

日本労働組合総連合会 提出資料

パート労働者等の厚生年金適用 についての基本的な考え方

＜パート労働者等の均等待遇と格差是正に向けて＞

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」

ヒアリング資料

2007年1月19日



日本労働組合総連合会

◆非正規労働者と社会保険未適用者の増大の現状

- パート労働者や派遣労働者等の非正規労働者（雇用労働者の1/3）が増し、社会保険の未加入者が増大している。
- 正規労働者と非正規労働者との賃金・労働条件の格差拡大に加え、社会保険の適用の有無による将来の生活保障の格差も拡大する。
- 逆に、現行の社会保険の適用要件が、雇用形態を規定し、行き過ぎた規制緩和と相まって、パート等の非正規労働者を増大させている。

<資料一1> 国民年金の第1号被保険者における雇用労働者比率が増加

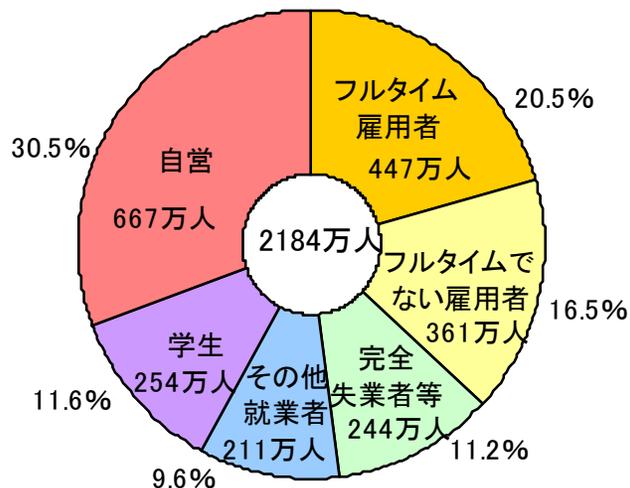
・非正規等の増大で、国年第1号(2,200万人)のうち、雇用労働者が約6割を占めている。

