

余裕があるとは思えないので、就業調整をしなくてすむようにした方が、コスト削減になるのではないかとも思うが、どうか。

フードサービス協会 国民年金はフリーターを予想していなかったということについては、外食産業が業界を挙げて厚生年金基金を作りたいと言ったときに、当時の厚生省から「外食産業は出入りが激しい。一定の定着率が必要。外食産業は国民年金でいい」と言われた経緯がある。仕方なく、安定した企業だけで4,000人集めて、設立後に定着率の悪い企業の従業員を加入させた。もともと国がそう言っていた。転職を繰り返す短期雇用は労働者自身の選択で、事業主としては長く働いて効率を上げて欲しいと考えている。30時間以上になった者でも適用申請の途中で辞めてしまう。事業主が本人負担分の保険料まで肩代わりする例も多い。30時間以上の者でもこうだから、フリーター等の多様な働きをするパート労働者は1号、3号がふさわしいのではないか。

委員からの質問 フードサービス協会がパート労働者への適用に反対という理由が理解できない。フードサービス協会によると、事業主側からは調整をしないとのことだし、今でも労働者の希望によって30時間以上働けるとのこと。当然、そうなると保険料負担が発生する。事業主のサイドから負担がイヤとはならないとなると、本人の選択が問題になる。適用基準を下げれば、壁が乗り越えやすくなるのではないか。競争の問題だが、鉄鋼とか製造業に比べるのではなく、一律に適用されれば、同じ業界の中では負担は均等になるのではないかという趣旨。パート労働者に適用拡大して本当に困ることは何か。

フードサービス協会 負担が論理の構造を越えて一方的に来ること。非正規労働者が拡大したということは、それだけ多様な働き方になっているということ。格差については、中立的なプランを提供すべく。制度間に見直しを含めた議論が必要。国民年金、第3号制度も議論しないと、取りやすいところから取ることになる。

委員からの質問 負担が増えても、日本人の外食に対する傾向は増えていて、嗜好自体が減ることはないだろう。業界が一律に負担するということになると、外食自体の盛衰に響くのか。また、事業主負担が増えるから大変と言うが、今後ますます伸びていく産業なのではないか。

フードサービス協会 さらに成長していけるかどうかは、これまでのビジネスモデルを

確保できるかにかかっている。消費者はレジャー化の中で楽しむことを求めている。パイが限られている中で、レジャー産業やファッション産業、旅行産業との競争になっている。パート労働者に大きな雇用の機会を提供し、相互にハッピーに成長してきたビジネスモデルだが、それが壊れてなくなってしまう。

委員からの質問 連合は完全適用を目指すとのことだが、「被用者」の概念をどう考えるか。週5時間しか働かない人も被用者か。雇用が多様化、流動化する中でどう考えるか。年65万円以上となると、いちばん安い人には月15,000円だけで基礎年金＋報酬比例がもらえることになる。被用者性を柔軟にするほど再分配が強まる。被用者の中で不満は生じないのか。完全適用はどこまで現実的と考えるか。

連合 広い意味では、賃金が支払われている者は労働者。本来労災保険と同じくらいに幅広く適用すべき。現実問題として、費用対効果を考えて、せめて雇用保険と同じくらいにはと考える。月5万円の賃金の方が40年ずっとそのままかどうかはあるが、再分配については、今の制度をそのままにすればそのとおりだろう。どこまで被用者として適用するか、どういう条件をつけるかは政治的な問題。今の基礎年金＋所得比例年金がそのままでもいいのかについては議論があり得る。すべての人に所得比例年金を適用するとの案もあり、年金制度全体の検討が必要と考える。基本は「あまねく適用」。あとは技術的な問題ではないか。

フードサービス協会 適用拡大の財源を捻出できるのは50社しかない。経常利益と同額の負担になる。

連合 フードサービス協会が配布した日本べんとう振興協会の機関誌の記事を見たら、パート労働者も「あ、そうなのか」となるだろう。適用拡大については安倍総理からもぜひ実現したいと言われているが、説明の仕方が問題。この記事がミスリードかどうかは別にして、「かけすてになる」とか「社会保険庁問題でたぶんもらえない」とか説明されると、みな「そうかな」と思ってしまうだろう。我々も説明しないといけない。べんとう振興協会の試算がレアケースなのかは分からないが、よく吟味をして我々もどう受けとめればいいのか、コメントをいただきたい。

