

「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」

議論の概要

(第2回～第7回)

第2回「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」概要

平成19年1月18日（木）10:00～12:15

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本フードサービス協会

- 他の産業に比べてパート比率が極めて高い（約9割）。
- 20～40歳が全体の8割近くで、家庭の主婦が活用可能な時間に家計を支えるために働きに出ているという実態が見て取れる。
- 労働時間週30時間未満のパート労働者が全体の9割近く、月収98,000円以下が6割以上であり、労働時間を抑えて厚生年金に加入することを避けていることがうかがえる。
- パート労働者の流動性は極めて高い。1年未満で退職する人が全体の約7割で、1年で4割が入れ替わる。
- 経営への影響だが、会員企業143社からの回答をもとに試算すると、20～30時間に適用拡大されたとしたら、厚生年金323億円、健康保険176億円の計518億円の事業主負担が生じる。
- パート労働者の7割以上が適用に反対。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。少ないアンケート回答からのサンプルでは、50歳代の回答は約20%で、そのうち4割以上が賛成している。適用拡大がされたら、働くことをやめる労働者も出てきて、経営に大きな打撃になる。
- 会員企業・パート労働者へのアンケートは集計中。具体的な数字に基づいた議論をしていただきたいので、最終とりまとめまでに再度発言の機会をいただきたい。

全国生活衛生同業組合中央会

- 生活衛生関係営業は、小規模零細がほとんど（従業員5人未満が8割以上）。
- 人件費割合がとても高く（約5割）、パート比率も他の産業に比べて高い（6割以上）。
- パート労働者は主に専門的な知識・技術を要しない仕事に従事し、学業費や家計費の一助となるよう就労している。
- パート労働者の選択で厚生年金の適用にならないようにしている。
- 人手不足は深刻。適用拡大をすると、さらに採用が難しくなる。
- 主婦や学生が多いので、長期間の勤務は考えられず、年間収入も予測が困難。正社

員的な働きの人はいません。

- 適用拡大されたら、働き手が集まらなくなり、経営者の負担増や事務の煩雑さと相まって、かなりの業者が廃業せざるを得なくなる。

情報サービス産業協会

- パート・アルバイトは全従業員の6%程度。短時間正社員の普及に努めている。

電気・電子・情報通信産業経営者連盟

- 会員企業の従業員約42万人に対して、パートは8千人程度（外数）。職種は検査、製造組立業務や一般事務。
- 社会保険は特殊な事例を除きほぼ全員が適用されている。
- 適用拡大による経営面での影響は直接的には少ないが、影響が大きい業種もあるので、慎重に検討してほしい。

日本自動車工業会

- 期間従業員はいるが、パート労働者は少なく、適用拡大の影響は極めて弱い。
- 会員企業からは、極めて慎重に検討してほしいと言われている。
- 適用拡大が再チャレンジ施策にどう結びついていくのか理解できないので、分かりやすく説明してほしい。

日本商工会議所

- 抜本改革を行わず、支え手を増やすための安易な適用拡大には反対。社会保障全体の改革の中で結論を出すべき。
- 規模の小さい企業ほどパート比率が高い。適用拡大は企業の活力を削ぎ、事務費負担も増大する。
- 以前の調査では、適用拡大すれば、6割の企業が保険料を逃れるため労働時間を20時間未満に調整したり、パート労働者の数を減らすと言っており、雇用が失われる。

日本鉄鋼連盟

- 溶鉱炉を動かすため8時間勤務の3交代制が基本。短時間勤務はほとんどいない。
- 難しい問題なので慎重な検討をお願いしたい。

<<質疑応答の主な内容>>

全国生活衛生同業組合中央会 平成 15 年の時にも、サラリーマンを対象とする厚生年金制度の生衛業への適用拡大に反対した。事業主が正社員の雇用を抑制していると WG 委員が発言されているが、実態は異なっており、抑制しているとは考えていない。実態をよくみてほしい。厚労省は月収 10 万円で 20 年間加入を前提に試算しているが、主婦や学生のパート労働者は長い期間の就労は考えていない。

生衛業は、生衛法で振興が謳われながら、廃業が相次いでいるのが実情。生衛業を対象から外してもらいたい。

WG 委員からの質問 フードサービス協会の見解は外食産業のパートは、学生とか暇な専業主婦の仕事であるように聞こえた。外食産業の従業員の質が劣化している中で、身分を安定させ、働き手としての自覚を持たせれば、モチベーションが上がり、使用者にとってもメリットになるのではないか。

フードサービス協会 外食産業はホスピタリティ産業であり、正社員、パート労働者に対し教育・研修に力を入れている。また、パート労働者には 1 日でも長く働いてもらいたいと各社では考えている。

WG 委員からの質問 社会保険の 30 時間のラインがあるから労働者も「30 時間以下でいい」となり、適当な働き方を生む原因になっている。そのようなラインはない方がパート労働者も長時間・長期間働くから、結局はコストが減るのではないか。

フードサービス協会 30 時間以上働いているパート労働者は約 13%。パート労働者でもその希望に応じて正社員に登用している。30 時間未満にするかどうかは、働く側の意向で決まっている。

WG 委員からの質問 パート労働者の雇用率が高い業界におけるパート労働者の正社員への転換方策はどうなっているのか。

全国生活衛生同業組合中央会 正社員への転換希望は皆無である。政管健保の創設当時、異動の激しい職種は入れられないということであった。実態をよく見て検討していただきたい。

WG委員からの質問 適用拡大に対するパート労働者自身の賛否については、その理由や年齢が上がるほど賛成が多くなっている傾向を踏まえると、年金制度に対する理解が不十分なために反対が多くなっているのではないか。

フードサービス協会 無理解に基づく年金制度に対する不信感がある。中間段階でのアンケート集計結果では、年齢が上がるほど賛成が増えるのは、年金生活に近づき、比較的近い将来に年金がもらえるという期待感があるのではないか。

WG委員からの質問 もし適用拡大がされたらどう対応するか。

フードサービス協会 反対である。4～5%の利益率でやっている中で、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い。潰れるところも相当出てくるだろう。

全国生活衛生同業組合中央会 20時間に下げたら、A店で働いて、1時間休憩してB店で働くなど、事業主及びパート労働者ともにいろいろな知恵を出して適用されないようにする。保険制度が、当初の積立方式から賦課方式に変わり、また、社会モラルも低下した今の時代にあっては、昔の制度の適用は無理であり、抜本的な見直しが必要である。実情を見てほしい。

WG委員からの質問 適用条件について労働時間以外の要件、例えば、企業規模などでの条件をつけるという案についてはどう考えるか。

フードサービス協会 一定規模以下で適用除外という考えはよく出てくるが、大きなチェーン店でも店単位では地域で雇用をして同じ商売をしている。消費税の議論でもそうだったが、直営店は適用されるのに、フランチャイズ店は適用されないということにもなり、一物二価になりかねないので反対である。

(以上)

第3回「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」概要

平成19年1月19日（木）14:00～16:00

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本労働組合総連合会

- 賃金面だけでなく将来の安心にも正社員と非正規労働者の格差が生じている。非正規労働者や5人未満事業所を含めて社会保険を全面適用すべき。企業の社会的責任である。いきなり適用するのが無理なら、経過措置として期間を定めて週労働時間20時間以上または年収65万円以上であれば適用とすべき。
- すべての労働者に適用するために、従業員全体の給与総額の一定比率を保険料とするとともに、業種・地域ごとに包括適用する方法にすべき。

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UIゼンセン同盟）

- パート労働者の均等待遇を推進し、すべての労働者に適用すべき。
- 組合員約95万人中、パート労働者は40.6%、約39万人いるが、適用拡大について否定的な意見はほとんどない。もっと働きたいというパート労働者の気持ちが、社会保険の現在の適用基準によって阻害されている。事業主にとっても人材確保の面から悪影響。
- 仮に週労働時間20時間を基準にする場合には、細切れの労働が増加しないように配慮すべき。企業の努力にインセンティブを与えることも必要。

