

(参考資料 1)

「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）

資料編

目 次

○パート労働者の厚生年金適用に関に関するワーキンググループ委員構成員	1
○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」の設置について	2
○「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」開催状況	3
○年金制度改正に関する意見（社会保険審議会年金部会）抜粋（平成 15 年 9 月 12 日）	4
○持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）（抄）平成 15 年 11 月 17 日	5
○国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）（抄）	6
○各種政府報告等（抜粋）	7
○最近の政府・与党の動き	8
○年金制度の課題に関する方向性について（抜粋）平成 18 年 11 月 14 日 与党年金制度改革協議会	9
○再チャレンジ支援総合プラン（抜粋）	10
○パートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要	11
○公的年金制度の対象者	12
○短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について	13
○健康保険・厚生年金の適用基準に関する行政文書（昭和 55 年 6 月 6 日）	14
○標準報酬月額等級表	15
○雇用保険の適用基準（短時間労働者の適用範囲）	16
○パート労働者数・割合の動向	17
○パート労働者への厚生年金の適用拡大の基本イメージ	19
○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	20
○パート労働者へ適用拡大した場合の影響の目安	21
○厚生年金・国民年金 保険料の比較	22
○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）	23
○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	24

○世帯一人当たり所得別の年金月額及び所得代替率	25
○諸外国における短時間労働者に対する適用	26
○社会保険適用と就業調整について	27
○厚生年金保険の適用への取組みについて	28
○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	36

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

委員構成

座長 宮武 剛（埼玉県立大学保健医療福祉学部教授）

座長代理 樋口美雄（慶応義塾大学商学部教授）

江口隆裕（筑波大学ビジネス科学研究科長）

権丈善一（慶応義塾大学商学部教授）

杉山千佳（（有）セレーノ代表取締役）

林真奈美（読売新聞東京本社社会保障部記者）

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」の設置について

1. 設置の趣旨

パート労働者への厚生年金の適用について、関係者からのヒアリング、資料の収集等を行い、パート労働者の就労実態等を踏まえた適用の在り方を検討するため、社会保障審議会年金部会に「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」（WG）を設置する。

2. 検討事項

WGにおいては、パート労働者への厚生年金の適用拡大について、パート労働者を多く雇用する業界の団体、経営者・労働者の代表等のほか、例えば個別企業や他の有識者等から幅広くヒアリングを実施した上で、適用拡大の在り方について検討する。

検討の結果は、年金部会に報告する。

3. その他

WGの議事は公開とする。ただし、企業等の正当な利益を害するおそれがある場合等必要があると認められる場合には、非公開とすることができる。

また、WG委員以外の年金部会委員についても、座長の許可を得てWGに出席することができる。

「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」・開催状況等

	開催日	議事
第1回	平成18年 12月27日(水)	今後の進め方について議論
第2回	平成19年 1月18日(木)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本フードサービス協会 ・全国生活衛生同業組合中央会 ・情報サービス産業協会 ・電機・電子・情報通信産業経営者連盟 ・日本鉄鋼連盟 ・日本自動車工業会 ・日本商工会議所
第3回	1月19日(金)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 ・情報産業労働組合連合会 ・日本労働組合総連合会 ・全国コミュニティ・ユニオン連合会
第4回	1月22日(月)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本チェーンストア協会 ・日本スーパーマーケット協会 ・日本百貨店協会 ・日本人材派遣協会 ・日本生産技能労務協会 ・日本経済団体連合会
第5回	1月25日(木)	下記団体からヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本サービス・流通労働組合連合 ・日本郵政公社労働組合 ・全日本自治団体労働組合 ・日本給食サービス協会 ・全国ビルメンテナンス協会
第6回	1月30日(火)	学識経験者からヒアリング
第7回	2月2日(金)	学識経験者からヒアリング
第8回	2月8日(木)	下記団体から追加ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本フードサービス協会 ・日本労働組合総連合会 ・全国コミュニティ・ユニオン連合会
第9回	2月14日(水)	下記団体から追加ヒアリング <ul style="list-style-type: none"> ・日本チェーンストア協会 ・日本スーパーマーケット協会 ・日本百貨店協会
第10回	3月6日(火)	報告書について議論 年金部会に報告

年金制度改正に関する意見（社会保障年金審議会年金部会）抜粋

（平成 15 年 9 月 12 日）

（1）短時間労働者に対する厚生年金の適用

- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針 2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。
- このような働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。
その際には、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者が多く就労する産業・企業への影響、事務負担や保険料負担の増加等に十分配慮して慎重に検討することが必要である。また、適用拡大に伴う労働者及び事業主の保険料負担の増大については、経過措置等一定の配慮を行うべきである。
- また、5人未満の個人事業所及び任意適用業種への厚生年金の適用及びその在り方や方法についてまず検討すべきであるとの意見があった。
- 所定労働時間を基本的な基準として適用してきた厚生年金の考え方や、年収要件をなくして20時間という週の所定労働時間だけで見ることとした雇用保険の適用基準を考慮すると、今回の適用拡大に当たっては、週の所定労働時間が一定以上の者を適用することが適当である。
具体的なこの基準については、週20時間以上という意見があった。
この点については、所定労働時間が20時間より短い者であっても、相当の賃金を得ている場合もあり、週の所定労働時間の要件に収入要件（例えば年間賃金65万円以上）を併用すべきであるとの意見があった。
- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行った場合、その給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、負担については、現行の厚生年金の応能負担の考え方から、何らかの形で標準報酬の下限(月額 98,000 円)を引き下げて適用することが適当である。

