

(参考資料)

日本商工会議所 提出資料

パート労働者への厚生年金適用拡大に関する 緊急アンケート調査結果

平成19年2月14日

日本商工会議所

【実施概要】

1. 調査目的

平成16年年金改正時に積み残し課題となったパート労働者への厚生年金適用拡大に関する会員企業の意見を把握するため、緊急調査を実施した。

2. 調査期間

平成19年1月23日(火)～2月2日(金)

3. 調査対象

社会保障問題小委員会委員11商工会議所(新潟・さいたま・東京・横浜・名古屋・京都・大阪・神戸・高松・延岡・都城)のパート労働者を1人以上雇用している会員企業1150社

4. 回答企業数

406件(回答率35.3%)

※製造業(122件)、建設業(36件)、運輸業(13件)、卸小売業(106件)、飲食サービス(54件)、その他・未回答(75件)

5. 調査方法

郵送等による調査票送付、FAX等による回答票回収

6. 調査内容

(問)パート労働者への厚生年金適用拡大について(賛成or反対)

(問)適用拡大に「反対」と回答した企業の反対する理由

(問)適用拡大に「賛成」と回答した企業の賛成する理由

(問)適用対象が拡大された場合の貴社の対応

7. 調査概要

○ パート労働者への厚生年金適用拡大に反対が72.7%(295件)

○ 反対する理由は、「保険料や事務負担などの雇用コスト増加が企業経営を圧迫」が最も多く、75.3%(222件)。「パート労働者の多様な働き方を阻害する」が73.2%(216件)。

○ 適用拡大された場合の対応として、84.0%の企業は、何らかの対応(労働時間・賃金・雇用者数等の調整)を行うと回答。卸・小売業と飲食サービス業は、約9割もの企業が何らかの対応を行うと回答。

○ 適用拡大に賛成と回答した企業も約7割が何らかの対応をとると回答

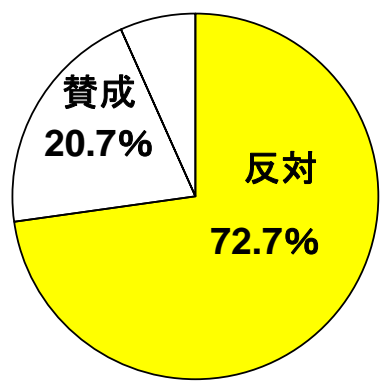
<本件連絡先> 日本商工会議所 企画調査部 (山内、皆藤)
〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2

(TEL)03-3283-7661、(FAX)03-3211-5675

(問) パート労働者への厚生年金適用拡大について(賛成or反対)

72.7%(295件)が適用拡大に「反対」と回答

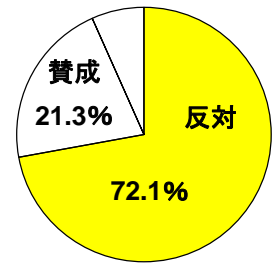
適用拡大について	回答数	(%)
反対	295	72.7%
賛成	84	20.7%
その他	27	6.7%
計	406	



