

別

添

## 厚生年金の適用を短時間労働者に拡大する場合の対象者数の推計

### 1. 推計の基礎となる統計

公的年金の適用関係に関する基礎的統計としては、3年に1度実施されている公的年金加入状況等調査(社会保険庁)を用いることが適当と考えられるが、平成13年10月に実施された最新の調査は現在まだ集計中であるため、当面、平成10年10月に実施された前回調査の調査結果を基礎として、毎月勤労統計調査の結果を用いて平成10年から平成13年までの間のパートタイム労働者の増を反映する補正を行い、適用拡大の対象となる短時間労働者の母数の推計を行うこととする。

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大にあたっては、所定労働時間及び賃金の両面から基準を設けるという提案があることから、平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)におけるパートの所定労働時間・賃金階級別分布(特別集計結果)に基づいて基準の設定に応じた適用割合を推計し、その割合を上記の母数に乗じることにより、適用拡大対象者数を推計することとする。

なお、この推計は、「雇用と年金に関する研究会」における検討の参考とするために、現時点において利用可能な統計を用いて暫定的に行ったものであり、平成13年公的年金加入状況等調査の結果がまとまった時点において、当該調査結果を踏まえ所要の改定がなされるべきものである。

### 2. 適用拡大対象者数の推計

平成10年公的年金加入状況等調査によれば、就業形態がパートである者は、全年齢(20歳未満及び60歳以上を含む)で5,888千人となっている。この調査における「パート」は、所定労働時間又は日数が一般社員の4分の3未満であること以外は厚生年金の適用要件を満たしている者という条件で区分されているが、厚生年金が適用されない規模5人未満の個人事業所等に勤務する者も含まれているため、これを除く必要がある。

上記5,888千人から勤務先の経営規模不詳の886千人を除いた5,002千人のうち、規模5人未満個人事業所に勤務する者は858千人で

17.2%、規模5人以上個人事業所に勤務する者は1,054千人で21.1%にあたる。一方、同調査における「パート」全体において適用外業種に勤務する者の割合は、上記5,888千人から勤務先の業種不詳の284千人を除いた5,604千人に対する「農林水産業」、「飲食店」、「旅館・理美容・娯楽等」、「その他サービス業」の4業種の合計2,236千人の比率として39.9%と推定されることから、適用対象事業所に勤務する者の割合は、  
 $100\% - 17.2\% - 21.1\% \times 0.399 = 74.4\%$   
と推定される。

5,888千人に74.4%を乗じることにより、平成10年10月時点における適用拡大対象者の母数は、

$5,888 \text{千人} \times 0.744 = \underline{4,381 \text{千人}}$   
と推計される。

近年、短時間労働者は急激に増大する傾向にあるため、適用拡大の検討にあたっては、その傾向を反映したより直近の数字を基礎とする必要がある。毎月勤労統計調査（厚生労働省）における、常用労働者規模5人以上事業所の常用雇用指数（平成12年＝100）をみると、

	平成10年	平成13年
一般労働者	102.1	98.9
パートタイム労働者	93.7	103.6

となっており、当面、平成10年の公的年金加入状況等調査を基礎としつつ、最近の動向を反映するために、パートタイム労働者に係る指数の比を乗じて、平成13年ベースの適用拡大対象者の母数は、

$4,381 \text{千人} \times 103.6 / 93.7 = \underline{4,844 \text{千人}}$   
と推計される。

平成13年パートタイム労働者総合実態調査において、常用労働者規模5人以上事業所に勤務するパートタイム労働者（定義は、「所定労働時間が正社員よりも短い労働者」）のうち、週所定労働時間が30時間未満の者について、週所定労働時間・前年年収階級別の分布をみると、次の表のとおりである。なお、前年の年収はパートタイム労働者としての税込み収入（複数の会社で働いた場合は合計）を調査したものである。

## パートの週所定労働時間階級・年収階級別分布

(単位：%)

