

パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について

【参考資料】

平成19年4月
厚生労働省

目 次

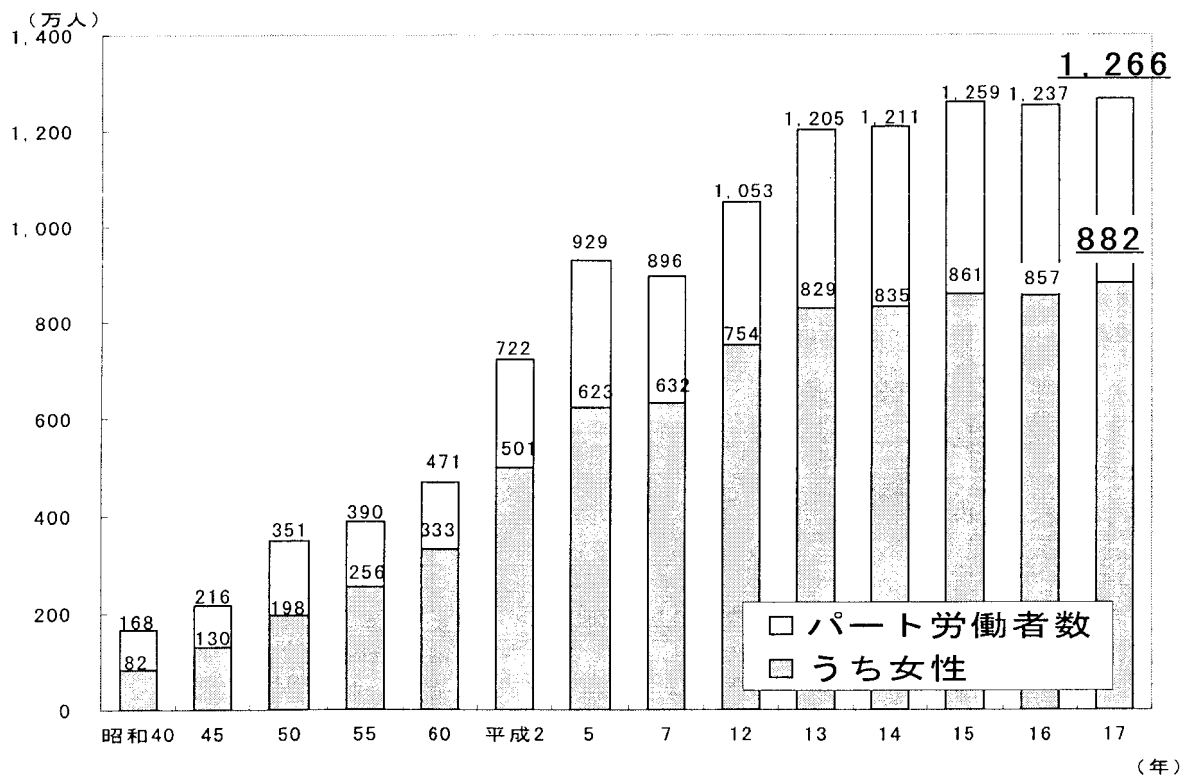
I	パート労働者の現状等について	
	○パート労働者数・割合の動向	1
	○パート労働者の年齢分布	3
	○パート労働者の業種別割合	4
	○業種別雇用者に占めるパート労働者の割合	5
	○公的年金制度の対象者	6
	○短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について	7
	○健康保険・厚生年金の適用基準に関する行政文書（昭和55年6月6日）	8
II	パート労働者への適用拡大について	
	○国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）（抄）	9
	○パート労働者への適用拡大と再チャレンジ支援との関係	10
	○再チャレンジ支援総合プラン（抜粋）	11
	○パート労働者への厚生年金適用拡大の基本イメージ	12
	○パート労働者（女性）の職種別の平均時給等	13
	○パート労働者へ適用拡大した場合の影響の目安	14
	○短時間労働者に厚生年金の適用を拡大した場合の年金財政への影響	15
	○パート労働者に対する厚生年金の適用範囲	16
	○社会保険適用に伴うパート労働者の給付と負担の変化のイメージ	17
	○厚生年金適用に伴うパート労働者本人の給付と負担の変化のイメージ	18
	○平均寿命の伸び	19
	○パート労働者に対する適用拡大と遺族年金	20
	○社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）の適用拡大の際の事業主負担の増加額の推計	21
III	賃金要件について	
	○厚生年金・国民年金 保険料の比較	22
	○標準報酬月額等級表（厚生年金）	23
	○諸外国における短時間労働者に対する適用	24
	○「月収98,000円」と新たに適用対象となるパート労働者の労働時間ごとの時給の関係	25