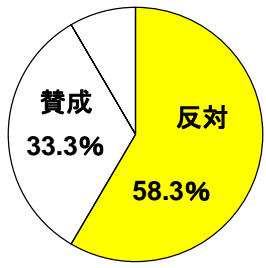
<参考>業種別集計結果

運輸業(84.6%)、卸小売業(83.0%)は8割以上、飲食・サービス業(77.8%)、製造業(72.1%)では、7割以上が適用拡大に「反対」と回答

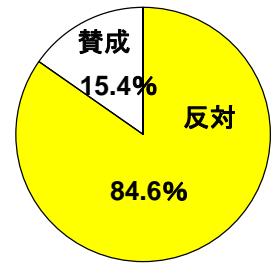
製造業



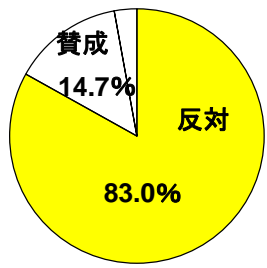
建設業



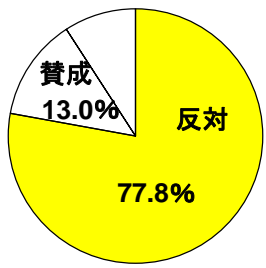
運輸業



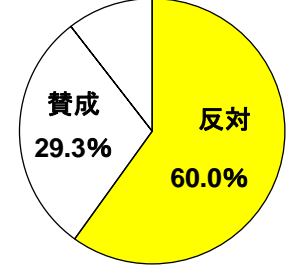
卸・小売業



飲食・サービス業



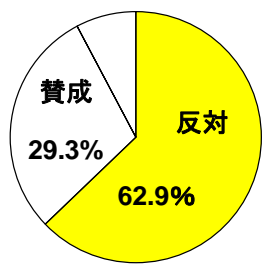
その他



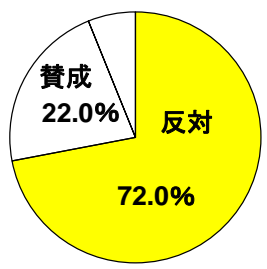
<参考>パート労働者雇用数別集計結果

100人以上雇用している企業においては、約9割が「反対」と回答。

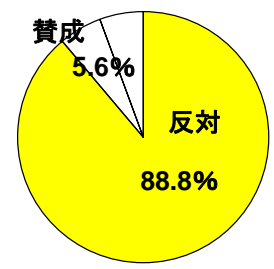
1~9人



10~99人



100人以上



(問) 適用拡大に「反対」と回答した企業の反対する理由(複数回答)

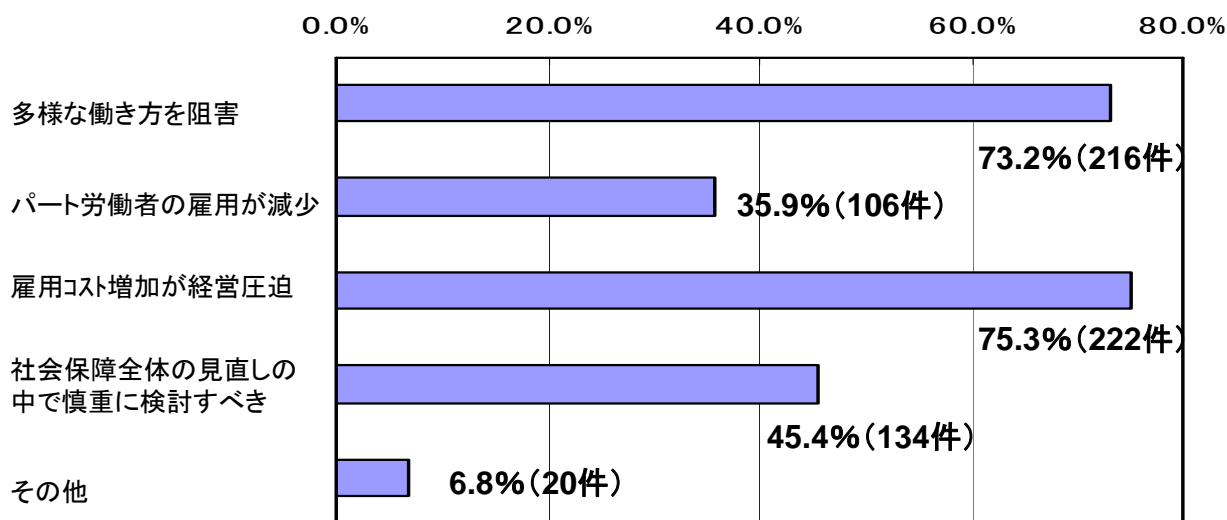
「保険料や事務負担などの雇用コスト増加が企業経営を圧迫する」が最も多く、**75.3%(222件)**が回答。

