

## パート労働者への厚生年金の適用問題

戸 田 典 子

- ① パート労働者への厚生年金適用を拡大する条文を盛り込んだ被用者年金一元化法案が、第166回国会に提出された後、継続審議となっている。適用の基準は、従来は「内翰」とよばれる行政内部向けの書簡に過ぎず、社会保険審査会の裁決においても、その形式、内容に疑義が出され、内容のあいまいさから、適用をめぐる紛争も起きていた。厚生年金適用の方針は、平成12年頃から様々な会議、審議会等で繰り返し提言されてきた。平成16年の年金制度改革時には、5年後に検討することとされたが、「格差社会」批判の高まりの中で、5年を待たず、法案提出に到ったものである。この問題は、厚生年金と国民年金の並立、第3号被保険者制度等の年金制度全体の議論につながる。
- ② パート労働者への年金適用の問題は、女性に対する年金保障の問題としてとらえることができる。「性別による固定的な役割分担」の結果、男性の多くが正規の職業に一生就くのに対し、女性の職業経歴は極めて多様となる。正社員が少ないため、公的年金の受給額も低くなる。65歳以上の単独世帯ともなれば、貧困に陥る危険も高くなる。
- ③ パート労働者の90%は女性であり、女性雇用者の32%はパート労働者である。女性パート労働者の年収は低く、90%以上が200万円未満である。年金については、国民年金の第3号被保険者となる者が半数近くを占めている。第3号にとどまるために、就業を抑制する女性もおり、現行制度は就業行動に中立でないという批判もある。配偶者のいない女性や、男性は、被用者であるのに第1号被保険者とならざるを得ない場合も多く、所得が低いのに高い保険料を負担しているという矛盾もある。
- ④ 法案起草の過程で、厚生年金適用のハードルは次第に高くなった。当初は現在の基準「正社員の3/4以上の労働時間」を「20時間」とする方針で、310万人の適用を見込んだが、要件を増やし、厳しくするにつれ、250万人、40万人、と絞られ、現在の法案の要件では10~20万人になると推計されている。国民年金を考慮して98,000円（最低賃金法が賃金としない、残業代や交通費等を除く）の報酬基準を導入し、さらに、経過措置として従業員が300人以下の事業所を適用除外としたことの影響が大きい。
- ⑤ ドイツには、社会保険加入義務を免除される、一定の報酬以下の「僅少労働」というパートタイム労働がある。1999年以降、女性の年金保障の必要性、社会保険の財政基盤劣化の懸念から、僅少労働の抑制政策をとり、雇用主にのみ社会保険料負担を課した。その後失業増の下で労働市場の柔軟化のため、2003年には僅少労働の促進に転じ、その範囲を拡大した。2006年には雇用主のみが負担する保険料が引き上げられたが、副業の僅少労働の規制緩和の効果が大きく、僅少労働は増加した。労働組合は、低収入・低年金の不安定な労働の促進であると批判している。

# パート労働者への厚生年金の適用問題

戸田典子

## 目次

はじめに

I 厚生年金適用拡大の必要性—女性の年金保障

1 パート労働者の状況

2 就業行動に「中立な」制度の必要性

II 法的根拠の必要性

III 厚生年金適用拡大の規定

1 検討経過

2 新しい「基準」の内容と問題点

IV 外国の事例—ドイツの「僅少労働」(ミニジョブ)

1 僅少労働の取り扱いの経緯

2 僅少労働の現状

おわりに

## はじめに

第166回国会に「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。)が提出された。この法案には、長年の懸案であった、パート労働者への厚生年金の適用を拡大する条文が盛り込まれたが、第166回国会は「宙に浮いた年金記録」問題で紛糾し、法案は審議されないまま継続審議となり、第168回国会を迎えている。第166回国会では、パート労働者の雇用環境の整備のために、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パート労働法」という。)の改正法が5月25日に成立した(平成19年法律第72号)。厚生年金の適用拡大は、こうした処遇改善措置の重要な一環であるといえる。本稿は、パート労働者の現況を概観した後、法案の要点及び問題点を整理し、外国の事例として、ドイツの「僅少労働」(ミニジョブ)の社会保険上の扱いを紹介する。

