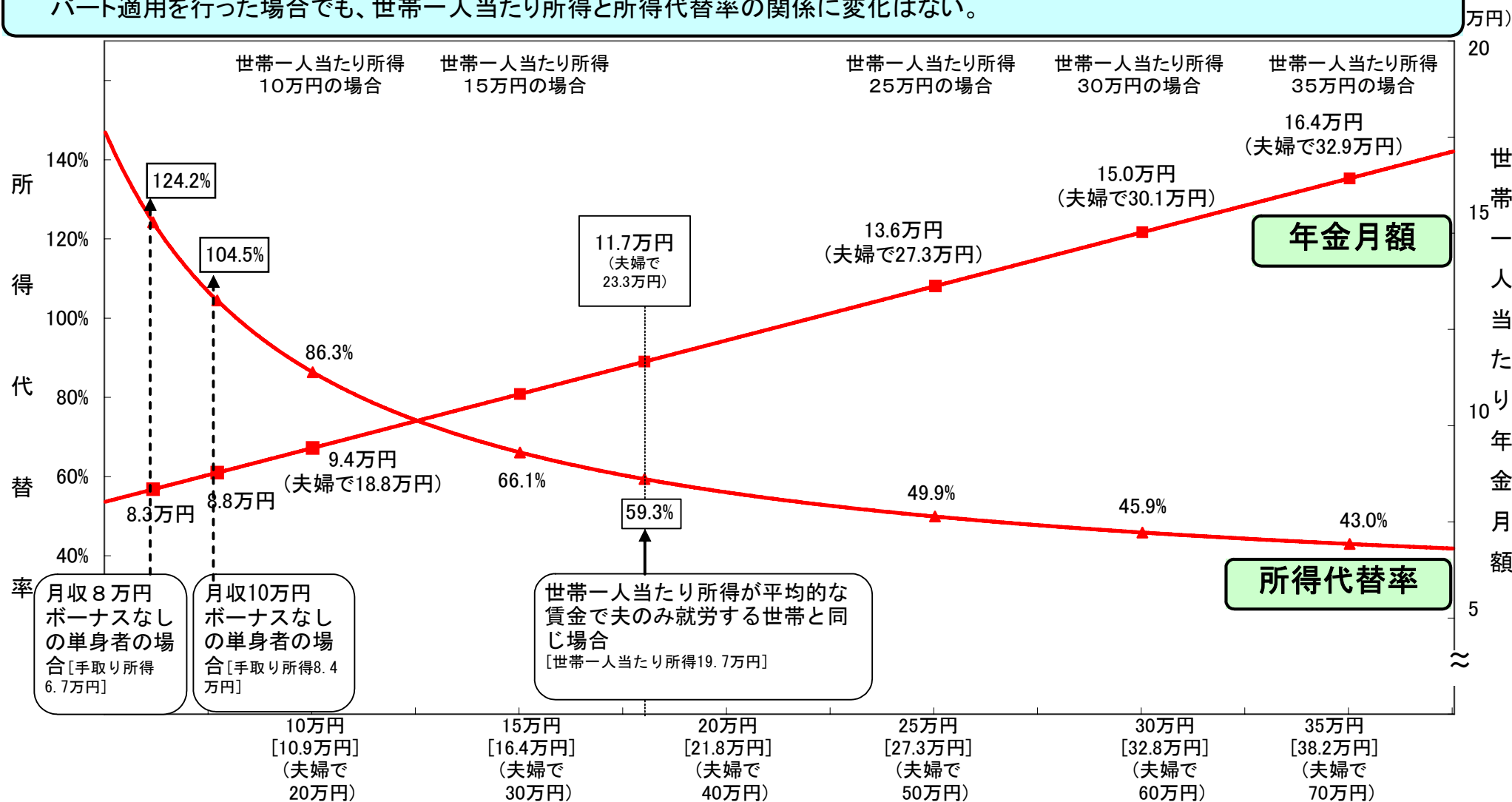


世帯一人当たり所得別の年金月額及び所得代替率 (平成16年度水準)

○ 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。



月収8万円
ボーナスなし
の単身者の場合
[手取り所得
6.7万円]

月収10万円
ボーナスなし
の単身者の場合
[手取り所得8.4
万円]

世帯一人当たり所得が平均的な
賃金で夫のみ就労する世帯と同じ場合
[世帯一人当たり所得19.7万円]

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。

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、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、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	-9.5%	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

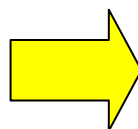
(注2) 厚生年金の保険料率は18年9月～19年8月のもの、健康保険、介護保険の保険料率は政管健保のもの(18年3月～)

賃金要件と労働者自身による就業調整について

1. サラリーマンに扶養されていない配偶者(年収130万円以上) 独身フリーターなど

【現状】

- ・国民年金の定額保険料(19年度月14100円)を負担



【厚生年金適用後】

- ・一般に保険料本人負担が軽減される一方で、年金給付は報酬比例部分が追加

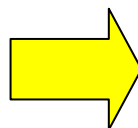
⇒ 厚生年金の適用を免れようとして、「就業調整」により月収を抑える行動は想定されにく

2. サラリーマンに扶養されている配偶者(年収130万円未満)

【現状】

- ・個別の保険料負担なし
- ・収入が増加し130万円を超えた場合、国民年金保険料(19年度14100円)の負担だけが発生し、給付(基礎年金)は増えないため、130万円未満となるよう就業調整を行っている者も多い

(参考)女性のパート労働者の5.1%は年収120万円～130万円に集中しており、前後の年収層より多い。



【厚生年金適用後】

- ・新たに厚生年金の負担が発生するが、それ以上の厚生年金を受けることが可能
- ・130万円を超えて収入が増加したとしても、緩やかに定率の保険料負担(本人約7%)と年金給付が増加することとなり、現行と比べ「130万円の壁」を大きな障壁と意識する必要はなく、本人の意欲と能力に応じて「当面の収入」と「将来の年金」の両方を増やすことが可能となる。

⇒ 厚生年金の適用を免れようとして、「就業調整」により月収を抑える行動もあり得る。
一方で、これまでの「130万円の壁」の手前での「就業調整」が解消され、本人の意欲と能力に応じて、「当面の収入」と「将来の年金」の両方を増やす行動をとる場合も多いものと考えられる。

