

東京大学社会科学研究所

佐藤教授

提出資料

パート社員に対する厚生年金適用と人材活用

佐藤博樹

1, 小売業、飲食業、サービス業などにおけるパート社員活用上の現状と課題

現状

高いパート社員比率：量的依存

パート社員の基幹労働力化：質的依存

課題

パート社員の確保

パート社員の持続的な能力開発

→人材確保力と人材育成力の向上が課題に

2, 就業調整とその人材活用に対するマイナスの影響

就業調整の要因

多様な要因：年金の適用範囲（基準）も

就業調整行動

基本は時間調整、ただし収入自体の調整も

就業調整の人材活用に対するマイナスの影響

人材育成を阻害

企業だけでなく、パート社員自身も

(例) 能力開発→社内資格上の昇格→給与上昇→労働時間短縮

人材活用に関わる管理コストを高める

スケジューリングコストの増大

(例) 賃金額上昇や残業発生や年間での時間調整の必要

短時間化でパート社員数の増加など

社員や就業調整していないパート社員の負荷増大

→金銭に換算されていないコスト

仕事や働きに見合った労働条件の改善を阻害

就業調整していないパート社員の労働条件改善を阻害

→社員との均等処遇の推進を阻害

3, 短時間労働者への厚生年金適用拡大

就業調整行動の緩和

労働者の就業行動選択に対して中立的な社会制度の方向へ

就業ニーズに即した就業行動の選択範囲を拡大

現状：相当数のパート社員は厚生年金等の社会制度を前提に就業行動を選択

企業の人材活用への影響

短期的なマイナス：人件費上昇

短期、中長期のプラス効果

短期：就業調整に対処するための様々管理コストの解消

中長期：人材育成を阻害するマイナスの連鎖の解消→人材育成の円滑化

就業調整をしていないパート社員の労働条件の改善

社員との均衡処遇の推進の円滑化

→人材育成、技能向上、賃金上昇、人材確保などの好循環へ

→パート社員の就業条件の改善

その他（厚生年金の適用基準）

労働時間基準を原則に

収入条件の水準によっては人材育成などマイナスに

(3) 年収等の調整

年収等の調整についてみると、何らかの「調整をしている」労働者の割合は、「パート」で22.6%となっており、男女別にみると、男9.3%、女26.7%となっている。

また、「調整をしている」労働者について、その理由（複数回答）をみると、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」とする労働者の割合が最も多く、71.7%となっている。（表34-1、表34-2、図15）

表 34-1 年収等の調整の有無別パート等労働者数割合

(単位：%)

就業形態、性	計	調整をしている	関係なく働く	調整の必要がない	わからない	不明	
パート 計	[100.0]	100.0	22.6	28.1	35.0	14.2	0.0
男	[23.6]	100.0	9.3	34.9	33.8	21.9	0.0
女	[76.4]	100.0	26.7	26.0	35.4	11.9	-
その他 計	[100.0]	100.0	4.9	47.1	32.8	15.2	-
男	[42.5]	100.0	3.3	47.8	33.0	16.0	-
女	[57.5]	100.0	6.1	46.6	32.7	14.7	-

注：[]内は男女別構成比である。（表1-1を参照）

表 34-2 年収等の調整の理由別パート労働者数割合

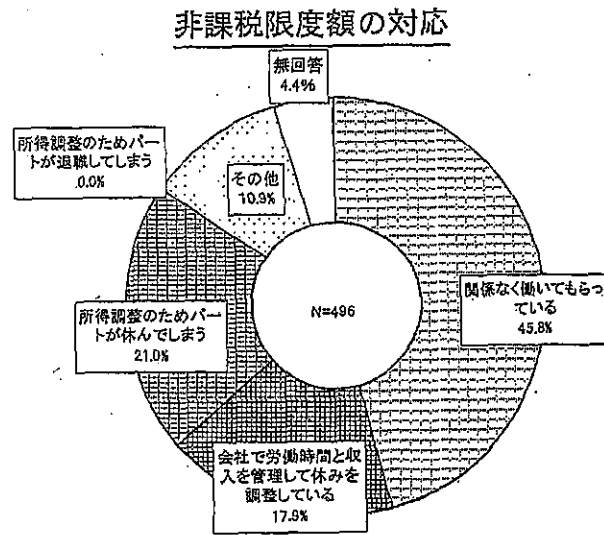
(複数回答) (単位：%)

