

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
(第9回)

平成19年2月14日(水)10時~12時
於 厚生労働省議室

議事次第

○関係団体からのヒアリング等

- ・日本チェーンストア協会
- ・日本百貨店協会
- ・日本スーパーマーケット協会

【配付資料】

- 資料1 社会保険適用と就業調整について
- 資料2 最低賃金法の一部を改正する法律案の概要
- 資料3 国民年金第3号被保険者数の推移

- 日本チェーンストア協会、日本百貨店協会、日本スーパーマーケット協会提出資料
- 日本スーパーマーケット協会提出資料

(参考資料)

- 日本商工会議所提出資料
- パート労働者の厚生年金適用に関する追加ヒアリングのお願いについて
(事業主団体用・労働組合用)

社会保険適用と就業調整について

資料1

社会保険適用に伴い発生する保険料負担を回避するため、パート労働者本人が「就業調整」を行うか否かについては、

- ① 何らかの適用基準を設ける限り「就業調整」は不可避である
- ② 就業調整が発生するとしても、なくすように工夫して適用拡大を図るべき
- ③ 例えば「週労働時間20時間以上」を適用対象とした場合、実際には「就業調整」は起きにくいといった様々な見解がある。

上記③の「実際には「就業調整」は起きにくい」との立場からは、

- 保険料本人負担を回避するため労働時間を短縮した場合、手取り収入がそれ以上に減少するケースが多いので、実際に労働者が就業調整を行うことは少ない、むしろ労働時間を延長して保険料負担による減収を補おうとするのではないかと、この見解や、
- 労働時間を短縮しても一日又は半日拘束されることに変わりはないことから、週20時間未満への就業調整は起きにくいのではないかと、この見解もある。

(参考)社会保険適用に伴う収入の変化の例 (週労働時間20時間以上を適用対象とした場合のイメージ)

* 勤務期間、月収など別の切り口からも適用基準を設けた場合、これらの基準で適用除外となる者には下記の保険料負担は発生しない

適用前の労働時間	保険料本人負担に伴う手取り収入の変化	適用(保険料負担)を回避するための週労働時間		保険料負担による減収を補うための週労働時間	
		週労働時間	賃金収入の変化	週労働時間	賃金収入の変化
29時間	厚生年金 7.3% (14.642 / 2) 健康保険 4.1% (8.2 / 2) 介護保険 0.6% (1.23 / 2)	19時間	-34.5%	33時間	+13.8%
25時間		19時間	-24.0%	28時間	+12.0%
22時間		19時間	-13.6%	25時間	+13.6%
21時間		19時間	-9.0%	24時間	+14.3%

(注1) 時間給制で、労働時間の増減に伴い比例的に賃金収入が増減することを前提としている

(注2) 厚生年金の保険料率は18年9月～19年8月のもの、健康保険、介護保険の保険料率は政管健保のもの(18年3月～)

最低賃金法の一部を改正する法律案の概要

地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにするため、国内の各地域ごとに決定することを義務付けるほか、決定基準の見直し及び罰金の上限額の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方を見直す等所要の改正を行う。

改正の概要

1 地域別最低賃金の在り方

- ・各地域ごとに地域別最低賃金を決定しなければならないものとする(任意的設定→必要的設定)。
- ・生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化
- ・地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限(2万円)を50万円に引き上げる。

2 産業別最低賃金等の在り方

- ・産業別最低賃金については、関係労使の申出により決定(任意的設定)
- ・産業別最低賃金については、最低賃金法の罰則は適用しない(民事効)。
- ・労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止

3 その他

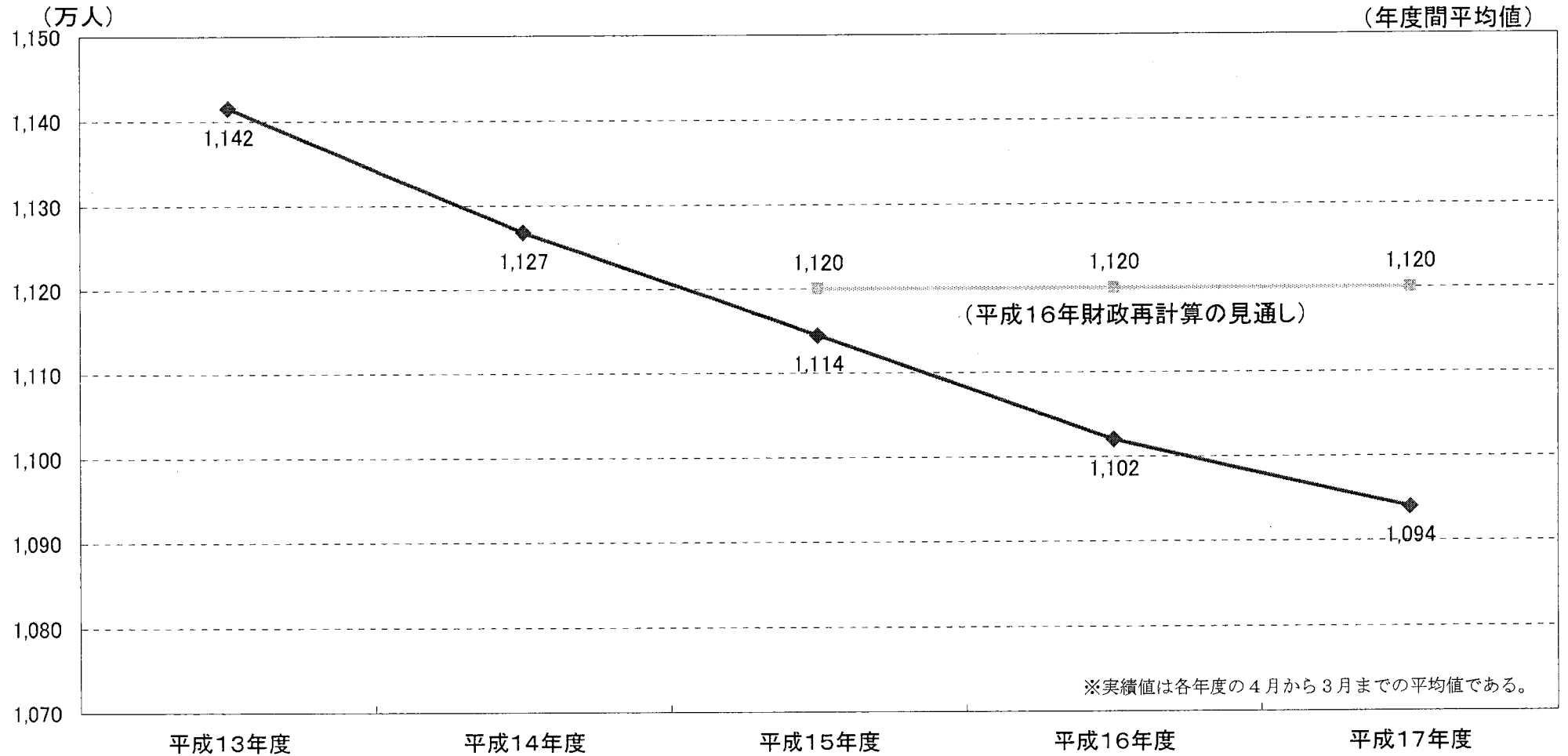
派遣労働者について、派遣先の最低賃金が適用されるように整理

※施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日を予定

国民年金第3号被保険者数の推移

○国民年金第3号被保険者数は、近年、減少傾向にある。



(注)「人口の変化等を踏まえた年金財政への影響(暫定試算)」では、平成17年度までの実績を反映させているほか、長期的に女性の社会進出がより進むと見ていることから、3号被保険者数は平成16年財政再計算より減少する見通しとなっている。

