

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
(第8回)

平成19年2月8日(木)10時～12時
於 厚生労働省議室

議事次第

○関係団体からのヒアリング等

- ・日本フードサービス協会
- ・日本労働組合総連合会
- ・全国コミュニティ・ユニオン連合会

【配付資料】

- 日本フードサービス協会提出資料
- 日本労働組合総連合会提出資料

(参考資料)

- 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
(事業主団体用・労働組合用)

日本フードサービス協会 提出資料

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

(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。

【回 答】

1. 入社にあたり、選考方法が異なること。
2. 正社員は月給制で、パート労働者は時給制が一般的である。
3. 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。
4. パート労働者の場合、採用された後の職務は「調理（補助）」「洗い場」「接客」「販売」が主体。正社員が店舗マネジメント全般の経営責任を担うこととは大きく異なる。また、正社員の場合、転勤を伴う。
5. パート労働者は、個人の生活権を優先し、勤務日数、勤務時間、勤務時間帯などを自ら選択することが可能。
6. 処遇に関して、雇用管理面、健康診断の受診義務など安全衛生面の配慮、また、福利厚生面において正社員との差別はない。
7. 外食産業は、パート労働者も正社員と同様の教育・訓練を同等に受講している。
8. パート労働者が正社員を希望する場合、外食企業の場合、正社員への登用制度があるとした企業が協会調査によると84%となっており、パート労働者が就職を希望すれば正社員への途は開かれている。

(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。

【回 答】

1. 契約期間や勤続年数の長短で、処遇に差はない。
2. ただし、勤続年数が長いパート労働者は、業務経験から仕事に対する効率がアップし、能力評価により時給が高く設定されていく。
3. パート労働者の能力評価基準制度は、接客などのサービスレベルや、従業員とのコミュニケーション、チームワークなど、個人の能力をベースにした能力給制度を導入していることが多い。
4. パート労働者の中で店舗内のリーダー（呼称：オペレーションリーダー、時間帯責任者など）的な業務を担う者もいるが、技術的要件（店舗オペレーションの熟知など）、資格要件（例：当該企業のキャストランク）などを満たした者で、本人がその職に就くことを希望した場合に選抜される。その場合の時給等は短期間に雇用されるパート労働者とで差異が出ることもある。
なお、この場合でも正社員と異なる点として、転勤がない、店舗全体の業績責任がないことなどがあげられる。

(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。

【回 答】

1. 正社員もパート労働者も仕事に対する姿勢は変わらない。ライフスタイルの変化に応じて働く形態も変わりつつある。パート労働者は、正社員にはない柔軟性のある雇用形態として重要な存在である。

2. 主婦や学生、フリーターなどの仕事への取り組みによって、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も、モチベーションのアップに取り組んでいる。
3. パート労働者が正社員と変わらぬ姿勢で仕事に取り組むのは、パート労働者においても評価制度があるためである。
4. 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の間に職務内容や人材活用の仕組み、処遇等の面で差はない。

(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、就労動機や意欲の面でも多様な面があるのご指摘がありました。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。

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

(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。

【回答】

1. パート労働者に多いフリーター層という指摘があるが、実際は「主婦」「学生」がほとんどで、いわゆるフリーターは10%程度（協会のヒアリング調査による）。
2. 老後の所得保障について、外食企業が果たす責任の一つに、フリーターが安定した仕事に就けるよう、正社員に登用する制度がある。
3. 夢を実現するため、結果として30歳代半ばまでフリーターとして働き、正社員としての職歴がないとしても、外食企業では中途採用の対象としており、いわゆる再チャレンジのために門戸開放をしている。
4. 老後の所得保障として、年金への加入は重要である。最低限、フリーターも国民年金には加入する必要がある。
5. フリーター個人の事由により、正社員として責任ある仕事に就きたくない、転職を拒むなどの就労を選択するフリーターには、国民年金へ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である。

(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。

【回答】

1. フリーターには正社員になりたい、という人がいる一方で、自分のやりたいことを実現するための通過点と考えている人、責任ある立場を嫌う人というように、自分の意思でフリーターになっている人もある。
2. そうしたフリーターに対し、厚生年金に加入を促すと、今の収入を重視し、保険料を負担するのは嫌だと辞めてしまう。

3. 主婦などのパート労働者は、第3号被保険者としての枠内で働くことを選択していることが多い。
4. 外食企業各社は、正社員の概ね3/4以上の基準で就労するパート労働者に対し、社会保険に加入するよう厳しく働きかけている。
5. 事業主が保険料負担を負わないということではなく、パート労働者が働き方の選択をしている結果である。

(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。

【回答】

1. 事業主の対応以前に、パート労働者が改正された基準内で働くことを選択すると思われる。
2. 事業主がパート労働者に対し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ため、就労調整を行うことは考えられない。
3. 事業主の保険料負担も増加するが、特に主婦のパート労働者の保険料負担増で、家計を圧迫し消費にも影響を与えることが予想される。

(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。

【回答】

1. 現行の週の所定労働時間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の就労時間の制限を行うことはない。
2. パート労働者が就労調整を行い、人手不足になれば、店舗のQSCの低下、ひいては客離れ、売上の低下など経営に悪影響を及ぼす。
3. 第3号被保険者として働いている主婦は、基準内での就労を選択することが予想される。

4. 厚生年金の適用拡大は逆に、主婦のパート労働者の就労機会を奪ってしまう恐れがある。
5. 外食産業は、地方の雇用に大きく貢献しており、パート労働者の就労機会を奪うことは、地方の雇用減、活力を奪ってしまうことになり、日本経済全体の活力にも大きな影響を与える。