(備考)事業主が事業主負担を免れるため、賃金を減らそうとすることも考えられるが、労働市場が逼迫する中で、必要な労働力の確保が困難となることが予想され、実際にはこうした行動は起きにくいのではないかと考えられる。

(「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報告書」より)

勤務期間要件の運用方針について

- パート労働者に対する厚生年金の適用拡大に当たっては、既に適用対象とされている者も含め、法令上の根拠を明確にし、適用の徹底を図る。
- 雇用実態があるにもかかわらず、雇用契約期間を1年未満として適用を免れる脱法行為は、認めない。
具体的には、雇用保険の運用実例を参考にして、1年未満の雇用契約期間であっても、契約が反復更新され1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合は、1年以上の勤務期間要件を満たすものとして取り扱う。
- また、事業主が故意に数日間使用関係を中断して再度雇う場合など「社会通念上使用関係の継続が認められるような事情」にあれば、使用関係が継続しているものとして取り扱う。

(参考)雇用保険業務取扱要領 一短時間就労者の適用基準関係抜粋一

1年以上引き続き雇用されることが見込まれることを要するが、次の場合はこれに該当する。

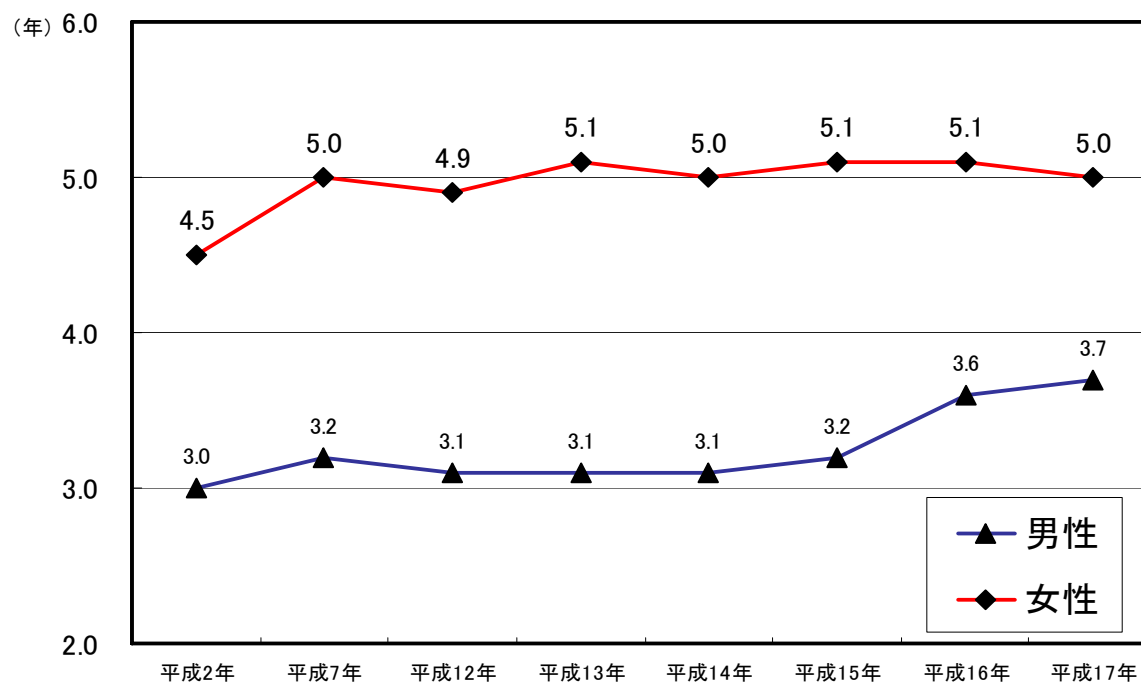
- ① 期間の定めがなく雇用される場合
- ② 雇用期間が1年である場合
- ③ 短期の期間(1年未満の期間。例えば、3カ月、6カ月等)を定めて雇用される場合であって、雇用契約においてその更新規定が設けられているとき(1年未満の雇止規定がある場合を除く。)
- ④ 短期の期間(1年未満の期間。例えば、3カ月、6カ月等)を定めて雇用される場合であって、雇入れの目的、当該事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を1年以上にわたって反復更新することが見込まれるとき

なお、当初の雇入時において反復継続して雇用されることが必ずしも見込まれない場合であっても、雇入れ後において、1年以上引き続き雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から被保険者とする。

パート労働者の勤続年数について

パート労働者の平均勤続期間は女性では5.0年、男性3.7年になっている(平成17年)。

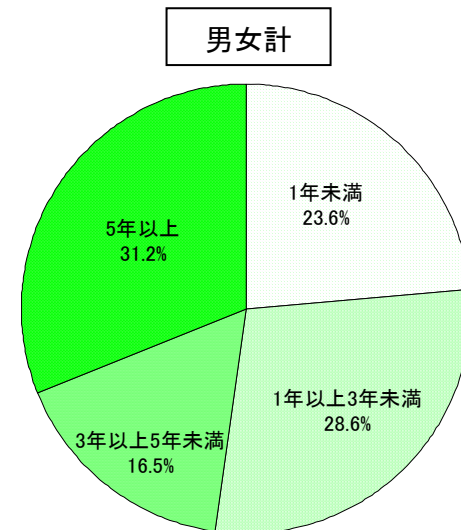
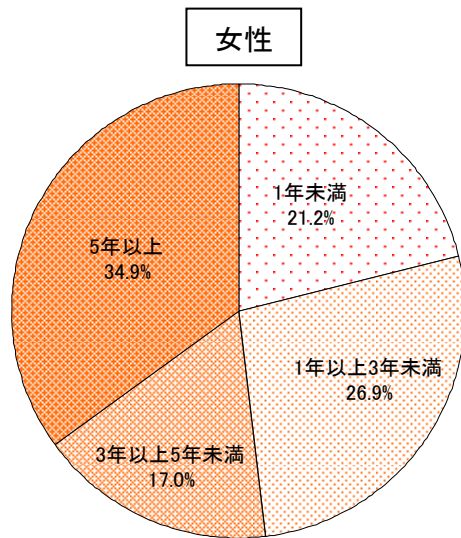
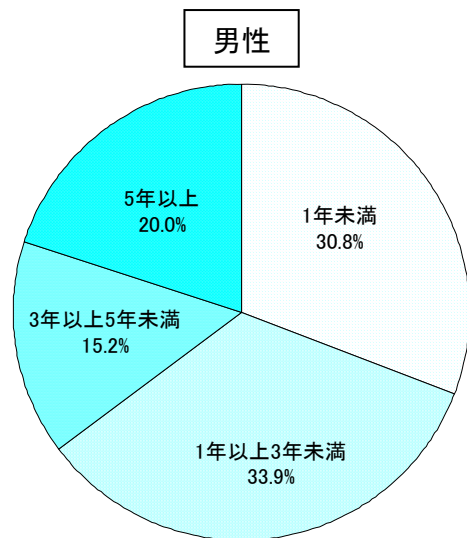
パート労働者の平均勤続年数



