

跡見学園女子大学マネジメント学部紀要 第16号 (2013年9月10日)

パートタイム労働者への社会保険適用問題

Social Insurance Application Problem to Part-time Workers

が
ん
鷹
咲
子
Sakiko GAN

要 旨

近年、パートタイム労働者が増加し、基幹労働のパートタイム化が進んでいる。こうした現状を踏まえ、パートタイム労働者に対して社会保険の適用を拡大する法改正が成立した。しかし、この法改正は、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。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ため、その是正は特に重要である。

キーワード：パートタイム労働者、第3号被保険者、母子家庭

本稿では、基幹労働のパートタイム化に伴う、年金、健康保険などの社会保険の適用問題について、第3号被保険者制度の適用対象とならない母子家庭の母など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の立場から考えてみたい⁽¹⁾。

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。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49パーセントと最も多い⁽²⁾。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⁽³⁾。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。また、以

下のように基幹労働のパートタイム化が進んでいる⁽⁴⁾。

「平成23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、16.7パーセントの事業所に「正社員と職務が同じパートタイム労働者」がいる⁽⁵⁾。パートタイム労働者から見ると、65.6パーセントの者が上司の指示に従って補助的な単純業務を行うだけではなく「自分自身の責任、判断で仕事を行っている」、48.9パーセントの者が「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と認識している。学生がアルバイトをしている大手外食チェーン店でも、店長が長期空席で、アルバイト同士で勤務時間のシフトを決めているという話も聞く。

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には、「宿泊業、飲食サービス業」(88.5パーセント)、「医療、福祉」(83.8パーセント)、「卸売業・小売業」(71.7パーセント)がある。その雇用理由は、全体では「労務コストの効率化」(49パーセント)、「仕事内容が簡単なため」(37パーセント)、「忙しい時間帯に対処するため」(36パーセント)が高くなっている。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で多くの事業所が雇用理由として挙げているのは、「宿泊業、飲食サービス業」では「忙しい時間帯に対処するため」「定期間の繁忙に対応するため」、「医療、福祉」では「忙しい時間帯に対処するため」「経験・知識・技能のある人を採用」である。

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⁽⁶⁾。

2 パートタイム労働者の社会保険加入状況

公的年金制度、健康保険制度など社会保険制度は、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変化への対応が遅れている。以下では、年金制度を中心にパートタイム労働者の社会保険加入状況について述べる。

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」では厚生年金・共済年金加入者⁽⁷⁾の割合が低く、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い⁽⁸⁾。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低く、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い。

現行制度は、「1日又は1週の所定労働時間及び一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して取り扱うべきであるとされて

いる⁹⁾。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¹⁰⁾、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が、その割合は約2割と低い¹¹⁾。

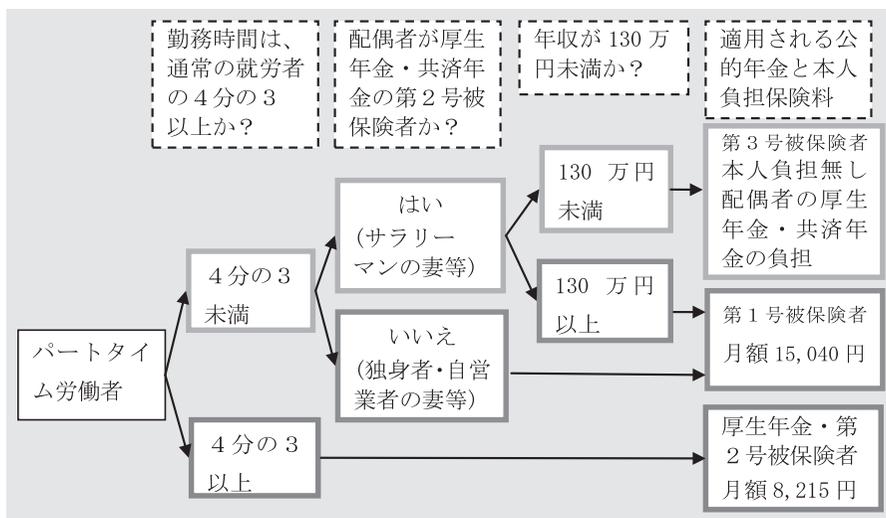
パートタイム労働者について詳しく見ると、男性のパートタイム労働者では公的年金に加入していない者や国民年金第1号被保険者の割合が比較的高く、女性のパートタイム労働者では厚生年金・共済年金加入者の被扶養配偶者（第3号被保険者）の割合が40.4パーセントと高い¹²⁾。

