

第5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1月25日(木) 10:00~12:15

<<各団体の陳述の主な内容>>

全国ビルメンテナンス協会

- 適用拡大には断固反対。
- パート労働者に対しても有給休暇を付与する等、厚生年金及び健康保険以外での福利厚生面での区分は行っていない。
- 大変な負担増。20時間以上の非常勤職員に枠を広げる場合の負担増額を試算すると、パート労働者1人当たり年間72,902円、1社当たりでは492万円、業界としては155億円の負担増になる。営業利益の15.2%がなくなると推計される。
- 赤字の企業が17.6%あるほか、利益率2%未満の企業で全体の40%強を占めており、パート労働者への年金対象が拡大されると、30%以上の企業の存亡に係る大問題である。
- ビルメンテナンス業界はパート労働者の割合が非常に高く、適用拡大によって事務面でも非常に煩雑になる。
- これまでパート労働者を雇用することで失業対策に貢献してきたが、適用拡大が行われると、労働者数の削減、解雇などを行わざるを得ず雇用不安が起きる。

日本給食サービス協会

- 適用拡大には反対。
- 集団給食業界はパート比率の高い産業。パート比率は75.3%、14.9万人いる。勤続年数の短い者が多い。月収は98,000円未満が62.1%であり、配偶者の扶養の範囲内になるように調整している傾向にある。
- 企業規模は圧倒的に中小企業が多い。パート労働者の約6割が配偶者の扶養に入っており年収130万未満に調整する傾向がある。
- 適用拡大については、賛成が31.3%、反対が68.7%。新たに保険料を負担して厚生年金に入りたいとは思っていない。
- 適用拡大されると資格変更の手続きが膨大になる。
- 好きな時間で短時間働くのがパート。外食は労働の流動性が高いが、これは企業の責任ではなく、多様な働き方を望むパート労働者自身がそういう働き方を選んでいる

ということ。厚生年金の適用で定着率が高まるわけではない。

- この業界は価格転嫁が非常に難しい。10%以上の雇用がなくなる。消費税率のアップも予想され、値上げは難しい。

全日本自治団体労働組合

- 適用拡大には大賛成。
- 自治体の非常勤職員は年々増えていて、3割以上を占めている。基幹的な労働者だが、賃金は正職員の約3分の1。事業主側が言うような労働時間を選んで働ける環境にはない。
- 30時間以上働いても入っていない事例もあるが、労組が追求すると30時間未満にされる、あるいは、2人ペア勤務で2ヶ月以下の勤務にされるなど、適用されないようにされてしまう。適用基準に満たない短い労働でも、複数あれば足していくシステムが必要。

日本サービス・流通労働組合連合

- 適用拡大には賛成。
- 百貨店やチェーン店を中心とした産業別組合。フルタイムが約13万人、パートが約6.8万人。うち20時間以上が5.8万人、20時間未満が1万人である。
- 103万円、130万円といった基準を踏まえ、企業が提示する働き方をもとに、労働者は働き方を選んでいく。労働者が労働時間の延長を望んでも、すべて受け入れられているわけではない。
- 個人のニーズだけでなく、社会保険・税の「バー」や企業の配偶者への手当などが労働時間に大きく影響している。国・企業の制度が労働者の労働時間選択範囲を規定している。賃金が上がれば労働時間を短くしなければならず労働者にジレンマが生じており、能力発揮や人材育成に齟齬を来している。片親世帯、正社員になれない人もパート労働者になっている。働き方に中立的な仕組みをつくるため、正社員・男性中心の制度の仕組みは変えていかなければならない。
- 本来は働き方の壁となる基準をつくるべきではなく、将来的には全面的に適用すべきだが、当面は20時間、65万円の基準とすべきであり、年収要件・標準報酬月額・加入期間要件を下げるべき。企業負担は確かに大きいので、企業実態を踏まえた激変緩和措置が必要。一方、不当な労働条件の不利益変更がないようにしなければならない。