日本チェーンストア協会

日本百貨店協会

日本スーパーマーケット協会

提出資料

厚生労働省・年金部会「パート労働者の厚生年金適用に関するWG」 追加ヒアリング事項への回答

平成19年2月14日
日本チェーンストア協会
日本百貨店協会
日本スーパーマーケット協会

1. 企業の雇用管理制度及びパート労働者の実態について

(1) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも残業がある人や、正社員と同じ仕事をしている人も多いという意見がありました。

については、貴業界において、正社員とパート労働者を分ける上での考え方、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点での仕組み上の違いがあればご教示願います。

また、正社員に近いパート労働者とそれ以外のパート労働者などの複数の雇用管理区分を設けている場合には、その内容についてもご教示願います。

さらに、賃金額について、正社員とパート労働者の比較を行うため、正社員とパート労働者それぞれの賃金額（月額）の現状についても平均値・分布等をご教示願います。

- 小売業においては、一般的に、曜日・時間帯による来客数の変化に対応した従業員の配置が必要であり、その中で習熟度を要する業務と要しない業務等に区分・整理して、全体の業務を組み立てるといった特性があります。また、業態によって異なりますが、業務には全体のマネジメント業務からレジ業務のような比較的単純なものまで幅広い内容のものがあります。
- そこに、個人の希望や都合に応じて時間や曜日を選択して短時間の勤務を行いたいというパート労働者のニーズに応えられるというベースがあります。
- また、パート労働は、家庭等の個人の都合に軸足を置いた働き方であり、職種、勤務地、勤務時間帯、拘束度等に対するパート労働者本人のニーズをもとに事業者と契約を結んでいるものであるといえます。
- 正社員とパート労働者の処遇の違いは、業務の質、内容、責任の重さといった内容の違いに加え、パート労働者については、現行の税制や、勤務する時間数と時間帯、勤務する曜日、通勤の利便性等を考慮した中での勤務地・職種等について、ある程度個人の希望が優先される形で、その採用や処遇が行われていると考えられます。
- このような状況の下、経験できる職務の幅は正社員に比して自ずと制約されるため、賃金は個人の職務に応じた職務給になっているのが一般的であるといえます。

(2) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも雇用期間が長期にわたる人も多いという意見がありました。

については、貴業界において、雇用契約期間や勤続期間が長いパート労働者と短いパート労働者として、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

●勤続期間が長期にわたることによって、昇給昇格、福利厚生等の面において優遇されることはありません。

しかし、その期間に発揮した能力や貢献の度合いに基づいて、毎年の昇給額を決定する賃金制度を採用したり、スーパー等では生鮮加工等の技術向上に伴って時給や賞与額等に反映させる仕組みを実施している場合もあります。

●結果として、長期間勤めることによる経験の積み重ねや習熟によって、長期間勤続する者が短期間勤務の者に比して賃金レベルが高くなることは多々あります。しかし、厚生年金への加入・未加入に応じて職務内容や人材活用の仕組み等が変わることはありません。

(3) 労働組合からのヒアリングにおいては、労働時間が短くても時間当たりの仕事に対する姿勢は正社員と変わらないという意見がありました。

については、貴業界において、労働時間の長いパート労働者（例えば既に厚生年金が適用されている人）と短いパート労働者（例えば厚生年金が適用されていない人）とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

●パート労働者の1日当たり・1週間当たりの契約勤務時間は、個人の希望や都合を基本に事業者の希望をある程度合致させた中で、個別に決定しています。また、業態にもよりますが、商品陳列やレジ業務等短時間勤務者が十分に戦力となる業務もあり、勤務時間の長短による処遇の差異はありません。

●基本的に労働時間の長短と働く姿勢の優劣に関係はないものと考えますが、労働時間の長いパート労働者のほうが就労に対する意識が比較的高く、業態によっては結果的に習熟度を要求される責任ある業務を行うこともあります。

●短時間での契約を希望するパート労働者の人材活用を有効に行うため、「短時間でも十分可能な職務を与える。」「短時間勤務者を業務のシフトに組み込み、1日の業務計画を組み立てる。」等の工夫に努めています。

(4) 事業主団体からのヒアリングでは、パート労働者は主婦、高齢者、学生など、就労動機や意欲の面でも多様な面があるとの指摘がありました。さらに、こうしたパート労働者の実態は、業界ごとでも多様であると考えられます。

実態が様々であるパート労働者への適用拡大を検討する上では、所定労働時間のみに着目するのではなく、その他の労働条件や属性について、互いにどういう関係になっているかを把握することも有意義と考えられます。

については、貴業界のパート労働者について、

①所定労働時間と賃金額（月額）との相関関係

②所定労働時間と雇用契約期間との相関関係

③所定労働時間と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係

④賃金額（月額）と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係

について既存の資料などがあればご提供ください。

※対応できるデータは集計しておりません。

(5) 事業主団体からのヒアリングでは、規模の小さい企業ほどパート労働者比率が高いという指摘があった一方、大企業でもパート労働者比率が高い例も報告いただき、企業規模とパート労働者比率（全労働者におけるパート労働者の割合）との関係が必ずしも明らかにはなっていないところではあります。

そこで、貴業界において、資本金額や常用労働者数といった企業規模とパート労働者比率の関係について、既存の資料などがありましたら、ご提供ください。

※対応できるデータは集計しておりません。

2. お聞きしたい論点について

(1) パート労働者を多く雇用し、パート労働者に支えられている業態として、パート労働者の老後の所得保障のあり方はどうあるべきと考えますか。特に、パート労働者に多いフリーター層の老後の所得保障の必要性をどう考えますか。

- 流通・サービス業界におけるパート労働者は主婦層が大半で、老後の所得保障については、その多くの者は第3号被保険者として確保されているか、また契約時間が長い者は厚生年金等に参加して確保されていると理解しています。
- また、「パート労働者にフリーター層が多い」との実態は確認されておらず、少ないものと思われます。
- 老後の所得保障は、パート労働者、フリーターという視点で論じるのではなく、現在の生活設計、貯蓄、老後の生活設計等を十分に考慮した上で、基本的に各個人の単位で準備を行うことが肝要であり、国の政策として議論されるべきものと考えます。
- パート労働者等で高い意欲や能力を持つ者は、正社員としての働き方ができるか否かを

基本とした上で、パート労働者から契約社員、契約社員から正社員に登用したり、またパート労働者から正社員に登用しやすい制度等を導入してきており、結果として、老後の所得保障の確保にも寄与できるものと考えます。

(2) パート労働者を多く雇用することで事業主負担を負わない事業者と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担が公平になっていないという指摘がありますが、どう考えますか。

- 流通・サービス業界は、生産技術の高度化や海外への工場移転等による空洞化により就業者の構造的変化が進展する中で、多様な就労ニーズの受け皿・セーフティネットとしての役割を担い、労働市場を支えてきたものと考えています。
- 現行の社会保障制度の下で生じている事業主間・産業間の負担の差異は、産業構造が大きく変化してきた結果としての「差異」であり、決して「公平になっていない」という指摘は理解しかねます。
- また、パート労働者の労働時間は個人の選択に基づいており、その結果として事業主間の社会保険料負担に格差が発生しているものと考えます。
- 流通・サービス業界は、長時間勤務を希望するパート労働者についてはこれを積極的に受け入れており、パート労働者を多く雇用するか否かで事業主の保険料負担の公平・不公平を判断すること自体が問題であると考えます。