(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。

【回答】

1. 鉄鋼業、自動車工業などメーカーは、外食産業に比べるとパート労働者が少なく、また現在働いているパート労働者はすでに厚生年金に加入している人たちであると思われる。
2. 製造業等は、賃金の安い海外に製造拠点を移すことができるが、外食産業はそのようなことはできず、国内でパート労働者を雇用して、営業活動を行っており、ましてメニュー価格に転嫁すればたちまち客離れをおこし業績の悪化を招く。
3. 外食産業は中小規模の企業が多い。協会会員企業の年商区分は、
年商10億円未満が20.0%
10億円～50億円未満が40.2%
一方、年商1000億円を超える企業は1.9%
圧倒的に中小・零細規模の企業が多い。
4. 外食産業の経営基盤は総じて弱く、労働集約型産業の代表であり、人件費、原材料費の比重が高く、利益構造も薄利多売で、経常利益額も少ないうえに、経常利益率も4.0%（平成16年度 協会調査）と低い。
5. 外食産業はパート労働者の人数が多く、これらの人に適用拡大されれば、他産業に比較しても保険料負担は過重となり、経営を圧迫し、当然不利になる。
6. 外食産業は、朝・昼・夜間・深夜などの時間帯別、週における就労日、短期・長期などパート労働者本人が希望する就労形態が可能であり、多様化する就労ニーズに応えた雇用の受け入れを行っている業界である。

《参 考》

*チェーン展開している外食企業、正社員500名、パート労働者5,000名

*店舗数200店、年商300億円

*パート労働者の標準報酬月額が10万円

*仮に、1,500人を新たに社会保険に適用させる場合の新たな負担

*厚生年金保険料 100,000円×14.642%=14,642円

*健康保険料 100,000円× 8.2%=8,200円

*介護保険料 100,000円× 1.23%=1,230円 *40歳以上

*雇用保険料 100,000円× 1.95%=1,950円 *本人800円、会社1,150円

合 計	26,022円	*本人負担 12,836円
		会社負担 13,186円

26,022円×1,500人×12ヵ月=468,396,000円

*本人負担=231,048,000円

会社負担=237,348,000円

(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。

【回 答】

1. 医療保険の自己負担は、本人・家族とも3割負担で変わらないにもかかわらず、新たな保険料負担が生じ、手取り収入が減少し、家計を圧迫するため主婦のパート労働者が猛反対する。
2. また、事業主の健康保険料、介護負担料の負担も増加し、企業の負担は極めて過重となり、赤字転落を含む業績悪化は必至である。
3. パートタイム労働者が、将来厚生年金を受給できるように、ということが再チャレンジ支援策の狙いであった。
この機会に、これまで一体適用だった厚生年金と健康保険を切り離して、厚生年金の適用問題のみを検討すべきである。

(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

【回 答】

1. 当初、法案には「社会保険庁長官は、被保険者の資格又は保険料に関し必要があると認めるときは、厚生年金保険法第27条に規定する事業主に対し、当該事業主が使用する者に対するこの法律の規定の周知その他の必要な協力を求めることができる」旨規定する予定だったと理解している。
2. その協力を要請する事業主の規模について、具体的な規模が不明である。
3. また、協力できない事業主に何らかの不利益が及ぶ恐れがないか不明である。
4. この協力要請によって、どのような効果が期待できるのか、不明である。

参 考

2006年の外食企業の初任給について

企業名（所在地）・業種（業態）	大卒初任給（円）	高卒初任給（円）
A社（長野県）ファミリーレストラン	195,000	171,000
B社（札幌市）ファミリーレストラン	183,000	161,000
C社（愛知県）カレーチェーン	205,000	170,000
D社（東京都）惣菜・弁当	202,200	173,000
E社（桑名市）すき焼き	210,000	168,000
F社（大阪市）ファミリーレストラン	205,500	175,200
G社（千葉市）ファミリーレストラン	187,500	150,500
H社（埼玉県）イタリアンチェーン	199,000	161,800
I社（名古屋市）ラーメンチェーン	193,000	158,000
J社（東京都）ビアホール・居酒屋	201,100	160,000
K社（東京都）ファミリーレストラン	200,000	—
L社（茨木市）焼肉チェーン	223,000	203,000
M社（東京都）ファミリーレストラン	197,000	164,000
N社（東京都）デイナーレストラン	177,000	—
O社（東京都）喫茶チェーン	201,940	—
P社（埼玉県）ステーキチェーン	192,780	—
Q社（東京都）ファーストフード	200,000	168,000
R社（埼玉県）洋食チェーン	201,400	171,480
S社（横浜市）ステーキチェーン	193,500	164,000
T社（東京都）ピザ宅配	240,000	—
U社（岡山市）回転寿司	190,000	180,000
V社（東京都）ハンバーガーチェーン	200,000	172,200
W社（東京都）牛丼チェーン	202,002	189,985
X社（吹田市）ファミリーレストラン	196,700	—
Y社（福岡市）ファミリーレストラン	198,000	162,000
Z社（東京都）居酒屋	190,000	—
合計26社	199,409（26社平均）	169,640（19社平均）