情報産業労働組合連合会

- 社会保険は全面適用すべき。連合の方針と同じ。
- パートと正社員の区別をなくし、個々人のライフスタイルの変化にあわせて相互に行き来できるようになることが理想。社会保険の適用拡大はそのための有効な手段となる。

全国コミュニティ・ユニオン連合会

- 自分達は、個人加盟の労働組合。相談活動を柱としている。組合員の約40%が非正規、約30%がパート。
- 適用拡大はぜひ進めてほしい。ただし、パート労働者から見ると、賃金改善は放置

されてきたのに、今になって「あなたのために年金を適用します」と言われても、戸惑うのはやむを得ない。賃金についての切実感が増している中で、当面の手取減にこだわらざるを得ない実態にある。

- パート労働者は次の契約更新がどうなるかが最大関心事で、更新に縛られ将来のことは考えられない状態にある。年金は将来の生活の安定のためということについて、掛け捨てにはならないということを含め、もっと納得できる説明が必要。
- 20 時間以上まで適用基準を下げると、労働時間を 20 時間未満に切り下げたり、労働者を個人事業主扱いにして請負にするなど、労働条件の不利益変更が起きることを懸念する。行政がきちんと指導できるかどうかが問われる。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの質問 連合が、従業員全体の支払い給与総額を基にした事業主負担を提案している理由は何か。現行の個別の従業員に着目した事業主負担だと、従業員ごとに適用の可否で差別が起きたり、事務が複雑になったりするからと考えてよいか。

連合 そのとおり。パート・正規労働者の差別をするインセンティブをなくすことが目的。「原則全労働者に対する完全適用」の提案とセットのもの。

委員からの質問 行政が、適用拡大に伴う賃金カットが起きないように指導したり、年金の正しい知識の普及に努めるという前提であれば、パート労働者の適用拡大に対する躊躇は変わってくると考えてよいか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 適用拡大を本気で進めるには、まず適用拡大に伴い不利益変更をしないよう企業を指導するとともに、もし不利益変更があった場合には行政がきちんと対応するとの方針をこの審議会で打ち出して欲しい。

また、社会保険適用逃れの様々な形の働き方が増えている。こうした動きにきちんと対応しないと、行政の姿勢を信じるのが難しくなる。

委員からの質問 就業調整はパート労働者自身が望んだ結果なのか、それとも経営側の事情によるものか。

UIゼンセン同盟 就業調整には労使双方の事情が複合している。年金については、本人のメリットなどを説明しきちんと理解を求めていくことが重要。

情報産業労働組合連合会 組合員にはオペレーターが多いが、調整しない人が圧倒的に多く、2002年の調査では8割を占めていた。

委員からの質問 正社員とパートの区別は労働時間だけではないと思われるが、具体的に何を基準に区別しているのか。

連合 そもそも職場によってパート、アルバイト、契約社員、嘱託など様々な呼び方がある。連合では、有期で雇用契約が定められている人を対象に調査を行っており、この中で実際に「パート」と呼ばれている人は3割だけである。

UIゼンセン同盟 概ね、時給制であること、所定労働時間が短いことが、正社員との区別基準となる。ただし現場での呼び方は様々である。

情報産業労働組合連合会 職場によって呼び方は様々であり、本人と事業主の間でも一致しない。調査上は、勤務日数や勤務時間で区分している。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 長年現場で相談に携わってきて「パートって何？」と感じる。1日8時間労働で残業もあって、勤続期間が15~20年と長い人もいる。仕事の中身も正社員と変わらない。

パート労働法では、「通常の労働者より所定労働時間が短い者」としているが、実態は、雇い主が採用の時点で「パート」と言えば「パート」となる「呼称パート」が多いのではないかと感じている。正社員との区別はつけにくくなっている。

委員からの質問 一般に正社員は、ボーナスや退職金の支給や昇給という特徴があると思うが、例えば、週30時間を超えて厚生年金適用となる場合に同時に正社員化するのか、それとも適用と正社員化は切り離されているのか。

情報産業労働組合連合会 年金適用と正社員の身分の関連は薄いと思う。当会の場合、正社員は100%厚生年金適用だが、嘱託でも90%に達している。

委員からの質問 昨日のヒアリングでは、パート労働者には主婦が多く、気軽に働いており、正社員登用しようとしても受けないとの由だった。自分はパート適用が女性の自立につながることを願っているが、実態は違うと言われがっかりした。パート労働者は働く意欲が高くないと思われるか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 パート労働者も働く意欲は高いと受け止めている。

労働時間が短いからと言って、仕事も 1/2、1/3 でよいとは思っておらず、1 時間の仕事に対する姿勢は正社員と同じだと思う。主婦パートは気楽という声もあるが、近年は若年者の非自発的パートも増えているし、女性も 25 歳～34 歳が増えている。出産や育児で正社員をやめざるを得なくなり、以前のような専業主婦ではなく、パートに出る。一生懸命働こうとしても、子育てなど家庭責任も重くのしかかっている。一人一人の女性が仕事と生活の調和が図れる働き方を選択できるようにしていくべき。

連合 調査では「正社員になりたい」が圧倒的に多い。

UIゼンセン同盟 意欲が高く懸命に働いているパートが大多数。労務管理も緻密になされている。気軽に働いているパートに正社員登用の意向を聞くような労務管理はされていないはずで、使用者側の認識は疑問である。

委員からの質問 「20 時間前後で生じるゆがみ」とは何か。インセンティブとは何か。医療保険の取扱いはどう考えるか。

UIゼンセン同盟 基本的に、全労働者を適用すべきとの立場。「ゆがみ」とは、パートの場合、定時の勤務体制ばかりでなく、その時々シフトを柔軟に調整するような働き方もあるが、社会保険の枠がはまることで自由度が狭まらないかという問題。事業主が適用逃れをしようとして、労働時間を抑えるようなことが起こると、2か所で働く人も出てくるかも知れない。

また、「インセンティブ」は、きちんと適用したところは全体で支援して報われる仕組みにしないと、足並みが揃わないという問題意識のもの。

健保も傷病手当金など本人のみの給付があり、適用すべきとの立場。ただ、年金に対する正しい理解を広げたり、国民年金の未納問題に取り組んで、「取りやすいところから取ろうとしている」と受け止められないようにすべき。

委員からの質問 働く時間に関わりなく適用するというのも 1 つの理想だが、20 時間未満の労働時間の短い人でも、同じ職場の仲間と思えるのか。

UIゼンセン同盟 職場での組み込まれ方によると思う。いずれにしても 20 時間は微妙なライン。15 時間、17 時間ならよいとも言えないが。

委員からの質問 パート労働者については代替性が高く、労働組合しかバックアップはない。すべての労働者を適用すべきといっても、実際に法案が通らなければ意味が

ない。経営側の意識と連合の提案が正反対にある中で、どのラインが最も得る票が多く、失う票が少ないかと考える必要がある。連合は、あくまでパート労働者を支えるという腹を決めているのか。

連合 確かにこれまで運動は正社員中心との批判があり、今後はパートなどより弱い立場の運動に目を向けていく方針である。与党がパートの適用問題にどれだけ本気かを、国民は見ている。

委員からの意見 本気で進めるには、次の選挙でシングルイシュー化すればよい。連合が年金の抜本改革までセットにすると、多くの支持を失い、実現できないのではないかと。

委員からの質問 事業者側は、適用拡大すれば経営が成り立たなくなると言っている。このような事業主側の立場を、労働者側はどう理解しているのか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 この問題に限らず、すべての人件費の増加要因について事業主は反対する立場。しかし、パート労働者であっても一人の労働者として扱う事業主の姿勢があれば、パート労働者は労働条件に格差があっても一生懸命働いている。人件費という面だけでパート労働者を捉えるのではなく、一人の労働者として扱うという姿勢を持つことが、業績の伸びる事業主の条件になると思う。

UIゼンセン同盟 パート適用によりコストが上がるのは確かだが、天災と違い予見可能なもの。決まればそれに向け様々な工夫ができる。価格転嫁や、できなくてもいろいろなやり方がある。イメージのアップ、優秀な人材の確保、職員のやる気の喚起など、会社にとってもメリットがある。