(3) 仮にパート労働者に対する厚生年金の適用拡大が行われた場合には、貴業界の事業主は、一般的にどのような対応をとると考えられますか。

- 業種業態によって影響度は異なると思いますが、適用拡大に伴う大きな負担増は企業経営そのものに深刻な影響を与え、人件費の負担増が雇用の維持継続を困難にする可能性があると考えます。さらには、将来的な雇用の不安定化につながることも強く懸念しています。
- パート労働者・事業者双方が保険料負担の軽減を図ろうと、より短時間勤務化する場合とより長時間勤務化する場合の二極化が進むものと考えられます。
- 事業者よりもむしろパート労働者が保険料負担の軽減を図ろうと、新しい適用基準に基づいて、自ら、労働時間の調整（長短の両方向）、年収額の調整（増減の両方向）、あるいは退職等の選択を行うことが考えられます。
- 一方、事業者としても、現在の多様な働き方の選択肢をやむなく狭めざるをえません。総人件費の枠は決まっているため、人員の調整、福利厚生費まで含めた人件費全体の見直し等を迫られることにもなるものと考えます。

(4) 仮に適用拡大が行われたとした場合に、パート労働者一人当たりの労働時間を調整して保険料の負担を避けようとしても、労働市場におけるパート労働者の供給には限界があること、また、雇用管理が煩雑になりかえってコストがかかると考えられることから、実際にそのような対応を行う事業主は少ないのではないかと考えられますが、どうでしょうか。

- 働く側と雇用する側のニーズのマッチングを長い時間をかけて形成してきた現行の労働市場において、適用拡大を強行することによって生ずる混乱は大きな損失であると考えます。事業者が負担できる総人件費には限界があり、保険料負担軽減の行動をとらざるを得ないことから、結果として子育てや介護、その他の事情により短時間勤務を選択して家庭等と仕事を両立させてきた多くのパート労働者の行き場を奪うこととなります。
- パート労働者の側にも、労働時間を見直し保険料負担を回避しようとする行動が現れるのではないかと考えられます。

1週間当たりの契約時間数については、パート労働者が各々税金や社会保険料、扶養を考慮して決定しており、その調整の主導権はパート労働者自身が持っているものと考えます。特に主婦であるパート労働者にとって、働く意欲自体をそいでしまうことにつながり、正社員を含めて人材確保が難しい流通・サービス業界においては、パート労働者の確保が一層困難になるものと思料します。

(5) 先日のヒアリングでは、仮に適用拡大が行われた場合でも、価格に転嫁することはできないとの見解がありましたが、適用拡大に伴う保険料負担がすべての事業者に一律に課されるのであれば、特定の事業者・業界だけが競争上不利になることは考えにくいと思いますが、どうでしょうか。

- 現下の厳しい経営環境を考えると事業者にとって大きな経営コストの増加であり、企業経営そのものの先行き不安となることが問題であるといえます。多くの企業の存続問題につながりかねない深刻な問題と考えます。

(6) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、医療保険についても、被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。

- パート労働者、特に主婦のパート労働者にとって全くメリットが享受できないと考えられます。
- 健保組合経営の健全性、流動性が高く入退出が激しいパート労働者の就労実態を全く無視した、極めて実務的視点を欠いた議論であるといわざるを得ません。

(7) 国民年金保険料の未納対策については、廃案となった国民年金事業運営改善法案において、事業主のご協力に関する規定が置かれるなどしていたところですが、事業主の協力についてどう考えますか。

- 保険料徴収は、基本的に社会保険庁等国の果たすべき責務と考えます。
- 平成 18 年 2 月に社会保険庁の年金収納対策に対して、
 - ・国民年金の収納対策について事業者が可能な範囲で協力すべきことは十分理解できるが、任意の協力事項とはいえ、本来国が行うべき納付勧奨策を事業者にしわ寄せ、過重な負担を強いるものであること
 - ・国民年金の未加入や未納等の問題は、パート労働者のプライバシーに触れる恐れもあり、自社で雇用する労働者であるとともにその地域に居住する住民としての配慮を欠くことはできないこと等について意見等を述べたところです。

以上

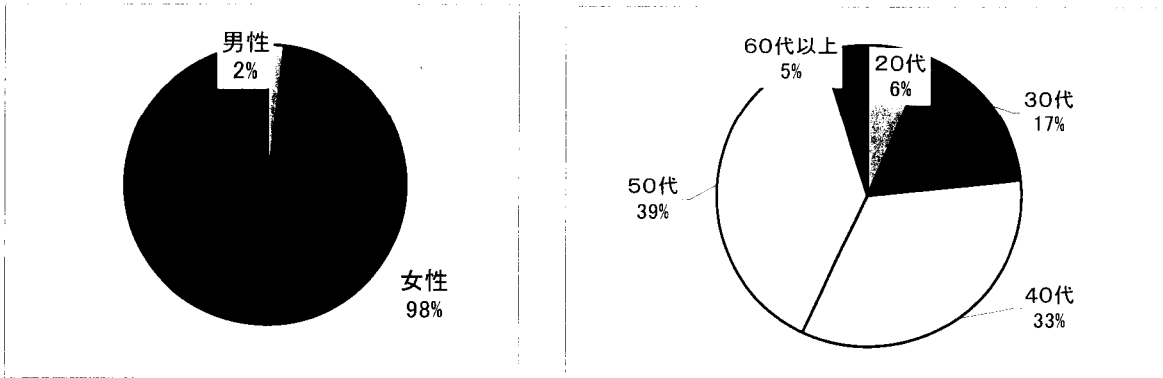
日本スーパーマーケット協会
提出資料

『パート労働者への社会保険適用に関する緊急アンケート調査』

日本スーパーマーケット協会

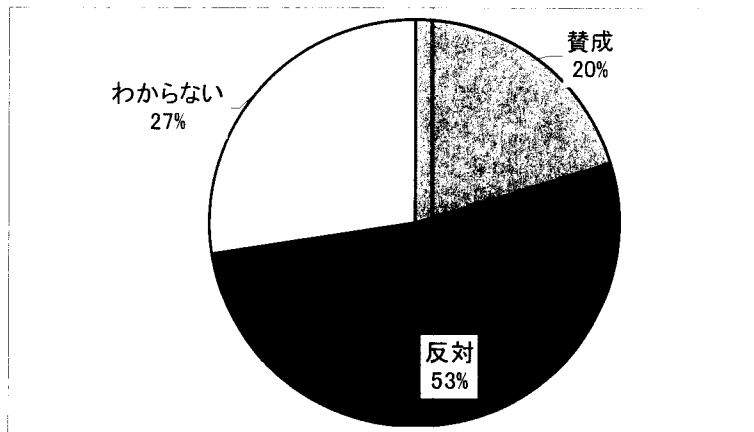
性別: 男性 39名、女性: 1944名 合計1983名

年代: 20代 6%、30代 17%、40代 33%、50代 39%、60代以上 5%



1. 現在、政府・与党を中心に、例えば週20時間以上または年収65万円以上働いているパート労働者等を厚生年金に加入させようとする案が積極的に議論されています。このような年金等の制度の見直しについて、あなたはどのように思いますか？（いずれか一つに○）

1) 賛成である: 20% 2) 反対である: 53% 3) よくわからない: 27%



2. それぞれその理由を教えてください。（該当するもの複数に○）

- 27.1 % 1) 年金制度が維持できるかどうか、制度そのものに対する不安があるから
- 19.4 % 2) 年金についての社会保険庁のさまざまな不正などが報道され、年金は当てにならないと思うから
- 1.9 % 3) 政治家がテレビなどで「年金制度は大丈夫」と言っているし、年金制度は必要だと思うから
- 6.9 % 4) 少子高齢化が進んで、社会全体で年金制度を支えることが必要だと思うから
- 6.9 % 5) 年金制度を社会全体で支えることよりも、自分の老後の生活設計の方が心配だから
- 10.0 % 6) 家計を支えるためなど、老後にもらえる年金よりも現在の手取り収入の方が大切だから
- 5.5 % 7) 老後の安心のためなど、現在の手取り収入よりも老後にもらえる年金の方が大切だから
- 15.2 % 8) 消費税の引上げなどが言われて、さらにこの先の家計の負担感が重くなる一方だから
- 3.2 % 9) 消費税や保険料の負担があっても、将来にもらえる年金のためには当たり前のことと思うから
- 1.9 % 10) 特に理由はないけれども、なんとなくそう思うから
- 1.9 % 11) その他()