<参考> 社会的セーフティネットの機能不全

・非正規雇用、ワーキングプア層の増大で、雇用ネット、社会保険ネット、公的扶助ネットなど社会的セーフティネットに綻びが生じている。

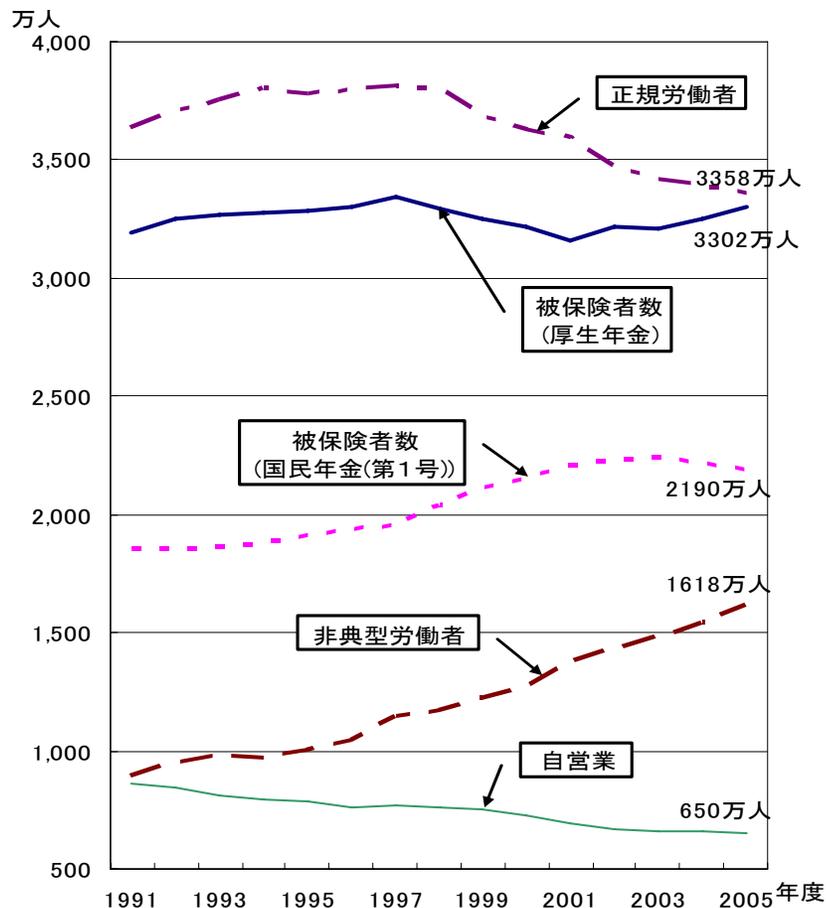
<資料-1>

国民年金第1号被保険者の内訳



平成16年公的年金加入状況等調査結果(社会保険庁)から連合作成

正社員から非典型労働へのシフトと「第1号」への置き換えの進行

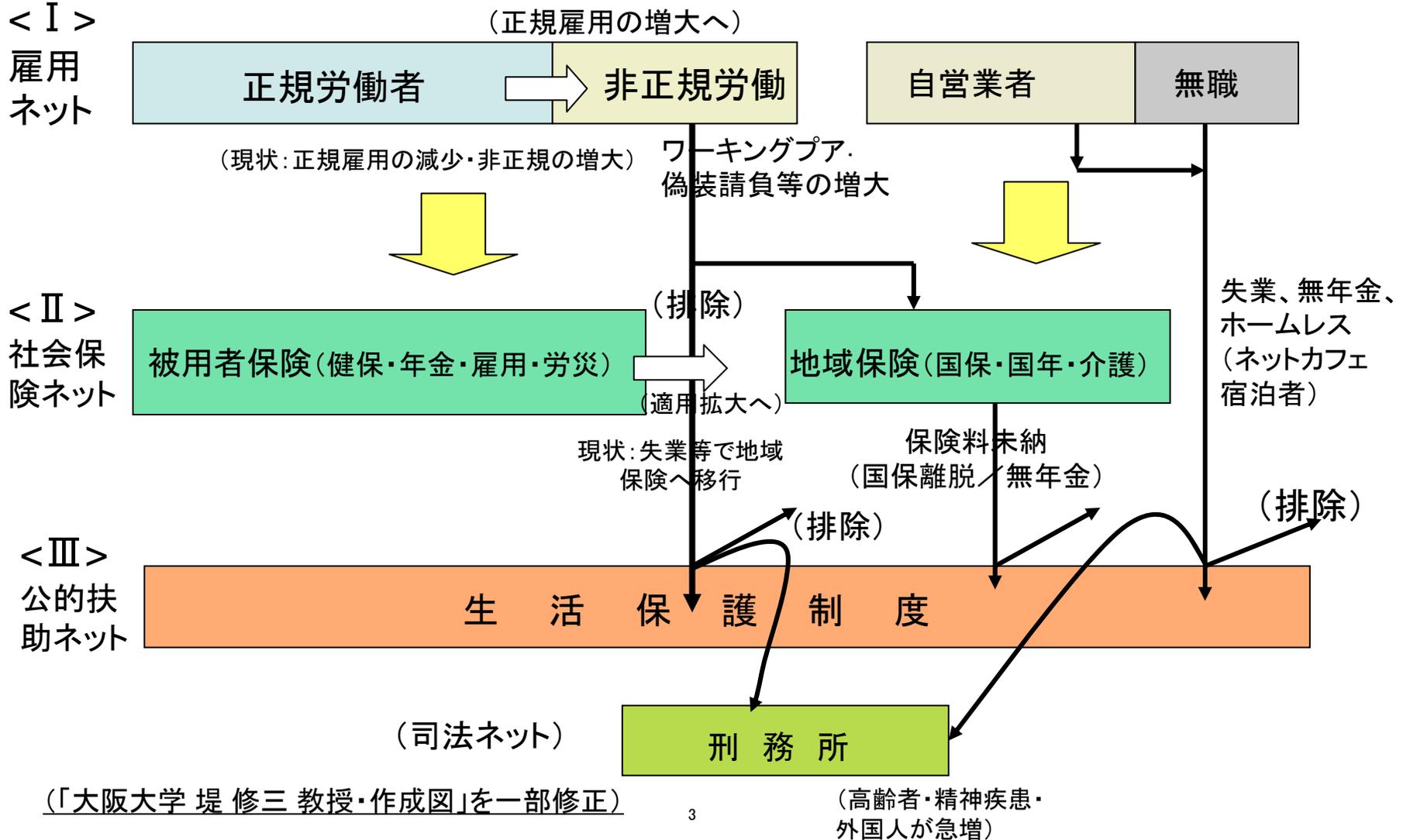


社会保険庁「事業年報」、総務省(庁)統計局「労働力調査報告」より連合作成。

<参考> 社会的セーフティネット(三層構造)の機能不全

◆ 刑務所が福祉の「最後の砦」化

(国民を支えるネットとその綻び)



