

短時間労働者への
厚生年金の適用拡大について

目 次

- 1 短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性について
- 2 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について
 - (1) これまで提案されている見直し案（週の所定労働時間20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上）
 - (2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を「週の所定労働時間20時間以上」に見直す場合
 - (3) 労働時間要件に加え収入要件を併用することについて
 - (4) 新たな短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を考える際の論点（例）
- 3 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方について
 - (1) A 標準報酬下限維持案
 - (2) B 標準報酬下限引下げ×給付維持案
 - (3) C 標準報酬下限引下げ×給付調整案
 - C-1 本人給付維持案
 - C-2 報酬比例部分減額案
 - C-3 基礎年金減額案
 - (4) 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方に係る論点（例）

1 短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性について

(短時間労働者への厚生年金の適用拡大の必要性)

- 今後、急速な少子高齢化の進行が見込まれる中で、我が国の経済社会を活力あるものにしていくためには、社会の支え手を増やすことが重要な課題である。雇用の流動化など、就労形態を含めて個人の生き方が多様化する中で、働く意欲を持つ者が多様な形で働き、国民が能力を発揮できる社会を構築していくことが必要であり、このためには社会保障制度や雇用を含む社会・経済制度全体を改革していくことが、強く求められている。

- 年金制度についても、就労形態の多様化に対応し、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、被用者の年金保障を充実させるとともに、支え手を増やす観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。(「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2002」(いわゆる「骨太第2弾」)平成14年6月25日閣議決定。参考資料P1)。

また、本年3月に報告された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」(雇用と年金に関する研究会報告)においても、短時間労働者について厚生年金の適用を拡大する方向で検討すべきであるとしているが、その理由は以下のとおり。(参考資料P15,16)

- ① 今後は、ライフスタイルに応じた多様な働き方が選べ、自らの能力が発揮できるとともに、年金制度の支え手にもなりうる仕組みが求められる。厚生年金の適用基準については、常用フルタイム労働を基本とした従来の考え方を改め、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に対して中立的な方向を目指すことが必要。

- ② 短時間労働者の割合は業種等によって異なっており、その割合が低く、フルタイム労働者の割合が高い事業所については、厚生年金の保険料が高くなる結果となっている。短時間労働者が近年増加している中で、現在の適用基準を見直し、このような不均衡を是正することが必要。

(短時間労働者の現状)

- 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）の数は年々増加し、平成14年において1,200万人を超え、雇用者全体の4分の1、女性の雇用者においてはその約4割を占めている。（参考資料P17）
- 短時間労働者（正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。以下次頁まで同じ。）のうち、本人が厚生年金の被保険者となっているのは約3割である。また、短時間労働等の厚生年金が適用されない形での多様な働き方が増加していることに伴い、雇用者全体に占める厚生年金被保険者の割合が低下している。（参考資料P18, 19, 20, 21）
- 短時間労働者の年収等の調整理由を見ると、所得税の非課税限度額を理由とする者が多いが、厚生年金等の適用を回避するために就業調整を行っている者も存在する。（参考資料P22）
- 産業別に短時間労働者の割合を見ると、卸売・小売業、飲食店が最も高くなっている。（参考資料P23）
- 短時間労働者の週所定労働時間をみると、30時間未満の者が半数以上を占めている。（参考資料P24）

- 男性の短時間労働者は比較的短期（1～3年未満）の勤続期間の者が多い。女性の短時間労働者はこのような傾向が顕著でなく、比較的長期の勤続期間の者も多い。（参考資料P25）

- 短時間労働者の前年の年収をみると、女性は、90～100万円未満や100～110万円未満の者の割合が高くなっている。男性は女性ほど顕著ではないが、100～110万円未満の者が比較的多い。全体の平均年収額は約120万円である。（参考資料P26, 27, 28）

