

## 第4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22日（月）10:00～12:20

### <<各団体の陳述の主な内容>>

#### 日本チェーンストア協会

- 当協会ほか流通・サービス産業17団体として、パート労働者への厚生年金適用に断固反対。
- 会員企業のパートは55万人、平均年齢44.3歳、平均勤続期間4.8年、パート労働者比率は時間換算で68.8%。
- パート労働者は大変重要な戦力。働く時間帯などについて多様な機会を提供し、個人の事情と希望に応じて自由に働いてもらっている。
- 16年年金制度改革において、5年を目途として総合的に検討する旨明記されたにもかかわらず、2年しか経過していない現段階で急に議論を始めたことは如何なものか。
- 2,000人のパート労働者にアンケートを採ったが、消極的・反対の意見が大半。2年前と同じく加入を望んでいない。「中身を見てから考える」も多いが、中身を見るほど反対が増えると考えている。我々はパート労働者の代弁者として反対している。
- 適用拡大で、パート労働者1人当たり年間で13万円、協会全体で300億円程度の負担増が生じ、家計と企業経営を直撃する。
- 厚生労働省の出した厚生年金への加入で大幅に給付が増えるかのような試算は問題がある。当業界のパート労働者の平均的勤続年数4.8年をもとにすると月2,600円しか増えない。
- パート労働者は、はるか先の年金よりも現在の収入のほうが大切と考えている。
- 国民年金の未納問題、厚生年金の空洞化など解決せずに取りやすいところから取ることは問題。適用拡大は労働者と事業主の双方にとってメリットがない。

#### 日本百貨店協会

- 適用拡大には反対。理由は3点強調したい。①企業の負担増の観点ではなくパート労働者自身の立場から判断すべき。②多様な働き方を阻害すること。国民年金の未納・未加入など制度の根幹の検討が不十分。③雇用不安や個人消費が冷え込み、企業の収益が悪化する。
- 全従業員の約3割がパート労働者で、95%以上が主婦。その半分程度は既に厚生年金

適用済み。適用拡大の対象者は約2万人。

- 厚生年金の適用を受けていないパート労働者の年齢層は50～60歳と比較的高く、勤続年数は長い。配偶者の扶養家族としての範囲で働きたいと望んでおり、お金より社会とのつながりを重視している。一方、若い主婦層は、教育費負担等のため、将来の年金より今の手取を重視している。いずれも「厚生年金には入りたくない」が多数。適用されたら退職や就業調整が起こり、人手不足に拍車がかかる。
- 企業負担（厚生年金、健康保険、介護保険）は27.8億円、パート労働者一人当たり負担は14万1,000円増え、主婦層の財布の紐がさらにかたくなる。

#### 日本人材派遣協会

- 20時間以上に適用拡大することには反対。
- 派遣労働者のうち週労働時間20～30時間の者は7.2%程度。派遣労働者は総じて、長く働く人は少なく、3～6ヶ月の勤続期間で終了することが多い。
- 短時間ないし短期間の派遣労働者は、扶養の範囲内で働きたい人が大半。適用拡大がされたら、労働時間を20時間未満に抑える人が多いだろう。
- 派遣の勤務形態は派遣先によって決められるので、極めて多様。適用対象の判断が難しい。雇用主の事業所で働いていないので、年金手帳を回収するのも大変。
- 現在の適用基準の遵守は当然であり、適用拡大の前に派遣労働者に適用されているかを厳正にチェックしてほしい。

#### 日本生産技能労務協会

- はっきりとしたデータはないが、製造業を支援する協会加盟企業で働く労働者18～20万人のうち、パート労働者は数パーセント（10%以下）と思われる。
- 適用拡大で企業負担が経営を圧迫することは明白。大手はより優秀な労働力を抱え込むだろうが、中小業者は廃業に追い込まれる可能性がある。その結果、生産請負派遣業界の二極化が進み、業界の活性化にとって好ましくないと考える。
- 請負労働者は目的を持って短期間に働く若い人が多く、実収入など現実重視の傾向があり、年金適用拡大になればより一層雇用（採用）も難しくなるだろう。