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	0.1%	0%	1.9%	0.3%	2.3%
25～30時間	0.1%	0.3%	17.1%	3.8%	21.3%
20～25時間	0.3%	3.9%	4.4%	9%	17.6%
20時間未満	29.3%	19.7%	3.1%	6.7%	58.8%
所定労働 時間計	29.8%	23.9%	26.5%	19.8%	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	0%	0.8%	2%	2.9%	1.9%	7.6%
25～30時間	0%	0.6%	1.2%	4%	1.3%	7.1%
20～25時間	0.1%	3.6%	5.6%	2%	8.5%	19.8%
20時間未満	4.1%	12%	14.6%	12%	22.8%	65.5%
所定労働 時間計	4.2%	17%	23.4%	20.9%	34.5%	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	1.3%	0.5%	3.8%	3%	0%	8.6%
25～30時間	1.5%	0.2%	25.1%	7.6%	0%	34.4%
20～25時間	5.1%	0.6%	20%	1.6%	0%	27.3%
20時間未満	18.1%	4%	6.2%	1.4%	0%	29.7%
所定労働 時間計	26%	5.3%	55.1%	13.6%	0%	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	0.9 %	0.3 %	3.3 %	2.5 %	0 %	7 %
7万5千円以上 10万円未満	2.3 %	0.3 %	30.4 %	7.9 %	0 %	40.9 %
5万円以上 7万5千円未満	5.3 %	1 %	27.9 %	1.6 %	0 %	35.8 %
5万円未満	10.2 %	2.5 %	2.7 %	0.9 %	0 %	16.3 %
月額賃金計	18.7 %	4.1 %	64.3 %	12.9 %	0 %	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

常用労働者数		資本金	5千万未満	5千万以上 3億円未満	3億円以上	合計
300人以上	企業の割合		7.1%	24.2%	38.5%	69.8%
	パートの比率		89.0%	90.0%	92.0%	
100人以上 300人未満	企業の割合		8.6%	6.2%	1.0%	15.8%
	パートの比率		89.0%	90.0%	88.0%	
50人以上 100人未満	企業の割合		8.8%	2.0%	0.0%	10.8%
	パートの比率		90.0%	88.0%		
20人以上 50人未満	企業の割合		2.1%	0.5%	0.0%	2.6%
	パートの比率		89.0%	91.0%		
20人未満	企業の割合		1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	パートの比率		91.0%			
合計	企業の割合		27.6%	32.9%	39.5%	100.0%
	パートの比率					

パート労働者の厚生年金適用に関する業界データについて

社団法人日本フードサービス協会

データ出所：平成18年12月26日実施「パートの厚生年金適用拡大に係わる影響度調査」

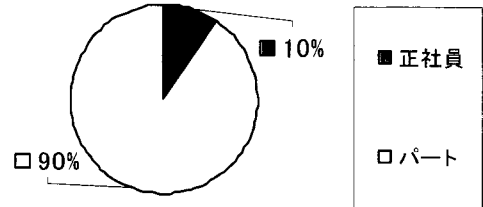
回答社数：156社（回答率36.7%）

1. パート労働者比率 90.3%

* 外食産業は、他産業に比較してもパート比率が高い業界。

(正社員 71,767 人、パート労働者 666,055 人)

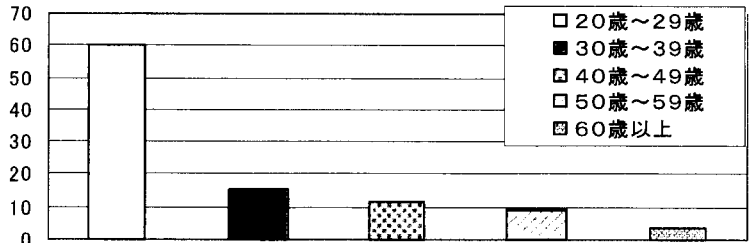
注) 正社員数、パート労働者数は実数



2. パート労働者の年齢構成

* 20歳から40歳前のパート労働者が全体の約76%、外食産業のパートは、家庭の主婦などが活用可能な時間に働いていることがうかがえる。

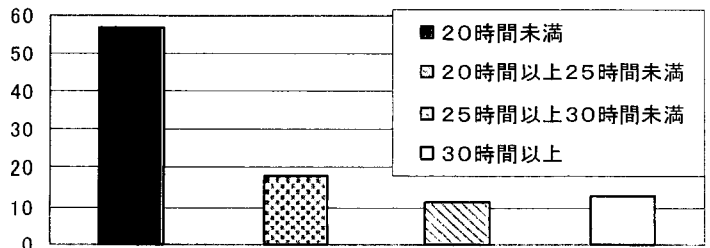
20歳～29歳	60.3%
30歳～39歳	15.5%
40歳～49歳	11.4%
50歳～59歳	9.4%
60歳以上	3.4%



3. パート労働者の1週間の所定労働時間

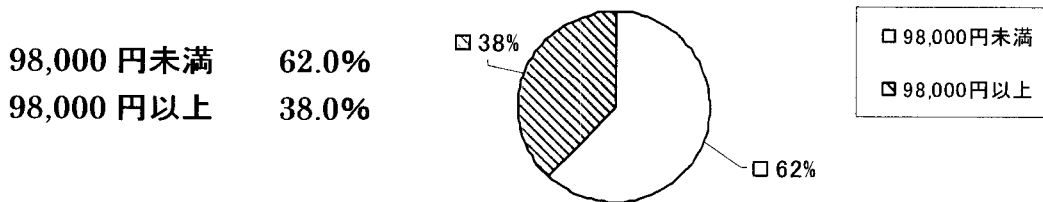
* 30時間未満で働いているパート労働者が全体の85.0%となっており、週の所定労働時間を30時間未満に抑えることで、自ら厚生年金に加入することを避けていることがうかがえる。

20時間未満	57.5%
20時間以上25時間未満	16.6%
25時間以上30時間未満	10.9%
30時間以上	15.0%



4. 現在、在籍するパート労働者の標準報酬月額

* 98,000 円は年収で、約 117 万円。このことから、年収を 130 万円以下に抑えてパート労働者自ら厚生年金に加入するような働き方を選択していないことがうかがえる。



5. パート労働者の退職率 (回答社 156 社のうち、139 社より回答)

