

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 洌
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

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)

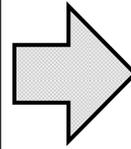
2 (略)

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。

パート労働者への適用拡大と再チャレンジ支援との関係

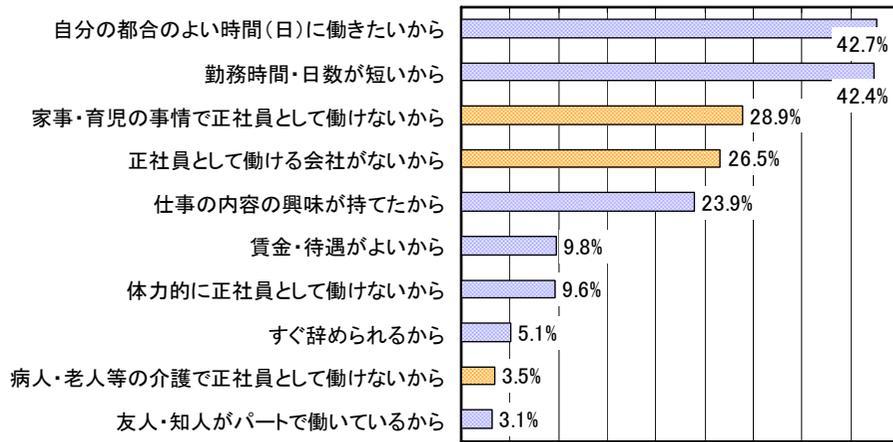
○ パート労働者の就業動機は極めて多様であり、「パート」としての働き方を選んだ理由として、積極的な理由からだけでなく、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」や「正社員として働ける会社がないから」など、消極的に「パート」を選択している者も一定割合存在している。

○ これらの者については、正社員への転換の希望が強い。



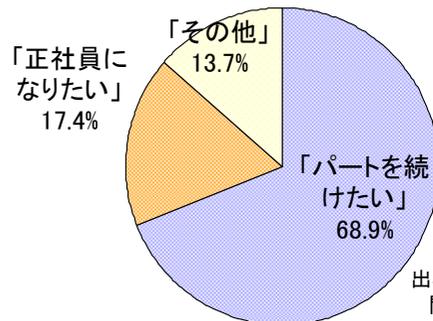
しかし、パート労働者と正社員で年金制度が異なるため、パート労働者が正社員になろうとする際に、新たな社会保険料負担が発生し、正社員就業を望むフリーターや子育て後の女性の希望が妨げられるという制度的な「壁」ができています。

「パート」としての働き方を選んだ理由(複数回答)



出典:「平成18年パートタイム労働者実態調査」(21世紀職業財団)

パート労働者の今後の就業希望



出典:「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省)

均衡待遇や正社員への転換(パート労働者の「再チャレンジ」)を推進するためには、…

パート労働者への厚生年金の適用を拡大し、正社員の間
の「壁」をなくすことが必要

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)－抜粋－

○ 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。

○ 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。 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。	同左			

パート労働者への厚生年金適用拡大の基本イメージ

パート労働者
(約1,200万人)

・パート労働者で週労働時間が30時間未満の者
(第1号被保険者) (約120万人)

- ①サラリーマンの配偶者で年収が被扶養配偶者の基準(130万円)以上の者(約0万人)
- ②独身フリーター・母子家庭の母等(約50万人)
- ③本業は自営業者又はその家族だが別途パートで働く者(約70万人)

- ・20歳未満の者(学生アルバイト)(約10万人)
- ・60歳以上の者(高齢者パート)(約50万人)

約180万人

どのような条件で厚生年金適用を拡大するか

厚生年金被保険者
(第2号被保険者)

- ・正社員
- ・パート労働者で週労働時間が30時間以上の者
(サラリーマンの配偶者を含む)
(第2号被保険者)

約300万人

・サラリーマンの被扶養配偶者
(年収130万円未満・労働時間30時間未満)
(第3号被保険者)

約130万人

合計: 約310万人

健康保険も適用

40時間

週労働時間
20時間(1/2)

30時間
(3/4)