※賛成・反対問わず全ての回答数(406件)においても約55%が本問題を懸念。

続いて、

「パート労働者の多様な働き方を阻害する」が**73.2%(216件)**。

「社会保障制度全体の見直しの中で慎重に検討すべき」が**45.4%(134件)**



理由	回答数(%)
1. パート労働者の多様な働き方を阻害(保険料負担増を避けるための就業調整が発生する等)	216 73.2%
2. パート労働者の雇用が減少する(企業が負担軽減のために雇用自体を抑制する等)	106 35.9%
3. 保険料や事務負担などの雇用コストの増加は企業経営を圧迫する	222 75.3%
4. 介護や医療等と併せて社会保障制度全体の見直しの中で慎重に検討すべき課題	134 45.4%
5. その他	20 6.8%
反対と回答した企業	295

(問) 適用拡大に「賛成」と回答した企業の賛成する理由(複数回答)

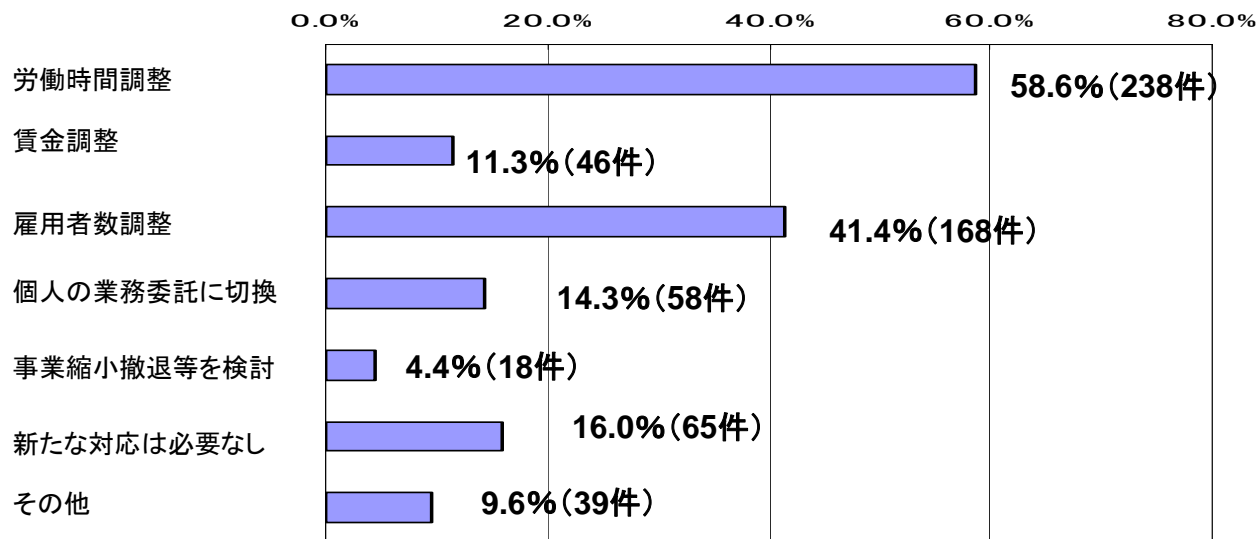
パート労働者の老後の生活の安定への配慮が最も多く、**60.7%(51件)**

続いて、多様な労働力の有効活用の観点からも必要が**54.8%(46件)**

理由	回答数(%)
1. パート労働者の多様な働き方への対応(就業調整問題の解決にも繋がる)	36 42.9%
2. パート労働者と正規労働者との均衡ある処遇の実現	41 48.8%
3. パート労働者の老後の生活の安定への配慮(年金保障の充実)	51 60.7%
4. 多様な労働力の有効活用の観点からも必要(パート労働者の就業意欲の向上等)	46 54.8%
5. その他	1 1.2%
賛成と回答した総数	84

(問) 適用拡大された場合の貴社の対応について (複数回答)

適用拡大に伴い、「新たな対応は必要なし」との回答は僅かに16.0%(65件)。84.0%の企業は何らかの対応(時間や賃金などの調整)を行うことが判明。回答傾向に業種による大きな違いはなかったが、パート活用の多い卸・小売業と食品・サービス業においては、約9割もの企業が何らかの対応を行うと回答。