(注)パート労働者:1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者。

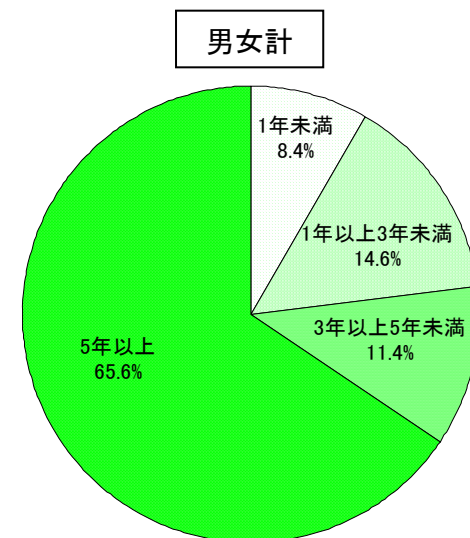
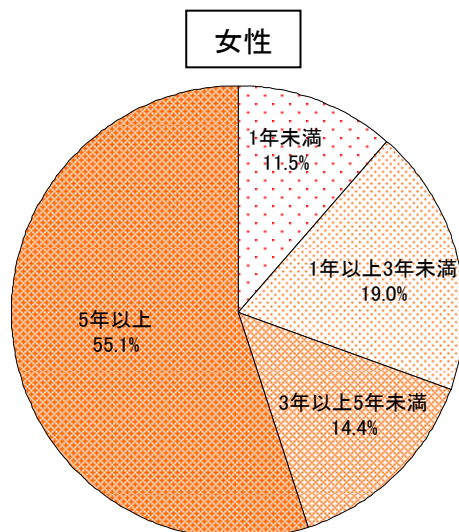
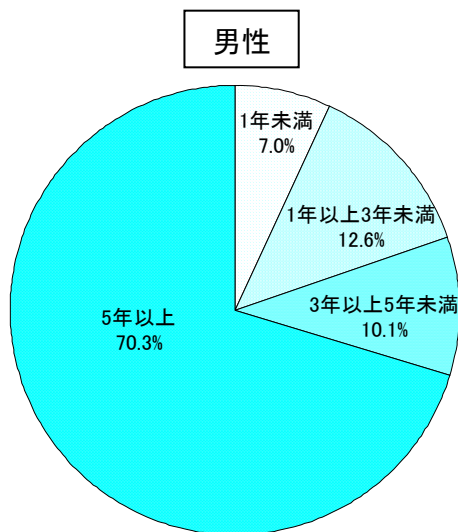
出所:賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