(以上)

第9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14日（水）10:00～12:00

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本チェーンストア協会

- 追加ヒアリングということで、百貨店協会、スーパーマーケット協会と議論をして、3団体の意見として一括して回答する。
- 正社員とパート労働者の区別については、小売業においては、一般的に、曜日・時間帯による来客数の変化に対応した従業員の配置が必要であり、その中で習熟度を要する業務と要しない業務等に区分・整理して、全体の業務を組み立てるという特性がある。また、業態によって異なるが、業務には全体のマネジメント業務からレジ業務のような比較的単純なものまで幅広い内容のものがある。そこに、個人の希望や都合に応じて時間や曜日を選択して短時間の勤務を行いたいというパート労働者のニーズに応えられるというベースがある。また、パート労働は、家庭等の個人の都合に軸足を置いた働き方であり、職種、勤務地、勤務時間帯、拘束度等に対するパート労働者本人のニーズをもとに事業者と契約を結んでいるものであるといえる。正社員とパート労働者の処遇の違いは、業務の質、内容、責任の重さといった内容の違いに加え、パート労働者については、現行の税制や、勤務する時間数と時間帯、勤務する曜日、通勤の利便性等を考慮した中での勤務地・職種等について、ある程度個人の希望が優先される形で、その採用や処遇が行われている。このような状況の下で、経験できる職務の幅は正社員に比して自ずと制約されるため、賃金は個人の職務に応じた職務給になっているのが一般的。
- 雇用契約期間、勤続期間の長短による相違点については、勤続期間が長期にわたることによって、昇給昇格、福利厚生等の面において優遇されることはない。しかし、その期間に発揮した能力や貢献の度合いに基づいて、毎年の昇給額を決定する賃金制度を採用したり、スーパー等では生鮮加工等の技術向上に伴って時給や賞与額等に反映させる仕組みを実施している場合もある。結果として、長期間勤めることによる経験の積み重ねや習熟によって、長期間勤続する者が短期間勤務の者に比して賃金レベルが高くなることは多々ある。しかし、厚生年金への加入・未加入に応じて職務内容や人材活用の仕組み等が変わることはない。
- 労働時間の長短による相違点については、パート労働者の1日当たり・1週間当た

りの契約勤務時間は、個人の希望や都合を基本に事業者の希望をある程度合致させた中で、個別に決定している。また、業態にもよるが、商品陳列やレジ業務等短時間勤務者が十分に戦力となる業務もあり、勤務時間の長短による処遇の差異はない。基本的に労働時間の長短と働く姿勢の優劣に関係はないが、労働時間の長いパート労働者のほうが就労に対する意識が比較的高く、業態によっては結果的に習熟度を要求される責任ある業務を行うこともある。短時間勤務での契約を希望するパート労働者の人材活用を有効に行うため、短時間でも十分可能な職務を与える、短時間勤務者を業務のシフトに組み込み、1日の業務計画を組み立てる等の工夫に努めている。

- フリーター層の老後の所得保障については、流通・サービス業界におけるパート労働者は主婦層が大半で、老後の所得保障については、その多くの者は第3号被保険者として確保されているか、また契約時間が長い者は厚生年金等に参加して確保されていると理解している。また、「パート労働者にフリーター層が多い」との実態は確認されておらず、少ないものと思われる。老後の所得保障は、パート労働者、フリーターという視点で論じるのではなく、現在の生活設計、貯蓄、老後の生活設計等を十分に考慮した上で、基本的に各個人の単位で準備を行うことが肝要であり、国の政策として議論されるべきもの。パート労働者等で高い意欲や能力を持つ者は、正社員としての働き方ができるか否かを基本とした上で、パート労働者から契約社員、契約社員から正社員に登用したり、またパート労働者から正社員に登用しやすい制度等を導入してきており、結果として、老後の所得保障の確保にも寄与できる。
- 事業主間の公平性については、流通・サービス業界は、生産技術の高度化や海外への工場移転等による空洞化により就業者の構造的変化が進展する中で、多様な就労ニーズの受け皿・セーフティネットとしての役割を担い、労働市場を支えてきた。現行の社会保障制度の下で生じている事業主間・産業間の負担の差異は、産業構造が大きく変化してきた結果としての「差異」であり、「公平になっていない」という指摘は理解しかねる。また、パート労働者の労働時間は個人の選択に基づいており、その結果として事業主間の社会保険料負担に格差が発生しているものと認識。流通・サービス業界は、長時間勤務を希望するパート労働者についてはこれを積極的に受け入れており、パート労働者を多く雇用するか否かで事業主の保険料負担の公平・不公平を判断すること自体が問題である。
- 適用拡大の際の対応については、業種業態によって影響度は異なると思うが、適用拡大に伴う大きな負担増は企業経営そのものに深刻な影響を与え、人件費の負担増が雇用の維持継続を困難にする可能性がある。さらには、将来的な雇用の不安定化につながることも強く懸念する。パート労働者・事業者双方が保険料負担の軽減を図る