日本郵政公社労働組合

- 適用拡大には賛成。
- 郵政公社には「郵政短時間職員」という1日4時間の職員がいる。1994年に導入した際、当時の厚生省の常用的雇用関係があれば個別適用という判断をもとに、この全員が厚生年金・健康保険に加入している。
- 既に10年間も1日4時間の労働者に厚生年金を適用してきた例があるのだから、すべての労働者に原則適用してほしい。
- 企業の負担増については、郵政公社が払っている非常勤雇用分の社会保険料は約190億円。郵政公社は競争相手がいっぱいいる中で、企業努力で負担してきた。公平の観点から、他の企業も責任を果たす必要がある。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見 価格転嫁については、百貨店などは消費者が直接のユーザーなので難しいかもしれないが、給食サービスなどは同じ社会保険料を払う事業主が相手であり、大人と大人の話し合いができるのではないかと。

ビルメンテナンス協会 値上げは100%不可能。しわ寄せは労働時間数を20時間未満に抑えるか雇用を減らして対応するしかない。

給食サービス協会 転嫁していないところとの差が出て継続受託ができなくなる。消費税の場合も同じだが、力関係で受託側が負担しろということになりがち。

委員からの質問 消費税ならみんなが平等に負担するので公正な競争になるが、社会保険料の場合、適用基準を20時間にすると、それ以下の労働者を多く雇うところが低コストになり、公正な競争ができるか懸念される。「バー」をなくして、皆が負担する仕組みにするべきではないか。

ビルメンテナンス協会 業界の賃金は労働市場全体の賃金よりかなり低くなっており、保険料増分を吸収できない。

委員からの質問 事業主側からはパート労働者本人が厚生年金加入を望んでいないという意見があるが、実際に適用されている4時間の職員はどう評価しているのか。

郵政公社労働組合 社会的保障の中に入ることには異論・反対はない。常用労働者になりたいがなれないので短時間職員として働いている人が多いので、適用拡大は好意的に受け取められている。

委員からの質問 パート労働者にも、個人としての社会保障の受給権を与える必要がある。事業主はコスト減の観点だけだが、組合として事業主に対してパート労働者への社会保険適用を求める話し合いをしているか。

サービス・流通連合 均等待遇の議論のメニューの一つとして取り上げているが、単独で交渉してはいない。

郵政公社労働組合 社会保険を含めた全体で交渉している。現在の要件は内かんで決められているため、1日6時間の人をコストダウンのため、例えば5時間にすることが現場で頻発しており、組合として是正を要求している。

自治労 均等待遇の要求の中に含めて掲げているが、力関係でなかなか実現には至っていない。

委員からの質問 社会保険適用で労働コストが高まると、当然労働需要は少なくなる。事業主側も「社会的貢献」としての雇用が減るといふ。労組としてどう評価するか。また、パート労働者に対して、自分たちにとって有利な話であるということをやって理解させていくのか。

サービス・流通連合 社会保険制度の存在だけで雇用調整が行われているわけではなく、過当競争や賃金コスト全体の問題から調整が行われている。また本人が、社会保険制度のメリットを十分理解しているかどうか疑問。

郵政公社労働組合 圧倒的に不安定な存在であるパート労働者に負担を求めるといふことになると、年金制度そのものに対する不信もあり、誘導されて安直な考え方が出てきがちになる。制度をしっかりと整えれば、相応の負担は構わない。競合する業種、業界内の競争で一方だけが有利ということにならないよう、すべての事業主の負担が公平になるようにすべき。

自治労 「103万、130万円にこだわっているからこそ、企業に利用されて低賃金になってしまう。生活できる賃金を獲得しよう」とパート労働者に説明している。パート労働者は一瞬悩むが、一度130万円を超えてしまうと、「なんであの時は悩んでい

たんだろう」というくらいに受け入れてしまう。多くは今のことだけを考えて行動してしまうので、我々労組もそういうことを宣伝する役割がある。

委員からの質問 適用拡大すると雇用が削減されると言うが、逆に言うと企業は保険料を払う必要がないからパート労働者を雇っているということになる。30時間が制度的なバーになり、もっと働きたい人が働けなくなっていると言えるのではないか。

ビルメンテナンス協会 厳しい競争の中で、制度があればそれを利用する企業もあるかもしれない。負担がかからないよう行動するのは当然だと思う。

委員からの質問 就業調整は労働者が自分の希望で行っているものか、それとも事業主側が行わせているものなのか。

ビルメンテナンス協会 労働者の都合のつく時間帯で、条件に合った働き方を選択してもらっている。企業が就業調整を強いているものではない。あくまでも仮定の話だが、新制度の中身によって手段として取ることも出てくるかもしれない。

