

(参考資料 1)

「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）

資料編

目 次

○パート労働者の厚生年金適用に関に関するワーキンググループ委員構成員	1
○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」の設置について	2
○「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」開催状況	3
○年金制度改正に関する意見（社会保険審議会年金部会）抜粋（平成 15 年 9 月 12 日）	4
○持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）（抄）平成 15 年 11 月 17 日	5
○国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）（抄）	6
○各種政府報告等（抜粋）	7
○最近の政府・与党の動き	8
○年金制度の課題に関する方向性について（抜粋）平成 18 年 11 月 14 日 与党年金制度改革協議会	9
○再チャレンジ支援総合プラン（抜粋）	10
○パートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要	11
○公的年金制度の対象者	12
○短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について	13
○健康保険・厚生年金の適用基準に関する行政文書（昭和 55 年 6 月 6 日）	14
○標準報酬月額等級表	15
○雇用保険の適用基準（短時間労働者の適用範囲）	16
○パート労働者数・割合の動向	17
○パート労働者への厚生年金の適用拡大の基本イメージ	19
○短時間労働者に厚生年金の適用を拡大した場合の年金財政への影響	20
○パート労働者へ適用拡大した場合の影響の目安	21
○厚生年金・国民年金 保険料の比較	22
○パート労働者の賃金月収と週労働時間ごとの相当する時給の関係（例）	23
○厚生年金適用に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化のイメージ	24

○世帯一人当たり所得別の年金月額及び所得代替率	25
○諸外国における短時間労働者に対する適用	26
○社会保険適用と就業調整について	27
○厚生年金保険の適用への取組みについて	28
○パート労働者の厚生年金適用に関する追加ヒアリングのお願いについて	36

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

委員構成

座長 宮武 剛（埼玉県立大学保健医療福祉学部教授）

座長代理 樋口美雄（慶応義塾大学商学部教授）

江口隆裕（筑波大学ビジネス科学研究科長）

権丈善一（慶応義塾大学商学部教授）

杉山千佳（（有）セレーノ代表取締役）

林真奈美（読売新聞東京本社社会保障部記者）

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」の設置について

1. 設置の趣旨

パート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ため、社会保障審議会年金部会に「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」（WG）を設置する。

2. 検討事項

WGにおいては、パート労働者への厚生年金の適用拡大について、パート労働者を多く雇用する業界の団体、経営者・労働者の代表等のほか、例えば個別企業や他の有識者等から幅広くヒアリングを実施した上で、適用拡大の在り方について検討する。

検討の結果は、年金部会に報告する。

3. その他

WGの議事は公開とする。ただし、企業等の正当な利益を害するおそれがある場合等必要があると認められる場合には、非公開とすることができる。

また、WG委員以外の年金部会委員についても、座長の許可を得てWGに出席することができる。

「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」・開催状況等

	開催日	議事
第1回	平成18年 12月27日(水)	今後の進め方について議論
第2回	平成19年 1月18日(木)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本フードサービス協会 ・全国生活衛生同業組合中央会 ・情報サービス産業協会 ・電機・電子・情報通信産業経営者連盟 ・日本鉄鋼連盟 ・日本自動車工業会 ・日本商工会議所
第3回	1月19日(金)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 ・情報産業労働組合連合会 ・日本労働組合総連合会 ・全国コミュニティ・ユニオン連合会
第4回	1月22日(月)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本チェーンストア協会 ・日本スーパーマーケット協会 ・日本百貨店協会 ・日本人材派遣協会 ・日本生産技能労務協会 ・日本経済団体連合会
第5回	1月25日(木)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本サービス・流通労働組合連合 ・日本郵政公社労働組合 ・全日本自治団体労働組合 ・日本給食サービス協会 ・全国ビルメンテナンス協会
第6回	1月30日(火)	学識経験者からヒアリング
第7回	2月2日(金)	学識経験者からヒアリング
第8回	2月8日(木)	下記団体から追加ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本フードサービス協会 ・日本労働組合総連合会 ・全国コミュニティ・ユニオン連合会
第9回	2月14日(水)	下記団体から追加ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本チェーンストア協会 ・日本スーパーマーケット協会 ・日本百貨店協会
第10回	3月6日(火)	報告書について議論 年金部会に報告