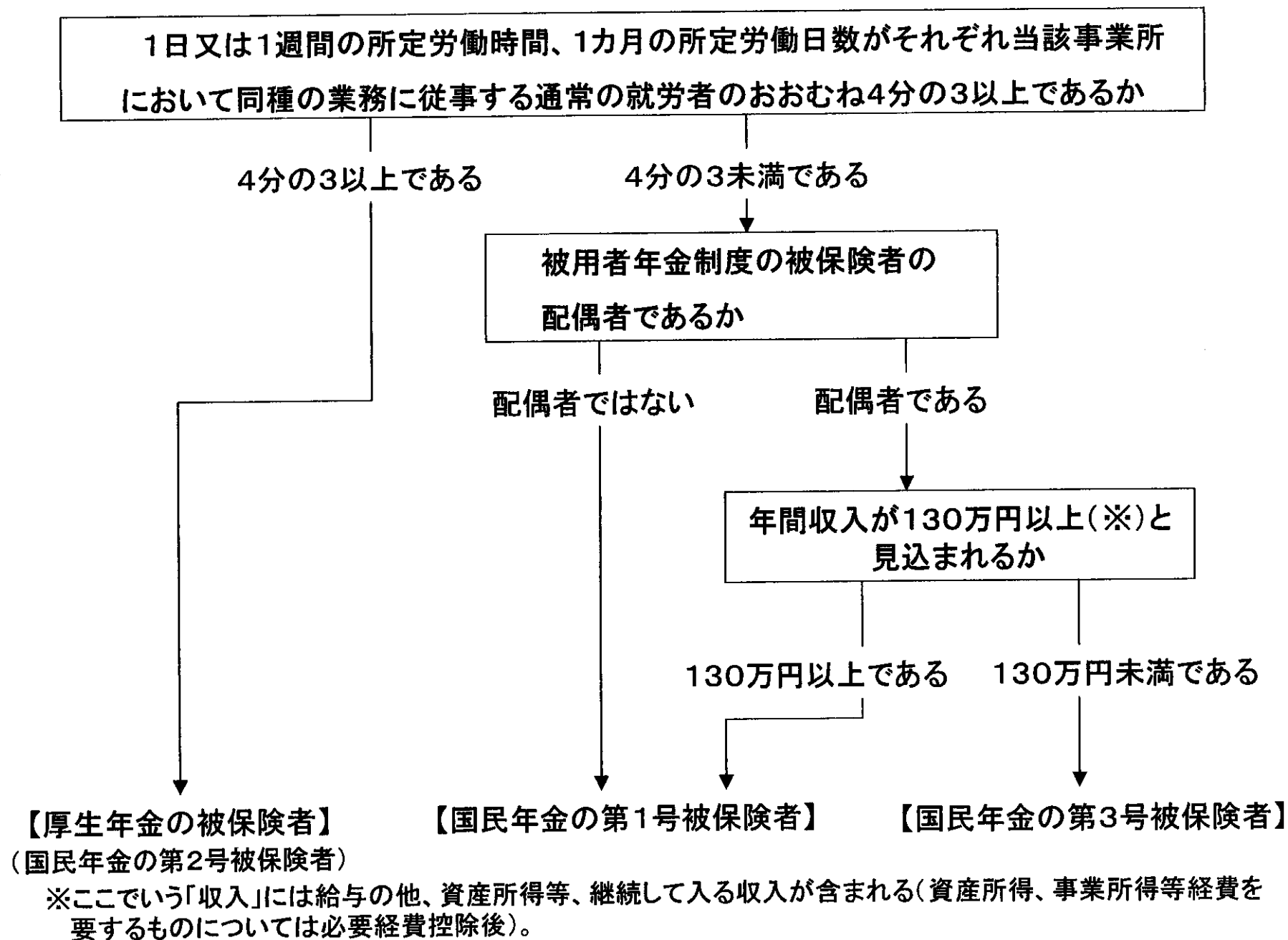
2 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について

- 仮に短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を行う場合の適用基準について、考えられる案について考え方及び論点を整理した。

