

「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」

議論の概要

(第2回～第7回)

第2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18日(木) 10:00~12:15

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本フードサービス協会

- 他の産業に比べてパート比率が極めて高い(約9割)。
- 20~40歳が全体の8割近くで、家庭の主婦が活用可能な時間に家計を支えるために働きに出ているという実態が見て取れる。
- 労働時間週30時間未満のパート労働者が全体の9割近く、月収98,000円以下が6割以上であり、労働時間を抑えて厚生年金に加入することを避けていることがうかがえる。
- パート労働者の流動性は極めて高い。1年未満で退職する人が全体の約7割で、1年で4割が入れ替わる。
- 経営への影響だが、会員企業143社からの回答をもとに試算すると、20~30時間に適用拡大されたとしたら、厚生年金323億円、健康保険176億円の計518億円の事業主負担が生じる。
- パート労働者の7割以上が適用に反対。多くは将来の年金よりも現在の収入を確保したいと考えている。少ないアンケート回答からのサンプルでは、50歳代の回答は約20%で、そのうち4割以上が賛成している。適用拡大がされたら、働くことをやめる労働者も出てきて、経営に大きな打撃になる。
- 会員企業・パート労働者へのアンケートは集計中。具体的な数字に基づいた議論をしていただきたいので、最終とりまとめまでに再度発言の機会をいただきたい。

全国生活衛生同業組合中央会

- 生活衛生関係営業は、小規模零細がほとんど(従業員5人未満が8割以上)。
- 人件費割合がとても高く(約5割)、パート比率も他の産業に比べて高い(6割以上)。
- パート労働者は主に専門的な知識・技術を要しない仕事に従事し、学業費や家計費の一助となるよう就労している。
- パート労働者の選択で厚生年金の適用にならないようにしている。
- 人手不足は深刻。適用拡大をすると、さらに採用が難しくなる。
- 主婦や学生が多いので、長期間の勤務は考えられず、年間収入も予測が困難。正社

員的な働きの人には皆無。

- 適用拡大されたら、働き手が集まらなくなり、経営者の負担増や事務の煩雑さと相まって、かなりの業者が廃業せざるを得なくなる。

情報サービス産業協会

- パート・アルバイトは全従業員の6%程度。短時間正社員の普及に努めている。

電気・電子・情報通信産業経営者連盟

- 会員企業の従業員約42万人に対して、パートは8千人程度（外数）。職種は検査、製造組立業務や一般事務。
- 社会保険は特殊な事例を除きほぼ全員が適用されている。
- 適用拡大による経営面での影響は直接的には少ないが、影響が大きい業種もあるので、慎重に検討してほしい。

日本自動車工業会

- 期間従業員はいるが、パート労働者は少なく、適用拡大の影響は極めて弱い。
- 会員企業からは、極めて慎重に検討してほしいと言われている。
- 適用拡大が再チャレンジ施策にどう結びついていくのか理解できないので、分かりやすく説明してほしい。

日本商工会議所

- 抜本改革を行わず、支え手を増やすためだけの安易な適用拡大には反対。社会保障全体の改革の中で結論を出すべき。
- 規模の小さい企業ほどパート比率が高い。適用拡大は企業の活力を削ぎ、事務費負担も増大する。
- 以前の調査では、適用拡大すれば、6割の企業が保険料を逃れるため労働時間を20時間未満に調整したり、パート労働者の数を減らすと言っており、雇用が失われる。

日本鉄鋼連盟

- 溶鉱炉を動かすため8時間勤務の3交代制が基本。短時間勤務はほとんどいない。
- 難しい問題なので慎重な検討をお願いしたい。

<<質疑応答の主な内容>>

全国生活衛生同業組合中央会 平成 15 年の時にも、サラリーマンを対象とする厚生年金制度の生衛業への適用拡大に反対した。事業主が正社員の雇用を抑制していると WG 委員が発言されているが、実態は異なっており、抑制しているとは考えていない。実態をよくみてほしい。厚労省は月収 10 万円で 20 年間加入を前提に試算しているが、主婦や学生のパート労働者は長い期間の就労は考えていない。

生衛業は、生衛法で振興が謳われながら、廃業が相次いでいるのが実情。生衛業を対象から外してもらいたい。

WG 委員からの質問 フードサービス協会の見解は外食産業のパートは、学生とか暇な専業主婦の仕事であるように聞こえた。外食産業の従業員の質が劣化している中で、身分を安定させ、働き手としての自覚を持たせれば、モチベーションが上がり、使用者にとってもメリットになるのではないか。

