

短時間労働者への
厚生年金の適用拡大について

目 次

- 1 短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性について
- 2 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について
 - (1) これまで提案されている見直し案（週の所定労働時間20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上）
 - (2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を「週の所定労働時間20時間以上」に見直す場合
 - (3) 労働時間要件に加え収入要件を併用することについて
 - (4) 新たな短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を考える際の論点（例）
- 3 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方について
 - (1) A 標準報酬下限維持案
 - (2) B 標準報酬下限引下げ×給付維持案
 - (3) C 標準報酬下限引下げ×給付調整案
 - C-1 本人給付維持案
 - C-2 報酬比例部分減額案
 - C-3 基礎年金減額案
 - (4) 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方に係る論点（例）

1 短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性について

(短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性)

- 今後、急速な少子高齢化の進行が見込まれる中で、我が国の経済社会を活力あるものにしていくためには、社会の支え手を増やすことが重要な課題である。雇用の流動化など、就労形態を含めて個人の生き方が多様化する中で、働く意欲を持つ者が多様な形で働き、国民が能力を発揮できる社会を構築していくことが必要であり、このためには社会保障制度や雇用を含む社会・経済制度全体を改革していくことが、強く求められている。

- 年金制度についても、就労形態の多様化に対応し、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、被用者の年金保障を充実させるとともに、支え手を増やす観点から、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。(「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2002」(いわゆる「骨太第2弾」)平成14年6月25日閣議決定。参考資料P1)。

また、本年3月に報告された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(雇用と年金に関する研究会報告)においても、短時間労働者について厚生年金の適用を拡大する方向で検討すべきであるとしているが、その理由は以下のとおり。(参考資料P15,16)

- ① 今後は、ライフスタイルに応じた多様な働き方が選べ、自らの能力が発揮できるとともに、年金制度の支え手にもなりうる仕組みが求められる。厚生年金の適用基準については、常用フルタイム労働を基本とした従来の考え方を改め、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に対して中立的な方向を目指すことが必要。

- ② 短時間労働者の割合は業種等によって異なっており、その割合が低く、フルタイム労働者の割合が高い事業所については、厚生年金の保険料が高くなる結果となっている。短時間労働者が近年増加している中で、現在の適用基準を見直し、このような不均衡を是正することが必要。

(短時間労働者の現状)

- 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）の数は年々増加し、平成14年において1,200万人を超え、雇用者全体の4分の1、女性の雇用者においてはその約4割を占めている。（参考資料P17）
- 短時間労働者（正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。以下次頁まで同じ。）のうち、本人が厚生年金の被保険者となっているのは約3割である。また、短時間労働等の厚生年金が適用されない形での多様な働き方が増加していることに伴い、雇用者全体に占める厚生年金被保険者の割合が低下している。（参考資料P18, 19, 20, 21）
- 短時間労働者の年収等の調整理由を見ると、所得税の非課税限度額を理由とする者が多いが、厚生年金等の適用を回避するために就業調整を行っている者も存在する。（参考資料P22）
- 産業別に短時間労働者の割合を見ると、卸売・小売業、飲食店が最も高くなっている。（参考資料P23）
- 短時間労働者の週所定労働時間をみると、30時間未満の者が半数以上を占めている。（参考資料P24）

- 男性の短時間労働者は比較的短期（1～3年未満）の勤続期間の者が多い。女性の短時間労働者はこのような傾向が顕著でなく、比較的長期の勤続期間の者も多い。（参考資料P 25）

- 短時間労働者の前年の年収をみると、女性は、90～100万円未満や100～110万円未満の者の割合が高くなっている。男性は女性ほど顕著ではないが、100～110万円未満の者が比較的多い。全体の平均年収額は約120万円である。（参考資料P 26, 27, 28）

