

パートタイム労働者と厚生年金

－被用者年金一元化法案におけるもう一つの問題点－

企画調整室（調査情報室） 鳶 咲子

【要約】

近年、パートタイム労働者が増加し、しかも、その基幹化が進んでいる。こうした現状を踏まえ、政府は、パートタイム労働者に対して厚生年金の適用を拡大する法改正を提案した。しかし、政府の改正案は、事業主団体の反対に配慮した結果、適用対象の拡大幅が十分ではない内容となっており、社会的弱者の保護、社会的公正を実現する観点から問題があると考えられる。例えば母子家庭の母のように、パートタイム労働者には、既存の社会保障の枠組みからは排除されやすい社会的弱者が少なからず含まれているからである。

一方、事業主団体は、厚生年金の適用を拡大する必要はないと主張している。その主要な論拠として、パートタイム労働者自身が反対していることが挙げられている。現時点において、パートタイム労働者の多くが厚生年金の適用拡大に消極的なのは事実である。しかし、それは本人が保険料を負担しなくてもよい第3号被保険者である主婦がパートタイム労働者に多いことが影響している。5. でみる世論調査の結果によれば、国民全体では「パートタイマー等にも労働者としての老後の所得保障が行われることになるので、適用した方がよい」という声が約6割に上り、事業者団体の主張とは対照的である。政府の提案では、厚生年金が適用されにくい非正規雇用者の雇用が今後とも増え続けることになりかねず、正規雇用者と非正規雇用者との間の格差を拡大し、問題が深刻化する可能性がある。

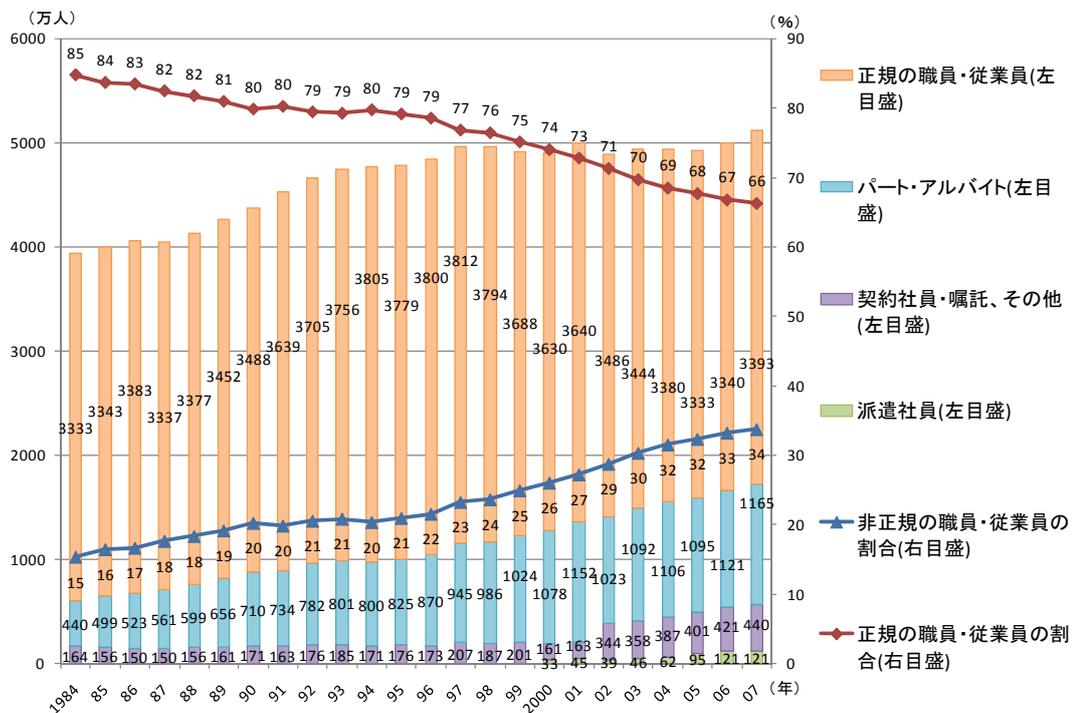
年金制度においても、社会的弱者の統合を図り、排除なき公正な社会の実現を目指すことが欠かせない。この観点から、母子家庭の母のようなパートタイム労働者に対しても、勤労者にふさわしい老後の年金保障を行うことが求められる。国は、そのための費用負担を事業主にも求めるべきである。年金に対する関心や理解が高まるにつれて、労働時間の長短やライフスタイルの変化に対して中立的な年金制度が国民に受け入れられる可能性が高い。年金問題への関心の高まりを好機ととらえ、年金の機能や役割に関する知識と情報の普及に努めて、年金制度への国民全体の理解や信頼を高める必要がある。

1. パートタイム労働者の増加・基幹化

バブル崩壊後、企業は雇用者の賃金にかかるコストを引き下げするため、パートなど、いわゆる非正規雇用者の割合を高めた¹。2006年以降、雇用者のおおむね3人に1人が「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」等の非正規雇用者となっている（図表1）。さらに、近年、短時間労働者であるパートタイム労働者の雇用が男女とも増加している（図表2）。また、その基幹化が進んでいる²。

「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所のうち、51.9%の事業所に「業務が正

図表1 雇用者数の推移（雇用形態別）



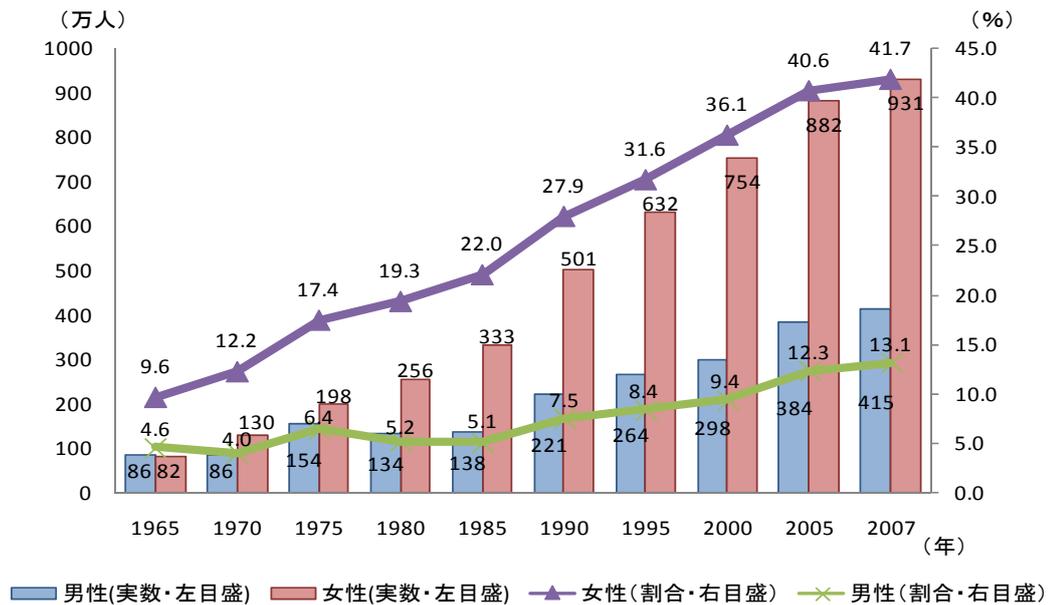
(注) ここで「パート」には、短時間労働者だけでなく、職場で「パート」と呼ばれている雇用者を含む。
 (出所) 総務省「労働力調査特別調査」(2月調査)(1984～2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(1～3月平均)(2002～2007年)より作成

