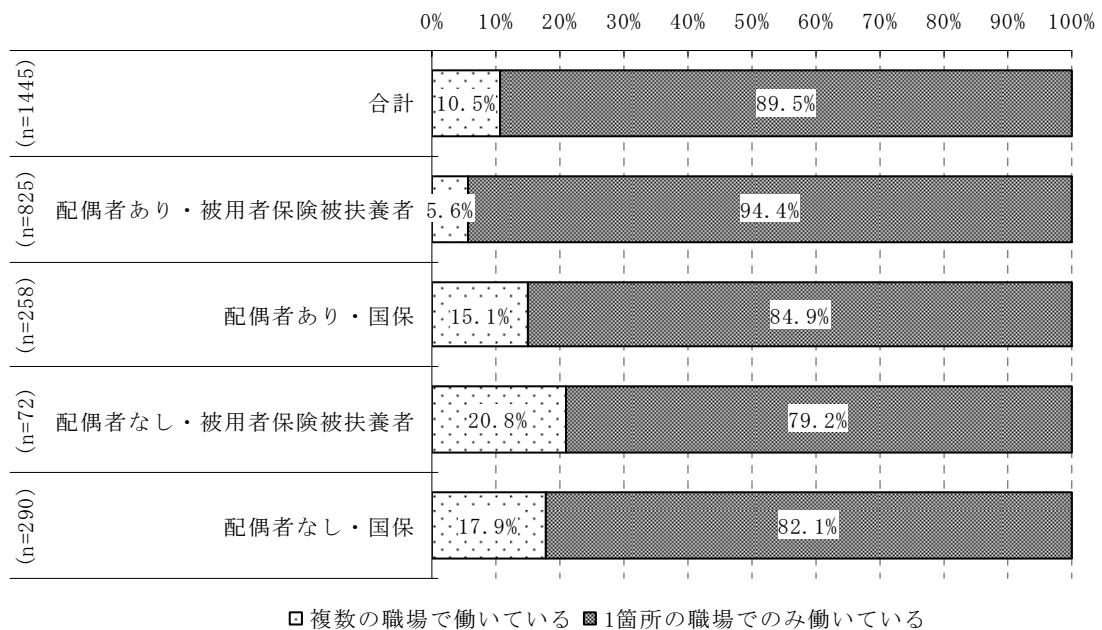


- 親
- 配偶者
- ▨ 子
- ▩ その他
- ▧ 扶養には入っておらず、自分自身で公的医療保険（健康保険）の保険料を支払っている

4. 職場の数

- ・ 複数の職場で働いているかについては、いずれの類型でも「1つの職場でのみ働いている」が多くを占めるが、特に『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、94.4%とその割合が大きい。その他の類型では、「複数の職場で働いている」が15.1%～20.8%いる。

