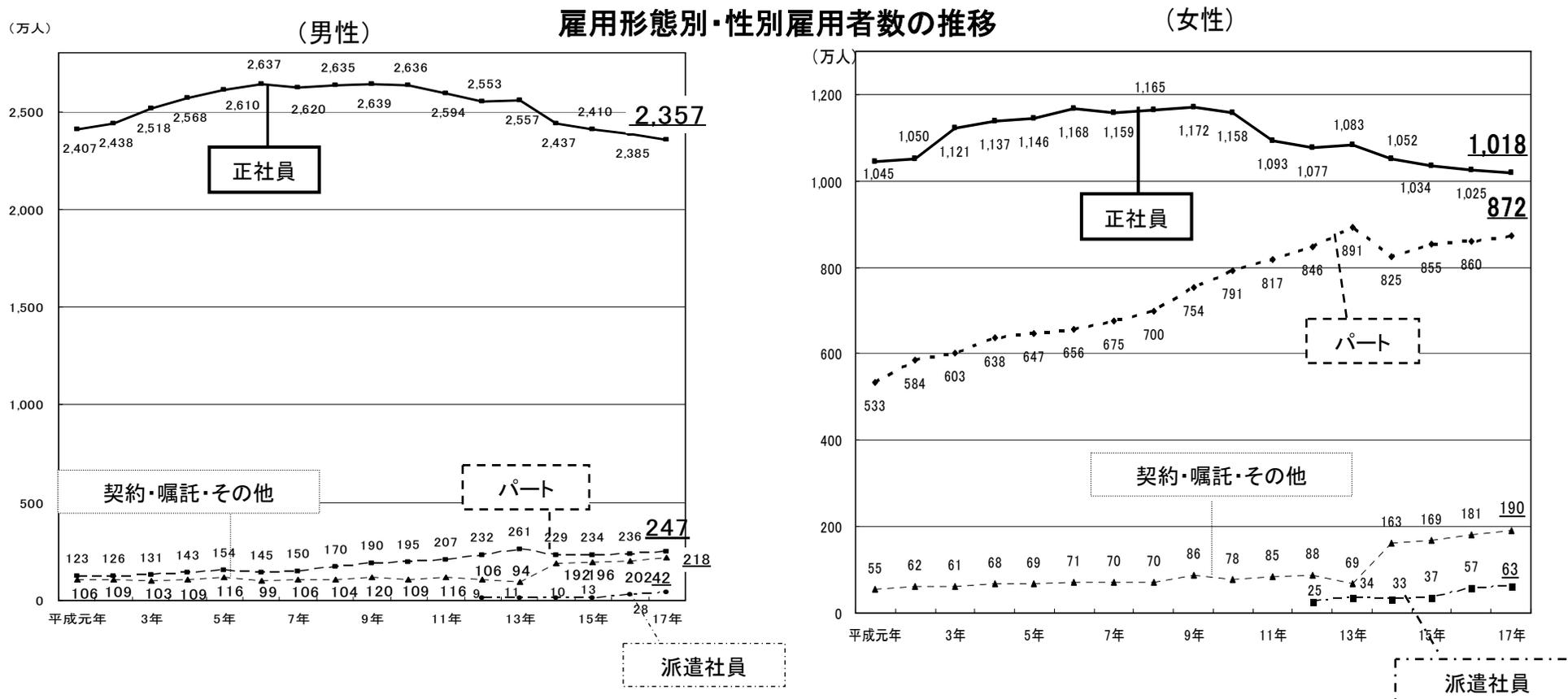


○正社員の数近年減少傾向にあるのに対し、パートの数は男性、女性ともに長期的に増加傾向にある。

○パートの数の増加は、労働需要側からみれば、産業構造の変化やグローバル化を背景とした企業のコスト意識の高まりが主因と考えられる一方、労働供給側からみれば、就業意識の多様化等を背景に、労働力を供給しやすい柔軟な形態として広がっている側面も強い。(平成18年版「労働経済の分析」より)



(注)「正社員」、「契約・嘱託・その他」、「派遣社員」は勤め先での呼称により分類。また、「パート」は勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者。いずれも、農林業を含む全産業のもの。

出所:労働力調査特別調査／労働力調査(詳細結果)(総務省)

※平成13年以前は「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(各年平均)の数値

パート労働者への厚生年金適用拡大の基本イメージ

パート労働者
(約1,200万人)

・パート労働者で週労働時間が30時間未満の者
(第1号被保険者) (約120万人)

- ①サラリーマンの配偶者で年収が被扶養配偶者の基準(130万円)以上の者(約0万人)
- ②独身フリーター・母子家庭の母等(約50万人)
- ③本業は自営業者又はその家族だが別途パートで働く者(約70万人)