連合 適用拡大になった時点ではコスト増になるが、中長期的に見れば、総人件費の配分の問題であり、社会全体で適用に伴うコスト負担について合意ができるかどうかの問題となる。

委員からの質問 全員を適用すべきとの意見だったが、一方でパート労働者自身が就業調整している実態もある。このままでは労組はパート労働者の意向を代表していないということになるが、パート労働者の理解を求めるために、組合自身は何をしようとしているのか。

連合 社会保険の適用問題は、賃金に留まらないパート労働者等の処遇改善と位置づけ

て取り組んでいる。労組への加入の働きかけに合わせて、社会保険適用の必要性を訴えている。

UIゼンセン同盟 就業調整は事実としてあるということを申し上げただけで、それをなくすように制度を変えるべきとの立場。誤解されているように思う。

WG委員からの意見 どんな制度としても様々な問題が出てくるものであり、すべての問題がいつに解決したりはしない。少しずつどうにかこうにか進めていくしかない。

(以上)

第4回「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」概要

平成19年1月22日（月）10:00～12:20

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本チェーンストア協会

- 当協会ほか流通・サービス産業17団体として、パート労働者への厚生年金適用に断固反対。
- 会員企業のパートは55万人、平均年齢44.3歳、平均勤続期間4.8年、パート労働者比率は時間換算で68.8%。
- パート労働者は大変重要な戦力。働く時間帯などについて多様な機会を提供し、個人の事情と希望に応じて自由に働いてもらっている。
- 16年年金制度改革において、5年を目途として総合的に検討する旨明記されたにもかかわらず、2年しか経過していない現段階で急に議論を始めたことは如何なものか。
- 2,000人のパート労働者にアンケートを採ったが、消極的・反対の意見が大半。2年前と同じく加入を望んでいない。「中身を見てから考える」も多いが、中身を見るほど反対が増えると考えている。我々はパート労働者の代弁者として反対している。
- 適用拡大で、パート労働者1人当たり年間で13万円、協会全体で300億円程度の負担増が生じ、家計と企業経営を直撃する。
- 厚生労働省の出した厚生年金への加入で大幅に給付が増えるかのような試算は問題がある。当業界のパート労働者の平均的勤続年数4.8年をもとにすると月2,600円しか増えない。
- パート労働者は、はるか先の年金よりも現在の収入のほうが大切と考えている。
- 国民年金の未納問題、厚生年金の空洞化など解決せずに取りやすいところから取ることは問題。適用拡大は労働者と事業主の双方にとってメリットがない。

日本百貨店協会

- 適用拡大には反対。理由は3点強調したい。①企業の負担増の観点ではなくパート労働者自身の立場から判断すべき。②多様な働き方を阻害すること。国民年金の未納・未加入など制度の根幹の検討が不十分。③雇用不安や個人消費が冷え込み、企業の収益が悪化する。
- 全従業員の約3割がパート労働者で、95%以上が主婦。その半分程度は既に厚生年金

適用済み。適用拡大の対象者は約2万人。

- 厚生年金の適用を受けていないパート労働者の年齢層は50～60歳と比較的高く、勤続年数は長い。配偶者の扶養家族としての範囲で働きたいと望んでおり、お金より社会とのつながりを重視している。一方、若い主婦層は、教育費負担等のため、将来の年金より今の手取を重視している。いずれも「厚生年金には入りたくない」が多数。適用されたら退職や就業調整が起こり、人手不足に拍車がかかる。
- 企業負担（厚生年金、健康保険、介護保険）は27.8億円、パート労働者一人当たり負担は14万1,000円増え、主婦層の財布の紐がさらにかたくなる。

日本人材派遣協会

- 20時間以上に適用拡大することには反対。
- 派遣労働者のうち週労働時間20～30時間の者は7.2%程度。派遣労働者は総じて、長く働く人は少なく、3～6ヶ月の勤続期間で終了することが多い。
- 短時間ないし短期間の派遣労働者は、扶養の範囲内で働きたい人が大半。適用拡大がされたら、労働時間を20時間未満に抑える人が多いだろう。
- 派遣の勤務形態は派遣先によって決められるので、極めて多様。適用対象の判断が難しい。雇用主の事業所で働いていないので、年金手帳を回収するのも大変。
- 現在の適用基準の遵守は当然であり、適用拡大の前に派遣労働者に適用されているかを厳正にチェックしてほしい。

日本生産技能労務協会

- はっきりとしたデータはないが、製造業を支援する協会加盟企業で働く労働者18～20万人のうち、パート労働者は数パーセント（10%以下）と思われる。
- 適用拡大で企業負担が経営を圧迫することは明白。大手はより優秀な労働力を抱え込むだろうが、中小業者は廃業に追い込まれる可能性がある。その結果、生産請負派遣業界の二極化が進み、業界の活性化にとって好ましくないと考える。
- 請負労働者は目的を持って短期間に働く若い人が多く、実収入など現実重視の傾向があり、年金適用拡大になればより一層雇用（採用）も難しくなるだろう。

日本経済団体連合会

- 1つめは、短時間労働者の増加の背景を認識すべきということ。企業は、国際競争の中にある。勝ち抜くため、人材の質を上げていく必要があり、人事賃金制度の改革に取り組んでいる最中。経済活力維持がないと社会保障制度も持続可能にならない。
- 2つめは、短時間労働をどう評価するかということ。短時間労働は多様な働き方の一つの形態であり、労働者のニーズと企業のニーズが合致しているもの。就労働機も意欲も、主婦、高齢者、学生等それぞれ異なる。複線型管理の中で、処遇の公平・公正をどう担保するかが重要。
- 3つめは、厚生年金の役割をどう考えるかということ。扶養家族を持って働くフルタイム労働者の老後保障をモデルとして設計されており、企業の負担も、企業の発展や業務遂行に主要な貢献をしている労働者に対するものであるから理解を得ているもの。
- 4つめは、種々の前提がどうであるか。給付と負担の世代間の公平という点では、将来の保険料率の上限は、少子化の進行でどのようになるのか。世代内の公平の点では、現在、任意適用事業所となっている事業所の労働者をどうするのか、また第1号被保険者の保険料の未納の問題も解決する必要がある。さらに、所得税等の控除の在り方なども議論すべきだ。
- 関係業界の意見や年金財政の健全性を十分踏まえるべきで、十分時間をかけて検討すべき。

日本スーパーマーケット協会

- 適用拡大は非常に重要な問題として認識している問題であり、導入するというのなら業界をあげて徹底的に反対運動をせざるを得ない。
- 前回の年金制度改正から2年しか経過していない中で、パート労働者も望んでいない適用拡大を、なぜ今やらなければならないのか。国民年金の未納問題、社会保険庁の問題など、厚生労働省には優先的に解決すべき問題が山積みしているはず。
- 官邸の指示であるようによく聞くと、そもそも厚生年金の適用拡大と再チャレンジがどのように結びつくのか。スーパーマーケットで働くパート労働者は、ほとんどが主婦なので、再チャレンジとは関係ない。
- 流通・小売業界は、製造業が機械化により必要としなくなった多数の工場労働者の受け皿になり、雇用の面で大きな役割を果たしてきた。
- パート労働者も反対が多い。このままいくと、安倍内閣の命運にも関わる。もっと慎重にやってもらいたい。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見 社会保険は人生のリスクを保障し、人々の暮らしを安定させることにより、企業経営や社会の安定に寄与している。近年の厳しい経済環境の下で単なる負担と捉えられるが、この社会保険の意義を理解して適用拡大を考えることが必要。

委員からの質問 労働組合の話では、25～35歳の子育て中の若い母親は生活に苦しく、正社員になれないのでパートで働いている人が多いという。自分もパートと正社員との待遇の違いに唖然とした経験があるが、これでは若い人は結婚できないのではないか。

日本経団連 賃金水準が高い中、正社員をできるだけ解雇しないように、雇用形態の多様化が進まざるを得なかった。正社員の賃金を下げてパート労働者の賃金を上げることは現実的でない。短くしか働けない人のニーズと企業のニーズと調和させて、社会的なミスマッチを解消し、格差を解消していくことが重要。