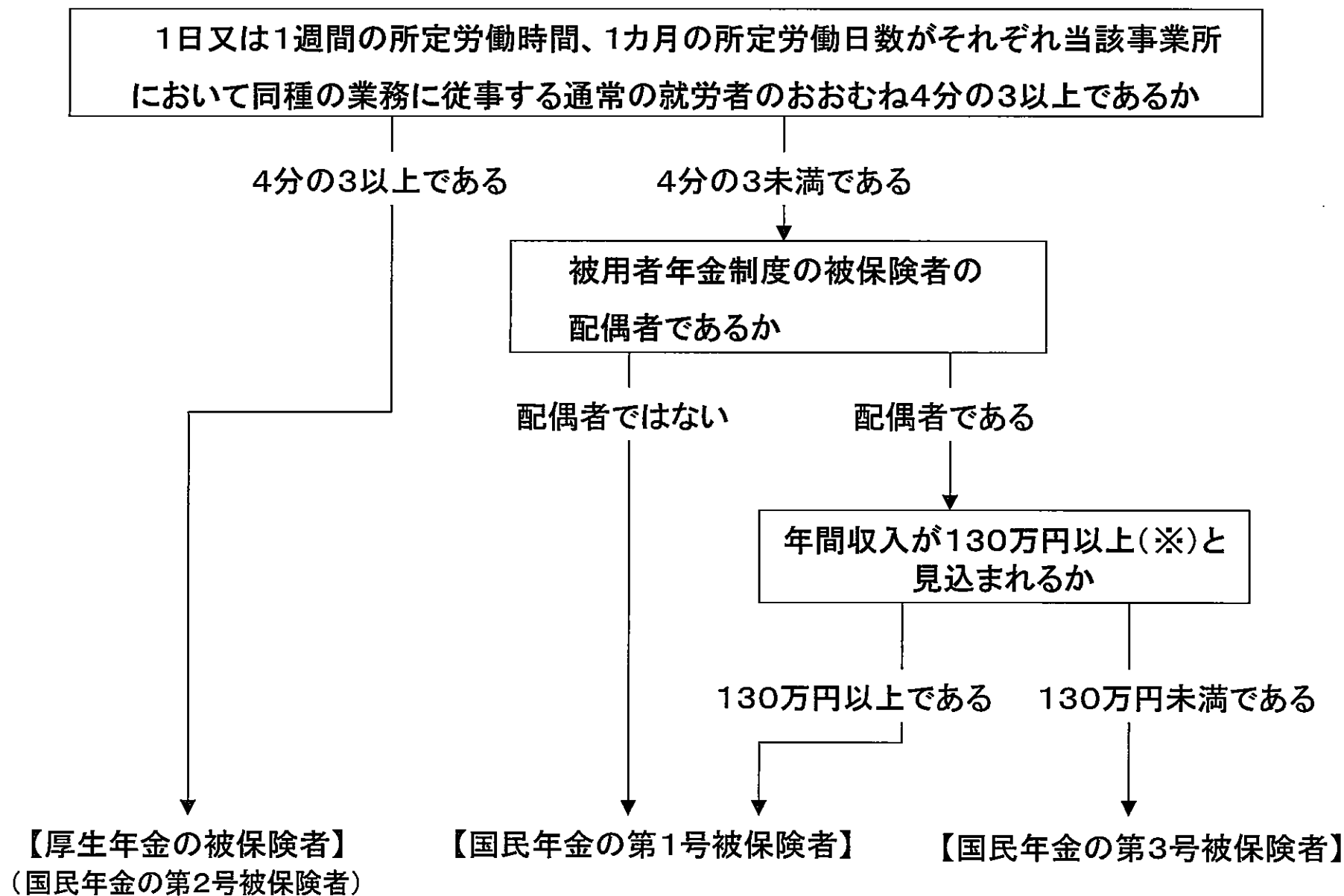
2 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について

- 仮に短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について、考えられる案について考え方及び論点を整理した。

(現行の短時間労働者に対する厚生年金・国民年金の適用基準)