年金制度改正に関する意見（社会保障年金審議会年金部会）抜粋

（平成 15 年 9 月 12 日）

（1）短時間労働者に対する厚生年金の適用

- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針 2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。
- このような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ほか、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である。
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。
- また、5人未満の個人事業所及び任意適用業種への厚生年金の適用及びその在り方や方法についてまず検討すべきであるとの意見があった。
- 所定労働時間を基本的な基準として適用してきた厚生年金の考え方や、年収要件をなくして20時間という週の所定労働時間だけで見ることとした雇用保険の適用基準を考慮すると、今回の適用拡大に当たっては、週の所定労働時間が一定以上の者を適用することが適当である。
具体的なこの基準については、週20時間以上という意見があった。
この点については、所定労働時間が20時間より短い者であっても、相当の賃金を得ている場合もあり、週の所定労働時間の要件に収入要件（例えば年間賃金65万円以上）を併用すべきであるとの意見があった。
- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行った場合、その給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、負担については、現行の厚生年金の応能負担の考え方から、何らかの形で標準報酬の下限(月額 98,000 円)を引き下げて適用することが適当である。

持続可能な安心できる年金制度の構築 に向けて（厚生労働省案）（抄）

平成 15 年 11 月 17 日

第 4 章 多様な生き方、働き方に対応し、より多くの者が能力を発揮できる社会につながる制度

2. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大等

- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う。
- 週の所定労働時間が 20 時間以上の者を基本に適用する。
- 保険料負担については、特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。被扶養者の給付は行わない。

（1）適用拡大の必要性

- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができるよう、また、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。
その際、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者を多く雇用する産業・企業に与える影響、事務負担や保険料負担の増加等を踏まえて、経過措置等一定の配慮を行う。

（2）適用基準の在り方

- 適用拡大後の適用基準については、雇用保険と同様に、適用事業所における週の所定労働時間が、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20 時間以上の者を基本とする。

（3）給付と負担の在り方

- 新たに適用される短時間労働者についての給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、保険料負担については、現行の標準報酬の下限（月額 98,000 円）とは別に特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。
給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。
- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に合わせ、標準報酬の算定基礎日数（現在、標準報酬の定時決定等に当たり、3 か月のうち報酬支払の基礎日数が 20 日以上を算定基礎とすることとされている。）について、実態を踏まえて見直す。

（4）派遣労働者（略）

国民年金法等の一部を改正する法律

(平成 16 年法律第 104 号) (抄)

附則

(検討)

第 3 条 (略)

2 (略)

3 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、この法律の施行後五年を目途として、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。

各種政府報告等(抜粋)

- 「社会保障の在り方懇談会」最終報告（18年5月26日）
「非典型労働者にも雇用者としての社会保険の担い手の役割を付与するとともに、雇用者としての年金保障の充実を図る方向で、2004年（平成16年）の年金改正法附則の趣旨を踏まえ、検討を急ぐべきである。」「専業主婦（第3号被保険者）への年金適用の在り方という課題にも留意しつつ、検討を進める必要がある。」

- 「再チャレンジ推進会議」中間取りまとめ（18年5月30日）
「パート労働者の正規労働者との均衡ある処遇や、社会保険の適用拡大等正規・非正規労働を巡る問題に対処するための法的な整備等の取り組みを進める…」

- 「新しい少子化対策について」（18年6月20日少子化社会対策会議決定）
「正規労働者とパート労働者との間の均衡処遇を確保するために法的な整備を含め施策の強化を図るとともに、社会保険のパートタイム労働者への適用拡大を検討する。」

- 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（18年7月7日閣議決定）
「有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」