### I 厚生年金適用拡大の必要性—女性の年金保障

パート労働者への年金適用の問題は、女性に対する年金保障の問題としてとらえることができる。女性のパート労働者は、家事・育児のかたわら「家計補助」のために就業する者が多く、厚生年金等の被用者保険に加入する夫の被扶養者となれば、年金保険料を負担しなくても基礎年金を受給できるため、加入する必要はない、という議論がある。これに対し、法案の元となる考え方をまとめた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「パートWG」という。)は、『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』(平成19年3月)(以下『パート報告書』という。)において、「女性のみ家庭責任を負わせることを前提とした社会制度や働きかたの見直しが求められている<sup>(1)</sup>」という観点<sup>(2)</sup>に立ち、パート労働者に「被用者にふさわしい年金保障<sup>(3)</sup>」を行っていくことを提言した。

#### 1 パート労働者の状況

総務省の「労働力調査」(平成18年平均)によれば、パート労働者の数は792万人で、役員を除く雇用者の16%である。女性のパート労働者は713万人で、全パート労働者中90%を占めている。また、女性雇用者の32%はパート労働者であり、正規の職員・従業員に次ぐ大きなグループを形成している(表1)。なお、この調査の「パート」は、勤務先で「パートと呼ばれる労働者」であり、労働時間の長短は基準となっていない。「アルバイト」も職場での呼称であり、「パート」との違いについて合理的な定義はない。両者をあわせて「パート労働者」とみなす場合もある。この場合、「パート労働者」は1125万人、女性の比率は78%となる。

パート労働者を「パート労働法」の定義による「短時間労働者」とする場合もある。同法第2条は、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者…の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」を「短時間労働者」としている。通例この「短時間」の基準とされる、週35時間未満の短時間労働者は1141万人(役員を除く雇用者(休業者を含む)中の22%)である。この中には、正社員や派遣労働者も含ま

\* インターネット情報は、特記したものを除くは2007年10月26日時点のものである。

(1) パートWG『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』(平成19年3月) p.3. 厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0306-10d.pdf>>

(2) 政府レベルでこうした観点が初めて示されたのは、村山首相の諮問機関である社会保障制度審議会が平成6年9月に提出した『社会保障将来像委員会第二次報告』であったという。大沢真理『現代日本の生活保障システム』岩波書店, 2007, p.76.

(3) パートWG 前掲注(1), p.3.

表1 雇用形態別・雇用者数・週労働時間 平成18年平均

(単位：万人)

		総数	比率 (%)	1-34時間 (短時間労働者)	35時間以上
役員を除く雇用者	男女	5088	100	1141	3864
	男	2894	100	306	2554
	女	2194	100	835	1311
正規の職員・従業員	男女	3411	67	225	3139
	男	2375	82	109	2244
	女	1036	47	116	895
パート	男女	792	16	542	236
	男	79	3	40	38
	女	713	32	502	198
アルバイト	男女	333	7	215	109
	男	168	6	97	67
	女	165	8	118	43
派遣社員	男女	128	3	31	95
	男	49	2	9	40
	女	78	4	21	56
契約社員・嘱託	男女	283	6	75	202
	男	150	5	33	114
	女	133	6	42	88
その他	男女	141	3	53	83
	男	71	2	18	51
	女	70	3	35	32

(出典) 総務省統計局「労働力調査 詳細結果 (平成18年平均) 全国結果 一報告書非掲載表— 第6表」  
 総務省統計局ホームページ (http://www.stat.go.jp/data/roudou/2006n/dt/index.htm) より作成。  
 \* 労働時間 (調査の用語は「就業時間」) は、実際に仕事をした時間。2つ以上の仕事をした場合は、それらを合計した時間。  
 \* 「総数」は「休業者」を含むため、「1-34時間」と「35時間以上」の合計より多くなる。  
 \* 「比率」は、0.1%の位を四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

れる。短時間労働者中の女性の比率は73%である。

「パート」中、週35時間以上働く者が792万人中の236万人、約30%含まれており、この、「パート」と「短時間労働者」とのずれは日本の特徴と言われる。EUでは、「パートタイム＝短時間労働」であり、労働時間が通常の労働者と同じであるのに「パートタイマー」に区分さ

れることはない。またEUでは、労働時間が短くても処遇上の差別は許されない。差別を禁止する1997年のパートタイム労働指令<sup>(4)</sup>を構成国が国内法化しているからである<sup>(5)</sup>。