※雇用保険での基準

パート労働者(女性)の職種別の平均時給等

職種区分	(a)×(b)×(c) 賃金月額 (円)	(a)×(b) 1週間当たり 所定内 実労働時間 (時)	(a) 実労働日数 (日)	(b) 1日当たり 所定内 実労働 時間数 (時)	(c) 1時間当たり 所定内 給与額 (円)	(参考) 年間賞与 その他特別 給与額 (千円)	勤続年数 (年)	労働者数 (十人)
栄養士	103,309	16.85	14.9	4.9	1,415	98.9	5.0	401
調理士	84,614	21.72	18.1	5.2	899	27.9	5.1	4,073
百貨店店員	95,907	24.67	19.8	5.4	897	46.7	6.0	21,234
ビル清掃員	76,657	19.97	20.6	4.2	886	15.8	4.6	18,329
給仕従事者	69,283	18.23	15.8	5.0	877	10.2	3.4	28,004
販売店員(百貨店店員を 除く。)	77,532	21.00	17.5	5.2	852	22.0	4.3	54,842
調理士見習	75,449	20.65	17.9	5.0	843	11.9	4.6	7,592
スーパー店チェッカー	79,729	22.01	18.7	5.1	836	25.6	4.4	17,300
パン・洋生菓子製造工	81,966	22.68	18.9	5.2	834	19.3	5.7	3,086
洗たく工	96,314	27.14	21.0	5.6	819	16.8	6.2	2,095

出典：平成17年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)の「短時間労働者(女性)の職種別1時間当たり所定内給与額及び年間賞与
その他特別給与額(産業計、企業規模計)

注)企業規模10人以上の計であり、企業規模5～9人は含まない。

パート労働者へ適用拡大した場合の影響の目安

(大まかな規模を示したものであり、年金の財政計算に用いるものではない)

週労働時間・賃金水準		週労働時間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	1年以上	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

(注1) 平成17年度末の厚生年金被保険者数は3,302万人、平成17年度の厚生年金の保険料収入は20.1兆円であり、週労働時間20時間以上、勤務期間1年以上、月額98,000円以上を条件とした場合の適用者数は厚生年金被保険者数の1%程度、事業主の年金保険料負担増は0.4%程度。

(注2) 平成15年8月に社会保障審議会年金部会に示した試算をベースとした。パート労働者の週労働時間別・年収別の分布は、当時と同様に平成13年のパートタイム労働者総合実態調査の結果を利用した。

(注3) 上記のパートタイム労働者総合実態調査に基づき、新たに適用されるパート労働者の平均賃金を下表のとおりとし、それに保険料率(現行の14.642%、労使折半)を乗じて事業主の年金保険料負担増とした。
(なお、下表において*印で示したところは、標準報酬の下限が設定されていないものとしている。)

週労働時間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	月額88,000円以上	月額78,000円以上	下限なし		
11万円	10万円	9万円	8万円 *	8万円 *	7.5万円 *

(注4) 上記の試算においては、中小零細の事業所への適用猶予措置は考慮していない。

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
 (制度成熟時を想定した単年度収支への影響額の粗い試算)

○週所定労働時間20時間以上を適用基準とする場合(310万人程度の適用拡大を仮定)

保険料賦課基準とする 総報酬月額平均	厚生年金財政の 保険料収入増分① (労使合計)	厚生年金財政の 支出増分 ②	収支差 (①-②)
6万円の場合	4,100 億円	4,800 億円	△700 億円
8万円の場合	5,400 億円	5,600 億円	△200 億円
10万円の場合	6,800 億円	6,400 億円	400 億円

注1. 平成17年度における厚生年金の保険料収入は20.1兆円。
 実質的な支出総費用額(給付費と基礎年金拠出金の合計から基礎年金交付金を除いたもの)は31.3兆円。

注2. 適用拡大対象者1人当たりの年金財政への影響を以下のとおり算定。

保険料賦課基準とする 総報酬月額平均	厚生年金財政の 保険料収入増分 (労使合計)	厚生年金の 支出増分	支出増分の内訳	
			基礎年金分	報酬比例分
6万円	13.2万円	15.6万円	8.1万円	7.5万円
8万円	17.6万円	18.1万円	8.1万円	9.9万円
10万円	22.0万円	20.5万円	8.1万円	12.4万円

ただし、上表の算定にあたっては、

- 保険料収入は、制度成熟時を想定して、厚生年金の最終保険料率18.3%を各々の総報酬月額に乗じて12倍。
- 基礎年金分の支出増分は、国民年金の最終保険料月額16,900円(平成16年度価格)を用い、適用拡大の対象となる短時間労働者の4割(適用拡大対象の短時間労働者に占める第1号被保険者等の割合の推定値)について、厚生年金が新たにこの額を負担することになるものとして算定。(16,900円×12月×0.4=8.1万円)
- 報酬比例分の支出増分は、当該総報酬月額で1年間加入することに伴い増加する年金の総額(平成16年度価格)を受給期間を26年として算定した。なお、算定にあたっては
 可処分所得割合の変化率として 0.95
 裁定後における年金額の改定が物価スライドであることの財政効果(約1割)として 0.9
 マクロ経済スライドによる給付水準調整割合15%を反映して 0.85
 をそれぞれ乗じた。(8万円×5.481/1000×12月×26年×0.95×0.9×0.85=9.9万円)