3. あなたの働き方についてお聞きます。

(1)あなたは年収103万円を超えないように、1年間に働く時間を調整していますか？（いずれか一つに○）

1) 調整している:63.1%

2) 調整していない:36.9%

(2)あなたは年収130万円を超えないように、1年間に働く時間を調整していますか？（いずれか一つに○）

1) 調整している:63.6%

2) 調整していない:36.4%

(3)あなたがパート労働者として短時間勤務をしている理由は何ですか？（該当するもの複数に○）

- | | |
|--------|---|
| 26.3 % | 1) 家事や育児、介護などをこなして、自分に便利な時間や期間で働きたいから |
| 9.1 % | 2) 単純に勤務の時間や日数が短いから |
| 16.4 % | 3) ご家族で会社勤めをしている方の扶養家族であるけれども、年金や健康保険の保険料を支払わない範囲(年収130万円未満)で働きたいから |
| 21.4 % | 4) ご家族で会社勤めをしている方の扶養家族として、その方の会社から家族手当などが支払われる範囲(年収103万円未満)で働きたいから |
| 6.0 % | 5) 家業や他の仕事と兼業しているため、短い時間で働きたいから |
| 8.5 % | 6) 体力的に正社員として働くことが難しいから |
| 5.7 % | 7) 正社員として働きたいけれども、就職先が見つからないから |
| 4.1 % | 8) 特に働く必要はないけれども、家でブラブラしているのはもったいないから |
| 2.4 % | 9) その他() |

(参考資料)

日本商工会議所 提出資料

パート労働者への厚生年金適用拡大に関する 緊急アンケート調査結果

平成19年2月14日
日本商工会議所

【実施概要】

1. 調査目的

平成16年年金改正時に積み残し課題となったパート労働者への厚生年金適用拡大に関する会員企業の意見を把握するため、緊急調査を実施した。

2. 調査期間

平成19年1月23日(火)～2月2日(金)

3. 調査対象

社会保障問題小委員会委員11商工会議所(新潟・さいたま・東京・横浜・名古屋・京都・大阪・神戸・高松・延岡・都城)のパート労働者を1人以上雇用している会員企業1150社

4. 回答企業数

406件(回答率35.3%)

※製造業(122件)、建設業(36件)、運輸業(13件)、卸小売業(106件)、飲食サービス(54件)、その他・未回答(75件)

5. 調査方法

郵送等による調査票送付、FAX等による回答票回収

6. 調査内容

(問)パート労働者への厚生年金適用拡大について(賛成or反対)

(問)適用拡大に「反対」と回答した企業の反対する理由

(問)適用拡大に「賛成」と回答した企業の賛成する理由

(問)適用対象が拡大された場合の貴社の対応

7. 調査概要

○ パート労働者への厚生年金適用拡大に反対が72.7%(295件)

○ 反対する理由は、「保険料や事務負担などの雇用コスト増加が企業経営を圧迫」が最も多く、75.3%(222件)。「パート労働者の多様な働き方を阻害する」が73.2%(216件)。

○ 適用拡大された場合の対応として、84.0%の企業は、何らかの対応(労働時間・賃金・雇用者数等の調整)を行うと回答。卸・小売業と飲食サービス業は、約9割もの企業が何らかの対応を行うと回答。

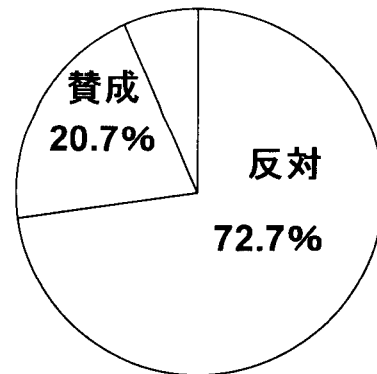
○ 適用拡大に賛成と回答した企業も約7割が何らかの対応をとると回答

<本件連絡先> 日本商工会議所 企画調査部 (山内、皆藤)
〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2
(TEL)03-3283-7661、(FAX)03-3211-5675

(問) パート労働者への厚生年金適用拡大について(賛成or反対)

72.7%(295件)が適用拡大に「反対」と回答

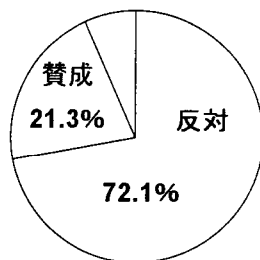
適用拡大について	回答数	(%)
反対	295	72.7%
賛成	84	20.7%
その他	27	6.7%
計	406	



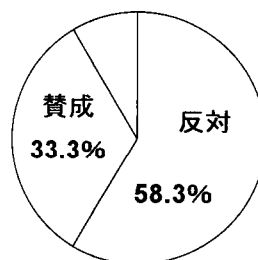
<参考>業種別集計結果

運輸業(84.6%)、卸小売業(83.0%)は8割以上、飲食・サービス業(77.8%)、製造業(72.1%)では、7割以上が適用拡大に「反対」と回答

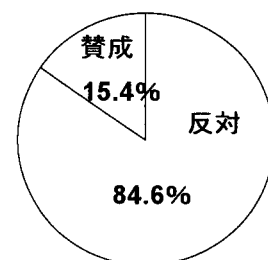
製造業



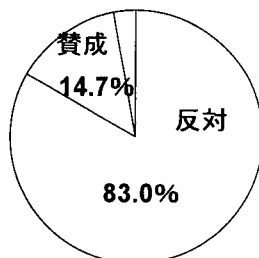
建設業



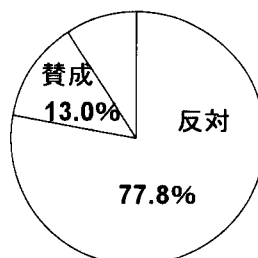
運輸業



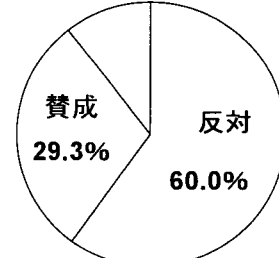
卸・小売業



飲食・サービス業



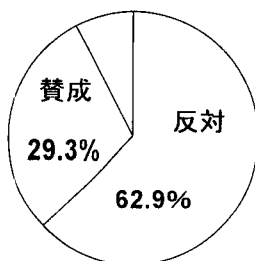
その他



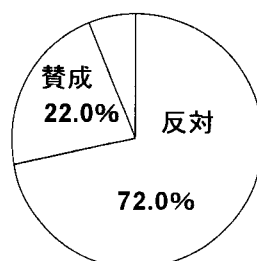
<参考>パート労働者雇用数別集計結果

100人以上雇用している企業においては、約9割が「反対」と回答。

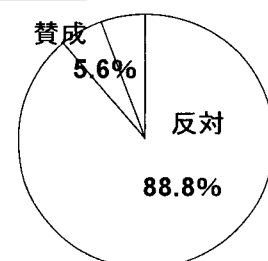
1~9人



10~99人



100人以上



(問) 適用拡大に「反対」と回答した企業の反対する理由(複数回答)