(1) 収入

男性の正規の職員・従業員の年間収入は、300万円以上が78.4%、500万円以上が41.3%を

(4) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, *Official Journal*, 1998, L14, p.9. 翻訳は、柴山恵美子「イギリスのパートタイム労働に関する新法制とEC理事会指令」『賃金と社会保障』1280号, 2000. 8月下旬, pp.58-63.  
 (5) イギリスについて、柴山 同上 pp.42-57を参照。ドイツについて、齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」、「パートタイム労働法及び有期労働契約に関する規定を定め並びに労働法の諸規定を改正し及び廃止するための法律」『外国の立法』209号, 2001.6, pp.47-57; 川田知子「ドイツ」『海外労働時報』331号 (増刊号), 2002.12, pp.21-34を参照。EUではパートタイム労働の差別を禁止する法制度の整備が進んでいる

占める。女性の場合、正規の職員・従業員でも、300万円以上が44.1%、500万円以上は13.6%と、男性に比べ極めて低収入である。パート労働者（呼称が「パート」）では、男性の70%以上、女性の90%以上が200万円未満に集中している（図1）。

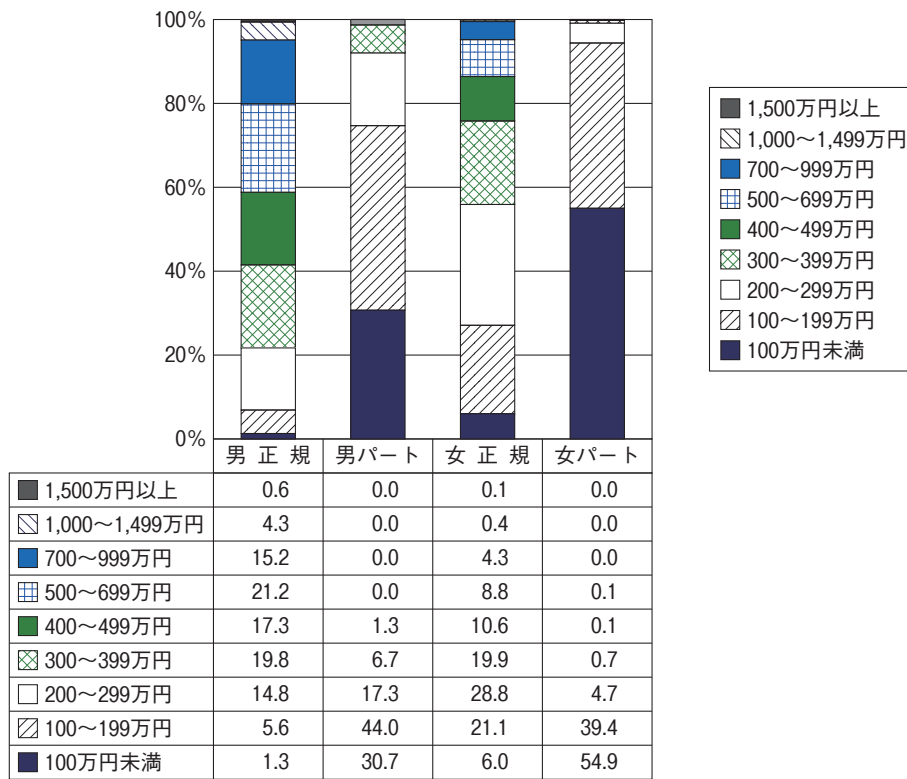
(2) 公的年金への加入状況

20歳以上59歳までの女性のパート労働者（呼

称が「パート」）の公的年金への加入状況は、国民年金の第1号被保険者が24.6%、第2号被保険者（厚生年金等の被用者年金に本人として加入）が22.7%、第3号被保険者（第2号の被扶養配偶者）が47.3%である（図2）<sup>(6)</sup>。

第1号被保険者は、本来自営業者を想定していた。自営業者には定年がなく、老後も生活の手段があり、また、収入の捕捉が困難なため、定額保険料で定額給付を受ける第1号としたの