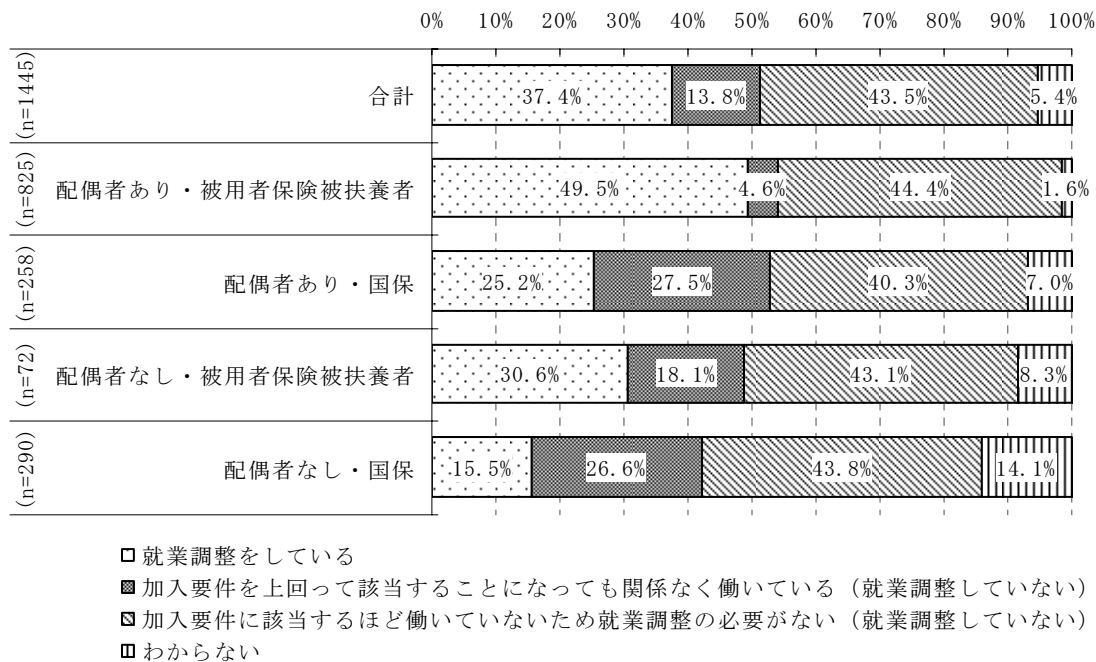
図表 7 職場の数



5. 就業調整の状況

- 就業調整の状況については、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、「就業調整している」が49.5%と最も多いが、「加入要件に該当するほど働いていないため就業調整の必要がない」も44.4%と多い。
- その他の類型においては、「加入要件に該当するほど働いていないため就業調整の必要がない」が40%以上で最も多くなっており、「就業調整している」は15.5%～30.6%となっており、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』での割合よりも少なくなっている。また、『配偶者あり・国保』、『配偶者なし・国保』では、「加入要件を上回って該当することになって関係なく働いている」が、それぞれ27.5%、26.6%となっており、「就業調整をしている」よりも多い。