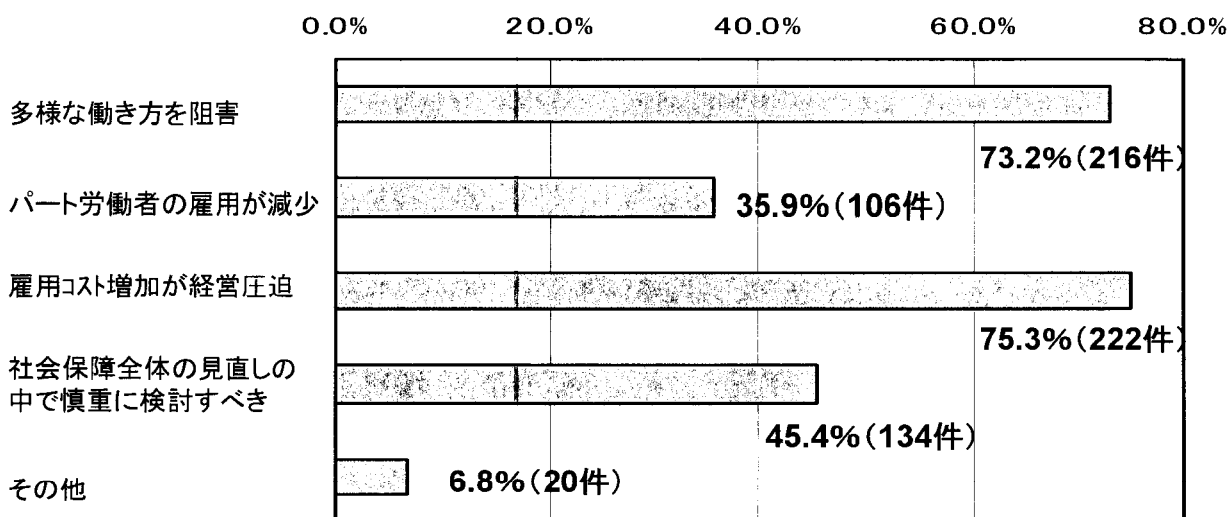
「保険料や事務負担などの雇用コスト増加が企業経営を圧迫する」が最も多く、75.3%(222件)が回答。

※賛成・反対問わず全ての回答数(406件)においても約55%が本問題を懸念。

続いて、

「パート労働者の多様な働き方を阻害する」が73.2%(216件)。

「社会保障制度全体の見直しの中で慎重に検討すべき」が45.4%(134件)



理由	回答数	割合
1. パート労働者の多様な働き方を阻害(保険料負担増を避けるための就業調整が発生する等)	216	73.2%
2. パート労働者の雇用が減少する(企業が負担軽減のために雇用自体を抑制する等)	106	35.9%
3. 保険料や事務負担などの雇用コストの増加は企業経営を圧迫する	222	75.3%
4. 介護や医療等と併せて社会保障制度全体の見直しの中で慎重に検討すべき課題	134	45.4%
5. その他	20	6.8%
反対と回答した企業	295	

(問) 適用拡大に「賛成」と回答した企業の賛成する理由(複数回答)

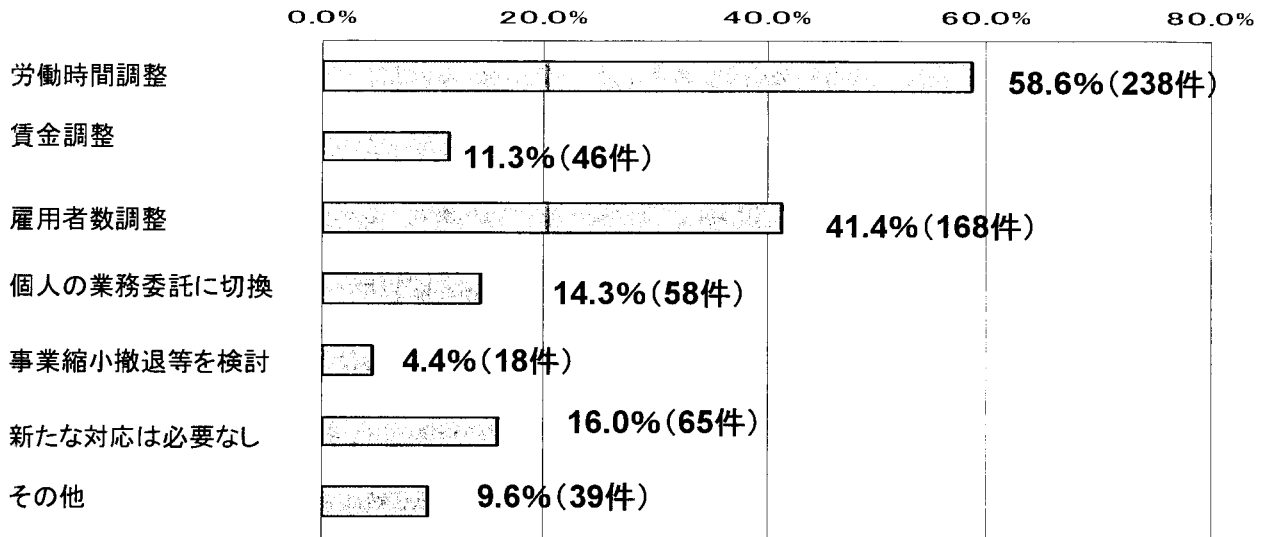
パート労働者の老後の生活の安定への配慮が最も多く、60.7%(51件)

続いて、多様な労働力の有効活用の観点からも必要が54.8%(46件)

理由	回答数	割合
1. パート労働者の多様な働き方への対応(就業調整問題の解決にも繋がる)	36	42.9%
2. パート労働者と正規労働者との均衡ある処遇の実現	41	48.8%
3. パート労働者の老後の生活の安定への配慮(年金保障の充実)	51	60.7%
4. 多様な労働力の有効活用の観点からも必要(パート労働者の就業意欲の向上等)	46	54.8%
5. その他	1	1.2%
賛成と回答した総数	84	

(問) 適用拡大された場合の貴社の対応について (複数回答)

適用拡大に伴い、「新たな対応は必要なし」との回答は僅かに16.0%(65件)。84.0%の企業は何らかの対応(時間や賃金などの調整)を行うことが判明。回答傾向に業種による大きな違いはなかったが、パート活用の多い卸・小売業と食品・サービス業においては、約9割もの企業が何らかの対応を行うと回答。



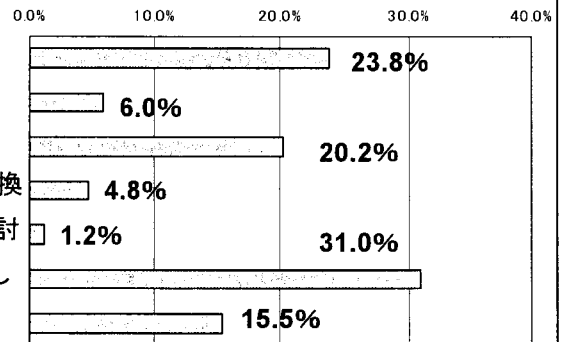
1. パート労働者の労働時間の調整を検討する	238	58.6%
2. パート労働者の賃金調整(引下げ)を検討する	46	11.3%
3. パート労働者の雇用者数の調整を検討する	168	41.4%
4. パート労働者から個人の業務委託に切り替えを検討する	58	14.3%
5. 事業の縮小や撤退や店舗の閉鎖を検討する	18	4.4%
6. 新たな対応をとる必要なし(対象となるパート労働者がいない等)	65	16.0%
7. その他	39	9.6%
総回答数(適用拡大に賛成84、反対295、その他27)	406	

<参考> 適用拡大に「賛成」の企業 (84社)

適用拡大に「賛成」と回答した企業でも、適用拡大された場合、約7割が何らかの対応を行うと回答

※新たな対応をとる必要なし(31.0%)