図1 正規の職員・従業員とパート労働者の年間収入比較 平成18年



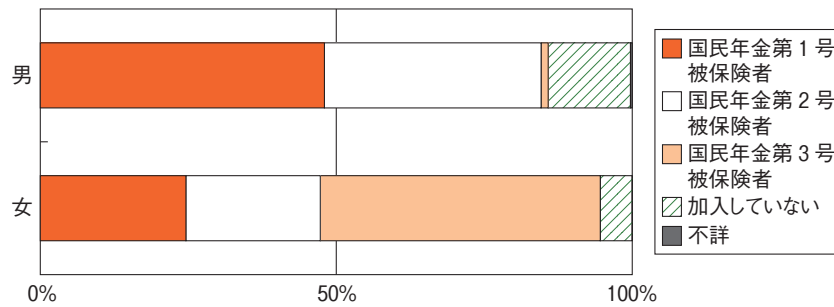
(出典) 表1に同じ。

ものの、パートタイム労働が労働者に無条件で歓迎されているわけではない。ドイツで2007年に公表された調査では、フルタイムの女性のほうがパートタイムの女性より子を持ちたいという希望が高い、という結果が出た。女性も男性と同じように、自分自身の経済的な基盤を確立することを重視し、将来に経済的な展望を持たなければ子を望まないため、と説明されている。Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Deutschland: Diskrepanz zwischen Kinderwunsch und Realisierung?* 2007.5.15. 連邦家族高齢者女性青少年省ホームページ <<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=98022.html>>

(6) パート労働者の公的年金加入状況には様々な調査・統計がある。平成19年11月発表の厚生労働省大臣官房統計情報部「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」の「表21-2 厚生年金等の公的年金の加入状況別パート等労働者の割合」によれば、20-59歳の「パート」の女性の場合、第1号被保険者が18.8%、第2号被保険者が30.6%、第3号被保険者が42.6%、加入していない者が5.5%、不明が2.5%である。男性は、それぞれ29.9%、45.1%、0.6%、18.6%、5.8%である。この調査では、正社員以外で、名称にかかわらず週の所定労働時間が正社員より短い労働者を「パート」としている。調査実施は平成18年10月、調査対象数者は24,469人である。厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/06/index.html>> (last accessed 2007. 11. 20)



図2 パート労働者の公的年金加入状況 20歳～59歳



	男	単位	千人/%	女	単位	千人/%
国民年金第1号被保険者	159		48.0	1625		24.6
国民年金第2号被保険者	121		36.6	1498		22.7
国民年金第3号被保険者	4		1.2	3117		47.3
加入していない	46		13.9	355		5.4
不詳	1		0.3	0		0.0

(出典) 厚生労働省「国民生活基礎調査 平成17年 1世帯票 第052表 世帯人員数(15歳以上)、仕事の有・勤めか自営かの別・勤め先での呼称・無・年齢(5歳階級)・性・公的年金加入状況別」より作成。厚生労働省ホームページ  
[http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/data/030/2005/toukeihyou/0005683/t0126762/H0152\\_001.html](http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/data/030/2005/toukeihyou/0005683/t0126762/H0152_001.html)

\* 原統計には15歳以上20歳未満及び60歳以上の者も含まれているが、国民年金への加入義務のないこれらの年齢層については、データから除外した。

である。パート労働者でありながら第1号被保険者となっている女性は、夫がいない(シングルマザーや離別者など)のために第3号被保険者となれず、かつ労働時間が短いため第2号被保険者になれない者であると推定できる。男性のパート労働者では、第3号被保険者はほとんどおらず、第1号被保険者の比率が女性より高い。男女とも、第1号被保険者であることは、そのパート労働者が世帯の中心な稼ぎ手であることを示しており、世帯としても低収入である可能性が高く、貧困に陥る危険が高い。

現在、第1号被保険者の保険料は月額14,100円(平成19年4月より)である。厚生年金の標準報酬の最低額は98,000円、保険料月額は労使合わせて14,696円である<sup>(7)</sup>。厚生年金の方が高く、加入者が基礎年金に加え厚生老齢年金を受給する合理性がある。ただし、厚生年金では、労働者(第2号被保険者)の負担は7,348円である。つまり、第1号被保険者とならざるを得な

いパート労働者は、第2号被保険者に比べ負担が高く、給付は低いという不利な立場に陥っている。こうした人々を第2号被保険者に移し、老後の年金給付を増額することも、厚生年金の適用拡大の目的である。