うと、より短時間勤務化する場合とより長時間勤務化する場合の二極化が進むだろう。事業者よりもむしろパート労働者が保険料負担の軽減を図ろうと、新しい適用基準に基づいて、自ら、労働時間の調整（長短の両方向）、年収額の調整（増減の両方向）、あるいは退職等の選択を行うことが考えられる。一方、事業者としても、現在の多様な働き方の選択肢をやむなく狭めざるをえない。総人件費の枠は決まっているため、人員の調整、福利厚生費まで含めた人件費全体の見直し等を迫られることにもなる。

- 適用拡大しても一人当たりの労働時間の調整を行う事業主は少ないのではないかとこの指摘については、働く側と雇用する側のニーズのマッチングを長い時間をかけて形成してきた現行の労働市場において、適用拡大を強行することによって生ずる混乱は大きな損失である。事業者が負担できる総人件費には限界があり、保険料負担軽減の行動をとらざるを得ないことから、結果として子育てや介護、その他の事情により短時間勤務を選択して家庭等と仕事を両立させてきた多くのパート労働者の行き場を奪うことになる。パート労働者の側にも、労働時間を見直し保険料負担を回避しようとする行動が現れるのではないか。1週間当たりの契約時間数については、パート労働者が各々税金や社会保険料、扶養を考慮して決定しており、その調整の主導権はパート労働者自身が持っている。特に主婦であるパート労働者にとって、働く意欲自体をそいでしまうことにつながり、正社員を含めて人材確保が難しい流通・サービス業界においては、パート労働者の確保が一層困難になる。
- 保険料負担の価格転嫁については、現下の厳しい経営環境を考えると保険料負担は事業者にとって大きな経営コストの増加であり、企業経営そのものの先行き不安となることが問題である。多くの企業の存続問題につながりかねない深刻な問題。
- 健康保険の適用については、パート労働者、特に主婦のパート労働者にとってまったくメリットが享受できない。健保組合経営の健全性、流動性が高く入退出が激しいパート労働者の就労実態をまったく無視した、極めて実務的視点を欠いた議論であると言わざるを得ない。
- 保険料徴収への事業主の協力については、保険料徴収は、基本的に社会保険庁等国の果たすべき責務。平成18年2月に、社会保険庁の年金収納対策に対して、国民年金の収納対策について事業者が可能な範囲で協力すべきことは十分理解できるが、任意の協力事項とはいえ、本来国が行うべき納付勧奨策を事業者にしわ寄せ、過重な負担を強いるものであること、国民年金の未加入や未納等の問題は、パート労働者のプライバシーに触れる恐れもあり、自社で雇用する労働者であるとともにその地域に居住する住民としての配慮を欠くことはできないこと等について意見等を述べたところ。