* 1 年間の退職率は 39.6%。約 4 割のパート労働者が 1 年で入れ替わり、外食産業で働くパート労働者の流動性の高さがうかがえる。

16 年度末時点の在籍パート数	583,297 人
17 年度に入社したパート数	418,717 人
17 年度の 1 年間で退職したパート数	397,783 人

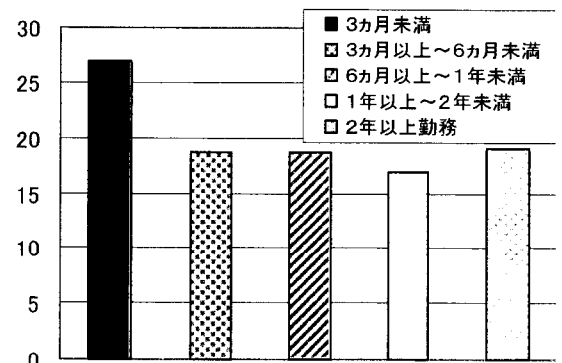
17 年度の 1 年間で退職したパート数 (397,783 人)

16 年度末時点の在籍パート数 (583,297 人) + 17 年度に入社したパート数 (418,717 人)

6. パート労働者の勤続期間 (回答者 156 社のうち、139 社より回答)

* 1 年未満で退職したパート労働者が 7 全体の約 7 割を超え、流動性の高さがうかがえる。

3 カ月未満で退職したパート	26.9%
3 カ月以上～6 カ月未満で退職したパート	18.7%
6 カ月以上～1 年未満で退職したパート	18.6%
1 年以上～2 年未満で退職したパート	16.8%
2 年以上勤務して退職したパート	19.0%



《区分表》

3 カ月未満	3 カ月以上 ～6 カ月未満	6 カ月以上 ～1 年未満	1 年以上 ～2 年未満	2 年以上	17 年度に退職した パート総数
106,884 人	74,383 人	74,135 人	66,705 人	75,676 人	合計 397,783 人
26.9%	18.7%	18.6%	16.8%	19.0%	合計 100%

7. 影響試算（推計）

* 協会会員企業の影響試算をベースに外食産業の影響試算

協会会員企業	総年商額	5兆5千億円
総人件費		1兆5千7百億円
正社員数		161,000人
パート労働者数		1,681,000人

（財）外食産業総合調査研究センターの推計による、平成17年度の年商

食堂・レストラン等の飲食店	年商	120,666億円
喫茶店・居酒屋	年商	21,779億円
事業所給食	年商	36,294億円
合計		178,739億円

※学校給食、病院給食を除く

新たに適用となるパート労働者を推計し、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料の企業負担を推計。

①厚生年金保険料事業主負担	1,440億円
②健康保険料事業主負担額	767億円
③介護保険料事業主負担額	81億円
合計	2,288億円

平成 19 年 2 月 7 日

パートタイマーの厚生年金適用拡大に関するアンケート調査(個人)

アンケート調査概要

実施期間：平成 18 年 12 月 26 日～平成 19 年 1 月 15 日

対 象：(社)日本フードサービス協会加盟企業の店舗で働くパートタイマー

調査方法：会員企業を通じて各店舗が無作為抽出したパート・アルバイトにアンケート用紙を配布・記入して頂き、回収。

回 答 数：26,610名(男性6,496名、女性20,114名)

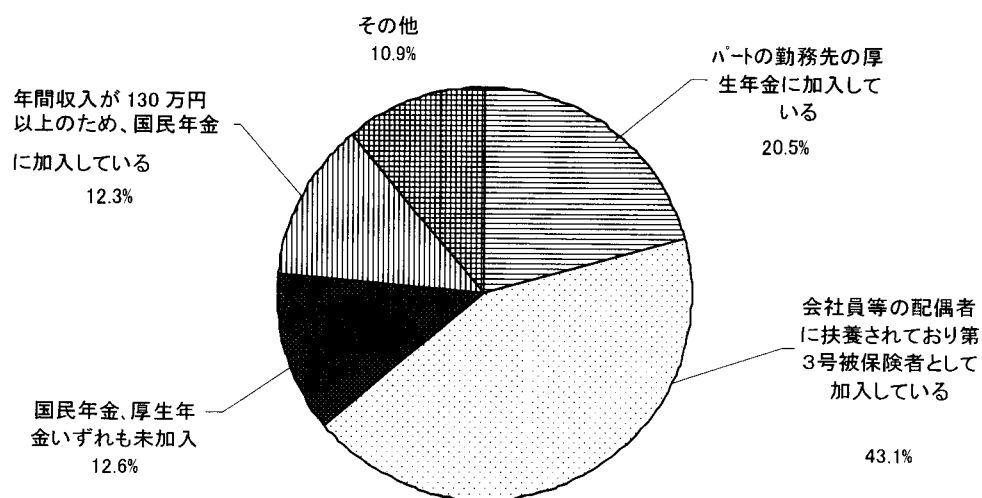
年齢構成は 20 歳代 38.2%、30 歳代 24.2%、40 歳代 20.6%、50 歳代 16.8%

1. パート・アルバイトの年金加入状況について

第3号被保険者が4割超、パートの担い手として主婦層が多い

パート・アルバイトの年金加入状況の中で、「第3号被保険者として加入している」が 43.1%と最も多く、次いで「パートの勤務先の厚生年金に加入している」(20.5%)、「国民年金、厚生年金にも未加入」(12.6%)、「年間収入が130万円以上のため、国民年金に加入している」(12.3%)の順となっている。