フードサービス協会 外食産業はホスピタリティ産業であり、正社員、パート労働者に対し教育・研修に力を入れている。また、パート労働者には 1 日でも長く働いてもらいたいと各社では考えている。

WG 委員からの質問 社会保険の 30 時間のラインがあるから労働者も「30 時間以下でいい」となり、適当な働き方を生む原因になっている。そのようなラインはない方がパート労働者も長時間・長期間働くから、結局はコストが減るのではないか。

フードサービス協会 30 時間以上働いているパート労働者は約 13%。パート労働者でもその希望に応じて正社員に登用している。30 時間未満にするかどうかは、働く側の意向で決まっている。

WG 委員からの質問 パート労働者の雇用率が高い業界におけるパート労働者の正社員への転換方策はどうなっているのか。

全国生活衛生同業組合中央会 正社員への転換希望は皆無である。政管健保の創設当時、異動の激しい職種は入れられないということであった。実態をよく見て検討していただきたい。

WG委員からの質問 適用拡大に対するパート労働者自身の賛否については、その理由や年齢が上がるほど賛成が多くなっている傾向を踏まえると、年金制度に対する理解が不十分なために反対が多くなっているのではないか。

フードサービス協会 無理解に基づく年金制度に対する不信感がある。中間段階でのアンケート集計結果では、年齢が上がるほど賛成が増えるのは、年金生活に近づき、比較的近い将来に年金がもらえるという期待感があるのではないか。

WG委員からの質問 もし適用拡大がされたらどう対応するか。

フードサービス協会 反対である。4～5%の利益率でやっている中で、適用拡大がされたら利益が一気に吹っ飛ぶ。価格に転嫁できる世の中ではない。潰れるところも相当出てくるだろう。

全国生活衛生同業組合中央会 20時間に下げたら、A店で働いて、1時間休憩してB店で働くなど、事業主及びパート労働者ともにいろいろな知恵を出して適用されないようにする。保険制度が、当初の積立方式から賦課方式に変わり、また、社会モラルも低下した今の時代にあっては、昔の制度の適用は無理であり、抜本的な見直しが必要である。実情を見てほしい。

WG委員からの質問 適用条件について労働時間以外の要件、例えば、企業規模などでの条件をつけるという案についてはどう考えるか。

フードサービス協会 一定規模以下で適用除外という考えはよく出てくるが、大きなチェーン店でも店単位では地域で雇用をして同じ商売をしている。消費税の議論でもそうだったが、直営店は適用されるのに、フランチャイズ店は適用されないということにもなり、一物二価になりかねないので反対である。

(以上)

第3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19日（木）14:00～16:00

<<各団体の陳述の主な内容>>

日本労働組合総連合会

- 賃金面だけでなく将来の安心にも正社員と非正規労働者の格差が生じている。非正規労働者や5人未満事業所を含めて社会保険を全面適用すべき。企業の社会的責任である。いきなり適用するのが無理なら、経過措置として期間を定めて週労働時間20時間以上または年収65万円以上であれば適用とすべき。
- すべての労働者に適用するために、従業員全体の給与総額の一定比率を保険料とするとともに、業種・地域ごとに包括適用する方法にすべき。

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UIゼンセン同盟）

- パート労働者の均等待遇を推進し、すべての労働者に適用すべき。
- 組合員約95万人中、パート労働者は40.6%、約39万人いるが、適用拡大について否定的な意見はほとんどない。もっと働きたいというパート労働者の気持ちが、社会保険の現在の適用基準によって阻害されている。事業主にとっても人材確保の面から悪影響。
- 仮に週労働時間20時間を基準にする場合には、細切れの労働が増加しないように配慮すべき。企業の努力にインセンティブを与えることも必要。

情報産業労働組合連合会

- 社会保険は全面適用すべき。連合の方針と同じ。
- パートと正社員の区別をなくし、個々人のライフスタイルの変化にあわせて相互に行き来できるようになることが理想。社会保険の適用拡大はそのための有効な手段となる。

全国コミュニティ・ユニオン連合会

- 自分達は、個人加盟の労働組合。相談活動を柱としている。組合員の約40%が非正規、約30%がパート。
- 適用拡大はぜひ進めてほしい。ただし、パート労働者から見ると、賃金改善は放置