就業形態、性	調整をしている	自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の手当がもらえなくなるから	一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からは自分加入しなければならなくなるから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないため	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金に加入しなければならないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	その他	不明	
パート 計	[22.6]	100.0	71.7	40.8	22.9	34.5	3.9	5.2	3.1	7.8	0.1
男	[9.3]	100.0	63.9	1.0	0.2	0.2	4.3	12.5	3.6	24.5	-
女	[26.7]	100.0	72.6	45.1	25.4	38.2	3.8	4.4	3.1	6.0	0.1

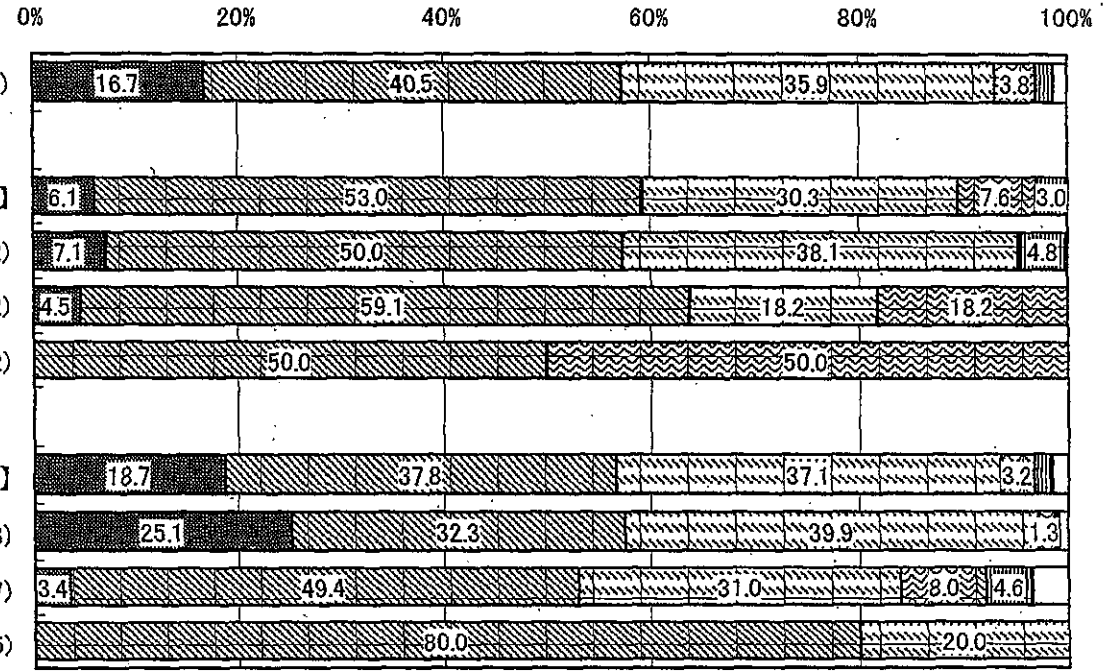
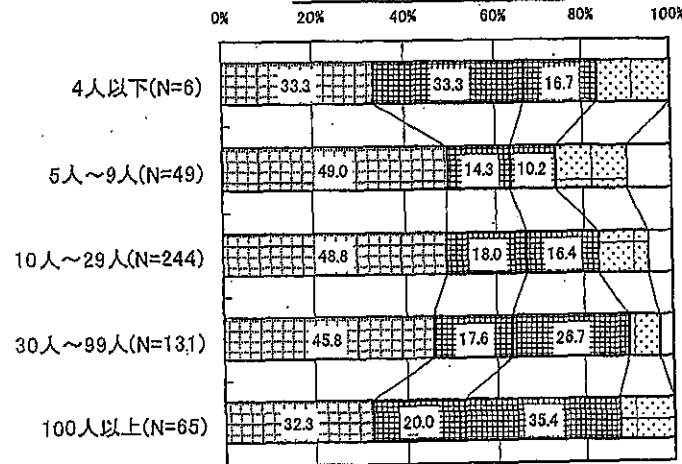
注：[]内は何らかの「調整をしている」労働者の割合である。