¹ 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html>>によれば、パートの雇用理由(複数回答)をみると、「人件費が割安なため」とする事業所の割合が71%と最も多い(図表3)。

² 佐藤博樹ほか『不安定雇用という虚像』勁草書房、2007年11月、19～23頁。また、パートタイム労働者が働く割合の高いファミリーレストランについて分析したレポートとして、本田一成「ファミリーレストランにおけるパートタイマーの基幹労働力化」『Business Labor Trend』2004年3月、16～17頁<<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2003-12/p16-18.pdf>>がある。

図表2 就業時間が週35時間以下の雇用者数の推移（非農林業）



(出所) 総務省「労働力調査」

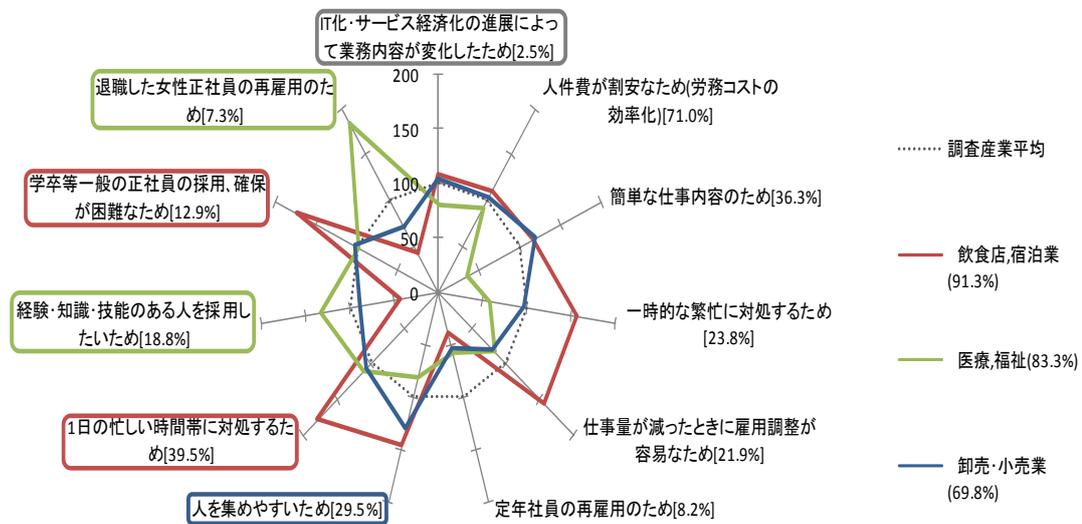
社員とほとんど同じパートタイム労働者」がおり、42.1%の事業所では「以前、正社員が行っていた業務にパートタイム労働者を充て」ている。パートタイム労働者から見ても、62.6%の者が上司の指示に従って補助的な単純業務を行うのではなく「自分自身の責任、判断で仕事を行っている」、56.8%の者が「同じ仕事を行っている正社員がいる」と認識している。

パートタイム労働者を雇用している事業所の割合が高い産業は、「飲食店、宿泊業」(91.3%)、「医療、福祉」(83.3%)、「卸売・小売業」(69.8%)である(図表3)。その雇用理由は、調査産業平均では「労務コストの効率化」が71.0%と最も高くなっている。パートタイム労働者を雇用している事業所の割合の高い産業のうち、「飲食店、宿泊業」では「忙しい時間帯に対処するため」「正社員の採用が困難なため」、「医療、福祉」では「経験・知識・技能のある人を採用」「女性正社員の再雇用」、「卸売・小売業」では「人を集めやすい」が雇用理由として多くの事業所で挙げられており、パートタイム労働者の基幹化を示していると考えられる。

このような産業では、近年、正社員の割合を減らしてパートタイム労働者を多く雇用している³。この分野の企業では、従来のパートタイム労働者のイメー

³ 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」88頁。

図表3 主な産業におけるパートタイム労働者雇用理由



(注) 1. [] 内の数字は、当該理由を回答（複数回答）した事業所の調査産業平均の割合である。
 2. 基幹的雇用者と思われる雇用理由を枠で囲んでいる。
 3. 色線は、1の調査産業平均を100とした場合の指数を表す。
 4. 凡例の（ ）内の数字は、パートタイム労働者を雇用している事業所の割合である。
 (出所) 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」より作成

ジにある補助的な単純作業を行う労働者としてよりも、むしろ正社員の代替となる基幹的な労働力としてパートタイム労働者を活用するケースが増えているといえよう。

2. パートタイム労働者の年金加入状況

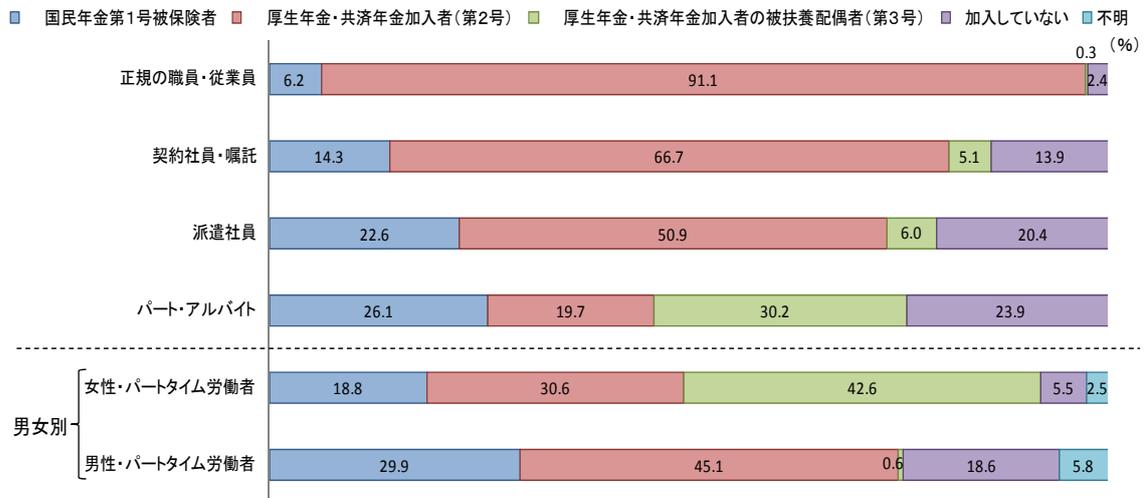
公的年金制度を始めとする社会保険制度は、主としてフルタイムの正規雇用者による就労を前提に設計されており、非正規雇用者の増加という雇用形態の多様化への対応が遅れている。

公的年金の加入状況を雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」と比べて、「契約社員・嘱託」「派遣社員」「パート・アルバイト」の順に厚生年金・共済年金加入者⁴の割合が低くなり、国民年金第1号被保険者や公的年金に加入していない者の割合が高くなっている（図表4）。特に「パート・アルバイト」では厚生年金・共済年金加入者の割合が約2割と低く、国民年金第1号被保険者（26.1%）や公的年金に加入していない者（23.9%）の割合が高い。

現行制度は、「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通常の就労者のおおむね4分の3以上」あれば原則として厚生年金保険の被保険者と

⁴ 国民年金第2号被保険者

図表4 公的年金加入状況（雇用形態別）



(注) 1. 「男女別・パートタイム労働者」は、呼称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。また、20歳以上60歳未満の者について公的年金の加入状況を示している。
 2. 「男女別・パートタイム労働者」以外の雇用形態は、勤務時間に限らず呼称による。また、厚生年金以外の公的年金の加入対象とならない「20歳未満の学生アルバイト・60歳以上の高齢者パート」が含まれている。
 (出所) パートタイム労働者は、厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」。それ以外は、厚生労働省「平成18年国民生活基礎調査」。