◆連合「パート労働者等の社会保険適用調査」結果(暫定・速報値)

連合構成組織「パート・有期雇用契約者等の社会保険適用調査」

<調査の概要>

- 調査対象 パート、アルバイト、その他の有期雇用契約者、派遣労働者等
- 調査方法 連合の構成組織・加盟組合を通じ、関連企業等のパート労働者等(組合未加入者を含む)に調査票を配布。
- 実施時期 2006年10月末～12月末
- 有効回答数 8,298人(回収率45%)
- 主な調査項目
 - ・事業所規模、業種、雇用形態、雇用期間
 - ・週労働日数・時間
 - ・労働組合加入の有無
 - ・公的年金保険の加入状況
 - ・医療保険の加入状況

◆ 連合「パート労働者等の社会保険適用調査」結果（暫定・速報値）

○労働組合がパート等の均等待遇を推進している。

・パート等の年金加入は、厚生年金加入が7割、第3号扱いが14%、国年第1号が1割弱(8.4%)と、他の調査結果よりも社会保険加入率が極めて高い。

(参考:東京都の05年調査では、厚年加入3割弱、第3号が3割弱、第1号加入が3割弱。)

(表-1) 厚生年金等の公的年金への加入状況					
厚生年金に加入	配偶者の年金の被扶養配偶者	自分で国民年金に加入	どの年金にも入っていない	わからない	計
5,911人	1,172人	693人	216人	306人	8,298人
71.2%	14.1%	8.4%	2.6%	3.7%	100%

(表-2) 健康保険等の公的医療保険への加入状況					
健康保険に加入	配偶者等の健康保険に加入	自分で国民健康保険に加入	どの健保にも入っていない	わからない	計
6,181人	1,411人	579人	52人	104人	8,327人
74.2%	16.9%	7.0%	0.6%	1.3%	100%

○週労働時間が30～40時間では、厚年加入率が86%、30時間未満でも3割が厚年に加入している。

(表-3) 週労働時間別の年金加入状況

	厚生年金に加入	配偶者の年金の被扶養配偶者	自分で国民年金に加入	どの年金にも加入していない	わからない	合計
30時間未満	624人 <u>29.7%</u>	942人 <u>44.8%</u>	342人 <u>16.3%</u>	107人 <u>5.1%</u>	87人 <u>4.1%</u>	2,102人 100%
30時間以上 40時間未満	4,202人 <u>86.4%</u>	179人 <u>3.7%</u>	239人 <u>4.9%</u>	72人 <u>1.5%</u>	173人 <u>3.6%</u>	4,865人 100%
40時間以上	1,013人 <u>82.6%</u>	40人 <u>3.3%</u>	102人 <u>8.3%</u>	28人 <u>2.3%</u>	43人 <u>3.5%</u>	1,226人 100%
合計	5,839人 71.3%	1,161人 14.2%	683人 8.3%	207人 2.5%	303人 3.7%	8,193人 100%

○男女ともに7割以上が厚年に加入している。

(表-4) 男女別の年金加入状況

	厚生年金に加入	配偶者の年金の被扶養配偶者	自分で国民年金に加入	どの年金にも加入していない	わからない	合計
女性	4,442人 70.2%	1,127人 17.8%	483人 7.6%	92人 1.5%	185人 2.9%	6,329人 100%
男性	1,466人 74.8%	43人 2.2%	207人 10.6%	123人 6.3%	121人 6.2%	1,960人 100%
合計	5,908人 71.3%	1,170人 14.1%	690人 8.3%	215人 2.6%	306人 3.7%	8,289人 100%

○労働組合加入者は約8割が厚年に加入、未加入者7割弱となっている。

(表-5) 労働組合加入の有無と年金加入状況

	厚生年金に加入	配偶者の年金の被扶養配偶者	自分で国民年金に加入	どの年金にも加入していない	わからない	合計
労働組合に加入	2,610人 78.8%	327人 9.9%	193人 5.8%	86人 2.6%	95人 2.9%	3,311人 100%
労働組合に未加入	3,101人 66.7%	809人 17.4%	461人 9.9%	123人 2.6%	156人 3.4%	4,650人 100%
わからない	190人 58.5%	34人 10.5%	39人 12.0%	7人 2.2%	55人 16.9%	325人 100%
合計	5,901人 71.2%	1,170人 14.1%	693人 8.4%	216人 2.6%	306人 3.7%	8,286人 100%