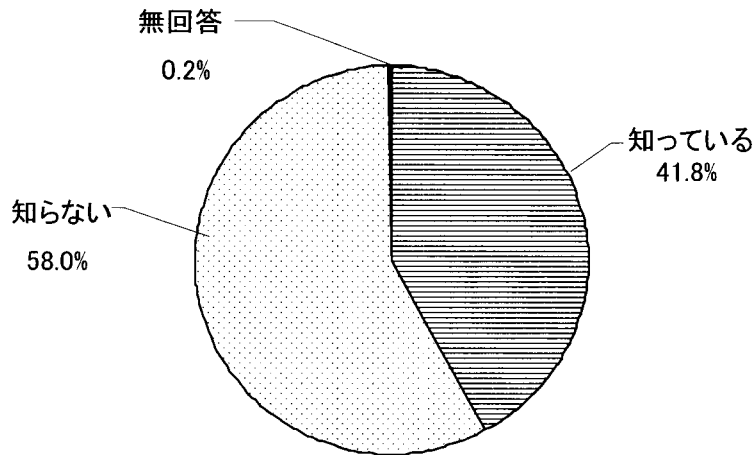
第3号被保険者の割合が高いのは、回答者の女性の割合が高いことも考えられる。外食産業におけるパートの担い手は主婦層がかなりの部分を占めている。



2. 「再チャレンジ支援策」の目玉としてのパートタイマーへの厚生年金適用拡大についての認知度

「知っている」は約4割、年金問題についての理解は不十分

「知っている」が41.8%、「知らない」が58.0%となっており、「知らない」割合が多くなっている。これを年代別にみると、年代が低くなるほど「知らない」割合が高くなっていくが、全般的に年金を身近な問題として捉えていない人が多く、理解度も低い。

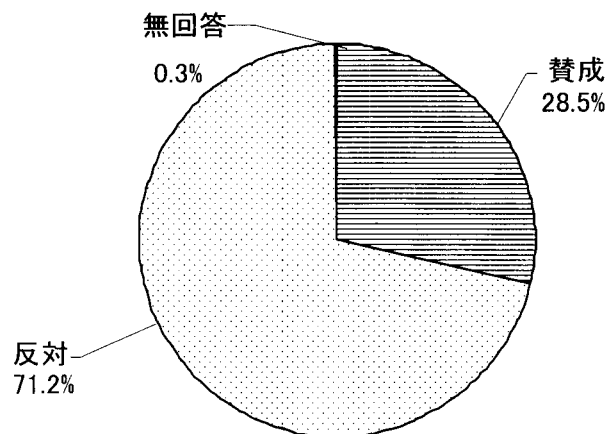


3. 20時間以上での厚生年金加入の賛否について

パートの71.2%が反対

「賛成」が28.5%、「反対」が71.2%と、週20時間以上での厚生年金加入については、7割以上のパート・アルバイトが反対している。

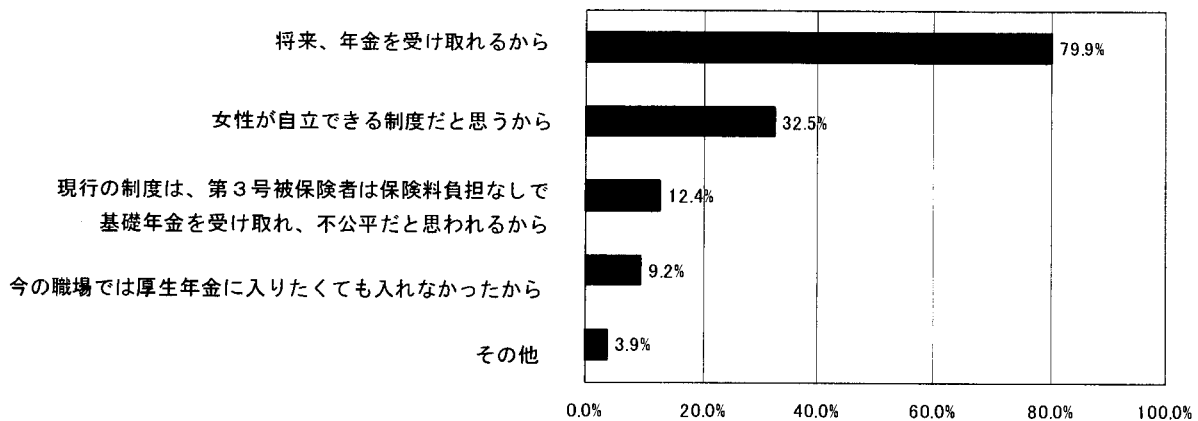
多くのパートタイマーが反対意向で、年代別では20歳代、30歳代、40歳代での反対が7割を超えている。



4. 20時間以上での厚生年金加入賛成の理由

「将来、年金を受け取れるから」が約8割

週20時間以上での厚生年金加入に賛成(28.5%)の理由は「将来、年金を受け取れるから」が79.9%と最も多く、次いで「女性が自立できる制度と思うから」(32.5%)、「現行の制度では第3号被保険者は保険料負担無しで基礎年金を受け取れ、不公平」(12.4%)などとなっている。