【パート労働者の勤続期間別割合(平成17年)】



(注)パート労働者:1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者。

【一般労働者の勤続期間別割合(平成17年)】

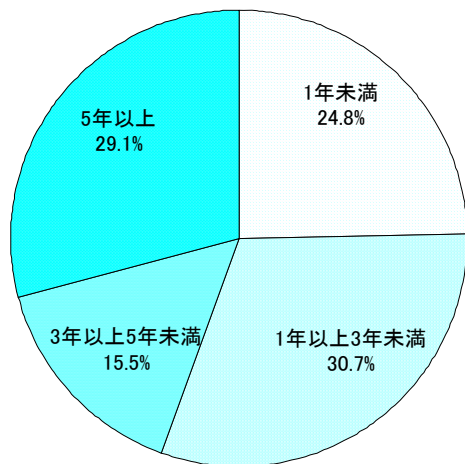


(注)一般労働者:短時間労働者以外の労働者。

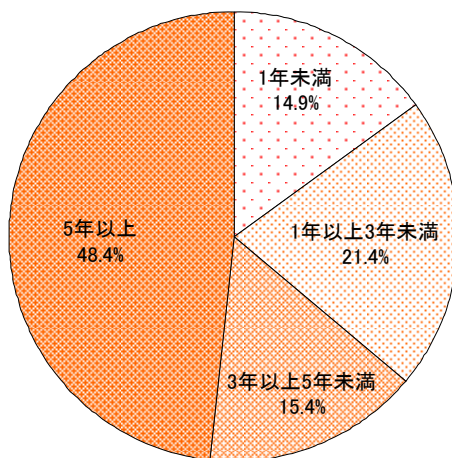
【業種別パート労働者の勤続期間別割合(平成17年)】

製造業

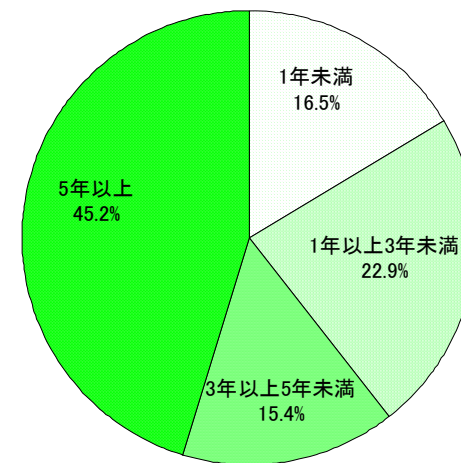
男性



女性

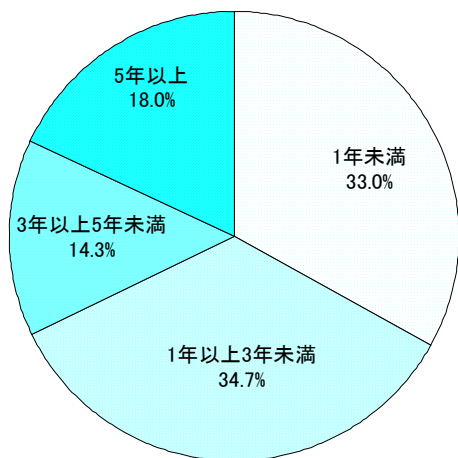


男女計

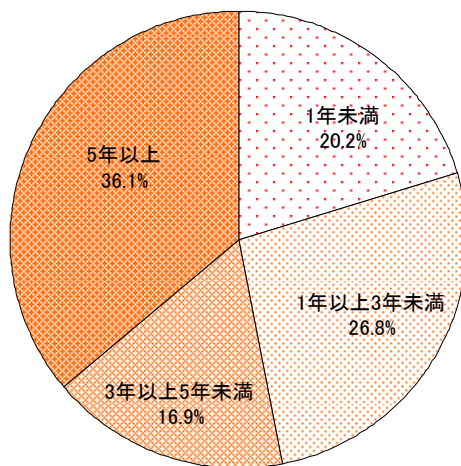


卸売・小売業

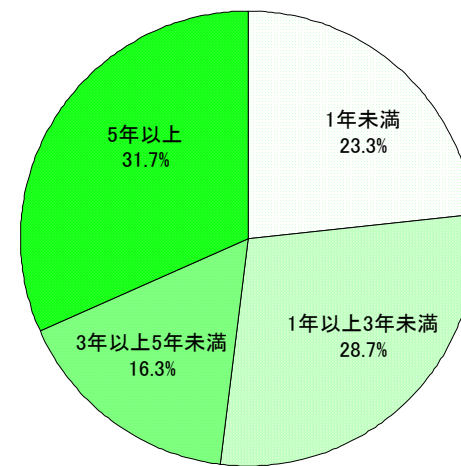
男性



女性

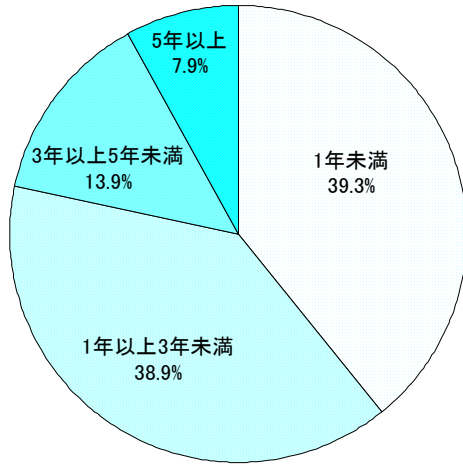


男女計

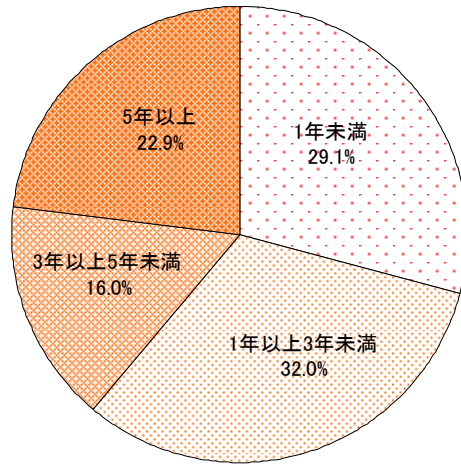


飲食店、宿泊業

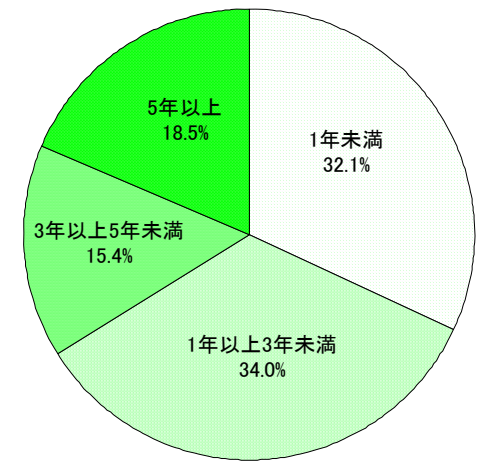
男性



女性

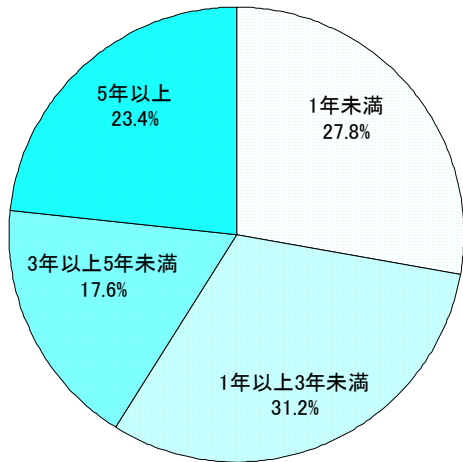


男女計

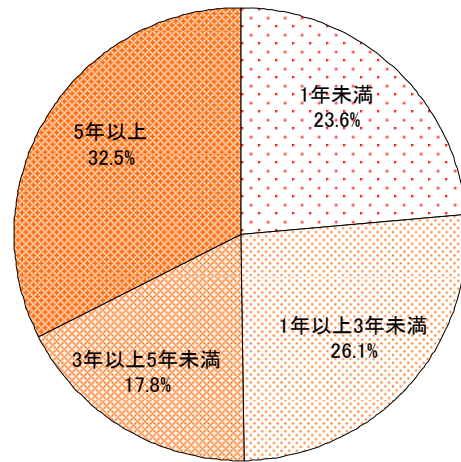


サービス業(他に分類されないもの)