労働時間調整
賃金調整
雇用者数調整
個人の業務委託に切替
事業縮小撤退等を検討
新たな対応は必要なし
その他



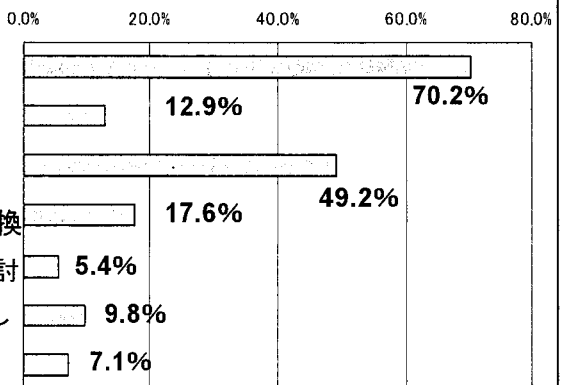
<参考> 適用拡大に「反対」の企業 (295社)

適用拡大に「反対」と回答した企業においては、約9割の企業が、何らかの対応を行うと回答。

特に、「労働時間の調整を行う」は7割、「雇用者数の調整を行う」は5割

※新たな対応をとる必要なし(9.8%)

労働時間調整
賃金調整
雇用者数調整
個人の業務委託に切替
事業縮小撤退等を検討
新たな対応は必要なし
その他



本アンケートに対する自由意見

1. 政府の対応について

- 保険料増収のための対象拡大は如何なものか
- 年金・社会保険のあり方・使い方を棚上げにして、厚生年金適用拡大ありきの姿勢は疑問
- 厚生年金だけではなく、年金制度全体を改善する必要がある。とりあえず取れるところから取って
いこうというのでは企業も労働者もたまらない。社会保険庁の改革や厚生年金事業の見直しなどを
もっと徹底して推進して欲しい。年金の金額を伝々するよりも、NPO や民間を活用して老人の心の
ケアを進め、社会福祉を向上するのも社会保険改革の一手法と考える。孤独老人の自殺が増えるの
は年金改革だけでは阻止できない
- 税金・社会保険の一体徴収、20 才以上への一律適用など、抜本的議論を抜きにして、目先の（財政）
収入確保のみを優先した案。抜本策を講じた上での企業負担増なら、苦しくても甘受したい
- 取り易い企業労働者への単なる増税。パートにとって、厚生年金の分割制度が不利に働くケースが
多い。グリーンピア等の無駄部分を共済年金（公務員）にも負担させて年金統合すべき
- 年金資金の適正運用を行政に求めたい。現行制度の厳格な適用をまずやってもらいたい
- 国は保険・年金制度において、過去の清算を今に負担させようとしている。適用緩和には反対
- 厚生労働省の改革が優先する課題。現状では保険料が上昇するのみ
- 厚生労働者の役人は、まず過去現在に無駄に使われている厚生年金及び健康保険料をきちんと見直
し反省し、原点に戻り改革を実行してから検討すべきで自分たちの省ではなく国民の為の省である
べし。国民は怒り心頭している
- 社会保険庁の政策がおかしい。過去積立てされた財源を好き勝手に箱物に使い財源を貧窮に追い込
み、目先だけで運営している。社会保障を導入した時の原点に戻り、今後どのように運営していく
のかを明確に打ち出してほしい。経過措置でその場を取り繕っても、何ら打開策になっていない。
ただの繰延にすぎない。
- 近年、年金制度には少なからず不満を持っている人が多い。まずは国民が納得できるような制度の
根本的再構築が必要。当社では配偶者の扶養から外れない状態で短時間勤務を希望するパート労働
者が大部分。この労働者達の適用を拡大し制度として確立していくためには、本人が負担すべき保
険料と将来受給できる年金額をわかり易くシュミレーションし、一方的な施策上の都合ばかりでな
く、適用を拡大することで労働者や企業にとってどんなメリットがあるのかを明確にすることが必
要。それがなければ、賛同は得られない
- 個人や企業に直接影響する施策を検討するよりも消費税のアップや高額商品への特別税の導入を考
えて、その財源を社会保険料減や所得減税といった逆に個人の可処分所得がアップする政策を考
えたほうがより公平で即効性があるのではないかと。パートの厚生年金料徴収も場当たりに感ずる
- 徴収しやすいところから徴収しようとするのは根本的な解決とはならない。健康保険は被扶養者で
ありたい人の希望は活かしたい
- 適用対象者及びその関係者に対して、説明が十分にされていない
- 現在のパート労働者に対する社会保険の適用基準は曖昧で実務上問題が多い。適用範囲の見直しを
行うのであれば全国統一の明確な適用基準を示してほしい
- 法改正を伴う社会保険行政の改革実現がパート労働者への厚生年金拡大を国民（民間）に求める上
での最低条件
- 個人の置かれている状況（年令・独身等）により、必要性が異なる。社会的公平性のある制度への
改革が必要
- 大きな制度改正にあたっては、官民でのしっかりとした議論をしていただきたいと思います。改革あり
きの制度変更で国益を損なうことがないようにしてほしい

- 少子化対策が叫ばれる中で、このような政策は非常に理解に苦しむ。現在の社会として育児をする女性が、本人・企業とも WinWin の関係で就労できる形態であることは確か。導入は時期尚早。
- 正社員の社会保険を値下げするなら賛成
- 1社20時間なら、3社に勤務することも可能であり、その場合、どの会社がどの程度保険料を負担するのか疑問がある。パートは短期間の自由な勤務が前提であり、年金保険料を企業が負担することとは、イメージが合わない。パート労働者の勤務実態は、業種・企業により大きく違っていると思われ、一律に取り扱うのはおかしい。
- 当社は以前パート労働者を使用していたが、リストラ時の最優先対象となり、現在は1名もいない。今後また使用するときは、厚生年金のみならず健康保険や失業保険等も一般社員と同様な待遇で採用したいが、制度自体が確立していないとパート労働者（女性に多い）が加入に消極的になり勝手に選択しやすいことから、総合的に適用されることを望む。

2. 企業への影響

- 大企業の好景気とは反対に中小零細企業の経営は依然厳しい。これ以上の負担増は倒産や消滅を増大し、経済構造自体が崩れていく
- 中小企業いじめだ！
- 正社員の年金が問題になっているのにパートまで拡大してどうするのか。中小企業いじめだ
- なんでもかんでも企業に押しつけるな！
- 今の制度のままでは、社員・企業に対する負担がこれからも増加して行く事が考えられる。根本的な制度の見直しを含め、早急な改革が必要。
- 企業経営は無尽蔵に収益が出るものではない。企業に全て負担させる、負担増になると社長希望者がいなくなる
- 労働集約産業であり、パート社員を多く必要とするだけに雇用調整を出来難い。この負担は企業経営を圧迫するので店舗閉鎖に追い込まれる可能性が大である
- 景気回復が中小企業まで波及されていない現状で、適用拡大されれば企業の収益に負担がかかり、経営が一層苦しくなる。また、本年より定率減税が廃止されており、適用されれば益々家計への負担が増えることになるので、慎重に検討を行う必要がある
- スーパー、給食、飲食等、パート労働者を50%以上雇用の企業が圧倒的に多い現状では反対であり、少なくとも5年以上の準備期間が必要
- 厚生年金保険料がどれほど経営の足かせとなっているか、厚生労働省は全く理解していないようである。一人当りの労働時間の制約や業務委託等へのシフトは当然の流れとなる。また、従業員も保険料の天引きが発生することを望んでいない人も多いのが実情
- 理想的ではあるが厳しい面がある（資金面）
- パート労働者を増員するつもりでいましたが、再検討しなければならない
- 現在パート労働者がいないので、ピンとこない所もあるが、もし負担が発注となると、将来パート労働者を雇う時に、かなり抵抗があると思う。個人事業なので、経営を圧迫しかねない
- 厚生労働省は欧米かぶれの政策が多い。資源のない日本の中小企業の経営基盤をわかっていない
- 現状ではあまりにも企業の負担が大きすぎる。導入はやむをえないと思うが、段階的導入を考えてもらいたい
- 小規模企業では適用拡大でコスト上昇となるが、私共は以前から正規職員と同一としており問題はない。これから働き方への対応を研究していきたい。
- これからの企業はパート労働者の雇用が不可欠。そのためにはパート労働者でも老後の社会保障に企業が協力しなければならない。したがって週20時間以上等の要件でなく、19年4月より標準報酬の下限の範囲が拡大されるので、パート全員を加入させるような体制が絶対必要。抜け道を作らないことが必要。老後の保障は社会並びに企業が協力することにより美しい国づくりの第一歩