○世帯一人当たり所得別の年金月額及び所得代替率	26
○社会保険適用と就業調整について	27
○賃金要件と労働者自身による就業調整について	28
IV 勤務期間要件について	
○勤務期間要件の運用方針について	29
○パート労働者の勤続年数について	30
V 中小企業への配慮について	
○労働法制における中小企業への配慮措置について	34
○企業規模と企業数・常用労働者数の分布	35
VI その他	
○新たな適用基準によって事業主が行う事務手続のイメージ	36
○学生であるパート労働者の取扱いについて	38
○国民年金基金及び個人型確定拠出年金の加入状況	39
○国民年金の加入者の実態等について	40
○厚生年金と健康保険の一体的取扱いの例（適用関係）	41
○厚生年金の適用事業所について	42
○パート労働者に対する加入の徹底について	44
○パート労働者への厚生年金の適用拡大に関する平成16年改正時の経緯	49
○各種政府報告等（抜粋）	50
○年金制度の課題に関する方向性について（抜粋） 平成18年11月14日 与党年金制度改革協議会	51
○最近の政府・与党の動き	52
○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」・開催状況等	54
○厚生労働省案のポイント	55
○パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について（案）	56
○パート労働者への社会保険適用に関する確認事項 （平成19年3月27日 自由民主党年金委員会・厚生労働部会合同会議）	59
○パート労働者への社会保険適用に関する確認事項 （平成19年3月28日 公明党社会保障制度調査会、年金制度委員会、厚生労働部会合同会議）	61

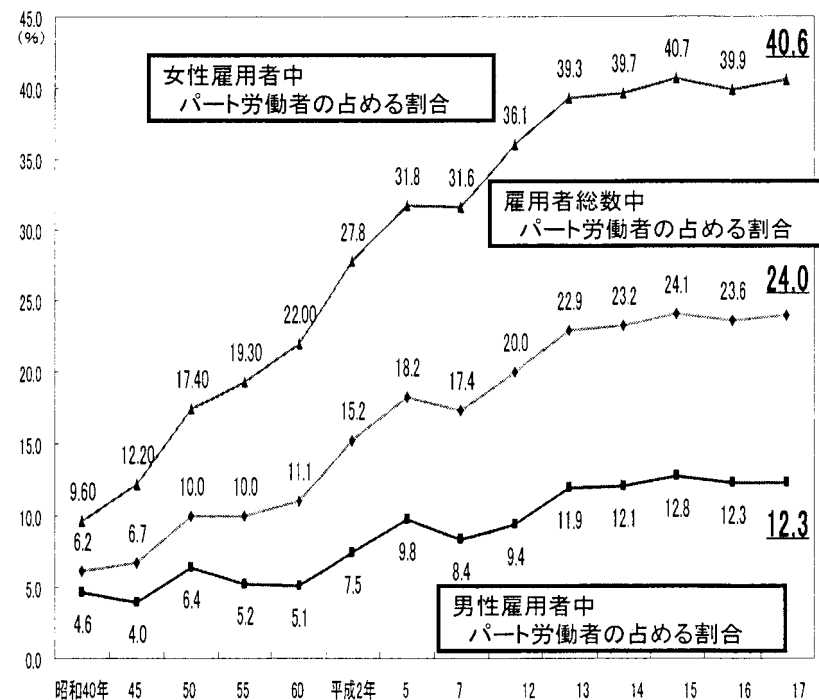
パート労働者数・割合の動向

- パート労働者数は、平成17年には1,266万人に達し、非農林雇用者中に占める割合は24%と、約20年前の昭和55年の10%から大きく上昇している。
- また、女性雇用者中パート労働者の占める割合は40%、男性雇用者中パート労働者の占める割合は12%に達している。