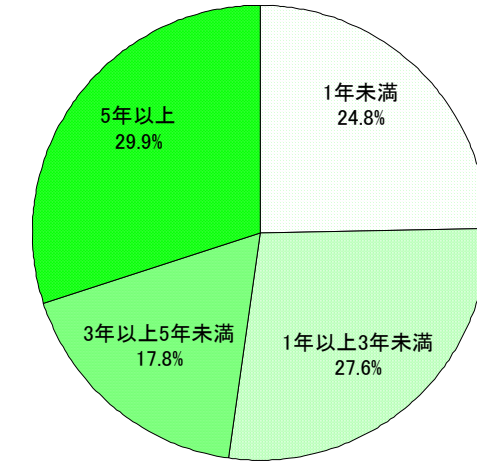
男性



女性



男女計



労働法制における中小企業への配慮措置について

- 労働者の「雇用管理」に着目する労働法制においては、企業等の負担能力等を考慮して、一定規模以下の企業等に配慮措置を講ずる場合、一般に、業種を問わず一律の「労働者数」を基準としている。

具体的には、中小企業への配慮措置として、中小企業基本法における一般業種の中小企業の定義を参考とし、下記のとおり、「300人以下」としている。

- 今回のパート労働者に対する厚生年金適用に係る「中小企業の適用猶予」についても、社会保険料負担は労働者単位で課されることを踏まえ、こうした労働法制の例にならい、業種を問わず「労働者数300人以下」を基準とする方向で検討。

【労働法制における中小企業への配慮措置の例】

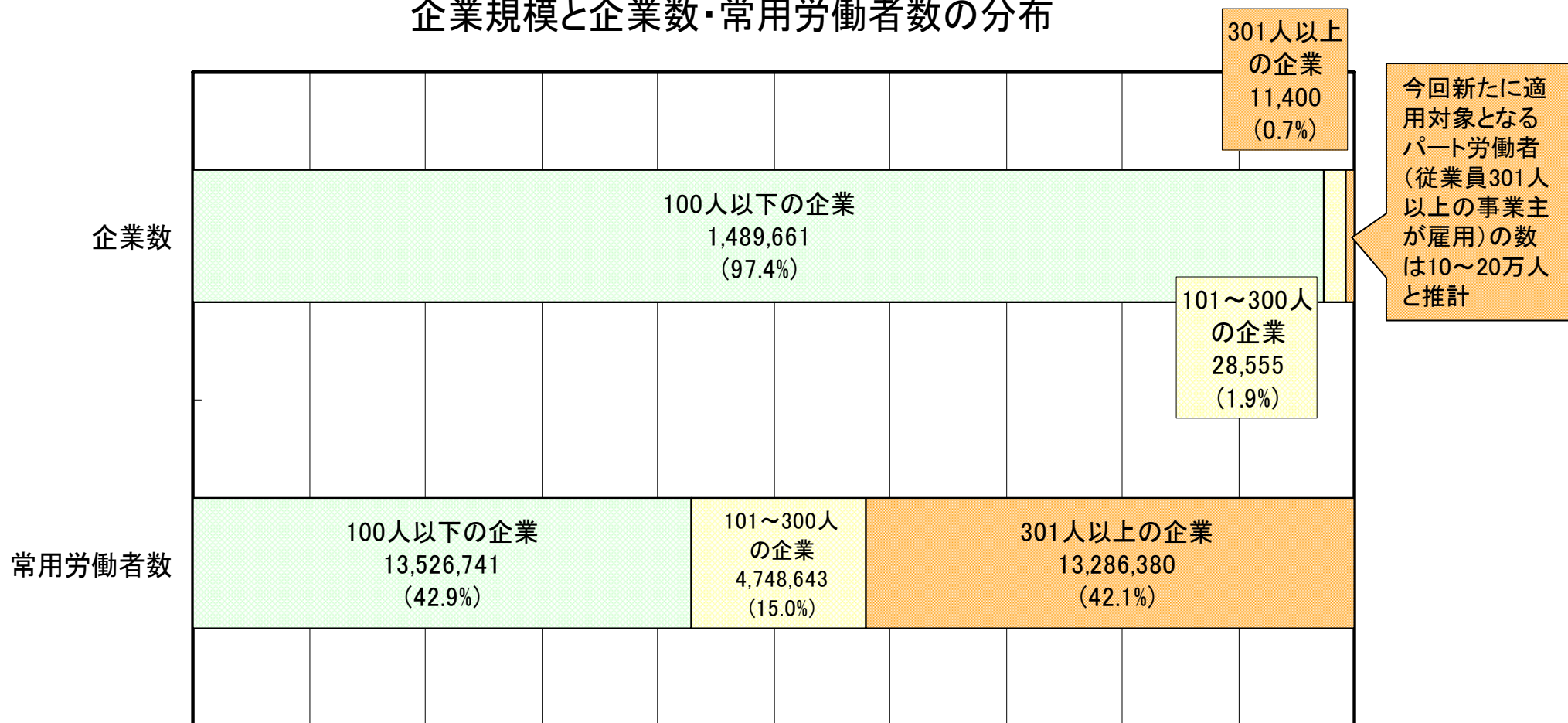
◎次世代育成支援対策推進法

- ・常用労働者300人以下の事業主について、一般事業主行動計画の策定義務を免除(努力義務)

◎障害者雇用促進法

- ・当分の間、常用労働者(パート労働者を除く)300人以下の事業主について、障害者雇用納付金の納付義務等を課さない

企業規模と企業数・常用労働者数の分布



※「常用労働者」：期間を定めずに雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人又は平成16年4月と5月にそれぞれ18日以上雇用されている人

※企業：経営組織が株式会社、有限会社、合名会社、合資会社及び相互会社であるもの。

資料出所：平成16年事業所・企業統計調査（総務省）

新たな適用基準によって事業主が行う事務手続のイメージ

1. 「週所定労働時間が20時間以上」であること

- ① パート労働者の採用時に、週の所定労働時間の見込みが20時間以上であれば、年金事務所（現在は社会保険事務所。以下同じ。）に届出。（原則として雇用契約書で判断。下記2. 及び3. の（※）でも同様）
- ② 特定の週に残業が続き、予定より大幅に勤務時間が増えた場合や、業務の繁忙期（例えば年末）に限って勤務時間を増やす契約の場合でも、実際の勤務時間ではなく、通常期の、残業を含まない勤務時間で判断。
- ③ 採用後に、契約変更で所定労働時間を変更したときには、変更後のもので判断し、新たに適用対象または対象外となった場合には届出。