図表1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、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。健康保険の被用者保険の被扶養認定も同様に年収130万円未満であり、多くの場合、健康保険の被扶養者認定と同時に国民年金第3号被保険者になる。

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が、このため、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¹³⁾。

したがって、定額の保険料は、所得の低い人ほど所得に占める負担の割合が高いという逆進的

図表1 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（平成25年4月）



(注) 第2号被保険者の厚生年金保険料は、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

な構造となっている。

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。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¹⁴⁾しか受け取れない。この制度は、定年がなく、ある程度の年齢まで働き続けられる自営業者を主な対象として当初考えられた。このため、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十分な制度ではない。また、パート・アルバイトなどの非正規雇用者は、低賃金などの経済的な事情により、保険料の未納が起りやすく、無年金・低年金となるおそれもある。

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ある。配偶者の失業や離婚、死別等のリスクへの備えは、十分ではない。死別の場合には遺族年金が支給されるが、離婚等の場合には遺族年金の支給はなく、2007（平成19）年度から「離婚時の厚生年金の分割制度」が導入された。2008（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2008（平成20）年以後の分に限られている。

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。

国民健康保険の滞納世帯数は約389万世帯、滞納率は約19パーセントである¹⁵⁾。このほかに、滞納が6ヶ月以上1年未満の場合に発行される有効期間が数か月と短い短期被保険者証交付世帯が約124万世帯（加入世帯の約6パーセント）、1年以上滞納した場合に発行される資格証明書交付世帯が約29万世帯（加入世帯の約14パーセント）いる。資格証明書の場合は、病院の窓口で10割の負担をしなければならない。

保護者の国民健康保険料の滞納による保険証の無い中学生以下の子どもが全国に3万2千人以上いることが問題となった。2009年4月から滞納世帯の中学生以下の子どもにも6カ月の短期保険証が発行されることになり、2010年7月からは十八歳以下の「高校生世代」の子どもにも一律6カ月の短期保険証が交付されることになった。この中には、職場の健康保険に加入できないパートタイム労働者の親を持つ子どもが少なからず含まれている可能性が高い。

3 パートタイム労働者への社会保険適用問題の経緯

このような状況の中で、第一次安倍内閣においても、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、「パート労働者への社会保険の適用拡大」が「再チャレンジ支援総合プラン」の目玉として位置づけられた¹⁶⁾。このプランの実現のために、2007（平成19）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「平成一九年被用者年金一元化法案」という。）では、

パートタイム労働者への社会保険適用問題

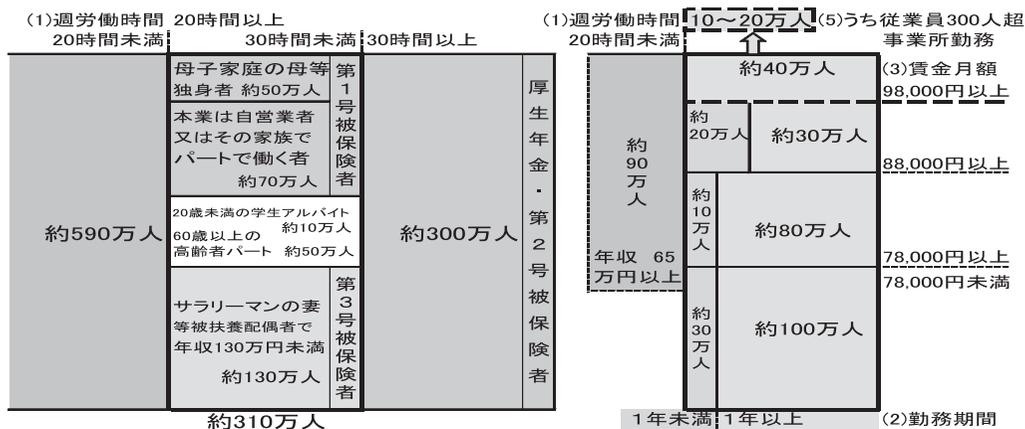
被用者年金（厚生年金と公務員等の共済年金）の一元化とともに、厚生年金の適用対象となるパートタイム労働者の範囲拡大が提案された。