・20歳未満の者(学生アルバイト)(約10万人)
・60歳以上の者(高齢者パート)(約50万人)

約180万人

・サラリーマンの被扶養配偶者
(年収130万円未満・労働時間30時間未満)
(第3号被保険者)

約130万人

合計:約310万人

どのような条件で厚生年金適用を拡大するか

厚生年金被保険者
(第2号被保険者)

- ・正社員
- ・パート労働者で週労働時間が30時間以上の者
(サラリーマンの配偶者を含む)
(第2号被保険者)

約300万人

健康保険も適用

40時間

週労働時間
20時間(1/2)

30時間
(3/4)

※雇用保険での基準

短時間労働者に厚生年金の適用を拡大した場合の年金財政への影響
 (制度成熟時を想定した単年度収支への影響額の粗い試算)

○週所定労働時間20時間以上を適用基準とする場合(310万人程度の適用拡大を仮定)

| 保険料賦課基準とする 総報酬月額平均 | 厚生年金財政の 保険料収入増分① (労使合計) | 厚生年金財政の 支出増分 ② | 収支差 (①-②) |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------|--------------|
| 6万円の場合 | 4,100 億円 | 4,800 億円 | △700 億円 |
| 8万円の場合 | 5,400 億円 | 5,600 億円 | △200 億円 |
| 10万円の場合 | 6,800 億円 | 6,400 億円 | 400 億円 |

注. 適用拡大対象者1人当たりの年金財政への影響を以下のとおり算定。

| 保険料賦課基準とする 総報酬月額平均 | 厚生年金財政の 保険料収入増分 (労使合計) | 厚生年金の 支出増分 | 厚生年金の | |
|-----------------------|------------------------------|---------------|-------|--------|
| | | | 基礎年金分 | 報酬比例分 |
| 6万円 | 13.2万円 | 15.6万円 | 8.1万円 | 7.5万円 |
| 8万円 | 17.6万円 | 18.1万円 | 8.1万円 | 9.9万円 |
| 10万円 | 22.0万円 | 20.5万円 | 8.1万円 | 12.4万円 |

ただし、上表の算定にあたっては、

- (1) 保険料収入は、制度成熟時を想定して、厚生年金の最終保険料率18.3%を各々の総報酬月額に乗じて12倍。
- (2) 基礎年金分の支出増分は、国民年金の最終保険料月額16,900円(平成16年度価格)を用い、適用拡大の対象となる短時間労働者の4割(適用拡大対象の短時間労働者に占める第1号被保険者等の割合の推定値)について、厚生年金が新たにこの額を負担することになるものとして算定。(16,900円×12月×0.4=8.1万円)
- (3) 報酬比例分の支出増分は、当該総報酬月額で1年間加入することに伴い増加する年金の総額(平成16年度価格)を受給期間を26年として算定した。なお、算定にあたっては
 可処分所得割合の変化率として 0.95
 裁定後における年金額の改定が物価スライドであることの財政効果(約1割)として 0.9
 マクロ経済スライドによる給付水準調整割合15%を反映して 0.85
 をそれぞれ乗じた。(8万円×5.481/1000×12月×26年×0.95×0.9×0.85=9.9万円)

パート労働者へ適用拡大した場合の影響の目安

(大まかな規模を示したものであり、年金の財政計算に用いるものではない)

| 週労働時間・賃金水準 | | 週労働時間20時間以上 | | | | 週労働時間 20時間以上 または 年収65万円 以上 | 制限なし |
|------------|------------------|--|--|---------------------------------------|-------------|--|-------------|
| | | 月額 98,000円 以上 (年収117 万円以上) | 月額 88,000円 以上 (年収103 万円以上) | 月額 78,000円 以上 (年収88万 円以上) | 下限なし | | |
| 勤務期間 | 1年 以上 | 適用拡大対象者数 | 40万人 | 70万人 | 150万人 | 250万人 | — |
| | 事業主の 年金保険料負担増 | 400億円 | 600億円 | 1,200 億円 | 1,800 億円 | — | |
| 制限 なし | 適用拡大対象者数 | 40万人 | 90万人 | 180万人 | 310万人 | 400万人 | 900万人 |
| | 事業主の 年金保険料負担増 | 400億円 | 800億円 | 1,400 億円 | 2,200 億円 | 2,800 億円 | 5,900 億円 |

(注1)平成15年8月に社会保障審議会年金部会に示した試算をベースとした。パート労働者の週労働時間別・年収別の分布は、当時と同様に平成13年のパートタイム労働者総合実態調査の結果を利用した。

(注2)上記のパートタイム労働者総合実態調査に基づき、新たに適用されるパート労働者の平均賃金を下表のとおりとし、それに保険料率(現行の14.642%、労使折半)を乗じて事業主の年金保険料負担増とした。