- 事業主の費用負担は増えるが、医療費負担が急増している現状では、健康保険・介護保険の加入適用拡大も、やむを得ない（但し、保険料の徴収方法等、平等な枠組みを作るべき）

3. パート労働者への影響

- 弊社ではパートの数が少ないため、それ程影響はないが、それでも労働時間は意識する。ましてやパートの労働力を頼りにしている企業では、必ず労働時間の調整、雇用の細分化など会社負担を減らす対応を取ると思う。それにより労働者側もパートを掛け持ちする等せねばならず、会社側・労働者側双方にとって良い結果を生まない
- 厚生年金適用拡大により、パートタイマー保険料負担が重くなることにより退職者が出ないか心配
- パート労働者が本当に望んでいるのか疑問である。もっと議論をすべき
- パート労働者自身の意見を尊重したい。パート労働者に直接アンケートをとった方が参考になる
- 企業側の意見よりパート労働者へのアンケートこそ重要。企業負担があるが特に主婦であるパート労働者は雇用保険・健康保険への加入、所得税の扶養控除対象可否などを含め世帯全体での収支を視野にいれているのであり、政策や企業サイドの論理だけで国に思惑通り保険料徴収が増えるかどうかは大きな疑問だと感じている。保険料を納めるメリットが国民に見えないまま拡大するのは良くない。
- 従業員の社会保険加入を企業側が拒否しているということばかり取り上げられているが、弊社の実情は反対。加入を促しても従業員が加入を拒否、極端な場合は加入を嫌がって退職した例もある。その折には保険庁の職員に「社会保険に加入しない人は雇わないで下さい」と言われたこともある。その辺の認識を改めて、実情に適した有効な制度に改正して欲しい。実情を認識していない者が改正を行おうとしても無益ではないだろうか。このままでは真面目に取り組んでいる中小企業ほど労働力不足などの損害を被る
- 本人が希望しない場合の対応は？希望しないパートまで強制でつけるのが本人を説得しにくい
- パート労働者は加入を自由に選択出来ればよい
- ワーキングプアが社会問題となっており、企業の収益を大きく影響させない範囲で、パート労働者についてもある程度、正社員と均を図ったほうがよい
- 当社ではパート労働者にも社会保険有と無を時間に合わせて対応している。これはパート労働者と会社のニーズに合わせたものであり、ほぼ画一的に全員を加入させる意図ならば賛成はできない
- 短時間勤務者は家計の補助や定年後に年金を受けている人が多いため社会保険の加入の必要性は感じません。世帯主で社会保険加入の必要がある人が短時間勤務ではそもそも生活するのが困難で、そちらの方が問題ではないか
- 専業主婦も含めて考えるべき。パートで働くということは収入が少ないため主婦が働くという家族が多いはずで、高所得と低所得との負担がさらに広がり、格差是正どころではなくなり、さらに拡大されてしまうため絶対反対
- パート労働者の中には、非課税の限度で働きたい、厚生年金も健康保険も加入したくないというパートが一部いる
- 個人の収入にも影響することであり、多数のパートさんは適用を求めていると思われる
- パート労働者との雇用契約締結時に決定しており、労働者の意見を聞いて労働意欲の向上や生産性の向上にすべく対応している。
- いわゆる扶養の範囲内で働きたいというパートさんの扱いや緩和装置があることによってかえって事務処理が雑になることが考えられる。（1年間猶予で2年目から加入となると加入漏れ発生の恐れあり）。中途半端な線引きは現場として一番困る
- 週30時間未満の労働者の多くは学生、または1日3時間のパートが多い
- 現在女性のパートさんが8割以上で被扶養者になっている方も多いので、30H→20Hへと云う時間だけの問題ではない

- 当社で働いているパート労働者のほとんどが配偶者控除の範囲内で収入が納まるように調整しており、年金制度上は、3号の該当者である。この人たちの年金が制度変更によりどのような扱いになるのか私は承知していないので明確な回答ができないが、制度の構築次第では現在パート労働者に依存している業務がパート労働者の就業調整により影響を受ける可能性があるかと危惧している。したがって、パート労働者が就業時間調整をしないと金銭的不利益をこうむるような制度変更は反対
- 第一号被保険者と第三号被保険者は分けて検討すべき。第三号は年取調整を行っており、本人も社会保険適用を望んでいない。(弊社では大部分) 第一号は自己負担が減ることから、第二号となることを望んでいる人が多い。このことを理解されていないような気がする
- パート労働者は、少しでも家計を助ける為に働いているのであると考えている。従って、パート労働者への社会保険の加入を義務付ける事は家計の負担が増すだけでなく、企業負担による負の影響が考えられる。こうせざるを得なくなった原因の1つに、社会保険庁のずさんな管理があり、これを国民や企業へ負担させるのは本末転倒。厚生年金の保険料率のアップは理解できるとしても、ちょっとやりすぎの感が否めない。保険料徴収だけにとらわれず、少子化問題や更なる規制緩和による税収の確保や日本の発展のためにどうすべきか、官庁は協力して考えていただきたい
- パート労働者自身も厚生年金負担をしてまで働くかどうかということで従来にも増して働きが多様化する恐れがある。その結果、人材確保の面と労働日数・労働時間等の調整に手間がかかる可能性がある
- パート労働という性質上、当社では働くご本人たちの希望を優先して対応していきたい
- 短時間労働者市場が縮小し事業に支障がでる可能性がある。導入するのであれば増加コストが転嫁できるように行政が指導して欲しいし、全て平等となるような施策をお願いしたい
- 弊社の場合、パート労働者人数が少ないこと。また週30時間未満のパート労働者数がゼロということもあり、従来からパート労働者も社会保険加入を前提として採用している

以 上

平成19年1月29日

(事業主団体) 御中

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

パート労働者の厚生年金適用に関する追加ヒアリングのお願いについて

貴協会におかれましては、ますますご発展のこととお慶び申し上げます。

先日はご多忙のところ、当ワーキンググループのヒアリングにご対応いただきまして、ありがとうございました。パート労働者の様々な実態につきましてご教示いただき、感謝申し上げます。

その後、当ワーキンググループ内で検討したところ、以下のような点につき、さらに理解を深めていくことが必要と考えております。重ねてのご協力をお願いとなり恐縮ですが、2月 日に開催を予定しております当ワーキンググループの追加ヒアリングにおいて、ご説明いただけると幸いです。

また、前回のヒアリングの際に集計中であった調査でさらに集計が進んだものがございましたら、ぜひ参考にさせていただきたいので、併せてご提出をお願いいたします。

1. 企業の雇用管理制度およびパート労働者の実態について

以下の事項につきましては、ヒアリングでの貴重な時間をより有効に活用するために、考え方についての関連する文書や資料などについて、可能であれば、事前に事務局までご提出いただければ幸いです。

- (1) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも残業がある人や、正社員と同じ仕事をしている人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、一般的に、正社員とパート労働者を分ける上での考え方、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点での仕組み上の違いがあればご教示願います。

また、正社員に近いパート労働者とそれ以外のパート労働者などの複数の雇用管理区分を設けている場合には、その内容についてもご教示願います。

さらに、賃金額について、正社員とパート労働者の比較を行うため、正社員とパート労働者それぞれの賃金額（月額）の現状についても平均値・分布等をご教示願います。

- (2) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも雇用期間が長期にわたる人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、雇用契約期間や勤続期間が長いパート労働者と短いパート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

