

さらに、これまでのヒアリングで、我が国の女性は「責任のない気軽な働き方が好き」との意見が出たが、どう評価しているか。

関助教授 アメリカは、先進国の中で社会的な保障の少ない国で、全国民を対象とした医療保険制度もない。その中で公的年金制度の存在は大きい。

しかし年金が将来的に破綻するかも知れないという心配は、国民のみならず政府も共有している。年金計画書の中でも2040年には枯渇という記述があり、社会保障税や支給開始年齢の引き上げといった制度改革の必要性が喚起されている。年金計画書は、国民が現段階の自分の受給額を分かるようにすることで、制度の信頼感を高めようとする狙いがある。

松本部長 ドイツでは公的年金の役割への期待は大きく、それを基礎的な給付を行うものに縮小することは大多数の国民の支持を得られないと思われる。

佐藤教授 パートの中には「ほどほどの働き方でよい」という人もゼロではないが、多くはないと思う。

ただし、様々な制度があればその中で合理的な働き方を選択することになる。昔と比べ税制の103万の壁はだいぶ低くなっているが、今でもパートを責任ある地位につけようとするとき、給料は上げられないので、退職金として積んでおくという事例が見られる。

制度の壁を取り除いていくことで選択の幅が広がり、積極的に働ける人が増えると思われる。

委員からの質問 ヒアリングを通じて、パートの中にも既に厚生年金が適用されている人がたくさんいることが分かり、そもそもパートとは何かということが分からなくなってきた。事業主の取扱いと法律上の取扱いはイコールではない。事業主にとって、パートと正社員の線引きは何か。

佐藤教授 正社員・職員の特徴は、仕事内容が限定されておらず、異動で仕事が変わったり、別の事業所に勤務したりするところ。これに対し、パートなどの非正規職員は、仕事を限定して、例えばレジ打ちで時給いくらというように雇われている。

ただ、パート労働者に頼る部分の大きい流通やサービス業界では、パートの中でも能力による等級制度が生まれている。ここから正社員になるかどうかは、単に有期契約が無期契約に変わるということだけでなく、限定社員から無限定社員に働き方が変わるということ。

一方で、従来の無限定社員の中にも、家庭の事情などで残業なし、転勤なしというような限定化の動きがある。双方から雇用管理上の壁がなくなりつつある。

委員からの質問 賞与や退職金の有無が1つのメルクマールと言えるのではないか。

また、これまでの厚生年金は「被用者」を対象に制度を作ってきたが、今後は、就業形態の多様化の中で「被用者」概念にとらわれない方がよいのか、「被用者」概念を拡張する方がよいのか。

佐藤教授 パートであっても正社員と同じくらい仕事をし、会社に貢献する人もでてきた。パートだからといって必ずしも賞与や退職金を出さなくてよいとは言えなくなってきた。

最終的にはユニバーサルに適用することがよいと思うが、まず第1段階として週20時間とした場合、就業調整はゼロとは言わないがかなり抑えられると思う。20時間以下に抑える企業も出てこようが、そういう企業は中長期的に伸びないのではないか。

委員からの意見・質問 よく誤解されているが、アメリカのように納税者番号があるからと言って、それだけで所得捕捉率自体が高まるわけではない。アメリカの場合、所得比例年金だけで「最低保障として意味のある年金」を放棄しているから、所得捕捉率があまり問題にならない。

我が国の場合、皆年金で、かつ、意味のある年金を支給するという難しい課題がある。基礎年金で所得再分配を行っているから、ストレートに捕捉率の問題となる。

事業主団体からはパート労働者は出入りが激しく、把握が難しいとの意見があった。どうして我が国では、出たり入ったりするのに面倒な手続きがあるのか。

佐藤教授 よくパート労働者の異動が激しいと言われるが、正社員の異動率も高い。事業主には、逆に、社員ではやれてパート労働者ではやれない理由を聞いてみたらどうか。また、パートの勤続期間は延びてきており、正社員との差はますます相対化している。