されてきたのに、今になって「あなたのために年金を適用します」と言われても、戸惑うのはやむを得ない。賃金についての切実感が増している中で、当面の手取減にこだわらざるを得ない実態にある。

- パート労働者は次の契約更新がどうなるかが最大関心事で、更新に縛られ将来のことは考えられない状態にある。年金は将来の生活の安定のためということについて、掛け捨てにはならないということを含め、もっと納得できる説明が必要。
- 20 時間以上まで適用基準を下げると、労働時間を 20 時間未満に切り下げたり、労働者を個人事業主扱いにして請負にするなど、労働条件の不利益変更が起きることを懸念する。行政がきちんと指導できるかどうか問われる。

<<質疑応答の主な内容>>

委員からの質問 連合が、従業員全体の支払い給与総額を基にした事業主負担を提案している理由は何か。現行の個別の従業員に着目した事業主負担だと、従業員ごとに適用の可否で差別が起きたり、事務が複雑になったりするからと考えてよいか。

連合 そのとおり。パート・正規労働者の差別をするインセンティブをなくすことが目的。「原則全労働者に対する完全適用」の提案とセットのもの。

委員からの質問 行政が、適用拡大に伴う賃金カットが起きないように指導したり、年金の正しい知識の普及に努めるという前提であれば、パート労働者の適用拡大に対する躊躇は変わってくると考えてよいか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 適用拡大を本気で進めるには、まず適用拡大に伴い不利益変更をしないよう企業を指導するとともに、もし不利益変更があった場合には行政がきちんと対応するとの方針をこの審議会で打ち出して欲しい。

また、社会保険適用逃れの様々な形の働き方が増えている。こうした動きにきちんと対応しないと、行政の姿勢を信じるのが難しくなる。

委員からの質問 就業調整はパート労働者自身が望んだ結果なのか、それとも経営側の事情によるものか。

UIゼンセン同盟 就業調整には労使双方の事情が複合している。年金については、本人のメリットなどを説明しきちんと理解を求めていくことが重要。

情報産業労働組合連合会 組合員にはオペレーターが多いが、調整しない人が圧倒的に多く、2002年の調査では8割を占めていた。

委員からの質問 正社員とパートの区別は労働時間だけではないと思われるが、具体的に何を基準に区別しているのか。

連合 そもそも職場によってパート、アルバイト、契約社員、嘱託など様々な呼び方がある。連合では、有期で雇用契約が定められている人を対象に調査を行っており、この中で実際に「パート」と呼ばれている人は3割だけである。

UIゼンセン同盟 概ね、時給制であること、所定労働時間が短いことが、正社員との区別基準となる。ただし現場での呼び方は様々である。

情報産業労働組合連合会 職場によって呼び方は様々であり、本人と事業主の間でも一致しない。調査上は、勤務日数や勤務時間で区分している。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 長年現場で相談に携わってきて「パートって何？」と感じる。1日8時間労働で残業もあって、勤続期間が15~20年と長い人もいる。仕事の中身も正社員と変わらない。

パート労働法では、「通常の労働者より所定労働時間が短い者」としているが、実態は、雇い主が採用の時点で「パート」と言えば「パート」となる「呼称パート」が多いのではないかと感じている。正社員との区別はつけにくくなっている。

委員からの質問 一般に正社員は、ボーナスや退職金の支給や昇給という特徴があると思うが、例えば、週30時間を超えて厚生年金適用となる場合に同時に正社員化するのか、それとも適用と正社員化は切り離されているのか。

情報産業労働組合連合会 年金適用と正社員の身分の関連は薄いと思う。当会の場合、正社員は100%厚生年金適用だが、嘱託でも90%に達している。

委員からの質問 昨日のヒアリングでは、パート労働者には主婦が多く、気軽に働いており、正社員登用しようとしても受けないとの由だった。自分はパート適用が女性の自立につながることを願っているが、実態は違うと言われがっかりした。パート労働者は働く意欲が高くないと思われるか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 パート労働者も働く意欲は高いと受け止めている。

労働時間が短いからと言って、仕事も1/2、1/3でよいとは思っておらず、1時間の仕事に対する姿勢は正社員と同じだと思う。主婦パートは気楽という声もあるが、近年は若年者の非自発的パートも増えているし、女性も25歳～34歳が増えている。出産や育児で正社員をやめざるを得なくなり、以前のような専業主婦ではなく、パートに出る。一生懸命働こうとしても、子育てなど家庭責任も重くのしかかっている。一人一人の女性が仕事と生活の調和が図れる働き方を選択できるようにしていくべき。