日本百貨店協会

- 基本的にはチェーンストア協会の説明のとおりだが、当業界として強調したい点が2つある。
- 小売業の従業員は、正社員、契約社員、パート社員、アルバイト、派遣店員の5つに分かれる。百貨店業界では、パート労働者は約2万人。契約社員は販売と管理の補助的仕事、パート社員はレジやサッカ（袋詰め）など、完全に補助的な業務に徹しているという形で、ワークシェアが明確になっている。
- 世間では、企業側がどうしても負担を少なくしたいんだと言われるが、大変な人材難になっている中で、適用が強行されると、さらに人が集まらなくなる。企業側は、優秀な人材を確保する観点から、パート社員は契約社員に、契約社員は正社員への転換を始めている。一方、当事者である労働者は「負担が増えるので反対」と言っており、適用されたら20時間未満に移行することは目に見えている。
- 大手は色々対応方法があろうが、中小は大変。地方ではパート労働者は店の客でもあり、その財布のヒモが堅くなることは業界全体に悪影響を及ぼす。人材確保の面、企業業績の両面へダブルパンチだ。

日本スーパーマーケット協会

- 1月から2月にかけて、パート労働者約2,000名からアンケートをとった。ほとんどが女性。
- 「週20時間以上または年収65万円以上働いているパート労働者を厚生年金に加入させようとする案についてどのように思うか」については、「賛成」20%、「反対」53%、「分からない」27%。
- その理由については、「年金制度が維持できるかどうか、制度そのものに対する不安があるから」が27.1%、「年金についての社会保険庁のさまざまな不正などが報道され、年金は当てにならないと思うから」が19.4%、「家計を支えるためなど、老後にもらえる年金よりも現在の手取り収入の方が大切だから」が10.0%、「消費税の引上げなどが言われて、さらにこの先の家計の負担感が重くなる一方だから」が15.2%。
- 「103万円を超えないように、1年間に働く時間を調整しているか」については、「している」が63.1%、「していない」が36.9%。「130万円…」については、「している」が63.6%、「していない」が36.4%。
- 「短時間勤務をしている理由は何か」については、「家事や育児、介護などをこなして、自分に便利な時間や期間で働きたいから」が26.3%、「扶養家族であるけれども、

年金や健康保険の保険料を支払わない範囲（年収 130 万円未満）で働きたいから」が 16.4%、「家族手当などが支払われる範囲（年収 103 万円未満）で働きたいから」が 21.4%であった。

- パート労働者の雇用管理をしている立場から正直な意見を述べる。これまで何十年もかけて、パート労働をうまくマッチングさせて、苦勞して仕事を積み上げてきた。週 20～30 時間というのは主婦パートが最も家庭との両立をしやすい労働時間。経営側としてもこれをどううまく使っていくかが腕の見せ所だった。適用拡大になれば、20～30 時間がパート労働者自身にとって間尺に合わない働き方になってしまう。企業側については、総額人件費には限りがあるのだから、その増加を避けるために企業が合理的な経営行動を採ることは当然の行動なので、人件費の増加を避けるためにパート労働者を労働時間を長くする者と短くする者で大きく二極分化させ、しかも、頭数は大きく減らさざるを得ない。
- 一部の者は長い労働時間になり、そうすると正社員と処遇を均衡にせざるを得ず、ある程度会社に軸足を置ける人は事情が許せば正社員になるかもしれないが、労働時間の短い人は、今まで 1 人 6 時間してきた仕事を 2 人で 3 時間ずつという作業編成は難しいので、人数を絞らざるを得ない。これまで長い間かけて築いてきた、労働者、企業の両者にとって都合のいい労働市場が空洞化してしまう。日本の損失である。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見・質問 少子化の要因の一つは、父親が全然子育てに参画していないため、子育てに当たる母親の負担が重いこと。母親が「働きたい」と言っても、夫は「自分の仕事に支障がない範囲でなら」と条件を付けるので、「自分に有利な時間や期間で働けるから」という理由でパートになる。労働者自身が主導してパート労働を選んでいるという意見もあるが、正社員だって本来柔軟な働き方であっていい。パート労働だけが「主導権」を持っているのはおかしい。女性も日本経済を担う重要な働き手であり、もう少し自覚を持って働いてもらえるよう制度のシフトチェンジが必要だし、父親も家庭に帰ることが必要ではないか。

チェーンストア協会 労働力人口の減少に対応して、派遣労働者、業務委託、外国人労働者、フリーターまで、従来の労働力の構成とは違う使い方を求めて従業員構成の組み替えをしているケースがある。そのために、まずは年齢軸と時間軸をなくして