平成13年「パートタイム労働者総合実態調査」(厚生労働省)

非課税限度額への対応 (性別・配偶者有無別)



【規模別】 非課税限度額の対応

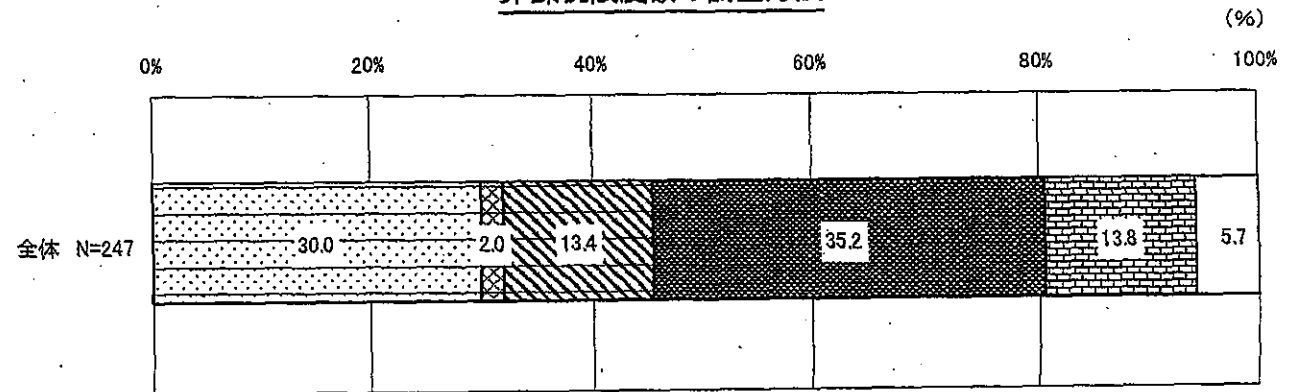


非課税限度額を超えないよう調整している
 非課税限度額は気にしないで働いている

調整しなくても非課税限度額を超えていない
 非課税限度額のことを知らない

その他
 無回答

非課税限度額の調整方法



シフトを組むときに調整
 賃金により調整
 個別に調整

本人に任せている
 調整しなくても超えることがない
 その他

無回答

『パートタイマーに関する実態調査』
(平成18年3月) 東京都産業労働局

●事例に学ぶ「就労調整」の落とし穴

前述のような、税金や社会保険の仕組みは、パート本人にとって「自分の問題」のほうです。しかしながら、実際にはその内容は、あまりよく理解されていないようです。

そこで問題になるのが就労調整。会社側がきちんとマネジメントしておかないと、例えば以下のような問題が起こってきます。

【事例】「扶養を外れたくない」から、パート全員が残業を拒否（町工場）

「うわさで聞いた」情報により「絶対に扶養から外れたくないから、年収は一〇〇万円以内」に押さえないと」と、パート全員が残業や当初の雇用契約以上の出勤を一切拒否。

突然の受注増で急に忙しくなったときもその状態は変わらず、会社の運営に大きな支障をきたしてしまいました。

【事例】忘年会シーズンにパートが就労調整、宴会にクレームの嵐（和食店）

水産加工会社のI社は、事業の多角化推進のため、飲食店経営に乗り出しました。新鮮な魚介を「お手ごろ価格で」提供し、一月の開店直後から集客は予想以上。パートもフル回転の状態が続きました。

一月には、忘年会の予約も続々と入ってきましたが、I社から異動で着任した店長は、思ってもよらぬ問題に直面します。パートたちが次々に「あと二〇時間しか働けない」などと言い出したのです。あわてて意図を確認すると、皆「一三〇万円以内で働きたい」。そしてフル回転の続いたパートの賃金総額は、すでに一二〇万円台の人が続々でした。

急遽新人を募集したり、他部門にも応援を頼みましたが、当然、教育・訓練が行き届きません。接客ミスや料理の出し遅れなどが多発、クレームはひっきりなし。せっかくの宴会のお客さまに「二度と来ない」と捨てゼリフを吐かれてしまうという、さんざんな結果となりました。まいました。

●会社主導のマネジメントを

パートが「どのくらいの時間働き、どのくらいの額を稼ぎたいか」は、パート個人で異なります。また、すでに触れたように、なぜ「一〇三万円」「一三〇万円」という数字が取り沙汰されるのか、本当に理解している人は多くありません。