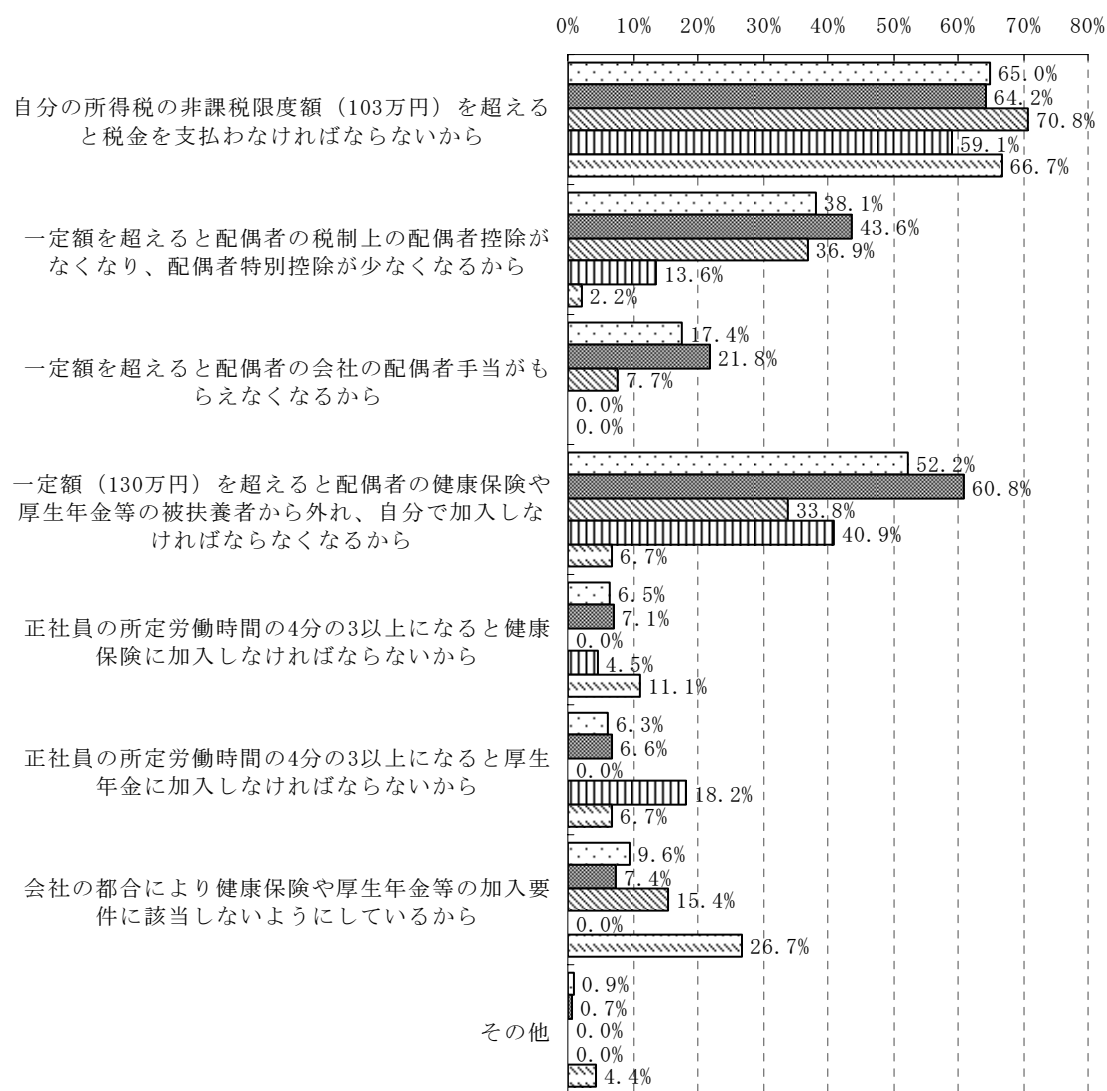
図表 8 就業調整の状況



6. 就業調整の理由（複数回答）

- ・ 就業調整の理由を複数回答でみると、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」が59.1%から70.8%といずれの類型でも最も多い。
- ・ その他、配偶者がいる『配偶者あり・被用者保険被扶養者』、『配偶者あり・国保』では、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が4割前後と多くなっている。また、『配偶者なし・国保』以外の類型では「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険や厚生年金等の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならなくなるから」も多くなっており、その割合は『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では60.8%と特に高くなっている。

図表 9 就業調整の理由（複数回答）



□ (n=540) 合計

■ (n=65) 配偶者あり・国保

□ (n=45) 配偶者なし・国保

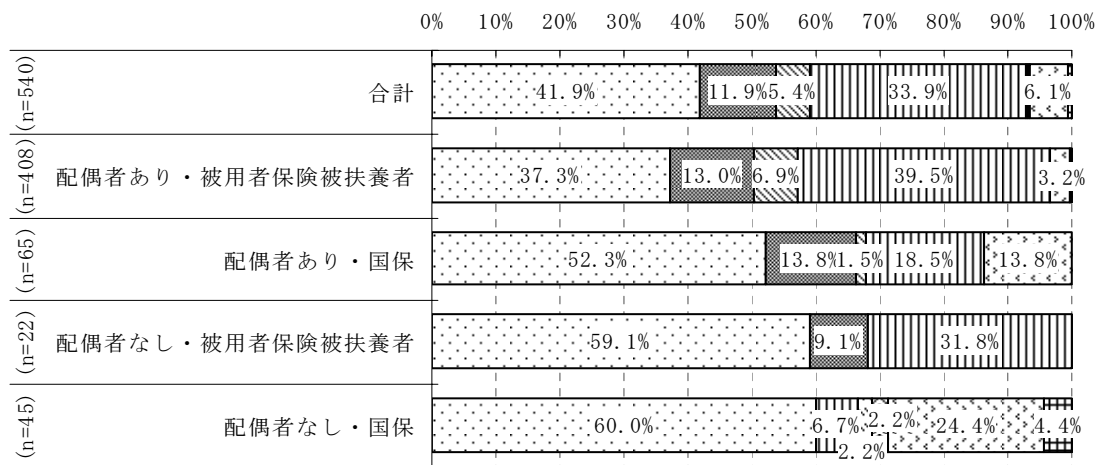
■ (n=408) 配偶者あり・被用者保険被扶養者

□ (n=22) 配偶者なし・被用者保険被扶養者

7. 就業調整の理由（最も大きな理由）

- ・ 就業調整の最も大きな理由については、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』以外の類型では、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」が過半数を占め最も多い。
- ・ 一方で、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険や厚生年金等の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならないから」が39.5%、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」が37.3%とほぼ同じ割合で多くなっている。

