

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」・開催状況

	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 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 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 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 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 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 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

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について 厚生労働省案のポイント

1. 新たな適用基準

①労働時間：「週所定労働時間が20時間以上」であること

※ 雇用保険の例に同じ

かつ

②賃金水準：「賃金が月額98,000円以上」であること

※ 現行の厚生年金の保険料負担の基準（標準報酬等級）の下限の額
※ 賞与を含まない毎月の賃金支給額で判断

かつ

③勤務期間：「勤務期間が1年以上」であること

※ 雇用保険の例に同じ

かつ

④ 中小零細事業所への配慮：「従業員が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

※ 現在厚生年金の適用対象とされている従業員の人数で算定

※ 現在、「4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされているパート労働者については、引き続き現行の基準による。

2. 健康保険・介護保険

○ 被用者に対する社会保険制度として一体的な運営を行っていることから、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・介護保険も適用する。

3. 施行時期

○ 制度の周知や企業の対応、行政実務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、適切な期間を経て、政令で定める日から施行する。

※日本年金機構：社会保険庁を廃止後、公的年金の運営業務を担う。
平成22年1月発足予定。

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について（案）

～被用者にふさわしい老後の所得保障のために～

平成19年3月13日
厚生労働省

- パート労働者が社会経済においてその役割や比重を増していく中で、その被用者にふさわしい年金保障を充実することは、今日の均衡待遇を確保するための労働政策の展開とともに、将来の老後生活における格差を拡大、固定化させないための喫緊の政策課題となっている。
- また、現行の厚生年金の適用基準は、パート労働者が正社員になろうとする際の保険料負担の発生により正社員就業を妨げているとの指摘や、労働時間・雇用形態の選択に中立的でないなどの指摘もなされている。
- こうした諸課題に対応し、国民皆年金を堅持し公的年金制度に対する国民の信頼を高める観点から、以下の基本的な考え方に基つき、厚生年金の適用基準を見直すための所要の措置を講じ、パート労働者に対する厚生年金の適用を拡大する。
- その際、既に適用対象とされている者を含め、法令上の根拠を明確にし、厚生年金の適用の徹底を図る。（被保険者の範囲に係る基本的事項を法定。具体的基準は一部政省令等に委任。）

1. 厚生年金の適用拡大に関する基本的考え方

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、出来る限り被用者年金制度の対象とする。

- 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労使折半で適用するという現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大する。

2. 適用基準の見直し

現在の基準である「通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上」という労働時間に関する要件を「週所定労働時間が20時間以上」に引き下げることとを基本とする。

○ これにより新たに対象となる「週所定労働時間が20時間以上で、通常の労働者の4分の3未満であるパート労働者」については、所定労働時間に関する要件と他の要件とを組み合わせて、厚生年金の適用対象とする「被用者」を、「3.」により総合的に判断する。

○ 現在、「通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上」の基準により既に厚生年金の適用対象とされているパート労働者については、引き続き、現行の基準による。

3. 新たに対象となるパート労働者の適用基準

所定労働時間を基軸として、賃金水準及び勤務期間を適用の判断要素とする。

(1) 労働時間

「労働時間」は、本人が被用者としての就労実態を備えているか、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているかを判断する最も基本的な要素であり、一定時間以上の所定労働時間があることを必要とする。

○ 雇用保険のパート労働者の適用基準の例を踏まえ、法定労働時間（週40時間）の半分である「週所定労働時間が20時間以上」とする。

(2) 賃金水準

国民年金の給付・負担との均衡、既に厚生年金が適用されている他の労働者との関係、パート労働者自身の保険料負担感への配慮などの観点から、一定以上の賃金額がある者に限る。

○ 上記の観点を踏まえ、当面、現行の厚生年金適用対象者に係る保険料負担の基準（標準報酬等級）の下限の額「月額98,000円」以上の賃金を得ていることを要件とする。

(3) 勤務期間

事務負担を負うこととなる事業主などの観点から、頻繁な入離職とならな
い一定期間以上の雇用関係を備えた者に限ることとする。

- 雇用保険のパート労働者の適用基準の適用基準の例を踏まえ、「1年以上」の勤務期間があることを要件とする。

4. 経過措置

適用拡大による事業経営への影響は、事業規模が小さいほど相対的に大き
いと考えられることから、激変緩和のための所要の措置を講じる。

- 具体的には、従業員「300人」以下の中小零細事業所の事業主につい
ては、当面、新たな基準の適用を猶予する。

5. その他

あわせて、健康保険・介護保険についても、被用者に対する社会保険制度
として一体的な運営を行っていることから、その適用対象を厚生年金と同様
に拡大する。

6. 施行時期

制度の周知や企業の対応、行政実務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、適切な期間を経て、政令で定め
る日から施行する。

