

75歳以上も医療費2割負担導入へ 全世代型社会保障検討会議中間報告の評価

政策調査部主席研究員

堀江奈保子

03-3591-1308

naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

- 2019年12月19日に全世代型社会保障検討会議が中間報告を取りまとめ、年金、労働、医療、予防・介護といった社会保障全般にわたる改革案が示された
- 2022年から団塊の世代が75歳になるため、一定所得がある75歳以上の医療費窓口負担を2割にするなど、年齢ではなく負担能力に応じた負担という視点が出されたが、見送られた改革も多い
- 短時間労働者の厚生年金適用拡大や、70歳までの就業機会確保などの施策が示されたが、持続可能な社会保障制度とするには医療保険の更なる給付見直しなどもう一段踏み込んだ改革が必要だ

1. 全世代型社会保障検討会議が中間報告

2019年12月19日に政府の全世代型社会保障検討会議が中間報告をまとめた。同会議は、2019年9月に設置され、これまで社会保障改革に関する議論が行われてきた。従来、社会保障改革というと、年金、医療、介護改革が主要テーマであったが、中間報告では、労働に関する改革が含まれたことが特徴である。

中間報告では、まず、基本的な考え方が示され、少子高齢化が進むなか、年齢にかかわらず、学び、働くことができる環境を整備して就業者数を維持し、「支える側」と「支えられる側」のバランスを見直すことが必要としている。また、2022年には団塊の世代が75歳になりはじめることから、現役世代の負担上昇を抑制するために、年齢ではなく負担能力に応じた負担という視点を徹底する方針も明記された。

以下では、中間報告で示された分野ごとの具体的な主要改正案を確認するとともに、社会保障改革の残された課題について検討する。

2. 年金改革

年金改革については、(1) 受給開始時期の選択肢の拡大、(2) 厚生年金（被用者保険）の適用範囲の拡大、(3) 在職老齢年金制度の見直し、(4) ねんきん定期便の見直し、(5) 私的年金の見直し、が示された（図表1）。

このうち影響が大きい改革は、(2) 厚生年金の適用範囲の拡大、(3) 在職老齢年金制度の見直しである。

厚生年金の適用範囲の拡大の主な改正点は、短時間労働者への適用拡大である。これは、健康保険も同様に適用拡大される。現在、週所定労働時間が概ね30時間以上で適用事業所に雇用されると厚生

年金が適用されるが、週所定労働時間が20時間以上30時間未満でも一定の要件¹を満たすと短時間被保険者として厚生年金が適用される。改正案では、対象となる事業所規模を現行の501人以上から、2022年10月から101人以上、2024年10月から51人以上の企業へ拡大するとされている。51人以上の企業へ拡大すると、新たに65万人程度が厚生年金の対象となる見通しである。

在職中の年金額の一部または全額が支給停止となる在職老齢年金の改正点は2点である。一つは、60～64歳の年金支給停止の基準額²の引き上げであり、基準額を現行の28万円から47万円に見直す案が示された。47万円への引き上げが実施されると、60～64歳で現在年金を支給停止されている者の85%程度は年金額が増加する見通しである。ただし、男性は2025年度以降（1961年4月2日生まれ以降）、女性は2030年度以降（1966年4月2日生まれ以降）、64歳以下には年金が支給されないため、この改正の影響を受けるのは特定の世代のみとなる。

もう一つは、65歳以上の老齢厚生年金について、在職中から年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる在職定時改定の導入である。現在は、退職時または70歳到達時³に、65歳以降の厚生年金被保険者期間に応じた年金額の改定が行われている。これは、就業期間を延伸して長期化する高齢期の経済基盤を拡充することを目的としたものである。なお、65歳以上の在職老齢年金の基準額（47万円）の引き上げは見送られた。

年金改革については、2020年の通常国会に必要な法案の提出を図るとされている。

3. 労働制度改革

労働に関する改革としては、（1）70歳までの就業機会確保、（2）中途採用・経験者採用の促進、（3）兼業・副業の拡大、（4）フリーランスなど雇用によらない働き方の保護の在り方、があげられている。

図表1 主な年金改革案

| | | 現行 | | 改正案 |
|-----|---------------------|---|-------------|---------------------------------------|
| (1) | 受給開始時期の選択肢の拡大 | 60歳～70歳 | | 60歳～75歳 |
| (2) | 厚生年金（被用者保険）の適用範囲の拡大 | 短時間労働者 | 501人以上企業 | 2022年10月：101人以上企業 2024年10月：51人以上企業 |
| | | | 勤務期間1年以上見込み | 勤務期間2カ月超見込み |
| | | 5人以上の個人事業所（一部業種は適用除外） | | 弁護士、税理士、社会保険労務士等の士業を適用業種に追加 |
| (3) | 在職老齢年金制度の見直し | 60～64歳の支給停止基準額28万円 | | 基準額を47万円へ引き上げ |
| | | 受給権取得後の年金改定は退職改定（退職・70歳到達時） | | 65歳以上は毎年1回定時改定（在職定時改定の導入） |
| (4) | ねんきん定期便の見直し | — | | 記載内容の見直し |
| (5) | 私的年金の見直し | 加入可能年齢：企業型65歳未満、個人型60歳未満 受給開始時期：60～70歳 | | 加入可能年齢の引き上げ 受給開始時期の柔軟化 |

（注）短時間労働者の勤務期間は、現行では1年以上見込みであるが、雇用契約期間が1年未満であっても書面上更新可能性を示す記載がある場合や、更新の前例がある場合には1年以上見込みとなり、厚生年金の適用対象となる。