サービス・流通連合 そもそも企業の採用は労働市場のバランスによって変わるものであり、労働者の希望によって必ず長く働けるというわけではない。最近では、試験制度を導入して上の職種への転換を促しているところも出てきているが、それでもすべてのパート労働者が上に行けるわけではない。

委員からの質問 これだけ少子化が進んでいる中では、よい待遇でないと人が集まらない。どう対応しているのか。

給食サービス協会 人が集まらない状態で、処遇をよくするという以前の状態。環境をよくして人を集めるべき、というのは確かにそのとおりだが、喫食者が増えない中でコストが上がるだけでは、店舗を閉鎖せざるを得ない。責任を持ったパート労働者の待遇を正社員なみにするというのであれば負担するが。

委員からの質問 事業主側はパート労働者の雇用を「社会的貢献」と言うが、パート労働者の急増は90年代半ばから緊急避難的に「日本的パート」でもいいから雇用を確保してほしい、ということで起こったもの。ヨーロッパのように、働く時間は短いけれど、フルタイムと待遇は変わらない、というのが本来の正常な姿。適用拡大の議論は、これに戻ろうという方向の中で行われている。90年代までは企業に対する

期待値が低かったが、景気が回復してきたので企業にも少し高い社会的責任を果たしてもらいたいという要求が出てきているのではないか。

ビルメンテナンス協会 景気がよくなってきているというものの、我々の業態は景気にほとんど左右されないし、実際には契約金額は下がっている。

委員からの質問 二つの業界は、中小企業が多く利益率が低いので対応できないというが、企業規模によって適用を分けていくという案が与党などで出ているが、どう考えるか。

ビルメンテナンス協会 対応できる企業も相当数あると思うが、具体的には分からない。業界としての意見聴取はできていない。

給食サービス協会 企業によって格差をつけることには反対である。

委員からの質問 定着率が低いパート労働者には適用できないというが、勤続期間が一定期間以上の人にも適用することについてはどう考えるか。

給食サービス協会 勤続期間が短い人に適用となると事務手続が膨大になるので、少し長めの期間を要件にしてほしい。

ビルメンテナンス協会 勤続期間の長短にかかわらず、皆制度の恩恵を受けられるようにすべきというのは当然だが、実際には、1年限りという人が多い状態の中ではあるが、ある程度以上の期間を要件とせざるを得ないのではないかと思う。

(以上)

第6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1月30日(火) 10:00~12:00

<<学識経験者の説明の主な内容>>

大沢真知子・日本女子大学教授

- 雇用における男女の平等を達成しようとしても、社会保険の適用でも雇用形態間の差が大きい。そのうちの一つがパートに適用されていないこと。
- 1990年代以降、非正規労働者が増加している。その需要要因としては、女性がパートを望むということより、経済構造の変化、グローバル化、サービス経済化の中で、事業主側の要因が大きくなっており、1992年~2000年の変化では6割が事業主側の需要要因になっている。
- 非正規労働者を雇うことによるコストメリットが存在しては非正規労働者の増加は続いてしまう。1つの制度だけではなく、システムとして、社会保険、雇用保険、賃金、雇用保障という全体において雇用形態間の差がない、経営者の裁量に影響を及ぼさないような制度設計が望ましい。
- 諸外国の例を見ると、多くの国で、採用の際に非正規労働者だけが多く雇われないようにする工夫がなされている。適用拡大については、もちろんプラスの評価ができるが、20時間未満の労働者が増えることが懸念される。

水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授

- フランスの社会保険制度は、採用における使用者の選択に影響を与えない、極めて中立的な制度である。年金制度については、1日1ユーロしか稼がない、1時間しか働かない人を含めて、すべての被用者が対象になっている。1ユーロから保険料が課される。
- ちょっとしか働いてない人でも、1四半期でも被保険者期間があれば受給権がある。1四半期の被保険者期間は、1年にSMIC(最低賃金=8.27ユーロ)の200時間分の賃金を得れば得られる。労働時間の長短、ライフスタイルの変化に対して非常に中立的な制度である。
- 政策誘導等によって1980年代に増加傾向にあったパート労働者は、グローバル化の進展で競争が激しくなった2000年代にはさほど増えていない。その理由はパート労働者を使ってもコストが削減されるわけではないから。法律上フルタイムとパートタイ

