

短時間労働者への
厚生年金の適用拡大について
(参考資料)

目 次

1. 短時間労働者に対する年金制度の適用の在り方についての各種提言

- ・経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2002(平成14年6月25日 閣議決定).....P1
- ・今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針(平成13年6月26日 閣議決定).....P2
- ・規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日 閣議決定).....P3
- ・21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造の在り方について考える有識者会議).....P4
- ・社会保障改革大綱(平成13年3月30日 政府・与党社会保障改革協議会).....P6
- ・女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書
 - －女性自身の貢献がみのる年金制度－(平成13年12月).....P7
- ・パート労働の課題と対応の方向性－パートタイム労働研究会最終報告－(平成14年7月19日)P9
- ・「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告
(平成14年12月 男女共同参画会議・影響調査専門調査会)..... P10

・多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意(平成14年12月26日)P12

・誰もが年齢にかかわらず、能力を發揮して働くことができる社会の実現に向けて

一年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告一(平成15年1月14日).....P13

・今後のパートタイム労働対策の方向について

一労働政策審議会雇用均等分科会報告一(平成15年3月18日).....P14

・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一雇用と年金に関する研究会報告一(平成15年3月)P15

2. 短時間労働者の現状に関する各種データ

・短時間雇用者の推移(非農林業).....P17

・公的年金等加入の有無別パート労働者数割合P18

・近年における厚生年金被保険者の推移(男女計)P19

・女性の年齢階級別雇用者比率と厚生年金被保険者比率の比較.....P20

・男性の年齢階級別雇用者比率と厚生年金被保険者比率の比較	P21
・年収等の調整の理由別パート労働者数割合	P22
・産業別パート労働者数及びパート労働者数割合(平成13年)	P23
・パート労働者の週所定労働時間・年収階級別分布(男女計)	P24
・勤続期間別パート労働者割合	P25
・過去1年間の年収別パート労働者数割合(女性)	P26
・過去1年間の年収別パート労働者数割合(男性)	P27
・過去1年間の年収別パート労働者数割合(男女計)	P28

1. 短時間労働者に対する年金制度の適用の在り方についての各種提言

経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2002（平成14年6月25日 閣議決定）【経済財政諮問会議】

第2部 経済活性化戦略

2. 6つの戦略、30のアクションプログラム

(1) 人間力戦略

（高齢者、女性、若者等が、ともに社会を支える制度の整備）

能力に応じた賃金・就業体系の導入、NPOの役割の拡大等働き方を多様化・弾力化し、生涯現役でいられる社会の仕組みに変える。男女共同参画社会を構築し、女性が働くことが不利にならない制度設計にする。さらに、青少年期からの人間力の涵養のため、早い時期からの職業体験機会の充実等を図ること等を通じ、若年者雇用対策に万全を期する。

- ・厚生労働省は、年金をはじめとする社会保障制度について、持続可能で公平な制度の構築に向け、給付と負担のあり方等を抜本的に見直すほか、年金のポータブル化の拡充、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大、第3号被保険者制度のあり方について見直す。

第4部 歳出の主要分野における構造改革

2. 社会保障制度

(3) 今後の社会保障制度改革の基本方針

(ii) 年金制度の改革

3. 年金制度は社会のあり方と密接に関わるものであり、21世紀の我が国社会が目指している「生涯現役社会」や「男女共同参画社会」の理念とも合致した年金制度を構築していくものでなければならない。

第3章 社会保障制度の改革－国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため労働規制の見直しを一層進める。

特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額の所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯（いわゆる専業主婦のいる世帯）を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日 閣議決定）【総合規制改革会議】

2 14年度重点計画事項

（個別分野）

7 雇用・労働

3 新しい労働者像に応じた制度改革

(2) 社会保険制度改革等

就労形態の多様化に対応した社会保険制度改革等を速やかに検討する必要がある。年金・医療保険においても、パートタイム労働者について適用基準に該当する労働者への適用の徹底を図るとともに、適用範囲の拡大について早急に検討する。

また、雇用保険法は原則としてすべての民間被用者を対象とした制度であり、現在も、低い加入水準にとどまっている私立学校教員等については、雇用保険への加入を更に促進する。

さらに、従来型の年金や退職金といった長期勤続を優遇する制度が人材流動化の阻害要因とならないようにする必要がある。企業年金については、転職が不利にならないよう、確定給付型年金の中途脱退者の通算制度の拡大、個人型確定拠出年金への資産移換の仕組みの検討など確定給付型年金のポータビリティ向上に努めるとともに、コストを抑えた効率的な運営システムの整備等による確定拠出型年金の拡大を図る。以上のほか、退職金についても、長期勤続者を過度に優遇する現行制度の見直しを図る。

II 持続可能な社会保障

1. 支え手を増やす

（支え手を増やす）

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ また、高齢者の就労促進のためには、まず、65歳まで働くことを希望する者は働き続けられるよう、再雇用や継続雇用等雇用を確保していくとともに、就労促進の妨げになっている定年退職制度を見直すなど、雇用における年齢だけを理由とする不利な取扱いを改める必要がある。あわせて、バリアフリー化など高齢者が暮らしやすいまちづくりや通勤しやすい環境の整備なども高齢者が働き続けられるようにするためには重要である。
- ・ さらに、障害だけを理由とする雇用上の不利な取扱いの禁止、障害者が働きやすいバリアフリーの職場環境の整備を企業に求めることなども必要であろう。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