そこで大切になるのが、会社主導のマネジメント。採用のとき、そして契約更新のときなどを利用して、パート一人ひとりに「どのような働き方を望むのか」しっかり確認しておくことです。

その際、会社からは、まずは「一〇三万円」「一三〇万円」の仕組みをしっかりと説明します。そのうえで本人の希望を聞き、会社の都合とすり合わせながら、今後の働き方を決めていきます。

あらかじめ「この人は一〇三万円までだ」と分かっていたら、毎月の労働時間を調整し、事例の

飲食店のようなトラブルを防げます。また、社会保険に加入したくないだけなのに、所得税の非課税限度額である年収一〇三万円を上限に就労調整するような、無意味なことも起こりません。

会社主導のマネジメントを行うことで、何よりパート自身が、無用な心配をせず安心して働けます。また、金銭的な問題をつやむやにせず、パートにきちんと説明する姿勢は、会社への信頼感を高めます。信頼に裏打ちされたつながりは、やる気や仕事への責任感を高めます。これが、パートの戦力化を実現していくのです。

平成18年12月26日

労働政策審議会

会長 菅野和夫 殿

雇用均等分科会

分科会長 横溝正子

今後のパートタイム労働対策について（報告）

本分科会は、標記について、平成18年7月20日以降、平成18年12月26日までの間に10回にわたり検討を重ねてきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

なお、使用者側委員からは、次のとおり意見が示された。まず、パートタイム労働者の処遇については、企業・職場の実情に即し、将来にわたる活用の仕方も考慮しながら、能力や期待される役割など企業への貢献度を個別に評価すべきものであり、次に、雇用形態の転換については、人材をどのような雇用形態で採用し、活用するのかという経営戦略の重要事項として扱うべきものであることから、いずれも法律で一律に規定することは適当でない。したがって、法的整備に当たっては、すべての企業が対応できるものであることを前提に、特に中小企業に対して過度の負担を強いることとならないよう、十分な周知期間を設ける等その内容についての理解と浸透を図った上で、実態に即した施行がなされるべきである。

今後のパートタイム労働対策について（報告）

- 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）が施行されてから13年が経過した。この間、平成15年には、パートタイム労働者が増加する中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことの重要性にかんがみ、通常の労働者とパートタイム労働者との間の「働きに応じた公正な処遇」の実現に向けた取組を進めるため、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（以下「パートタイム労働指針」という。）を改正したところであり、その後3年が経過している。
- 昨今、少子化が進み、労働力人口が減少していく社会にあって、若年層や世帯主であるパートタイム労働者の増加及び基幹的役割を担うパートタイム労働者の増加が見られる。
こうした中、パートタイム労働者の日本経済を支える労働力としての重要性は高まっており、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが社会全体としてますます必要になってきている。
- パートタイム労働者については、自分の都合の良い時間に働けるといった柔軟で多様な働き方を求める労働者のニーズに合致した面がある一方で、正社員への就職・転職機会が減少して非自発的にパートタイム労働者となる者が増加しているという状況も存在している。また、平成15年のパートタイム労働指針の改正以降、労働条件の明示や均衡処遇の確保について一定の改善が図られた一方で、その働き方に見合った処遇がなされていない場合もあり、これに対する不満も存在している。
- 本分科会は、平成15年3月に本分科会が取りまとめた「パートタイム労働指針の社会的な浸透状況を含めた実態把握を一定期間経過後に行い、その状況を踏まえて問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について幅広い検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることが重要である」との報告を踏まえ、本年7月以降、パートタイム労働対策として求められる施策について審議してきた。
- パートタイム労働は、短時間であることから多様な働き方となるため、一律な雇用管理を行い難い雇用形態であり、個々の労働者の労働条件が就業規則のみによっては明確にならない場合が多い。また、多様な働き方であるにもかかわらず一律に処遇されることもあり、そのような場合には働きに比して低い処

遇であるとのパートタイム労働者の不満も生じやすい。このため、従来からパートタイム労働法及びパートタイム労働指針により、労働条件の明示、均衡処遇の確保、通常の労働者への転換等について対策を進めてきたところであるが、上記のような状況を踏まえ、本分科会は、これらの対策を更に一步進める必要があるとの認識を得た。