ムでの平等原則が定められており、また、産業別の労働協約によって職務給が産業別に定められ、平等の前提としての社会的基盤が整っている。

- フランス型の中立的な制度を日本に導入する場合、基礎年金（第3号被保険者制度）との調整が問題となるが、基礎年金と報酬比例部分を切り離して、報酬比例部分のみ労働時間に中立的な制度にすることで、第3号被保険者問題に手をつけることなく適用拡大を検討することも可能になるのではないか。

藤森克彦・みずほ情報総研(株) 主席研究員

- イギリスにはパート労働について年金制度上特別の措置があるわけではなく、賃金要件と拠出年数要件を組み合わせることで受給要件を定めている。パート労働者の賃金水準からすると、パート労働者の8割弱が公的年金の適用対象になっていると推測される。
- 年4,368ポンド（約100万円）未満の所得の者は、保険料拠出義務はないが、その期間分の給付もなくなる。4,368～5,035ポンド（約116万円）の場合には、保険料なし（0%）で保険料を拠出したものとみなされることになっている。パート労働者の約25%が年収4,368ポンド未満であり、拠出義務が課されていないと考えられる。
- 就労年数（男性49年、女性44年）に対する保険料拠出年数が25%以上ないと基礎年金を受給できない。短期で断続的に働くと必要拠出年数を充足できない場合があるので、やむを得ない事情があれば、「所得クレジット」と「家庭責任保全制度」によって、必要な保険料拠出年数から除外することなどが認められている。また、付加年金（国家第二年金）の給付は低所得者に手厚い形になっている。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの意見 基礎年金と報酬比例部分を分離すると、第2号被保険者の基礎年金部分についても定額の保険料を取らなくならざるを得ないのではないか。基礎年金によって所得再分配を行うという今の制度の本体は悪くないが、1号、3号という部品が悪いために労働市場に迷惑をかけることになっている。1号、3号の穴をなるべくふさぐべく厚生年金の適用を拡げないと、高齢期の所得保障という本来目的が危うくなってしまふ。

委員からの質問 日本の厚生年金と雇用保険、労災保険では制度によって適用範囲が異

なっており、制度の目的に応じて労働者概念を変えている。フランスでは年金制度以外、雇用保険や労災保険でもパートとフルタイムで差がないのか。また、フランス方式を導入するとなると、報酬比例部分を完全に中立化することになるだろうが、そうすると年金制度において再分配をやめるということにならないか。

水町助教授 労災保険は全員保護される。雇用保険と医療保険についても1ユーロから保険料が取られるが、逆選択の問題があるので、週に10時間程度働くことによって受給権が得られる。いずれにしても、制度の趣旨・性質によって受給権者の範囲が若干異なる。なお、基礎年金と報酬比例部分を分離するとしても、報酬比例部分の中で再分配を行う制度設計も可能である。

委員からの質問 イギリスの国民保険は総合的な保険制度とのことだが、パート労働者で年4,368ポンド未満の人は雇用保険、労災保険まで適用除外になってしまうのか。社会的保護の観点から、4,368ポンド以下で不利益になるのかどうか。

藤森主席研究員 雇用保険に関して言えば、雇用保険とは別に、税財源に基づく「失業扶助」という制度があり、拠出年数を満たさない人に対して、資力調査などの一定の要件を満たせば支給される。このような制度によって、年収4,368ポンド以下の人に対して救済する制度も用意されている。なお、医療は国民保険の範囲外であり、NHSを通じて税金で全員に提供されている。

委員からの質問 事業主からは、主婦パートは育児、家事の間に気軽な気持ちで働いていて、これが「多様な働き方だ」という発言を聞いている。結婚、出産で仕事を辞める女性は多く、厚生年金の適用を本人が望んでいないと言われる。実態はどうか。どうアピールしていけばいいのか。

大沢教授 短時間勤務や会社の拘束度の低い働き方などニーズに合った働き方の選択肢がないために、高学歴の女性ほど退職した後に労働市場に戻ってくる確率が低くなっている。ライフスタイルに中立的な労働市場となれば、女性のキャリアに対する考え方も変わってくる。年金制度も女性の生き方をある方向に位置づけてきたことは確か。こうしたことが、厚生年金加入に対する女性の意識に影響を与えているのではないか。