（資料）全世代型社会保障検討会議「全世代型社会保障検討会議中間報告」（2019年12月19日）等より、みずほ総合研究所作成

最大の改革は70歳までの就業機会確保である。中間報告では、60歳代の仕事の見つけ方としては、前の職場からの紹介が多いため、制度的にこのルートを拡充する必要性が高いと指摘されている。また、柔軟な働き方を求める高齢者が多いことから、70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢が法制度上整えられる見通しである。具体的には、雇用による措置として、(a) 定年廃止、(b) 70歳までの定年延長、(c) 定年後または65歳までの継続雇用終了後も70歳まで引き続いて雇用（関係事業主を含む）、(d) 定年後または65歳までの継続雇用終了後、関係事業主以外への再就職の実現、の4つがあげられている。また、雇用以外の措置として、(e) 定年後または65歳までの継続雇用終了後に創業（フリーランス・起業）する者との間で70歳まで継続的に業務委託契約を締結、(f) 定年後または65歳までの継続雇用終了後に事業主が自ら実施する事業、事業主が委託、助成、出資等するNPO等の団体が行う事業のいずれかによる活動に70歳まで継続的に従事、の2つがあげられている。

法制の整備は二段階となり、第一段階では努力規定、第二段階では義務化が想定される。2020年の通常国会において第一段階の法案提出を図る方向だ。

その他、中途採用・経験者採用の促進のため、大企業（301人以上規模）における「正規雇用労働者の中途採用・経験者採用比率」を公表することとし、2020年の通常国会に改正法案の提出が図られる。

また、兼業・副業の拡大は、新たな技術の開発、起業の手段、第二の人生の準備として有効であること、多様な働き方の一つとしてフリーランスを選択できる環境を整える必要があることから、労働時間の管理・把握等に関する法整備や労働政策上の保護などについて2020年夏の最終報告に向けて検討される。

4. 医療保険改革

医療保険改革については、75歳以上の後期高齢者の窓口負担割合の見直しが最大の注目点である。現在、医療費の窓口負担割合は、70～74歳は原則2割負担、75歳以上は原則1割負担で、いずれも現役並み所得者は3割負担となっている（図表2）。中間報告では、現役並み所得者を除く75歳以上の窓口負担割合を一定所得以上の者については2割とすることが示された。

これは、2022年から団塊の世代が75歳になることを踏まえ、現役世代の負担上昇を抑えることが目的であり、遅くとも2022年度初までに改革を実施できるよう最終報告を取りまとめると明記された。今後の議論で2割負担の所得基準がどう設定されるかが注目される。

図表2 医療費の窓口負担割合

| | 一般所得者 | 現役並み所得者 |
|---------|-------------------|---------|
| 75歳 | 1割負担 → 一定所得以上は2割へ | 3割負担 |
| 70歳 | 2割負担 | |
| 義務教育就学前 | 3割負担 | |
| | 2割負担 | |

(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

なお、大病院への患者集中を防ぎ、かかりつけ医機能の強化を図るために実施されている、紹介のない大病院外来初診・再診時の定額負担の仕組みが拡充される。現在、初診時5,000円・再診時2,500円以上（医科の場合）の定額負担が設けられているが、この金額を増額するとともに、定額負担の対象となる病院を病床数200床以上に拡大する⁴。

外来受診時の窓口負担に一定額を上乗せする案や、市販類似薬の保険適用を見直す案は見送られた。

5. 予防・介護に関する改革

中間報告では、保険者（都道府県、市町村）に対し、予防・健康づくり等への取り組み状況に応じた交付金や、介護インセンティブ交付金を抜本強化することなどが取り上げられている。また、持続可能性の高い介護提供体制の構築を進めるとされている。

なお、現在、社会保障審議会介護保険部会では、介護保険の給付と負担の見直しが検討されているが、中間報告では触れられなかった。

6. 持続可能な社会保障制度とするための課題

今回の中間報告では、高齢者の就業促進などにより、社会保障の「支える側」と「支えられる側」のバランスを見直すこと、老後の収入確保に向けた労働や年金に関する改正案が示されたこと、2022年より団塊の世代が75歳になりはじめることから一定以上の所得がある75歳以上の医療費の窓口負担割合を2割にするなど、年齢ではなく負担能力に応じた負担という視点が出されたことが特徴である。

しかし、中間報告への記載が見送られた改革は少なくない。まず、年金に関しては、マクロ経済スライドによるマイナス改定の実施が含まれなかった。マイナス改定の実施は将来世代の年金給付水準の確保につながるため、限度を設けた同改定を実施するなどの改革は、安定した年金制度を維持するために必要である。また、短時間労働者の厚生年金適用拡大は2024年10月から51人以上の企業に拡大することが明示されたが、勤務する企業規模により、国の制度である社会保険の適用の有無が異なることは本来の姿ではない。最終的には全ての企業での適用を目指し、将来の適用拡大に向けた検討の時期を示すべきであろう。

今後、1人当たりの医療費や介護費が高い75歳以上人口が増加することを考えれば、持続可能な医療保険制度、介護保険制度を構築するには、もう一段踏み込んだ負担と給付の見直しが必要である。

2020年夏の最終報告に向け、真の「全世代型社会保障」とするための更なる改革の検討が求められる。

¹ 月額賃金8.8万円以上、勤務期間1年以上見込み、学生を除く、従業員501人以上の企業。なお、500人以下の企業でも労使合意により適用可能。

² 在職老齢年金は、賃金と年金の合計が基準額を超えると年金が減額される仕組みである。基準額は60～64歳が28万円、65歳以上が47万円である。この基準額は毎年度物価や賃金の変動率に応じて改定される。

³ 厚生年金被保険者は70歳で資格喪失し、70歳以上は保険料負担がない。

⁴ 現在、定額負担の対象となる病院は病床数400床以上。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。