

非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等について

《現行制度の仕組み・趣旨》

○ 現行制度においては、就労者が事業所と常用的使用関係にあるか否かという観点から、通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上の就労時間のパート労働者であれば、厚生年金の被保険者とされている。

* 所定労働時間が4分の3未満であり被用者年金制度の被保険者の配偶者であって収入が130万円未満である場合は国民年金の第3号被保険者、それ以外は第1号被保険者となる。

○ 現行の「4分の3」の基準は、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有し、パート労働者が厚生年金の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、を判断する基準という観点から、設定されたもの。

○ 賃金により生計を営み、老後の稼得手手段を失う可能性が高い勤労者については、できる限り被用者年金制度の対象とすることが望ましいとの考えの下、正社員に近いパート労働者にまで厚生年金の適用を拡大することを盛り込んだ被用者年金一元化法案を平成19年4月に国会へ提出（現在継続審議）。

※新たな基準

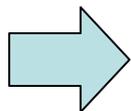
- ・週所定労働時間が20時間以上
- ・賃金が月額98,000円以上
- ・勤務期間が1年以上
- ・学生は適用除外
- ・従業員が300人以下の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

(平成16年)

＜『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)＞

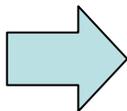
- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。
- このような働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。
その際には、適用拡大による雇用への影響、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。



平成16年改正においては、改正法附則において法施行後5年を目途とした検討規定が設けられた。

＜平成16年改正法附則第3条第3項＞

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5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。



その後、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(平成19年3月)を踏まえて、被用者年金一元化法案において、正社員に近いパート労働者への厚生年金の適用拡大が盛り込まれた。(現在継続審議)

<被用者年金一元化法案における新たな適用基準の考え方>

○週所定労働時間20時間以上

厚生年金と国民年金(第1号被保険者)のどちらの適用分とすることが適切かという判断に当たり、雇用保険法のパート労働者の適用基準(20時間以上)の例も参考にしながら、法定労働時間(週40時間)の半分以上であるかどうかを目安としたもの。

○賃金月額98,000円以上

正社員等との負担・給付のバランスを図る観点から、現行の厚生年金適用対象者に係る保険料負担の基準である標準報酬等級の下限以上を基準としたもの。

○勤務期間1年以上

雇用保険法のパート労働者の適用基準(1年以上)の例も参考にしながら、ある程度長期間職場に定着しているパート労働者の目安として、設定するもの。

○学生を適用除外

厚生年金は被用者である間に保険料を負担し、その記録に基づいて、老後、従前所得の一定割合の年金を支給する仕組みであるが、学生のパート就労については、卒業後の本格的な就労と異なり、一般に、一時的、臨時的なものであって、老後に至る長期の年金保障の基礎とすることに必ずしもなじまないことから適用除外とするもの。

○中小零細企業への配慮措置

適用拡大による企業経営への影響は、事業規模が小さいほど相対的に大きいと考えられることから、雇用への悪影響が生じないようにするために、激変緩和措置を図る観点から一定規模以下の中小企業について適用を猶予したもの。(労働法制の一般的な例にならない、業種を問わず「従業員300人以下」を対象)

《各方面からの主な提案内容》

【厚生年金の適用拡大】

- パート労働者等のうち現在厚生年金の対象となっていない者に対して厚生年金を適用すべき。
- (被用者年金一元化法案に盛り込まれている内容以上に)新たな適用を猶予する企業規模を従業員100人以下とすべき。

【国民年金保険料の事業主徴収】

- 国民年金保険料を事業主がパート労働者の給与から天引きして代行徴収する。

※ 社会保障国民会議中間報告及び雇用・年金分科会中間取りまとめにも、指摘あり。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

【厚生年金の適用拡大】

- 事業主が保険料負担を行う被用者の範囲をどのように考えるか。
- パート労働者や事業主に対して新たに生じる保険料負担について、どのように理解を得るか。
- 低所得のパート労働者への適用拡大をするには、現行の標準報酬月額等級の下限の改定が必要となってくるが、この場合、国民年金保険料とのバランスをどう考え、制度設計をすべきか。
- まずは、被用者年金一元化法案の早期成立が必要ではないか。

【国民年金保険料の事業主徴収】

- 基礎年金番号等の被保険者の基本情報、被保険者が保険料免除該当者か否か、被保険者の支払うべき保険料額、事業主が源泉控除した保険料額などについて、社会保険庁と個々の事業主との間で頻度の高い情報のやりとりを行う必要が生じるが、このような事務システムの構築が実現可能か。
- 新たな事務負担が増えることになる事業主から理解が得られるか。
- 事業主が天引きを行うことによって、被保険者本人が保険料納付を行うという意識に悪影響を及ぼすおそれはないか。
- どのような形で事業主からの徴収を実施するのか。例えば、任意とするのか強制とするのか。手数料の扱いをどうするか。賃金が低い者や複数事業所に勤務する者から徴収を行う場合は、実務的な対応をどのように行うのか。

《諸外国における取扱い》

国名	適用基準
アメリカ	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1000ドル[118,000円]以上の収入について行われる。)
イギリス	報酬(earnings)が週84ポンド[19,068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(52倍)すると4,368ポンド[990,855円]に相当
ドイツ	月の報酬(earnings)が400ユーロ[61,400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(12倍)すると4,800ユーロ[736,800円]に相当
フランス	報酬(earnings)を有する者については、強制適用対象となる。(年1,654ユーロ[253,889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	申告対象となる収入(income)(年間17,047クローネ[281,275円]以上)を有する者は強制加入。
オランダ	被用者はすべて強制加入。
カナダ (カナダ年金制度: 所得比例年金)	年間基礎控除額(年間3,500ドル[362,250円])を超える報酬(earnings)を有する者は強制加入。

(2007年)

(注)資料中の円表示は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」より、それぞれ調査年の平均レートを算出し、換算(1ドル=118円、1ポンド=203円、1ユーロ=153.5円、1クローネ=16.5円 1カナダドル=103.5円)。