現在、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30時間以上働く人は、正社員と同じように事業主の保険料負担があり、相対的に給付が手厚い厚生年金や健康保険の対象になっている。平成19年被用者年金一元化法案の内容は、「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、現行の30時間から、雇用保険の適用基準と同じように就労者の週労働時間のおおむね「2分の1以上」週20時間に引き下げることが検討された。

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2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、第2号被保険者となるべきである（左図右側部分）。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（左図中央上段部分）、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（左図中央下段部分）。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（左図中央中段部分）。国民年金の第1号被保険者約120万人の内訳は、母子家庭の母等独身者約50万人、本業は自営業者又はその家族でパートで働く者約70万人、20歳未満の学生アルバイト、60歳以上の高齢者パート 約10万人、50万人、サラリーマンの妻等被扶養配偶者で年収130万円未満 約130万人である。

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

図表2 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

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¹⁷⁾。このため、平成19年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、30時間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、1年間以上の雇用見込み、賃金月額9万8千円以上の正社員並みの要件も追加され、すべてに該当しなければ厚生年金が適用されない案にとどまることになった。

さらに、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、10～20万人に限定された¹⁸⁾。当時、「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2右図の約90万人が追加される）、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¹⁹⁾、検討対象にならなかった。平成19年被用者年金一元化法案は、いわゆる「年金記録問題」²⁰⁾の陰で実質的な議論に入らないまま、第171回国会の衆議院解散に伴い、廃案となった。

その後、民主党政権において、低所得者対策の観点から非正規労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大が検討され、労働時間要件を20時間以上に引き下げると約370万人が対象になると試算された²¹⁾。しかし、適用拡大による厚生年金や健康保険における事業主負担の増加について、流通・外食産業などからの反発が強く、雇用保険並みの週20時間に引き下げに年収94万円（月額7万8千円）以上、従業員数501人以上、雇用見込み期間1年以上、学生以外の要件が追加された。特に、雇用見込み期間1年以上は、雇用保険の31日、健康保険の2月と比較して長い。適用対象は、平成19年被用者年金一元化法案の10～20万人を上回るものの約45万人にとどまった²²⁾。

法案は国会提出後、衆議院で修正され、賃金月額7万8千円が8万8千円に引き上げられ、実施時期も半年遅らせて2016（平成28）年10月からとなった。なお、「3年以内に対象を拡大する」規定も「3年以内に検討し、必要な措置を講ずる」と後退した内容となった。この結果、適用対象者は、約25万人と見込まれている。

以下では、パートタイム労働者の社会保険適用問題の背景を踏まえ、法改正後の課題について検討したい²³⁾。

4 不安定就労の増加に対応した制度の必要性

今回の法改正は、事業主団体の反対に配慮して社会保険の適用対象の拡大幅が十分ではない内容となった。事業主団体は、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、一時間休憩して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」と述べていた²⁶⁾。実際、母子家庭の母親には、勤務先を掛け持ちして働く「ダブルジョブ」「マルチジョブ」という働き方も多く、適用拡大の対象とならない可能性が高い。

また、「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」という勤務期間要件については、平成19年被用者年金一元化法案立案時の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、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」、「事業主側が雇用契約の終了の際に契約を更新しない「雇止め」、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るが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²⁷⁾。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²⁸⁾。

このように複雑で脱法行為を生みやすい制度設計が行われたのは、厚生年金・健康保険の適用拡大に対する事業主団体の抵抗が原因となっている。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²⁹⁾。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、それに加えて、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（数的にその業種・職場での多数を占めていること）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」と第3号被保険者制度

