

日本労働組合総連合会
提出資料

厚生労働省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

パートタイム労働者等の厚生年金適用について

2007年2月8日

日本労働組合総連合会
会 長 高 木 剛

1. 非正規労働者と社会保険未適用者の増大の現状

- パート労働者や派遣労働者等の非正規労働者（雇用労働者の 1/3）が増加し、厚生年金など被用者保険の未加入者が増大している。
- 正規労働者と非正規労働者との賃金・労働条件の格差拡大に加え、社会保険の適用の有無による将来の生活保障の格差も拡大する。
- 現行の被用者保険の適用要件が、雇用形態を規定し、行き過ぎた規制緩和と相まって、パート等の非正規労働者を増大させている。

2. パート労働者等への厚生年金適用についての考え方

(1) パートや5人未満事業所の労働者等を完全適用する

- 非正規労働者、5人未満事業所の労働者の均等待遇と格差是正、また企業の社会的責務の視点から、雇用形態に係わらず全ての雇用労働者に厚生年金を完全適用する。
- 当面、適用要件を「週所定労働時間 20 時間以上」、ないし「年収 65 万円以上」（給与所得控除の最低保障額に相当）とし、何れかに該当すれば、厚生年金を適用する。
- 合わせて、被扶養者の認定要件も「年収 65 万円未満」まで引き下げる。

(2) 完全適用に向け保険料の事業主負担方式を改める

- 社会保険料の事業主負担は、従業員全体の支払い給与総額の一定比率とする新たな拠出方式に改める。（労働保険の拠出方式、「ペイロール・タックス」等を参考）。

(3) 業種、地域毎の包括適用、個人加入方式を創設する

- 現行の事業所を通じた被用者保険加入に加え、業種ごと、地域ごとに包括適用する方式とする。または、労働者個人の届け出による加入方式とし、適用拡大をはかる。

(4) 中小企業等の加入促進に向けた「社会保険事務組合」を創設する

- 中小・零細・個人事業所の事務負担の軽減、加入促進のため、労働保険事務組合と同様に「社会保険事務組合」制度を創設する。

(5) 失業者への継続加入制度の創設による社会的「共助」を充実する

- 厚生年金の被保険者が失業した場合、再就職までの間、継続加入できる制度を創設し、受給権を保障する（保険料は猶予措置）。

「パートタイム労働者の厚生年金適用について」 これまでのヒアリング等で出された主な意見に対するコメント

(1) 先日のヒアリングでは、経営者団体から、パート労働者のほとんどは老後の年金給付よりも現在の手取り収入を重視し、厚生年金の適用を望んでいないとのご意見がありました。労働組合としてはどう考えますか。

【パートタイム労働者の適用を望まない意識と課題】

- ◆保険料を払う余裕がない低賃金が問題であり、その改善が必要。
- ◆社会保険制度は雇用労働者に対する「共助のシステム」であり、すべての雇用労働者に厚生年金（社会保険）を適用することが基本。

- パートタイム労働者などのいわゆる「非正規労働者」は、正社員との間に、賃金、休日、昇進昇格、福利厚生、社会保険の適用など、さまざまな面で処遇の格差がある。厚生年金が適用されないことによって、現役時代だけでなく老後の保障まで格差が続いていく。まさに「格差の固定化」である。

- 社会保険料の支払いをちゅうちょしているパートタイム労働者がいるということは、将来のために保険料を払う余裕がない低賃金が問題であり、その改善が必要である。「老後はどうにかなる」から保険料を払いたくないのではなく、「老後どころではない」今の生活があるからである。厚生年金の受給者に聞けば、皆「保険料を払っていてよかった」と思っているはずである。パートタイム労働者が「払いたくない」と言っているから「入りたくない人を無理やり適用すべきではない」というのは、間違った考え方である。「厚生年金に入りたいけど、保険料を払えないからあきらめる」という人々を、どうやって社会保障のセーフティネットで助け合うべきか、を考える必要がある。

- 社会保障制度は、今の生活で精いっぱい、将来のことまで考えられない人々のためにこそ機能しなければならない。社会保険制度は雇用労働者に対する「共助のシステム」であり、労働時間や雇用期間、賃金、事業規模などで被保険者の範囲を限定することは、本来の共助の仕組みにゆがみをもたらす。また、社会保険制度が雇用や事業者の競争条件などにもゆがみをもたらすことになる。