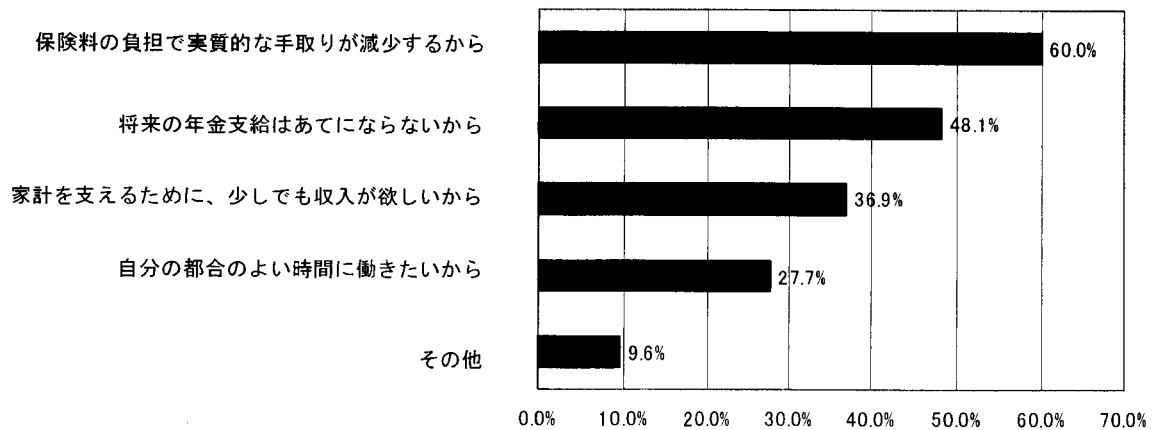


5. 20時間以上での厚生年金加入反対の理由

「手取りが減収する」、「将来の年金支給はあてにならない」

週20時間以上での厚生年金加入に反対の理由は、「保険料の負担で手取金額が減少する」(60.0%)、「将来の年金支給はあてにならないから」(48.1%)が多く、次いで「家計を支えるため少しでも収入が欲しい」が36.9%、「自分の都合の良い時間働きたいから」が27.7%となっている。

多くのパートタイマーにとっては、将来の年金よりも現在の収入を確保したい減らしたくないという気持ち強い。



日本労働組合総連合会
提出資料

厚生労働省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

パートタイム労働者等の厚生年金適用について

2007年2月8日

日本労働組合総連合会
会 長 高木 剛

1. 非正規労働者と社会保険未適用者の増大の現状

- パート労働者や派遣労働者等の非正規労働者(雇用労働者の 1/3)が増加し、厚生年金など被用者保険の未加入者が増大している。
- 正規労働者と非正規労働者との賃金・労働条件の格差拡大に加え、社会保険の適用の有無による将来の生活保障の格差も拡大する。
- 現行の被用者保険の適用要件が、雇用形態を規定し、行き過ぎた規制緩和と相まって、パート等の非正規労働者を増大させている。

2. パート労働者等への厚生年金適用についての考え方

(1) パートや5人未満事業所の労働者等を完全適用する

- 非正規労働者、5人未満事業所の労働者の均等待遇と格差是正、また企業の社会的責務の視点から、雇用形態に係わらず全ての雇用労働者に厚生年金を完全適用する。
- 当面、適用要件を「週所定労働時間 20 時間以上」、ないし「年収 65 万円以上」(給与所得控除の最低保障額に相当)とし、何れかに該当すれば、厚生年金を適用する。
- 合わせて、被扶養者の認定要件も「年収 65 万円未満」まで引き下げる。

(2) 完全適用に向け保険料の事業主負担方式を改める

- 社会保険料の事業主負担は、従業員全体の支払い給与総額の一定比率とする新たな拠出方式に改める。(労働保険の拠出方式、「ペイロール・タックス」等を参考)。

(3) 業種、地域毎の包括適用、個人加入方式を創設する

- 現行の事業所を通じた被用者保険加入に加え、業種ごと、地域ごとに包括適用する方式とする。または、労働者個人の届け出による加入方式とし、適用拡大をはかる。

(4) 中小企業等の加入促進に向けた「社会保険事務組合」を創設する

- 中小・零細・個人事業所の事務負担の軽減、加入促進のため、労働保険事務組合と同様に「社会保険事務組合」制度を創設する。

(5) 失業者への継続加入制度の創設による社会的「共助」を充実する

- 厚生年金の被保険者が失業した場合、再就職までの間、継続加入できる制度を創設し、受給権を保障する(保険料は猶予措置)。

「パートタイム労働者の厚生年金適用について」 これまでのヒアリング等で出された主な意見に対するコメント

(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。

【パートタイム労働者の適用を望まない意識と課題】

- ◆保険料を払う余裕がない低賃金が問題であり、その改善が必要。
- ◆社会保険制度は雇用労働者に対する「共助のシステム」であり、すべての雇用労働者に厚生年金（社会保険）を適用することが基本。
- パートタイム労働者などのいわゆる「非正規労働者」は、正社員との間に、賃金、休日、昇進昇格、福利厚生、社会保険の適用など、さまざまな面で処遇の格差がある。厚生年金が適用されないことによって、現役時代だけでなく老後の保障まで格差が続いていく。まさに「格差の固定化」である。
- 社会保険料の支払いをちゅうちょしているパートタイム労働者がいるということは、将来のために保険料を払う余裕がない低賃金が問題であり、その改善が必要である。「老後はどうにかなる」から保険料を払いたくないのではなく、「老後どころではない」今の生活があるからである。厚生年金の受給者に聞けば、皆「保険料を払っていてよかった」と思っているはずである。パートタイム労働者が「払いたくない」と言っているから「入りたくない人を無理やり適用すべきではない」というのは、間違った考え方である。「厚生年金に入りたいけど、保険料を払えないからあきらめる」という人々を、どうやって社会保障のセーフティネットで助け合うべきか、を考える必要がある。
- 社会保障制度は、今の生活で精いっぱい、将来のことまで考えられない人々のためにこそ機能しなければならない。社会保険制度は雇用労働者に対する「共助のシステム」であり、労働時間や雇用期間、賃金、事業規模などで被保険者の範囲を限定することは、本来の共助の仕組みにゆがみをもたらす。また、社会保険制度が雇用や事業者の競争条件などにもゆがみをもたらすことになる。