- (3) 労働組合からのヒアリングにおいては、労働時間が短くても時間当たりの仕事に対する姿勢は正社員と変わらないというご意見がありました。

については、貴業界において、労働時間の長いパート労働者（例えば既に厚生年金が適用されている人）と短いパート労働者（例えば厚生年金が適用されていない人）とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

- (4) 事業主団体からのヒアリングでは、パート労働者は主婦、高齢者、学生など、就労動機や意欲の面でも多様な面があるのご指摘がありました。さらに、こうしたパート労働者の実態は、業界ごとでも多様であると考えられます。

実態が様々であるパート労働者への適用拡大を検討する上では、所定労働時間のみに着目するのではなく、その他の労働条件や属性について、互いにどういう関係になっているかを把握することも有意義と考えられます。

については、貴業界のパート労働者について、

- ①所定労働時間と賃金額（月額）との相関関係
- ②所定労働時間と雇用契約期間との相関関係
- ③所定労働時間と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係

④賃金額（月額）と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係について既存の資料などがあればご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添1を用意してありますので、ご参照ください。

(5) 事業主団体からのヒアリングでは、規模の小さい企業ほどパート労働者比率が高いというご指摘があった一方、大企業でもパート労働者比率が高い例もご報告いただき、企業規模とパート労働者比率（全労働者におけるパート労働者の割合）との関係が必ずしも明らかにはなっていないところです。

そこで、貴業界において、資本金額や常用労働者数といった企業規模とパート労働者比率の関係について、既存の資料などがありましたら、ご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添2を用意してありますので、ご参照ください。

2. お聞きしたい論点

一部、前回のヒアリングでお聞きした事項もあり恐縮ですが、次回のヒアリングでは、以下のような論点について改めてお考えをお聞きしたいと考えますので、あらかじめご用意をいただければと思います。

なお、お答えに関する資料などがありましたら、当日参考にさせていただきたく、事前に事務局にお渡しいただければ幸いです。

(1) パート労働者を多く雇用し、パート労働者に支えられている業態として、パート労働者の老後の所得保障のあり方はどうあるべきと考えますか。特に、パート労働者に多いフリーター層の老後の所得保障の必要性をどう考えますか。

(2) パート労働者を多く雇用することで事業主負担を負わない事業者と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担が公平になっていないという指摘がありますが、どう考えますか。

- (3) 仮にパート労働者に対する厚生年金の適用拡大が行われたとした場合には、貴業界の事業主は、一般的にどのような対応をとると考えられますか。
- (4) 仮に適用拡大が行われたとした場合に、パート労働者一人当たりの労働時間を調整して保険料の負担を避けようとしても、労働市場におけるパート労働者の供給には限界があること、また、雇用管理が煩雑になりかえってコストがかかると考えられることから、実際にそのような対応を行う事業主は少ないのではないかと考えられますが、どうでしょうか。
- (5) 先日のヒアリングでは、仮に適用拡大が行われた場合でも、価格に転嫁することはできないとのご見解がありましたが、適用拡大に伴う保険料負担がすべての事業者一律に課されるのであれば、特定の事業者・業界だけが競争上不利になることは考えにくいと思いますが、どうでしょうか。
- (6) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、医療保険についても、被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。
- (7) 国民年金保険料の未納対策については、廃案となった国民年金事業運営改善法案(※)において、事業主のご協力に関する規定が置かれるなどしていたところですが、事業主のご協力についてどう考えますか。
- ※国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案

以上、重ねてのお願いで大変恐縮ですが、実態に即した検討を行いたいと考えておりますので、どうかご協力のほどよろしくお願いいたします。

①パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・1ヶ月当たりの賃金

賃金 労働時間	5万円未満	5万円以上 7万5千円未満	7万5千円以上 10万円未満	10万円以上	賃金月額計
30時間以上	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	100 %

②パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・雇用契約期間

期間 労働時間	1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上	雇用契約 期間計
30時間以上	%	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	%	100 %

③パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・属性

属性 労働時間	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
30時間以上	%	%	%	%	%	%
25～30時間	%	%	%	%	%	%
20～25時間	%	%	%	%	%	%
20時間未満	%	%	%	%	%	%
所定労働 時間計	%	%	%	%	%	100 %

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

④パート労働者の1ヶ月当たりの賃金・属性

属性 賃金	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
10万円以上	%	%	%	%	%	%
7万5千円以上 10万円未満	%	%	%	%	%	%
5万円以上 7万5千円未満	%	%	%	%	%	%
5万円未満	%	%	%	%	%	%
月額賃金計	%	%	%	%	%	100 %

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

別添 2

資本金 常用労働者数	5千万円未満	5千万円以上 3億円未満	3億円以上	資本金計
300人以上	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
100人以上 300人未満	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
100人以上 301人未満	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
50人以上 100人未満	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
20人以上 50人未満	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
20人以上	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率
常用労働者数計	企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合	% 企業の割合 100 %
	パート比率	% パート比率	% パート比率	% パート比率 100 %

平成19年1月29日

(労働組合) 御中

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

パート労働者の厚生年金適用に関する追加ヒアリングのお願いについて

貴組合におかれましては、ますますご発展のこととお慶び申し上げます。

先日はご多忙のところ、当ワーキンググループのヒアリングにご対応いただきまして、ありがとうございました。パート労働者の様々な実態につきましてご教示いただき、感謝申し上げます。

その後、当ワーキンググループ内で検討したところ、以下のような点につき、さらに理解を深めていくことが必要と考えております。重ねてのご協力をお願いとなり恐縮ですが、2月 日に開催を予定しております当ワーキンググループの追加ヒアリングにおいて、ご説明いただけると幸いです。

なお、お答えに関する資料がありましたら、当日参考にさせていただきたく、事前に事務局にお渡しいただければ幸いです。

また、前回のヒアリングの際に集計中であった調査でさらに集計が進んだものがありましたら、ぜひ参考にさせていただきたいので、併せてご提出をお願いいたします。

- (1) 先日のヒアリングでは、経営者団体から、パート労働者のほとんどは老後の年金給付よりも現在の手取り収入を重視し、厚生年金の適用を望んでいないとのご意見がありましたが、労働組合としてはどう考えますか。
- (2) 先日のヒアリングでは、経営者団体から、事業主は、個々人の事情や希望に応じて都合のよい時間・日に働きたいという労働者のニーズに対応して時間帯

や曜日等の選択肢を幅広く用意し、多様な就業の機会を提供しているとのご意見がありました。また、短時間労働は多様な働き方の一つであり、労働者のニーズと企業のニーズが一致したもののご意見がありました。これらのご意見について、労働組合としてはどう考えますか。

(3) 先日のヒアリングでは、経営者団体から、パート労働者への厚生年金の適用拡大が行われた場合には、保険料の負担が発生しないよう、パート労働者自身が就業時間の調整や労働者数の削減を行うだろうとのご意見がありました。また、保険料負担が発生することにより、パート労働者の家計を圧迫し、個人消費に悪影響を及ぼすとのご意見がありましたが、これらのご意見について、労働組合としてはどう考えますか。

(4) 今後、女性の社会進出がますます進み、遺族年金を含めて、妻が夫に扶養されていることを前提とする仕組みは見直されていく可能性があることから、パート労働者についても、むしろ自らが保険料を納めて、自分の年金を確保することが必要になるのではないかと指摘がありますが、どう考えますか。

(5) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、医療保険についても、被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。

以上、重ねてのお願いで大変恐縮ですが、実態に即した検討を行いたいと考えておりますので、どうかご協力のほどよろしくお願いいたします。