(なお、下表において*印で示したところは、標準報酬の下限が設定されていないものとしている。)

| 週労働時間20時間以上 | | | | 週労働時間20時 間以上または年収 65万円以上 | 制限なし |
|-------------|-------------|-------------|-------|--------------------------------|---------|
| 月額98,000円以上 | 月額88,000円以上 | 月額78,000円以上 | 下限なし | | |
| 11万円 | 10万円 | 9万円 | 8万円 * | 8万円 * | 7.5万円 * |

(注3)上記の試算においては、中小零細の事業所への適用猶予措置は考慮していない。

標準報酬等級下限に該当する厚生年金保険料と 国民年金保険料の関係

| | 標準報酬等級下限に該当する厚生年金保険料（労使合計） | | | | |
|--|-----------------------------------|------------------------|------------------------|---|------------------------------------|
| | 20時間以上 かつ | | | (参考) 20時間以上 または 年収65万円以上 月額 58,000円 | |
| | 下限A案 月額 98,000円 (現行どおり) | 下限B案 月額 88,000円 | 下限C案 月額 78,000円 | | |
| 現在 18年9月～19年3月 厚年 14.642% | 14,349円 | 12,885円 | 11,421円 | 8,492円 | 13,860円 (19年4月～ 14,100円) |
| 将来 29年9月～ 厚年 18.3% | 17,934円 | 16,104円 | 14,274円 | 10,614円 | 16,900円 (平成16年度価格) |
| (参考) 拡大対象者数 (中小企業も含む粗い試算) | 40万人 | 80万人 | 150万人 | 400万人 | |

パート労働者の賃金月収と週労働時間ごとの相当する時給の関係（例）

| | 週 2 0 時間労働の場合 | 週 2 5 時間労働の場合 | 週 2 9 時間労働の場合 |
|-----------|---------------|---------------|---------------|
| 月収 6 万円 | 時給 7 0 0 円 | 時給 5 6 0 円 | 時給 4 8 0 円 |
| 月収 8 万円 | 時給 9 3 0 円 | 時給 7 4 0 円 | 時給 6 4 0 円 |
| 月収 1 0 万円 | 時給 1, 1 6 0 円 | 時給 9 3 0 円 | 時給 8 0 0 円 |

※ 1 月 = 4. 3 週として計算、1 0 円単位で四捨五入。

厚生年金適用に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化のイメージ (報酬10万円、加入期間1年又は2年の場合の例)

○ 厚生年金の制度設計は、「生涯を通じて負担する保険料の合計額」「生涯を通じて受給する年金の合計額」のいずれも、「報酬」と「加入期間」に比例する仕組み。

生涯の保険料負担合計額 : 保険料月額(報酬×保険料率)×加入期間

生涯の年金給付合計額 : 年金月額(報酬×給付乗率×加入期間)×受給期間

○ このため、保険料負担と年金給付の「実額」は、個々人の「報酬」と「加入期間」に応じ様々だが、その「相対関係」は、変わらない。

⇒ 下記の例(報酬10万円、加入期間1年又は2年)より「報酬」が高く、又は「加入期間」が長くても、「負担が2倍となれば給付も2倍、負担が10倍となれば給付も10倍」という関係が維持される