2. 「賃金が月額98,000円以上」であること

- ① パート労働者の採用時に、所定労働時間と時給等（※）に基づく賃金月額の見込みが98,000円以上であれば、年金事務所に届出。
- ② パート労働者への厚生年金の適用要件としての賃金の算定対象には残業手当、ボーナス、通勤手当などは含まれないが、役職手当は含まれるものとする（最低賃金法の例に準じた整理（注））。なお、適用される者の保険料・年金給付の算定基礎となる標準報酬月額・標準賞与額は、通常の被保険者と同様にすべての報酬及び賞与に基づき決定。
- ③ 採用後に、契約変更により賃金額の見込みに変更が生じた場合には、変更後のもので判断し、新たに適用対象または対象外となった場合には届出。

（注）最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限定され、以下の賃金は除外。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）、② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（ボーナス等）、③ 所定時間外労働、所定休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（残業手当等）、④ 地域別・産業別最低賃金ごとに算入しないと定められている賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

3. 「勤務期間が1年以上」であること

- ① パート労働者の採用時に、勤務期間の見込み(※)が1年以上あれば、その旨を年金事務所に届出。
- ② この場合、採用時に1年以上勤務することが見込まれていれば、採用当初から適用され、逆に、見込まれていなかった場合には、1年以上勤務が見込まれるに至った時点または勤務期間が1年経過した時点から適用(届出が必要)。
- ③ また、1年未満の雇用契約期間であっても、契約が反復更新され1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合には、1年以上の勤務期間として適用(届出が必要)。
- ④ なお、故意に数日間使用関係を中断して再度雇う場合など、社会通念上使用関係の継続が認められれば、使用関係が継続しているものとして取り扱われる。

4. 「従業員が300人以下」の中小企業を適用猶予

- ① 改正法の施行時に、現行の厚生年金の適用基準に該当する従業員(正社員+4分の3以上パート)に該当する従業員を法人単位で300人を超えて雇用している場合には、年金事務所に届出。
- ② 施行後は、①の届出をした事業主は、毎年特定の時期の従業員数を届出。この結果、対象人数が300人以下の場合で、恒常的にそうなることが見込まれるときは、「所定労働時間20時間以上、正社員の4分の3未満」のパート労働者については、適用から外すものとする。

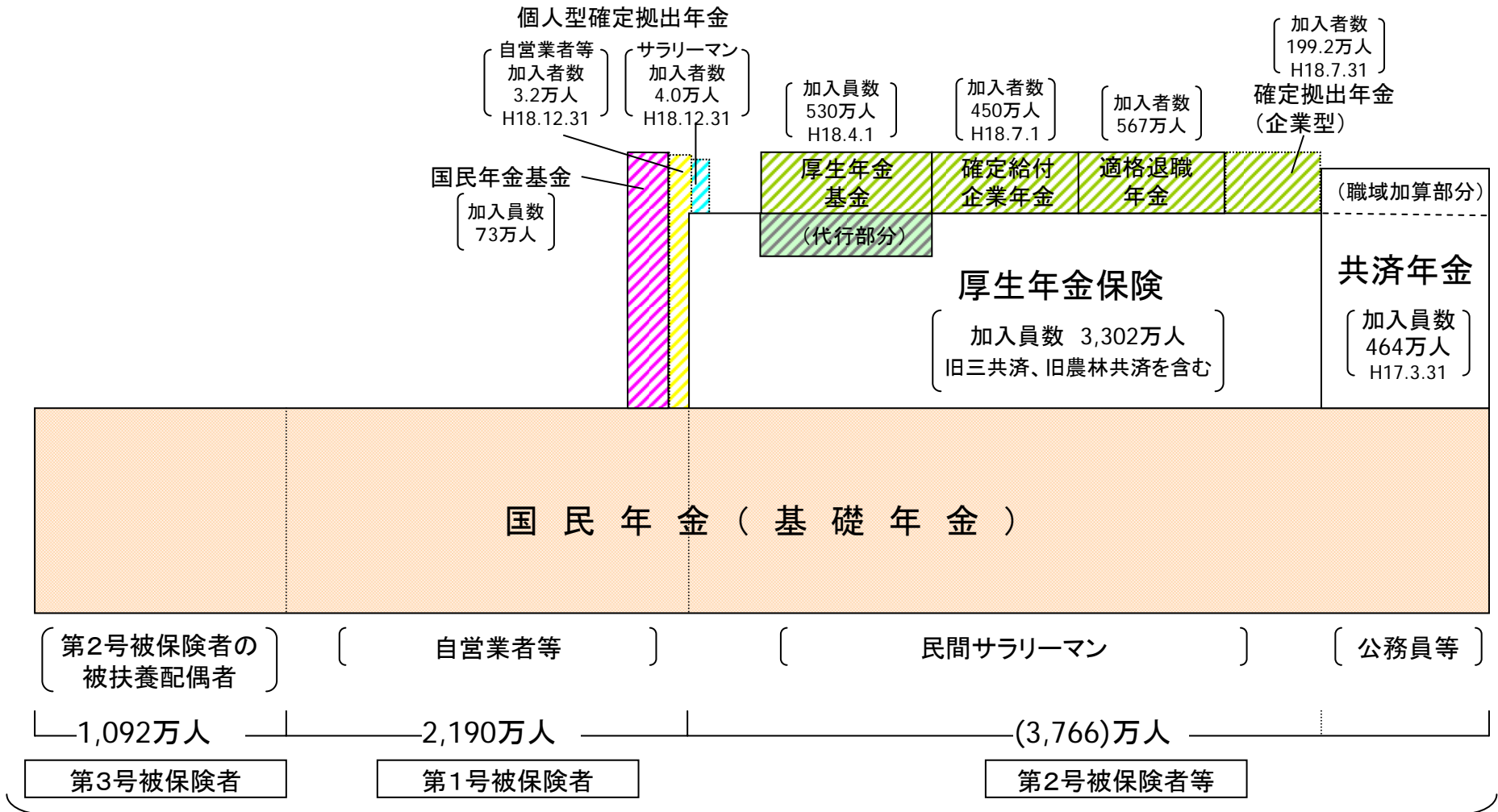
学生であるパート労働者の取扱いについて

- 現行の厚生年金制度では、学生について特別の取扱いはなく、正社員かパート労働者の4分の3基準に該当すれば被保険者として適用している。

※ 学生が週30時間以上就労することは、一般には考えにくく、夏休み等の臨時的なアルバイトは適用除外されるため、現行基準で実際に学生で適用されている者は少数と考えられる。