- したがって、雇用形態、業種、事業規模などにかかわらずすべての雇用労働者に厚生年金（社会保険）を適用すべきということが連合の基本的な考え方である。

（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ことがありました。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と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。

【「多様な働き方」の名のもと、安上がり・不安定な雇用が増大】

- ◆社会保険の適用など雇用・労働条件の共通ルールが守られず、雇用形態をゆがめて、「安上がりで、不安定な雇用」を増加させている。
- ◆社会保険の適用基準の単純かつ限定的な引き下げだけでは、「細切れ労働」と「不安定雇用」を促進させるため、すべての雇用労働者への適用が原則。

- 労働市場は、社会保険の適用、最低賃金の遵守、労働時間、休日などの共通ルールを守った上で、労働者と使用者双方のニーズが一致した労働条件で労働契約が締結されるべきと考える。連合は、短時間労働そのものを問題としているのではなく、社会保険の適用など雇用・労働条件が雇用者に共通のルールとなっていないために、社会保険制度が雇用形態をゆがめて、「安上がりで、不安定な雇用」の増加を促進していることを指摘しているのである。
- 適用基準である週労働時間（通常の 3/4 以上）の単純かつ限定的な引き下げだけでは、雇用をゆがみは解消しないどころか、「細切れ労働」化を一層促進することを懸念せざるを得ない。だからこそ、すべての雇用労働者に厚生年金を適用すべきと主張しているのである。
- 原則適用を明確にした上で、労働時間や年収要件など期間を定めた一定の経過措置を設けて、実施すべきである。

(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。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。

【パートタイム労働者側からの就労調整、厚生年金加入の希望も多い】

◆ 東京都の「パートタイマー調査」などでは、4割から5割の人が「厚生年金加入」を望んでいる。

◆ 厚生年金の適用基準を見直す際には、労働条件の不利益変更の禁止を併せて措置することが必要。

○ 厚生年金の労働時間適用基準（3/4要件）が引き下げられる場合、パート労働者自身による就労調整が行われることは全くないとは言えない。だが、東京都の「パートタイマー調査（平成18年）」では44%の人が「社会保険加入基準の改正」を望んでおり、内閣府の「公的年金制度に関する世論調査」でも主婦の57%がパート労働者に厚生年金を適用すべきと回答している。

（資料参考）

○ 我々が懸念するのは、事業主側から次の契約更新時に厚生年金適用基準に満たない労働条件への一方的な切り下げが行われることである。厚生年金の適用基準の変更以後も、パートタイム労働者が変更以前と同等の収入を得ようとするために、従来どおりか、またはそれ以上の労働時間で雇用契約を結ぶことができなくなるおそれがある。厚生年金の適用基準を見直す際には、労働条件の不利益変更の禁止を併せて措置することが必要である。

【雇用の減少はおこらない】

○ また、事業主による雇用控えが行われるとの指摘については、一人当たりの労働者の生産性の向上には限界があるため、急激な雇用の減少は見込まれないと考える。なお、事業主負担は、一方的な収益の減少だけでなく、中長期的には、賃金配分の見直し、価格転嫁、生産性向上による吸収によって調整される。

【個人消費の減退はない】

◆ 第1号被保険者である雇用者800万人への厚生年金の適用拡大で、保険料負担が軽減され、マクロ的にはむしろプラスに作用する。

- 厚生年金の適用拡大によって保険料負担が増えるのは、国民年金第3号被保険者である雇用労働者400万人と考えられる。一方、第1号被保険者である雇用者800万人については、労働時間基準の引き下げや未適用業種への適用による厚生年金の適用拡大により、現在より本人の保険料負担が減ると見込まれる。なお、この第1号被保険者の中には、標準報酬月額が高く（高額所得者等）、国民年金の定額保険料（13,860円）を上回る厚生年金保険料の負担をすることになる人々が含まれている。また、第3号と第1号の消費性向の違いなどを考慮する必要があるが、保険料の増減による個人消費への影響はほとんどないか、マクロ的にはむしろプラスに作用すると考えられる。

（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。

- ◆パート労働者は、厚生年金への加入で自ら保険料を納め、自分の年金を確保すべき。
- ◆パートの厚生年金への適用拡大と合わせ、第3号被保険者問題も見直しをすべき。
- 基本的にはそのように考える。基礎年金制度ができたことにより、受給権の面ではすでに個人単位になっている。さらに2004年改正による離婚時の厚生年金の分割制度が創設され、厚生年金の受給権にも個人単位の考え方が導入されている。一方、負担については、国民年金第3号被保険者の制度があるため、国民の間にさまざまな不公平感をもたらしている。
- 第3号被保険者の年金給付に要する費用を、本人（専業主婦等）から徴収せず、未婚者や共働きの女性労働者を含む雇用労働者全体で賄われている。第3号被保険者数は年々減少しており、一方で女性の第2号被保険者（厚生年金被保険者）は増加傾向にある中、女性の間での不公平感は増している。
- また、第3号被保険者の年金給付に要する費用は、第2号被保険者の事業主も負担している。しかし、第3号被保険者であるパートタイム労働者の年金給付に要する費用を、パートタイム労働者の雇用主が負担せずに、主たる家計支持者の多くを雇用する企業に負わせている、という企業間の不公平も見逃せない問題である。

○ したがって、年金制度は給付に合わせて負担も個人単位に移行していくという流れであり、第3号被保険者の問題も見直し（基礎年金の全額税方式化、ないし全国民対象の所得比例年金の導入など）が必要となると考える。

(5) パート労働者への厚生年金の適用拡大にあたっては、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。