委員からの質問 自分の近所のスーパーマーケットは正社員が中心で活気がある。消費者としてはこのようなスーパーがよいと思うが、業界の中で正社員の雇用が多いところと少ないところがあることは、不公平ではないか。

スーパーマーケット協会 自分の企業ではパート労働者比率は7～8割。パート労働者はいろいろな仕事をしているが、家庭の都合で働く時間を選んでおり、正社員と一緒にできない。製造業は機械化によって人を減らしてきたが、その受け皿はスーパーや外食。総理官邸の「パートかわいそう論」は大変な間違い。パート労働者が冷遇されている事実はない。人手不足の中、そんなことをしては企業が成り立たない。

チェーンストア協会 パート労働者に対して正社員以上に教育訓練に力を入れ、サービス水準を維持している。フリーターについては中途採用で常にチャンスを作っており、正社員への転換の機会はいくらでもある。

委員からの質問 パート労働者と正社員で職務の差がなくなってきているが、両者をどのようなメルクマールで分けているのか。

チェーンストア協会 正社員とパート労働者には、時間帯、転勤の有無、仕事の内容で差がある。正社員の中途採用試験があり、パート労働者の希望と能力によって転換できる。

百貨店協会 百貨店は取引先からの派遣店員が全体の8割以上と多く、実際の接客は彼らが中心だが、パート労働者にはレジ打ちや商品の移動など販売付帯業務を行わせている。パート労働者と正社員では期待される役割、業務内容が全く違う。

委員からの質問 人材派遣において、パート労働者として派遣するのと正社員として派遣するのでは何か違いがあるのか。また、請負労働者にパートの区分はあるか。

人材派遣協会 人材派遣自体に正社員とパート労働者の区別はない。派遣先の必要とする労働条件に応じて、社会保険適用の対象かどうかが決まる

生産技能労務協会 請負労働者と表現されたがこれは、請負企業に雇用された労働者であり、請負企業の業務に主としてメーカーの工場構内で従事している者である。通常、「パート」とは呼んでいない、有期契約社員として正社員と区別して管理している。

委員からの意見 高齢者の生活をどう保障するかは重要課題であり、多くの国が、「自助の強制」である社会保険を作ってきた。その適用拡大には、いつの時代も企業や労働者は大反対する。使用者は常に断固反対なので、労使折半・名前付き給付の約束により労働者を懐柔し、時代背景の中で決着してきた。平成16年当時に比べて格差問題が前面に出てきた状況において、今回の安倍総理の姿勢は勇み足ではない。労働市場の流動化の中で、老後の所得保障を強化する必要性は高まっており、一部の業界だけ、自分で自分の面倒を見ないとすると、エゴと言われてしまうだろう。マクロ的には、事業主負担は体制維持への協力を求めるもの。適用拡大は労働者のマージナルな低い部分に企業から利潤を回してほしいということ。前と同じ結論では政権が世論の支持を失うだろう。

スーパーマーケット協会 ごもったもな点もあるが、国民年金不払いや社会保険庁の問題など放置することはおかしい。取りやすいところから取ろうと言うから反対している。国家が国民の老後を大切にすることにはいくらかでも協力する。年金制度全体の見直しについては、いつでも議論に応じる用意がある。

委員からの質問 パート労働者を多く雇っている企業は社会保険の負担を免れ、不公平だという批判をどう考えるか。

チェーンストア協会 負担が増えるから企業が労働時間を抑えさせるとの理解は間違っている。我々はできるだけ長く働いてほしいが、労働者の個人的な事情などにより短

く抑えたいと考えるパート労働者がほとんどである。

パート労働者の働き方については、103万円や130万円といった就労調整の壁ができています。この壁を前提としてパート労働者は就業しており、産業間の不公平の問題とは別の問題と考える。

委員からの質問 パート労働者の仕事はかなり高度化した。パート労働法の議論でも処遇の時間比例の考え方が出され、福利厚生も対象にしている。この中で法定の福利厚生だけは対象外という議論は通りにくいのではないかと。

チェーンストア協会 パート労働者が法定の福利厚生とすることを望むかどうか。本人が欲しなければ、均衡ではないということにはならないのではないかと。

委員からの質問 パート労働者の中で厚生年金に加入している人としていない人で企業への貢献が異なっているのか。また、パート労働者に支えられている業界として、パート労働者の老後の所得保障をどう考えているのか。扶養を前提とした仕組みは変わっていくのではないかと。

百貨店協会 今の時点では適用拡大には反対だが、人口が激減する40年先を見たときには、正社員とかパートとか言っていられない。人材の獲得のためにはいい条件を出す必要があるが、年金のあり方の根幹の議論がないと適用拡大の議論はできない。

チェーンストア協会 個人的には労働時間20時間の人と30時間の人で貢献に差はないと思う。しかし、長時間働いてほしいというオファーには、ある企業の例では、20人に1人くらいしか受けてくれないという実情である。能力があり、戦力にしたいパート労働者でも、30時間以上にはなかなかこなしてくれない。

委員からの質問 チェーンストア協会アンケートの「反対」が24%というのは意外に少ない。「よく分からない」が多い。多くは「掛け捨てになるから嫌だ」というが、制度をよく説明すれば理解を得られるのではないかと。

チェーンストア協会 よく説明してこなかったということについては反省する面もあるが、制度を理解するほど、「これだけの増額なら入りたくない」となるのではないかと。

また、試算では健康保険の保険料を加えておらず、こうしたこともきちんと知らせるべきである。

委員からの意見

1号被保険者未納対策が先と言うが、適用拡大は未納対策になる。「取りやすいところから取ろうとしている」については、反対の強い皆さんの業界を「取りやすいところ」と思っている人はいない。個人名義で年金権を保障する限り、働いているところから取らざるを得ない。

(以上)

第5回「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」概要

平成19年1月25日（木）10:00～12:15

<<各団体の陳述の主な内容>>

全国ビルメンテナンス協会

- 適用拡大には断固反対。
- パート労働者に対しても有給休暇を付与する等、厚生年金及び健康保険以外での福利厚生面での区分は行っていない。
- 大変な負担増。20時間以上の非常勤職員に枠を広げる場合の負担増額を試算すると、パート労働者1人当たり年間72,902円、1社当たりでは492万円、業界としては155億円の負担増になる。営業利益の15.2%がなくなると推計される。
- 赤字の企業が17.6%あるほか、利益率2%未満の企業で全体の40%強を占めており、パート労働者への年金対象が拡大されると、30%以上の企業の存亡に係る大問題である。
- ビルメンテナンス業界はパート労働者の割合が非常に高く、適用拡大によって事務面でも非常に煩雑になる。
- これまでパート労働者を雇用することで失業対策に貢献してきたが、適用拡大が行われると、労働者数の削減、解雇などを行わざるを得ず雇用不安が起きる。

日本給食サービス協会

- 適用拡大には反対。
- 集団給食業界はパート比率の高い産業。パート比率は75.3%、14.9万人いる。勤続年数の短い者が多い。月収は98,000円未満が62.1%であり、配偶者の扶養の範囲内になるように調整している傾向にある。
- 企業規模は圧倒的に中小企業が多い。パート労働者の約6割が配偶者の扶養に入っており年収130万未満に調整する傾向がある。
- 適用拡大については、賛成が31.3%、反対が68.7%。新たに保険料を負担して厚生年金に入りたいとは思っていない。
- 適用拡大されると資格変更の手続きが膨大になる。
- 好きな時間で短時間働くのがパート。外食は労働の流動性が高いが、これは企業の責任ではなく、多様な働き方を望むパート労働者自身がそういう働き方を選んでいる