- 具体的には、パートタイム労働対策として、下記の事項について法的整備を行うことが適当である。
- なお、パートタイム労働者の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の適用の問題や、パートタイム労働以外の非正規労働に関する問題等、必ずしもパートタイム労働法の範囲内に収まらない問題があることに留意する必要がある。

記

1 パートタイム労働者に対する労働条件の明示等

- (1) パートタイム労働法において、労働条件に関する文書を交付するように努めることとされている規定については、労働基準法（昭和22年法律第49号）において義務付けられた事項に加え、一定の事項（昇給、賞与、退職金の有無）を明示した文書等を交付することを事業主の義務とする規定とすることが適当である。

なお、パートタイム労働法に基づく助言・指導・勧告を行っても履行されない場合の担保措置として、過料を設けることが適当である。

- (2) パートタイム労働指針において、待遇について説明を求められたときはその求めに応じて説明するように努めるとされている規定については、パートタイム労働法において、パートタイム労働者から求めがあったときは、1(1)、後述の2及び3に列記するもの等パートタイム労働法において事業主が措置しなければならない事項、禁止される事項及び措置に努めることとされている事項に関して考慮した事項について説明することを事業主の義務とする規定とすることが適当である。

2 パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保の促進

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保については、パートタイム労働者と通常の労働者との間の職務、人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態の差異に応じて、それぞれ次のような規定を設けることが適当である。

- (1) 通常の労働者と職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等及び雇用契約期間等の就業の実態が同じであるパートタイム労働者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について差別的取扱いをすることを禁止することが適当である。
- (2) (1)以外のパートタイム労働者については、賃金、教育訓練及び福利厚生について、職務及び人材活用の仕組み、運用等の差異に応じて、均衡ある待遇の確保のために講ずべき具体的な措置について、それぞれ次のように規定することが適当である。

イ 事業主は、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を図るため、パートタイム労働者の職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して、職務関連の賃金（基本給、賞与、役付手当等の勤務手当及び精皆勤手当）を決定するよう努めることとすることが適当である。

また、通常の労働者と職務及び人材活用の仕組み、運用等が同様であるパートタイム労働者については、その賃金の決定方法を通常の労働者と共通にするよう努めることとすることが適当である。

ロ 通常の労働者に対して行っている教育訓練であって、職務遂行に必要な能力を付与するためのものについては、事業主は、一定の場合（既に職務遂行に必要な能力を備えた者に対する場合等）を除き、職務が同じであるパートタイム労働者に対しても行わなければならないこととすることが適当である。

また、事業主は、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を図るため、パートタイム労働者の職務、意欲、能力、経験、成果等に応じ、教育訓練を行うよう努めることとすることが適当である。

ハ 通常の労働者に対して実施している福利厚生の措置であって、業務を円滑に遂行するための施設（給食施設、休養施設及び更衣室）については、事業主は、パートタイム労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならないこととすることが適当である。

3 通常の労働者への転換の促進

- (1) 事業主は、パートタイム労働者に対し、通常の労働者への転換の推進に向けた措置を講じなければならないこととすることが適当である。

この措置としては、例えば当該事業所の通常の労働者の募集に関する情報を遅滞なく周知すること、通常の労働者の募集に応募する機会を与えること、通常の労働者への転換制度を導入すること等が考えられる。

- (2) 国は、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進する事業主に対し、援助等必要な措置を講ずるよう努めることとすることが適当である。

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1) 事業主は、パートタイム労働法に基づき措置しなければならない事項及び禁止される事項に関し、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めることとすることが適当である。

- (2) (1)の事項に関して、パートタイム労働者と事業主との間で紛争が生じたときは、紛争解決援助の仕組みとして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）に規定する紛争解決援助の仕組みと同様のもの（都道府県労働局長による紛争の解決の援助及び機会均等調停会議の調停）を設けることが適当である。この場合において、調停のために必要があるときは、当該事業所の労働者を参考人として出頭を求め、意見を聴取することができるものとしておくことが適当である。

5 その他

以上を踏まえ、パートタイム労働法の目的規定等を整備するとともに、パートタイム労働法第3条において、事業主の責務として、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を規定することが適当である。