パート労働者数の推移



パート労働者の割合の推移

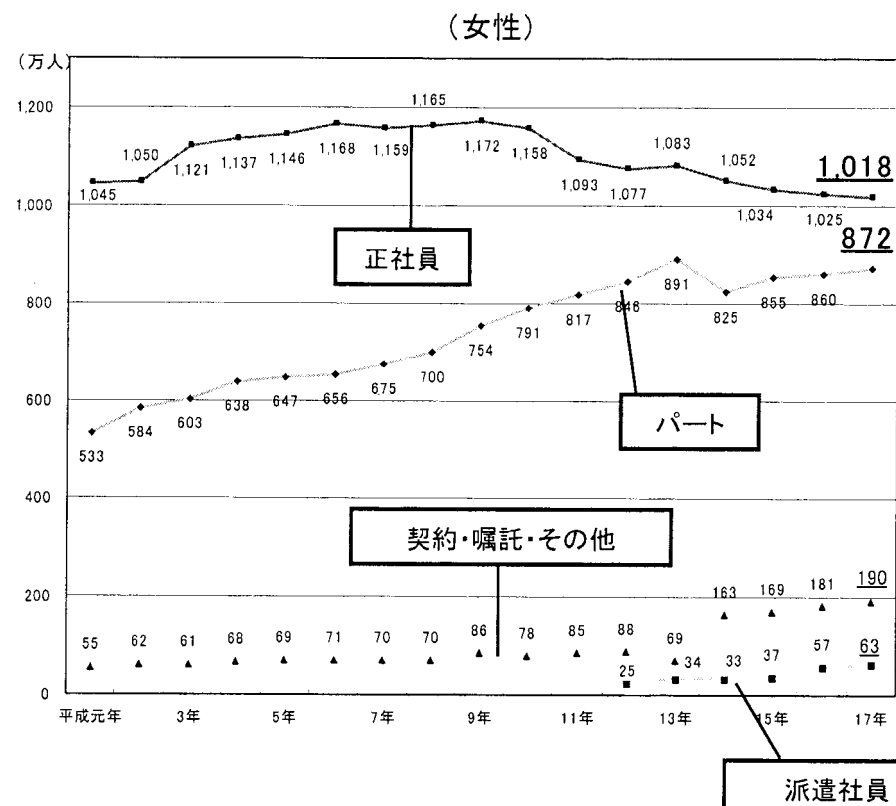
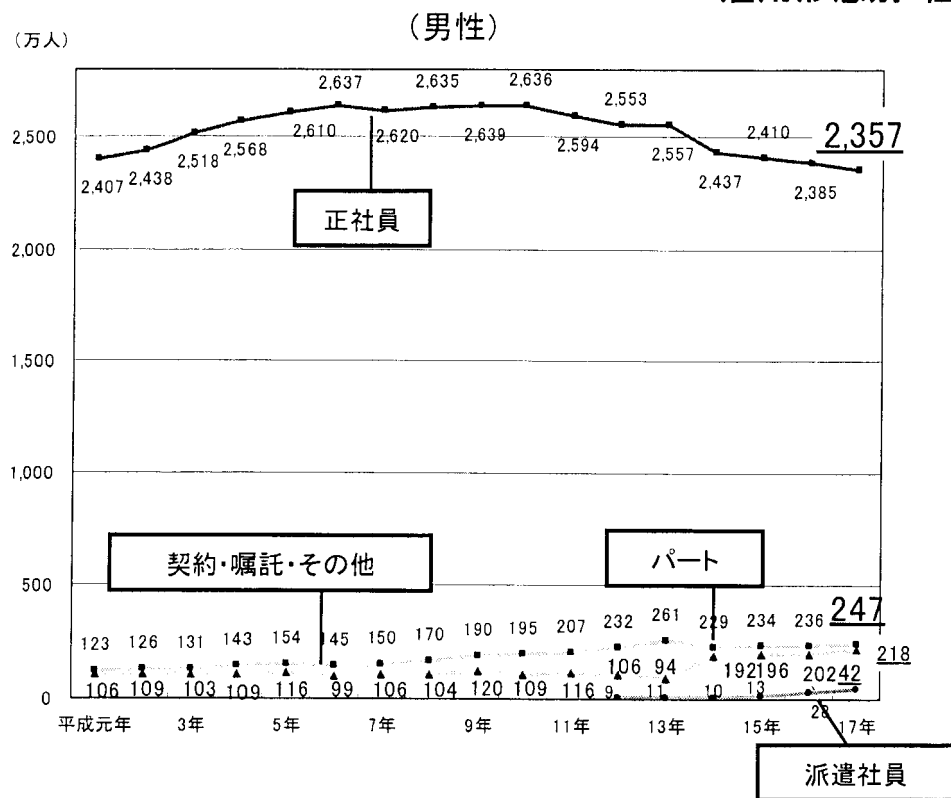