- しかしながら、パート労働者のうち4分の1程度が「学生等のアルバイト」という業界もあり、今回の適用拡大に関する厚生労働省案により新たに適用対象となる学生も出てくるものと考えられる。
- 学生については、アルバイト収入を基礎として厚生年金による長期の所得保障を行う必要性は必ずしも高くないことから、新たな適用基準においては、学生は適用除外とする。
- この場合、国民年金制度において、学生について学生納付特例制度が設けられており、その対象となる学生は、全日制、定時制、通信制を区別することなく、大学、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)等の学生としていることを踏まえ、上記の適用除外とする学生の範囲もこれと同様とする。

国民年金基金及び個人型確定拠出年金の加入状況

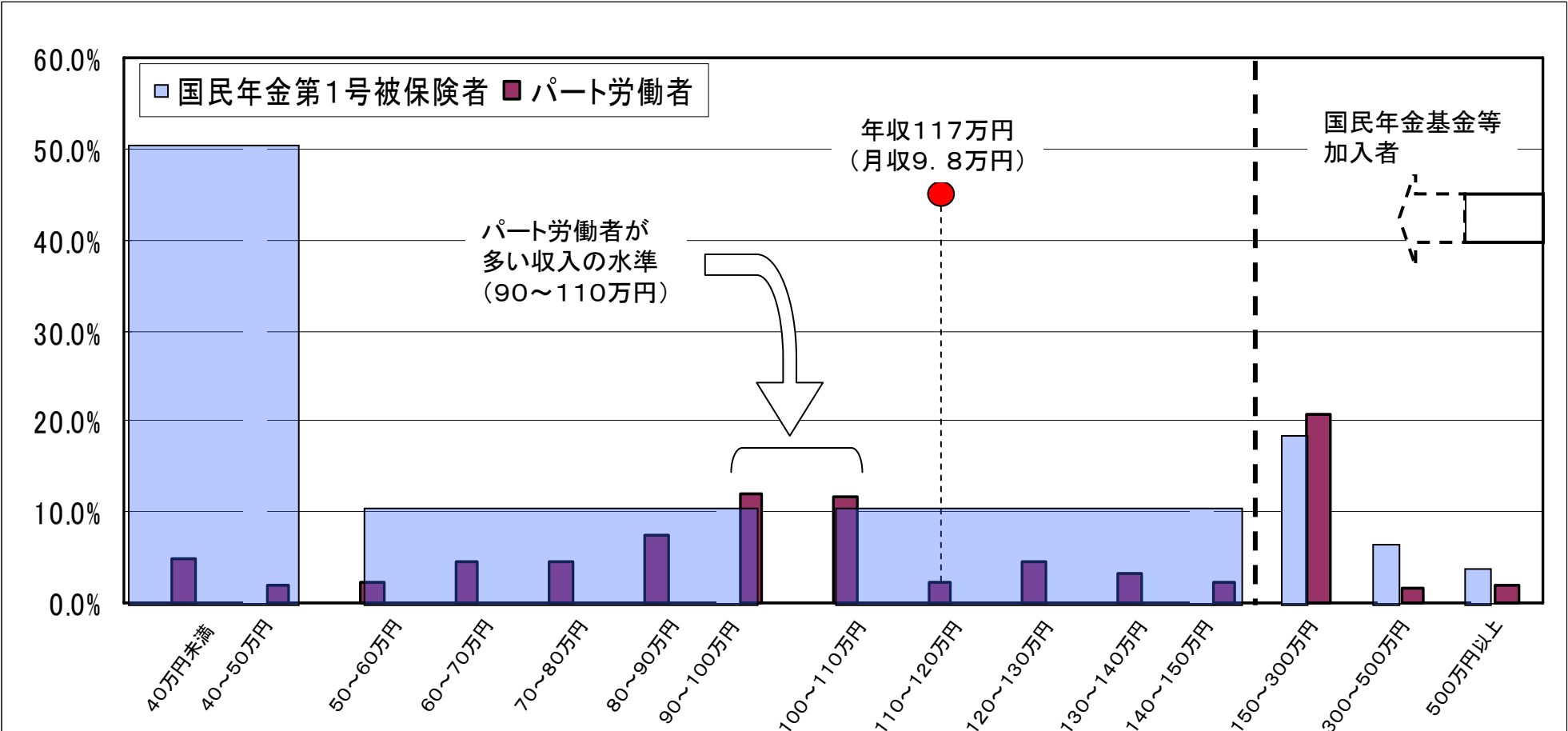


- ※ 厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金及び私学共済年金の加入者は、確定拠出年金(企業型)にも加入できる。
- ※ 国民年金基金の加入員は、確定拠出年金(個人型)にも加入できる。
- ※ 適格退職年金については、平成23年度末までに他の企業年金等に移行。
- ※ 第2号被保険者等は、被用者年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む。)
- ※ ()内の数値は、時点が異なる数値を単純に合計して得られた暫定値。

(数値は、注釈のない限り平成18年3月末)

国民年金の加入者の実態等について

- 税制優遇のある国民年金基金制度及び個人型確定拠出年金制度の加入者は国民年金第1号被保険者全体の約3%となっているが、両制度は掛金が最大月額6.8万円(年額81.6万円)まで所得控除される仕組みであることから、所得が高い者が加入していると考えられる。
- 他方、パート労働者の収入は90~110万円の者が多く、300万円以上の者はほとんど見られない。
- 今回の適用拡大の対象となるパート労働者は、年収117万円(月収9.8万円)を大きく上回る者は少ないものと考えられ、国民年金基金制度、個人型確定拠出年金制度の加入者とは、その集団が異なる。