して取り扱うべきであるとされている⁵。したがって、勤務先で「パート・アルバイト」と呼ばれていても、その約3割が週35時間以上働いていることから⁶、図表4のように現行でも「パート・アルバイト」で厚生年金・共済年金加入者となっている者が存在する⁷。

パートタイム労働者について詳しく見ると、男性のパートタイム労働者では公的年金に加入していない者や国民年金第1号被保険者の割合が比較的高く、女性のパートタイム労働者では厚生年金・共済年金加入者の被扶養配偶者（第3号被保険者）の割合が42.6%と高い。

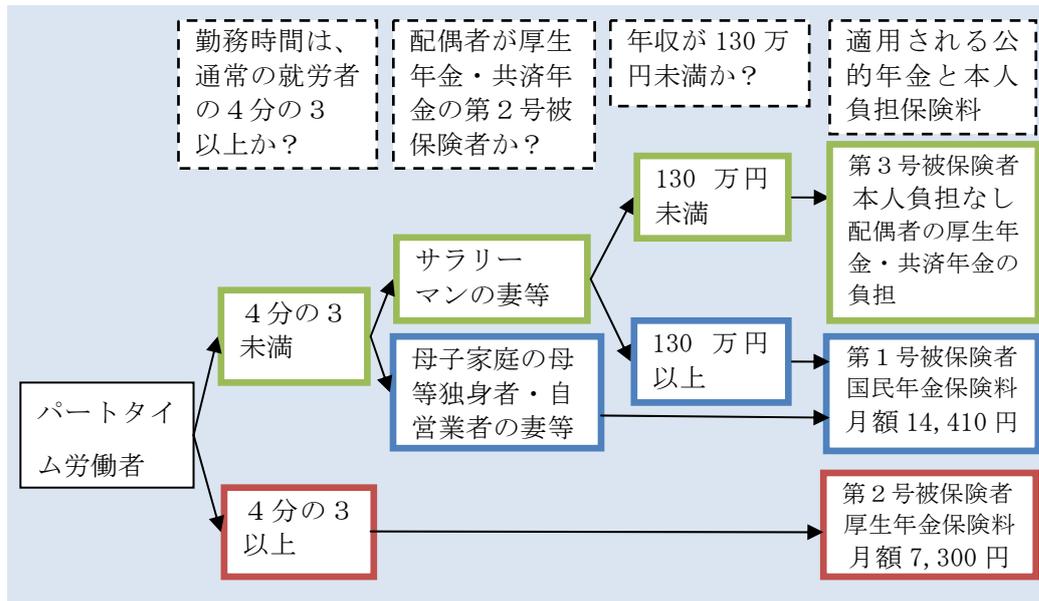
図表5のように、サラリーマンの妻等、厚生年金・共済年金の被保険者の配偶者で年収130万円未満の被扶養者であれば、国民年金第3号被保険者となり、

⁵ 厚生労働省「健康保険・厚生年金の適用基準に関する内かん（行政文書）」（昭55.6.6）「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」報告書（資料編）（第3回社会保障審議会年金部会配付資料）14頁。
 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-10.html>>

⁶ 総務省「労働力調査 詳細集計（平成19年平均）」
 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/2007n/dt/zuhyou/701500.xls>>

⁷ パートタイム労働者の統計データについて詳しくは、労働政策研究・研修機構編『ユースフル労働統計』労働政策研究・研修機構、2008年3月、33～35頁参照。
 <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/documents/4_p33-39.pdf>

図表5 パートタイム労働者への公的年金の適用と本人負担保険料（現行）



(注) 第2号被保険者の厚生年金保険料「月額7,300円」は、標準報酬月額98,000円の場合である。
 (出所) 厚生労働省資料より作成

本人の保険料負担はなく、配偶者である第2号被保険者が加入する厚生年金・共済年金全体が保険料を負担する。被扶養配偶者でも年収130万円以上の場合及び母子家庭の母等独身者・自営業者の妻等は、第3号被保険者制度の対象にはならず、国民年金第1号被保険者となる。

また、国民年金保険料は、もともと自営業者の加入を想定していることから、パートタイム労働者が加入しても雇う側の保険料負担がなく本人が定額の保険料を負担するため、同じ「パート・アルバイト」と呼ばれる労働者であっても、国民年金第1号被保険者と第3号被保険者では本人の保険料負担に大きな差が生じている⁸。

さらに、保険料負担だけでなく、年金受給額にも大きな違いがある。4. 以下で詳しく述べるが、国民年金第1号被保険者は、基礎年金⁹しか受け取れず、母子家庭の母など主に自分の収入で暮らしているパートタイム労働者の場合には、老後の生活保障として必ずしも十分ではない。また、第3号被保険者であっても、その保障は婚姻を継続している期間に限られることには留意が必要で

⁸ 図表3のとおり、基礎年金分について第3号被保険者個人の保険料負担がないのに対して、第1号被保険者の保険料負担は月額14,410円（2008年度）である。

⁹ 老齢基礎年金の年金額は満額で66,008円（平成20年度）であるが、加入期間による減額等のため、実際の平均年金月額は、47,587円（平成18年度・厚生年金を受給しない老齢基礎年金のみ受給者）である（社会保険庁「平成18年度社会保険事業の概況」（2008.3））。

ある。これらの点を勘案すると、保険料負担の均衡のみならず、将来の年金受給の確保という観点からも、厚生年金に加入できるパートタイム労働者の範囲を拡大する必要があるのではないか。

3. 政府提案の内容

1. 2. のような状況の中で、パートタイム労働者を含む非正規雇用者と正規雇用者との待遇の格差が問題となり、安倍前内閣は、「パート労働者への社会保険の適用拡大」を「再チャレンジ支援総合プラン」の目玉として位置づけた¹⁰。このプランの実現のために、2007年4月、第166回通常国会に政府が提出した「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」（以下「被用者年金一元化法案」という。）では、被用者年金（厚生年金と公務員等の共済年金）の一元化とともに、厚生年金の適用対象となるパートタイム労働者の範囲拡大が提案されている。この法案は、いわゆる「年金記録問題」の陰で実質的な議論に入らないまま、衆議院で継続審議の扱いとなっている（2008年6月現在）。

提出されている法案の内容は、「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」（以下「ワーキンググループ」という。）において、厚生年金の週労働時間の適用基準を、通常の就労者の週労働時間のおおむね「4分の3以上」に当たる現行の30時間から、雇用保険の適用基準と同じ週20時間に引き下げるについて検討が行われた。