## 日本経済団体連合会

- 1つめは、短時間労働者の増加の背景を認識すべきということ。企業は、国際競争の中にある。勝ち抜くため、人材の質を上げていく必要があり、人事賃金制度の改革に取り組んでいる最中。経済活力維持がないと社会保障制度も持続可能にならない。
- 2つめは、短時間労働をどう評価するかということ。短時間労働は多様な働き方の一つの形態であり、労働者のニーズと企業のニーズが合致しているもの。就労動機も意欲も、主婦、高齢者、学生等それぞれ異なる。複線型管理の中で、処遇の公平・公正をどう担保するかが重要。
- 3つめは、厚生年金の役割をどう考えるかということ。扶養家族を持って働くフルタイム労働者の老後保障をモデルとして設計されており、企業の負担も、企業の発展や業務遂行に主要な貢献をしている労働者に対するものであるから理解を得ているもの。
- 4つめは、種々の前提がどうであるか。給付と負担の世代間の公平という点では、将来の保険料率の上限は、少子化の進行でどのようになるのか。世代内の公平の点では、現在、任意適用事業所となっている事業所の労働者をどうするのか、また第1号被保険者の保険料の未納の問題も解決する必要がある。さらに、所得税等の控除の在り方なども議論すべきだ。
- 関係業界の意見や年金財政の健全性を十分踏まえるべきで、十分時間をかけて検討すべき。

## 日本スーパーマーケット協会

- 適用拡大は非常に重要な問題として認識している問題であり、導入するというのなら業界をあげて徹底的に反対運動をせざるを得ない。
- 前回の年金制度改正から2年しか経過していない中で、パート労働者も望んでいない適用拡大を、なぜ今やらなければならないのか。国民年金の未納問題、社会保険庁の問題など、厚生労働省には優先的に解決すべき問題が山積みしているはず。
- 官邸の指示であるようによく聞くと、そもそも厚生年金の適用拡大と再チャレンジがどのように結びつくのか。スーパーマーケットで働くパート労働者は、ほとんどが主婦なので、再チャレンジとは関係ない。
- 流通・小売業界は、製造業が機械化により必要としなくなった多数の工場労働者の受け皿になり、雇用の面で大きな役割を果たしてきた。
- パート労働者も反対が多い。このままいくと、安倍内閣の命運にも関わる。もっと慎重にやってもらいたい。

## <<質疑応答の主な内容>>

**委員からの意見** 社会保険は人生のリスクを保障し、人々の暮らしを安定させることにより、企業経営や社会の安定に寄与している。近年の厳しい経済環境の下で単なる負担と捉えられるが、この社会保険の意義を理解して適用拡大を考えることが必要。

**委員からの質問** 労働組合の話では、25～35歳の子育て中の若い母親は生活に苦しく、正社員になれないのでパートで働いている人が多いという。自分もパートと正社員との待遇の違いに唖然とした経験があるが、これでは若い人は結婚できないのではないか。

**日本経団連** 賃金水準が高い中、正社員をできるだけ解雇しないように、雇用形態の多様化が進まざるを得なかった。正社員の賃金を下げてパート労働者の賃金を上げることは現実的でない。短くしか働けない人のニーズと企業のニーズと調和させて、社会的なミスマッチを解消し、格差を解消していくことが重要。

**委員からの質問** 自分の近所のスーパーマーケットは正社員が中心で活気がある。消費者としてはこのようなスーパーがよいと思うが、業界の中で正社員の雇用が多いところと少ないところがあることは、不公平ではないか。

**スーパーマーケット協会** 自分の企業ではパート労働者比率は7～8割。パート労働者はいろいろな仕事をしているが、家庭の都合で働く時間を選んでおり、正社員と一緒にできない。製造業は機械化によって人を減らしてきたが、その受け皿はスーパーや外食。総理官邸の「パートかわいそう論」は大変な間違い。パート労働者が冷遇されている事実はない。人手不足の中、そんなことをしては企業が成り立たない。