前年の年収	週所定労働時間			
	20時間未満	20時間以上 25時間未満	25時間以上 30時間未満	計
万円以上 万円未満				
～ 65	18.3	8.6	4.1	31.0
65～103	13.0	20.3	15.5	48.7
103～130	1.7	3.1	3.7	8.5
130～	4.2	4.0	3.7	11.8
計	37.1	36.0	27.0	100.0

(注)

パートタイム労働者総合実態調査（平成13年10月、厚生労働省）におけるパートタイム労働者のうち週所定労働時間30時間未満の者（週所定労働時間または前年の年収が不詳の者を除く）に係る分布である。

公的年金加入状況等調査では、パートの定義を「所定労働時間または日数が一般社員の4分の3未満である」こととしており、パートタイム労働者総合実態調査においては、週所定労働時間が30時間未満のパートタイム労働者が、ほぼこの定義に見合う集団であると考えられる。

したがって、仮に、パートタイム労働者のうち、週所定労働時間20時間以上または年収65万円以上の者に厚生年金の適用を拡大とした場合における、適用拡大対象者数の推計値は、公的年金加入状況等調査から推計された母数にパートタイム労働者総合実態調査から推計される適用対象割合を乗じることにより、

20時間以上分 4,844千人 × 62.9% = 305万人

20時間未満かつ 4,844千人 × 18.8% = 91万人

年収65万円以上分

合計

396万人

と推計される。

週所定労働時間と年収に基づく適用基準を変えた場合の適用対象者数についても、同様にして推計することが可能である。

## パート労働者に係る就業調整等について

就業調整等の方法	現行制度の適用基準	就業調整の可能性等
<p>就労時間等を適用基準以下に調整する場合</p>	<p>「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上」であれば適用 (昭和55年6月6日 各都道府県保険課(部)長あて内かん)</p>	<p>○ 現行制度において、パートの所定労働時間(或いは所定労働日数)を3/4以下に抑える等の就業調整がみられる。</p> <p>※ 「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、就労調整を行っているパートは全体の22.6%、そのうち「所定労働時間を正社員の3/4以下に抑えている」と回答した者は5.2%。</p> <p>※ 「多様な就業形態のあり方に関する調査研究((財)21世紀職業財団)」によれば、「パートの社会保険の適用」について、パートがいる調査対象事業所のうち47.5%の事業所が「適用の有無については、パート本人に選択させる。」と回答、21.5%の事業所が「適用されないようにしている」と回答。</p> <p>○ 適用基準を「週所定労働時間20時間以上」または「年収65万円以上」とした場合、以下の理由から就業調整が生じる可能性は一層小さくなると考えられる。</p> <p>(1) パート労働者側における調整行動</p> <p>週所定労働時間を20時間未満にした上で、年収も65万円未満とするパート労働者は、以下の理由から限定されるものと考えられる。</p> <p>① 労働時間を週20時間未満となるよう調整することは、本人負担分の保険料を免れることを考慮しても、却って手取収入の減少につながる可能性があること。</p> <p>② 厚生年金が適用されることによって、報酬比例部分の給付につながるるとともに、障害厚生年金等の保障にも及ぶことから、調整ニーズは小さくなると考えられること。</p> <p>③ 「平成13年パート労働者総合実態調査」によれば、パート労働者(女子)の過去1年間の平均年収は115.8万円であり、70万円未満の者も全体の12.7%程度にとどまること。</p>