連合 調査では「正社員になりたい」が圧倒的に多い。

UIゼンセン同盟 意欲が高く懸命に働いているパートが大多数。労務管理も緻密になされている。気軽に働いているパートに正社員登用の意向を聞くような労務管理はされていないはずで、使用者側の認識は疑問である。

委員からの質問 「20時間前後で生じるゆがみ」とは何か。インセンティブとは何か。医療保険の取扱いはどう考えるか。

UIゼンセン同盟 基本的に、全労働者を適用すべきとの立場。「ゆがみ」とは、パートの場合、定時の勤務体制ばかりでなく、その時々シフトを柔軟に調整するような働き方もあるが、社会保険の枠がはまることで自由度が狭まらないかという問題。事業主が適用逃れをしようとして、労働時間を抑えるようなことが起こると、2か所で働く人も出てくるかも知れない。

また、「インセンティブ」は、きちんと適用したところは全体で支援して報われる仕組みにしないと、足並みが揃わないという問題意識のもの。

健保も傷病手当金など本人のみの給付があり、適用すべきとの立場。ただ、年金に対する正しい理解を広げたり、国民年金の未納問題に取り組んで、「取りやすいところから取ろうとしている」と受け止められないようにすべき。

委員からの質問 働く時間に関わりなく適用するというのも1つの理想だが、20時間未満の労働時間の短い人でも、同じ職場の仲間と思えるのか。

UIゼンセン同盟 職場での組み込まれ方によると思う。いずれにしても20時間は微妙なライン。15時間、17時間ならよいとも言えないが。

委員からの質問 パート労働者については代替性が高く、労働組合しかバックアップはない。すべての労働者を適用すべきといっても、実際に法案が通らなければ意味が

ない。経営側の意識と連合の提案が正反対にある中で、どのラインが最も得る票が多く、失う票が少ないかと考える必要がある。連合は、あくまでパート労働者を支えるという腹を決めているのか。

連合 確かにこれまで運動は正社員中心との批判があり、今後はパートなどより弱い立場の運動に目を向けていく方針である。与党がパートの適用問題にどれだけ本気がを、国民は見ている。

委員からの意見 本気で進めるには、次の選挙でシングルイシュー化すればよい。連合が年金の抜本改革までセットにすると、多くの支持を失い、実現できないのではないか。

委員からの質問 事業者側は、適用拡大すれば経営が成り立たなくなると言っている。このような事業主側の立場を、労働者側はどう理解しているのか。

全国コミュニティ・ユニオン連合会 この問題に限らず、すべての人件費の増加要因について事業主は反対する立場。しかし、パート労働者であっても一人の労働者として扱う事業主の姿勢があれば、パート労働者は労働条件に格差があっても一生懸命働いている。人件費という面だけでパート労働者を捉えるのではなく、一人の労働者として扱うという姿勢を持つことが、業績の伸びる事業主の条件になると思う。

UIゼンセン同盟 パート適用によりコストが上がるのは確かだが、天災と違い予見可能なもの。決まればそれに向け様々な工夫ができる。価格転嫁や、できなくてもいろいろなやり方がある。イメージのアップ、優秀な人材の確保、職員のやる気の喚起など、会社にとってもメリットがある。

連合 適用拡大になった時点ではコスト増になるが、中長期的に見れば、総人件費の配分の問題であり、社会全体で適用に伴うコスト負担について合意ができるかどうかの問題となる。

委員からの質問 全員を適用すべきとの意見だったが、一方でパート労働者自身が就業調整している実態もある。このままでは労組はパート労働者の意向を代表していないということになるが、パート労働者の理解を求めるために、組合自身は何をしようとしているのか。

連合 社会保険の適用問題は、賃金に留まらないパート労働者等の処遇改善と位置づけ

て取り組んでいる。労組への加入の働きかけに合わせて、社会保険適用の必要性を訴えている。

UIゼンセン同盟 就業調整は事実としてあるということを申し上げただけで、それをなくすように制度を変えるべきとの立場。誤解されているように思う。

WG委員からの意見 どんな制度としても様々な問題が出てくるものであり、すべての問題がいつまでに解決したりはしない。少しずつどうにかこうにか進めていくしかない。

(以上)