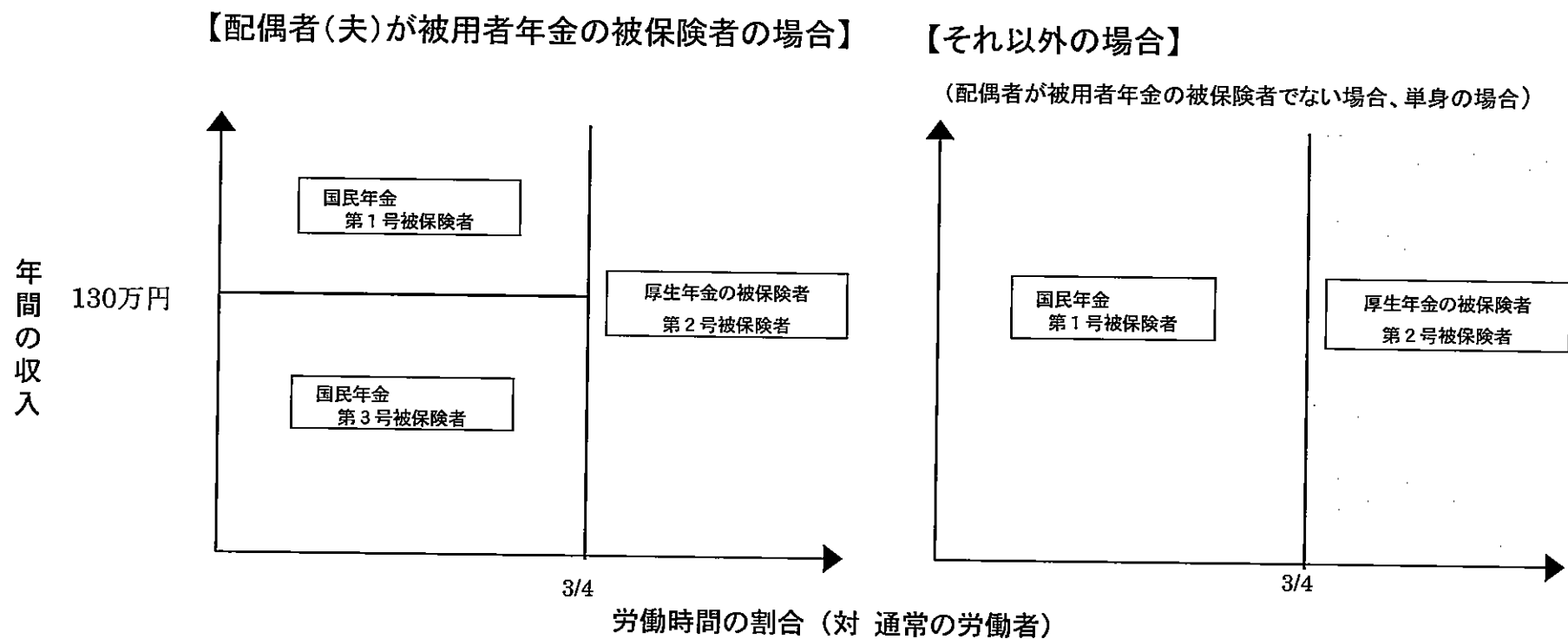
- まず、厚生年金は、厚生年金が適用される事業所の通常の就労者については、労働時間の多寡にかかわらず適用される。
- 短時間労働者については、厚生年金は、適用事業所と常用的使用関係にある者に適用され、その判断基準は、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者」とされている。
- 「4分の3」未満の者の場合には厚生年金は適用されず、国民年金の第1号被保険者又は第3号被保険者となるが、そのどちらになるかは、配偶者の有無や被保険者類型及び本人の収入による。
単身者の場合や、配偶者が被用者年金の被保険者でない者の場合には、本人の収入の多寡にかかわらず、第1号被保険者となる。配偶者が被用者年金制度の被保険者の場合には、収入が年間130万円以上であれば、第1号被保険者となり、収入が年間130万円未満であれば、被扶養配偶者として第3号被保険者となる。なお、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。(資料1、2)