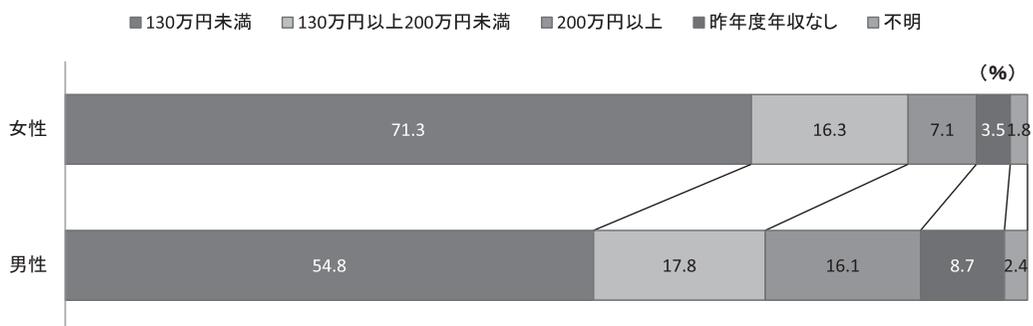
平成19年被用者年金一元化法案のもととなる考え方を検討したワーキンググループ報告書にもあるように、厚生年金適用拡大の根拠は、まず、勤労者にふさわしい老後の年金保障を行うための費用負担を事業主にも求めるべきことにある。そもそも年金制度は、加齢、障害によって働けなくなった場合等に貧困に陥ることがないように生活を支える制度である。雇われて働く勤労者は、稼得手段が自らの労働に限られており、老後に稼得手段を失うと収入がなくなる可能性が自営業者よりも高い。正社員等であれば年金保険料が労使折半の被用者年金制度たる厚生年金に加入することになる。近年、本来勤労者の老後を支えるはずの厚生年金が適用されない勤労者が増加していることは、厚生年金の「空洞化」と呼ばれている³⁰⁾。

また、図表1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³³⁾。「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」とも言われている³³⁾。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った企業は、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、社会的公正の観点からも大きな問題がある。

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3）。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、有配偶女性の21パーセント存在する³³⁾。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³³⁾。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されている³³⁾。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³⁴⁾。

図表3 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23年パートタイム労働者総合実態調査」より作成

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⁸⁵⁾。

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⁸⁶⁾。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と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⁸⁷⁾。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⁸⁸⁾。

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⁸⁹⁾。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八条で「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⁹⁰⁾。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。不安定就労の増加という現実に対応して、労働時間の長短に中立的な制度が必要であり、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

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。しかし、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4）。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、

図表4 パートタイム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となるので、適用した方がよい
- 新たにパートタイマー等に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい
- 新たに企業に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい
- 新たにパートタイマー等と企業の両方に保険料負担が生じるので、適用しない方がよい
- その他
- わからない

	(%)					
総数	58.0	12.2	4.9	11.4	1.4	12.1
[公的年金制度に対して]						
関心がない	50.1	12.6	5.8	12.7	1.6	17.1
関心がある	60.4	12.1	4.7	11.2	1.4	10.3
[年齢]						
20～29歳	55.4	14.6	4.8	10.7	1.7	12.9
30～39歳	55.6	14.0	4.8	18.0	1.6	6.0
40～49歳	53.1	16.9	5.7	12.9	2.4	9.0
50～59歳	60.9	10.7	5.8	12.1	1.6	8.9
60～69歳	65.1	10.7	4.8	8.5	0.7	10.2
70歳以上	53.3	7.5	3.1	6.7	0.9	28.4

(出所) 内閣府「公的年金制度に関する世論調査」2003年2月

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パーセントに対して、「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パーセント)、「専業主婦等も、別途保険料を負担」(17.4パーセント)、「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パーセント)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良いとも取れる意見が57.2パーセントを占めた(図表5)。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パーセントもあり、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20.3パーセントにすぎないと対照的である。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4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、見直しの意見が約六割を占める(図表5)。特に自営業の

図表5 専業主婦等の年金保険料の負担について

- 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する仕組みとするのがよい
- 専業主婦等も、別途保険料を負担する仕組みとするのがよい
- 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する仕組みとするのがよい
- 所得がない又は少ないのだから、現行のように配偶者の加入する制度で保険料を負担する仕組みがよい
- その他
- わからない

	(%)				
総数	32.3	17.4	7.5	31.0	0.4 11.4
〔職業〕					
主婦	33.1	14.3	6.0	34.9	0.3 11.3
家族従業者	23.7	24.2	9.7	30.6	11.8
〔女性・年齢〕					
20～29歳	33.7	8.6	13.9	33.2	1.1 9.6
30～39歳	34.5	12.8	6.4	39.3	0.6 6.4
40～49歳	34.2	15.7	9.8	32.9	7.4
50～59歳	31.7	25.8	7.7	27.5	0.2 7.0
60～69歳	28.5	21.3	6.9	29.0	14.4
70歳以上	19.0	13.7	5.3	22.9	0.4 38.7