ということ。厚生年金の適用で定着率が高まるわけではない。

- この業界は価格転嫁が非常に難しい。10%以上の雇用がなくなる。消費税率のアップも予想され、値上げは難しい。

全日本自治団体労働組合

- 適用拡大には大賛成。
- 自治体の非常勤職員は年々増えていて、3割以上を占めている。基幹的な労働者だが、賃金は正職員の約3分の1。事業主側が言うような労働時間を選んで働ける環境にはない。
- 30時間以上働いても入っていない事例もあるが、労組が追求すると30時間未満にされる、あるいは、2人ペア勤務で2ヶ月以下の勤務にされるなど、適用されないようにされてしまう。適用基準に満たない短い労働でも、複数あれば足していくシステムが必要。

日本サービス・流通労働組合連合

- 適用拡大には賛成。
- 百貨店やチェーン店を中心とした産業別組合。フルタイムが約13万人、パートが約6.8万人。うち20時間以上が5.8万人、20時間未満が1万人である。
- 103万円、130万円といった基準を踏まえ、企業が提示する働き方をもとに、労働者は働き方を選んでいる。労働者が労働時間の延長を望んでも、すべて受け入れられているわけではない。
- 個人のニーズだけでなく、社会保険・税の「バー」や企業の配偶者への手当などが労働時間に大きく影響している。国・企業の制度が労働者の労働時間選択範囲を規定している。賃金が上がれば労働時間を短くしなければならず労働者にジレンマが生じており、能力発揮や人材育成に齟齬を来している。片親世帯、正社員になれない人もパート労働者になっている。働き方に中立的な仕組みをつくるため、正社員・男性中心の制度の仕組みは変えていかなければならない。
- 本来は働き方の壁となる基準をつくるべきではなく、将来的には全面的に適用すべきだが、当面は20時間、65万円の基準とすべきであり、年収要件・標準報酬月額・加入期間要件を下げるべき。企業負担は確かに大きいので、企業実態を踏まえた激変緩和措置が必要。一方、不当な労働条件の不利益変更がないようにしなければならない。

日本郵政公社労働組合

- 適用拡大には賛成。
- 郵政公社には「郵政短時間職員」という1日4時間の職員がいる。1994年に導入した際、当時の厚生省の常用的雇用関係があれば個別適用という判断をもとに、この全員が厚生年金・健康保険に加入している。
- 既に10年間も1日4時間の労働者に厚生年金を適用してきた例があるのだから、すべての労働者に原則適用してほしい。
- 企業の負担増については、郵政公社が払っている非常勤雇用分の社会保険料は約190億円。郵政公社は競争相手がいっぱいいる中で、企業努力で負担してきた。公平の観点から、他の企業も責任を果たす必要がある。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見 価格転嫁については、百貨店などは消費者が直接のユーザーなので難しいかもしれないが、給食サービスなどは同じ社会保険料を払う事業主が相手であり、大人と大人の話し合いができるのではないかと。

ビルメンテナンス協会 値上げは100%不可能。しわ寄せは労働時間数を20時間未満に抑えるか雇用を減らして対応するしかない。

給食サービス協会 転嫁していないところとの差が出て継続受託ができなくなる。消費税の場合も同じだが、力関係で受託側が負担しろということになりがち。

委員からの質問 消費税ならみんなが平等に負担するので公正な競争になるが、社会保険料の場合、適用基準を20時間にすると、それ以下の労働者を多く雇うところが低コストになり、公正な競争ができるか懸念される。「バー」をなくして、皆が負担する仕組みにするべきではないか。

ビルメンテナンス協会 業界の賃金は労働市場全体の賃金よりかなり低くなっており、保険料増分を吸収できない。

委員からの質問 事業主側からはパート労働者本人が厚生年金加入を望んでいないという意見があるが、実際に適用されている4時間の職員はどう評価しているのか。

郵政公社労働組合 社会的保障の中に入ることに異論・反対はない。常用労働者になりたいがなれないので短時間職員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取められている。

委員からの質問 パート労働者にも、個人としての社会保障の受給権を与える必要がある。事業主はコスト減の観点だけだが、組合として事業主に対してパート労働者への社会保険適用を求める話し合いをしているか。

サービス・流通連合 均等待遇の議論のメニューの一つとして取り上げているが、単独で交渉してはいない。

郵政公社労働組合 社会保険を含めた全体で交渉している。現在の要件は内かんで決められているため、1日6時間の人をコストダウンのため、例えば5時間にすることが現場で頻発しており、組合として是正を要求している。

自治労 均等待遇の要求の中に含めて掲げているが、力関係でなかなか実現には至っていない。

委員からの質問 社会保険適用で労働コストが高まると、当然労働需要は少なくなる。事業主側も「社会的貢献」としての雇用が減るといふ。労組としてどう評価するか。また、パート労働者に対して、自分たちにとって有利な話であるということはどうやって理解させていくのか。

サービス・流通連合 社会保険制度の存在だけで雇用調整が行われているわけではなく、過当競争や賃金コスト全体の問題から調整が行われている。また本人が、社会保険制度のメリットを十分理解しているかどうか疑問。

郵政公社労働組合 圧倒的に不安定な存在であるパート労働者に負担を求めるといふことになると、年金制度そのものに対する不信もあり、誘導されて安直な考え方が出てきがちになる。制度をしっかりと整えれば、相応の負担は構わない。競合する業種、業界内の競争で一方だけが有利ということにならないよう、すべての事業主の負担が公平になるようにすべき。

自治労 「103万、130万円にこだわっているからこそ、企業に利用されて低賃金になってしまう。生活できる賃金を獲得しよう」とパート労働者に説明している。パート労働者は一瞬悩むが、一度130万円を超えてしまうと、「なんであの時は悩んでい

たんだろう」というくらいに受け入れてしまう。多くは今のことだけを考えて行動してしまうので、我々労組もそういうことを宣伝する役割がある。

委員からの質問 適用拡大すると雇用が削減されると言うが、逆に言うと企業は保険料を払う必要がないからパート労働者を雇っているということになる。30時間が制度的なバーになり、もっと働きたい人が働けなくなっていると言えるのではないか。

ビルメンテナンス協会 厳しい競争の中で、制度があればそれを利用する企業もあるかもしれない。負担がかからないよう行動するのは当然だと思う。

委員からの質問 就業調整は労働者が自分の希望で行っているものか、それとも事業主側が行わせているものなのか。

ビルメンテナンス協会 労働者の都合のつく時間帯で、条件に合った働き方を選択してもらっている。企業が就業調整を強いているものではない。あくまでも仮定の話だが、新制度の中身によって手段として取ることも出てくるかもしれない。

サービス・流通連合 そもそも企業の採用は労働市場のバランスによって変わるものであり、労働者の希望によって必ず長く働けるというわけではない。最近では、試験制度を導入して上の職種への転換を促しているところも出てきているが、それでもすべてのパート労働者が上に行けるわけではない。

委員からの質問 これだけ少子化が進んでいる中では、よい待遇でないと人が集まらない。どう対応しているのか。

給食サービス協会 人が集まらない状態で、処遇をよくするという以前の状態。環境をよくして人を集めるべき、というのは確かにそのとおりだが、喫食者が増えない中でコストが上がるだけでは、店舗を閉鎖せざるを得ない。責任を持ったパート労働者の待遇を正社員なみにするというのであれば負担するが。

委員からの質問 事業主側はパート労働者の雇用を「社会的貢献」と言うが、パート労働者の急増は90年代半ばから緊急避難的に「日本的パート」でもいいから雇用を確保してほしい、ということで起こったもの。ヨーロッパのように、働く時間は短いけれど、フルタイムと待遇は変わらない、というのが本来の正常な姿。適用拡大の議論は、これに戻ろうという方向の中で行われている。90年代までは企業に対する

期待値が低かったが、景気が回復してきたので企業にも少し高い社会的責任を果たしてもらいたいという要求が出てきているのではないか。

ビルメンテナンス協会 景気がよくなってきているというものの、我々の業態は景気にほとんど左右されないし、実際には契約金額は下がっている。

委員からの質問 二つの業界は、中小企業が多く利益率が低いので対応できないというが、企業規模によって適用を分けていくという案が与党などで出ているが、どう考えるか。

ビルメンテナンス協会 対応できる企業も相当数あると思うが、具体的には分からない。業界としての意見聴取はできていない。

給食サービス協会 企業によって格差をつけることには反対である。

委員からの質問 定着率が低いパート労働者には適用できないというが、勤続期間が一定期間以上の人にも適用することについてはどう考えるか。

給食サービス協会 勤続期間が短い人に適用となると事務手続が膨大になるので、少し長めの期間を要件にしてほしい。

ビルメンテナンス協会 勤続期間の長短にかかわらず、皆制度の恩恵を受けられるようにすべきというのは当然だが、実際には、1年限りという人が多い状態の中ではあるが、ある程度以上の期間を要件とせざるを得ないのではないかと思う。

