

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大き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、抛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 経営側の話を知ると、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。

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。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。

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ぬなど、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、スキルが上がり、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、と考えてよいか。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。

さらに、これまでのヒアリングで、我が国の女性は「責任のない気軽な働き方が好き」との意見が出たが、どう評価しているか。

関助教授 アメリカは、先進国の中で社会的な保障の少ない国で、全国民を対象とした医療保険制度もない。その中で公的年金制度の存在は大きい。

しかし年金が将来的に破綻するかも知れないという心配は、国民のみならず政府も共有している。年金計画書の中でも2040年には枯渇という記述があり、社会保障税や支給開始年齢の引き上げといった制度改革の必要性が喚起されている。年金計画書は、国民が現段階の自分の受給額を分かるようにすることで、制度の信頼感を高めようとする狙いがある。

松本部長 ドイツでは公的年金の役割への期待は大きく、それを基礎的な給付を行うものに縮小することは大多数の国民の支持を得られないと思われる。

佐藤教授 パートの中には「ほどほどの働き方でよい」という人もゼロではないが、多くはないと思う。

ただし、様々な制度があればその中で合理的な働き方を選択することになる。昔と比べ税制の103万の壁はだいぶ低くなっているが、今でもパートを責任ある地位につけようとするとき、給料は上げられないので、退職金として積んでおくという事例が見られる。

制度の壁を取り除いていくことで選択の幅が広がり、積極的に働ける人が増えると思われる。

委員からの質問 ヒアリングを通じて、パートの中にも既に厚生年金が適用されている人がたくさんいることが分かり、そもそもパートとは何かということが分からなくなってきた。事業主の取扱いと法律上の取扱いはイコールではない。事業主にとって、パートと正社員の線引きは何か。

佐藤教授 正社員・職員の特徴は、仕事内容が限定されておらず、異動で仕事が変わったり、別の事業所に勤務したりするところ。これに対し、パートなどの非正規職員は、仕事を限定して、例えばレジ打ちで時給いくらというように雇われている。

ただ、パート労働者に頼る部分の大きい流通やサービス業界では、パートの中でも能力による等級制度が生まれている。ここから正社員になるかどうかは、単に有期契約が無期契約に変わるということだけでなく、限定社員から無限定社員に働き方が変わるということ。

一方で、従来の無限定社員の中にも、家庭の事情などで残業なし、転勤なしというような限定化の動きがある。双方から雇用管理上の壁がなくなりつつある。

委員からの質問 賞与や退職金の有無が1つのメルクマールと言えるのではないか。

また、これまでの厚生年金は「被用者」を対象に制度を作ってきたが、今後は、就業形態の多様化の中で「被用者」概念にとらわれない方がよいのか、「被用者」概念を拡張する方がよいのか。

佐藤教授 パートであっても正社員と同じくらい仕事をし、会社に貢献する人もでてきた。パートだからといって必ずしも賞与や退職金を出さなくてよいとは言えなくなってきた。

最終的にはユニバーサルに適用することがよいと思うが、まず第1段階として週20時間とした場合、就業調整はゼロとは言わないがかなり抑えられると思う。20時間以下に抑える企業も出てこようが、そういう企業は中長期的に伸びないのではないか。

委員からの意見・質問 よく誤解されているが、アメリカのように納税者番号があるからと言って、それだけで所得捕捉率自体が高まるわけではない。アメリカの場合、所得比例年金だけで「最低保障として意味のある年金」を放棄しているから、所得捕捉率があまり問題にならない。

我が国の場合、皆年金で、かつ、意味のある年金を支給するという難しい課題がある。基礎年金で所得再分配を行っているから、ストレートに捕捉率の問題となる。

事業主団体からはパート労働者は出入りが激しく、把握が難しいとの意見があった。どうして我が国では、出たり入ったりするのに面倒な手続きがあるのか。

佐藤教授 よくパート労働者の異動が激しいと言われるが、正社員の異動率も高い。事業主には、逆に、社員ではやれてパート労働者ではやれない理由を聞いてみたらどうか。また、パートの勤続期間は延びてきており、正社員との差はますます相対化している。

ただ、頻繁にパートと被扶養を繰り返す場合に、夫の会社との関係もあって手続きが面倒くさいという声はよく聞く。

委員からの質問 先進諸国では週労働時間より年収を要件としている例が多い。ドイツの2003年の改正で、週労働時間15時間の要件が削除された理由は何か。

松本部長 2004年改正の原案には、週労働時間の改正は含まれていなかった。両院協議会の中でこの改正が盛り込まれたためその理由は明らかにされていないが、逡増ゾーンの導入や、個人宅での僅少労働を行う場合の要件の緩和が提案される中で、このような修正が合意されたのではないか。

佐藤教授 月収要件としてどの水準を採用するかにもよるが、一般には、労働時間要件のみの方が雇用管理がやりやすい。過渡期として、労働時間要件と月収要件を組み合わせることもやむを得ないと思うが。

(以上)