水町助教授 社会保険は社会連帯に基づく義務であって、本人の選択によって入る・入らないというものではない。ただ、年金の受給はだいぶ先で実感が湧かないので、

きちんと情報を提供して理解してもらうことが必要。同時に、被保険者期間要件を短くすることも重要ではないか。また、フランスの場合、税制も含め育児支援が充実しているだけでなく、正社員も含めて労働時間が短いことが特徴。年金制度が正社員の働き方を変えるのは無理だが、働き方の選択を邪魔することなく、人々がそのニーズに合った働き方を選んで損をしないような中立的な制度にする必要がある。

藤森主席研究員 イギリスでは家族形態が変わってきており、離婚経験者、結婚外の同棲率が高まっている。この中で、妻自身が年金権を持って老後に備えることの必要性が認識されてきた。

委員からの質問 非正規労働者の増加には需要側の要因が大きいということの原因は非正規労働者が正規労働者に比べて賃金が安いからか。

大沢教授 各種調査を見ると、90年代後半から事業主が非正規労働者を雇用する理由として「コストが削減できるから」が急速に増加してきた。同じ仕事でも賃金が安いことが基本的な理由だろうが、それに加えて社会保険の適用の面でのコストの差も要因となっている。

委員からの質問 イギリスはこれまでどちらかと言うとパート労働者に冷たい国という印象だった。EU指令で時間差別禁止法を導入する義務がかかっても、最後までやらなかったのがイギリス。従来からパートタイム労働は望ましいものとは見られてこなかったが、最近では政策的に手当をしていくような段階になってきたのか。

藤森主席研究員 イギリスではフルタイム労働者を前提に制度が構築されてきた面があり、年金でも遅れている面は見られる。しかし、近年、政府は改善に努力している。例えば、昨年発表された雇用年金省のWhite Paperでは、満額の基礎年金を得るために必要な拠出年数を男性44年、女性39年から、男女ともに30年に短くすることが提案されている。

委員からの質問 経営側の話を見ると、適用拡大をすると企業の国際競争力が弱まると主張する。フランスは働き方に中立的な仕組みとのことだが、そのような制度を導入する際に経営側から反対はなかったのか。

水町助教授 年金制度におけるパート労働者の取扱いは制度導入当初から大きくは変わっていない。1980年代にフランスではパート労働者の平等原則を法定化したが、

職務給の基盤がもともとあったので、これに対する事業主の抵抗はなかった。ヨーロッパでの議論は、非正規労働者をコスト削減のために使うと際限ないコスト削減競争になってしまうので、そういう位置づけにはしないというもの。むしろ、待遇の平等の基盤を作って、労働者の質を高める競争としようという意図がある。

委員からの質問 日本では職務給の普及が困難。労使の社会的合意のない日本ではどうすればいいのか。

水町助教授 日本で同一労働・同一賃金の考え方、職務給の普及にあまりにこだわることはないのではないか。欧米では、職務給を厳格に決めすぎて、仕事の内容の変化に対応できなくなったり、非効率になっていることが問題になっている。職務の範囲について法律が操作や誘導をするのではなく、差別をしないという基盤を作ることが大切。

委員からの質問 適用拡大をするかしないかにかかわらず、適用対象について何らかの法整備をしておかないと、適用から漏れる人が増えてしまう。その際には、労働時間で対象を区切るのではなく、賃金や年収を基準にする方がスマートではないかと考えるが、どうか。

水町助教授 ドイツでは時間と賃金で区切っており、日本と同じように就業調整の問題が出ている。労働時間ではなく賃金で区切るというやり方もあり得るが、賃金であっても就業調整の壁が出てきてしまう点は同じなので、いずれの基準も取り払うのがよいのではないかと。

藤森主席研究員 イギリスでは賃金で区切っている。働き方の多様性の確保という面では、時間よりは賃金で区切る方がよいのではないかと。ただし、日本の場合、これまでの経緯があるので、その点は考慮すべきだと考える。また、どのような区切り方をしても就労調整の可能性はあるが、区切り方を工夫することによってその影響を小さくすることができるように思う。

委員からの質問 就業時間を 20 時間未満にしても、かえって通勤時間など固定費用がかかってペイしなくなると思うが、どうか。

藤森主席研究員 確かに、固定費用を考えると、20 時間は影響が少なくなる一つの基準ではないかと。

大沢教授 そうかもしれないが、ドイツでは15時間未満に下げたら15時間未満の雇用が増えたということがあるので、大きくはないのかもしれないが、影響がないというわけではないのではないか。