- したがって、雇用形態、業種、事業規模などにかかわらずすべての雇用労働者に厚生年金（社会保険）を適用すべきということが連合の基本的な考え方である。

（２）先日のヒアリングでは、経営者団体から、事業主は、個々人の事情や希望に応じて都合のよい時間・日に働きたいという労働者のニーズに対応して時間帯や曜日等の選択肢を幅広く用意し、多様な就業の機会を提供しているとのご意見がありました。また、短時間労働は多様な働き方の一つであり、労働者のニーズと企業のニーズが一致したものとのご意見がありました。これらのご意見について、労働組合としてはどう考えますか。

【「多様な働き方」の名のもと、安上がり・不安定な雇用が増大】

- ◆ 社会保険の適用など雇用・労働条件の共通ルールが守られず、雇用形態をゆがめて、「安上がりで、不安定な雇用」を増加させている。
- ◆ 社会保険の適用基準の単純かつ限定的な引き下げだけでは、「細切れ労働」と「不安定雇用」を促進させるため、すべての雇用労働者への適用が原則。
- 労働市場は、社会保険の適用、最低賃金の遵守、労働時間、休日などの共通ルールを守った上で、労働者と使用者双方のニーズが一致した労働条件で労働契約が締結されるべきと考える。連合は、短時間労働そのものを問題としているのではなく、社会保険の適用など雇用・労働条件が雇用者に共通のルールとなっていないために、社会保険制度が雇用形態をゆがめて、「安上がりで、不安定な雇用」の増加を促進していることを指摘しているのである。
- 適用基準である週労働時間（通常の 3/4 以上）の単純かつ限定的な引き下げだけでは、雇用をゆがみは解消しないどころか、「細切れ労働」化を一層促進することを懸念せざるを得ない。だからこそ、すべての雇用労働者に厚生年金を適用すべきと主張しているのである。
- 原則適用を明確にした上で、労働時間や年収要件など期間を定めた一定の経過措置を設けて、実施すべきである。

(3) 先日のヒアリングでは、経営者団体から、パート労働者への厚生年金の適用拡大が行われた場合には、保険料の負担が発生しないよう、パート労働者自身が就業時間の調整や労働者数の削減を行うだろうとのご意見がありました。また、保険料負担が発生することにより、パート労働者の家計を圧迫し、個人消費に悪影響を及ぼすとのご意見ありましたが、これらのご意見について、労働組合としてはどう考えますか。

【パートタイム労働者側からの就労調整、厚生年金加入の希望も多い】

- ◆ 東京都の「パートタイマー調査」などでは、4割から5割の人が「厚生年金加入」を望んでいる。
- ◆ 厚生年金の適用基準を見直す際には、労働条件の不利益変更の禁止を併せて措置することが必要。
- 厚生年金の労働時間適用基準（3/4要件）が引き下げられる場合、パート労働者自身による就労調整が行われることは全くないとは言えない。だが、東京都の「パートタイマー調査（平成18年）」では44%の人が「社会保険加入基準の改正」を望んでおり、内閣府の「公的年金制度に関する世論調査」でも主婦の57%がパート労働者に厚生年金を適用すべきと回答している。

（資料参考）

- 我々が懸念するのは、事業主側から次の契約更新時に厚生年金適用基準に満たない労働条件への一方的な切り下げが行われることである。厚生年金の適用基準の変更以後も、パートタイム労働者が変更以前と同等の収入を得ようとするために、従来どおりか、またはそれ以上の労働時間で雇用契約を結ぶことができなくなるおそれがある。厚生年金の適用基準を見直す際には、労働条件の不利益変更の禁止を併せて措置することが必要である。

【雇用の減少はおこらない】

- また、事業主による雇用控えが行われるとの指摘については、一人当たりの労働者の生産性の向上には限界があるため、急激な雇用の減少は見込まれないと考える。なお、事業主負担は、一方的な収益の減少だけでなく、中長期的には、賃金配分の見直し、価格転嫁、生産性向上による吸収によって調整される。