持続可能な安心できる年金制度の構築 に向けて（厚生労働省案）（抄）

平成 15 年 11 月 17 日

第 4 章 多様な生き方、働き方に対応し、より多くの者が能力を発揮できる社会につながる制度

2. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大等

- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う。
- 週の所定労働時間が 20 時間以上の者を基本に適用する。
- 保険料負担については、特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。被扶養者の給付は行わない。

（1）適用拡大の必要性

- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができるよう、また、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。
その際、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者を多く雇用する産業・企業に与える影響、事務負担や保険料負担の増加等を踏まえて、経過措置等一定の配慮を行う。

（2）適用基準の在り方

- 適用拡大後の適用基準については、雇用保険と同様に、適用事業所における週の所定労働時間が、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20 時間以上の者を基本とする。

（3）給付と負担の在り方

- 新たに適用される短時間労働者についての給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、保険料負担については、現行の標準報酬の下限（月額 98,000 円）とは別に特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。
給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。
- 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に合わせ、標準報酬の算定基礎日数（現在、標準報酬の定時決定等に当たり、3 か月のうち報酬支払の基礎日数が 20 日以上を算定基礎とすることとされている。）について、実態を踏まえて見直す。

（4）派遣労働者（略）

国民年金法等の一部を改正する法律

(平成 16 年法律第 104 号) (抄)

附則

(検討)

第 3 条 (略)

2 (略)

3 短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、事務手続の効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律の施行後五年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。

各種政府報告等(抜粋)

- 「社会保障の在り方懇談会」最終報告（18年5月26日）
「非典型労働者にも雇用者としての社会保険の担い手の役割を付与するとともに、雇用者としての年金保障の充実を図る方向で、2004年（平成16年）の年金改正法附則の趣旨を踏まえ、検討を急ぐべきである。」「専業主婦（第3号被保険者）への年金適用の在り方という課題にも留意しつつ、検討を進める必要がある。」

- 「再チャレンジ推進会議」中間取りまとめ（18年5月30日）
「パート労働者の正規労働者との均衡ある処遇や、社会保険の適用拡大等正規・非正規労働を巡る問題に対処するための法的な整備等の取り組みを進める…」

- 「新しい少子化対策について」（18年6月20日少子化社会対策会議決定）
「正規労働者とパート労働者との間の均衡処遇を確保するために法的な整備を含め施策の強化を図るとともに、社会保険のパートタイム労働者への適用拡大を検討する。」

- 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（18年7月7日閣議決定）
「有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」

最近の政府・与党の動き

○平成 18 年 9 月 29 日 内閣総理大臣所信表明演説

「パート労働者への社会保険の適用拡大などを進めます。」

○平成 18 年 10 月 2 日 衆議院本会議 内閣総理大臣答弁

「パート労働者への社会保険の適用拡大・・・(中略)・・・など正規・非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組んでまいらる決意」

○平成 18 年 10 月 6 日 衆議院予算委員会 内閣総理大臣答弁

「経団連をはじめ財界の団体の方々にも、この方針についてはご説明をしているところ」「もちろんその中で、例えば、勤務の実態ということについては、ある程度の勤続の期間、また一週間にどれくらいの仕事をしているかということは、これは基本的に実態としてなければならない」

○平成 18 年 10 月 26 日 参議院厚生労働委員会 厚生労働大臣答弁

「これらの問題をこれからしっかり検討して、早急に結論を出して、拡大という基本方向に沿った具体案で実現をいたしたい」

○平成 18 年 11 月 14 日 与党年金制度改革協議会 合意文書

○平成 18 年 11 月 30 日 経済財政諮問会議 内閣総理大臣から厚生労働大臣への指示

「精力的に関係者からの意見聴取を行った上で、来年の通常国会への被用者年金一元化法案の提出と併せ、実現できるように調整して頂きたい。」

○平成 18 年 12 月 12 日 参議院厚生労働委員会 厚生労働大臣答弁

「様々な論点につきまして、できるだけ早期に具体的な成案を得て、被用者年金一元化に併せて、次期通常国会に法案が提出できるように努めてまいりたい」

○平成 19 年 1 月 26 日 内閣総理大臣施政方針演説

「パートタイム労働者も将来厚生年金を受けられるよう、社会保険の適用を拡大します。」

年金制度の課題に関する方向性について（抜粋）

平成18年11月14日

与党年金制度改革協議会

年金制度の課題に関し、次のとおり共通の認識を得た。

2. 短時間労働者に対する社会保険適用拡大について

- (1) 短時間労働者に対する社会保険適用の取扱いは、将来の年金保障の充実に資するとともに、格差固定を避けるための再チャレンジ政策推進の観点からも重要課題であり、早期に具体的な方向付けを行う必要がある。
- (2) そのため、週労働時間のほか、勤続期間や正社員との関係等勤務実態を踏まえることが必要である。
- (3) また、中小零細企業に対する適切な配慮を行うとともに、激変緩和や経過措置に十分留意するものとする。
- (4) 以上を踏まえ、政府においては可及的速やかに各方面の意見の聴取と整理に努められたい。

再チャレンジ支援総合プラン

(平成18年12月26日「再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合」了承)－抜粋－

○ 再チャレンジ支援総合プラン本文

3. 再チャレンジ支援における重点課題

(1) 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ

- ② 労働者が安心・納得して働けるように、労働契約法(仮称)を制定し、有期労働契約を含めた労働契約全般に係るルールを明確化し、また、パートタイム労働法の改正やパート労働者への社会保険の適用拡大などを進めて正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

○ 行動計画表

支援の対象者・対象項目		施策名	行動計画			目標・指標	平成19年度 予算要求
			平成18年度	平成19年度	平成20年度		
長期デフレ等 による就職難、 経済的困窮 等からの脱却	パートなど非 正規労働者	社会保険の 適用拡大	再チャレンジを支援し格差を固定させないといった観点にも留意しながら、引き続き、総合的に検討する。	同左			
			具体的には、まずは社会保障審議会年金部会において、精力的に関係者から意見聴取等を行うなど、社会保険の適用拡大が実現できるよう関係者との調整に努める。				

パートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要

(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

(1) 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等

(2) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

(1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化

(2) 行政型ADR(調停等)の整備

5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

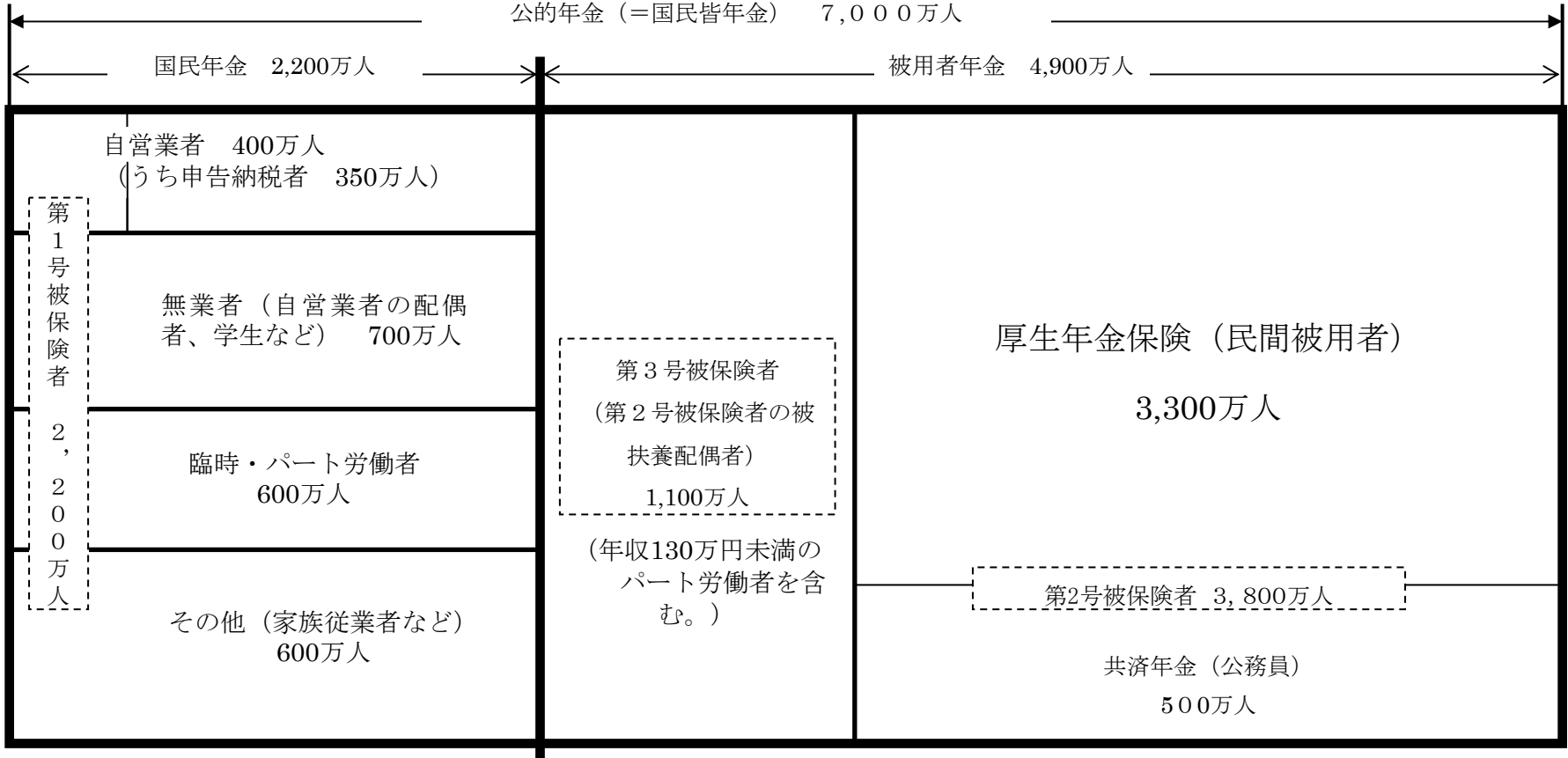
施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

公的年金制度の対象者

公的年金 (=国民皆年金) 7,000万人

国民年金 2,200万人

被用者年金 4,900万人



※ 平成18年3月末現在の人数 (百万単位)。

短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について

1日又は1週間の所定労働時間、1カ月の所定労働日数がそれぞれ当該事業所において同種の業務に従事する通常就労者のおおむね4分の3以上であるか

4分の3以上である

4分の3未満である

被用者年金制度の被保険者の
配偶者であるか

配偶者ではない

配偶者である

年間収入が130万円以上(※)と
見込まれるか

130万円以上である

130万円未満である

【厚生年金の被保険者】
(国民年金の第2号被保険者)

【国民年金の第1号被保険者】

【国民年金の第3号被保険者】

※ここでいう「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる(資産所得、事業所得等経費を要するものについては必要経費控除後)。

拝啓 時下益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段の御尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。

もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

- 1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。
- 2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1