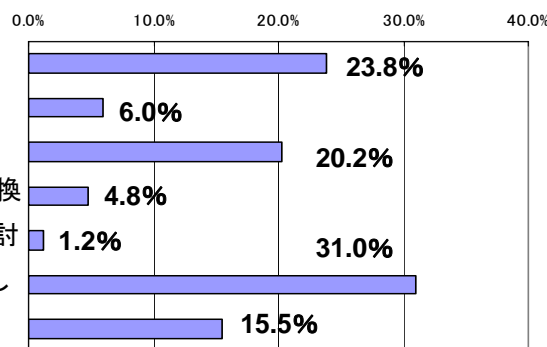
1. パート労働者の労働時間の調整を検討する	238	58.6%
2. パート労働者の賃金調整(引下げ)を検討する	46	11.3%
3. パート労働者の雇用者数の調整を検討する	168	41.4%
4. パート労働者から個人の業務委託に切り替えを検討する	58	14.3%
5. 事業の縮小や撤退や店舗の閉鎖を検討する	18	4.4%
6. 新たな対応をとる必要なし(対象となるパート労働者がいない等)	65	16.0%
7. その他	39	9.6%
総回答数(適用拡大に賛成84、反対295、その他27)	406	

<参考> 適用拡大に「賛成」の企業 (84社)

適用拡大に「賛成」と回答した企業でも、適用拡大された場合、約7割が何らかの対応を行うと回答

※新たな対応をとる必要なし(31.0%)

労働時間調整
賃金調整
雇用者数調整
個人の業務委託に切換
事業縮小撤退等を検討
新たな対応は必要なし
その他



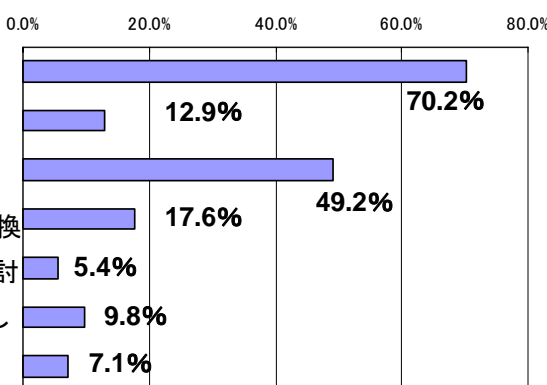
<参考> 適用拡大に「反対」の企業 (295社)

適用拡大に「反対」と回答した企業においては、約9割の企業が、何らかの対応を行うと回答。

特に、「労働時間の調整を行う」は7割、「雇用者数の調整を行う」は5割

※新たな対応をとる必要なし(9.8%)