(注)国民年金保険料は定額であるため、「保険料負担の変化」と「報酬」は必ずしも比例しない

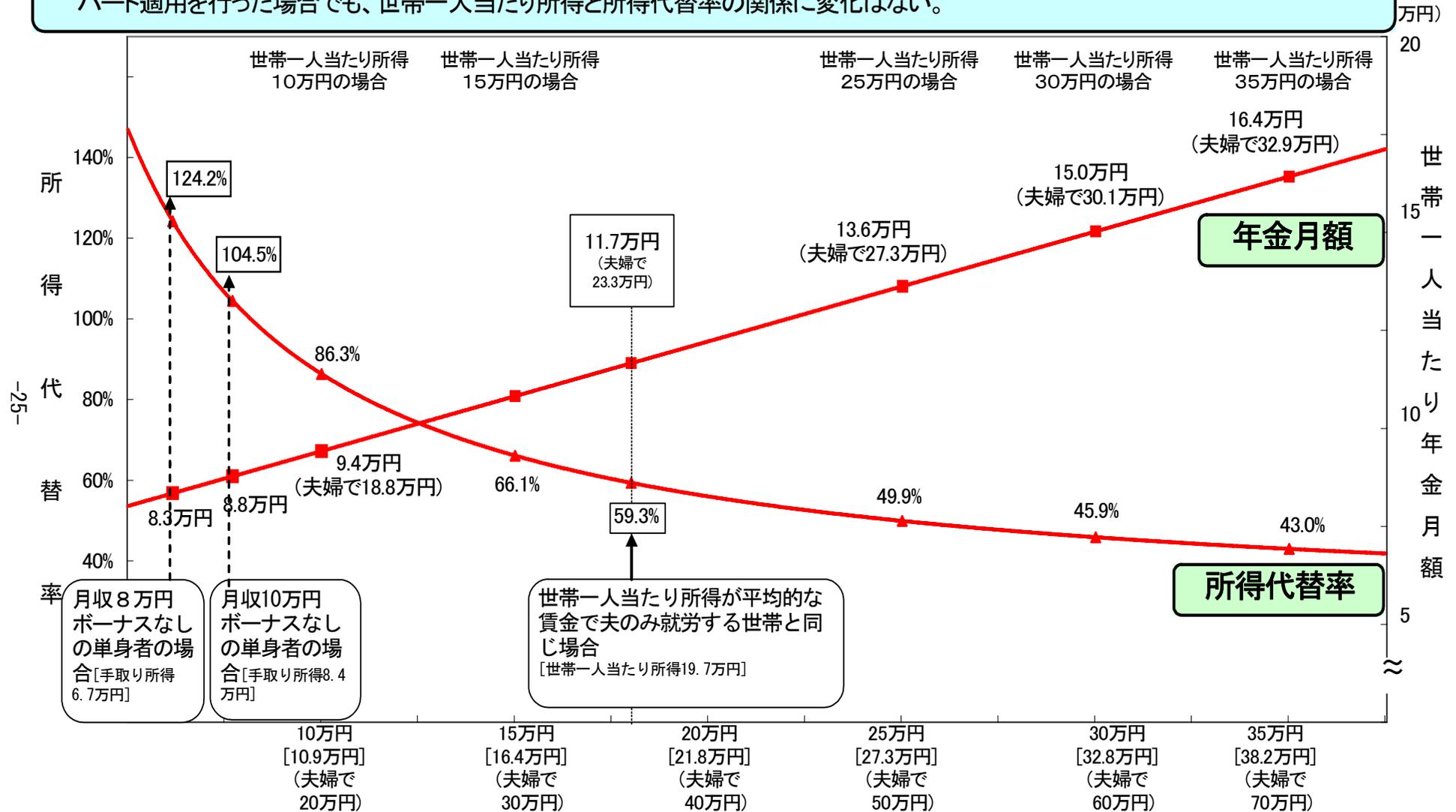
【報酬10万円、加入期間1年又は2年の場合の例】 パートの平均勤続期間は女性5.0年、男性3.7年(17年賃金構造基本統計調査)

| 被保険者種別の変化 | 加入期間 | 保険料負担の変化 | 年金給付の変化 |
|----------------------------|------|---------------------------------------|---|
| 1号→2号 (自営業者の妻) (独身者) | 1年 | 約8万円減【1年間の合計】 (月額 6,716円減) | 約16万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 537円増) |
| | 2年 | 約16万円減【2年間の合計】 (月額 6,716円減) | 約33万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額1,074円増) |
| 3号→2号 (サラリーマンの妻) | 1年 | 約9万円増【1年間の合計】 (月額 7,144円増) | 約16万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額 537円増) |
| | 2年 | 約17万円増【2年間の合計】 (月額 7,144円増) | 約33万円増【64歳～平均寿命の25年3か月間の合計】 (月額1,074円増) |

(注)・保険料と年金額の月額については、18年度水準で計算
 ・生涯の負担と給付については、賃金・物価スライド等は加味していない機械的な試算
 ・昭和40年生の女性の場合(厚生年金の支給開始年齢64歳、60歳時平均余命29年3か月)

世帯一人当たり所得別の年金月額及び所得代替率 (平成16年度水準)

○ 世帯一人当たり所得水準によって所得代替率が変化(世帯一人当たり所得が同じであれば、所得代替率は同じ)
パート適用を行った場合でも、世帯一人当たり所得と所得代替率の関係に変化はない。



注：世帯一人当たり所得の[]内は、手取り賃金（ボーナス込み年収の月額換算値）である。

諸外国における短時間労働者に対する適用

○アメリカ [2006年]

被用者については、報酬 (earnings) の多寡や労働時間の長短を問わず、すべて適用し、保険料が賦課される。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年970ドル [111,065円] 以上の収入について行われる。)

○イギリス [2006年]

報酬 (earnings) が週84ポンド [17,052円] 以上の被用者は強制加入。(低所得者・無業者などは任意加入。)

※週84ポンド→年換算 (5.2倍) すると4,368ポンド [886,704円] に相当

○ドイツ [2005年]

月の報酬 (earnings) が400ユーロ [54,600円] 以上又は週の労働時間が15時間以上である場合は強制加入。

(400ユーロ未満かつ週の労働時間が15時間未満の場合は任意加入。)(加入しない場合でも、事業主に対して、

年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)