(資料1) 短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について



※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)。

(資料2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金・国民年金の適用基準



※「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

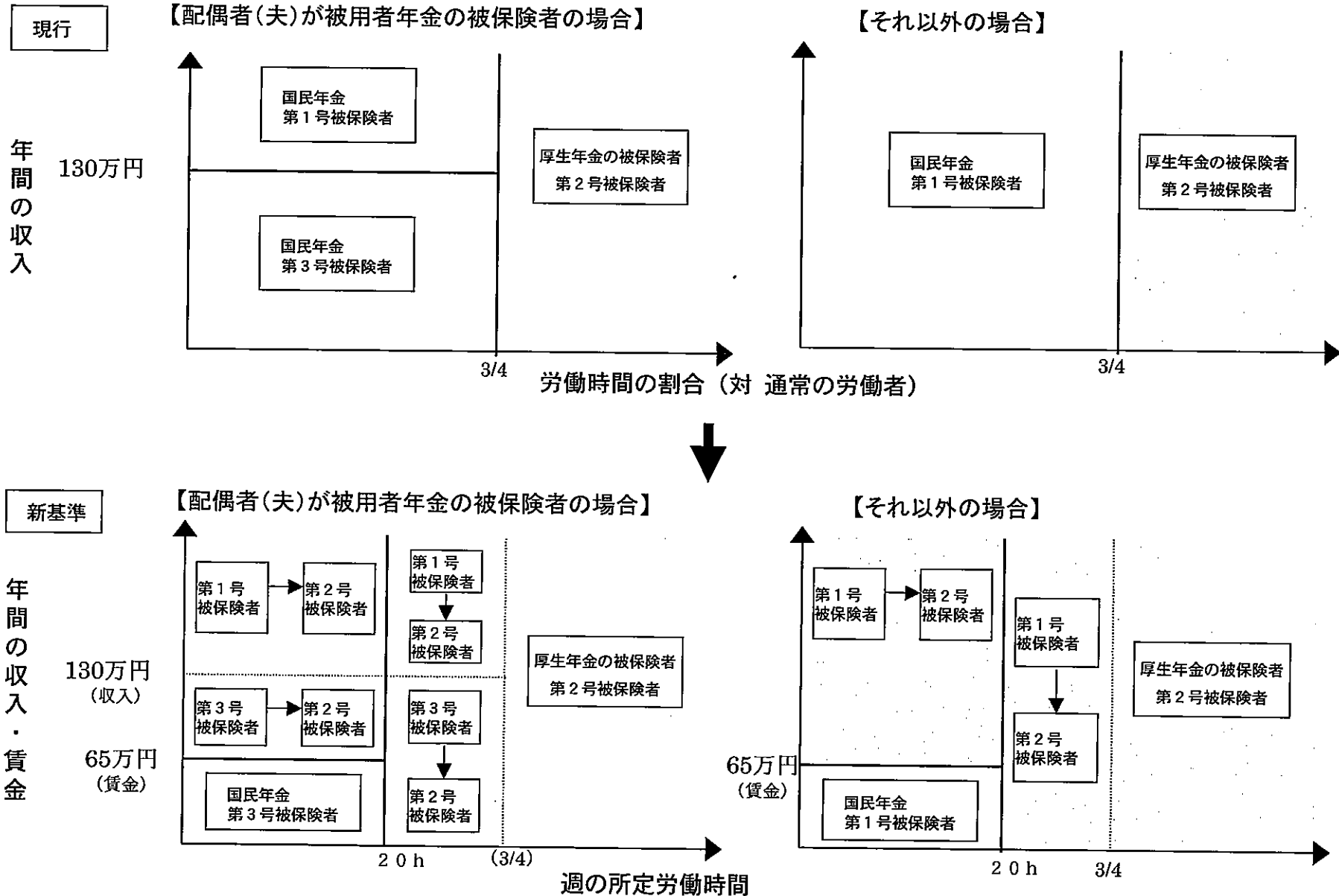
(1) これまで提案されている見直し案(週の所定労働時間20時間以上または年収(年間賃金)65万円以上)

- このような現行の厚生年金の短時間労働者に対する適用基準に関し、本年3月に報告された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(雇用と年金に関する研究会報告)等においては、「週の所定労働時間が20時間以上または年収(年間賃金)65万円以上」という見直し案が提案されている。

(資料3)