労働時間調整
賃金調整
雇用者数調整
個人の業務委託に切換
事業縮小撤退等を検討
新たな対応は必要なし
その他



本アンケートに対する自由意見

1. 政府の対応について

- 保険料増収のための対象拡大は如何なものか
- 年金・社会保険のあり方・使い方を棚上げにして、厚生年金適用拡大ありきの姿勢は疑問
- 厚生年金だけではなく、年金制度全体を改善する必要がある。とりあえず取れるところから取っていかうというのでは企業も労働者もたまらない。社会保険庁の改革や厚生年金事業の見直しなどをもっと徹底して推進して欲しい。年金の金額を伝々するよりも、NPOや民間を活用して老人の心のケアを進め、社会福祉を向上するのも社会保険改革の一手法と考える。孤独老人の自殺が増えるのは年金改革だけでは阻止できない
- 税金・社会保険の一体徴収、20才以上への一律適用など、抜本的議論を抜きにして、目先の（財政）収入確保のみを優先した案。抜本策を講じた上での企業負担増なら、苦しくても甘受したい
- 取り易い企業労働者への単なる増税。パートにとって、厚生年金の分割制度が不利に働くケースが多い。グリーンピア等の無駄部分を共済年金（公務員）にも負担させて年金統合すべき
- 年金資金の適正運用を行政に求めたい。現行制度の厳格な適用をまずやってもらいたい
- 国は保険・年金制度において、過去の清算を今に負担させようとしている。適用緩和には反対
- 厚生労働省の改革が優先する課題。現状では保険料が上昇するのみ
- 厚生労働者の役人は、まず過去現在に無駄に使われている厚生年金及び健康保険料をきちんと見直し反省し、原点に戻り改革を実行してから検討すべきで自分たちの省ではなく国民の為の省であるべし。国民は怒り心頭している
- 社会保険庁の政策がおかしい。過去積立てされた財源を好き勝手に箱物に使い財源を貧窮に追い込み、目先だけで運営している。社会保障を導入した時の原点に戻り、今後どのように運営していくのかを明確に打ち出してほしい。経過措置でその場を取り繕っても、何ら打開策になっていない。ただの繰延にすぎない。
- 近年、年金制度には少なからず不満を持っている人が多い。まずは国民が納得できるような制度の根本的再構築が必要。当社では配偶者の扶養から外れない状態で短時間勤務を希望するパート労働者が大部分。この労働者達の適用を拡大し制度として確立していくためには、本人が負担すべき保険料と将来受給できる年金額をわかり易くシュミレーションし、一方的な施策上の都合ばかりでなく、適用を拡大することで労働者や企業にとってどんなメリットがあるのかを明確にすることが必要。それがなければ、賛同は得られない
- 個人や企業に直接影響する施策を検討するよりも消費税のアップや高額商品への特別税の導入を考えて、その財源を社会保険料減や所得減税といった逆に個人の可処分所得がアップする政策を考えたほうがより公平で即効性があるのではないか。パートの厚生年金料徴収も場当たりに感ずる
- 徴収しやすいところから徴収しようとするのは根本的な解決とはならない。健康保険は被扶養者でありたい人の希望は活かしたい
- 適用対象者及びその関係者に対して、説明が十分にされていない
- 現在のパート労働者に対する社会保険の適用基準は曖昧で実務上問題が多い。適用範囲の見直しを行うのであれば全国統一の明確な適用基準を示してほしい
- 法改正を伴う社会保険行政の改革実現がパート労働者への厚生年金拡大を国民（民間）に求める上での最低条件
- 個人の置かれている状況（年令・独身等）により、必要性が異なる。社会的公平性のある制度への改革が必要
- 大きな制度改正にあたっては、官民でのしっかりとした議論をしていただきたいと思う。改革ありきの制度変更で国益を損なうことがないようにしてほしい

- 少子化対策が叫ばれる中で、このような政策は非常に理解に苦しむ。現在の社会として育児をする女性が、本人・企業とも WinWin の関係で就労できる形態であることは確か。導入は時期尚早。
- 正社員の社会保険を値下げするなら賛成
- 1社20時間なら、3社に勤務することも可能であり、その場合、どの会社がどの程度保険料を負担するのか疑問がある。パートは短期間の自由な勤務が前提であり、年金保険料を企業が負担することとは、イメージが合わない。パート労働者の勤務実態は、業種・企業により大きく違っていると思われ、一律に取り扱うのはおかしい。
- 当社は以前パート労働者を使用していたが、リストラ時の最優先対象となり、現在は1名もいない。今後また使用するときは、厚生年金のみならず健康保険や失業保険等も一般社員と同様な待遇で採用したいが、制度自体が確立していないとパート労働者（女性に多い）が加入に消極的になり勝手に選択しやすいことから、総合的に適用されることを望む。