※月収400ユーロ→年換算 (1.2倍) すると4,800ユーロ [655,200円] に相当

○フランス [2004年]

報酬 (earnings) を有する者については、強制適用対象となる。(年1,522ユーロ [201,665円] 以上の収入がある

場合1四半期の保険期間を得ることができる(1暦年につき最大4四半期まで)。)

○スウェーデン [2006年] : 申告対象となる収入 (income) (年間16,800クローネ [252,000円] 以上) を有する者は強

制加入。

○オランダ [2006年] : 被用者はすべて強制加入。

社会保険適用と就業調整について

社会保険適用に伴い発生する保険料負担を回避するため、パート労働者本人が「就業調整」を行うか否かについては、

- ① 何らかの適用基準を設ける限り「就業調整」は不可避である
- ② 就業調整が発生するとしても、なくすように工夫して適用拡大を図るべき
- ③ 例えば「週労働時間20時間以上」を適用対象とした場合、実際には「就業調整」は起きにくいといった様々な見解がある。

上記③の「実際には「就業調整」は起きにくい」との立場からは、

- 保険料本人負担を回避するため労働時間を短縮した場合、手取り収入がそれ以上に減少するケースが多いので、実際に労働者が就業調整を行うことは少ない、むしろ労働時間を延長して保険料負担による減収を補おうとするのではないか、との見解や、
- 労働時間を短縮しても一日又は半日拘束されることに変わりはないことから、週20時間未満への就業調整は起きにくいのではないか、との見解もある。

(参考)社会保険適用に伴う収入の変化の例 (週労働時間20時間以上を適用対象とした場合のイメージ)

* 勤務期間、月収など別の切り口からも適用基準を設けた場合、これらの基準で適用除外となる者には下記の保険料負担は発生しない

| 適用前の労働時間 | 保険料本人負担に伴う手取り収入の変化 | 適用(保険料負担)を回避するための | | 保険料負担による減収を補うための | |
|----------|--|-------------------|---------|------------------|---------|
| | | 週労働時間 | 賃金収入の変化 | 週労働時間 | 賃金収入の変化 |
| 29時間 | 厚生年金 7.3% (14.642 / 2) 健康保険 4.1% (8.2 / 2) 介護保険 0.6% (1.23 / 2) | 19時間 | -34.5% | 33時間 | +13.8% |
| 25時間 | | 19時間 | -24.0% | 29時間 | +16.0% |
| 22時間 | | 19時間 | -13.6% | 25時間 | +13.6% |
| 21時間 | | 19時間 | -9.0% | 24時間 | +14.3% |

(注1) 時間給制で、労働時間の増減に伴い比例的に賃金収入が増減することを前提としている

(注2) 厚生年金の保険料率は18年9月～19年8月のもの、健康保険、介護保険の保険料率は政管健保のもの(18年3月～)

～厚生年金保険の適用への取組みについて～

1. パート労働者等の適用対策

(1) 事業主に対する適正な届出指導

- ① 新規適用事業所を対象とした説明会での届出指導
- ② 算定基礎届の提出時に開催する事務説明会での適正な届出指導
- ③ パンフレット及び広報誌を活用した制度の周知

(2) 事業所調査の実施

① 事業所調査の重点化（平成16年6月～）

労働者派遣業等の業種や短時間就労者、外国人労働者等を多く使用する事業所を重点的調査対象の事業所とする。（選定する業種等は、昨今の会計検査院の実施検査における指摘事項等を踏まえて選定。選定業種：派遣業、卸売業・小売業、飲食業、サービス業等）

② 数値目標の設定（平成17年4月～）

事業所調査件数は、全事業所の4分の1以上とする。

③ 効果件数の把握（平成18年4月～）

短時間労働者、外国人労働者や労働者派遣を受けている事業所の実態把握及び調査結果による資格関係の効果件数を毎月報告することとし、調査対象事業所の効率的・効果的選定を実施。

④ 平成19年度取組み

都道府県労働局との連携強化による請負労働者、派遣労働者及び外国人労働者の届出漏れ等の情報提供に基づく重点的な調査を的確に実施。

〈参考〉調査官総合調査件数の推移

| | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | 平成16年度 | 平成17年度 |
|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 調査事業所数 (単位:所) | 344,175 (▲4.7%) | 329,570 (▲4.2%) | 307,576 (▲6.7%) | 329,464 (7.1%) | 376,818 (14.4%) |