いくことが必要という意見や、8時間勤務の正社員中心主義をやめて、1時間当たりの労働の質で考えるべきとの意見もある。パート労働の導入は労働コスト引き下げという狙いがあったことは事実であり、その育成をなおざりにしてきたことを反省しているとの声もある。会員企業の例では、パート・アルバイトの正社員への登用が急ピッチで進んでおり、正社員でも1日5時間、6時間勤務を視野にいれなければならない。パート労働と正社員との融合は今後進んで行くという見方もある。

委員からの質問 流動化が進むと、今の制度がそれぞれ間尺に合わなくなるのではないか。適用基準を下げることで、今は調整したいと思っている人達の戦力化が図れるのではないか。

チェーンストア協会 短時間勤務を希望する人が多いのか少ないのかは分からないが、短い労働時間の人でも、正社員並みの長い労働時間の人でも我々は十分対応していくことができる。ただし、業務の繁閑に応じて人を組み替えている現行の仕組みに、労働時間が正社員並みに長いパート労働者が当てはまるかどうかは懸念事項である。

スーパーマーケット協会 長い目で見れば、男だけが滅私奉公の時代は終わって、企業も変わっていくだろう。パートから正社員へ、正社員からパートへという垣根は低くなっていくと思うが、その順番を考えず、将来のことを今いきなり持ってこられても「ちょっと待ってほしい」となる。年金の未納問題もあり、言葉は悪いが朝三暮四で、我々も従業員に対して歯切れの悪い無責任な説明をせざるを得ない。

委員からの質問 第3号問題についても議論しないといけないという流れになってきている。「長い目」と言われるが、第一歩を踏み出して、少しずつ努力することはあり得ないか。

スーパーマーケット協会 適用拡大が「第一歩」として適切かどうか。支え手を増やすことだけをねらっているという不信感がある。すべて、トータルで日本の国情にあった制度についての議論の中でならよいが、部分的に小出しにして、順番を間違えている。とにかく支え手を増やすためだけでは合点がいかない。

チェーンストア協会 女性の社会進出を進めるには、20～30歳代の女性をどうしていくかによりウェイトをかけるべきだが、我々の企業のパート労働者は40～50歳代の人々が8割であり、第3号問題を解決すれば社会進出に拍車がかかるというものではない。女性の社会進出のためには、社会保険の適用というより、託児所の利用促進、

企業の中での男女の性差をなくすことを徹底することが重要。

委員からの質問 「仕事の内容、労働時間の面でパート労働者と正社員との垣根がなくなっていく。現状でも労働時間の長短で貢献度は同等」とのことだが、正社員には社会保険負担があり、パート労働者には適当でないというのはどうしてか。企業としてどういう判断なのか。

また、「年金制度は不透明なので拡大に反対」と言いながら、一方で「第3号として現行の年金制度で確保されている」とのことで、矛盾しているのではないか。年金制度を信頼してのことか。パート労働者の老後の所得保障をどう考えているのか。

チェーンストア協会 我々の業態は3交代制というわけではないし、9時~18時でこなせるわけでもない。深夜までの営業も増えており、フルタイムでは補えない時間帯が残る。客の数も曜日・時間帯によって違う。開店の準備もある。労働の組み立てのなかでそういう労働が必要になっている。

スーパーマーケット協会 「3号で確保される」は我々が思っていることで、「年金が信頼できない」というのはパート労働者が思っていること。企業とパート労働者で立場が違うので矛盾ではない。パート労働者にもテレビなどから正確でない情報が入っているのかも知れないが、適用拡大の内容について彼らに説明ができないため、我々も困っている。

チェーンストア協会 パート労働者は老後より今のお金の方がいいと判断している。老後の2,600円より今の1万円の方がいいと言う。我々はいくらでも働く時間帯の選択肢を用意しており、無理に20~30時間に当てはめているわけではない。我々が反対しているのは、パート労働者自身がそう主張しているからである。