### (3) 公的年金の受給状況・老後の収入

以上の収入状況、公的年金への加入状況は、現役引退後の年金額にどのように反映しているだろうか(図3-1、図3-2)。

男性の経歴については「正社員中心」が73.3%、「自営業」が15.3%である。その他の経歴を有する人は非常に少ない。これに比べ女性の経歴は多様である。「不明」が23.7%、「正社員中心」が22.0%、「中間的な経歴」が18.6%、「自営業」が17.4%、「収入を伴う仕事をしていない期間中心」が8.5%、「常勤パート中心」が5.9%、「アルバイト中心」が3.9%である。この統計では、「正社員中心」とは、「20歳から60歳までの

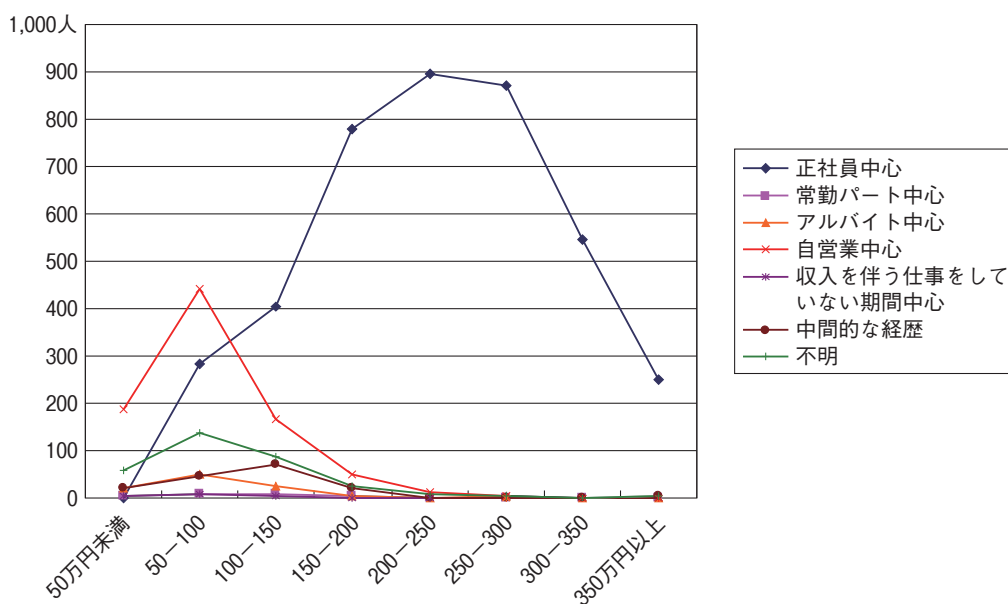
(7) 「平成19年9月分(同年10月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表」社会保険庁ホームページ  
<http://www.sia.go.jp/seido/iryo/ryogaku1909/ryogaku01.pdf>

40年間のうち20年を超えて正社員であったもの」であり、「中間的な経歴」とは「いずれの職業も20年以下であるもの」を意味する。女性の場合、たとえば、「正社員→専業主婦→パート労働者」という経歴であれば、「常勤パート中心」よりむしろ「中間的な経歴」に相当するケースも多いと考えられる。「不明」が多いの

は、経歴が複雑なため回答しなかったケースが多いと推定できる。

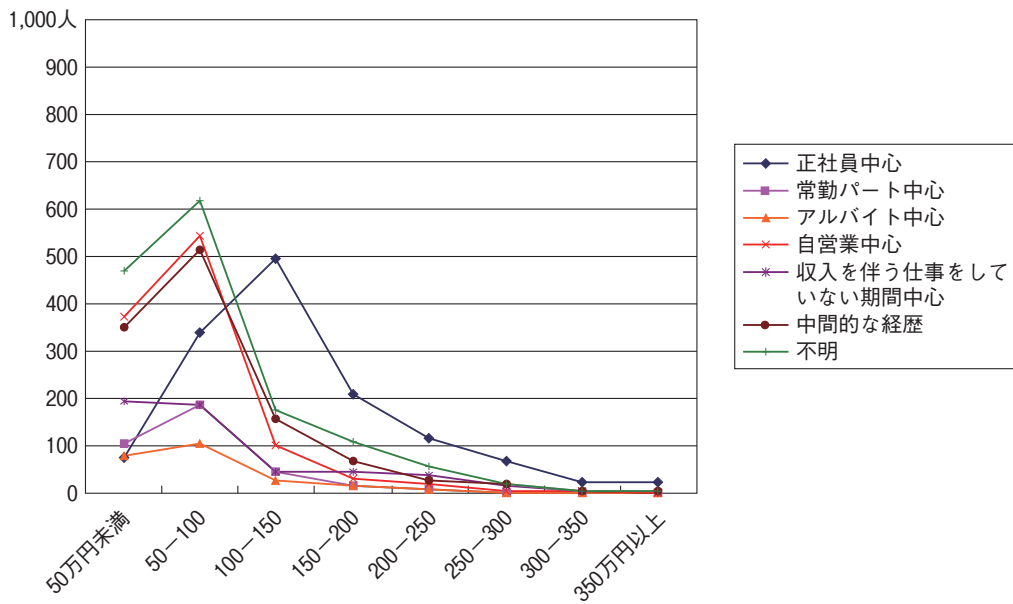
経歴別の平均受給額を見ると、男性も女性も「正社員中心」が他の経歴よりはるかに高くなっている。平均受給額の男女の差を見ると、「正社員中心」では女性は男性の61.0%であり、経歴類型では、最も差が大きい。「自営業」では