ただ、頻繁にパートと被扶養を繰り返す場合に、夫の会社との関係もあって手続きが面倒くさいという声はよく聞く。

委員からの質問 先進諸国では週労働時間より年収を要件としている例が多い。ドイツの2003年の改正で、週労働時間15時間の要件が削除された理由は何か。

松本部長 2004年改正の原案には、週労働時間の改正は含まれていなかった。両院協議会の中でこの改正が盛り込まれたためその理由は明らかにされていないが、通勤時間の導入や、個人宅での僅少労働を行う場合の要件の緩和が提案される中で、このような修正が合意されたのではないか。

佐藤教授 月収要件としてどの水準を採用するかにもよるが、一般には、労働時間要件のみの方が雇用管理がやりやすい。過渡期として、労働時間要件と月収要件を組み合わせることもやむを得ないと思うが。

(以上)

第8回「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」概要

平成19年2月8日（木）10:00～12:15

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本フードサービス協会

- ヒアリング事項のうち、正社員とパート労働者の区分については、まず、採用方法が異なる。正社員は入社試験で選抜するが、パート労働者は店舗ごとに店長が採用することが一般的。正社員は月給制で、パート労働者は時給制が一般的だが、正社員に近いパート労働者については、月給制もある。契約期間については、正社員が原則として定めなし、パート労働者は定めなしの場合と有期の場合がある。パート労働者の職務のほとんどは、「調理（補助）」「洗い場」「接客」「販売」。正社員には店舗マネジメント全般の責任を負い、転勤もある。パート労働者は勤務日数、勤務時間、勤務時間帯などを自ら選択できる。処遇に関しては、雇用管理面、健康診断の受診義務など安全衛生面の配慮、福利厚生面において正社員とパート労働者との差別はない。正社員パート労働者の分け隔てなく、教育訓練を同等に行っている。パート労働者から正社員への登用制度を設けている企業は84%に上り、正社員への道は開かれているが、正社員は時間的拘束があるので、実際には正社員への転換希望は少ない。
- 雇用契約期間・勤続期間の長短による差については、処遇には差はないが、勤続期間が長くなると経験により生産性が上昇して、能力評価により時給は高くなる傾向にある。能力をベースにした能力給制度を導入しているところが多い。技術的要件、資格要件を満たし、本人が希望する場合には、リーダー的な役割に選抜されている者もいて、時給が異なることがある。ただし、この場合でも、パート労働者には転勤や店舗全体の業績責任がない点が正社員と異なる。
- 労働時間の長短による差については、正社員もパート労働者も仕事に対する姿勢に変わりはない。主婦や学生、フリーターなどのより多様な発想をサービスにつなげ、より消費者に近い位置でのサービスを提供するために、モチベーションのアップに取り組んでいる。パート労働者にも評価制度を取り入れ、正社員と変わらぬ姿勢で仕事に取り組むようにしている。厚生年金に加入しているパート労働者と加入していないパート労働者では、社会保険の現行の基準時間を超えているかいないかの違いだけで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇面での差はない。
- 所定労働時間とその他の属性との関係については、急遽データの整理をしたが、集

計・計算の仕方に間違いがあったので、追って提出したい。パート・アルバイトの構成、属性、意識、雇用の実態、労働時間と契約期間との関係については前回のヒアリングでデータを提出したところだが、厚生年金基金のデータを活用してより正確なデータを示したい。今のところ、JEF 厚生年金基金には 480 社のうち 140 社で、正社員を中心に 57,000 人が加入している。このうち 22%がパート労働者、78%が正社員だが、総報酬ではパート労働者は 14%。これだけでも、賃金額との関係が分かる。30 時間以上・以下の割合、雇用契約期間などその他の属性との相関についても聞かれているが、提出したものは、データ処理の方法を間違えてしまったので、もう少し待つてほしい。