(注)括弧内は、対前年度伸び率。

2. 事業所の適用促進対策

(1) 適用促進の取組み

① これまでの取組み

- ・ 法人登記申請書等の閲覧及び雇用保険の適用事業所に関する情報等により未適用事業所を把握し、加入勧奨状の送付及び社会保険労務士等の巡回説明により、届出を行うよう指導を実施。
- ・ 平成16年7月からは、まず一定規模以上の事業所から、呼出（原則5人以上）による加入指導を行い、その後、戸別訪問（原則20人以上）等による重点的な加入指導を実施。
- ・ 平成17年度からは、戸別訪問等による重点的な加入指導の対象を15人以上に拡大し、重点的な加入指導後においても加入手続を行わない一定規模以上（20人程度を目途）の事業所から、立入検査等を実施し職権による適用を実施。

〔※ 厚生年金保険の適用促進業務の実施状況等について、総務省行政評価局による「厚生年金保険に関する行政評価・監視〈評価・監視結果に基づく勧告〉」がなされている。〕

② 平成18年度の取組み

- ・ 職権による適用を行うべき事業所を、20人程度以上から15人程度以上に拡大するとともに、職権による適用の徹底を図る。
- ・ 戸別訪問等による重点的な加入指導の対象を10人以上に拡大。

③ 平成19年度の取組み

- ・ 適用促進業務に計画的かつ確実に取り組むため、社会保険事務局毎に取組み目標及び具体的な計画等を策定し、これに基づき取組みを実施。
- ・ 重点的な加入指導の対象は、平成18年度と同様に10人以上とするが、職権による適用は10人以上に拡大し、加入手続きに応じない事業所は、速やかな立入検査による厳格な適用を実施。

(2) 市場化テスト事業等の実施

① これまでの取組み

- ・ 平成17年度から未適用事業所の把握及び加入勧奨業務について、包括的に市場化テストのモデル事業として、5箇所社会保険事務所で民間事業者へ業務を委託して実施。
- ・ 平成18年度は、さらに104箇所の社会保険事務所へ拡大。

② 平成19年度の取組み

- ・ これまでの市場化テストのモデル事業の経験も生かしつつ、全ての社会保険事務所で民間委託（具体的な手法等を民間事業者へあらかじめ示す通常の委託方式）を実施。
- ・ 社会保険事務所では、民間委託による適用促進（未適用事業所の把握、訪問勧奨）の活用を図り、重点的な加入指導、職権による適用の強化へつなげる。

3. その他の取組み

(1) 偽装契約への対策

① 問題の所在

従業員を退職させ、複数の個人事業所を設立し、低い報酬の従業員を出向させ、別の偽装契約で差額賃金を支払うことにより、不正に社会保険料を下げる事例が発生。

② 社会保険での適正化の取組み

- ・ 発生事例を地方社会保険事務局へ情報提供し、報酬に大幅な変動がある場合は調査するよう指示。
- ・ 重点的な事業所調査の対象として調査を実施。

(2) 加入事業所の違法脱退への対策

① 問題の所在

会計検査院の平成12年度決算検査結果や全喪届が提出されているにもかかわらず事業を継続している事業所がある等の指摘等があった。

② 全喪届の適正な処理

全喪届の提出にあたって取締役会議事録の写し等の第三者の確認がない書類を添付している場合は、できる限り詳細な聴き取りを行い受理するとともに、疑義がある場合には実地調査を行うなど、引き続き、全喪届の適正化に向けた取組を確実に実施。

(※ これまでの取組み)

- ・ 健康保険法施行規則の一部改正により、適用事業所に該当しなくなった場合の届出を規定。あわせて、その旨を証する書類の添付を義務化。(平成15年4月～)
- ・ 各社会保険事務局・事務所に対し、解散や休業を理由とする全喪届を受け付けるに際しての調査確認方法を指導。
(平成15年11月～)
- ・ 全喪届に係る事務処理の適正化を進めるにあたり、平成16年1月から9月末までに届け出られた全喪届約4万件について総点検を実施。(平成16年9月～)
- ・ 全喪届に係る事業主の虚偽の届出を防止し、適用の適正化を図るため、地方社会保険事務局のホームページで全喪届を提出した事業所名等を公表。(平成18年11月～)

〈参考〉厚生年金保険の全喪事業所数の推移

| | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | 平成16年度 | 平成17年度 |
|------------------|-------------------|------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 全喪事業所数 (単位:所) | 78,276 (11.9%) | 79,611 (1.7%) | 62,890 (▲21.0%) | 46,092 (▲26.7%) | 45,223 (▲1.9%) |

(注)括弧内は、対前年度伸び率。

社会保険の適用基準

- 強制適用事業所は、
 - ① 法人事業所で常時従業員を使用するもの。
 - ② 所定の事業を行う個人の事業所で常時5人以上の従業員を使用するもの。その他の事業所は、任意適用事業所。

(注) 製造、建設等の事業を行う従業員5人以上の個人事業所は、強制適用事業所とされているのに対し、飲食、宿泊等の事業を行う従業員5人以上の個人事業所は、任意適用事業所とされているところ。