パート労働者は103万、130万という基準で相当高い割合で就労調整をしている。その抜けた穴を充足することは難しい。さらに、年末になると、時給を上げてくれるとか、賞与を辞退したいとか、翌年に回してくれないかということが起きる。目先の130万、103万円を超えたくないというパート労働者が多い。収入が増えるのはいいが、基準額を超えることに相当な拒否反応を持っている。現場では、パート労働者から「入ると入らないとでどれだけの損得の違いがあるのか」と聞かれる。給付がどうなるかはっきりしない中では我々としても分からないので答えようがない。パート労働者は控除を強く意識している。こういう形になることは我々としてもやりきれない思いがある。

委員からの質問 経営者からは「103万、130万円の枠をなんとかしてくれ」とよく言われる。これらが企業の雇用管理を難しくしていし、もっと働く意欲があるのに壁があるために働けないパート労働者も多い状況。壁がなくなればもっと働きたい人も出てくるだろうから、壁をなくすことが第一と思う。企業側でこの問題に対する解決策を考えているのか。また、「二極化」といっても、労働時間が短くなる人が出てくる一方、その結果正社員になる人も出てくるだろう。30時間という基準が正社員になりたいという人達の労働意欲や正社員化を妨げていると思うが、どうか。

チェーンストア協会 ほとんどのパート労働者は20~30時間で年収103万円以下で働いている。この中でも、ボーナスが出て年収130万円を超えるグループと、103万円以下のグループに大きく分かれていて、一律には論じられない。適用拡大されたら働き方の指向が違うのだから、二極化は進むだろう。適用拡大によってちょうどいい曜日・時間数・時間帯で働くことができなくなってしまう。

委員からの質問 スーパーマーケット協会の資料では、63%の人が130万円を超えないよう時間調整しているという。これこそが問題が生じていると言えるのではないか。

スーパーマーケット協会 103万円とか130万円とか人為的な「バー」は市場をゆがめるのでない方がいい。そうだからといって、それを低くする方がいいだろうという議論については、負担増がないのであればよいが、負担増を伴うなら勘弁してほしいという立場。また、労働時間だけが正社員の基準ではない。40時間働けば即、正社員というわけではなく、「拘束性」は昔に比べるとなくなったものの、正社員としての覚悟とか将来に渡ってのキャリアの積み上げの面で、正社員は厳しい立場である。

チェーンストア協会 会員企業の例では、正社員のグループと非正社員のグループで大きく分けている。正社員はフルタイマーで、長期契約、転居異動があって、主に事業所間の異動の頻度が激しい、コア人材であって経営まで担う可能性があるグループ。非正規は、有期契約で、主に事業所の契約で異動しない、通勤手当もほとんど発生しない。正社員の職務を全うできるのなら、正社員に変われるが、責任と賃金が違う。

また、30時間の基準が正社員化を阻んでいるという認識はおかしい。正社員は拘束性だけでなく、求められる時間当たりの労働の質がパート労働者とは違う。

委員からの質問 「パート労働は本人のニーズに基づいて選択している」、「老後の職保障は各個人の単位で準備を行うことが肝要」と言うが、長い老後を個人で支えられなくなったから公的年金が整備されてきた。高齢者世帯の多くを公的年金が占めている。公的年金はすべての国民にとってなくてはならない存在になっていて、私的扶養の役割は小さくなっている。社会保障の創始者は社会保障の前提として、妻は夫に扶養される、結婚は永続するという前提を置いたが、女性の社会進出が進み、こういう前提は見直されつつある。パート労働ももはやかつてのような主婦による補助的な仕事とは言えなくなっており、主にパート収入で暮らしている世帯が増えている。パート労働者も自分自身の保険料を払って、自分の年金を確保することがますます必要になっている。パート労働者の老後の所得保障の業界の考え方は実態に合っていないのではないか。どう考えるか。

チェーンストア協会 パート労働者の収入だけで生活を支える人が増えているとのことだが、我々の業界ではパート労働者のうち7割以上が主婦であり、老後の所得保障は第3号被保険者として確保できると考えている。

委員からの意見 しかし、死別、離別があり、夫の一生被扶養で安泰ということにはならない。これからは、遺族年金や第3号被保険者制度が見直されていく可能性が高い。そうなったときの老後の所得保障をどうするかを、事業主も労働者も考えておく必要が高い。