(注)パート労働者:週間就業時間が35時間未満の雇用者(農林業を除く)

出典:労働力調査(総務省)

- 正社員の数近年減少傾向にあるのに対し、パートの数は男性、女性ともに長期的に増加傾向にある。
- パートの数の増加は、労働需要側からみれば、産業構造の変化やグローバル化を背景とした企業のコスト意識の高まりが主因と考えられる一方、労働供給側からみれば、就業意識の多様化等を背景に、労働力を供給しやすい柔軟な形態として広がっている側面も強い。(平成18年版「労働経済の分析」より)

雇用形態別・性別雇用者数の推移

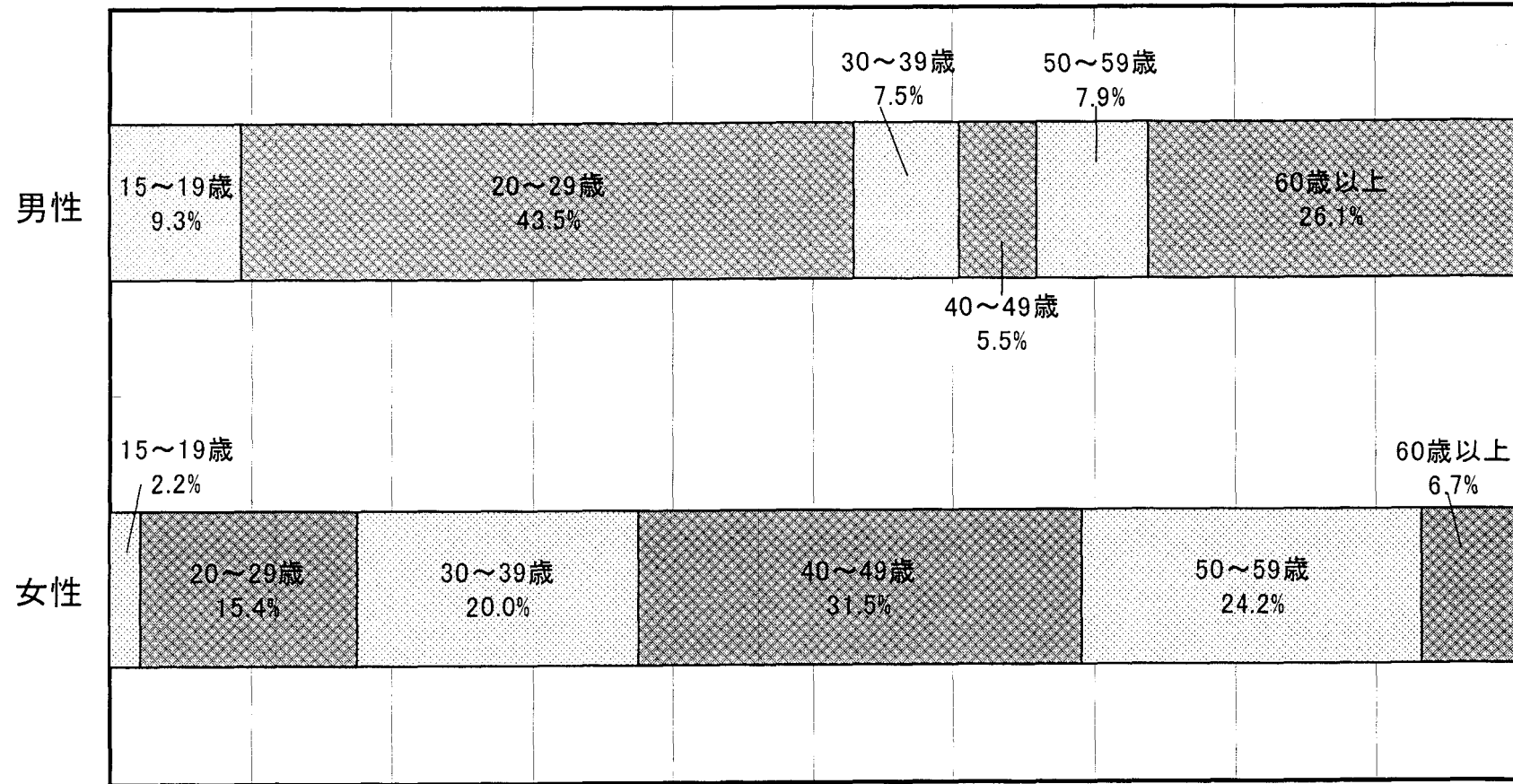


(注)「正社員」、「契約・嘱託・その他」、「派遣社員」は勤め先での呼称により分類。また、「パート」は勤め先で「パート・アルバイト」と呼称されている者。いずれも、農林業を含む全産業のもの。

出所：労働力調査特別調査／労働力調査(詳細結果)(総務省)