最近の政府・与党の動き

○平成 18 年 9 月 29 日 内閣総理大臣所信表明演説

「パート労働者への社会保険の適用拡大などを進めます。」

○平成 18 年 10 月 2 日 衆議院本会議 内閣総理大臣答弁

「パート労働者への社会保険の適用拡大・・(中略)・・など正規・非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組んでまいります」

○平成 18 年 10 月 6 日 衆議院予算委員会 内閣総理大臣答弁

「経団連をはじめ財界の団体の方々にも、この方針についてはご説明をしているところ」「もちろんその中で、例えば、勤務の実態ということについては、ある程度の勤続の期間、また一週間にどれくらいの仕事をしているかということ、これは基本的に実態としてなければならない」

○平成 18 年 10 月 26 日 参議院厚生労働委員会 厚生労働大臣答弁

「これらの問題をこれからしっかり検討して、早急に結論を出して、拡大という基本方向に沿った具体案で実現をいたしたい」

○平成 18 年 11 月 14 日 与党年金制度改革協議会 合意文書

○平成 18 年 11 月 30 日 経済財政諮問会議 内閣総理大臣から厚生労働大臣への指示

「精力的に関係者からの意見聴取を行った上で、来年の通常国会への被用者年金一元化法案の提出と併せ、実現できるように調整して頂きたい。」

○平成 18 年 12 月 12 日 参議院厚生労働委員会 厚生労働大臣答弁

「様々な論点につきまして、できるだけ早期に具体的な成案を得て、被用者年金一元化に併せて、次期通常国会に法案が提出できるように努めてまいります」

○平成 19 年 1 月 26 日 内閣総理大臣施政方針演説

「パートタイム労働者も将来厚生年金を受けられるよう、社会保険の適用を拡大します。」

年金制度の課題に関する方向性について（抜粋）

平成18年11月14日

与党年金制度改革協議会

年金制度の課題に関し、次のとおり共通の認識を得た。

2. 短時間労働者に対する社会保険適用拡大について

- (1) 短時間労働者に対する社会保険適用の取扱いは、将来の年金保障の充実に資するとともに、格差固定を避けるための再チャレンジ政策推進の観点からも重要課題であり、早期に具体的な方向付けを行う必要がある。
- (2) そのため、週労働時間のほか、勤続期間や正社員との関係等勤務実態を踏まえることが必要である。
- (3) また、中小零細企業に対する適切な配慮を行うとともに、激変緩和や経過措置に十分留意するものとする。
- (4) 以上を踏まえ、政府においては可及的速やかに各方面の意見の聴取と整理に努められたい。

再チャレンジ支援総合プラン

(平成18年12月26日「再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合」了承)ー抜粋ー

○ 再チャレンジ支援総合プラン本文

3. 再チャレンジ支援における重点課題

(1) 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ

- ② 労働者が安心・納得して働けるように、労働契約法(仮称)を制定し、有期労働契約を含めた労働契約全般に係るルールを明確化し、また、パートタイム労働法の改正やパート労働者への社会保険の適用拡大などを進めて正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

10

○ 行動計画表

支援の対象者・対象項目		施策名	行動計画			目標・指標	平成19年度 予算要求
			平成18年度	平成19年度	平成20年度		
長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの脱却	パートなど非正規労働者	社会保険の適用拡大	再チャレンジを支援し格差を固定させないといった観点にも留意しながら、引き続き、総合的に検討する。	同左			
			具体的には、まずは社会保障審議会年金部会において、精力的に関係者から意見聴取等を行うなど、社会保険の適用拡大が実現できるよう関係者との調整に努める。				

パートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要

(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

(1)通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等

(2)通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化

(2)行政型ADR(調停等)の整備

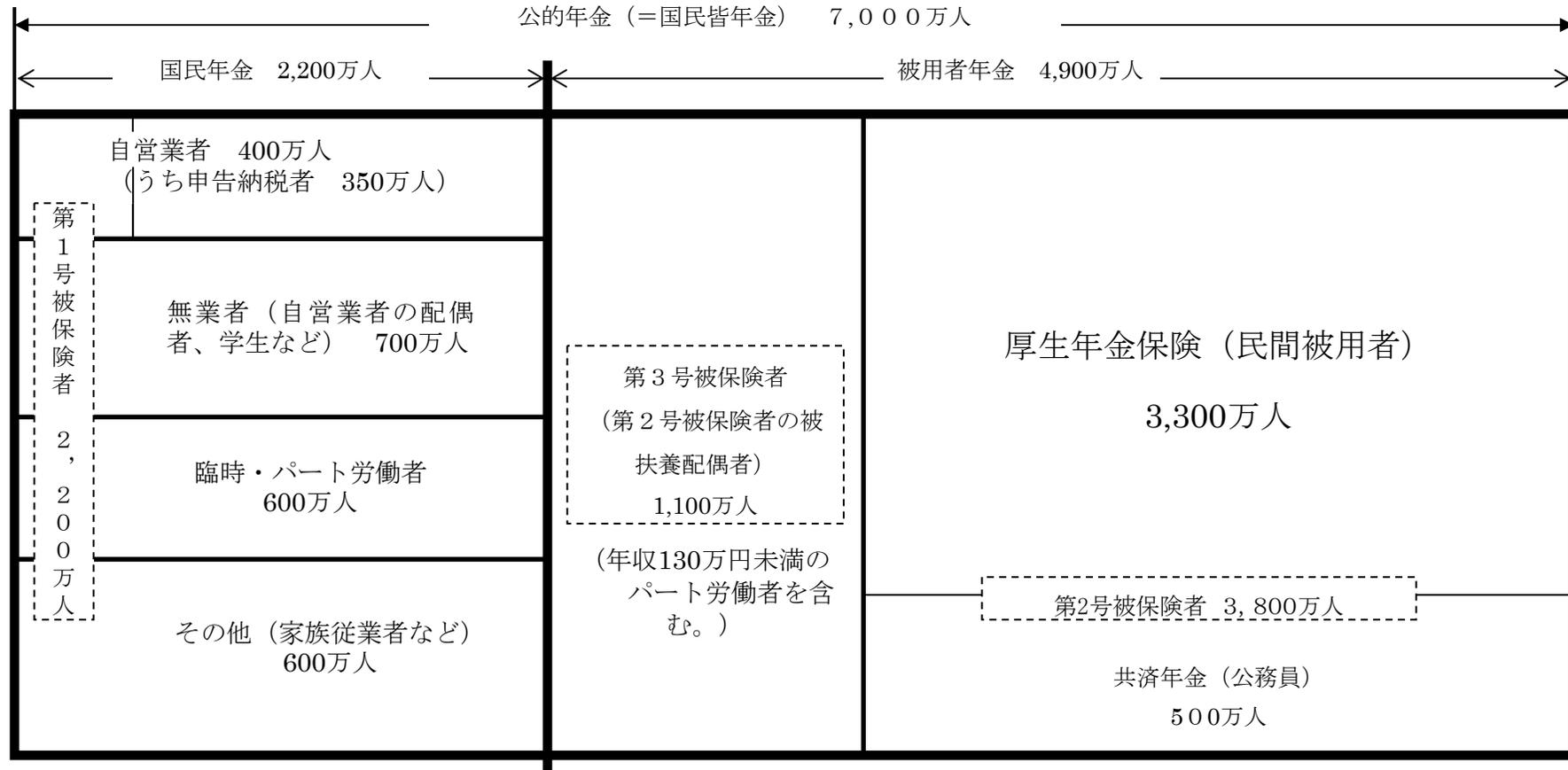
5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

公的年金制度の対象者



※ 平成18年3月末現在の人数 (百万単位)。

短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について

1日又は1週間の所定労働時間、1カ月の所定労働日数がそれぞれ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おおむね4分の3以上であるか

4分の3以上である

4分の3未満である

被用者年金制度の被保険者の
配偶者であるか

配偶者ではない

配偶者である

年間収入が130万円以上(※)と
見込まれるか

130万円以上である

130万円未満である

【厚生年金の被保険者】
(国民年金の第2号被保険者)