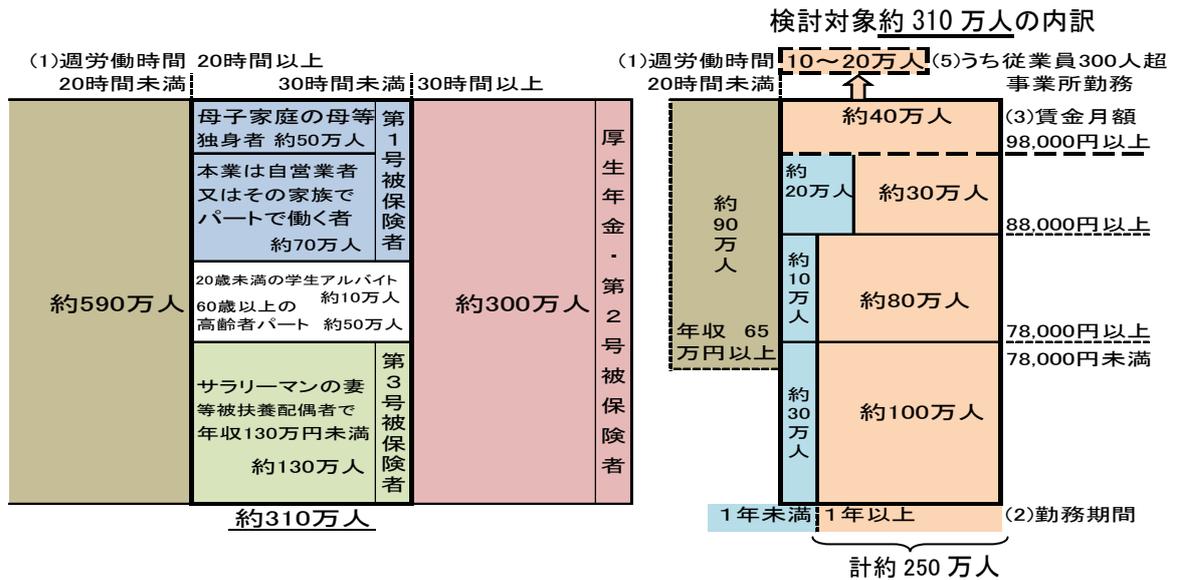
ワーキンググループに提出された厚生労働省の資料を基に作成した図表6で、パート労働者約1,200万人のうち約300万人が、労働時間が週30時間以上で既に厚生年金が適用されている第2号被保険者である（左図赤色の部分）。残り約900万人のうち約310万人が、仮に適用基準を週労働時間20時間以上に引き下げた場合の拡大対象となる。この310万人の主な内訳は、国民年金の第1号被保険者約120万人（左図青色の部分）、サラリーマンの被扶養配偶者（第3号被保険者）約130万人である（左図緑色の部分）¹¹。このうち国民年金の第1号被保険者約120万人は、その内訳が母子家庭の母等独身者約50万人、本業は自営業者又はそ

¹⁰ 「多様な機会のある社会」推進会議決定・再チャレンジ支援に関する関係閣僚による会合了承「再チャレンジ支援総合プラン」（2006.12）。

<http://www.kantei.go.jp/jp/saityarenzi/plan_gaiyou.html>これ以前のパートタイム労働者への厚生年金適用に関する議論の経過については、『女性と年金 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書』社会保険研究所、2002年2月が詳しい。

¹¹ 残り60万人は、厚生年金以外の公的年金の加入対象とならない「20歳未満の学生アルバイト」約10万人と「60歳以上の高齢者パート」約50万人である（図表6左図白い部分）。

図表6 パートタイム労働者（約1,200万人）への厚生年金の適用拡大



(出所) 「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」報告書（資料編）（第3回社会保障審議会年金部会配付資料）19頁のデータ及び第4回社会保障審議会年金部会参考資料3 14頁のデータより作成

の家族だが別途パートで働く者約70万人である。

しかし、適用基準を週労働時間20時間以上に引き下げて、約310万人を厚生年金の適用対象とした場合、労使折半の社会保険料負担が事業主に発生することから、法案化の過程でパート比率の高いスーパーや外食産業等事業主団体の強い反対があった¹²。被用者年金一元化法案では、週所定労働時間は通常の労働者の4分の3未満という現行の基準が20時間以上に引き下げられたものの、勤続期間、賃金水準等の正社員並みの要件も付加され、次のすべてに該当しなければ厚生年金が適用されないこととなった。

対象となるパートタイム労働者数	
(1) 週所定労働時間が20時間以上……………	約310万人
(2) 当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれる……………	↓ (1)のうち約250万人
(3) 報酬の月額が9万8千円以上……………	↓ (2)のうち約40万人
(4) 生徒、学生等でない	

さらに、(5)激変緩和措置として従業員300人以下の中小零細事務所の事業主

¹² 「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」ヒアリングの概要
 （第3回社会保障審議会年金部会配付資料）
 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-10.html>>

に使用されるパートタイム労働者は、別に法律に定める日までの間、適用が猶予された。この結果、検討の対象となった週労働時間が20時間以上30時間未満のパートタイム労働者約310万人のうち、適用が拡大されるのは1割以下、10～20万人にすぎない¹³。4. 以下では、パートタイム労働者の厚生年金適用範囲の拡大が提案された背景を踏まえ、政府提案の問題点について検討したい¹⁴。

4. 労働時間の長短やライフスタイルの変化に中立的な制度の必要性

政府提案は、事業主団体の反対に配慮して厚生年金の適用対象の拡大幅が十分ではない内容となっている。事業主団体は、(1)の20時間以上という労働時間要件の引下げについて、「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」と述べている¹⁵。

また、(2)の「当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれない」という勤務期間要件については、ワーキンググループ報告書でも「保険料の負担が生じないように、事業主側が、適用基準の期間を超えない範囲への契約期間の短縮」、「雇止め¹⁶」、さらには、「配置転換するなど実質的には雇用契約が継続していながら外形上継続していないかのように見せる脱法的行為などを行う可能性があることに留意する必要がある」とされている¹⁷。このように賃金要件に加えて、労働時間要件、勤務期間要件等複数の要件を組み合わせた制度設計は、執行体制を強化するとしても外形的な把握が困難であり、事業主側の回避行動を誘発する可能性が大きいとの指摘がある¹⁸。

¹³ 厚生労働省「パート労働者に対する厚生年金適用の拡大について」（平19.3.13）。

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/d1/s0426-7g-07.pdf>〉

また、樋口美雄慶應義塾大学教授（『女性と年金』・前掲注10 88頁）からは「週所定労働時間が20時間以上」又は「年収65万円以上」を適用対象にすること（図表6右図の約90万人が追加される）、日本労働組合総連合会からも同旨及び事業主負担を従業員全体の支払い給与総額の一定比率とすることが提案されていたが、今回の検討対象にならなかった。

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/s0208-3.html>〉

¹⁴ 本稿では、2008年1月に設置された社会保障国民会議において議論されている基礎年金の税方式化の問題は取り扱わず、今後の検討課題としたい。

¹⁵ ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注12 4頁。

¹⁶ 事業主側が雇用契約の終了の際に契約を更新しないこと。

¹⁷ 「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」報告書

（第3回社会保障審議会年金部会配付資料）14～15頁。

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-10.html>〉

¹⁸ 西沢和彦「パートタイム労働者の増加と年金制度の現状および課題」『Business & Economic Review』2008年3月、39頁。

このような制度設計が行われたのは、事業主団体の主張が原因となっていると考えられる。事業主団体の反対の論拠としては、事業主に発生する社会保険料負担のほか、パートタイム労働者の7割以上が厚生年金適用に反対していることが挙げられている¹⁹。現時点において、パートタイム労働者の多くが厚生年金の適用拡大に消極的なのは事実である。しかし、それは本人が保険料を負担せずに老後の所得保障が一応確保されている第3号被保険者である主婦がパートタイム労働者に多いこと、及び、パートタイム労働者の多くが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ことが影響していると考えられる。以下、パートタイム労働者が増加・基幹化している現状を踏まえながら、事業主団体の主張の問題点について検討したい。