図3-1 本人の現役時代の経歴類型別・本人の公的年金額（男性）



	総数	50万円未満	50-100	100-150	150-200	200-250	250-300	300-350	350万円以上	平均額(万円)
総数	5641	402	978	764	884	917	882	551	263	191.5
100.0%	100.0%	7.1%	17.3%	13.5%	15.7%	16.3%	15.6%	9.8%	4.7%	
正社員中心	4136	110	284	403	781	895	869	544	250	226.8
73.3%	100.0%	2.7%	6.9%	9.7%	18.9%	21.6%	21.0%	13.2%	6.0%	
常勤パート中心	22	4	7	8	3	0	0	0	0	95.4
0.4%	100.0%	18.2%	31.8%	36.4%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
アルバイト中心	104	19	51	26	5	0	3	0	0	88.7
1.8%	100.0%	18.3%	49.0%	25.0%	4.8%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	
自営業中心	862	186	443	166	50	11	3	1	2	85.6
15.3%	100.0%	21.6%	51.4%	19.3%	5.8%	1.3%	0.3%	0.1%	0.2%	
収入を伴う仕事を していない期間 中心	20	3	9	4	2	0	0	2	0	113.0
0.4%	100.0%	15.0%	45.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	
中間的な経歴	166	20	47	70	19	2	1	2	5	120.5
2.9%	100.0%	12.0%	28.3%	42.2%	11.4%	1.2%	0.6%	1.2%	3.0%	
不明	331	60	137	87	24	9	6	2	6	104.8
5.9%	100.0%	18.1%	41.4%	26.3%	7.3%	2.7%	1.8%	0.6%	1.8%	

図3-2 本人の現役時代の経歴類型別・本人の公的年金額（女性）



	総数	50万円未満	50-100	100-150	150-200	200-250	250-300	300-350	350万円以上	平均額(万円)
総数	6118	1642	2484	1040	490	270	122	38	32	93.4
100.0%	100.0%	26.8%	40.6%	17.0%	8.0%	4.4%	2.0%	0.6%	0.5%	
正社員中心	1346	76	339	494	209	117	66	22	23	138.3
22.0%	100.0%	5.6%	25.2%	36.7%	15.5%	8.7%	4.9%	1.6%	1.7%	
常勤パート中心	360	105	185	46	14	7	1	1	1	76.5
5.9%	100.0%	29.2%	51.4%	12.8%	3.9%	1.9%	0.3%	0.3%	0.3%	
アルバイト中心	237	79	105	27	16	9	1	0	0	77.5
3.9%	100.0%	33.3%	44.3%	11.4%	6.8%	3.8%	0.4%	0.0%	0.0%	
自営業中心	1067	370	541	101	31	19	3	2	0	72.1
17.4%	100.0%	34.7%	50.7%	9.5%	2.9%	1.8%	0.3%	0.2%	0.0%	
収入を伴う仕事をしていない期間中心	520	193	185	43	43	36	15	4	1	89.0
8.5%	100.0%	37.1%	35.6%	8.3%	8.3%	6.9%	2.9%	0.8%	0.2%	
中間的な経歴	1137	351	512	156	68	26	17	4	3	80.9
18.6%	100.0%	30.9%	45.0%	13.7%	6.0%	2.3%	1.5%	0.4%	0.3%	
不明	1451	468	617	173	109	56	19	5	4	85.4
23.7%	100.0%	32.3%	42.5%	11.9%	7.5%	3.9%	1.3%	0.3%	0.3%	