- 仮に厚生年金の適用基準をこの見直し案とした場合、粗い試算をすれば、新たに厚生年金の被保険者となる者は最大で400万人程度となる見込みである。

(資料3) 短時間労働者に対する厚生年金の新たな適用基準として考えられる例
 <週の所定労働時間20時間以上または年収(年間賃金)65万円以上>



(2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を「週の所定労働時間20時間以上」に見直す場合

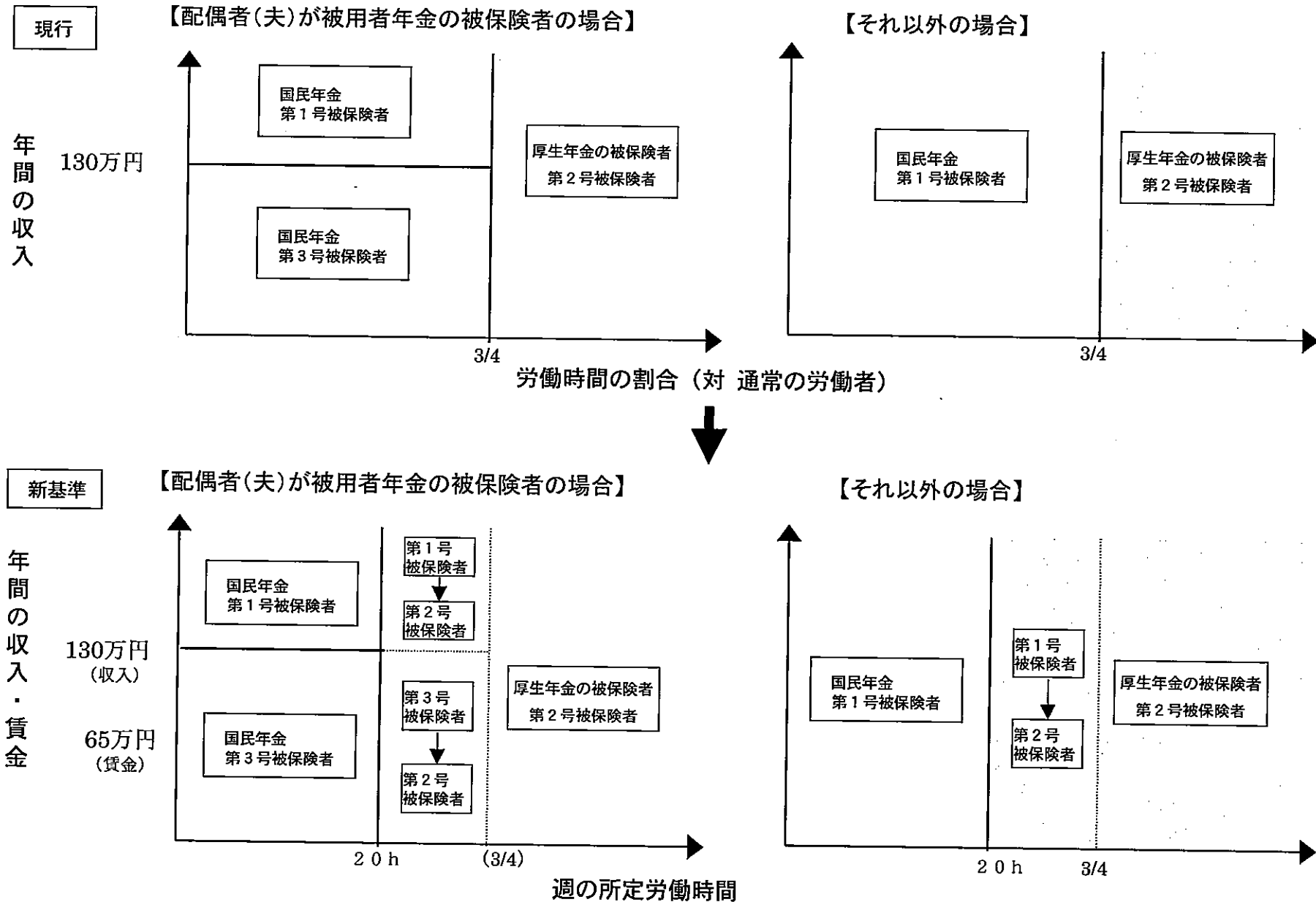
- 現行の短時間労働者への厚生年金の適用は、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上」という基準を用いており、労働時間により適用の判断を行うことを基本としている。