図表 10 就業調整の理由（最も大きな理由）

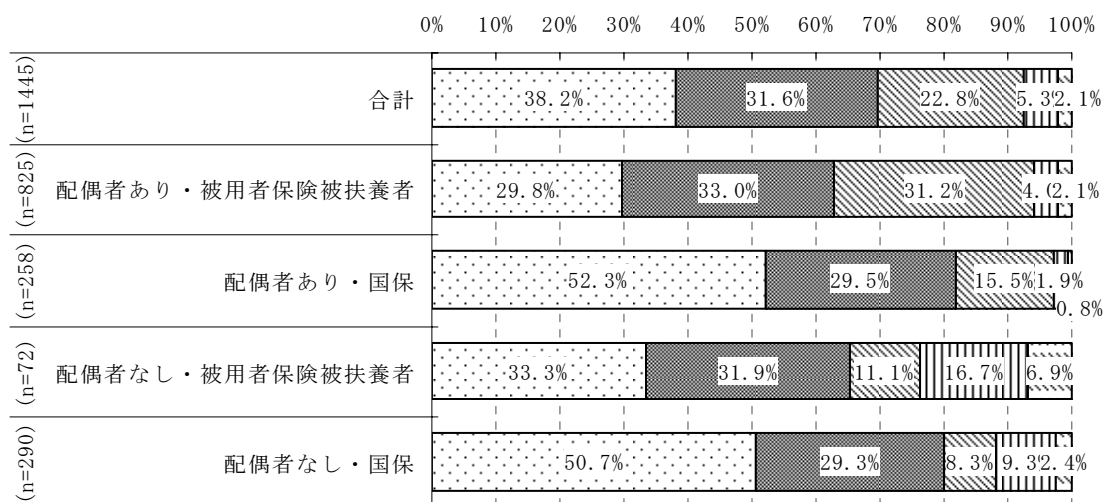


- 自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから
- 一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから
- 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから
- 一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険や厚生年金等の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならないから
- 正社員の所定労働時間の4分の3以上になると健康保険に加入しなければならないから
- 正社員の所定労働時間の4分の3以上になると厚生年金に加入しなければならないから
- 会社の都合により健康保険や厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているから
- その他

8. 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考え

- 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えについては、『配偶者あり・国保』、『配偶者なし・国保』では、「特に変えない」が半数強を占め最も多い。また、「働く時間を増やしたい」が約3割を占めている。
- 『配偶者あり・被用者保険被扶養者』、『配偶者なし・被用者保険被扶養者』では、「特に変えない」、「働く時間を増やしたい」がともに約3割を占める。
- その他、『配偶者あり・被用者保険被扶養者』では、「保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい」も約3割を占める。
- また、『配偶者なし・被用者保険被扶養者』では、「他の職場と掛け持ちしたい」が16.7%となっており、これに先にみた「働く時間を増やしたい」を加えると約半数に達する。