【国民年金の第1号被保険者】

【国民年金の第3号被保険者】

※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

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

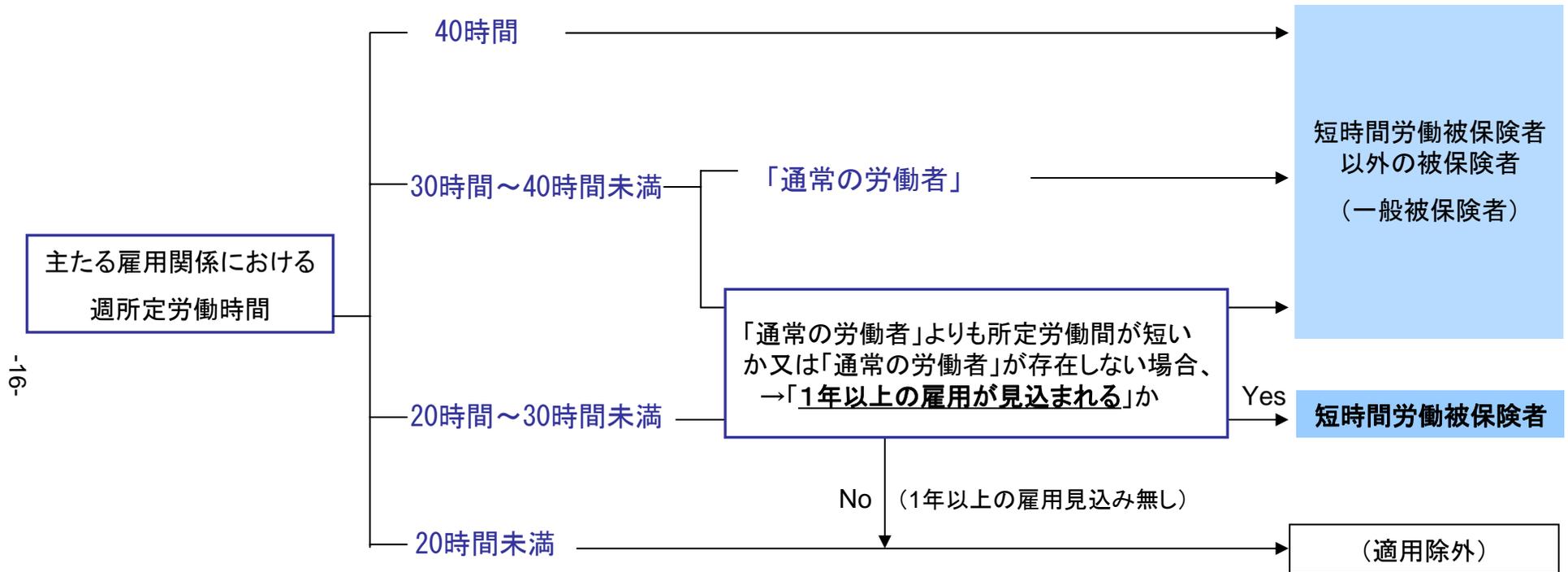
厚生年金保険課長片山 巖
都道府県民生主管部（局）保険課（部）長 殿

標準報酬月額等級表（厚生年金）

標準報酬		報酬月額	厚生年金保険料	
			厚生年金保険料率 14.642% (平成18年9月～平成19年8月)	
等級	月額		全額（円）	折半額（円）
		円以上 円未満		
1	98,000	～ 101,000	14,349.16	7,174.58
2	104,000	101,000 ～ 107,000	15,227.68	7,613.84
3	110,000	107,000 ～ 114,000	16,106.20	8,053.10
4	118,000	114,000 ～ 122,000	17,277.56	8,638.78
5	126,000	122,000 ～ 130,000	18,448.92	9,224.46
6	134,000	130,000 ～ 138,000	19,620.28	9,810.14
7	142,000	138,000 ～ 146,000	20,791.64	10,395.82
8	150,000	146,000 ～ 155,000	21,963.00	10,981.50
9	160,000	155,000 ～ 165,000	23,427.20	11,713.60
10	170,000	165,000 ～ 175,000	24,891.40	12,445.70
11	180,000	175,000 ～ 185,000	26,355.60	13,177.80
12	190,000	185,000 ～ 195,000	27,819.80	13,909.90
13	200,000	195,000 ～ 210,000	29,284.00	14,642.00
14	220,000	210,000 ～ 230,000	32,212.40	16,106.20
15	240,000	230,000 ～ 250,000	35,140.80	17,570.40
16	260,000	250,000 ～ 270,000	38,069.20	19,034.60
17	280,000	270,000 ～ 290,000	40,997.60	20,498.80
18	300,000	290,000 ～ 310,000	43,926.00	21,963.00
19	320,000	310,000 ～ 330,000	46,854.40	23,427.20
20	340,000	330,000 ～ 350,000	49,782.80	24,891.40
21	360,000	350,000 ～ 370,000	52,711.20	26,355.60
22	380,000	370,000 ～ 395,000	55,639.60	27,819.80
23	410,000	395,000 ～ 425,000	60,032.20	30,016.10
24	440,000	425,000 ～ 455,000	64,424.80	32,212.40
25	470,000	455,000 ～ 485,000	68,817.40	34,408.70
26	500,000	485,000 ～ 515,000	73,210.00	36,605.00
27	530,000	515,000 ～ 545,000	77,602.60	38,801.30
28	560,000	545,000 ～ 575,000	81,995.20	40,997.60
29	590,000	575,000 ～ 605,000	86,387.80	43,193.90
30	620,000	605,000 ～ 635,000	90,780.40	45,390.20

※ 国民年金保険料 13,860円（平成18年度）
14,100円（平成19年度）

雇用保険の適用基準(短時間労働者の適用範囲)