(以上)

第6回「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」概要

平成19年1月30日（火）10:00～12:00

<<学識経験者の説明の主な内容>>

大沢真知子・日本女子大学教授

- 雇用における男女の平等を達成しようとしても、社会保険の適用でも雇用形態間の差が大きい。そのうちの一つがパートに適用されていないこと。
- 1990年代以降、非正規労働者が増加している。その需要要因としては、女性がパートを望むということより、経済構造の変化、グローバル化、サービス経済化の中で、事業主側の要因が大きくなっており、1992年～2000年の変化では6割が事業主側の需要要因になっている。
- 非正規労働者を雇うことによるコストメリットが存在しては非正規労働者の増加は続いてしまう。1つの制度だけではなく、システムとして、社会保険、雇用保険、賃金、雇用保障という全体において雇用形態間の差がない、経営者の裁量に影響を及ぼさないような制度設計が望ましい。
- 諸外国の例を見ると、多くの国で、採用の際に非正規労働者だけが多く雇われないようにする工夫がなされている。適用拡大については、もちろんプラスの評価ができるが、20時間未満の労働者が増えることが懸念される。

水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授

- フランスの社会保険制度は、採用における使用者の選択に影響を与えない、極めて中立的な制度である。年金制度については、1日1ユーロしか稼がない、1時間しか働かない人を含めて、すべての被用者が対象になっている。1ユーロから保険料が課される。
- ちょっとしか働いてない人でも、1四半期でも被保険者期間があれば受給権がある。1四半期の被保険者期間は、1年にSMIC（最低賃金＝8.27ユーロ）の200時間分の賃金を得れば得られる。労働時間の長短、ライフスタイルの変化に対して非常に中立的な制度である。
- 政策誘導等によって1980年代に増加傾向にあったパート労働者は、グローバル化の進展で競争が激しくなった2000年代にはさほど増えていない。その理由はパート労働者を使ってもコストが削減されるわけではないから。法律上フルタイムとパートタイ

ムでの平等原則が定められており、また、産業別の労働協約によって職務給が産業別に定められ、平等の前提としての社会的基盤が整っている。

- フランス型の中立的な制度を日本に導入する場合、基礎年金（第3号被保険者制度）との調整が問題となるが、基礎年金と報酬比例部分を切り離して、報酬比例部分のみ労働時間に中立的な制度にすることで、第3号被保険者問題に手をつけることなく適用拡大を検討することも可能になるのではないか。

藤森克彦・みずほ情報総研(株)主席研究員

- イギリスにはパート労働について年金制度上特別の措置があるわけではなく、賃金要件と拠出年数要件を組み合わせることで受給要件を定めている。パート労働者の賃金水準からすると、パート労働者の8割弱が公的年金の適用対象になっていると推測される。
- 年4,368ポンド（約100万円）未満の所得の者は、保険料拠出義務はないが、その期間分の給付もなくなる。4,368～5,035ポンド（約116万円）の場合には、保険料なし（0%）で保険料を拠出したものとみなされることになっている。パート労働者の約25%が年収4,368ポンド未満であり、拠出義務が課されていないと考えられる。
- 就労年数（男性49年、女性44年）に対する保険料拠出年数が25%以上ないと基礎年金を受給できない。短期で断続的に働くと必要拠出年数を充足できない場合があるので、やむを得ない事情があれば、「所得クレジット」と「家庭責任保全制度」によって、必要な保険料拠出年数から除外することなどが認められている。また、付加年金（国家第二年金）の給付は低所得者に手厚い形になっている。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見 基礎年金と報酬比例部分を分離すると、第2号被保険者の基礎年金部分についても定額の保険料を取らなくならざるを得ないのではないか。基礎年金によって所得再分配を行うという今の制度の本体は悪くないが、1号、3号という部品が悪いために労働市場に迷惑をかけることになっている。1号、3号の穴をなるべくふさぐべく厚生年金の適用を拡げないと、高齢期の所得保障という本来目的が危うくなってしまふ。

委員からの質問 日本の厚生年金と雇用保険、労災保険では制度によって適用範囲が異

なっており、制度の目的に応じて労働者概念を変えている。フランスでは年金制度以外、雇用保険や労災保険でもパートとフルタイムで差がないのか。また、フランス方式を導入するとなると、報酬比例部分を完全に中立化することになるが、そうすると年金制度において再分配をやめるということにならないか。

水町助教授 労災保険は全員保護される。雇用保険と医療保険についても1ユーロから保険料が取られるが、逆選択の問題があるので、週に10時間程度働くことによって受給権が得られる。いずれにしても、制度の趣旨・性質によって受給権者の範囲が若干異なる。なお、基礎年金と報酬比例部分を分離するとしても、報酬比例部分の中で再分配を行う制度設計も可能である。

委員からの質問 イギリスの国民保険は総合的な保険制度とのことだが、パート労働者で年4,368ポンド未満の人は雇用保険、労災保険まで適用除外になってしまうのか。社会的保護の観点から、4,368ポンド以下で不利益になるのかどうか。

藤森主席研究員 雇用保険に関して言えば、雇用保険とは別に、税財源に基づく「失業扶助」という制度があり、拠出年数を満たさない人に対して、資力調査などの一定の要件を満たせば支給される。このような制度によって、年収4,368ポンド以下の人に対して救済する制度も用意されている。なお、医療は国民保険の範囲外であり、NHSを通じて税金で全員に提供されている。

委員からの質問 事業主からは、主婦パートは育児、家事の間に気軽な気持ちで働いていて、これが「多様な働き方だ」という発言を聞いている。結婚、出産で仕事を辞める女性は多く、厚生年金の適用を本人が望んでいないと言われる。実態はどうか。どうアピールしていけばいいのか。

大沢教授 短時間勤務や会社の拘束度の低い働き方などニーズに合った働き方の選択肢がないために、高学歴の女性ほど退職した後に労働市場に戻ってくる確率が低くなっている。ライフスタイルに中立的な労働市場となれば、女性のキャリアに対する考え方も変わってくる。年金制度も女性の生き方をある方向に位置づけてきたことは確か。こうしたことが、厚生年金加入に対する女性の意識に影響を与えているのではないか。

水町助教授 社会保険は社会連帯に基づく義務であって、本人の選択によって入る・入らないというものではない。ただ、年金の受給はだいぶ先で実感が湧かないので、

きちんと情報を提供して理解してもらうことが必要。同時に、被保険者期間要件を短くすることも重要ではないか。また、フランスの場合、税制も含め育児支援が充実しているだけでなく、正社員も含めて労働時間が短いことが特徴。年金制度が正社員の働き方を変えるのは無理だが、働き方の選択を邪魔することなく、人々がそのニーズに合った働き方を選んで損をしないような中立的な制度にする必要がある。

藤森主席研究員 イギリスでは家族形態が変わってきており、離婚経験者、結婚外の同棲率が高まっている。この中で、妻自身が年金権を持って老後に備えることの必要性が認識されてきた。

委員からの質問 非正規労働者の増加には需要側の要因が大きいということの原因は非正規労働者が正規労働者に比べて賃金が安いからか。

大沢教授 各種調査を見ると、90年代後半から事業主が非正規労働者を雇用する理由として「コストが削減できるから」が急速に増加してきた。同じ仕事でも賃金が安いことが基本的な理由だろうが、それに加えて社会保険の適用の面でのコストの差も要因となっている。