- 企業規模とパート労働者の比率の関係については、大手が中心の会員構成であり、3 億円以上が 38.5%と最も多い。資本比率とパート比率には明確な関係は見られず、どの資本金規模でも 90%程度と極めて高い値になっている。
- フリーターの老後の所得保障については、パート労働者に多いフリーター層とは言っても、実際には主婦、学生がほとんどで、フリーターは 10%程度しかいない。老後の所得保障について産業として責任を果たすために、正社員への登用を進めている。「フリーターを登用する」との意向の企業は協会会員 425 社の 62 社からの回答でも 97.8%に上る。また、62 社だけでも 1 年で約 1,500 名を登用。老後の所得保障については、フリーターでも最低限国民年金に加入する必要がある。業界の実情を見ると、パート・アルバイトの多くが主婦や学生、フリーターなど、国民年金で対応すべき層。そのため、我々は国民年金の空洞化を深刻な問題として捉えている。厚生年金の適用を議論する前に、制度間の調整、とりわけ国民年金の空洞化を議論すべき。正社員として責任ある地位につきたくない、転勤したくないなどということで、個人の選択でフリーターになっている人には、国民年金の加入を徹底させることにより、最低限の老後保障が可能。国民年金による老後保障の議論を深めていきたい。
- 保険料負担の事業主間の公平感については、我々はフリーターの中には責任ある地位を嫌って正社員にならない人を積極的に受け入れている。こういう人を厚生年金に加入させようとする、嫌がって辞めてしまう。主婦のパート労働者は扶養の範囲内で働くことを選択している。採用面接時に社会保険への加入の意思確認をしているが、30 時間未満で契約した人でも、働いているうちに 30 時間以上になることがある。その場合には適用するようにしている。しかし、その多くが手続中に辞めてしまう。1 年未満の退職が 7 割近い。社会保険加入の有無は制度に従って結果として異なっているが、パート労働者が自分で働き方を選択しているためにこうなっているもの。
- 適用拡大された場合の対応については、事業主の対応以前に、パート労働者が嫌が

って辞めてしまうだろう。事業主がパート労働者に対して就労調整を強要することになれば、今まで以上のパート労働者の人数を確保せざるを得ない。多様な働き手を受け入れて、双方で納得してビジネスモデルを作ってきた外食産業だが、業態が始まった30年前にはパート・アルバイトがこれほど大きくなるとは予想されなかった。時給100円程度の家庭の内職が基本だった時代に、我々は時給300円を提示し、多くのパート労働者を受け入れて、食に対する多様化、外部化をとらえながら発展してきた。こういうビジネスモデルが展開してきた経緯の中での国民年金の変容という視点で考えるべき。

- 現行の週の所定労働時間要件が引き下げられた場合でも、外食産業の人手不足は深刻であり、事業主自らがパート労働者の就労時間の制限を行うことはない。仮に事業主がパート労働者の雇用調整を行えば、店舗の質の低下、ひいては客離れ、売り上げの低下など経営の疲弊、悪影響を及ぼす。地域の雇用を傷つけてしまう。第3号被保険者として働いている主婦は、中途半端な保険料を払うくらいなら辞めてしまうか、基準内での就労を選択するようになることが予想される。
- 適用拡大に対応するために価格に転嫁したら、たちまち客離れを起し、業態の疲弊を招く。外食産業の競争相手は業界内だけでない。消費者は可処分所得の中から、外食だけでなく、携帯電話やファッションなどから選択しており、彼らと競争している。外食産業は製造業と違って機械化は不可能。他産業と一律に議論することは不適當。今回の検討は、外食産業などパート労働者の比率の高い業界だけが対象になっており、「負担増はすべての事業者に一律に」は間違い。外食産業全体の疲弊につながる。外食は中小企業が多い。地域の雇用を支えている。薄利多売で経常利益は少なく、適用拡大は企業経営に大きなダメージである。大手の企業でも負担増の額は経常利益のほぼ同額という事例が多い。他産業に比べると保険料の負担が極めて過重。外食産業は非正規労働者の受け皿になり、就労者増に貢献している。ますます多様化する就労ニーズに応えている。
- 医療保険の適用については、医療保険は本人も被扶養者も3割負担で変わらない。パート労働者は反対する。労働組合の調査でも、働く理由は「生活費を稼ぐため」。76%が現金収入を重視している。家族と離れた医療保険への加入には反対である。健康保険組合は経営が成り立たない。厚生年金について丁寧な議論をしてほしい。
- 国民年金保険料徴収への事業主の協力については、協力をしない不利益、負担が分からない。強制するものでなければ、そもそも法改正は必要ないのではないか。