**チェーンストア協会** パート労働者に対して正社員以上に教育訓練に力を入れ、サービス水準を維持している。フリーターについては中途採用で常にチャンスを作っており、正社員への転換の機会はいくらでもある。

**委員からの質問** パート労働者と正社員で職務の差がなくなってきているが、両者をどのようなメルクマールで分けているのか。

**チェーンストア協会** 正社員とパート労働者には、時間帯、転勤の有無、仕事の内容で差がある。正社員の中途採用試験があり、パート労働者の希望と能力によって転換できる。

**百貨店協会** 百貨店は取引先からの派遣店員が全体の8割以上と多く、実際の接客は彼らが中心だが、パート労働者にはレジ打ちや商品の移動など販売付帯業務を行わせている。パート労働者と正社員では期待される役割、業務内容が全く違う。

**委員からの質問** 人材派遣において、パート労働者として派遣するのと正社員として派遣するのでは何か違いがあるのか。また、請負労働者にパートの区分はあるか。

**人材派遣協会** 人材派遣自体に正社員とパート労働者の区別はない。派遣先の必要とする労働条件に応じて、社会保険適用の対象かどうかが決まる

**生産技能労務協会** 請負労働者と表現されたがこれは、請負企業に雇用された労働者であり、請負企業の業務に主としてメーカーの工場構内で従事している者である。通常、「パート」とは呼んでいない、有期契約社員として正社員と区別して管理している。

**委員からの意見** 高齢者の生活をどう保障するかは重要課題であり、多くの国が、「自助の強制」である社会保険を作ってきた。その適用拡大には、いつの時代も企業や労働者は大反対する。使用者は常に断固反対なので、労使折半・名前付き給付の約束により労働者を懐柔し、時代背景の中で決着してきた。平成16年当時に比べて格差問題が前面に出てきた状況において、今回の安倍総理の姿勢は勇み足ではない。労働市場の流動化の中で、老後の所得保障を強化する必要性は高まっており、一部の業界だけ、自分で自分の面倒を見ないとすると、エゴと言われてしまうだろう。マクロ的には、事業主負担は体制維持への協力を求めるもの。適用拡大は労働者のマージナルな低い部分に企業から利潤を回してほしいということ。前と同じ結論では政権が世論の支持を失うだろう。

**スーパーマーケット協会** ごもったもな点もあるが、国民年金不払いや社会保険庁の問題など放置することはおかしい。取りやすいところから取ろうと言うから反対している。国家が国民の老後を大切にすることにはいくらでも協力する。年金制度全体の見直しについては、いつでも議論に応じる用意がある。

**委員からの意見** 1号被保険者未納対策が先と言うが、適用拡大は未納対策になる。「取りやすいところから取ろうとしている」については、反対の強い皆さんの業界を「取りやすいところ」と思っている人はいない。個人名義で年金権を保障する限り、働いているところから取らざるを得ない。

**委員からの質問** パート労働者を多く雇っている企業は社会保険の負担を免れ、不公平だという批判をどう考えるか。

**チェーンストア協会** 負担が増えるから企業が労働時間を抑えさせるとの理解は間違っている。我々はできるだけ長く働いてほしいが、労働者の個人的な事情などにより短く抑えたいと考えるパート労働者がほとんどである。

パート労働者の働き方については、103万円や130万円といった就労調整の壁ができています。この壁を前提としてパート労働者は就業しており、産業間の不公平の問題とは別の問題と考える。

**委員からの質問** パート労働者の仕事はかなり高度化した。パート労働法の議論でも処遇の時間比例の考え方が出され、福利厚生も対象にしている。この中で法定の福利厚生だけは対象外という議論は通りにくいのではないかと。

**チェーンストア協会** パート労働者が法定の福利厚生とすることを望むかどうか。本人が欲しなければ、均衡ではないということにはならないのではないかと。

**委員からの質問** パート労働者の中で厚生年金に加入している人としていない人で企業への貢献が異なっているのか。また、パート労働者に支えられている業界として、パート労働者の老後の所得保障をどう考えているのか。扶養を前提とした仕組みは変わっていくのではないかと。

**百貨店協会** 今の時点では適用拡大には反対だが、人口が激減する40年先を見たときには、正社員とかパートとか言っていられない。人材の獲得のためにはいい条件を出す必要があるが、年金のあり方の根幹の議論がないと適用拡大の議論はできない。

**チェーンストア協会** 個人的には労働時間20時間の人と30時間の人で貢献に差はないと思う。しかし、長時間働いてほしいというオファーには、ある企業の例では、20人に1人くらいしか受けてくれないという実情である。能力があり、戦力にしたいパート労働者でも、30時間以上にはなかなか受けてくれない。

**委員からの質問** チェーンストア協会アンケートの「反対」が24%というのは意外に少ない。「よく分からない」が多い。多くは「掛け捨てになるから嫌だ」というが、制度をよく説明すれば理解を得られるのではないかと。

チェーンストア協会 よく説明してこなかったということについては反省する面もあるが、制度を理解するほど、「これだけの増額なら入りたくない」となるのではないか。また、試算では健康保険の保険料を加えておらず、こうしたこともきちんと知らせるべきである。

(以上)

## 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る。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。

**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はどう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だけにのみ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)