

ヒアリングにおける事業主団体の主な意見

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

(1) 適用拡大について

- 適用拡大には反対。

(2) パート労働者の就業実態等について

- パート労働者の大半も適用に反対。多くは将来の年金よりも現在の収入を確保したいと考えている。制度を説明してもかえって反対が増えるのではないか。
- 労働者自らが労働時間を抑えて厚生年金適用にならないようにしている。事業主としては長く働いてほしいが、労働者側が自分たちの都合で就業調整し、30時間以上勤務にはなってくれない。
- 適用拡大がされたら、パート労働者自身が労働時間を20時間未満に抑えて適用されないようにするだろう。
- 適用拡大がされたら、企業が労働時間を20時間未満に調整し、雇用が失われるだろう。

(3) 企業への影響について

- 適用拡大がされたら利益が一気に吹っ飛ぶ。価格に転嫁できる世の中ではなく、潰れる企業も相当出てくるだろう。
- 当業界はパート労働者は少なく直接的な影響はないが、慎重に検討してほしい。
- 勤続期間が短いパート労働者が多い中では、ある程度以上の勤続期間を要件とせざるを得ないのではないか。

(4) その他

- 負担と給付の問題、国民年金の未納問題などを解決せずに取りやすいところから取ることは問題。

ヒアリングにおける労働組合の主な意見

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

(1) 適用拡大について

- 社会保険は本来すべての労働者に全面適用すべきだが、当面は、労働時間要件・収入要件を設けることも必要であろう。

(2) パート労働者の就業実態等について

- 組合員のパート労働者の間には、適用拡大について否定的な意見はほとんどなく、好意的に受け止められている。
- 社会保険の適用に入ることに組合内のパート労働者からの異論はない。常用労働者になれないためパート労働者として働いている人が多いので、適用拡大は好意的に受け止められている。
- 賃金についての切実感が増している中で、パート労働者が厚生年金を適用拡大した場合の当面の手取減にこだわらざるを得ない実態がある。掛け捨てにならないということを含め、パート労働者に対し、適用拡大の意義について、もっと納得できる説明が必要。
- 20 時間以上までに適用基準を下げると、労働時間を 20 時間未満への切り下げや労働条件の不利益変更が起きることを懸念する。
ただし、就業調整が発生するとしても、なくすように工夫しつつ適用拡大を図らなければならない。

(3) 企業への影響について

- パート適用によりコスト増となるのは当然だが、予見可能なことから、価格転嫁ができなくても、一度決まれば適用に向けて、労使交渉の中でいろいろなやり方で対応できる。
- 郵政公社は競争相手がいっぱいいる中で、1日4時間勤務の非常勤職員も経営努力で月給・ボーナス制とし、社会保険に加入させてきた。公平の観点から、他の企業も責任を果たす必要がある。

ヒアリングにおける学識経験者の主な意見

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

(1) 企業の雇用管理・女性労働等の観点から

- パート労働者の増加は、保険料負担がなくコストメリットのある労働者を探ってきた需要側の要因が大きい。企業行動に中立的な制度が必要。
- パート労働者への適用拡大で、短期的な人件費は上昇するが、時間管理や従業員間の軋轢など、現在負担している目に見えない様々な労務コストが下がる。さらに中長期的には、労働力人口が減少する中で、パート適用によってパート労働者の処遇が改善し、人材育成が円滑化することは、社会全体にとっても各企業にとっても利益になる。
- ニーズに合った働き方の選択肢がないため、高学歴の女性ほど復職率が低くなっている。年金の適用も含めてライフスタイルに中立的な労働市場とすべき。
- 通勤時間などを考えれば、週20時間未満への就業調整は起きにくいのではないか。
- 社会保障は社会連帯に基づく義務であって、本人の選択により入る、入らないというものではない。
- 労働時間要件のみの方が企業の雇用管理がやりやすいが、過渡期として、労働時間要件と月収要件を組み合わせることもやむを得ない。

(2) 外国の年金制度との比較の観点から

- フランス、米国ではほとんどすべての被用者を公的年金の対象としている。米国に進出している日本の外食産業も、パート労働者の社会保険料を負担している。
- 英国では年約4,368ポンド以上の賃金収入のある被用者に対して、ドイツでは労働報酬が月400ユーロ以下の者等を除き労働報酬を得て就労しているすべての者に対して、公的年金を適用している。
- ヨーロッパでは、パート労働者をコスト削減のために使うのではなく、平等待遇を法定化した上で、労働者の質を高めるようにしている。