日本労働組合総連合会

- 非正規労働者と社会保険適用の関係については、近年ますます非適用者が増加しており、雇用者全体の3割に達している。こうした働き方には問題が大きく、偽装請負とか、ワーキングプアという生活保護も下回る所得、安上がりで不安定な雇用が増えて、その下で働く人たちの格差が拡大して社会問題化している。非正規労働者の大半は社会保険に未加入。労働条件にも大きな格差があり、将来の安心・保障にも格差が拡大している。
- 社会保険が適用されないことに加えて、適用されないことが企業に非正規労働者を選ばせ、その数を増大させている。規制緩和など政策の影響もある。企業は自覚を高くしなければならない。
- 非正規労働者にも社会保険を完全適用すべき。未適用事業所の労働者の均等待遇を実現するため、企業の社会的責任の一つとの認識を持ってほしい。一気に難しいというのであれば、全面適用を目指すという前提で、当面65万円、20時間のいずれかの基準で適用するという期間を定めた経過措置的な対応にすべき。パート労働比率の高い企業は、これまで負担してこなかったのだから、それなりの負担増は当然である。未加入者が多いことは、非正規労働者の均等待遇の実現、格差是正の面から社会にとってよい方向ではない。一定の経過措置はやむを得ないが、極力対象を拡げる方向に向かわないといけない。
- 現行の「4分の3」要件がパート労働者を増加させている側面はある。事業主負担は労働保険のように全従業員の給与総額の一定割合で徴収すべき。パート労働者自身が今の手取りを重視して適用を望んでいないということについては、「保険料は払いたいが払う余裕がない」ということ。処遇の改善が急務。パート労働法が改正されるし、アメリカの最低賃金も一気に引き上げられようとしている。そうすると、日本の最低賃金は先進国中で最も低くなってしまふ。社会保険の適用基準が低いことを前提とする企業のあり方を考え直す必要がある。「パート労働者自身が払いたくないと言うのだから、無理矢理に適用するべきではない」というのは本末転倒。社会保険に入りたくても払えずあきらめる人をできるだけ少なくして、社会保障のセーフティネットでどう助け合うか。社会保険は共助のシステムであり、その範囲を限定すべきではない。
- 労働者と使用者双方のニーズが一致した労働条件で協約が締結されるべきであるが、社会保険については労働者間で共通のルールになっていないので、社会保険のあり方が雇用契約を歪めることになっている。安上がり、不安定な雇用の増加を社会制度が支援している。

- 適用基準の単純な引き下げだけでは問題は解決しない。細切れ労働の増加を懸念する。そのためにもすべての労働者に適用するべき。就労調整が起きるとか言われるが、一部そういう人がいるかも知れないが、東京都の調査では44%の人が加入基準の拡大を望んでおり、パート労働者が望む方向。
- 契約更新時に事業主から労働条件の引き下げを迫られることを懸念する。不利益変更の禁止が必要。このくらいまで用心しないと危ない。パート労働者が多く働いている産業の一人当たりの生産性は一気には上がらないのだから、急激な雇用減少は採り得ない。事業主側が心配する負担増は、中長期的には賃金配分の見直しや、生産性上昇などで調整されていくもの。適用拡大の際に経過的措置を設ければよい。
- 第1号被保険者800万人の中には、未適用事業所が適用されれば厚生年金に入って負担が減る人もいるので、消費への影響はほとんどないのではないか。年金制度には受給権の面で個人単位の考え方が導入されている。第3号被保険者制度は不公平という受けとめもある。一方、パート労働者が多く働いている事業主が保険料を負担せず、企業間の負担の不公平も出てきている。年金一元化も含めて、いろいろな議論をするべき。
- 健康保険についても適用すべき。本人にもメリットがある。適用基準に違いがあることは格差社会の源。経営側も発想を切り替えて、社会の在り様を考えて欲しい。労使でも話をすればよい。