月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。

- 3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長川崎幸雄
社会保険庁医療保険部

健康保険課長内藤 洵
社会保険庁年金保険部

厚生年金保険課長片山 巖
都道府県民生主管部（局）保険課（部）長 殿

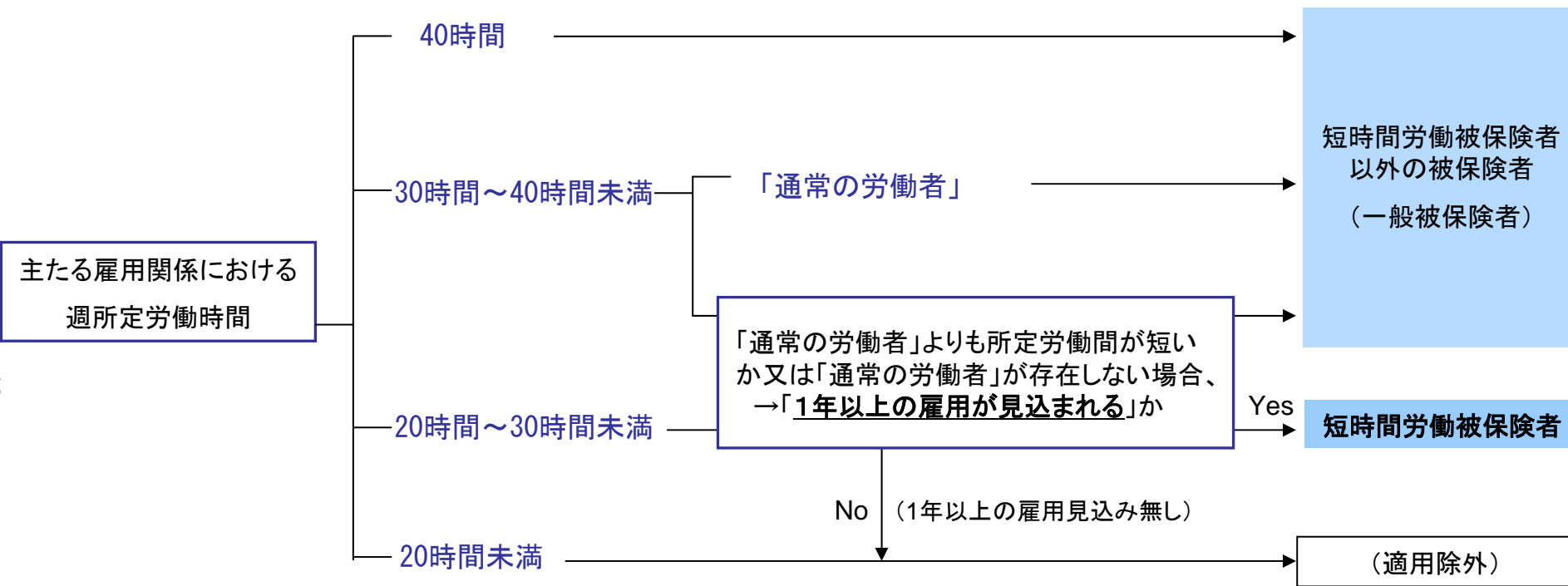
標準報酬月額等級表（厚生年金）

標準報酬		報酬月額	厚生年金保険料	
			厚生年金保険料率 14.642% (平成18年9月～平成19年8月)	
等級	月額		全額（円）	折半額（円）
		円以上 円未満		
1	98,000	～ 101,000	14,349.16	7,174.58
2	104,000	101,000 ～ 107,000	15,227.68	7,613.84
3	110,000	107,000 ～ 114,000	16,106.20	8,053.10
4	118,000	114,000 ～ 122,000	17,277.56	8,638.78
5	126,000	122,000 ～ 130,000	18,448.92	9,224.46
6	134,000	130,000 ～ 138,000	19,620.28	9,810.14
7	142,000	138,000 ～ 146,000	20,791.64	10,395.82
8	150,000	146,000 ～ 155,000	21,963.00	10,981.50
9	160,000	155,000 ～ 165,000	23,427.20	11,713.60
10	170,000	165,000 ～ 175,000	24,891.40	12,445.70
11	180,000	175,000 ～ 185,000	26,355.60	13,177.80
12	190,000	185,000 ～ 195,000	27,819.80	13,909.90
13	200,000	195,000 ～ 210,000	29,284.00	14,642.00
14	220,000	210,000 ～ 230,000	32,212.40	16,106.20
15	240,000	230,000 ～ 250,000	35,140.80	17,570.40
16	260,000	250,000 ～ 270,000	38,069.20	19,034.60
17	280,000	270,000 ～ 290,000	40,997.60	20,498.80
18	300,000	290,000 ～ 310,000	43,926.00	21,963.00
19	320,000	310,000 ～ 330,000	46,854.40	23,427.20
20	340,000	330,000 ～ 350,000	49,782.80	24,891.40
21	360,000	350,000 ～ 370,000	52,711.20	26,355.60
22	380,000	370,000 ～ 395,000	55,639.60	27,819.80
23	410,000	395,000 ～ 425,000	60,032.20	30,016.10
24	440,000	425,000 ～ 455,000	64,424.80	32,212.40
25	470,000	455,000 ～ 485,000	68,817.40	34,408.70
26	500,000	485,000 ～ 515,000	73,210.00	36,605.00
27	530,000	515,000 ～ 545,000	77,602.60	38,801.30
28	560,000	545,000 ～ 575,000	81,995.20	40,997.60
29	590,000	575,000 ～ 605,000	86,387.80	43,193.90
30	620,000	605,000 ～ 635,000	90,780.40	45,390.20

※ 国民年金保険料 13,860円（平成18年度）
14,100円（平成19年度）

雇用保険の適用基準(短時間労働者の適用範囲)