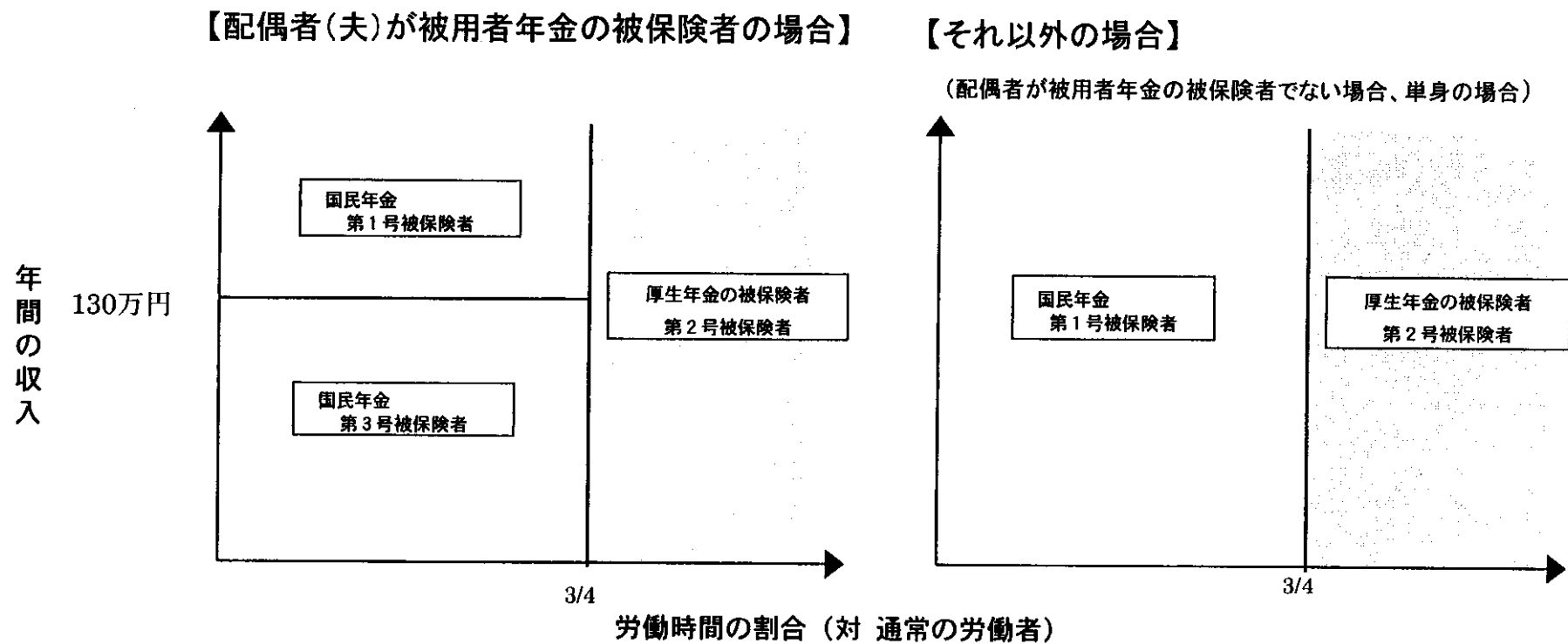
(現行の短時間労働者に対する厚生年金・国民年金の適用基準)

- まず、厚生年金は、厚生年金が適用される事業所の通常の就労者については、労働時間の多寡にかかわらず適用される。
- 短時間労働者については、厚生年金は、適用事業所と常用的使用関係にある者に適用され、その判断基準は、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する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以上である就労者」とされている。
- 「4分の3」未満の者の場合には厚生年金は適用されず、国民年金の第1号被保険者又は第3号被保険者となるが、そのどちらになるかは、配偶者の有無や被保険者類型及び本人の収入による。
単身者の場合や、配偶者が被用者年金の被保険者でない者の場合には、本人の収入の多寡にかかわらず、第1号被保険者となる。配偶者が被用者年金制度の被保険者の場合には、収入が年間130万円以上であれば、第1号被保険者となり、収入が年間130万円未満であれば、被扶養配偶者として第3号被保険者となる。なお、ここでいう「収入」には、給与の他、資産所得等継続して入る収入が含まれる。(資料1、2)