チェーンストア協会 パート労働だけで生活をしようというような人は、もっと長く働いて所得を確保しているのではないか。

スーパーマーケット協会 年金だけでなく健康保険も介護保険もある。そういうものを国家としてひっくり返してどういう設計図を持っているかをはっきりさせなければならぬ。年金については、日本の将来を考えてどうあるべきか、大きな立場で見て設計図を作るべき。そういうことならいくらかでも議論に応じる。30時間に適用した際には何の相談もなかったことを考えると、今回は大きな進歩だが、国家としての人口の適正規模を出しながら、国民の生活設計を示してほしい。

スーパーマーケット協会 委員に質問したい。今の年金制度は世代間扶養の仕組みだが、人口が逆ピラミッド型になった中で、本当に制度が維持できると考えているか。

委員からの意見 制度がもつかもたないかではなく、持たせるといふ国民の決意と努力が必要と考えている。

スーパーマーケット協会 抜本的に検討すべき事項はないか。

委員からの意見 民主党の案は全体を報酬比例一本にするといふもの。そうなると、パート労働者を含めすべての人が自分の所得に応じて保険料を支払うことになる。抜本的といふなら、こゝういふ制度なら受け入れられるのか。

スーパーマーケット協会 我々としても、急に取って付けたよゝに適用拡大を打ち出すのではなく、長期的な視点からの改革の議論であれば参加したいと思ふ。

委員からの質問 個々の産業や企業がパート労働者を活用することは合理的だと思ふが、使いやすい労働力を活用することが、産業全体としては人手不足に繋がるといふ、言わば合成の誤謬が生じているのではないか。

スーパーマーケット協会 「安い労働力」はとんでもない。賃金が上がっているし、採用難で、スーパーや外食産業で従業員を募集しても半分も集まらないのが実情。重厚長大企業のほとんどは自動化、ロボット化して、リストラを徹底的に行つて利益を出している。流通、サービス、外食産業はその受け皿としてパート労働者を雇用している。この幸せな国をどう維持するか。公平公正な負担ならいくらでも行ふ。

委員からの意見・質問 「総人件費の枠は決まっている」と言ふ。しかし、経済学では総人件費の枠が高まると需要も高まり好循環になるといふことが定説。読売新聞記事における佐々木会長の発言では「私個人としては、もしパート労働者本人が厚生年金に加入したいと思つているなら、経営者として保険料負担が増えても仕方ない。だが、現状はまったく異なり、本人が対象拡大を望んでいない。だから反対だ」とある。この論法は、子供にアンケートをとると勉強が嫌い、だから義務領域には反対だといふことと同じ。年金も「若いときに保険料を払っておけばよかった」とならないよゝ、家父長的な視点から強制にしている。社会への参加料として保険料を払ってもらふといふこと。

個人名義の年金権を積み上げるためには保険料は働いているところから取るしかない。積立方式的な考え方で議論してきたが、今働いている人は高齢者のために保険料を払ふべきといふ社会的責任、賦課方式的な考え方もある。ドイツでは、本人負担分の免除はあるが事業主負担は強制。働いた瞬間に事業主負担が発生する仕組

みは、今の第1号、第3号があっても実行可能であり、理にかなった考え方である。

質問だが、20～30時間の労働に保険料をかけると長時間労働になって望ましい雇用形態が消えていくということだが、労働者数を減らして一人当たりの長時間労働にすることで雇用量は充足できる見通しか。また、短く働く人達が排除されたとしても、他の労働市場でも需給はかなり逼迫している。スーパーでの雇用が減っても他の労働市場が吸収してくということは、社会全体、長い目で見て悪いことではないのではないか。

スーパーマーケット協会 総額人件費について学説は学説。我々は春闘で総額人件費を明示し、それをどう配分するかについて議論している。また、「小学生に聞いたら反対する」はたとえば悪い。「パート労働者が反対だから反対」ではなく、パート労働者が反対だと労働者の選好が変わり、マーケットがゆがむから反対。もう一つは、パート労働者が望まない中で説明できないことが出ると職場秩序がおかしくなるから。さらに、年金制度の発足以来、年金再計算ごとにいろいろ工夫して今があるのだから、事業主負担だけの制度というのは難しいのではないかと。