※ 出典 国民年金第1号被保険者:「平成14年 国民年金被保険者実態調査報告」(社会保険庁)
 パート労働者 :「平成13年 パートタイム労働者総合実態調査報告」(厚生労働省)
 (パートタイム労働者:正社員(正規型の労働者で、終身雇用的な長期勤続を前提としている常用労働者)以外の労働者をいう。)

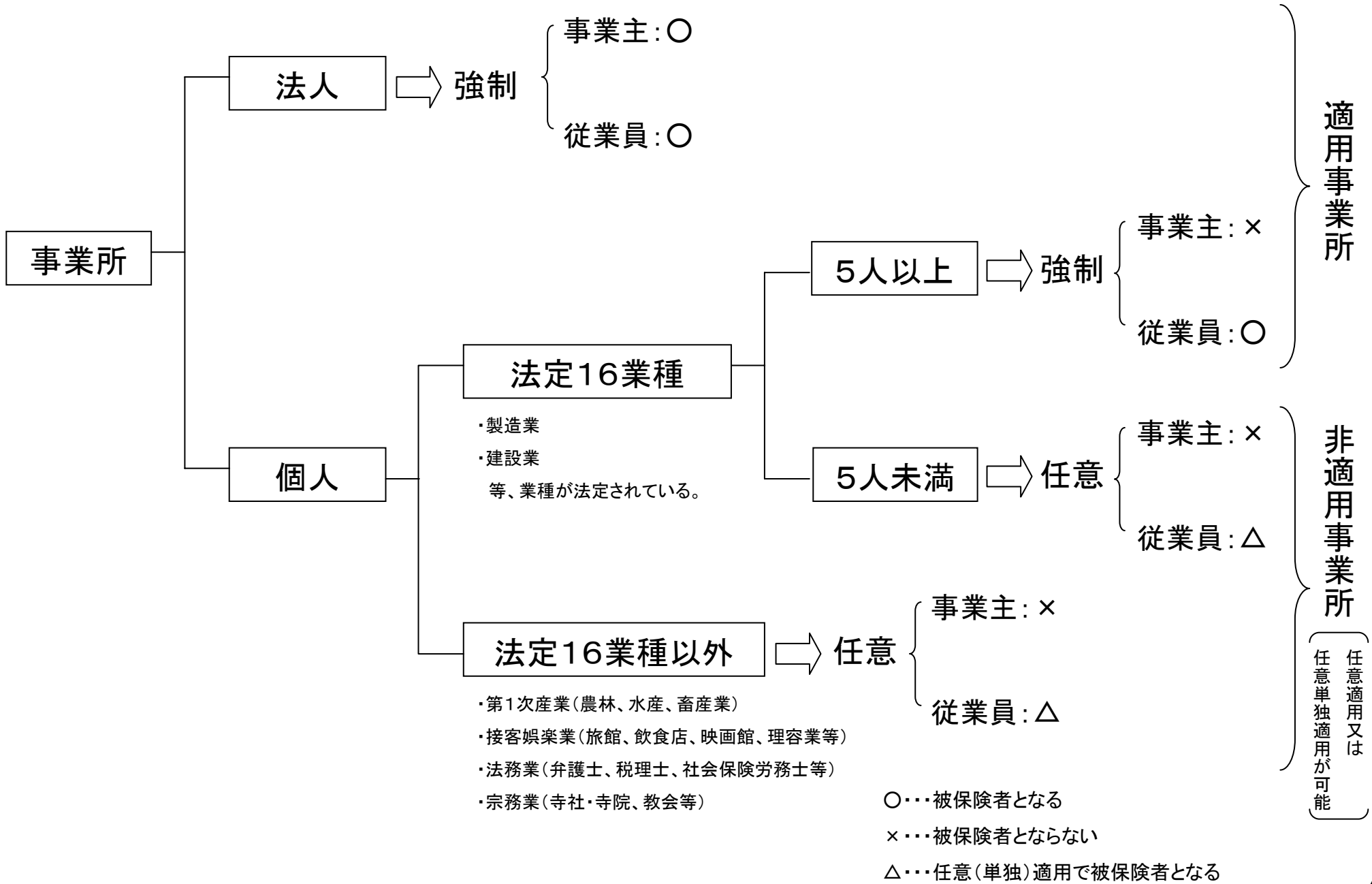
厚生年金と健康保険の一体的取扱いの例(適用関係)

- 厚生年金と健康保険は、民間被用者とその家族の生活の安定と福祉の向上を図るものとして、これまで同一の基準により、一体的に適用されてきた。

《厚生年金制度と健康保険制度を一体的に取り扱ってきた主な例》

改正年	改正内容
昭和28年	適用業種に、土木・建築・教育・研究・調査・通信・報道・医療・社会福祉事業等を追加した。
昭和61年	適用業種以外の国又は法人の事業所について、常時5人以上使用する事業所には昭和61年4月から、5人未満の法人の事業所については昭和62年4月から平成元年3月までの間に、段階的に適用することとした。
平成7年	育児休業期間中の保険料については、本人負担分を免除した上で、保険給付の額等の計算については、保険料拠出を行った期間と同様に取り扱うこととした。
平成15年	賞与に対しても標準報酬(月収)と同様に保険料を賦課する、総報酬制を導入することとした。

厚生年金の適用事業所について



○・・・被保険者となる
 ×・・・被保険者とならない
 △・・・任意(単独)適用で被保険者となる

任意適用又は
 任意単独適用が可能

◎厚生年金保険法(抄)

(適用事業所)

第6条 次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所（以下単に「事業所」という。）又は船舶を適用事業所とする。

- 一 次に掲げる事業の事業所又は事務所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの（いわゆる「法定16業種」）
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ホ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ヘ 貨物積みおろしの事業
 - ト 焼却、清掃又はと殺の事業
 - チ 物の販売又は配給の事業
 - リ 金融又は保険の事業
 - ヌ 物の保管又は賃貸の事業
 - ル 媒介周旋の事業
 - ヲ 集金、案内又は広告の事業
 - ワ 教育、研究又は調査の事業
 - カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
 - コ 通信又は報道の事業
 - タ 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業
 - 二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員を使用するもの
 - 三 (略)
- 2 (略)
- 3 第一項の事業所以外の事業所の事業主は、社会保険庁長官の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができる。
- 4 (略)