委員からの質問 イギリスはこれまでどちらかと言うとパート労働者に冷たい国という印象だった。EU指令で時間差別禁止法を導入する義務がかかっても、最後までやらなかったのがイギリス。従来からパートタイム労働は望ましいものとは見られてこなかったが、最近では政策的に手当をしていくような段階になってきたのか。

藤森主席研究員 イギリスではフルタイム労働者を前提に制度が構築されてきた面があり、年金でも遅れている面は見られる。しかし、近年、政府は改善に努力している。例えば、昨年発表された雇用年金省のWhite Paperでは、満額の基礎年金を得るために必要な拠出年数を男性44年、女性39年から、男女ともに30年に短くすることが提案されている。

委員からの質問 経営側の話を見ると、適用拡大をすると企業の国際競争力が弱まると主張する。フランスは働き方に中立的な仕組みとのことだが、そのような制度を導入する際に経営側から反対はなかったのか。

水町助教授 年金制度におけるパート労働者の取扱いは制度導入当初から大きくは変わっていない。1980年代にフランスではパート労働者の平等原則を法定化したが、

職務給の基盤がもともとあったので、これに対する事業主の抵抗はなかった。ヨーロッパでの議論は、非正規労働者をコスト削減のために使うと際限ないコスト削減競争になってしまうので、そういう位置づけにはしないというもの。むしろ、待遇の平等の基盤を作って、労働者の質を高める競争としようという意図がある。

委員からの質問 日本では職務給の普及が困難。労使の社会的合意のない日本ではどうすればいいのか。

水町助教授 日本で同一労働・同一賃金の考え方、職務給の普及にあまりにこだわることはないのではないか。欧米では、職務給を厳格に決めすぎて、仕事の内容の変化に対応できなくなったり、非効率になっていることが問題になっている。職務の範囲について法律が操作や誘導をするのではなく、差別をしないという基盤を作ることが大切。

委員からの質問 適用拡大をするかしないかにかかわらず、適用対象について何らかの法整備をしておかないと、適用から漏れる人が増えてしまう。その際には、労働時間で対象を区切るのではなく、賃金や年収を基準にする方がスマートではないかと考えるが、どうか。

水町助教授 ドイツでは時間と賃金で区切っており、日本と同じように就業調整の問題が出ている。労働時間ではなく賃金で区切るというやり方もあり得るが、賃金であっても就業調整の壁が出てきてしまう点は同じなので、いずれの基準も取り払うのがよいのではないかと。

藤森主席研究員 イギリスでは賃金で区切っている。働き方の多様性の確保という面では、時間よりは賃金で区切る方がよいのではないかと。ただし、日本の場合、これまでの経緯があるので、その点は考慮すべきだと考える。また、どのような区切り方をしても就労調整の可能性はあるが、区切り方を工夫することによってその影響を小さくすることができるように思う。

委員からの質問 就業時間を 20 時間未満にしても、かえって通勤時間など固定費用がかかってペイしなくなると思うが、どうか。

藤森主席研究員 確かに、固定費用を考えると、20 時間は影響が少なくなる一つの基準ではないかと。

大沢教授 そうかもしれないが、ドイツでは15時間未満に下げたら15時間未満の雇用が増えたということがあるので、大きくはないのかもしれないが、影響がないというわけではないのではないか。

(以上)

第7回「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」概要

平成19年2月2日（金）10:00～12:00

<<学識経験者の説明の主な内容>>

関ふ佐子・横浜国立大学大学院助教授

- アメリカの年金制度では、パート労働者を含めたほとんどすべての労働者が公的年金（OASDI）の適用を受ける。年収400ドル以上の自営業者や家政婦、ベビーシッターも対象で、全体の96%が加入しており、適用除外はごく一部に限られる。
- 制度上、パート労働であるかどうかの区別はない。アメリカに進出している日本の外食産業も、アメリカではパート労働者の社会保険料を負担している。
- 財源の85%を占める社会保険税は労使折半の目的税であり、保険料と変わりはない。課税限度額はあるが、課税下限額はなく、例えば給仕係のチップも課税対象になる。
- 老齢年金を受給するためには、通算で40クレジットが必要。最低1,000ドルの稼働所得で1クレジットを所得でき、毎年最大で4クレジット積み立てうる。4000ドルの収入を年内に得れば、例えば半年間だけパート労働で働いても、年金の受給権を得られる。
- このように、労働者が働いた期間というより、一定期間内にいくら稼いだかという緩やかな基準で受給資格を与えているので、受給権は比較的得やすく、高齢者の所得を支える重要な役割を担っている。
- 給付額の算定基礎となる所得歴は社会保障番号を通じて管理されていて、毎年1回、「年金計画書」が25歳以上の勤労者に送付される。年金制度の意義、予想受給額、所得歴などが記載されていて、所得歴が間違っている場合には、訂正を要求できる。
- 複数の事業所で働いていても、社会保障番号を通じて賃金の記録が集められて、「年金計画書」にはその合計額が記載される。

松本勝明・国立保健医療科学院福祉サービス部長

- ドイツの年金制度では、「労働報酬を得て就労している者」は年金保険への加入義務がある。
- ただし、労働報酬が月額400ユーロを超えない「継続的な僅少労働を行う者」は、加入義務を免除されている。
- 「継続的な僅少労働」の制度は近年2回に渡って改正されており、1999年以前は、

①「週労働時間が平均 15 時間未満」、かつ、②「労働報酬月額が平均報酬額の 7 分の 1 以下」であったのが、②については 99 年に労働報酬月額の基準が「325 ユーロ以下」とされ、2003 年には「400 ユーロ以下」とされるとともに、①の要件が削除された。これにより、現在では賃金額のみで適用を分けていることになる。

- 僅少労働に関する改正の目的としては、・財政的安定の確保、・年金給付の改善、・僅少労働の拡大抑制、・ヤミ労働の防止などが挙げられる。
- 継続的な僅少労働の場合は、使用者には拠出義務があるが被用者には保険料が課されない。ただし、将来の年金給付を増加させるため、加入義務免除を放棄して自ら使用者保険料に上乗せして保険料を払うことができる。
- さらに、賃金が月額 400~800 ユーロの者は「逡増ゾーン」として、社会保険への加入義務はあるものの、本人負担分の保険料を軽減されているが、これについても、自ら軽減を放棄して、将来の年金給付を増やすことができる。

佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授

- 適用拡大の問題は、中長期的な観点から考えることが必要。
- 経営側の主張では、適用拡大をするとコスト増と言うが、現状でも、パート労働者の就業調整によって正社員や就業調整をしていないパート労働者がその穴を埋めるために残業して、軋轢が生じたり、収入と時間を見ながらスケジュール管理をしなければならないなど、金銭に換算されない見えないコストがかかっている。
- また、就業調整パートの存在により、就業調整をしていないパート労働者の処遇まで改善が進まないことによって、パート労働が魅力ないものになってしまっている。
- しかし、パート労働者を多く活用している業界ほど、パート労働者に高い技能を持って、意欲的に働いてもらう必要性が高い。人材育成を計るためには、スキルの上昇にあわせて給料を上げていくことが基本だが、社会保険・税の壁のために、スキルが上がれば、給料が上がるほど労働時間を短くしなければならなくなり、人材育成を阻害するだけでなく、パート労働全体の処遇改善も妨げている。日本全体で人的資源の開発を阻害しているということを、経営側も理解する必要がある。
- 調査をすると、パート労働者でも今よりもっと働きたい人が結構いる。そのような人がいる限り、社会保険の壁をなくし、処遇を改善し、能力を高めていくことは産業界にとってもよいこと。
- 適用拡大は事業主にとって短期的には確かにマイナスだろうが、これまで見えなかった管理コストを解消するとともに、人材育成を阻害する連鎖を断ち切ることで、中

長期的にはプラスになる。

- ただし、適用拡大の際には収入要件の設定が問題。人材育成の面では、時間だけの基準が望ましいだろう。

<<質疑応答>>

委員からの質問 厚生年金の適用拡大により目に見える形で人件費が発生するが、これは老後に向けて蓄積される、いわば見返りのあるコスト。これに対し、現在目に見えない形で発生している労務管理コストは将来の見返りのないコスト、と考えるよいか。事業主団体は、社員や就業調整をしていないパート労働者にかかる負荷や労務コストを意識していないのではないか。