-16-

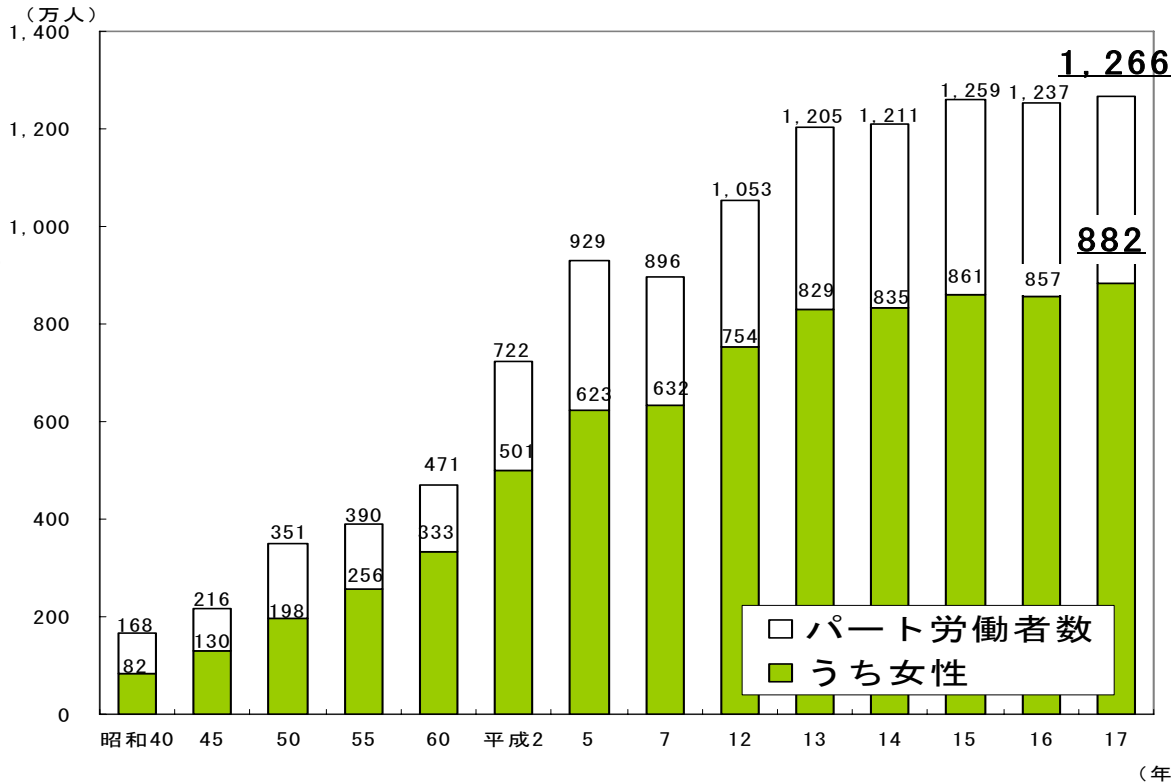


(注) 1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。
2. 年収要件は、平成13年施行の法改正に伴い廃止された。

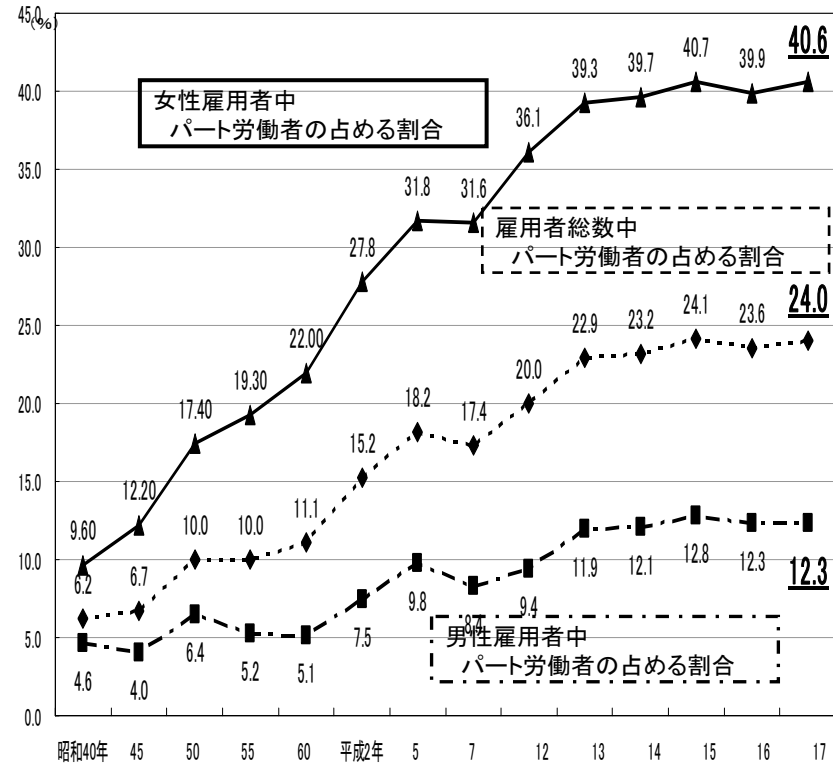
パート労働者数・割合の動向

- パート労働者数は、平成17年には1,266万人に達し、非農林雇用者中に占める割合は24%と、約20年前の昭和55年の10%から大きく上昇している。
- また、女性雇用者中パート労働者の占める割合は40%、男性雇用者中パート労働者の占める割合は12%に達している。