4-1. 厚生年金の「空洞化」と勤労者にふさわしい年金保障の必要性

法案のもととなる考え方を検討したワーキンググループ報告書にもあるように、厚生年金適用拡大の根拠は、まず、勤労者にふさわしい老後の年金保障を行うための費用負担を事業主にも求めるべきことにある。そもそも年金制度は、加齢、障害によって働けなくなった場合等に貧困に陥ることがないように生活を支える制度である。雇われて働く勤労者は、稼得手段が自らの労働に限られており、老後に稼得手段を失うと収入がなくなる可能性が自営業者よりも高い。正社員等であれば年金保険料が労使折半の被用者年金制度たる厚生年金に加入することになる。近年、本来勤労者の老後を支えるはずの厚生年金が適用されない勤労者が増加していることは、厚生年金の「空洞化」と呼ばれている²⁰。

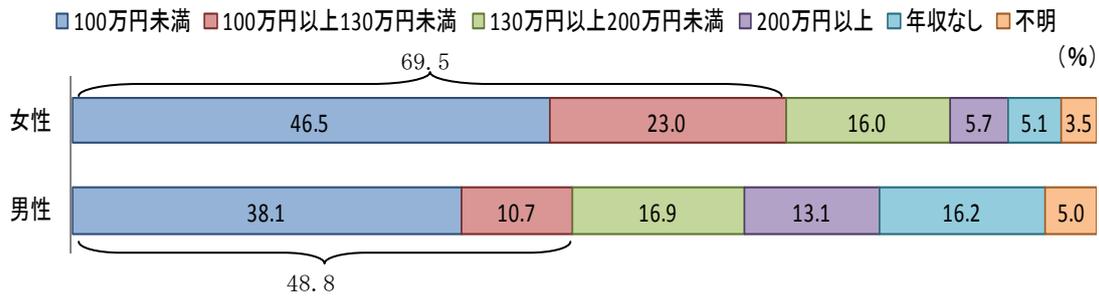
また、図表5のとおり、第3号被保険者であるパートタイム労働者が受ける基礎年金の費用は、パートタイム労働者本人及びその雇用主の双方の負担が全く求められず、第3号被保険者を扶養する配偶者の属する厚生年金・共済年金が負担する。その結果、「パート労働者を雇用することで事業主負担を負わない事業主と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担に差異があり、事業主間の公正な競争を妨げている」との課題が指摘されている²¹。近年、正

¹⁹ ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注12 1頁。

²⁰ 清家篤「年金と雇用の整合性」『年金と経済』通巻88号、2004年2月、40頁及び大沢真理編『ユニバーサル・サービスのデザイン』有斐閣、2004年3月、18頁。

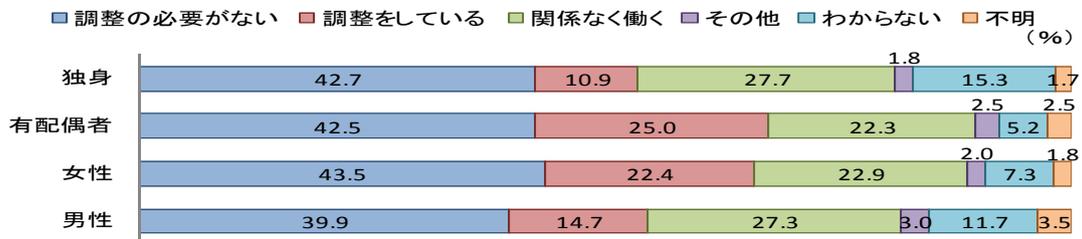
²¹ ワーキンググループ報告書・前掲注17 4頁。また、堀勝洋『年金の誤解』東洋経済新報社、2005年2月、29頁は、「第3号被保険者であるパート労働者を多数雇用している事業主は、もしパート労働者が正社員ならば、その事業主が負担するはずだった保険料を負担せず、パート労働者の配偶者が勤務する他の事業主とその従業員に負担を転嫁し、年金制度にただ乗り（フリーライド）している」と述べている。

図表7 パートタイム労働者の年収（税込み）金額別割合



(注) 1. 正社員として働いて得た収入は除く。
 2. 2つ以上の会社でパートタイム労働者として働いていた場合は、その合計とした。
 (出所) 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」より作成

図表8 過去1年間の就労調整の有無



(注) 1. 「調整の必要がない」とは、年収、所定労働時間が就労調整を行う要件に達するおそれがないほど少ないため、調整する必要がない場合をいう。
 2. 「調整をしている」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整等を行っていることをいう。
 3. 「関係なく働く」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当する年収、所定労働時間に達しても関係なく働く場合をいう。
 (出所) 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」より作成

社員の割合を減らしてパートタイム労働者を多く雇用した企業は、本来負担すべき社会保険料の事業主負担を回避してきたともいえよう。

4-2. パートタイム労働者の第3号被保険者問題と労働市場の中立性

パートタイム労働者のうち女性の約7割（男性は約半分）は、国民年金の第3号被保険者の要件である年収130万円未満である（図表7）。また、所得税の非課税限度額（103万円）及び厚生年金の加入要件（130万円）等に当たらないように年収、労働時間を調整する就労調整をしている者が、有配偶者の25.0%、女性の22.4%存在する（図表8）。このような就労調整を行っている労働者は、就労調整を行っていない労働者と比べて、年間労働時間が短く時間当たり賃金

も低い²²。そして、パートタイム労働者のうち第3号被保険者は、賃金が上がれば労働時間を短くして就労調整する傾向がある²³。

このように、専業主婦・主婦パートなどの第3号被保険者に本人分の年金保険料の負担を求めない第3号被保険者制度は、世帯主に扶養されている状態を優遇し、就労調整の存在にみられるように働き方を年収130万円以下に偏らせる。労働力不足が進展しつつある少子高齢化社会では、主婦の就労に対する阻害要因を除き、労働市場における就業選択に中立的な制度に再構成する社会的必要性が高まっている²⁴。

4-3. 均等待遇の必要性

諸外国の年金制度の例では、アメリカ・フランスは、報酬を受け取るほとんどすべての雇用者が適用対象となっており、イギリス・ドイツは、それぞれ年収約90万円（イギリス4,368ポンド）・約65万円（ドイツ4,800ユーロ）を基準に低所得者は任意加入となっている²⁵。フランス・ドイツでは、1980年代以降、パートタイム労働の活用を促進する前提として、コスト削減の歯止めとなるようパートタイム労働者の保護を図るため、フルタイム労働者との均等待遇原則が法定され、労働時間の長短・ライフスタイルの変化に対して中立的な制度となっている²⁶。さらにEU加盟国では、1997年のEUパートタイム指令を受けて、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間で社会保険制度への加入に差を付けることが禁止されている²⁷。

このようにヨーロッパでパートタイム労働者の均等待遇が確立した背景には、社会的弱者の保護と社会的平等の実現を重視する社会的公正の概念がある²⁸。

²² 樋口美雄「「専業主婦」保護政策の経済的帰結」八田達夫ほか編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社、1995年10月、217頁。また、樋口美雄ほか「配偶者控除・配偶者特別控除制度に関する一考察」『EAPA Discussion Paper』DP/01-4、2001年8月は、配偶者控除等により就労調整が行われ、パートタイム労働者であることを経済的に有利にすることで、有配偶女性の就労選択をパートタイム労働者に偏らせる傾向があると指摘している。

²³ 大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊 社会保障研究』通巻162号、2003年12月、295頁は、夫の所得が高いほど妻の有業率は低下するダグラス＝有沢の法則と同様に、夫の所得が高いほど第3号被保険者である妻の割合が高いことを実証している。

