

## 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

### 報告書（案）（概要）

#### 1. 検討の背景

- 平成16年年金制度改正法の施行後、非正規労働と正規労働との処遇格差が大きな社会的関心事項になった。
- 特に「就職氷河期」にフリーターになった若者がパート労働者のまま厚生年金の適用を受けられない現状を放置することは、将来、老後の所得保障においての格差が固定されることにつながり、早急な対策が急務となっている。

#### 2. 適用拡大の意義

- 適用拡大により、以下のような効果が期待される。

- ①パート労働者に被用者にふさわしい年金保障を行うことができる。
- ②パート労働者の均衡待遇や再チャレンジの推進に資する。
- ③働き方や雇用形態の選択に中立的な年金制度にできる。
- ④年金制度が事業主間の公正な競争を妨げないようにできる。

#### 3. 適用対象となる者の範囲

##### （1）厚生年金適用にふさわしい「被用者」について

- 適用拡大に関する当ワーキンググループの基本的考え方は以下のとおり。

- ・労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者については、できる限り被用者年金制度の対象としていくべき。
- ・具体的には、労働時間等の面で正社員に近いパート労働者に労使折半で適用という現行制度と同様の考え方の下に、厚生年金の適用範囲を拡大すべき。

## (2) 労働時間について

- 現在の適用基準である「通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上」という労働時間に関する要件を引き下げることが基本。
- 一方、あるパート労働者が厚生年金適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否かという観点からは、平均的に見て労働時間が相当程度短い者については適用を除外することが考えられる。具体的基準としては、当面は、雇用保険の取扱いを考慮して「週の所定労働時間が20時間以上の者」とすることが適当。
- 新たに適用される週の所定労働時間が20時間以上で通常の就労者の所定労働時間の4分の3未満であるパート労働者については、既適用者と比べて当該事業所以外で過ごす時間も長くなっていくことから、基本となる労働時間要件に、他の判断要素となる要件を組み合わせ、厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」であるか否かを総合的に判断することも考えられる。

(※通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上であるパート労働者については、従来どおりの基準で適用する。)

## (3) 賃金水準について

- 賃金の低い者が多いパート労働者への適用拡大の際には、厚生年金と国民年金の制度間での給付・負担のバランスを図る観点からの検討も必要。国民年金保険料と厚生年金保険料の最低水準との均衡に留意し、一定以上の賃金を得ていることをメルクマールにすることが考えられる。
- 所得再配分機能を持つ厚生年金制度において、新たに適用を受けるパート労働者が、厚生年金が適用されている他の労働者との間で連帯感が保てるかどうかという観点からも、一定額以上の賃金を得ていることをメルクマールとすることも考えられる。
- また、パート労働者は労働時間が短いことや、一般的に時給が低いことから、フルタイム労働者に比べて賃金が低い実態にあり、このような賃金額が相当程度低い労働者から本人負担分保険料を徴収すると、これまで保険料の負担を求められていなかった者にとっての負担感は無視できない要素になる。

- 労使折半負担の厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」を考える場合、事業主の事業活動に一定以上の貢献をしている者を対象とするという切り口が考えられる。この場合、賃金が「労働の対償」という性格を持つことに鑑みれば、既適用者との均衡も考慮しながら、事業主が一定以上の賃金を支払っていることを、事業活動への貢献のメルクマールとすることも考えられるのではないか。

#### (4) 勤続期間について

- パート労働者は、一般的に正社員に比べて流動性が高い。頻繁に入離職を行う者について事業主に負担を求めることは、事務手続に係る事業主負担が過大になるおそれがある。
- このことから、新たに適用対象となるパート労働者については、当面、雇用保険など他制度の例も参考にしつつ、現在適用されている臨時雇用者の適用要件（2ヶ月）よりある程度長い一定以上の勤務期間を要件として設定することも考えられる。
- この場合、事業主側が、保険料の負担が生じないように、適用基準の期間を超えない範囲への契約期間の短縮や「雇止め」等を行う可能性があることに留意すべき。

#### (5) その他の論点について

- 「学生」「主婦」「年齢」など労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用拡大の対象から除外するという考え方は、市場に歪みをもたらすおそれが強く、基本的に採るべきではない。

### 4. 就業調整・企業への影響

#### (1) 就業調整の可能性

- 事業主・労働者が保険料負担がかからないよう就業調整を行う可能性については、
  - ① 保険料負担を避けるために手取の大幅減を伴う労働時間の短縮を行うパ

パート労働者が実際に多いとは考えにくく、むしろ保険料負担による手取減を補うために労働時間の延長を希望する者が多いのではないかと考えられること

- ② 事業主が1人当たりの労働時間を削減して労働者数を増やすことで対応しようとしても、労務管理が複雑になり、かえってコスト増になることから、就業調整には必ずしもつながらない面があるのではないか。

## (2) 企業経営への影響

- 適用拡大によって、短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じるが、反対に、就業調整のための時間管理のコスト等の減少という両面があると考えられる。
- 中長期的には、パート労働者の人材育成や処遇改善を妨げている社会保険の適用基準を引き下げることにより、人材育成の制限がなくなり、能力開発が促進され、生産性が上昇するなど、事業主にとっての大きなプラスの影響が期待できる。
- このように、適用拡大によって事業主に新たに生じる保険料負担コストは、中長期的には十分調整可能であると考えられるが、事業主にとっての金銭的なコストが一時的に増大することは確実。
- 企業経営に重大な影響を及ぼし雇用にも悪影響が生じることは望ましくなく、激変緩和のための配慮措置が考えられる。
- まず、事業主が人材配置の仕組みや賃金水準の見直しを行うための時間を確保するために、施行までに十分な期間を設けることが考えられる。
- また、適用拡大による影響は規模の小さい企業の方が相対的に大きいと考えられることから、一定規模未満の中小企業について、一定期間適用を猶予する措置を設けることが考えられる。ただし、真に猶予が適当な範囲に設定するとともに、適用猶予の期間を事前に明らかにしておくことが望ましい。

## 5. 適用の徹底

- 適用拡大に当たっては、十分に周知広報を行うとともに、適用逃れが生じ

ないよう、監視・指導を強力に行うことが必要。

- また、既に適用対象となっている者に対する適用を徹底することは当然。

## 6. その他の課題

- 年金制度においても女性自らが本人名義の年金を充実することが強く求められることから、女性に関する年金制度に係るその他の諸課題についても、引き続き検討を行っていくことが必要。
- 年金制度の意義について、パート労働者自身の理解が進んでいないことは大きな問題であり、適用拡大に当たっては、その内容・意義について理解を得ていくことが急務。従業員への説明に当たっては、事業主の責任も大きい。
- 適用拡大後でも、労働時間が相対的に短いパート労働者は国民年金に残ることになるが、被用者である第1号被保険者の老後の所得保障については、事業主も一定の責任を負っていると考えられることから、パート労働者が国民年金保険料を確実に納付できるよう、保険料徴収についてもさらなる協力を得られないか検討すべき。
- 医療保険・介護保険は従前より厚生年金と同一の基準で一体的に適用されており、適用を分離した場合には、事務手続きが煩瑣になるという実務的な問題があり、できる限り同一の基準で適用拡大することが基本ではないか。

## 7. 終わりに

- 今後この問題の検討に当たっては、本検討結果を十分参考にさせていただくよう希望する。
- 適用対象範囲の考え方については、今後の社会経済情勢の変化に合わせて、迅速に見直していくことが適当。
- 企業規模によって適用を一定期間除外する措置はあくまで例外的な措置であり、できる限り早期に適用することが望ましい。