パート労働者数の推移



パート労働者の割合の推移

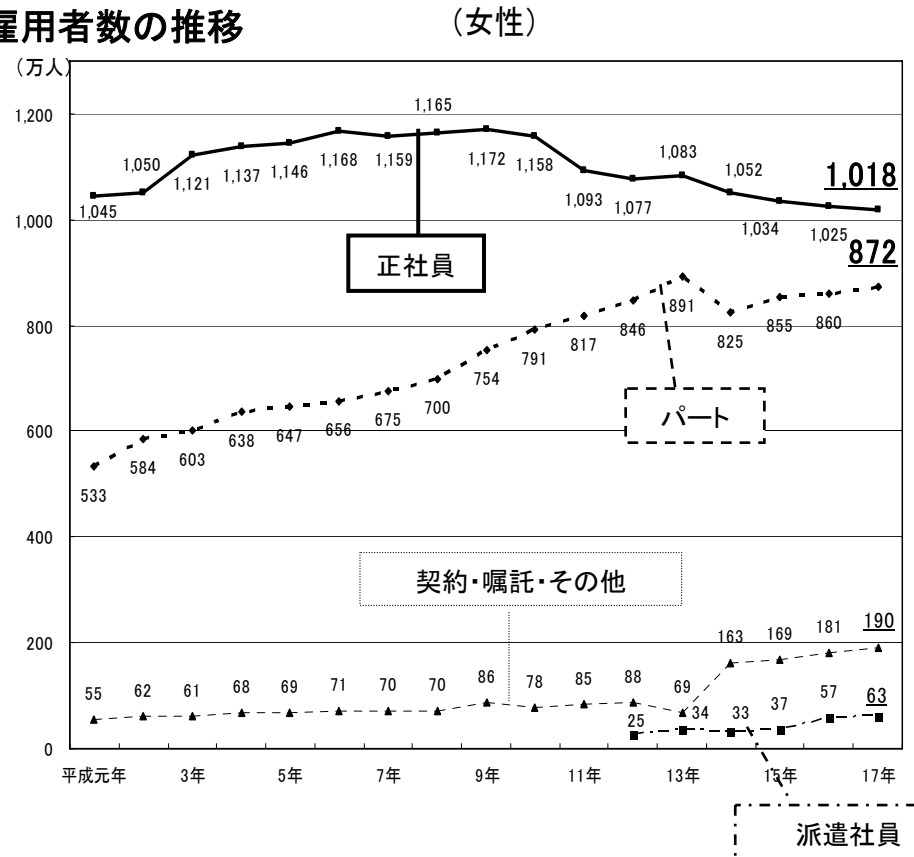
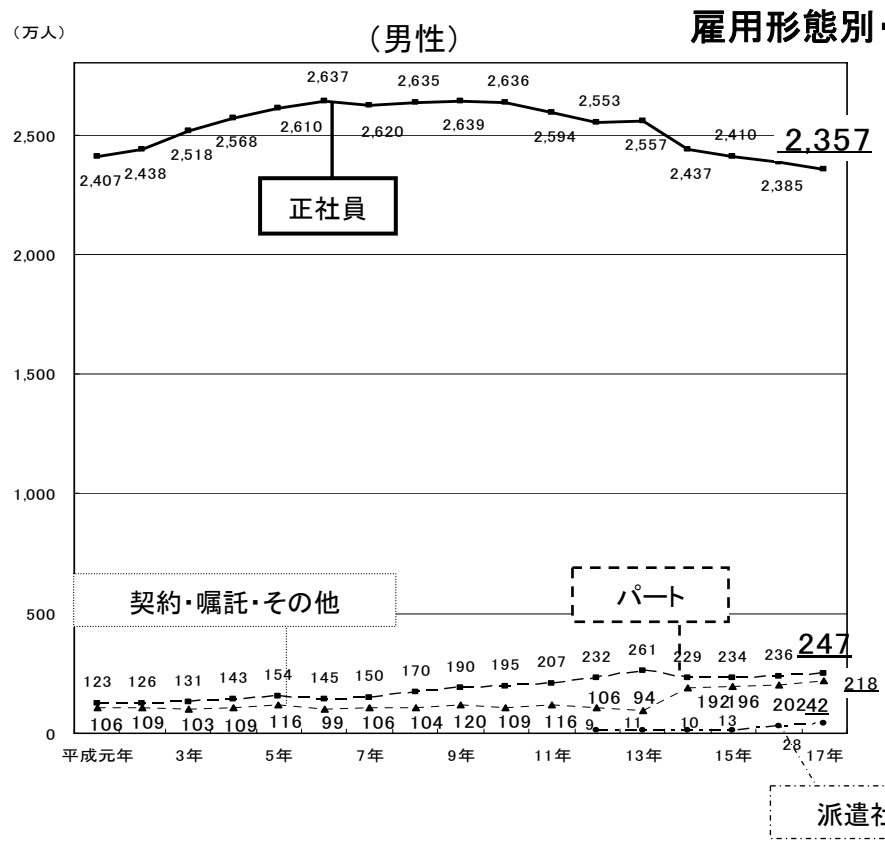


(注)パート労働者:週間就業時間が35時間未満の雇用者(農林業を除く)

出典:労働力調査(総務省)

○正社員の数が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

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

・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

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）				国民年金保険料
	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 20 時間労働の場合	週 25 時間労働の場合	週 29 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