(以上)

第7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2日（金）10:00～12:00

<<学識経験者の説明の主な内容>>

関ふ佐子・横浜国立大学大学院助教授

- アメリカの年金制度では、パート労働者を含めたほとんどすべての労働者が公的年金（OASDI）の適用を受ける。年収400ドル以上の自営業者や家政婦、ベビーシッターも対象で、全体の96%が加入しており、適用除外はごく一部に限られる。
- 制度上、パート労働であるかどうかの区別はない。アメリカに進出している日本の外食産業も、アメリカではパート労働者の社会保険料を負担している。
- 財源の85%を占める社会保険税は労使折半の目的税であり、保険料と変わりはない。課税限度額はあるが、課税下限額はなく、例えば給仕係のチップも課税対象になる。
- 老齢年金を受給するためには、通算で40クレジットが必要。最低1,000ドルの稼働所得で1クレジットを所得でき、毎年最大で4クレジット積み立てうる。4000ドルの収入を年内に得れば、例えば半年間だけパート労働で働いても、年金の受給権を得られる。
- このように、労働者が働いた期間というより、一定期間内にいくら稼いだかという緩やかな基準で受給資格を与えているので、受給権は比較的得やすく、高齢者の所得を支える重要な役割を担っている。
- 給付額の算定基礎となる所得歴は社会保障番号を通じて管理されていて、毎年1回、「年金計画書」が25歳以上の勤労者に送付される。年金制度の意義、予想受給額、所得歴などが記載されていて、所得歴が間違っている場合には、訂正を要求できる。
- 複数の事業所で働いていても、社会保障番号を通じて賃金の記録が集められて、「年金計画書」にはその合計額が記載される。

松本勝明・国立保健医療科学院福祉サービス部長

- ドイツの年金制度では、「労働報酬を得て就労している者」は年金保険への加入義務がある。
- ただし、労働報酬が月額400ユーロを超えない「継続的な僅少労働を行う者」は、加入義務を免除されている。
- 「継続的な僅少労働」の制度は近年2回に渡って改正されており、1999年以前は、

①「週労働時間が平均 15 時間未満」、かつ、②「労働報酬月額が平均報酬額の 7 分の 1 以下」であったのが、②については 99 年に労働報酬月額の基準が「325 ユーロ以下」とされ、2003 年には「400 ユーロ以下」とされるとともに、①の要件が削除された。これにより、現在では賃金額のみで適用を分けていることになる。

- 僅少労働に関する改正の目的としては、・財政的安定の確保、・年金給付の改善、・僅少労働の拡大抑制、・ヤミ労働の防止などが挙げられる。
- 継続的な僅少労働の場合は、使用者には拠出義務があるが被用者には保険料が課されない。ただし、将来の年金給付を増加させるため、加入義務免除を放棄して自ら使用者保険料に上乗せして保険料を払うことができる。
- さらに、賃金が月額 400~800 ユーロの者は「逡増ゾーン」として、社会保険への加入義務はあるものの、本人負担分の保険料を軽減されているが、これについても、自ら軽減を放棄して、将来の年金給付を増やすことができる。

佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授

- 適用拡大の問題は、中長期的な観点から考えることが必要。
- 経営側の主張では、適用拡大をするとコスト増と言うが、現状でも、パート労働者の就業調整によって正社員や就業調整をしていないパート労働者がその穴を埋めるために残業して、軋轢が生じたり、収入と時間を見ながらスケジュール管理をしなければならないなど、金銭に換算されない見えないコストがかかっている。
- また、就業調整パートの存在により、就業調整をしていないパート労働者の処遇まで改善が進まないことによって、パート労働が魅力ないものになってしまっている。
- しかし、パート労働者を多く活用している業界ほど、パート労働者に高い技能を持って、意欲的に働いてもらう必要性が高い。人材育成を計るためには、スキルの上昇にあわせて給料を上げていくことが基本だが、社会保険・税の壁のために、スキルが上がると給料が上がるほど労働時間を短くしなければならなくなり、人材育成を阻害するだけでなく、パート労働全体の処遇改善も妨げている。日本全体で人的資源の開発を阻害しているということを、経営側も理解する必要がある。
- 調査をすると、パート労働者でも今よりもっと働きたい人が結構いる。そのような人がいる限り、社会保険の壁をなくし、処遇を改善し、能力を高めていくことは産業界にとってもよいこと。
- 適用拡大は事業主にとって短期的には確かにマイナスだろうが、これまで見えなかった管理コストを解消するとともに、人材育成を阻害する連鎖を断ち切ることで、中

