

女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書  
-女性自身の貢献がみのる年金制度- (平成13年12月)【厚生労働省】

V 個別の課題

5 短時間労働者に対する厚生年金適用のあり方

短時間労働者に対する厚生年金の適用の拡大をすべきとの意見が多い

短時間労働者について、以下の観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準の見直しを行い、厚生年金の適用の拡大をしていくべきではないかとの意見が多い。

なお、年金制度だけではなく、健康保険制度、税制及び企業の配偶者手当の制度についても、就業調整や短時間労働者の低賃金の原因となっており、見直しが必要であるとの指摘が多くあった。

(1) 被用者にふさわしい年金保障の確立

就業形態の多様化が進む中で、被用者にふさわしい年金保障の確立が求められている。就業の形態が変わっても被用者として一貫した保障を受けることができ、働いた分が自らの年金に反映される仕組みとなるよう、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大していくべきである。また、このことにより、短時間労働者が多い女性に対する年金保障の充実が図られることとなる。

(2) 就業に中立的な制度の構築

個人が意欲と能力に応じて力を発揮できる社会を形成していく上で、就労意欲を阻害するような制度は見直していく必要がある。このような観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準については、就業調整や短時間労働者の賃金抑制の要因の一つとなっているとの指摘も踏まえつつ、必要な見直しが行われるべきである。

この場合、賃金に応じて定率の保険料を賦課する仕組みは、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な制度の実現に寄与することが期待できる。また、このことにより、短時間労働者の雇用管理の改善、短時間で勤務する者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られるなど、企業としての利点も生じるのではないかと。

(3) 年金制度の支え手の拡大

労働力人口の減少が見込まれ、また就業形態の多様化が進展する中で、短時間労働者に対する厚生年

金の適用を拡大することで、国民の能力の有効な発揮を支え、ひいては国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大につなげることが重要である。また、その結果として、将来にわたる年金財政の安定化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現につながる。

(4) 保険料負担の公平性の確保

厚生年金が応能負担の考え方に基づいた制度である中で、労働時間・日数が通常の 3/4 未満の被用者を賃金があるにもかかわらず応能負担の対象外としている現行制度については問題があり、公平性の観点から、賃金がある人には負担を求めていくという方向で応能負担の考え方を徹底していくことが必要である。このような観点から短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することにより、年金制度内における保険料負担の公平性の一層の確保を図ることが求められる。

(5) 産業間・企業間の公平な競争の確保

被用者の就業形態に応じて厚生年金の適用やそれに伴う保険料負担が異なる現行制度では、短時間労働者を雇用する割合が高い産業や企業ほど、保険料負担が軽減されることとなる。産業や企業の間における公平な競争を確保するという観点からも、被用者にはできるだけ厚生年金を適用する方向で見直しを図られるべきではないか。

パート労働の課題と対応の方向性－パートタイム労働研究会最終報告－  
(平成14年7月19日)【厚生労働省 雇用均等・児童家庭局】

(最終報告のポイント)

- 1 短時間就業など柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ。主に男性が若年、壮年期に集中的に働く社会から、女性、高齢者も含め幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働く社会へ変化。
- 2 ただ、平成9年～13年にかけて、正社員が170万人減少する一方で、パート等非正社員は200万人増加。コスト削減要請の下で、正社員からパート等への代替が加速しているのが実態。正社員雇用の入り口が狭まり、若年者雇用問題等にも波及。
- 3 背景として、パートの基幹化が進んでいるにも関わらず処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない現実がある。
- 4 今後、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには
  - (1) 部分的にパートの処遇改善をするのではなく、正社員の働き方・処遇も含めた雇用システム全体の見直しの中で、正社員、パートに関わらず、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要。
  - (2) さらに、日本の実情に合った「日本型均衡処遇ルール」の確立や「多様な働き方の行き来ができる仕組み」の醸成、「社会保険制度の適用拡大」が重要。
- 5 これらのことは、少子化の下での社会の支え手の確保に寄与。また、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことにより、少子化抑制にも寄与。

「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告  
(平成14年12月 男女共同参画会議・影響調査専門調査会)【内閣府】

II. 政策等の方向

1. 就業等に関するライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの基本的な考え方

1) 制度・慣行と中立性

男女共同参画社会基本法に規定されているように、制度や慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮すべきことはいうまでもない。また、従来の世帯単位での制度・慣行が個人のライフスタイルの選択に中立的に機能しなくなっている面もあることから、男女共同参画基本計画にあるように制度・慣行について個人単位の考え方に改めるなど必要に応じて見直しを行うことが求められる。