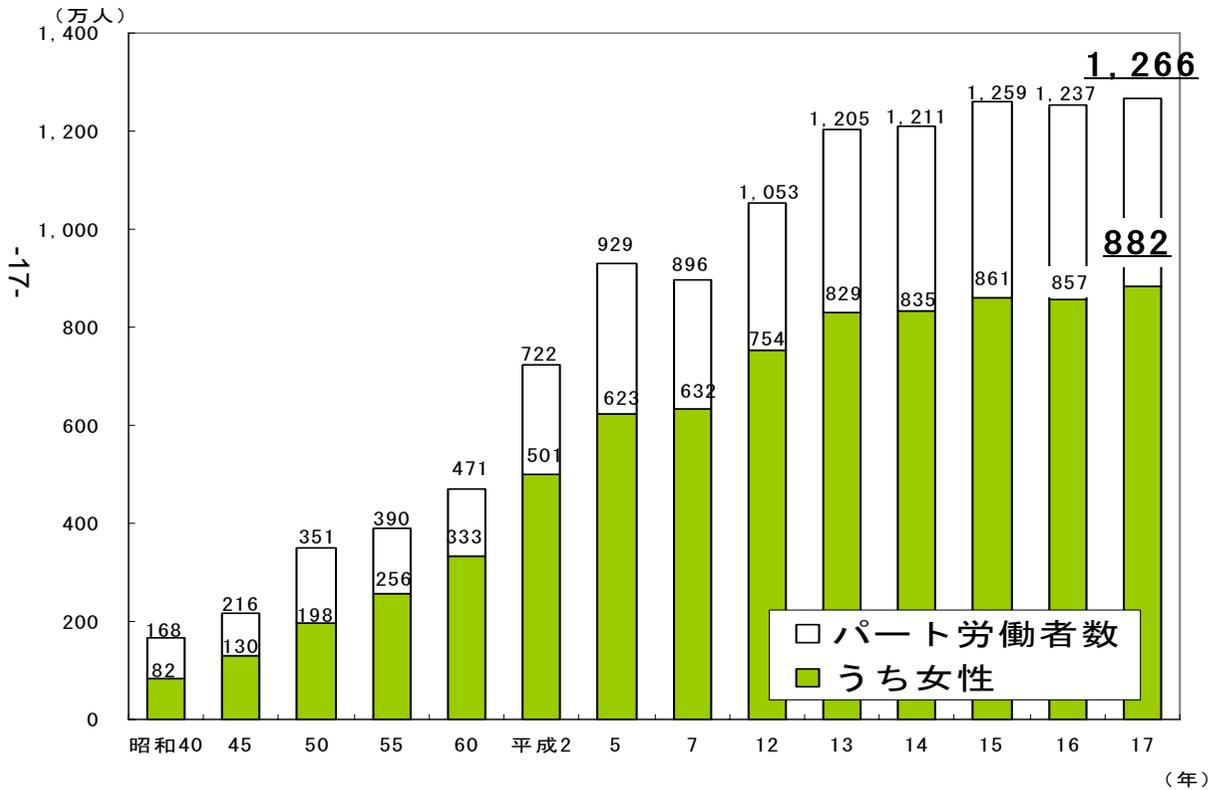


(注) 1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。
2. 年収要件は、平成13年施行の法改正に伴い廃止された。

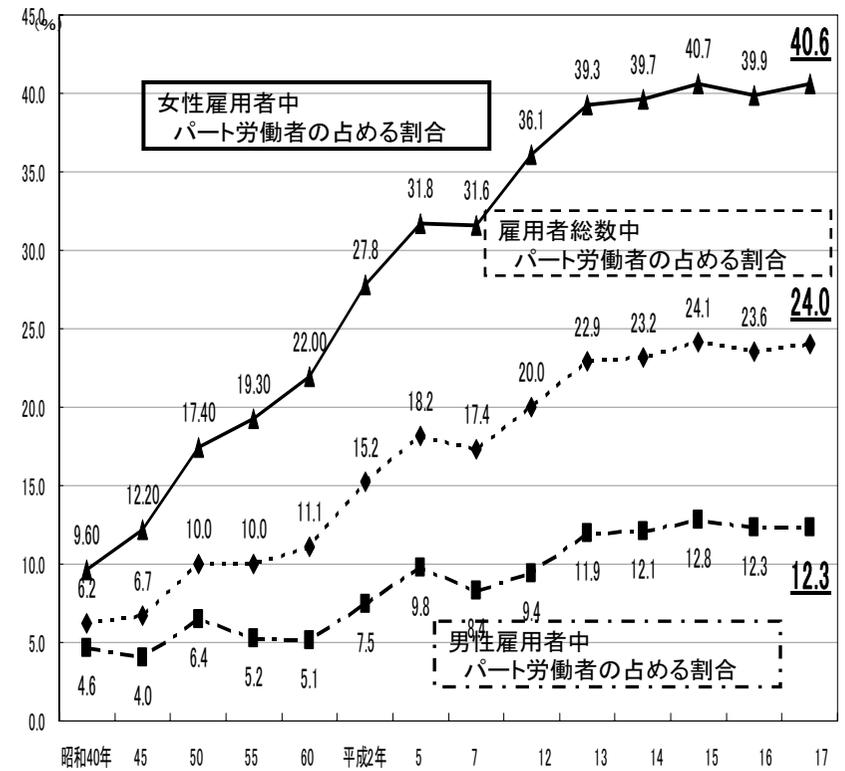
パート労働者数・割合の動向

- パート労働者数は、平成17年には1,266万人に達し、非農林雇用者中に占める割合は24%と、約20年前の昭和55年の10%から大きく上昇している。
- また、女性雇用者中パート労働者の占める割合は40%、男性雇用者中パート労働者の占める割合は12%に達している。

パート労働者数の推移



パート労働者の割合の推移



（注）パート労働者：週間就業時間が35時間未満の雇用者（農林業を除く）

出典：労働力調査（総務省）