就業調整等の方法	現行制度の適用基準	就 労 調 整 等 の 可 能 性 等
		<p>(2) 事業主側における調整行動</p> <p>事業主側が、週所定労働時間を20時間未満、年収65万円という就労に調整する可能性も、以下の理由から限定されるものと考えられる。</p> <p>① 週所定労働時間の短縮による調整を行おうとすれば、かえって管理コスト等（例えば採用コスト、交代・代替要員の確保や、通勤補助、厚生施設等員数に応じた費用）がかさむおそれがあること。</p> <p>② 週所定労働時間のみならず、賃金水準を含めた見直しが必要となること。このため、パート労働者の納得を得るのは難しく、ひいては就業意欲や帰属意識の低下、良質な人材の確保・定着といった面での困難を招くおそれがあること。</p> <p>※ 「週所定労働時間20時間以上、年間収入65万円以上」という基準の下で就業調整する場合、週所定労働時間を19時間まで短縮した上で、更に時給を658円未満という低い賃金にとどめることが必要。</p> <p>※ 他方、例えば女子のパート平均時給890円（平成13年賃金構造基本調査）で就労する場合には、週所定労働時間を14.1時間より短くしなければ、厚生年金の適用を回避できない。</p> <p>（参考）「第3回雇用と年金に関する研究会 資料1」－企業ヒアリング結果より－</p> <p>○ 所定労働時間を引き下げた（20時間未満）場合には、人員の確保が困難になること、サービス面の低下が懸念されること1日の労働時間が細分化され勤務ローテーションが組みにくくなるといった問題が生じる。これらを考えれば、労働時間の引き下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではないと考える（C社、E社、H社）。</p> <p>○ 収入要件（60万円～65万円）が導入された場合、適用から外れる勤務形態をつくることは難しいと考える（F社）。</p>

就業調整等の方法	現行制度の適用基準	就 労 調 整 の 可 能 性 等
パートを外部委託に置き換える場合	適用事業所とその事業所従業員との間に使用関係があると認められる場合は適用 (厚生年金保険法第9条)	<p>○ パートに対する適用拡大を行った場合、企業がとる行動として、現在雇用しているパート労働者を外部委託に置き換えることが考えられる。</p> <p>※ 「多様な就業形態のあり方に関する調査研究((財)21世紀職業財団)」よれば、「現在の3/4基準を1/2に適用拡大した場合の対応」について、「対象者全ての適用を避けようとする」と回答した事業所が全体の12.8%、そのうち33.0%の事業所が具体的な対応として「パートを外注に置き換える」と回答。</p> <p>○ 外部委託等に置き換えた場合、「適用事業所」と「受託会社の従業員(以下「従業員」)」との間には使用関係はないため、当該事業所での厚生年金適用はない。 一方、受託会社と従業員の間には使用関係が生じているため、従業員が適用基準をクリアすれば、受託会社において厚生年金が適用。</p> <p>○ なお、外部委託の典型的な事例として派遣労働者の活用が想定されるが、派遣労働者に対する年金適用の取扱いについては、別途検討(登録型派遣労働者の待機期間中の取扱いなど)。</p>
2月以内の期間を定めて使用する場合	臨時に使用される者で、2月以内の期間を定めて使用される者は適用除外 (厚生年金保険法第12条)	<p>○ 2月以内の期間を定めて使用される場合であっても、社会通念上、使用関係の連続性が認められる事情があれば厚生年金は適用。</p> <p>※ 「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パートのうち「雇用契約期間が決められている」パートは全体の44.3%、そのうち「2ヶ月以内の契約期間」のパートは11.1%である(2か月の期間を定めて使用される者は全体の5%程度)。 さらに「雇用契約期間が決められている」パートのうち、更新したことがないとする者は14.4%。</p>

企業ヒアリングの結果（要旨）  
－短時間労働関係－

1	調査時期	平成14年5～7月
		〔ヒアリング結果は、調査時点での各企業の人事制度を前提としたものであり、その後の変更点は反映されていない。〕
2	対象企業	8社
3	業種	電気・ガス・熱供給・水道業 1 百貨店業 2 電気機械器具製造業 1 鉄道業 1 スーパーマーケット業 3
4	従業員数	1千人～3千人未満 1 3千人～5千人未満 2 5千人～1万人未満 2 1万人以上 3
5	調査先	人事制度の企画立案を担当する者(部課長クラス)