図表 11 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考え

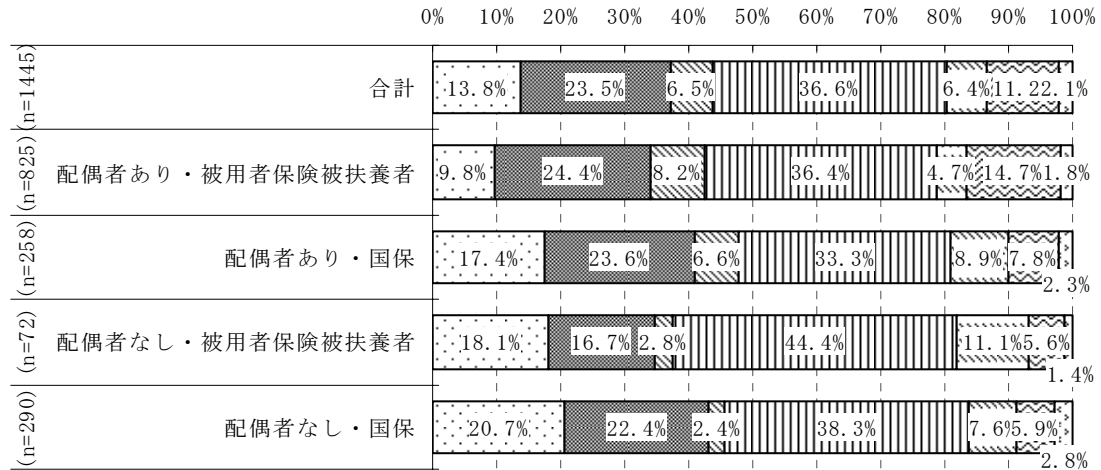


- 特に変えない
- 働く時間を増やしたい
- ▨ 保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい
- ▧ 他の職場と掛け持ちをしたい
- ▩ 仕事をやめたい

9. 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えの理由

- 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えの理由をみると、いずれの類型でも「収入を確保したいから」が最も多く、「自分の労働スタイルを変えたくないから」、「現在の労働時間が自身の生活において最適であるから」が次いで多くなっている。

図表 12 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えの理由

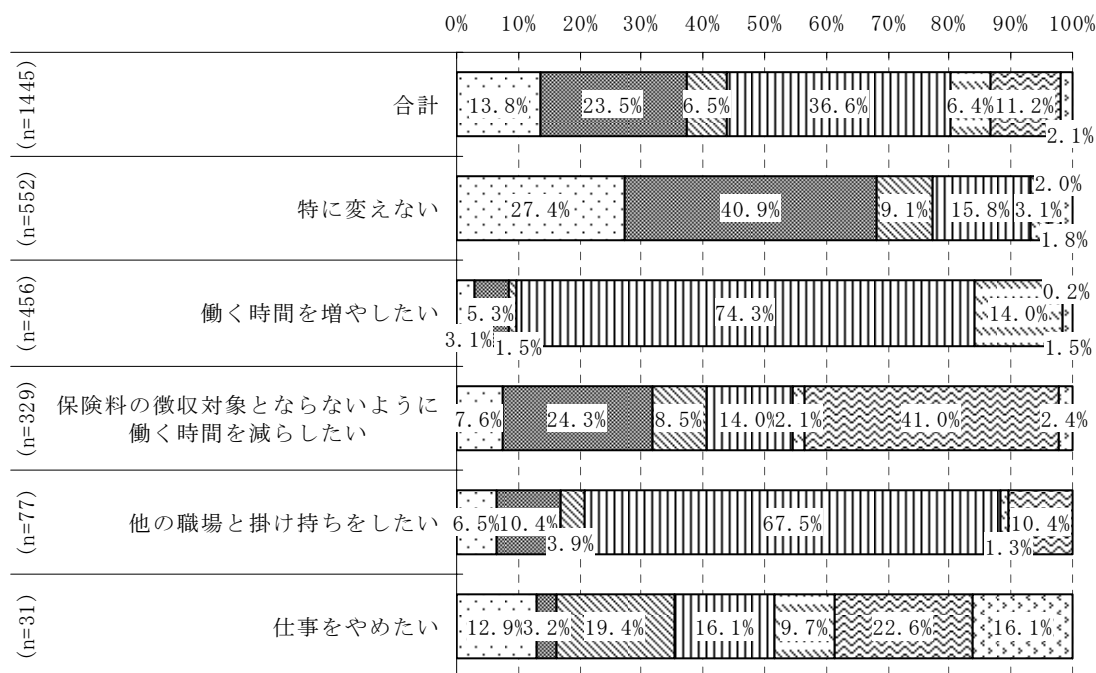


- 自分の労働スタイルを変えたくないから
- 現在の労働時間が自身の生活において最適であるから
- 家庭や育児の都合で労働時間を変更することができないから
- 収入を確保したいから
- 健康保険や厚生年金に加入したいから
- 保険料を支払いたくないから
- その他