長期的にはプラスになる。

- ただし、適用拡大の際には収入要件の設定が問題。人材育成の面では、時間だけの基準が望ましいだろう。

<<質疑応答>>

委員からの質問 厚生年金の適用拡大により目に見える形で人件費が発生するが、これは老後に向けて蓄積される、いわば見返りのあるコスト。これに対し、現在目に見えない形で発生している労務管理コストは将来の見返りのないコスト、と考えるよいか。事業主団体は、社員や就業調整をしていないパート労働者にかかる負荷や労務コストを意識していないのではないか。

佐藤教授 パート労働者に厚生年金を適用することで、短期的な人件費は上昇するが、様々な目に見えない労務コストが下がる。更に中長期的には、労働力人口の減少の中でパート労働者の人材育成が円滑化し、社会全体にとっても各企業にとっても利益になると考える。

委員からの質問 我が国の年金制度は基本はよくできているが、マージナルなところで労働市場に迷惑をかけている。このままでは、年金制度は頑丈なので壊れはしないが、その代わり、老後に負担を抱えるワーキングプアのような人たちが増えて「年金栄えて国滅ぶ」といった事態になりかねない。

佐藤教授 年金制度のあり方が先にあるのではなく、「これからもパートとして働きたい」という優秀な人材をどう集め、どう育てていくかを考えたときに、どういう年金制度がよいのかを考えればよいのではないか。

委員からの質問 アメリカは所得比例年金とのことだが、低所得者に対して最低保障を行う仕組みがあるか。

日本では、年金と医療の適用範囲は一致し、雇用保険や労災は異なっているが、アメリカやドイツでは、制度ごとに適用範囲が違うのか。

ドイツでは月収 400 ユーロ以下の労働者は適用除外されているとのことだが、2か所の職場に分けて勤務することで、適用を回避する動きはないのか。

僅少労働や逡増ゾーンの場合、本人の保険料負担が免除ないし軽減されるとのこと

とだが、ドイツでは、社会保険料負担も人件費の一部と認識されていないのか。これらの者について労使折半より使用者負担が重いことが、むしろ正規雇用へのインセンティブとなっている面はあるか。

関助教授 アメリカの年金制度は、低所得者に有利な算定式にはなっているが、最低保障の仕組みはなく、基本的には低所得者は低年金となる。公的医療保険であるメディケアは年金と一体適用されているが、年金には課税限度額があり、メディケアには限度額がない。雇用保険と労災は全額事業主負担だが、パート労働者の取扱いは州によって異なっている。

松本部長 各職場での所得を合算して適用する。保険料の使用者負担分と被保険者負担分の区分には意味があると考えられている。かつては僅少労働は完全な適用除外だったが、使用者負担が入ったことで、僅少労働へのディスインセンティブになっている。

委員からの質問 各職場での所得を合算できるということは名寄せをする仕組みがあるのか。

松本部長 ドイツには年金番号があり、僅少労働でもすべて届出義務がある。適用範囲については他の社会保険制度でも基本的に同じ構造だが、労災だけはすべての労働者に適用される。

委員からの質問 事業主の申告漏れは、年金計画書で発見できるのだろうが、事業主と本人が合意の上で、適用を回避することはないのか。

関助教授 正確でないかも知れないが、アメリカでは、最低賃金さえ払われていないようなヤミ労働はともかく、一般には適用漏れは大きな問題になっていない。チップや、家でベビーシッターを雇ったときの申告漏れはあるかも知れない。

また、主婦パートについては、家族給付として夫の年金の50%が支給され、自分名義の年金額と余り変わらないので、働くことの魅力が乏しいという声は聞く。

委員からの質問 我が国では年金不信が深刻だが、アメリカやドイツでは、制度に対する信頼はどうなっているのか。

また、我が国の企業でパートの人材育成に熱心でありながら業績もよい例を教えてください。