I 短時間労働者の雇用状況等

(1) 短時間労働者の雇用区分

- ① 勤務時間がフルタイムに近いパートと短時間勤務のパートがいる事例（このほか、契約社員、アルバイトを雇用している場合もある）（B社、C社、F社、G社、H社）
- ② 職務等に応じランクを設け、短時間労働者をランク別けしている事例（F社、G社、）

(2) 賃金制度

基本的には時給制がとられているが、具体的には、以下のような事例となっている。

- ① 能力、職務等に応じた加給を行っている事例（B社、F社、G社、H社）
- ② 基本給（時給）に地域に応じた地域給や勤務時間帯（繁忙時間帯）に応じた付加給を加算している事例（C社）
- ③ 短時間労働者のうち、管理業務を行っている職階の者については月給制を



とっている事例（G社の一部）

### (3) 社会保険の適用

- ① 全ての短時間労働者について、社会保険が非適用となっている事例（A社）
- ② 全ての短時間労働者について、社会保険が適用されている事例（D社）
- ③ 社会保険の適用となる短時間労働者と、適用とならない短時間労働者がいる事例（B社、C社、E社、F社、G社、H社）  
（社会保険が非適用の場合は、103万円未満で働く場合が大半である）
  - ・ 社会保険の適用については、採用時に本人に希望を聞くこととし、勤務時間を決めている。（B社）
  - ・ 近年は、社会保険非適用となる短時間勤務のパートのみ採用しており、適用となる長時間勤務のパートは採用していない。（C社）
  - ・ 管理業務、判断業務、部門の責任者の業務を行うパートは、フルタイムに近い勤務で社会保険が適用されており、定型業務を行う一般のパートは勤務時間が短く社会保険が非適用となっている。（F社、G社）
  - ・ 募集を勤務時間（社会保険適用の有無）ごとに区分して行っている。（B社、C社、F社、G社、H社）

## II 適用拡大が行われた場合についての認識等

### (1) 現時点で考えられる対応等

- ① 適用拡大によるコスト増への対応を、賃金の引き下げや価格転嫁で行うことは（人材確保上の問題や安売り店が増加している昨今の状況から）困難。業務の効率化や労務コスト全体の見直しの中で調整していくこととなるだろう。（C社、D社、F社、G社、H社）
- ② 適用拡大が行われれば、短時間勤務のパートを積極的に採用する理由（保険料コストがかからない）が無くなるので、フルタイムに近いパートの採用の拡大を検討するだろう。（B社）

### (2) 適用回避行動の可能性等

- ① 所定労働時間を引き下げた（20時間未満）場合には、人員の確保が困難になること、サービス面の低下が懸念されること、1日の労働時間が細分化され勤務ローテーションが組みにくくなるといった問題が生じる。これらを考えれば、労働時間の引き下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではないと考える。（C社、E社、H社）

② 収入要件（60万円～65万円）が導入された場合、適用から外れる勤務形態をつくることは難しいと考える（F社）

③ その他

- ・ パート労働者の中に、所定労働時間を20時間未満に引き下げ、適用から外れたいとする者がでてくると考えられるが、会社としてもこれに対応し、新たな基準を下回る働き方を創設することも考えられる。（G社）

(3) メリット等

① 適用拡大により短時間労働者の募集は、「社保適用、基本給+出来高給」という条件で行うこととなるが、こうした場合、比較的優秀な者が応募してくるので、短時間パートの場合でも優秀な人材を採用できることが期待できる。（C社）

② 適用拡大により、就業調整の必要が無くなり、パートの出勤率が高まることや長時間の勤務者が増えることにより勤務ローテーションが組みやすくなる。（B社、H社）

(4) その他

○ 収入要件の導入について

パートの時給には地域格差があることから、同じ勤務時間の者でも店舗毎に厚生年金の適用の有無が異なってくるのではないかという意見や、厚生年金の資格を取得した後の時給の変更や賞与の変動によっては、事後的に適用の有無が変わってくるのではないかといった意見があった。