(補足) 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えとその理由の関係

- 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えとその理由の関係をみると、『特に変えない』では、「現在の労働時間が自身の生活において最適であるから」、「自分の労働スタイルを変えたくないから」がそれぞれ 40.9%、27.4%で多くなっている。
- 『働く時間を増やしたい』、『他の職場と掛け持ちをしたい』では、「収入を確保したいから」がそれぞれ 74.3%、67.5%と大きな割合を占める。
- 『保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい』では、「保険料を支払いたくないから」、「現在の労働時間が自身の生活において最適であるから」がそれぞれ 41.0%、24.3%と多いが、その他の理由を挙げる回答も合わせると 3 割強あった。
- 『仕事をやめたい』では、「保険料を支払いたくないから」が最も多いが 22.6%であり、様々な理由に分散している。

図表 13 適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えとその理由の関係

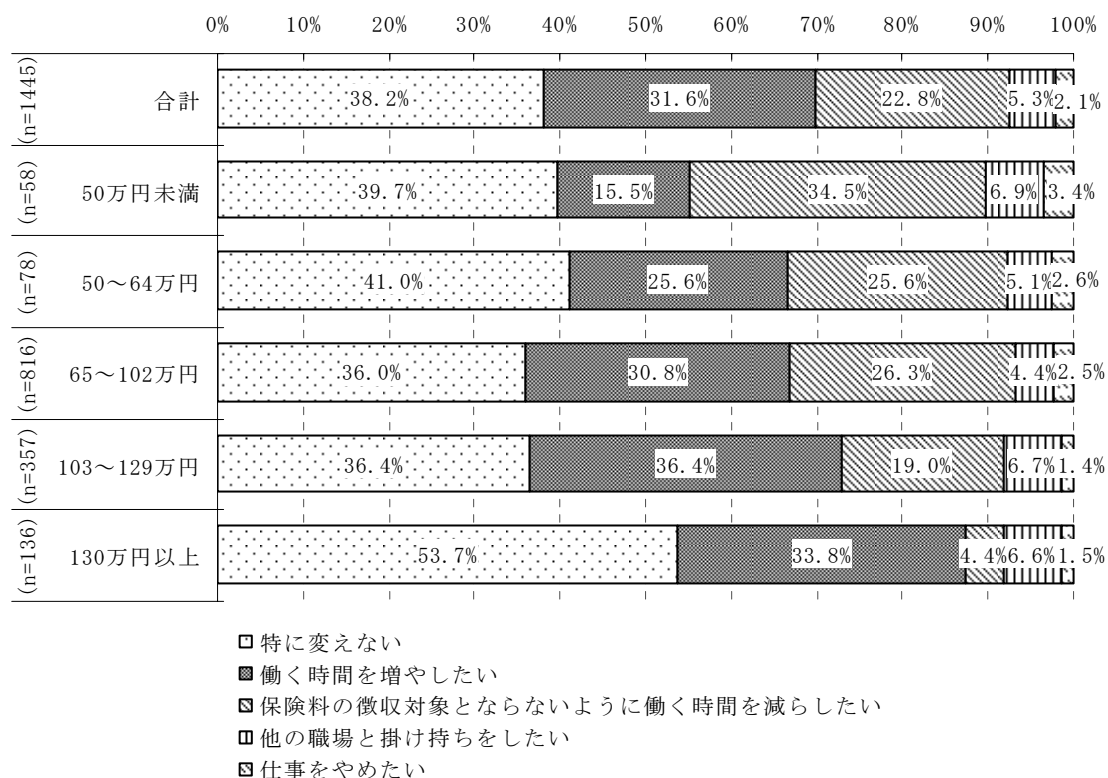


- 自分の労働スタイルを変えたくないから
- 現在の労働時間が自身の生活において最適であるから
- ▣ 家庭や育児の都合で労働時間を変更することができないから
- ▤ 収入を確保したいから
- ▥ 健康保険や厚生年金に加入したいから
- ▦ 保険料を支払いたくないから
- ▧ その他