2. 企業への影響

- 大企業の好景気とは反対に中小零細企業の経営は依然厳しい。これ以上の負担増は倒産や消滅を増大し、経済構造自体が崩れていく
- 中小企業いじめだ！
- 正社員の年金が問題になっているのにパートまで拡大してどうするのか。中小企業いじめだ
- なんでもかんでも企業に押しつけるな！
- 今の制度のままでは、社員・企業に対する負担がこれからも増加して行く事が考えられる。根本的な制度の見直しを含め、早急な改革が必要。
- 企業経営は無尽蔵に収益が出るものではない。企業に全て負担させる、負担増になると社長希望者がいなくなる
- 労働集約産業であり、パート社員を多く必要とするだけに雇用調整を出来難い。この負担は企業経営を圧迫するので店舗閉鎖に追い込まれる可能性が大である
- 景気回復が中小企業まで波及されていない現状で、適用拡大されれば企業の収益に負担がかかり、経営が一層苦しくなる。また、本年より定率減税が廃止されており、適用されれば益々家計への負担が増えることになるので、慎重に検討を行う必要がある
- スーパー、給食、飲食等、パート労働者を50%以上雇用の企業が圧倒的に多い現状では反対であり、少なくとも5年以上の準備期間が必要
- 厚生年金保険料がどれほど経営の足かせとなっているか、厚生労働省は全く理解していないようである。一人当りの労働時間の制約や業務委託等へのシフトは当然の流れとなる。また、従業員も保険料の天引きが発生することを望んでいない人も多いのが実情
- 理想的ではあるが厳しい面がある（資金面）
- パート労働者を増員するつもりでいましたが、再検討しなければならない
- 現在パート労働者がいないので、ピンとこない所もあるが、もし負担が発注するとなると、将来パート労働者を雇う時に、かなり抵抗があると思う。個人事業なので、経営を圧迫しかねない
- 厚生労働省は欧米かぶれの政策が多い。資源のない日本の中小企業の経営基盤をわかっていない
- 現状ではあまりにも企業の負担が大きすぎる。導入はやむをえないと思うが、段階的導入を考えてもらいたい
- 小規模企業では適用拡大でコスト上昇となるが、私共は以前から正規職員と同一としており問題はない。これから働き方への対応を研究していきたい。
- これからの企業はパート労働者の雇用に不可欠。そのためにはパート労働者でも老後の社会保障に企業が協力しなければならない。したがって週20時間以上等の要件でなく、19年4月より標準報酬の下限の範囲が拡大されるので、パート全員を加入させるような体制が絶対必要。抜け道を作らないことが必要。老後の保障は社会並びに企業が協力することにより美しい国づくりの第一歩

- 事業主の費用負担は増えるが、医療費負担が急増している現状では、健康保険・介護保険の加入適用拡大も、やむを得ない（但し、保険料の徴収方法等、平等な枠組みを作るべき）