²⁴ 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』有斐閣、1997年3月、223頁。

²⁵ 「「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」報告書（資料編）」（第3回社会保障審議会年金部会配付資料）26頁。

<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-10.html>>

²⁶ ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注12 24～28頁。

²⁷ 内閣府「平成17年版 国民生活白書」102頁。

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/pdf/hm020203.pdf>

²⁸ 菅野和夫ほか「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展開』

我が国においても、この2008年4月から施行された改正パートタイム労働法第8条で「通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い」が禁止された²⁹。しかし、この法改正では、「通常の労働者と同視すべき」対象となる短時間労働者の範囲が極めて限定されている。労働時間の長短やライフスタイルの変化に対して中立的な制度の必要性にかんがみると、法の適用対象とならない多くのパートタイム労働者に対しても、均等待遇を促進することが求められる。

5. 世論調査の結果とパートタイム労働者の意識

4. で述べたとおり、事業主団体は、パートタイム労働者の7割以上が厚生年金の適用に反対であると主張している。内閣府が実施した世論調査では、パートタイマー等の短時間労働者への厚生年金の適用について、「パートタイマー等にも労働者としての老後の所得保障が行われることになるので、適用した方がよい」が6割近く、「パートタイマー等」又は「企業」に「新たに保険料負担が生じるので、適用しない方がよい」が併せて3割弱で、事業主団体の主張と世論の動向は対照的である(図表9)。適用への賛成は、公的年金への関心の有無、年代で異なっており、「関心がある」又は「50、60歳代」では6割以上が適用賛成であるが、「関心がない」又は「40歳代以下」では賛成が5割台にとどまる。

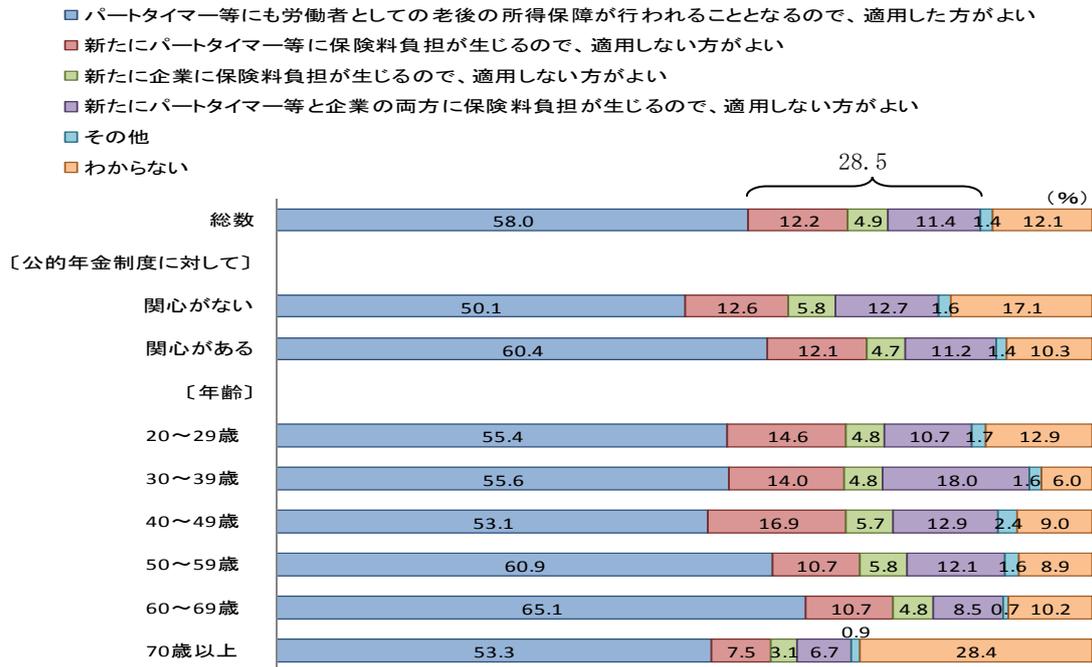
また、専業主婦等が対象となる第3号被保険者制度の仕組みについて、総数では、「現行がよい」31.0%に対して、「夫の納めた保険料の一部を妻の分とみなして、夫と妻に対し別々に年金を支給」(32.3%)、「専業主婦等も、別途保険料を負担」(17.4%)、「保険料を負担しないのだから、専業主婦等への年金は減額」(7.5%)など世帯単位で負担給付を考える現行制度を個人単位に見直した方がよいとも取れる意見が57.2%を占めた(図表10)。第3号被保険者制度が適用にならない自営業の家族従業者では、「別途保険料負担」及び「年金減額」という専業主婦など第3号被保険者に対する厳しい意見が併せて33.9%もあり、本調査の主婦(主婦パートは除かれ無職に限られる)の両意見の合計では**図表9**

東京大学出版会、1998年3月、120～133頁。ただし、この論文自体は、わが国の労働市場で職種別賃金制度が確立していないことを主な理由に、非正規雇用者の労働条件を労使間の交渉事項とし法的救済を否定する立場である。

²⁹ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)。法改正の内容については、安藤範行「多様な働き方に応じた公正な待遇の実現に向けて」『立法と調査』267号、2007年4月、51～57頁参照。

〈<http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/books1/20070420/20070420051.pdf>〉

図表9 パートタイム労働者への厚生年金の適用について



(出所) 内閣府「公的年金制度に関する世論調査」2003年2月

20.3%にすぎないのと対照的である。ただし、「女性の50、60歳代」では、「別途保険料負担」を支持する意見が2割を超えている。

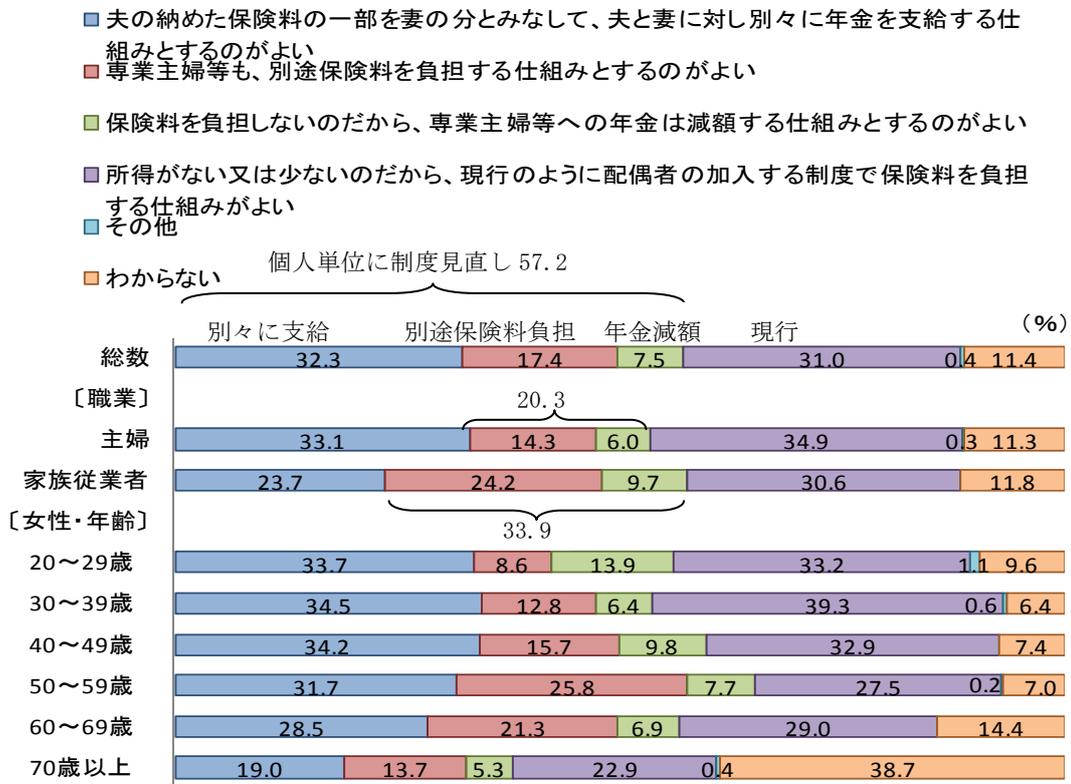
図表9のように、厚生年金適用については既に約6割の支持があるが、「関心がある」層及び「50、60歳代」の老後への関心が高まる世代では賛成割合が高まっていることから、年金制度への関心を高めれば、適用支持が更に増加する可能性がある。パートタイム労働者への適用拡大と密接に関係する第3号被保険者制度は、見直しの意見が約6割を占める(図表10)。特に自営業の家族従業員など第3号被保険者制度が適用にならない層には、専業主婦との不公平感があるとみられる。また、一般的に老後への関心が高くなる「50、60歳代」で厚生年金適用について支持が高くなり(図表9)、第3号被保険者制度の対象となることが多い女性は「50歳代」をピークとして「別途保険料負担」を支持する意見が年代を重ねるほど増えてくる(図表10)。