（個人の選択に中立的な制度の構築）

- ・ また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。
- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ 年金制度においては、現行の制度は世帯を単位とした考え方が組み込まれたものとなっているが、経済の担い手として自立して働く女性という視点で年金制度の在り方を考え、現行制度を個人単位に改めるなど、必要に応じて見直しを行う

べきである。

具体的には、被用者の被扶養配偶者が自身の保険料納付が不要な第3号被保険者と位置付けられていること、厚生年金の水準が世帯を単位に議論されてきたこと、遺族年金制度があることなどが指摘されている。

- ・ 一方、実際に個人単位化を進めるとした場合には、所得のない専業主婦にも負担を求めることとなったり、遺族年金の廃止や給付設計の変更などを行うことになり、現実の女性の就労実態等を踏まえ、慎重に検討する必要があるとの指摘もある。
- ・ 社会保障制度については、個人の選択に中立的な制度にしていくとの考え方に立って、より公平かつ合理的な制度の設計に向け、見直すべきである。その際、賃金が低い、ライフスタイルの変化が大きいなど現に女性のおかれている社会実態をも踏まえた検討が求められる。
- ・ さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じていることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

【補論2】個人の選択に中立的な社会保障の在り方

(個人単位化について)

- ・ 女性の社会進出やライフスタイルの多様化を踏まえると、社会保障制度についても、個人の選択に中立的に設計されることが望ましく、その方策として個人単位化するなど、個人の選択に中立的な制度となるよう見直しが求められている。具体的な制度としては、より公平かつ合理的な制度に向け、見直すべきである。

社会保障改革大綱（平成 13 年 3 月 30 日 政府・与党社会保障改革協議会）

一 社会保障改革に当たって（はじめに）

- 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

二 改革の理念

- (五) 就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって不合理な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。
- (七) 所得や資産を有するなど負担能力のある者は、年齢にかかわらず、その能力に応じ公平に負担を分かち合う。なお、高額所得や資産を有する者に対する社会保障給付の在り方などについて検討する。

三 改革の基本的考え方

- (二) 意欲に応じて働き、年金と組み合わせて豊かな生活ができるようにする
 - 2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。
 - 4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。
 - 5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書
-女性自身の貢献がみのある年金制度- (平成 13 年 12 月)【厚生労働省】

V 個別の課題

5 短時間労働者に対する厚生年金適用のあり方

短時間労働者に対する厚生年金の適用の拡大をすべきとの意見が多い

短時間労働者について、以下の観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準の見直しを行い、厚生年金の適用の拡大をしていくべきではないかとの意見が多い。

なお、年金制度だけではなく、健康保険制度、税制及び企業の配偶者手当の制度についても、就業調整や短時間労働者の低賃金の原因となっており、見直しが必要であるとの指摘が多くあった。

(1) 被用者にふさわしい年金保障の確立

就業形態の多様化が進む中で、被用者にふさわしい年金保障の確立が求められている。就業の形態が変わっても被用者として一貫した保障を受けることができ、働いた分が自らの年金に反映される仕組みとなるよう、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大していくべきである。また、このことによつて、短時間労働者が多い女性に対する年金保障の充実が図られることとなる。

(2) 就業に中立的な制度の構築

個人が意欲と能力に応じて力を発揮できる社会を形成していく上で、就労意欲を阻害するような制度は見直していく必要がある。このような観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準については、就業調整や短時間労働者の賃金抑制の要因の一つとなっているとの指摘も踏まえつつ、必要な見直しが行われるべきである。

この場合、賃金に応じて定率の保険料を賦課する仕組みは、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な制度の実現に寄与することが期待できる。また、このことにより、短時間労働者の雇用管理の改善、短時間で勤務する者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られるなど、企業としての利点も生じるのではないか。

(3) 年金制度の支え手の拡大

労働力人口の減少が見込まれ、また就業形態の多様化が進展する中で、短時間労働者に対する厚生年

金の適用を拡大することで、国民の能力の有効な発揮を支え、ひいては国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大につなげることが重要である。また、その結果として、将来にわたる年金財政の安定化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現につながる。

(4) 保険料負担の公平性の確保

厚生年金が応能負担の考え方に基づいた制度である中で、労働時間・日数が通常の 3/4 未満の被用者を賃金があるにもかかわらず応能負担の対象外としている現行制度については問題があり、公平性の観点から、賃金がある人には負担を求めていくという方向で応能負担の考え方を徹底していくことが必要である。このような観点から短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することにより、年金制度内における保険料負担の公平性の一層の確保を図ることが求められる。

(5) 産業間・企業間の公平な競争の確保

被用者の就業形態に応じて厚生年金の適用やそれに伴う保険料負担が異なる現行制度では、短時間労働者を雇用する割合が高い産業や企業ほど、保険料負担が軽減されることとなる。産業や企業の間における公平な競争を確保するという観点からも、被用者にはできるだけ厚生年金を適用する方向で見直しを図られるべきではないか。