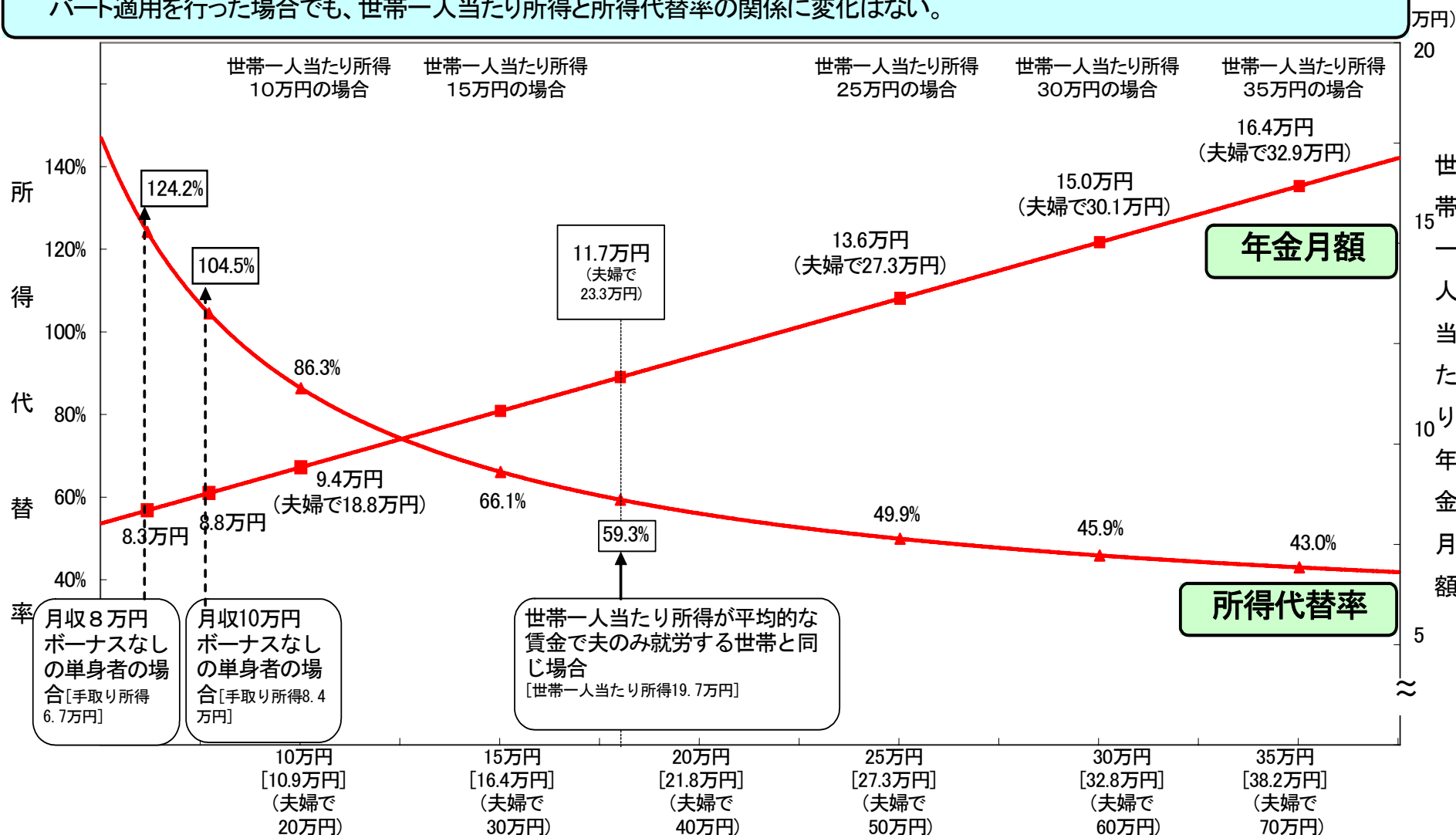
【報酬10万円、加入期間1年又は2年の場合の例】 パートの平均勤続期間は女性5.0年、男性3.7年(17年賃金構造基本統計調査)

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、この見解や、
- 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、この見解もある。

(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)を回避するための週労働時間		保険料負担による減収を補うための週労働時間	
		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き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。

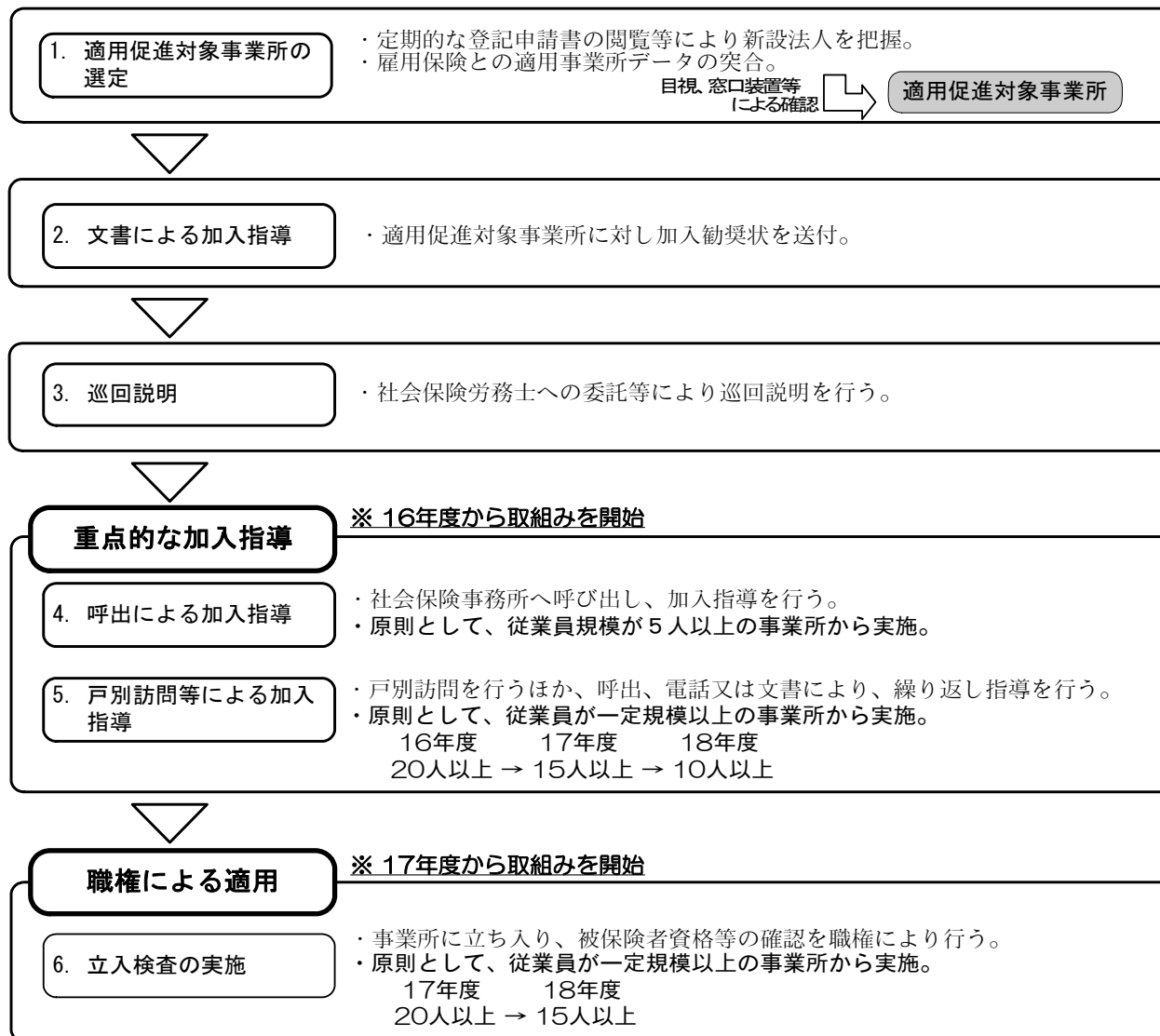
- 被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者。