(補足) 年間収入と適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えの関係

- ・ 年間収入階層別に、適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えをみると、年間収入階層によらず、「特に変えない」が最も多く、『130万円以上』では特にその傾向が強い。
- ・ また、年間収入が高いほど、「働く時間を増やしたい」の割合が多くなり、逆に年間収入が低いほど「保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい」とする割合が少なくなっている。

図表 14 年間収入と適用対象の拡大に伴う労働時間や働き方の変化への考えの関係



パートタイマー労働者調査 アンケート調査票

①スクリーニング調査（※下線を引いた選択肢をすべて満たした者を抽出）

平成22年9月30日時点でのあなたの状況について伺います。

SQ1 あなたは主にどのような働き方をしていますか。次のうち最も近いものをお選びください。（1つに○）

※なお、複数の職場で働いている場合は、労働時間が最も長い職場についてご回答ください。（以下の設問も同様）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 自営業主または家族従事者2. 会社などの役員3. 正規の職員・従業員(役員以外)4. <u>パートやアルバイト、契約労働者</u>5. 専業主婦（夫）または無職6. 学生7. その他 |
|--|

SQ2 あなたの職場での勤続年月数をお選びください。（1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 6ヶ月未満2. 6ヶ月以上1年未満3. <u>1年以上2年未満</u>4. 2年以上3年未満5. <u>3年以上</u> |
|---|

SQ3 あなたの職場では、1週間でおよそ何時間程度働いていますか。平均的な時間数をご回答ください。（1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 20時間未満2. <u>20時間以上30時間未満</u>3. <u>30時間以上35時間未満</u>4. 35時間以上 |
|---|

SQ4 あなたが加入している公的医療保険（健康保険）は何ですか。あなたが普段、病気・けがで病院・診療所に行ったとき、提示する保険証の「保険者」名称などをご確認の上、ご回答ください。（1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. <u>国民健康保険（国保）</u>2. 健康保険組合の被保険者（本人）3. <u>健康保険組合の被扶養者（家族）</u>4. 全国健康保険協会（協会けんぽ）の被保険者（本人）5. <u>全国健康保険協会（協会けんぽ）の被扶養者（家族）</u>6. 共済組合の被保険者（本人）7. <u>共済組合の被扶養者（家族）</u>8. その他9. わからない |
|---|

②本調査

○本アンケートは、平成22年9月30日時点で「パート・アルバイト、契約労働者」として働いていた方に回答をお願いしています。

※現在は仕事やご自身の状況が異なっている方についても、平成22年9月30日時点のことについて回答してください。

Q1 配偶者はいらっしゃいますか。(1つに○)

1. いる
2. いない

Q2 配偶者の方は、主にどのような働き方をしていますか。次のうち最も近いものを選びください。なお、配偶者が複数の職場で働いている場合は、労働時間が最も長い職場についてご回答ください。(1つに○)

1. 自営業主または家族従事者
2. 会社などの役員
3. 正規の職員・従業員（役員以外）
4. パート・アルバイト
5. 派遣労働者
6. 専業主婦（夫）または無職
7. 学生
8. その他

Q3 あなたは、公的医療保険（健康保険）の扶養に入っていますか。扶養に入っている方は、具体的にどなたの扶養に入っているかをご回答ください。(1つに○)

扶養に入っている

1. 親
2. 配偶者
3. 子
4. その他

扶養に入っていない

5. 扶養には入っておらず、自分自身で公的医療保険（健康保険）の保険料を支払っている

Q4 あなたは、複数の職場で働いていますか。(1つに○)

1. 複数の職場で働いている
2. 1箇所の職場でのみ働いている

Q5 あなたが働いている職場はどのような業種ですか。次のうち最も近いものをお選びください。(1つに○)

