

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。

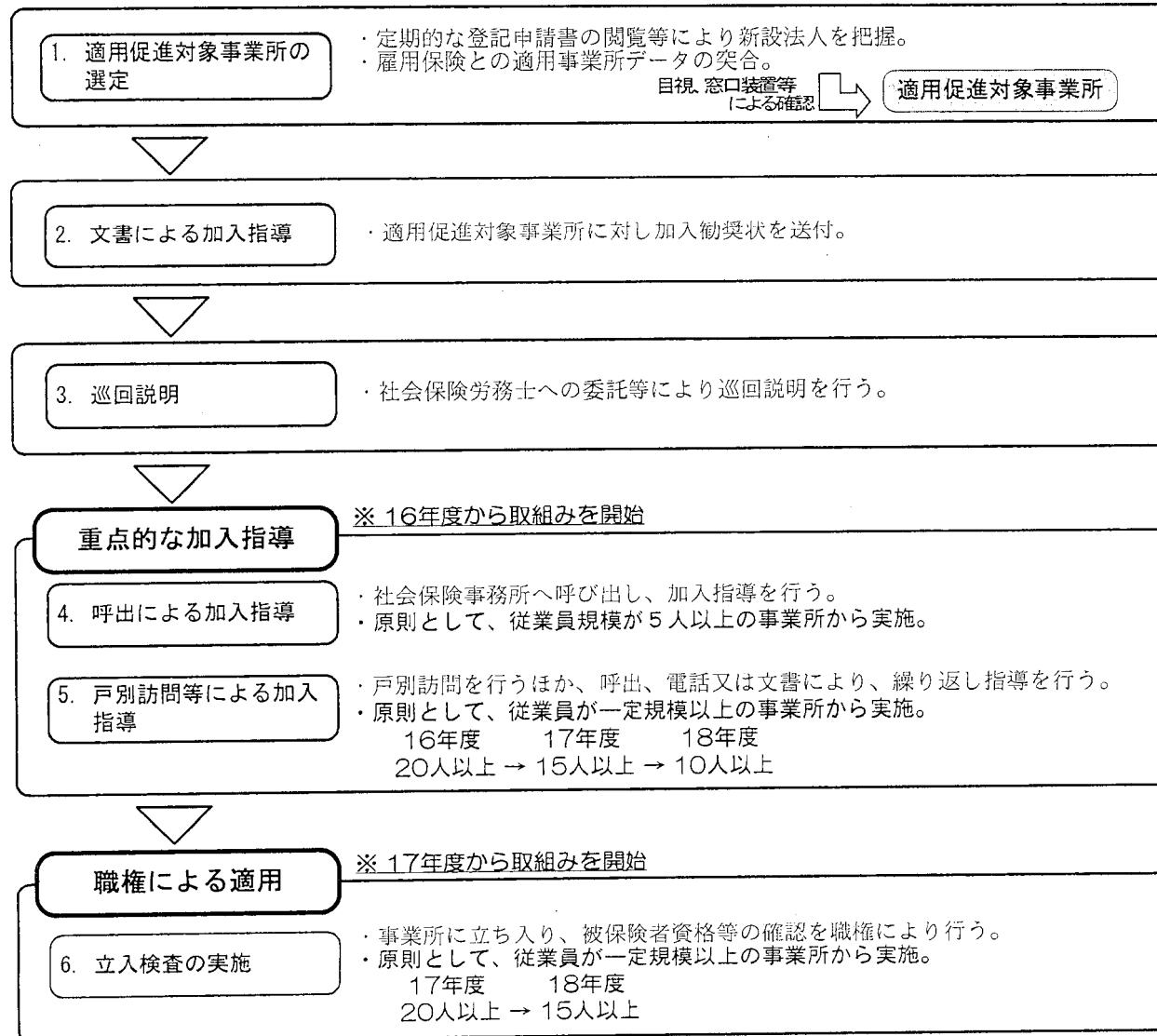
○ 被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者。

○ 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	(被保険者数 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

	(実施事業所数)	(適用に結びついた事業所数)	(適用済等であった事業所数)
巡 回 説 明	2,367	223	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. 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、就労働機や意欲の面でも多様な面があるとのこと指摘がありました。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ご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 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
100人以上 300人未満	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
100人以上 301人未満	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
50人以上 100人未満	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
20人以上 50人未満	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
20人以上	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %
常用労働者数計	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 %	企業の割合 100 %
	パート比率 %	パート比率 %	パート比率 %	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ご意見がありましたが、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の指摘がありますが、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願いいたします。