2) 就業に関する選択等に中立的な税制・社会保障制度へ

税制・社会保障制度は、国民の就業等に関する様々な選択に対してできる限り中立であることが求められる。

とりわけ、既に見たように、税制・社会保障制度等はこれを意識して賃金・年収・労働時間の調整が行われているという点で就業行動に影響を与えている。そして、その結果として、就業期間の短さや賃金水準の低さが、本人の老齢年金、配偶者死亡時の年金、離婚後の年金に反映されている。現時点では、就業の選択への中立性が最も重要と考えられる。このため、特に、就業に関して中立的となるような税制や社会保障制度等の見直しが必要である。その際、女性自身の貢献をできるだけ評価することが必要である。

就業を含め選択の中立性をできる限り確保するためには、従来の税制・社会保障制度が個人のライフスタイルの選択に中立的に機能しなくなっている面もあることから、生活の安定を図る役割を担う社会保障制度の体系の基本等に配慮しながら、より個人を単位とする考え方を基本としたものにすべきである。

2. 税制・社会保障制度等改革の具体的方向

2) 社会保障制度

① 公的年金

## イ. 厚生年金の改善

厚生年金の改善には、その適用を拡大するとともに、その加入の魅力を増すことが必要である。

### (適用拡大)

まず、厚生年金の適用拡大を行うことが必要である。具体的には、短時間労働者にも厚生年金の適用を拡大する方向で検討すべきである。適用基準となる労働時間や収入の水準は、できるだけ低いことが望ましい。

これが企業負担増につながる可能性があるが、企業の競争条件を平準化する点、労働者の就業意欲抑制を弱める点などを考慮することが求められる。一方、厚生年金の適用を拡大しても、年金保険料分が賃金から差し引かれるため、企業負担の増加とはならない、という指摘がある一方で、長期的にはそのようなことは起こらないという指摘もある。これについては、労働の需要が非弾力的であれば、つまり、労働を需要する側である企業が労働者を雇用したいという意向が強ければ、企業が保険料を負担する度合いが強まると考えるべきである。逆に、労働の供給が非弾力的であれば、つまり、労働を供給する側である労働者が就業したいという度合いが強ければ、労働者が保険料を負担する度合いが強まる。現実には、それぞれがどの程度非弾力的であるかは、ケースバイケースで異なろう。

なお、就業調整は行っていなくとも、育児等の制約により就業可能時間が限定されており、厚生年金に加入したくとも適用条件が厳しくてクリアできない層もあると思われる。これが就業意欲をそぐ場合もあると考えられる。適用拡大は、こうした問題への対処にも有効であろう。

また、数ヶ月単位の有期雇用契約が繰り返され、結局厚生年金に加入できないケースがあるとの指摘がある。適用拡大が行われれば、こうした問題が更に悪化する可能性があるため、適用拡大に際しては、制度の運用等の面で必要な対応をとるべきである。

更に、複数の事業所において短時間就業を行っている場合は、厚生年金が適用されないことがあるのではないかと、との指摘もあるが、現行制度においても、2以上の事業所に適用され、それぞれの適用基準を満たす者については、その報酬を合算して保険料を賦課する仕組みがあり、引き下げられた基準でこれを的確に適用していくことが課題である。

## 多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意（平成 14 年 12 月 26 日）

### II 多様な働き方／多様就業型ワークシェアリングに向けた政労使の取組

多様なライフスタイルのニーズと生産性の向上を両立させ、労使双方にとって選択肢を拡大していくために、政労使は次の事項に取り組んでいくことが必要である。

#### 2 政府の取組

政府は多様就業型ワークシェアリングによる多様な働き方の実現に向けた労使の取組を踏まえ、以下のような取組を行う。

##### (2) 今後の更なる取組

##### ア 働き方に見合った公正・均衡処遇

短時間労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について、年度内を目途に一定の結論を得るべく論議を進める。

##### イ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

平成 16 年に行われる次期年金制度改正に向け厚生年金の適用拡大について引き続き検討を行うとともに、健康保険についても引き続き検討を行う。

誰もが年齢にかかわらず、能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて  
—年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告—（平成15年1月14日）【厚生労働省】

### Ⅲ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた条件整備

#### 3 能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備

##### (3) 多様な働き方に対応した税制や社会保障制度等の整備

雇用就業形態の多様化に伴って、働き方についての個人の選択を制約するような税制や社会保障制度等について、働き方によって不合理な取扱いが生じない、より公正な制度に見直す必要がある。

例えば、厚生年金は、原則として通常の労働者のおおむね4分の3以上の日数・時間以上働く労働者が加入することとされていることから、パートタイム労働者については適用を受けない者も少なくないが、雇用就業形態の多様化に対応し、就業により中立的な仕組みにするという観点も踏まえ、次期年金制度改正に向け、その適用拡大について検討を行う必要がある。また、退職金に係る所得税控除は、勤続年数が長くなるほど有利な仕組みとなっているが、勤続年数に中立的になるような見直しについて検討する必要がある。働いている高齢者に対し、一定の条件の下で減額した年金を支給する在職老齢年金制度については、高齢者の就業に関してどのように機能しているか評価した上で、高齢者の就業を促進するような方向で、その在り方について検討することが必要である。