全国コミュニティ・ユニオン連合会

- 「パート労働者本人が望んでいない」については、基本的にはパート労働者が低賃金であることが問題。それゆえに損得勘定で考えざるを得なくなっている。しかしパート労働者（年収103万円以下が50%近く、130万円以下が過半数）に行ったアンケート調査では、「厚生年金が20時間または年収65万円以上に適用されるようになったらどうするか」を聞くと、「それでも入りたい」が20歳代では67%、30歳代では80%、40歳代では87%、50歳代では86%、60歳代では67%。低賃金だから損得勘定で考えざるを得なくても、一方で年金に入って自立したいという希望はある。
- 年金問題は均等問題とセットであることをどう考えるか。「パートという働き方は労使のニーズが一致したもの」という見解については、確かにパート労働は多様な働き方になっている。24~34歳の若年女性パート労働が急増している。正社員で働いていた女性が出産して退職し、いったん家庭に入るが、子どもが6歳以下でも復職する人たちがいる。8時間・残業ありでは働けないので、短時間労働を選択している。一方、

正規雇用の入口が閉ざされている中で、新卒女性の40%は労働時間に関係なく働いている。また、税金の壁もある。年収160万円を超えなければ収入のみでいえばメリットがないので就労調整をせざるを得ない。そのような制約の中で労働時間を何時間にするかを考えさせられている。そういう意味で、表向きはニーズが一致しているように見えるかも知れないが、短時間労働を選ばざるを得ない構造の中で、選んでいるのであって、働く側のニーズとはいえない。

- 自分が受けている相談の中では、「正社員になりたい」が増えている。パートなのに就業時間はフルタイムで残業あり。何年も働いているがボーナス、退職金、保険など何もない人たち。社会保険に入りたい人たちが現実にいる。就業調整については、自らせざるを得ない人がいる一方で、企業の側からさせられている実態もある。保険の適用条件が変わるたびに、例えば、雇用保険でも20時間以上適用となったときに19.9時間にさせられたという実態もある。今回も企業の側が労働時間の削減を行うことを危惧する。そういうことがおきた場合の行政の対応の方向性を示すべき。
- 家計への影響については、今回の適用拡大の問題ではない。時給そのものを適正なものにすれば個人消費は上がっていく。
- 今のままでは、パート労働者自身が働くことを積極的に決められない。長く働ける仕組みに変えるべき。制度としてもパート労働者を一人前の労働者として扱うべきである。
- 医療保険も適用すべき。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見・質問 フードサービス協会は「国民年金の空洞化問題も由々しき問題だ」ということだが、国民年金の空洞化問題は年金財政的には痛くはない。むしろ無年金者が将来大量に発生する可能性があるという文脈で重要な意味を持っている。社会全体として老後の所得保障の必要性をどう考えるか。安倍首相もこの問題を強く意識しているから、パート労働者への厚生年金の適用を考えていこうということを強く言っているのだと思う。

主要紙で「格差社会」というキーワードを検索すると、2002年には23件しかヒットなかった。しかし、2005年には180個になって、2006年には1,340件、2007年では1月だけで既に120件になっている。「格差社会」という問題が社会的にクローズアップされてきた。

「国民年金保険料の未納対策については、廃案になった国民年金事業運営改善法案について、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」という質問の意図は、国民年金の第1号被保険者になっている従業員、厚生年金の一步手前の人達について、国民年金保険料を事業主が徴収してくれないかということだと思う。そういう協力について依頼があったら、社会的責任として協力をしてもらえるか。