※平成13年以前は「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(各年平均)の数値

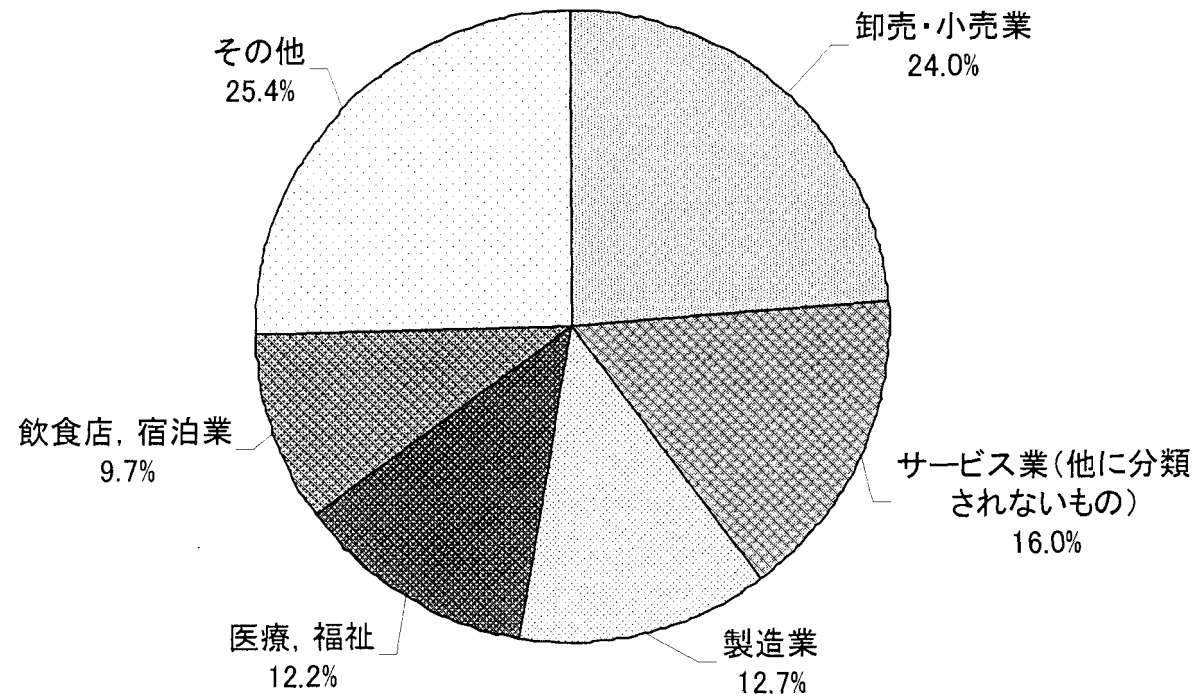
パート労働者の年齢分布



注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