- 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)はお注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		
		未適用に結びついた事業所数	未適用済であった事業所数	未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	(被験職 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	(適用済等であった事業所数) 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

④賃金額（月額）と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係について既存の資料などがあればご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添1を用意してありますので、ご参照ください。

(5) 事業主団体からのヒアリングでは、規模の小さい企業ほどパート労働者比率が高いというご指摘があった一方、大企業でもパート労働者比率が高い例もご報告いただき、企業規模とパート労働者比率（全労働者におけるパート労働者の割合）との関係が必ずしも明らかにはなっていないところです。

そこで、貴業界において、資本金額や常用労働者数といった企業規模とパート労働者比率の関係について、既存の資料などがありましたら、ご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添2を用意してありますので、ご参照ください。

2. お聞きしたい論点

一部、前回のヒアリングでお聞きした事項もあり恐縮ですが、次回のヒアリングでは、以下のような論点について改めてお考えをお聞きしたいと考えますので、あらかじめご用意をいただければと思います。

なお、お答えに関する資料などがありましたら、当日参考にさせていただきたく、事前に事務局にお渡しいただければ幸いです。

(1) パート労働者を多く雇用し、パート労働者に支えられている業態として、パート労働者の老後の所得保障のあり方はどうあるべきと考えますか。特に、パート労働者に多いフリーター層の老後の所得保障の必要性をどう考えますか。

(2) パート労働者を多く雇用することで事業主負担を負わない事業者と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担が公平になっていないという指摘がありますが、どう考えますか。

- (3) 仮にパート労働者に対する厚生年金の適用拡大が行われたとした場合には、貴業界の事業主は、一般的にどのような対応をとると考えられますか。
- (4) 仮に適用拡大が行われたとした場合に、パート労働者一人当たりの労働時間を調整して保険料の負担を避けようとしても、労働市場におけるパート労働者の供給には限界があること、また、雇用管理が煩雑になりかえってコストがかかると考えられることから、実際にそのような対応を行う事業主は少ないのではないかと考えられますが、どうでしょうか。
- (5) 先日のヒアリングでは、仮に適用拡大が行われた場合でも、価格に転嫁することはできないとのお見解がありましたが、適用拡大に伴う保険料負担がすべての事業者一律に課されるのであれば、特定の事業者・業界だけが競争上不利になることは考えにくいと思いますが、どうでしょうか。
- (6) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、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。
- (7) 国民年金保険料の未納対策については、廃案となった国民年金事業運営改善法案(※)において、事業主のご協力に関する規定が置かれるなどしていたところですが、事業主のご協力についてどう考えますか。

※国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案

以上、重ねてのお願いで大変恐縮ですが、実態に即した検討を行いたいと考えておりますので、どうかご協力のほどよろしくお願いいたします。

①パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・1ヶ月当たりの賃金

賃金 労働時間	5万円未満	5万円以上 7万5千円未満	7万5千円以上 10万円未満	10万円以上	賃金月額計
30時間以上	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	100 %

②パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・雇用契約期間

期間 労働時間	1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上	雇用契約 期間計
30時間以上	%	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	%	100 %

③パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・属性

属性 労働時間	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
30時間以上	%	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	%	100 %

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

④パート労働者の1ヶ月当たりの賃金・属性

賃金 \ 属性	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
10万円以上	%	%	%	%	%	%
7万5千円以上 10万円未満	%	%	%	%	%	%
5万円以上 7万5千円未満	%	%	%	%	%	%
5万円未満	%	%	%	%	%	%
月額賃金計	%	%	%	%	%	100 %

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

別添 2

資本金 常用労働者数	5千万円未満	5千万円以上 3億円未満	3億円以上	資本金計
300人以上	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
100人以上 300人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
100人以上 301人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
50人以上 100人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
20人以上 50人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
20人以上	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
常用労働者数計	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 100 % パート比率 100 %

平成19年1月29日

(労働組合) 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

貴組合におかれましては、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。

なお、お答えに関する資料がありましたら、当日参考にさせていただきたく、事前に事務局にお渡しいただければ幸いです。

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ありましたら、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) 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が、労働組合としてはどう考えますか。
- (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こと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。

(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こと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こと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。

(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。

(5) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、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指摘がありますが、これについてどう考えますか。

以上、重ねてのお願いで大変恐縮ですが、実態に即した検討を行いたいと考えておりますので、どうかご協力のほどよろしくお願いいたします。