3. パート労働者への影響

- 弊社ではパートの数が少ないため、それ程影響はないが、それでも労働時間は意識する。ましてやパートの労働力を頼りにしている企業では、必ず労働時間の調整、雇用の細分化など会社負担を減らす対応を取ると思う。それにより労働者側もパートを掛け持ちする等せねばならず、会社側・労働者側双方にとって良い結果を生まない
- 厚生年金適用拡大により、パートタイマー保険料負担が重くなることにより退職者が出ないか心配
- パート労働者が本当に望んでいるのか疑問である。もっと議論をすべき
- パート労働者自身の意見を尊重したい。パート労働者に直接アンケートをとった方が参考になる
- 企業側の意見よりパート労働者へのアンケートこそ重要。企業負担があるが特に主婦であるパート労働者は雇用保険・健康保険への加入、所得税の扶養控除対象可否などを含め世帯全体での収支を視野にいれているのであり、政策や企業サイドの論理だけで国に思惑通り保険料徴収が増えるかどうかは大きな疑問だと感じている。保険料を納めるメリットが国民に見えないまま拡大するのは良くない。
- 従業員の社会保険加入を企業側が拒否しているということばかり取り上げられているが、弊社の実情は反対。加入を促しても従業員が加入を拒否、極端な場合は加入を嫌がって退職した例もある。その折には保険庁の職員に「社会保険に加入しない人は雇わないで下さい」と言われたこともある。その辺の認識を改めて、実情に適した有効な制度に改正して欲しい。実情を認識していない者が改正を行おうとしても無益ではないだろうか。このままでは真面目に取り組んでいる中小企業ほど労働力不足などの損害を被る
- 本人が希望しない場合の対応は？希望しないパートまで強制でつけるのが本人を説得しにくい
- パート労働者は加入を自由に選択出来ればよい
- ワーキングプアが社会問題となっており、企業の収益を大きく影響させない範囲で、パート労働者についてもある程度、正社員と均を図ったほうがよい
- 当社ではパート労働者にも社会保険有と無を時間に合わせて対応している。これはパート労働者と会社のニーズに合わせたものであり、ほぼ画一的に全員を加入させる意図ならば賛成はできない
- 短時間勤務者は家計の補助や定年後に年金を受けている人が多いため社会保険の加入の必要性は感じません。世帯主で社会保険加入の必要がある人が短時間勤務ではそもそも生活するのが困難で、そちらの方が問題ではないか
- 専業主婦も含めて考えるべき。パートで働くということは収入が少ないため主婦が働くという家族が多いはずで、高所得と低所得との負担がさらに広がり、格差是正どころではなくなり、さらに拡大されてしまうため絶対反対
- パート労働者の中には、非課税の限度で働きたい、厚生年金も健康保険も加入したくないというパートが一部いる
- 個人の収入にも影響することであり、多数のパートさんは適用を求めていると思われる
- パート労働者との雇用契約締結時に決定しており、労働者の意見を聞いて労働意欲の向上や生産性の向上にすべく対応している。
- いわゆる扶養の範囲内で働きたいというパートさんの扱いや緩和装置があることによってかえって事務処理が雑になることが考えられる。（1年間猶予で2年目から加入となると加入漏れ発生の恐れあり）。中途半端な線引きは現場として一番困る
- 週30時間未満の労働者の多くは学生、または1日3時間のパートが多い
- 現在女性のパートさんが8割以上で被扶養者になっている方も多いので、30H→20Hへと云う時間だけの問題ではない

- 当社で働いているパート労働者のほとんどが配偶者控除の範囲内で収入が納まるように調整しており、年金制度上は、3号の該当者である。この人たちの年金が制度変更によりどのような扱いになるのか私は承知していないので明確な回答ができないが、制度の構築次第では現在パート労働者に依存している業務がパート労働者の就業調整により影響を受ける可能性があるかと危惧している。したがって、パート労働者が就業時間調整をしないと金銭的不利益をこうむるような制度変更は反対
- 第一号被保険者と第三号被保険者は分けて検討すべき。第三号は年収調整を行っており、本人も社会保険適用を望んでいない。(弊社では大部分) 第一号は自己負担が減ることから、第二号となることを望んでいる人が多い。このことを理解されていないような気がする
- パート労働者は、少しでも家計を助ける為に働いているのであると考えている。従って、パート労働者への社会保険の加入を義務付ける事は家計の負担が増すだけでなく、企業負担による負の影響が考えられる。こうせざるを得なくなった原因の1つに、社会保険庁のずさんな管理があり、これを国民や企業へ負担させるのは本末転倒。厚生年金の保険料率のアップは理解できるとしても、ちょっとやりすぎの感が否めない。保険料徴収だけにとらわれず、少子化問題や更なる規制緩和による税収の確保や日本の発展のためにどうすべきか、官庁は協力して考えていただきたい
- パート労働者自身も厚生年金負担をしてまで働くかどうかということで従来にも増して働きが多様化する恐れがある。その結果、人材確保の面と労働日数・労働時間等の調整に手間がかかる可能性がある
- パート労働という性質上、当社では働くご本人たちの希望を優先して対応していきたい
- 短時間労働者市場が縮小し事業に支障がでる可能性がある。導入するのであれば増加コストが転嫁できるように行政が指導して欲しいし、全て平等となるような施策をお願いしたい
- 弊社の場合、パート労働者人数が少ないこと。また週30時間未満のパート労働者数がゼロということもあり、従来からパート労働者も社会保険加入を前提として採用している

以 上