【個人消費の減退はない】

- ◆ 第1号被保険者である雇用者800万人への厚生年金の適用拡大で、保険料負担が軽減され、マクロ的にはむしろプラスに作用する。

- 厚生年金の適用拡大によって保険料負担が増えるのは、国民年金第3号被保険者である雇用労働者400万人と考えられる。一方、第1号被保険者である雇用者800万人については、労働時間基準の引き下げや未適用業種への適用による厚生年金の適用拡大により、現在より本人の保険料負担が減ると見込まれる。なお、この第1号被保険者の中には、標準報酬月額が高く（高額所得者等）、国民年金の定額保険料（13,860円）を上回る厚生年金保険料の負担をすることになる人々が含まれている。また、第3号と第1号の消費性向の違いなどを考慮する必要があるが、保険料の増減による個人消費への影響はほとんどないか、マクロ的にはむしろプラスに作用すると考えられる。

（4）今後、女性の社会進出がますます進み、遺族年金を含めて、妻が夫に扶養されていることを前提とする仕組みは見直されていく可能性があることから、パート労働者についても、むしろ自らが保険料を納めて、自分の年金を確保することが必要になるのではないかと指摘がありますが、どう考えますか。

- ◆パート労働者は、厚生年金への加入で自ら保険料を納め、自分の年金を確保すべき。
- ◆パートの厚生年金への適用拡大と合わせ、第3号被保険者問題も見直しをすべき。
- 基本的にはそのように考える。基礎年金制度ができたことにより、受給権の面ではすでに個人単位になっている。さらに2004年改正による離婚時の厚生年金の分割制度が創設され、厚生年金の受給権にも個人単位の考え方が導入されている。一方、負担については、国民年金第3号被保険者の制度があるため、国民の間にさまざまな不公平感をもたらしている。
- 第3号被保険者の年金給付に要する費用を、本人（専業主婦等）から徴収せず、未婚者や共働きの女性労働者を含む雇用労働者全体で賄われている。第3号被保険者数は年々減少しており、一方で女性の第2号被保険者（厚生年金被保険者）は増加傾向にある中、女性の間での不公平感は増している。
- また、第3号被保険者の年金給付に要する費用は、第2号被保険者の事業主も負担している。しかし、第3号被保険者であるパートタイム労働者の年金給付に要する費用を、パートタイム労働者の雇用主が負担せずに、主たる家計支持者の多くを雇用する企業に負わせている、という企業間の不公平も見逃せない問題である。

○ したがって、年金制度は給付に合わせて負担も個人単位に移行していくという流れであり、第3号被保険者の問題も見直し（基礎年金の全額税方式化、ないし全国民対象の所得比例年金の導入など）が必要となると考える。

(5) パート労働者への厚生年金の適用拡大にあたっては、医療保険についても被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。

- ◆厚生年金と健康保険への一括適用を基本とすべきである。
 - ◆健康保険の本人加入には、出産手当金や傷病手当金といった休業補償があり、負担以上のメリットを積極的に広報すべき。
 - ◆労働組合も、社会保険の「共助」システムの意義を積極的に訴えている。
- 前に述べたように、雇用形態間の均等処遇の観点から、雇用形態、業種、事業規模などにかかわらずすべての雇用労働者に社会保険を適用すべきというのが基本的な考え方である。健康保険と厚生年金の適用事務は一括で行われており、事業主の事務負担を最小限に抑えるためにも、現行どおり一括適用とすべきと考える。
- 健康保険の本人加入には、出産手当金や傷病手当金といった休業補償の現金給付があり、保険料負担以上のメリットや「共助」システムの重要性を積極的に広報し、理解を求めることが必要である。
- 労働組合としても、社会保険制度による「共助」システムの必要性を積極的に訴え、パート労働者等の社会保険適用の取り組みを進めている。

以 上

<参考資料>

◇東京都の「パートタイマー調査（平成18年）」N=390

○「行政に対しての要望」（複数回答）

1. パート労働法の改正 54.1%
2. パートの職業紹介期間の充実 53.6%
3. 老人介護サービスの充実 53.1%
4. **社会保険加入基準の改正 43.8%**
5. 保育サービスの充実 36.7%

○自由回答として、

「社会保険の加入をきちんと義務化して欲しい」（事務/経理 40代女性）

◇内閣府「公的年金制度に関する世論調査」

平成15年2月 N=3,578人、20歳以上の男女

	全体 (N=3,578)	主婦 (N=866)
「パートタイマー等にも労働者としての老後の所得保障が行われることとなるので、適用した方がよい」	58.0%	56.7%
「新たにパートタイマー等に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	12.2%	11.1%
「新たに企業に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	4.9%	4.0%
「新たにパートタイマー等と企業の両方に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	11.4%	12.5%
「その他」	1.4%	1.7%
「わからない」	12.1%	14.0%

以上