以下の理由から、この労働時間要件を例えば、「週の所定労働時間20時間以上」という基準に改めることが考えられる。(資料4)

- ① 週の所定労働時間の40時間制を前提とすれば、週の所定労働時間が20時間以上であれば、週の労働時間の半分以上をその適用事業所での就労に費やしていることとなる。
 - ② 「4分の3」という相対的基準であると、同じ労働時間の者であっても、その者が勤務する事業所の「通常の就労者」の労働時間の多寡によって、厚生年金に適用されたり除外されたりすることがありえる。
 - ③ 現在の雇用保険の適用基準における労働時間要件も週の所定労働時間20時間以上となっている。
- 仮にこの適用基準に改めた場合、粗い試算をすれば、新たに厚生年金の被保険者となる者は最大で300万人程度となる見込みである。

(資料4)

＜現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を週の所定労働時間20時間以上に見直す場合＞



(3) 労働時間要件に加え収入要件を併用することについて

- 以下の理由から、「週の所定労働時間20時間以上」のような労働時間要件を満たす者に加えて、一定以上の収入（賃金）を得ている者を労働時間にかかわらず厚生年金に適用することが考えられる。
 - ① 労働時間要件のみの場合と比べ、適用範囲を広くすることができる。
 - ② 雇用形態が多様化し、短時間で高収入（賃金）を得るような働き方の増加が予想される中、労働時間要件だけではなく収入要件でも適用することとした方が、雇用形態の多様化に対応できる。
 - ③ 労働時間要件だけではなく収入要件でも適用した方が、就業調整の余地が減少し、個人の働き方や企業の雇用形態の選択に対してより中立的な仕組みとなる。

- ただし、収入要件を併用することには、以下のような問題点がある。
 - ① 週の所定労働時間が極めて短い者まで厚生年金の対象とすることが適当か。
 - ② 短時間労働以外の活動から主たる収入を得ている者についても厚生年金の対象とすることが適当か。
 - ③ 労働者として使用されている実態があるかなど、適用実務上困難な問題が多く予想されるのではないか。

(収入要件の水準)

○ 仮に収入要件を併用することとした場合、その具体的な水準についてどのように考えるか。

- ・ 本年3月に公表された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(雇用と年金に関する研究会報告)等においては、法定最低賃金で週20時間就労した場合(※)に相当する「年収(年間賃金)65万円以上」という基準が提案されている。これは、月額に換算すると約54,000円となる。

※ 地域別最低賃金の最低額(沖縄県)で計算すると、 $604(\text{円}) \times 20(\text{時間}) \times 52(\text{週}) = 628,160(\text{円})$ (月額約52,000円)となり、最高額(東京都)で計算すると、 $708(\text{円}) \times 20(\text{時間}) \times 52(\text{週}) = 736,320(\text{円})$ (月額約61,000円)となる。

- ・ この基準では、労働時間要件のみの場合と比べ、適用範囲を拡大することができ、また、就業調整の余地も少なくなると思われる。
- ・ なお、65万円(月額54,000円)は、法定最低賃金を用いた場合の水準であるが、これ以外に、短時間労働者の平均賃金や、標準報酬の下限(月額98,000円、年額1,176,000円)を収入要件の水準として用いることも考えられる。

(4) 新たな短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を考える際の論点 (例)

〈厚生年金の所得保障の対象とする被用者 (短時間労働者) の範囲〉

- 短日数勤務などの就労形態の多様化に対応した社会保障制度の必要性が指摘されている中で、厚生年金制度により被用者として老後の所得保障を行うべき対象として、どのような基準で短時間労働者に対する厚生年金の適用を考えるか。
- なお、諸外国の年金制度における短時間労働者の適用をみると、収入要件のみを用いている国が多く、その金額も我が国の被扶養認定基準 (年収130万円) よりもかなり低い水準となっている。(資料5)