◆非正規労働者への社会保険の完全適用に向けて

(1)パートや5人未満事業所の労働者等の完全適用

- 非正規労働者、5人未満事業所の労働者の均等待遇と格差是正、また企業の社会的責務の視点から、雇用形態に係わらず全ての雇用労働者に社会保険を完全適用する。
- 当面、適用要件を週所定労働時間「20時間以上」ないし「年収65万円以上」(給与所得控除の最低保障額)とし、何れかに該当すれば、社会保険を適用する。
- 併せて、被扶養者の認定要件も「年収65万円未満」まで引き下げる。

(2)完全適用に向け保険料の事業主負担方式を改める

- 社会保険料の事業主負担は、従業員全体の支払い給与総額の一定比率とする新たな拠出方式に改める(労働保険の拠出方式を参考)。

(3)業種、地域ごとの包括適用、個人加入方式の創設

- 現行の事業所を通じた社会保険加入に加え、業種ごと、地域ごとに包括適用する方式とする。または、労働者個人の届け出による加入方式とし、適用拡大をはかる。

(4)中小等の加入促進に向けた「社会保険事務組合」の創設

- 中小・零細・個人事業所の事務負担の軽減、加入促進のため、労働保険事務組合と同様に「社会保険事務組合」制度を創設する。

(5)長期失業者への継続加入制度の創設による社会的支援

- 厚生年金の被保険者が失業した場合、再就職までの間、継続加入できる制度を創設し、受給権を保障する(保険料は猶予措置)。

◆パート労働者への厚生年金の適用拡大に関する主な論点

(1) 厚生年金の適用対象となる範囲をどう判断するか。

- 雇用労働者の完全適用を原則とした上で、当面、雇用保険と同様の週20時間を適用要件とすべき。
- 勤続期間は、正規労働者との均等待遇の観点から、現行の厚生年金の適用要件（1ヶ月以上の勤務等）と同じくすべき。
- 当面、年収要件（65万円以上）を設け、この年収以上のパートは原則適用とする。
- 学生パートのような流動性の高いパートも、同じ労働時間要件、年収要件で原則適用とすべき。

(2) パート労働者の雇用への影響にどう配慮するか。

- 企業の事業主負担回避のため、パートの雇用抑制、一層の短時間勤務（細切れ勤務）を行うことに対しては、「支払い賃金総額の一定比率とする保険料徴収方式」に変更し、原則適用とする。
- パート労働者（第3号適用者）が、保険料負担回避のため、基準以下の短時間勤務への移行に対しても、原則適用を明確にして、防止する。

(3) パート労働者が多い企業への影響にどう配慮するか。

- 労働者を雇用する以上、企業の社会的責務として社会保険を原則適用すべき。
「企業規模」による取り扱いの差異は、現行の社会保険の適用要件にはないため（5人未満事業所のみ）、設けるべきでない。5人未満事業所も強制適用とすべきである。
- 「業種」による適用・未適用の差異も、設けるべきでない。まず、現行の未適用業種も早期に原則適用とすべき。
- 円滑な適用拡大をはかるため、企業の事業主負担の激減緩和については、原則適用の完全実施時期を明確にした上で、一定の実施時期等の経過措置（企業規模、業種等を考慮）を検討すべき。

(4) その他の検討項目について

- ①医療保険(健保)への本人加入は、出産手当金・傷病手当金(賃金の2/3)の給付があり、保険料負担以上にメリットがある。
- ②標準報酬の下限は、健保と同じく9万8千円から5万8千円に引き下げる。
- ③パート労働者の被扶養配偶者を、第3号被保険者とするための第2号本人の年収要件(新たな「扶養認定要件」130万円)を設ける。
- ④国年の第1号被保険者であるパート労働者の国民年金の年保険料徴収を、本人の申し出により、給与天引きを事業主に義務付ける。
- ⑤パート等への新たな適用基準は、法律等で明文化すべき。
- ⑥パート労働法による均等待遇の趣旨から、当然、法定福利である社会保険適用をはかるべきである。
- ⑦現行の厚年適用対象者の適用の徹底は、法令遵守(コンプライアンス)から当然。均等待遇、格差是正の観点から、強制適用の16業種以外の労働者も同様に適用拡大し、派遣・請負等の労働者の適用も徹底すべき(例:ドイツにおける派遣元が社会保険料未納の場合の派遣先の「補充責任」制度)。
- ⑧第3号被保険者に関する保険料負担の不公平感については、基礎年金の「税方式化」ないし、全国民を対象とした所得比例年金の創設(全的一元化)を通じて解消する。