(資料1) 短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について



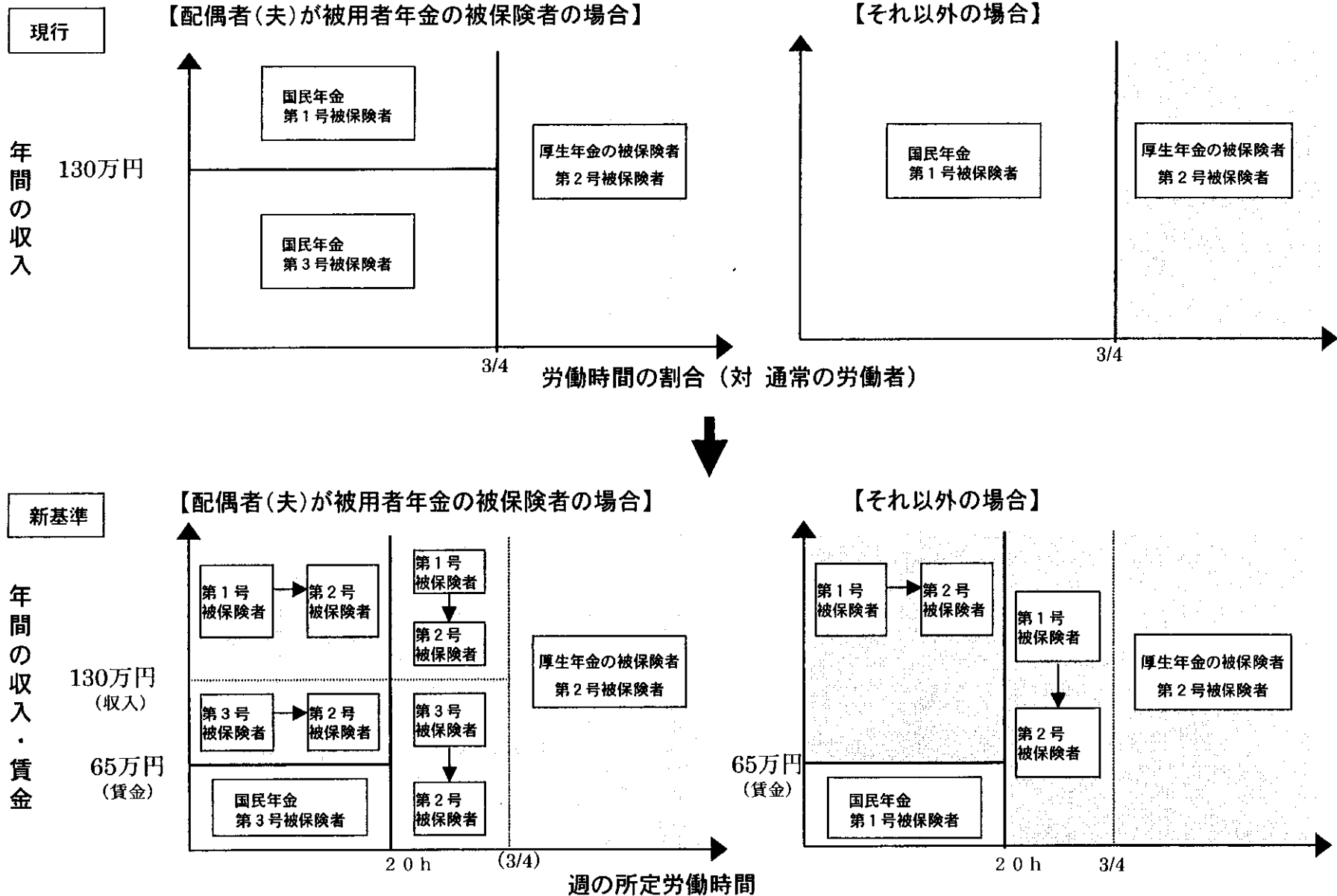
(資料2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金・国民年金の適用基準



※「収入」には給与の他、資産所得等、継続して入る収入が含まれる

- (1) これまで提案されている見直し案（週の所定労働時間20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上）
- このような現行の厚生年金の短時間労働者に対する適用基準に関し、本年3月に報告された「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」（雇用と年金に関する研究会報告）等においては、「週の所定労働時間が20時間以上または年収（年間賃金）65万円以上」という見直し案が提案されている。
（資料3）
 - 仮に厚生年金の適用基準をこの見直し案とした場合、粗い試算をすれば、新たに厚生年金の被保険者となる者は最大で400万人程度となる見込みである。

(資料3) 短時間労働者に対する厚生年金の新たな適用基準として考えられる例
 <週の所定労働時間20時間以上または年収(年間賃金)65万円以上>



(2) 現行の短時間労働者に対する厚生年金の適用基準を「週の所定労働時間20時間以上」に見直す場合

- 現行の短時間労働者への厚生年金の適用は、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する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」という基準を用いており、労働時間により適用の判断を行うことを基本としている。

以下の理由から、この労働時間要件を例えば、「週の所定労働時間20時間以上」という基準に改めることが考えられる。(資料4)

- ① 週の所定労働時間の40時間制を前提とすれば、週の所定労働時間が20時間以上であれば、週の労働時間の半分以上をその適用事業所での就労に費やしていることとなる。
 - ② 「4分の3」という相対的基準であると、同じ労働時間の者であっても、その者が勤務する事業所の「通常の就労者」の労働時間の多寡によって、厚生年金に適用されたり除外されたりすることがありえる。
 - ③ 現在の雇用保険の適用基準における労働時間要件も週の所定労働時間20時間以上となっている。
- 仮にこの適用基準に改めた場合、粗い試算をすれば、新たに厚生年金の被保険者となる者は最大で300万人程度となる見込みである。