(出典) 「表12 本人の現役時代の経歴類型別・本人の公的年金額階級別 構成割合」「第18表 性別：本人の現役時代の経歴類型別・本人の公的年金額階級別 受給者数」厚生労働省年金局『老齢年金受給者実態調査 結果報告書』平成18年8月、pp.16,62より作成。

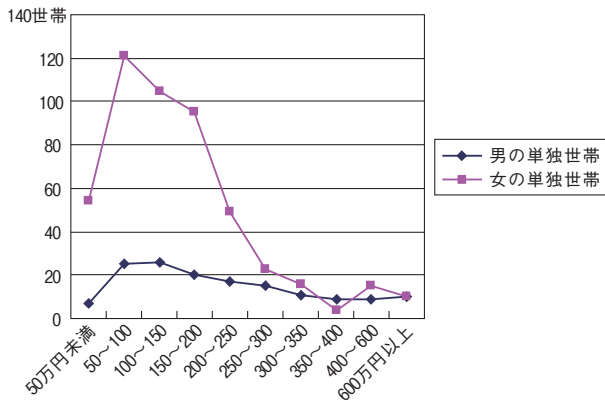
\* 厚生年金及び国民年金の老齢年金受給者を無作為に2万3000人抽出し、調査したもの。

84.2%と縮まる。全体では、女性が男性の48.8%と大きな差がつくのは、男性では受給額の高い「正社員中心」が最大グループを形成しているのに対し、女性は受給額の低い人の数が多いからであろう。

65歳以上の単独世帯の、平成16年の1年間の平均所得(( )内は、可処分所得、公的年金・恩給)は、男性の単独世帯が240.9万円(208.3万円、166.3万円)、女性の単独世帯が166.2万円(151.3万円、118.6万円)である<sup>(8)</sup>。平均所得の分布を



図4 65歳以上の単独世帯の所得 男女別



(出典) 厚生労働省「第2章 所得 第84表 65歳以上の者のいる世帯数、世帯構造・所得金額階級別」『国民生活基礎調査 平成17年』2007,p.295. より作成。

\* 約1万世帯を調査客体とした調査。

図4に示した。女性の場合、低所得に集中する傾向が見て取れる。女性の老後の生活の厳しさが表れている。

## 2 就業行動に「中立な」制度の必要性

パート労働者の収入の低さは、労働時間が短いこと、時間当たり賃金が低いことによるだけでなく、パート労働者自身が年収を調整している

ることにもよるとされている。厚生労働省の調査(平成18年実施)によれば、年収又は労働時間を調整しているパート労働者は20.4%(女性では22.4%、配偶者のある女性では25.0%、配偶者のない女性では10.9%)となっている<sup>(9)</sup>。調整の理由は表2の通りである。

パート就労には「壁」と言われる収入額や労働時間がある(表2の設定中下線を付した)。「壁」の意味を簡単にまとめると次のようになる。

- ・「103万円」：パート労働者本人(多くは妻)の非課税限度額である。本人の収入がこの範囲であれば、被用者である配偶者(多くは夫)も配偶者控除を受けることができる。ただし、収入が103万円以上141万円未満までであれば、配偶者は逡減する配偶者特別控除(昭和62年に導入)<sup>(10)</sup>を受けることができ、103万円を超えても世帯単位では「手取りの逆転」が起こることはない。
- ・「130万円」：健康保険において被扶養者として認定される年収基準であり、国民年金において第3号被保険者として認定される年収基

表2 パート労働者が年収又は労働時間を調整している理由(複数回答)

(単位：%)

	平成18年	平成13年
自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	65.8	71.7
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	39.7	40.8
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	23.2	22.9
一定額(130万円)を超えると健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で健康保険等に加入しなければならないから	38.0	34.5
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないため	4.7	3.9
正社員の所定労働時間の3/4以上になると、健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	10.6	5.2
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	9.5	3.1
現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	4.5	—
その他	6.2	7.8
不明	0.3	0.1

(出典) 脚注(6)、「表29-2 就業調整の理由別パート等労働者の割合」より抜粋(下線は筆者)

(8) 厚生労働省「第2章 所得 第89表 65歳以上の者のいる世帯の1世帯当たり平均所得金額、所得の種類・世帯構造別」『国民生活基礎調査 平成17年』2007, p.298.