事業主団体によるパートタイム労働者に対するアンケート調査においても、年齢によるこの問題への認識の差が現れる³⁰。年金加入賛成の理由は、「将来、

³⁰「日本フードサービス協会提出資料」(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10回))18頁。

〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-15.html>〉

図表 10 専業主婦等の年金保険料の負担について



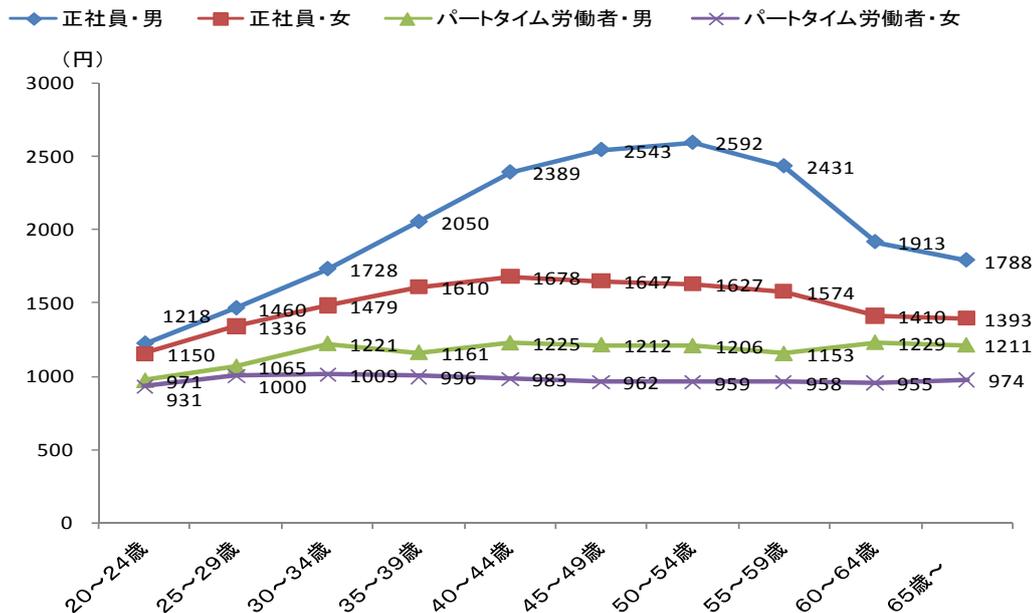
(注) 本調査の職業は、自営業主・家族従業者・雇用者・無職に分類され、無職は主婦・学生・その他に再分類されている。

(出所) 内閣府「公的年金制度に関する世論調査」2003年2月

年金を受け取れるから」(79.9%)、「女性が自立できる制度だと思っから」(32.5%)、「現行の制度では第3号被保険者は保険料負担なしで基礎年金を受け取れ、不公平だと思われるから」(12.4%)、「今の職場では厚生年金に入りたいくても入れなかったから」(9.2%)となっている。逆に、年金加入反対は、「保険料の負担で実質的な手取りが減少するから」(60.0%)、「将来の年金支給はあてにならないから」(48.1%)、「家計を支えるために、少しでも収入が欲しいから」(36.9%)が主な理由であり、現在の手取り収入を減らしたくないという意識が原因となっているといえよう。

図表7のとおり、パートタイム労働者のうち年収200万円以下の者が、女性の約85%、男性の約65%を占めている。また図表11のように、パートタイム労働者の賃金は、男性正社員と比較して、特に40、50歳代で差が開き、男性パートタイム労働者で約5割、女性パートタイム労働者で約4割の時給となっており、水準の低さが課題である。

図表 11 雇用形態別 1 時間あたり所定内給与額（年齢階級別）



（出所）厚生労働省「平成 19 年賃金構造基本統計調査」

先のパートタイム労働者総合実態調査によれば、パートタイム労働者を選んだ理由として、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」（50.3%）との回答が多い。しかし、パートタイム労働者のうち、「主に自分の収入で暮らしている」パートタイム労働者は、男性で 56%、女性で 17%に上る³¹。これらは、単身者・母子家庭の母等と考えられるが、国民年金第 1 号被保険者や未加入となっている者が多いとみられる。

特に、母子家庭の母は、就職・転職の際に重視する事項として「厚生年金や雇用保険に入れる」を挙げている³²。このことは、単身で子供のいる女性が雇用者に対する社会的保護の仕組みと被扶養配偶者に対する保護の仕組みの両方から排除されやすいという現状を示している³³。母子家庭となった理由は、約 9 割が離婚などの生別、約 1 割が死別である。近年の離婚件数の増加により、

³¹ 平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査・前掲注 1。

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html#kojin02>>

³² 日本労働研究機構「母子世帯の母への就業支援に関する調査」平成 13 年 10 月 4 日。

<<http://www.jil.go.jp/mm/siryu/20011010b.html>> この調査によれば、母子世帯の 1 か月の平均収入は 21 万円で勤労者世帯平均の 6 割に満たない水準である。また、母子世帯になる前は約 4 割が無業者であるが、母子世帯になってから 28.9%がパートとして、20.1%が正社員として新たに就業している。「あしなが育英会」の調査では、母親の就業形態はパートなど不安定就労が 57%を占め、6 年前の約 1.3 倍になっているとの結果がある。また、2 つ以上の職場で仕事をしている母が 18%にも上る。<http://www.ashinaga.org/main7_5_1.php>

³³ 永瀬伸子「非典型雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊 社会保障研究』通巻 165 号、2004 年 10 月、119 頁。