※複数の職場で働いている方は、労働時間が最も長い職場のことについてご回答ください。(以下の設問も同様)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 農林漁業 |
| 2. 建設業 |
| 3. 製造業 (飲食料品) |
| 4. 製造業 (その他) |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 6. 情報通信業 |
| 7. 運輸業 |
| 8. 卸売業 |
| 9. 小売業 |
| 10. 金融・保険業 |
| 11. 不動産業 |
| 12. 飲食店、宿泊業 |
| 13. 医療、福祉 |
| 14. 教育、学習支援業 |
| 15. 建物系のサービス業 (ビルメンテナンス、警備、清掃等) |
| 16. その他サービス業 (具体的に) |
| 17. 公務 (他に分類されないもの) |
| 18. その他 (具体的に) |

Q6 あなたは、所得税の非課税限度額や健康保険、厚生年金等の加入要件に関連して、就業調整 (年収の調整や労働時間の調整) をしていますか。次のうち最も近いものをお選びください。(1つに○)

- | |
|--|
| 1. 就業調整をしている |
| 2. 加入要件を上回って該当することになっても関係なく働いている (就業調整していない) |
| 3. 加入要件に該当するほど働いていないため就業調整の必要がない (就業調整していない) |
| 4. わからない |

Q7 就業調整をしている理由は何ですか。あてはまるものをいくつでもお選びください。
(すべてに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから2. 一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから3. 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから4. 一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険や厚生年金等の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならないから5. 正社員の所定労働時間の4分の3以上になると健康保険に加入しなければならないから6. 正社員の所定労働時間の4分の3以上になると厚生年金に加入しなければならないから7. 会社の都合により健康保険や厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているから8. その他（具体的に) |
|---|

Q8 前問でお選びいただいたうち、就業調整をしている最も大きな理由はどれですか。
(1つに○)

Q9 健康保険と厚生年金の適用は、現在の制度ではおおむね週30時間以上働く方が対象となっています。これが、制度の変更によって週20時間以上働く方全員に拡大され、あなたが健康保険と厚生年金の保険料の徴収対象となった場合、あなたは労働時間や働き方をどのように変えたいと思いますか。次のうち最もお気持ちに近いものをご回答ください。(1つに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 特に変えない2. 働く時間を増やしたい3. 保険料の徴収対象とならないように働く時間を減らしたい4. 他の職場と掛け持ちをしたい5. 仕事をやめたい |
|---|

Q10 「【Q9の選択内容】」と思っているのは、主にどのような理由によりますか。最もよくあてはまるものをお選びください。(1つに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 自分の労働スタイルを変えたくないから2. 現在の労働時間が自身の生活において最適であるから3. 家庭や育児の都合で労働時間を変更することができないから4. 収入を確保したいから5. 健康保険や厚生年金に加入したいから6. 保険料を支払いたくないから7. その他（具体的に) |
|--|

Q11 あなたが働いている職場で、今後同じペースで働いた場合、平成 22 年 1 月 1 日～12 月 31 日の収入見込みはおおよそいくらになりますか。あてはまる金額の範囲を選択し、具体的な金額をご記入ください。(1 つに○)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 50 万円未満 | (具体的に： 万円) |
| 2. 50～64 万円 | (具体的に： 万円) |
| 3. 65～102 万円 | (具体的に： 万円) |
| 4. 103～129 万円 | (具体的に： 万円) |
| 5. 130 万円以上 | (具体的に： 万円) |

Q12 あなたが働いている職場での給与の支払い方法は、時給制・日給制・月給制のいずれですか。具体的な金額もあわせてご記入ください。(1 つに○)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 時給制での支払いである | (1 時間あたり約 ___円) |
| 2. 日給制での支払いである | (1 日あたり 約 ___円) |
| 3. 月給制での支払いである | (1 か月あたり約 ___円) |

医療保障総合政策調査・研究基金事業

就業形態の多様化が医療保険制度に与える影響等に関する調査研究 報告書

平成 23 年 6 月

健康保険組合連合会

〒107-8558 東京都港区南青山 1 丁目 24 番 4 号

TEL : 03-3403-0928

禁無断転載