〈収入要件の併用〉

- 収入要件を併用する場合には、その問題点として先に挙げた点 (①週の所定労働時間が極めて短い労働者が対象となること、②他の活動から主たる収入を得ている者が対象となること、③適用実務上の問題点があること) 等をどのように考えるか。

〈就業調整の可能性〉

- 現在、社会保険料や税負担を回避するために就業調整が行われ、自らの希望より少ない労働時間を選択している者もいる状況となっているが、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、厚生年金の適用基準を要因とした就業調整や短時間労働者の賃金抑制といった状況をできる限りなく

していくためには、どのような適用基準とすることが考えられるか。

〈現行の適用基準との関係〉

- 現行基準では、「通常の就労者の3／4以上」という相対的な基準を用いているが、これを「週の所定労働時間20時間以上」や「年収（年間賃金）65万円以上」という絶対的な基準に改めることについて問題は生じないか。また、1ヶ月の所定労働日数についての要件を設けないことについてどう考えるか。

〈医療保険との関係〉

- 医療保険では、被用者について、従来、厚生年金と同一の基準で適用を行っており、どちらも被用者を対象とした社会保険であるということを考えると、短時間労働者への適用拡大に当たっても、同一の基準で適用を行うことが適当なのではないか。

(資料5)

諸外国における短時間労働者に対する適用

○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。)

○イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者(と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者)は強制加入が免除

※週72ポンド→年換算(52倍)すると3,744ポンド [690,130円] に相当

○ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)

※月収630マルク→年換算(12倍)すると7,560マルク [469,100円] に相当

○フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。(年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期(1年)の保険期間を得る)

○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得(年間8,952クローネ [123,450円] 以上)を有する者は、強制加入

○カナダ(カナダ年金制度: 所得比例年金) [1999年]

年間基礎控除額(年間3,500ドル [268,350円])を超える所得を有する者は、強制加入

(注)資料中の円表示は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート

(1ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円、1カナダドル=76.67円)。

3 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方について

- 仮に短時間労働者に対して厚生年金を適用した場合の給付と負担の在り方について、考えられる案の考え方と論点を整理した。
 - A 標準報酬下限維持案……………現行の標準報酬制度の下で給付と負担の枠組みを変えずに短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を行うという考え方に立ち、単純に現行の標準報酬の枠組みを短時間労働者にも適用する案
 - B 標準報酬下限引下げ×給付維持案……………短時間労働者の収入（賃金）に見合った保険料負担とするために標準報酬の下限を引き下げ、かつ、現行の給付体系を維持する（年金給付を減額しない）案
 - C 標準報酬下限引下げ×給付調整案……………新たに厚生年金が適用される短時間労働者のうち、現行の標準報酬の下限（98,000円）未満の報酬で働く者については、当該下限を下回る別個の標準報酬区分を設けて適用し、かつ、当該者の配偶者は第3号被保険者としなないこととする案
 - C-1 本人給付維持案……………短時間労働者本人の給付は、現行の給付体系を維持する（年金給付を減額しない）案
 - C-2 報酬比例部分減額案……………短時間労働者の報酬比例部分の年金を減額する案
 - C-3 基礎年金減額案……………短時間労働者の基礎年金を減額する案

(1) A 標準報酬下限維持案

- 単純に現行の標準報酬制度の枠組みを短時間労働者にも適用し、保険料負担や年金給付を行う案
(資料6)

(注) 現行の標準報酬の下限である 98,000 円は、最低賃金額 (4,712 円 [平成 10 年]) に 5 人以上事業所の常用労働者の平均出勤日数 (20.7 日) を乗じたものとしている。この下限は、101,000 円未満の報酬月額の方に適用されているが、98,000 円未満の賃金であっても、実際の賃金にかかわらず 98,000 円で評価して適用している。

- この案については、このような現行の標準報酬制度の下で給付と負担の枠組みをそのまま維持することができるが、一方で、

- ・ 短時間労働者は比較的低賃金の者が多く、現行の標準報酬下限 (98,000 円) を下回る賃金の者も多く存在すると考えられるが、そのような者を一律に 98,000 円で評価して保険料負担や年金給付を行うことについてどう考えるか、

といった論点がある。