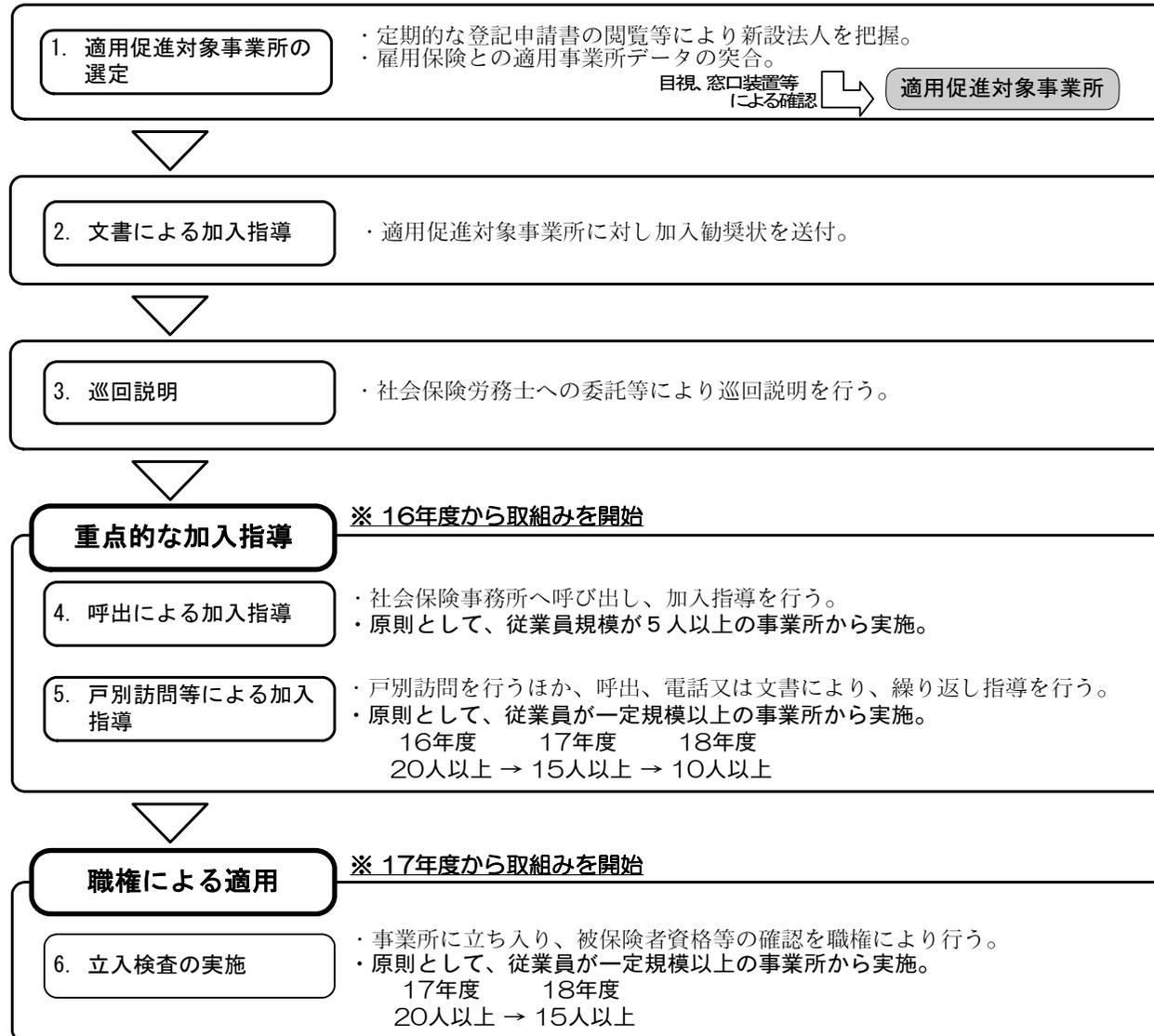
- 被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者。

- 常用的使用関係の有無は、労働日数、労働時間、就労形態、勤務内容等を総合的に勘案し、個別具体的事例に即して認定。

(注) 適用除外：下記のいずれかに該当する者は被保険者から除外している。

 - ① 臨時に2ヶ月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
 - ② 臨時に日々雇用される人で1ヶ月を超えない人
 - ③ 季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される予定の人
 - ④ 臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の人

未適用事業所に対する適用促進の流れ



平成17年度 未適用事業所に対する適用促進の実施状況について (概要)

1 適用促進対象事業所の選定の実施状況

- 対象事業所数 264,766 事業所 [※市場化テスト対象事務所分(別掲)は注2参照。以下同じ。]
- 適用促進対象事業所として選定した事業所数 124,510 事業所 [※]