出所:平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

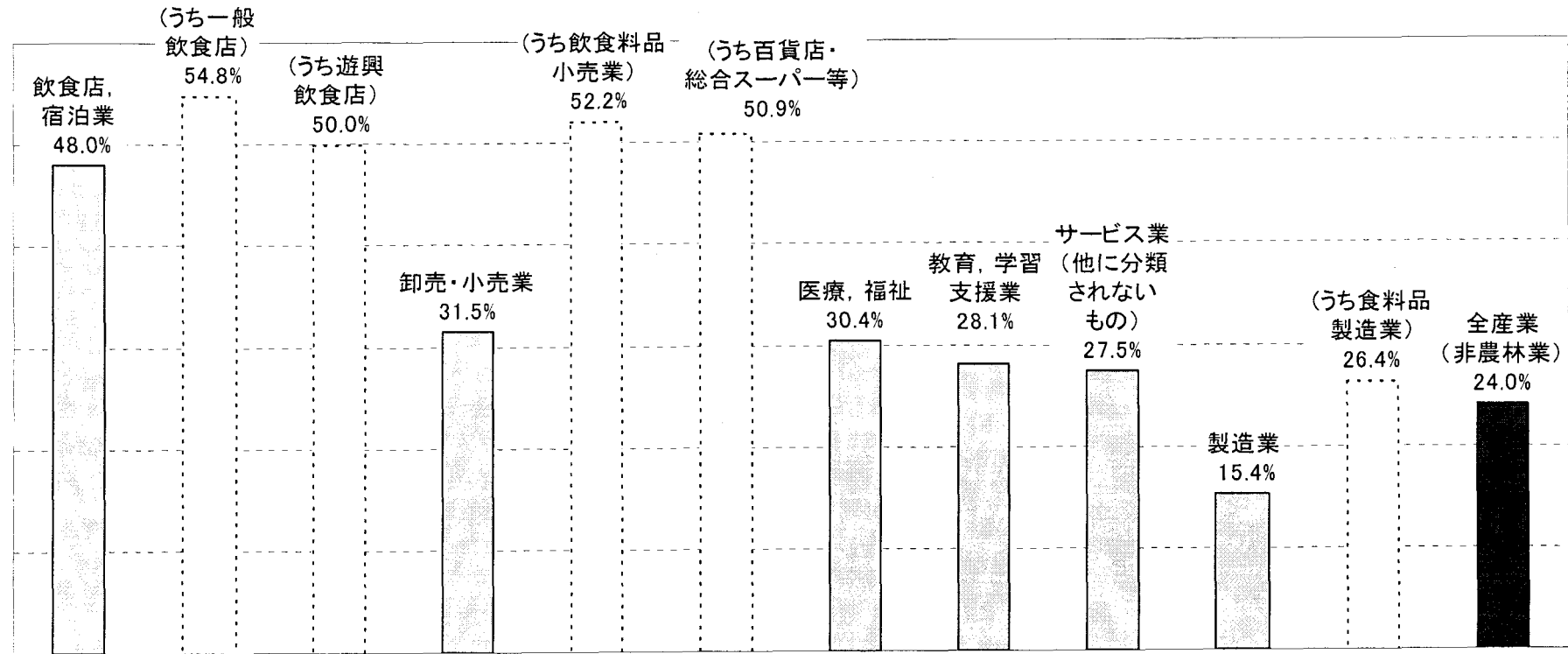
パート労働者の業種別割合



(注)パート労働者:週間就業時間が35時間未満の雇用者

出所:平成17年労働力調査(総務省)