労働力が充足できるかどうかについては、充足させるようにしないと企業がおかしくなるので充足させる。賃金水準については、均衡処遇が進めば、正社員の賃金も含めて体系を全部取り替える時期が来るだろう。そのときは、正社員の賃金を下げざるを得ないのではないかと。労働力が移動することについては、スーパー業界が忌避した労働力を使ってくれる業界があるかどうか。受け皿は見つからないのではないかと。

チェーンストア協会 厚生年金に加入していないパート労働者に対するアンケートの中に答えは出ている。「2,600円しかもらえない」とか「年金の中身がよく分からない」という認識のもとに、厚生年金に入りたい、入りたくないの判断をしており、年金制度の中身を理解するほど「入りたくない」が増えるのではないかと。我々は20～30時間に押し込めようとは思っていない。パート労働者から好きな時間に働く自由を奪うのは如何なものかと考え反対している。

(以上)

被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案(仮称)の概要(※現在、政府部内で調整中のもの)

1. 法律案の趣旨

- 被用者年金制度の一元化については、平成18年4月の閣議決定及び12月の政府・与党合意に基づき、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせる方向を基本として行う。これにより、民間被用者、公務員及び私学教職員を通じて、同一保険料、同一給付を実現する。

2. 法律案の概要

(1) 主要事項

- ① 被用者年金の大宗を占める厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一する。

- ・ 公務員及び私学教職員についての適用除外規定を削除し、厚生年金保険制度を適用。【厚年法の改正】

- ② 共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する。

- ・ 上記①により、公務員等に厚生年金保険制度を適用し、共済各法における共済年金の規定を削除する結果、共済年金にある遺族年金の転給制度は廃止。また、老齢給付及び障害給付に係る在職中の支給額の減額(支給停止)については、厚生年金の取扱いに統一。
- ・ 共済各法の取扱いに合わせ、国会議員及び地方議会議員に対する支給停止を規定。【厚年法の改正】

③ 共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率に統一する。

- ・平成22年から1・2階部分の保険料率の統一を開始し、公務員共済については平成30年、私立学校教職員共済については平成39年に厚生年金の保険料率（18.3%）に統一。【附則】
- ・制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上し、国民に開示。【特会法の一部改正】

④ 事務組織については、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用する。

- ・標準報酬の決定・改定、保険料の徴収、保険給付の裁定等を行う主体として、厚生労働大臣に加え、共済組合等を規定。【厚年法の改正】
- ・厚生労働大臣は、各所管大臣を経由して共済組合等に拠出金等に関し必要な報告を求めるほか、各所管大臣に対し、その報告に関し監督上必要な命令や監査の実施を求めることができることとする。【厚年法の改正】

⑤ 共済年金にある公的年金としての3階部分（職域部分）は廃止する。（新たな公務員制度としての仕組み等については、その取扱いを含め、検討中。）

- ・職域部分に関する規定の削除。

⑥ 追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について 27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。

・ 追加費用の削減に関する規定の整備（文官恩給、旧三共済も同様）。【公務員共済各法等】

→税財源である恩給期間に係る給付について、本人の負担の差に着目して 27%引き下げる。ただし、一定の配慮措置については、給付額に対する引下げ額の割合が 10%を上回らないこと、減額後の給付額が 250 万円を下回らないこととする。

→文官恩給については、追加費用の減額の方法との均衡を考慮し、給付額を 10%引き下げる。ただし、減額後の給付額が 250 万円を下回らないこととする。

→郵政公社、NTT、JT 及び（独）鉄道建設・運輸施設整備支援機構等が負担している税負担ではない追加費用に係る恩給期間の給付についても、税負担による追加費用に係る恩給期間の給付と同一の減額を行う。

（2）その他

○ 被用者年金制度の一元化の対象とする「被保険者」の範囲の見直し。
（パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲の拡大）

・ 具体的な拡大の仕方については、検討中。【厚年法の改正】

3. 施行時期

・ 被用者年金制度の一元化の実施時期は、平成 22 年度を原則とする。なお、追加費用及び文官恩給の減額については、平成 20 年度から実施する。また、新たな公務員制度としての仕組み等については、検討結果を踏まえ、平成 22 年度から実施する。

以 上