2 適用促進対象事業所に対する加入指導等の実施状況

| | 実施事業所数 | 指導結果 | | |
|-----------|---------|----------------|---------------|--------------|
| | | うち適用に結びついた事業所数 | うち適用済であった事業所数 | うち適用対象外等事業所数 |
| 文書加入指導 | 125,757 | 2,505 | 10,290 | 16,364 |
| 巡回説明[※] | 67,239 | 1,774 | 4,583 | 28,791 |
| 呼出加入指導 | 8,563 | 332 | 102 | 471 |
| 戸別訪問等加入指導 | 4,013 | 239 | 67 | 413 |
| 職権適用 | 11 | 11 | (被保険者 81人) | |

* 上記の加入指導等により適用に結びついた事業所数の総数は 4,861事業所

3 適用に至っていない事業所数(平成18年3月末現在)

| 事業所数 | 従業員規模 | | | | *()は構成割合 |
|--------|----------------|----------------|--------------|------------|------------|
| | 5人未満 | 5人～9人 | 10人～14人 | 15人～19人 | |
| 63,539 | 47,362 (74.5%) | 11,721 (18.5%) | 2,677 (4.2%) | 884 (1.4%) | 895 (1.4%) |

* 上記の事業所数は、平成17年度以前の適用促進事業の結果、適用に至っていない事業所として把握したものを含む。

(注1) 上記は、市場化テストの対象となっている5社会保険事務所を除く、307社会保険事務所の状況を集計したもの。

(注2) 市場化テストの対象となっている5社会保険事務所の実施状況の概要。

- ① 適用促進対象事業所の選定の実施状況
 - ・ 対象事業所数 5,795事業所
 - ・ 適用促進対象事業所として選定した事業所数 4,039事業所
- ② 適用促進対象事業所に対する加入指導等の実施状況

| 巡回説明 | (実施事業所数) 2,367 | (適用に結びついた事業所数) 223 | (適用済であった事業所数) 1,256 |
|------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| | | | |

平成19年1月29日

(事業主団体) 御中

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

パート労働者の厚生年金適用に関する追加ヒアリングのお願いについて

貴協会におかれましては、ますますご発展のこととお慶び申し上げます。

先日はご多忙のところ、当ワーキンググループのヒアリングにご対応いただきまして、ありがとうございました。パート労働者の様々な実態につきましてご教示いただき、感謝申し上げます。

その後、当ワーキンググループ内で検討したところ、以下のような点につき、さらに理解を深めていくことが必要と考えております。重ねてのご協力のお願いとなり恐縮ですが、2月 日に開催を予定しております当ワーキンググループの追加ヒアリングにおいて、ご説明いただけると幸いです。

また、前回のヒアリングの際に集計中であった調査でさらに集計が進んだものがございましたら、ぜひ参考にさせていただきたいので、併せてご提出をお願いいたします。

1. 企業の雇用管理制度およびパート労働者の実態について

以下の事項につきましては、ヒアリングでの貴重な時間をより有効に活用するために、考え方についての関連する文書や資料などについて、可能であれば、事前に事務局までご提出いただければ幸いです。

- (1) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも残業がある人や、正社員と同じ仕事をしている人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、一般的に、正社員とパート労働者を分ける上での考え方、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点での仕組み上の違いがあればご教示願います。

また、正社員に近いパート労働者とそれ以外のパート労働者などの複数の雇用管理区分を設けている場合には、その内容についてもご教示願います。

さらに、賃金額について、正社員とパート労働者の比較を行うため、正社員とパート労働者それぞれの賃金額（月額）の現状についても平均値・分布等をご教示願います。

- (2) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも雇用期間が長期にわたる人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、雇用契約期間や勤続期間が長いパート労働者と短いパート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

- (3) 労働組合からのヒアリングにおいては、労働時間が短くても時間当たりの仕事に対する姿勢は正社員と変わらないというご意見がありました。

については、貴業界において、労働時間の長いパート労働者（例えば既に厚生年金が適用されている人）と短いパート労働者（例えば厚生年金が適用されていない人）とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

- (4) 事業主団体からのヒアリングでは、パート労働者は主婦、高齢者、学生など、就労動機や意欲の面でも多様な面があるのご指摘がありました。さらに、こうしたパート労働者の実態は、業界ごとでも多様であると考えられます。

実態が様々であるパート労働者への適用拡大を検討する上では、所定労働時間のみに着目するのではなく、その他の労働条件や属性について、互いにどういう関係になっているかを把握することも有意義と考えられます。

については、貴業界のパート労働者について、

- ①所定労働時間と賃金額（月額）との相関関係
- ②所定労働時間と雇用契約期間との相関関係
- ③所定労働時間と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係