(参考) 適用拡大に関する推計

- ・ 対象人数 10～20万人
- ・ 事業主負担への影響額 200～300億円

〔うち、厚生年金 100～200億円
健康保険・介護保険 100億円程度〕

パート労働者への社会保険適用に関する確認事項

平成19年3月27日

年金委員会・厚生労働部合同会議

パート労働者への社会保険の適用の拡大については、平成16年の制度改正時にも議論が行われ、改正法附則において5年後を別途とした検討規定が設けられたところであるが、新内閣発足に伴い、内閣の基本方針としてこれを前倒しして検討し、結論を得ることとなったものである。党としても、政府・与党を通じた重要な政策課題と認識せざるを得ない。パート労働者の方々の老後の安心を確保するためにも、社会保険の適用拡大に取り組むことについては、特に社会保険適用の基準である年収130万円がひとつの壁となり、実質的な賃金調整が行われている実態を放置することは、パート労働者に関する格差を固定化させることになり、早急な対応が必要である。しかし同時に、事業主負担の増大や新たな保険料負担の発生など、パート労働者自身や事業主への影響の大きさも考慮し、制度の円滑な実施のための現実的な制度設計が不可欠である。

このため、今般、パート労働者への社会保険適用について以下のとおり確認し、政府に対して、その着実な実行を求めることとする。

1. 政府から示されたパート労働者への社会保険の適用基準については、パート労働者や事業主の事情に一定の配慮がなされており、概ね妥当と考える。
2. 新たな適用基準における具体的な数値（20時間、98,000円、1年、300人）については、法律で明記する。
3. 新たな適用基準における「賃金月額98,000円」については、賞与や通勤手当、残業手当等を含まない賃金で算定する。
4. 学生については、新たな適用基準の対象外とする。

5. 中小事業主の猶予措置の期限については「当面」ではなく、「別に法律で定める日」までとする。
6. 適用逃れをねらった雇用調整等が行われないよう、厳格に運用するためのガイドラインを作成する。特に労働時間、賃金、勤務期間については、採用時の見込みが基準外と判断されても、その後の勤務実態が基準内となるケースも予想される。また細切れ労働や賃金の調整等が発生しないよう、事業主が行う事務手続きが公正に行われるようにする。
7. 社会保険庁改革に関連し、パート労働者への現行基準の運用の徹底、厚生年金の適用事業所への適用や国民年金の未納・未加入対策の徹底を図るための方策を実施する。
8. 制度改革の趣旨が広く国民に理解されるよう周知するとともに、施行までに十分な準備期間を設ける。
9. なお、世帯単位の制度のあり方、国民年金未納・未加入の問題、基礎年金のあり方、国民年金における2階部分のあり方（国民年金基金を含む）、厚生年金等の適用対象とならない小規模事業所等の取扱いなどの制度的な諸課題については、党として、引き続き検討する。

パート労働者への社会保険適用に関する確認事項

平成19年3月28日

パート労働者への社会保険適用の拡大については、平成16年の年金制度改革時に議論が行われ、改正法附則において5年後を目的として検討規定が設けられた。

安倍内閣の発足後、近年の非正規労働者の増加を踏まえ、正社員との格差の是正が必要であるとの認識のもと再チャレンジの支援のための政策体系の一環として、改めてパート労働者への社会保険適用の拡大を図ることが位置づけられた。今国会では労働基準法、パート労働法、最低賃金法等の包括的な改正が政府より提案されているが、これはこうした格差是正の取り組みの流れに合致したものである。

パート労働者への社会保険適用については、1号被保険者と3号被保険者が存在し、とりわけ3号被保険者について適用を拡大することには、様々な意見が存在しており、平成16年改正時にはそうした多様な意見を踏まえ附則での検討規定になったものであるが、一般の適用の拡大の具体化にあたっては、3号被保険者の保険料負担の増大、事業主負担の増大等についての懸念に十分配慮しつつ、働き方に中立的な社会保障制度という目標に向け前進を図ることが重要である。

以上の観点から、法案提出にあたって以下の事項に配慮することを求め、年金制度委員会及び厚生労働部会として確認をするものである。

1. 政府から示されたパート労働者への社会保険の適用基準については、パート労働者や事業主の意見等について一定の配慮がなされており概ね妥当なものと考えらる。
2. 新たな適用基準（20時間、98,000円、1年以上、300人以下の事業所の適用除外）については今後の運用を明確化するという観点から法律に明記するものとする。
3. 新たな適用基準における「賃金月額98,000円」については、賞与や通勤手当、残業手当等を含まないこととし法律に明記する。
4. 学生についてはその立場の特性から適用の対象外とする。
5. 中小事業主の猶予措置の期限については「別に法律で定める日」までとし、社会保険適用拡大後の経済状況等を踏まえ適切に対応するものとする。

6. 適用逃れをねらった雇用調整等が行われないう、運用のガイドラインを策定するとともに、その運用の適正を確保するため個別事業所に対して適切な調査・指導を進めるものとする。
7. 格差是正の観点から、事業所の社会保険適用逃れについてその是正に積極的な取り組みを今後とも進めるものとする。また派遣労働者などの社会保険適用の実態について調査を進めその適正な運用のための取り組みを進めるものとする。
8. 特に第3号被保険者においては、保険料負担のみ生じるのではないかとの誤解もあるところから、制度改革の趣旨について施行までに十分な周知を図り理解を促すものとする。
9. 3号被保険者全体の保険適用の課題については、社会保障制度の個人単位化を進めるという観点からも引き続き続き検討を進めるものとする。
10. 20時間以上30時間未満の短時間労働者と30時間以上の短時間労働者については適用の基準が異なることとなり、制度の整合性の観点や運用上の実態を踏まえ今後の統一的な制度の在り方について検討を進めるものとする。