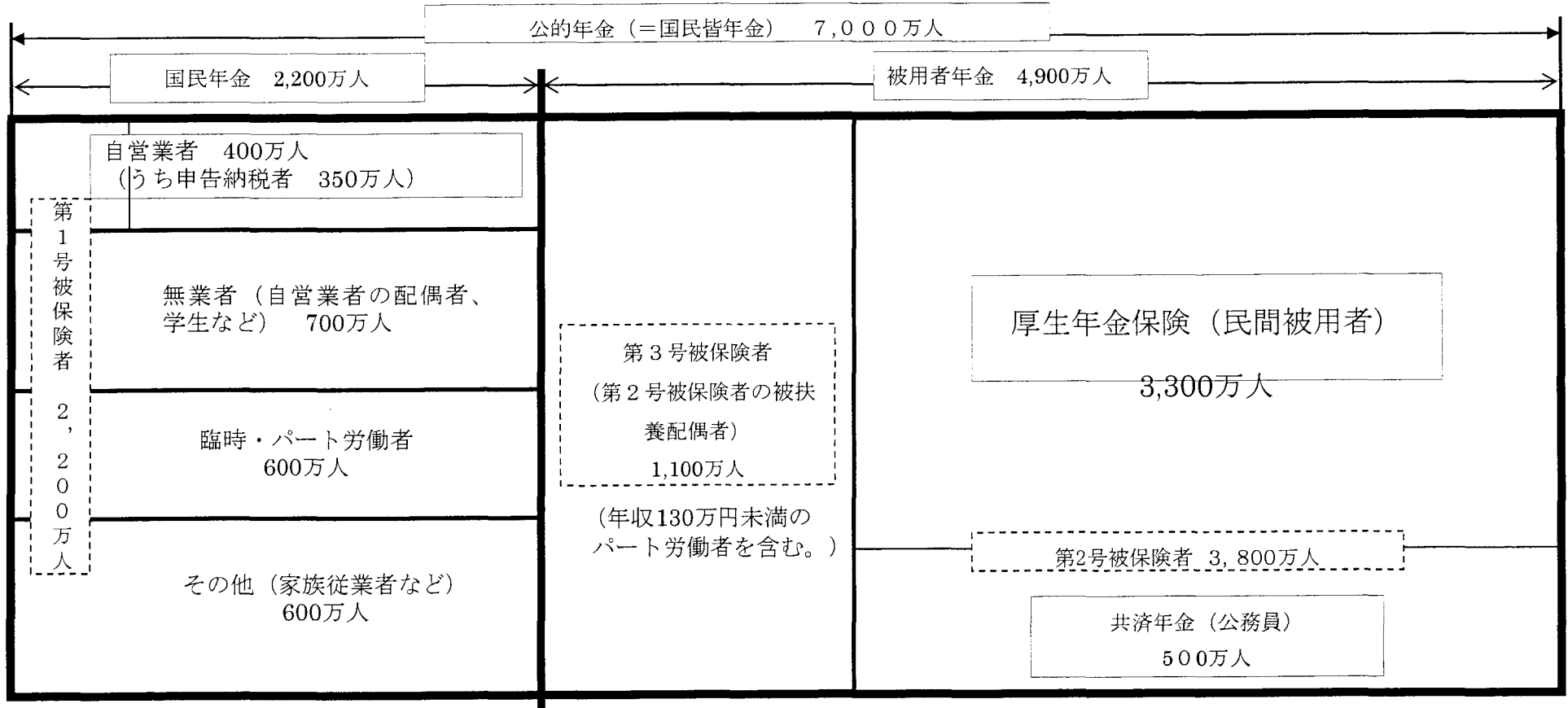
業種別雇用者に占めるパート労働者の割合



(注) パート労働者: 週間就業時間が35時間未満の雇用者

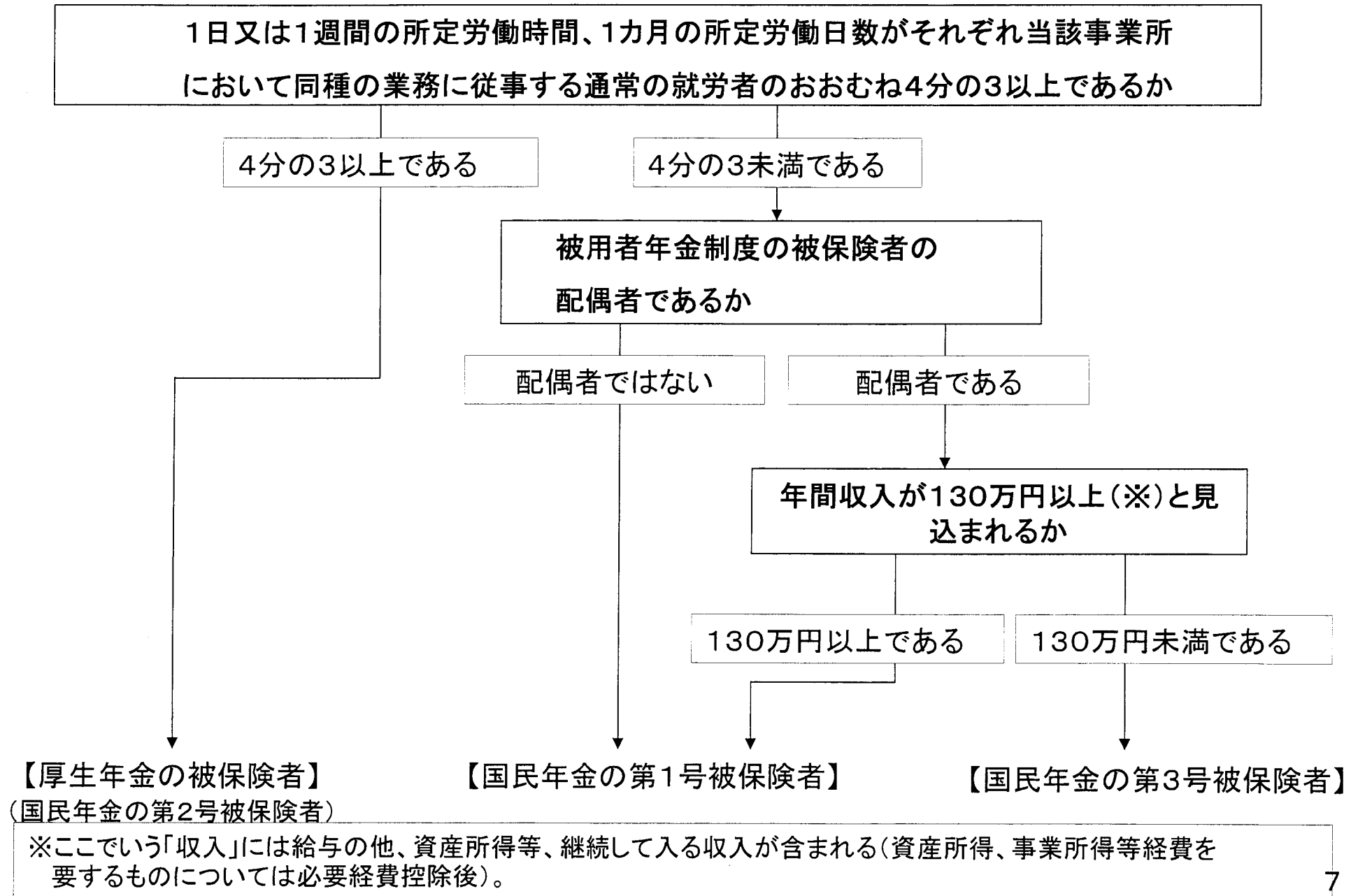
出所: 平成17年労働力調査 (総務省)

公的年金制度の対象者



※ 平成18年3月末現在の人数 (百万単位)。

短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について



拝啓 時下益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段の御尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。

もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

- 1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。
- 2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1

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以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。

- 3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長川崎幸雄
社会保険庁医療保険部

健康保険課長内藤 洵
社会保険庁年金保険部

厚生年金保険課長片山 巖
都道府県民生主管部（局）保険課（部）長 殿