佐藤教授 パート労働者に厚生年金を適用することで、短期的な人件費は上昇するが、様々な目に見えない労務コストが下がる。更に中長期的には、労働力人口の減少の中でパート労働者の人材育成が円滑化し、社会全体にとっても各企業にとっても利益になると考える。

委員からの質問 我が国の年金制度は基本はよくできているが、マージナルなところで労働市場に迷惑をかけている。このままでは、年金制度は頑丈なので壊れはしないが、その代わりに、老後に負担を抱えるワーキングプアのような人たちが増えて「年金栄えて国滅ぶ」といった事態になりかねない。

佐藤教授 年金制度のあり方が先にあるのではなく、「これからもパートとして働きたい」という優秀な人材をどう集め、どう育てていくかを考えたときに、どういう年金制度がよいのかを考えればよいのではないか。

委員からの質問 アメリカは所得比例年金とのことだが、低所得者に対して最低保障を行う仕組みがあるか。

日本では、年金と医療の適用範囲は一致し、雇用保険や労災は異なっているが、アメリカやドイツでは、制度ごとに適用範囲が違うのか。

ドイツでは月収 400 ユーロ以下の労働者は適用除外されているとのことだが、2か所の職場に分けて勤務することで、適用を回避する動きはないのか。

僅少労働や逡増ゾーンの場合、本人の保険料負担が免除ないし軽減されるとのこと

とだが、ドイツでは、社会保険料負担も人件費の一部と認識されていないのか。これらの者について労使折半より使用者負担が重いことが、むしろ正規雇用へのインセンティブとなっている面はあるか。

関助教授 アメリカの年金制度は、低所得者に有利な算定式にはなっているが、最低保障の仕組みはなく、基本的には低所得者は低年金となる。公的医療保険であるメディケアは年金と一体適用されているが、年金には課税限度額があり、メディケアには限度額がない。雇用保険と労災は全額事業主負担だが、パート労働者の取扱いは州によって異なっている。

松本部長 各職場での所得を合算して適用する。保険料の使用者負担分と被保険者負担分の区分には意味があると考えられている。かつては僅少労働は完全な適用除外だったが、使用者負担が入ったことで、僅少労働へのディスインセンティブになっている。

委員からの質問 各職場での所得を合算できるということは名寄せをする仕組みがあるのか。

松本部長 ドイツには年金番号があり、僅少労働でもすべて届出義務がある。適用範囲については他の社会保険制度でも基本的に同じ構造だが、労災だけはすべての労働者に適用される。

委員からの質問 事業主の申告漏れは、年金計画書で発見できるのだろうが、事業主と本人が合意の上で、適用を回避することはないのか。

関助教授 正確でないかも知れないが、アメリカでは、最低賃金さえ払われていないようなヤミ労働はともかく、一般には適用漏れは大きな問題になっていない。チップや、家でベビーシッターを雇ったときの申告漏れはあるかも知れない。

また、主婦パートについては、家族給付として夫の年金の50%が支給され、自分名義の年金額と余り変わらないので、働くことの魅力が乏しいという声は聞く。

委員からの質問 我が国では年金不信が深刻だが、アメリカやドイツでは、制度に対する信頼はどうなっているのか。

また、我が国の企業でパートの人材育成に熱心でありながら業績もよい例を教えてください。

さらに、これまでのヒアリングで、我が国の女性は「責任のない気軽な働き方が好き」との意見が出たが、どう評価しているか。

関助教授 アメリカは、先進国の中で社会的な保障の少ない国で、全国民を対象とした医療保険制度もない。その中で公的年金制度の存在は大きい。

しかし年金が将来的に破綻するかも知れないという心配は、国民のみならず政府も共有している。年金計画書の中でも2040年には枯渇という記述があり、社会保障税や支給開始年齢の引き上げといった制度改革の必要性が喚起されている。年金計画書は、国民が現段階の自分の受給額を分かるようにすることで、制度の信頼感を高めようとする狙いがある。

松本部長 ドイツでは公的年金の役割への期待は大きく、それを基礎的な給付を行うものに縮小することは大多数の国民の支持を得られないと思われる。

佐藤教授 パートの中には「ほどほどの働き方でよい」という人もゼロではないが、多くはないと思う。

ただし、様々な制度があればその中で合理的な働き方を選択することになる。昔と比べ税制の103万の壁はだいぶ低くなっているが、今でもパートを責任ある地位につけようとするとき、給料は上げられないので、退職金として積んでおくという事例が見られる。

制度の壁を取り除いていくことで選択の幅が広がり、積極的に働ける人が増えると思われる。

委員からの質問 ヒアリングを通じて、パートの中にも既に厚生年金が適用されている人がたくさんいることが分かり、そもそもパートとは何かということが分からなくなってきた。事業主の取扱いと法律上の取扱いはイコールではない。事業主にとって、パートと正社員の線引きは何か。

佐藤教授 正社員・職員の特徴は、仕事内容が限定されておらず、異動で仕事が変わったり、別の事業所に勤務したりするところ。これに対し、パートなどの非正規職員は、仕事を限定して、例えばレジ打ちで時給いくらというように雇われている。

ただ、パート労働者に頼る部分の大きい流通やサービス業界では、パートの中でも能力による等級制度が生まれている。ここから正社員になるかどうかは、単に有期契約が無期契約に変わるということだけでなく、限定社員から無限定社員に働き方が変わるということ。

一方で、従来の無限定社員の中にも、家庭の事情などで残業なし、転勤なしというような限定化の動きがある。双方から雇用管理上の壁がなくなりつつある。

委員からの質問 賞与や退職金の有無が1つのメルクマールと言えるのではないか。

また、これまでの厚生年金は「被用者」を対象に制度を作ってきたが、今後は、就業形態の多様化の中で「被用者」概念にとらわれない方がよいのか、「被用者」概念を拡張する方がよいのか。

佐藤教授 パートであっても正社員と同じくらい仕事をし、会社に貢献する人もでてきた。パートだからといって必ずしも賞与や退職金を出さなくてよいとは言えなくなってきた。

最終的にはユニバーサルに適用することがよいと思うが、まず第1段階として週20時間とした場合、就業調整はゼロとは言わないがかなり抑えられると思う。20時間以下に抑える企業も出てこようが、そういう企業は中長期的に伸びないのではないか。

委員からの意見・質問 よく誤解されているが、アメリカのように納税者番号があるからと言って、それだけで所得捕捉率自体が高まるわけではない。アメリカの場合、所得比例年金だけで「最低保障として意味のある年金」を放棄しているから、所得捕捉率があまり問題にならない。

我が国の場合、皆年金で、かつ、意味のある年金を支給するという難しい課題がある。基礎年金で所得再分配を行っているから、ストレートに捕捉率の問題となる。

事業主団体からはパート労働者は出入りが激しく、把握が難しいとの意見があった。どうして我が国では、出たり入ったりするのに面倒な手続がいるのか。

佐藤教授 よくパート労働者の異動が激しいと言われるが、正社員の異動率も高い。事業主には、逆に、社員ではやれてパート労働者ではやれない理由を聞いてみたらどうか。また、パートの勤続期間は延びてきており、正社員との差はますます相対化している。

ただ、頻繁にパートと被扶養を繰り返す場合に、夫の会社との関係もあって手続が面倒くさいという声はよく聞く。

委員からの質問 先進諸国では週労働時間より年収を要件としている例が多い。ドイツの2003年の改正で、週労働時間15時間の要件が削除された理由は何か。

松本部長 2004年改正の原案には、週労働時間の改正は含まれていなかった。両院協議会の中でこの改正が盛り込まれたためその理由は明らかにされていないが、遞増ゾーンの導入や、個人宅での僅少労働を行う場合の要件の緩和が提案される中で、このような修正が合意されたのではないか。

佐藤教授 月収要件としてどの水準を採用するかにもよるが、一般には、労働時間要件のみの方が雇用管理がやりやすい。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と思うが。

(以上)