- ◆ 厚生年金と健康保険への一括適用を基本とすべきである。
- ◆ 健康保険の本人加入には、出産手当金や傷病手当金といった休業補償があり、負担以上のメリットを積極的に広報すべき。
- ◆ 労働組合も、社会保険の「共助」システムの意義を積極的に訴えている。

- 前に述べたように、雇用形態間の均等処遇の観点から、雇用形態、業種、事業規模などにかかわらずすべての雇用労働者に社会保険を適用すべきというのが基本的な考え方である。健康保険と厚生年金の適用事務は一括で行われており、事業主の事務負担を最小限に抑えるためにも、現行どおり一括適用とすべきと考える。
- 健康保険の本人加入には、出産手当金や傷病手当金といった休業補償の現金給付があり、保険料負担以上のメリットや「共助」システムの重要性を積極的に広報し、理解を求めることが必要である。
- 労働組合としても、社会保険制度による「共助」システムの必要性を積極的に訴え、パート労働者等の社会保険適用の取り組みを進めている。

以 上

<参考資料>

◇東京都の「パートタイマー調査（平成18年）」N=390

○「行政に対しての要望」（複数回答）

1. パート労働法の改正 54.1%
2. パートの職業紹介期間の充実 53.6%
3. 老人介護サービスの充実 53.1%
4. 社会保険加入基準の改正 43.8%
5. 保育サービスの充実 36.7%

○自由回答として、

「社会保険の加入をきちんと義務化して欲しい」（事務/経理 40代女性）

◇内閣府「公的年金制度に関する世論調査」

平成15年2月 N=3,578人、20歳以上の男女

	全体 (N=3,578)	主婦 (N=866)
「パートタイマー等にも労働者としての老後の所得保障が行われることとなるので、適用した方がよい」	58.0%	56.7%
「新たにパートタイマー等に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	12.2%	11.1%
「新たに企業に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	4.9%	4.0%
「新たにパートタイマー等と企業の両方に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」	11.4%	12.5%
「その他」	1.4%	1.7%
「わからない」	12.1%	14.0%

以上

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、就労動機や意欲の面でも多様な面があるとのご指摘がありました。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 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
100人以上 300人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
100人以上 301人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
50人以上 100人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
20人以上 50人未満	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
20人以上	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %
常用労働者数計	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 % パート比率 %	企業の割合 100 % 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お願いいたします。

（一部抜粋）

表題「パートさんへの厚生年金適用拡大が検討されています」

厚生年金に加入した場合、近時報道されている多くの例と異なり、パートさんに必ずしも有利でない場合が見られ、私達も厚生年金の負担と給付の実態について良く理解する必要があります。厚生年金の負担と給付については、ケースによって様々ですが、当業界で働くパートさんに最も多くあり得るケースを別表にいたしました。

別表を見て頂きますと、夫が厚生年金に加入している妻（いわゆる第3号被保険者）の場合、10年間パートを続け、新たに毎月7,000円以上の厚生年金保険料を納入したにもかかわらず、

①受け取る年金は月5,400円弱の増加にしかならないこと。

②夫が死亡した場合には、実態的に納入した厚生年金保険料の効果は消滅してしまうこと。

が分かると思います。夫が存命中は、僅かながら受け取る年金の増加はありますが、夫が死亡するとその効果が実質的になくなってしまうという構造になっています。

また、厚生年金保険料率は、毎年0.354%づつ上がり続け、平成29年には現在の14.642%から18.3%になります。別表の例で言えば、毎月7,144円がやがて8,967円になる計算ですし、今後の10年間の保険料は、単純計算では平均7,955円となります。そうしますと、納付する厚生年金保険料の総額を年金として受け取るには、約15年間必要ですし、その時には夫は死亡していることも多いものと推測されます。（別表の例では、夫は83歳で平均余命以上）

更に、今回の厚生年金適用拡大に合わせて、健康保険の適用拡大も検討されております。そうした場合には、パートさんは健康保険料、介護保険料を合わせて4.715%、別表の例で言えば4,620円を追加して納めなければなりません。

厚生年金適用拡大で有利に働くと計算されるケースは、国民年金掛金を支払っている自営業者、独身者ですが、こうした方々の場合でも、現在の制度をそのまま活用した方がむしろ健全ではないかと思われまます。僅かな報酬の中から厚生年金保険料を将来のために納入するよりも、出来る範囲で十分に働き、収入を確保しつつ年金に加入した方が、パートさんにとって、現在も将来も良いのではないかと思われるからです。

また、厚生年金保険は、安定的勤務を基礎としており、その対象のバーを「原則週20時間以上（正社員のはぼ2分の1以上の労働時間）働く者、又は年収65万円以上の者」に引き下げた場合、安定的勤務の判断は、実務的に不可能です。仮にこうした勤務実態のパートさんを強引に厚生年金保険の対象とした場合、勤務した時は2号被保険者、勤務しなかった時は1号被保険者となり、その都度の変更手続きは極めて煩雑であり、企業の事務負担もさることながら、手続き漏れによるパートさんの意図せざる不利益の可能性は極めて大きいものと憂慮されます。（1号被保険者→2号被保険者への変更手続きは企業、2号被保険者→1号被保険者への変更手続きはパートさんです。）

一方、給付される年金額は、経済情勢、出生率などによって引き下げられる方向にあり、負担は重く、給付は軽くというのが既定の方向といっても過言ではありません。

○私達の意見

以上のように考えますと、厚生年金適用拡大は、“取りやすいところから取る”という以外に理由は見つからないように思われます。私達は、会員の負担増となるばかりか、パートさんの損失と負担にもなるものと考え、厚生年金適用拡大に反対しているものです。