母子世帯数も増加している³⁴。離婚の増加という近年の家族形態の変化に対応するため、主婦が多いパートタイム労働者の年金加入を支持する意見がある³⁵。

6. 厚生年金適用拡大の経済的影響と今後の課題

事業主団体は、パートタイム労働者の年金保険料を負担した場合、企業経営を圧迫するほか、主婦のパート労働者の保険料負担が家計を圧迫して消費にも影響を与えると主張している³⁶。経済的理論の観点からいえば、この主張は短期的には正しい。しかし、長期的には、事業主が負担した年金保険料を実質的にだれが負担するかという転嫁と帰着の問題が生じる。これについては、(1) 社会保険料の企業負担分は労働者の賃金を低下させる（労働者負担）、(2) 企業の生産するサービス・製品の価格を上昇させる（消費者負担）、(3) 企業が実質的に負担する（企業負担）という3つのケースが考えられる³⁷。

表面上企業が負担した事業主負担を実質的にだれが負担するかは、労働市場及びサービス・製品市場の需要と供給により(1)～(3)のどの要素が強まるかに依存し、どのような割合でそれぞれが負担するか一概に言えない。すべてが事業主によって実質的に負担されるのではなく、相当程度は労働者の賃金を低下させて、労働者によって負担される可能性が高い³⁸。

³⁴ 厚生労働省「平成18年度全国母子世帯等調査」。また、「平成15年度全国母子世帯等調査」によれば、母子世帯は、平成10年から15年までの5年間で28.3%増加して全国で約123万世帯となっている。離婚件数については厚生労働省「平成18年人口動態調査」。

〈http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/data/010/2006/toukeihyou/0006067/t0134666/MH0100_001.html〉

³⁵ 橋本俊詔『消費税15%による年金改革』東洋経済新報社、2005年9月、52頁。死別の場合には遺族年金が支給されるが、「あしなが育英会」の調査・前掲注32では月4万円の赤字になるとの結果がある。離婚等の場合には遺族年金の支給はなく、平成19年度から「離婚時の厚生年金の分割制度」〈<http://www.sia.go.jp/topics/2006/n1003.html>〉が導入された。平成20年度から厚生年金の3号分割制度も実施されているが、分割対象となるのは平成20年以後の分に限られている。

³⁶ ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注12 12頁。

³⁷ 橋本・前掲注35 52～54頁。

³⁸ この点に関して、岩本康志ほか「社会保険料の帰着分析」『季刊 社会保障研究』通巻174号、2006年12月、216頁は、「事業主負担は賃金に部分的に転嫁するという結果が妥当であると考えられる」が、「賃金の調整には時間を要するので、完全な賃金調整を反映していない可能性が考えられる」とも述べている。その他、主な論文として、太田聡一「社会保険料の事業主負担部分は労働者に転嫁されているのか」『日本労働研究雑誌』573号、2008年4月、酒井正「社会保険の事業主負担が企業の雇用戦略に及ぼす様々な影響」『季刊 社会保障研究』通巻174号、2006年12月、臼杵政治ほか「事業主が負担する年金保険料の転嫁と労働市場への影響」『ニッセイ基礎研究所報』43号、2006年9月がある。

〈<http://www.nli-research.co.jp/report/shoho/2006/Vol143/syo0609b.pdf>〉また、パートタイム労働者365万人への新たな厚生年金の適用拡大が企業の法定福利費を増加させ、労働需要や投資を抑制させて、経済成長にマイナスの影響があるかどうかについて、マクロ計量経済モ

また、事業主団体は、パートタイム労働者への厚生年金適用により、就労調整がしづらくなることにより、主婦の就労機会を奪い、人手不足になると主張している³⁹。しかし、状況次第でパートタイム労働者は、かえって労働時間を増加させるという意見もある⁴⁰。すなわち、今日の日本経済のように正規雇用者として働くことの多い夫の賃金が伸び悩んだり、正規労働者の失業率が上昇したりするような状況にあると、夫の所得低下を補うため、当面パートタイム労働者としての妻の就業率が上昇することが想定される。このような経済状況の下で、厚生年金のパートタイム労働者への適用拡大を行い第3号被保険者としての年収制限がなくなると、年金保険料の自己負担による女性パートタイム労働者の手取り賃金の減少が、かえって減少した手取り賃金を回復するように労働時間を増やす可能性がある。その結果、女性パートタイム労働者の引退後の年金受給額が増える可能性もある。

1. のパートタイム労働者が増加・基幹化している現状を踏まえて、4. で述べたように労働時間の長短やライフスタイルの変化に対して中立的な制度の必要性にかんがみると、「均等待遇」の理念を進めることが求められる。ヨーロッパ諸国のようにパートタイム労働者と正規雇用者との均等待遇が定着するならば、事業者が割安な労働力としてパートタイム労働者を雇用する根拠がなくなることも想定される。一方、政府の提案では、厚生年金が適用されにくい非正規雇用者の雇用が今後とも増え続けることになりかねず、正規雇用者と非正規雇用者との間の格差を拡大し、問題が深刻化する可能性もあろう。

パートタイム労働者に厚生年金の適用を拡大する制度設計においては、すべての雇用者について老後の生活保障の必要性を重視する考え方に立つべきである。すなわち、年金制度においても、社会的弱者の統合を図り、排除なき公正な社会の実現を目指すことが欠かせない。この観点から、母子家庭の母のように第3号被保険者制度の恩恵を受けられないパートタイム労働者に対しても、勤労者にふさわしい老後の年金保障を行うことが求められる。国は、そのための費用負担を事業主にも求めるべきであろう。

年金に対する国民の関心が急速に高まってきている。5. で述べた近年の世論調査の結果を踏まえると、年金に対する関心や理解が高まるにつれて、労働

デルを用いた考察として、金子能宏ほか「非正規就業者増大のもとでの厚生年金適用拡大と国民年金の経済的効果」『季刊 社会保障研究』通巻165号、2004年10月がある。

³⁹ ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注12 1、39、49頁。

⁴⁰ 金子能宏「女性パートタイム労働の現状を踏まえた雇用政策と年金制度の役割」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』東京大学出版会、2003年9月、82、86頁。

時間の長短やライフスタイルの変化に対して中立的な年金制度が国民に受け入れられる可能性が高い。この観点からは、年金問題への関心の高まりを好機ととらえ、年金の機能や役割に関する知識と情報の普及に努めることが重要である。年金制度への国民全体の理解や信頼を高めて、働き方やライフスタイルの変化に、より中立的な年金制度に改めることにより、社会的弱者の統合と社会的平等を重視する排除なき公正な社会の実現へ近づくことが可能となる。

【参考文献】

- 荒木尚志ほか編『雇用社会の法と経済』有斐閣、2008年1月
- 太田聡一「社会保険料の事業者負担は本当に「事業者負担」なのか」『日本労働研究雑誌』525号、2004年4月
- 神代和欣「雇用環境の変化と年金」『年金と経済』通巻81号、2002年10月
- 倉田聡「非正規就業の増加と社会保障法の課題」『季刊 社会保障研究』通巻165号、2004年10月
- 権丈善一『医療政策は選挙で変える 再分配政策の政治経済学IV』慶應義塾大学出版会、2007年7月
- 白川一郎『日本のニート・世界のフリーター』中央公論新社、2005年11月
- 戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス』2007年12月
- 西沢和彦『年金制度は誰のものか』日本経済新聞出版社、2008年4月
- 八田達夫＝小口登良『年金改革論』日本経済新聞社、1999年4月
- 堀江奈保子「厚生年金の適用拡大の意義と課題」『みずほ政策インサイト』2007年6月
- 山本克也「財政収支から見た短時間労働者の厚生年金保険適用拡大の効果」『季刊 社会保障研究』通巻162号、2003年12月
- 労働政策研究・研修機構編『多様な働き方の実態と課題』労働政策研究・研修機構、2007年3月

(内線 75041)