もう一点、パート労働者は厚生年金の適用に皆反対と言うが、100%反対でも、だから社会保険の適用をやめるべきという議論にはならない。パート労働者全員が反対しても加入を強制していく考え方があるわけだが、手取の減少分があり、どうしても目の前の所得が大切だという人がいる。これに対してドイツでは、使用者の保険料負担は強制だが、本人負担は選択制にして、低くしたり高くしたりできるようにしている。そこで、プラスアルファとして1号被保険者に対する使用者負担だけでも負担してもらえないか。

日本フードサービス協会 我々の業界では、適用拡大に伴って、労働者が国民年金から厚生年金に雪崩を打って移ってくるという危機感がある。適用拡大の議論にどう対応していくべきか、ということについての議論が始まったならば、つまり、国民年金の空洞化対策を議論するということであれば、その前提で、賃金を支払う際、本来国民年金で将来の所得保障をすべき国民年金の加入者からの保険料徴収については代行することを提案しようということは既に検討している。

また、事業主負担だけという問題提起については、年金制度の根幹に関わる問題であり、今回の適用拡大の議論のテーマにはなじまない。我々としては、年金制度の根本的な改革を議論すべきと言っており、一方的に事業主負担だけで年金制度を作っていくことは今の制度の中ではあり得ないということを申し上げておく。

委員からの質問 全国ユニオンの説明では、女性が子どもの出産で仕事を続けられず、家庭に入ったけど、経済的に仕事をしなければならない人が多いとのこと。意識的、経済的格差は本当に大きい。一部幸運な人と、そうでない人の差をなんとかしないと少子化は止まらない。外食産業はいったん辞めざるを得ない女性の受け皿になっている。これまで女性の社会進出に大きな貢献をしてきたと痛感している。地域に密着した働き方を望んでいる人もいる。人と人の接する仕事だからこそ、労働の価値を高める必要があり、労働環境も改善する必要があるのではないか。

連合は「完全適用すべきだが当面は…」というが、当面の狭い要件だけで話が終

わってしまっただけは何の意味もない。何年後には完全適用するというプロセスがないとやりようがない。具体的に何をすべきかを連合として示すべきではないか。フードサービス協会には、どれくらい、いつまでであったらできるのかを聞きたい。

連合 従来の発想、口だけではなく、どう変えていくかのアプローチの方法が重要と考える。最低賃金を1円、2円上げていても、アメリカのように一気に20%アップというのにはついていけない。Final Goalはいつか。5年、10年と決めて、経過措置のあり方も、その間をどうつなぐかで見えてくるだろう。それが3年なのか、5年なのか、10年なのかは今は提案できないが、ゴールをはっきりさせるべきというご意見には同感である。

日本フードサービス協会 適用拡大について経過措置など具体的な議論を始める前に、その大前提として年金制度にまつわる不信感、国民年金の空洞化を十分議論すべきという立場。「未適用の労働力を利用している」と言われるが、我々は昭和45年、時給相場100円の時代に、働き手に対して300円を提示して、主婦の職場への進出を促し互いにハッピーな形で、パート労働者を活力として業界を発展させてきた。日本経済にも貢献してきた自負がある。1号、2号、3号という枠の中で、それぞれの将来の年金プラン、将来の支えはできていると理解しているので、そこを十分議論してもらわないと。「適用拡大」というと、まるで今パート労働者に年金が適用されていないように聞こえる。経団連など経済界を束ねた意見、主張をぜひ聞いてほしい。

委員からの質問 年金の根幹を議論すべきとのことだが、パート問題は第3号被保険者問題と密接に絡んでいる。第3号問題が、例えば何らかの形で負担を求めるなどで解決ということになればパート問題についても議論ができることになるのか。

フードサービス協会 あり得る。第3号被保険者をどう中立に見直していくかの議論はパート適用の議論の前提にある。

委員からの質問 もともと第1号被保険者に被用者は想定していなかったのではないか。被用者は2号というのがもともと大きくあった。そういう意味で、フリーターを2号に入れていくことは一つの大きな考え方としてある。企業負担がある方がフリーターも集まるのではないか。労働者が多様な働き方を望んでいると言うが、現行制度によって選択させられているということではないのか。労働者側にそれほど