今後のパートタイム労働対策の方向について  
－労働政策審議会雇用均等分科会報告－（平成15年3月18日）【厚生労働省】

4 パートタイム労働の就業に影響を及ぼしている税、社会保険制度

パートタイム労働者の中には、収入が一定額を超えないように自ら就業を調整する者が見られるところであるが、事業主から就業調整を促されている場合もある。このような就業調整行動は、パートタイム労働者の能力向上意欲にもマイナスとなり、パートタイム労働者の賃金水準の改善が進まない構造となっている。

また、多様なライフスタイルが選択できるような社会制度や慣行が望まれているため、税制及び年金保険、医療保険などの社会保障制度に関し、就業調整が起こりにくい、働き方に中立的な制度への見直しに向けた検討が求められる。男女共同参画社会基本法第4条においても「男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとなるように配慮されなければならない」とされており、このような観点からの検討にもなるものである。

今後の税制の見直しに当たっては、就業調整との関連も考慮しつつ、公正・活力・簡素の原則を踏まえることが求められているところである。なお、就業調整をしているパートタイム労働者の中には、課税されること自体に抵抗感を持っている層も多いが、現行の税制に対する誤解から就業調整を行っていると考えられる者もあり、手取りの逆転現象が解消されている現在の税制についての理解を促していくことが重要である。

年金保険及び医療保険の見直しについては、平成16年の年金改革に向けて、「年金改革の骨格に関する方向性と論点」（平成14年12月）において、多様な働き方への対応の観点から、短時間労働者等に対し厚生年金の適用を行う方向で検討を進めるとともに、医療保険における取扱いについても検討を進めるとされたところであり、国民的な議論の下に検討が行われることが期待される。

一部の使用者委員から、パートタイム労働者への適用拡大については、付随する多くの検討課題も含め幅広い観点から議論すべきであり、特に煩雑な企業の事務手続きも含め雇用コストの増大などが、重い負担になることを懸念するとの意見があった。



多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して－雇用と年金に関する研究会報告－  
(平成15年3月)【厚生労働省 年金局】

1. はじめに

近年、就労形態の多様化等が進む中で、個人の就労を抑制することのない、また個人の働き方の選択や、企業の雇用形態の選択に対しても中立的な年金制度を目指すことが求められている。

また、このように中立的な制度を目指すことが、被用者自身の年金保障の充実に結び付くとともに、年金制度の支え手を増やす取組にも資するものと考えられる。

3. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

(2) 本研究会において、このような厚生年金の適用の在り方について議論を行ったところ、個人の働き方の選択や、企業の雇用形態の選択にかかわらず、できる限り被用者としての年金を保障していく方向が求められるとの考え方で一致した。現在、厚生年金が適用されていない短時間労働者について、次に掲げる理由から、その適用を拡大する方向で検討を進めることが必要である。

① 今後は、ライフスタイルに応じた多様な働き方が選べ、自らの能力が発揮できるとともに、年金制度の支え手にもなり得る仕組みが求められる。厚生年金の適用基準については、常用フルタイム労働を基本とした従来の考え方をあらため、個人の働き方の選択や、企業の雇用形態の選択に対して中立的な方向を目指すことが必要。

② 短時間労働者の割合は業種等によって異っており、その割合が低く、フルタイム労働者の割合が高い事業所については、厚生年金の保険料負担が高くなる結果となっている。短時間労働者が近年増加してきている中で、現在の適用基準を見直し、このような不均衡を是正することが必要である。

(6) 本研究会としては、今後、実際に制度を運用する段階での課題も十分に踏まえた上で、平成16年の年金制度改正に向けて、短時間労働者に厚生年金の適用を拡大する方向で、具体的な制度設計の検討が進められることを期待するものである。

なお、その際には、短時間労働者に対する年金給付と保険料負担とのバランスや標準報酬月額の下限の取扱い（※）、第3号被保険者制度との関係、さらには医療保険制度における取扱いとの均衡にも留意することが必要である。

さらに、今後の具体的な制度設計等の議論も踏まえながら、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大がもたらす本人の年金給付の充実や、事業主及び本人の保険料負担に与える影響、年金財政に与える影響などについて、定量的な分析も進める必要がある。

※ 仮に、現行制度における標準報酬月額の下限（98,000円）のままで、現在、第1号被保険者または第3号被保険者である短時間労働者に厚生年金の適用を拡大する場合、年金給付は老齢基礎年金に加えて報酬比例年金を受給することとなる一方、保険料は短時間労働者の賃金ではなく、現行の標準報酬月額の下限に応じた負担となることに留意が必要である。

また、標準報酬月額の下限を引き下げる場合には、第1号被保険者である短時間労働者について、現在より低い保険料の負担で、老齢基礎年金に加えて報酬比例年金を受給するケースが生じることをどのように考えるのか議論が必要である。