(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。

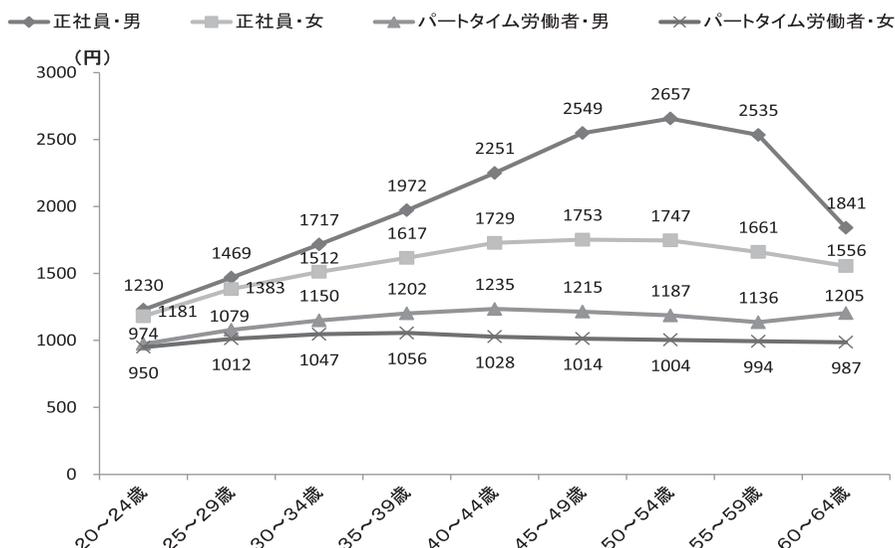
(出所) 内閣府「公的年金制度に関する世論調査」2003年2月

家族従業者など第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4)、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5)。

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⁽⁴⁾。年金加入賛成の理由は、「将来、年金を受け取れるから」(79.9パーセント)、「女性が自立できる制度だと思えるから」(32.5パーセント)、「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パーセント)、「今の職場では厚生年金に入りたくても入れなかったから」(9.2パーセント)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パーセント)、「将来の年金支給はあてにならないから」(48.1パーセント)、「家計を支えるために、少しでも収入が欲しいから」(36.9パーセント)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。

図表3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88パーセント、男性の約73パーセントを占めている。また図表6のように、パートタイム労働者の賃金は、男

図表6 雇用形態別1時間当たり所定内給与額(年齢階級別)



(出所) 厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」より作成

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。

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」(55.8パーセント)との回答が多い。しかし、パートタイム労働者のうち、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するために働いている」者は、男性で53パーセント、女性で15パーセントに上る⁽⁴²⁾。女性の場合は、単身者・母子家庭の母等と考えられ、国民年金第1号被保険者や未加入となっている者も多いとみられる。

日本労働研究機構の調査によれば、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」ことを挙げている。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四割が無業者であり、母子世帯になってから28.9パーセントがパートとして、20.1パーセントが正社員として新たに就業している⁽⁴³⁾。

このことは、母子家庭の母のように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⁽⁴⁴⁾。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、母子世帯数も増加している。母子世帯数は、全国で約124万世帯となっている⁽⁴⁵⁾。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促進する必要性が高い⁽⁴⁶⁾。

6 おわりに

本稿で述べたように、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。2012年に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が成立した。しかし、事業主団体の反対に配慮した結果、適用対象の拡大幅が不十分な内容にとどまっており、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。母子家庭の母や正社員でない若者など、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。

本稿で述べた不安定就労の増加という現実を踏まえ、労働時間の長短に中立的な制度が必要であることを考えれば、「均等待遇」の理念の確立が求められる。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もなくなる。一方、今回の改正の内容では、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る。

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・健康保険などの社会保険制度においても、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、老後の年金保障などを行い勤労者にふさわしい社会保障制度の対象とすることが求められる。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。

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ほか、所得が低いために保険料負担が過重になると受け止められるためであり、正社員との所得格差が問題の根源である。

主婦だけを優遇する現在の制度が、第3号被保険者である主婦と母子家庭の母の利害を対立させ、女性労働を分断する結果をもたらしているばかりか、主婦を年収130万円以下の就労にとどまらせるインセンティブとして作用し、女性の自立を妨げている弊害は、かねてから指摘されている（補論参照）。

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。

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。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。

また、多くのパートタイム労働者を老後の保障から排除する年金制度の「空洞化」を放置すれば、将来、多くの貧困な高齢者世帯を生み出し、生活保護制度等への過重な負担が生じることになる。改革を避けることは、将来に問題を先送りするだけであり、そのツケは結局、社会全体が負担しなければならないのである。

注

- (1) 鷹咲子「パートタイム労働者と厚生年金」『経済のプリズム』第56号、2008年6月、15～33頁。
- (2) 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」。
- (3) 総務省「労働力調査」。
- (4) 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>〉(2013年5月4日アクセス)がある。
- (5) 平成18年パートタイム労働者総合実態調査では、業務が正社員と「ほとんど」同じパートタイム労働者の有無を聞いており、51.9パーセントの事業所が該当していた。また、42.1パーセントの事業所では「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た」と回答していた。
- (6) 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」88頁。
- (7) 国民年金第2号被保険者。
- (8) 厚生労働省「平成23年国民生活基礎調査」、厚生労働省・前掲注(2)。
- (9) 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年6月6日)「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>〉2013年5月4日アクセス。
- (10) 総務省「労働力調査 詳細集計(平成24年平均)」
- (11) 厚生労働省・前掲注(8)
- (12) 厚生労働省・前掲注(2)
- (13) 図表1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

パートタイム労働者への社会保険適用問題

除者の保険料負担は月額 15,040 円（平成 25 年度）である。

- (14) 老齢基礎年金の年金額は加入期間による減額等のため、平成 23 年度と比較すると満額で 65,741 円であるが、実際の平均年金月額、満額の約 75 パーセント、49,632 円（厚生年金を受給しない老齢基礎年金のみ受給者）である（厚生労働省「平成 23 年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」平成 24 年 12 月）。
- (15) 厚生労働省「平成 23 年度国民健康保険（市町村）の財政状況について」平成 25 年 1 月 31 日〈<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002u0yf.html>〉2013 年 4 月 1 日アクセス。
- (16) 「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 年 12 月。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。
- (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」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>〉2013 年 5 月 4 日アクセス。
- (18) 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」平成 19 年 3 月 13 日〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/dl/s0426-7g-07.pdf>〉2013 年 5 月 4 日アクセス。
- (19) 社会保険研究所・前掲注(16) 88 頁、日本労働組合総連合会〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/s0208-3.html>〉2013 年 5 月 4 日アクセス。
- (20) いわゆる年金記録問題は、基礎年金番号に統合できず年金支給に結びつかない年金記録の存在（宙に浮いた年金）、保険料納付の事実が年金記録に残っていない（消えた年金）などが 2007（平成 19）年に大きな問題となった。
- (21) 厚生労働省「社会保障制度改革の方向性と具体策」平成 23 年 5 月 12 日。
- (22) 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案（年金機能強化法案）（第 180 回国会閣法第 74 号）。
- (23) 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た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。
- (24) ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注(17)、4 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（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>〉2013 年 5 月 4 日アクセス。
- (26) 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。
- (27) ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注(16)、1 頁。
- (28) 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。
- (29) ワーキンググループ報告書・前掲注(24)、4 頁。

- 30) 堀勝洋『年金の誤解』東洋経済新報社、2005年2月、29頁。
- 31) 厚生労働省・前掲注(2)。
- 32) 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。
- 33) 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。
- 34) 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。
- 35) 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。
- 36) ワーキンググループ報告書（資料編）・前掲注(9)26頁。
- 37) ワーキンググループヒアリングの概要・前掲注(17)、24～28頁。
- 38) 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〉2013年5月4日アクセス。
- 39) 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』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。
- 40) 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。
- 41) 「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>〉2013年5月4日アクセス。
- 42) 平成23年パートタイム労働者総合実態調査・前掲注(2)。
- 43) 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>〉2013年5月4日アクセス。
- 44) 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。
- 45) 厚生労働省「平成23年度全国母子世帯等調査」。
- 46) 橋木俊詔『消費税15%による年金改革』東洋経済新報社、2005年9月、52頁。

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
- 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
- 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
- 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
- 大沢真理編『ユニバーサル・サービスのデザイン』有斐閣
- 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
- 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
- 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
- 馬咲子「パートタイム労働者と厚生年金」『経済のプリズム』第56号、2008年6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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 根岸隆史「社会保障・税一体改革における年金制度改正」『立法と調査』第328号、2012年5月
- 根岸隆史＝杉山綾子＝藤田雄大「年金二法案・社会保障改革推進法案の審議」『立法と調査』第333号、2012年10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
- 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
- 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

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

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

本田一成『主婦パート最大の非正規雇用』集英社、2010年1月

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

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