(9) 前掲注(6)、「表29-1 過去1年間の就業調整の有無別パート等労働者の割合」。

(10) 平成16年度分の所得税から、配偶者特別控除は一部廃止となった。パート労働者本人の年収が103万円未満の場合、その配偶者は、配偶者控除と配偶者特別控除の双方を受けていたが、後者が廃止され、増税となった。103万円以上の世帯については、引き続き配偶者特別控除を受け、税額の変更はない。

準である<sup>(11)</sup>。

- ・「20時間」：雇用保険が適用される週の所定労働時間の下限である。
- ・「3/4」：厚生年金が適用される労働時間・日数の基準である。1日または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、とされている。(後述)

こうした「壁」は、元々は被扶養配偶者のための「優遇措置」であったが、最近ではパート労働者の就業に対する「障害」としての側面が問題視されている。

「男女共同参画社会基本法」(平成11年法律第78号)は、「…社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない」としている(第4条)。こうした理念を背景として、「就業に関する選択等に中立的な税制・社会保障制度<sup>(12)</sup>」が強く求められている。

アイテム人と仕事研究所の調査によれば、主婦(この調査では「結婚している女性で、パート・アルバイトで働いている者」)の51.6%が「厚生年金に加入したくない」と答え、48.4%が「加入したい」と回答している<sup>(13)</sup>。20時間以上就労するパート労働者に厚生年金が適用拡大された

場合の対応については、主婦(この間では、「20時間以上働いている第3号被保険者」)の26.8%が「現在と働く時間を変えない」、24.2%が「手取り収入を確保する程度に働く時間を増やす」、22.2%が「保険に加入しなくてもすむように働く時間を減らす」と回答している<sup>(14)</sup>。

「加入したくない」主婦が過半数いるが、就業調整を考える人はそれより少ない。就業調整は、その時点での世帯の家計にとって切実な行動であるが、将来的には本人の不安定な老後を、社会的にはパート労働者を含む非正規雇用者全体の低賃金、低待遇をもたらしてしまう。「性別による固定的な役割分担」の結果、経済的に配偶者に依存せざるを得ない女性の現実には簡単には変わらない。こうした現実の中で「優遇策」を切り下げれば、負担を回避するための就業調整のような行動が生まれるのも当然である。しかし、切り下げられた「優遇策」の壁を越えてみると、実はそれが「障害」であったことに気づく女性も多いのではないだろうか。『パート報告書』は、「適用拡大の利点について理解が得られていないのではないか<sup>(15)</sup>」とし、『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告も、「就業時間を意識せずに就業すれば得る賃金も大きくなり、厚生年金が適用されれば自らの老齢年金も大きくなるため、生涯に賃金・年金を含めてネットで得る額は大きい。このことの認識がまず高められるべきであろう<sup>(16)</sup>」としている。

(11) 根拠は、厚生労働省、社会保険庁の通知である。戸田典子「非正規雇用者の増加と社会保障」『レファレンス』673号, 2007.2, pp.40-41参照。

(12) 男女共同参画会議・影響調査専門委員会『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告』2002, p.22.

(13) アイテム人と仕事研究所『パートタイマー白書 平成19年版』p.35. 調査実施は平成18年12月。20歳以上のパート、アルバイトが対象。有効回答者数は1030名。

(14) 同上 p.38.

(15) パートWG 前掲注(1), p.7.

(16) 男女共同参画会議・影響調査専門委員会 前掲注(12), p.28.

## II 法的根拠の必要性

パート労働者への厚生年金適用の基準については、厚生年金保険法には定めがない。同法第12条は適用を除外される者として、日々雇用や2か月以内の雇用契約で臨時に使用される者を挙げているが、労働時間が短いことを特性とするパート労働者はこれには該当しない。パート労働者への適用については、昭和55年6月6日の、厚生省保険局保険課長、社会保険庁医療保険部健康保険課長、同年金保険部厚生年金保険課長の連名による都道府県民生主管部（局）保険課（部）長宛ての内翰が根拠となってきた。内翰とは、国の行政機関が下級行政機関や地方公共団体などに対して、法令解釈などを提示するために発する「内部向けの書翰」である<sup>(17)</sup>。

この内翰は、適用の要件を次のように述べている。

- 適用すべきか否かは労働者が事業所と常時の使用関係にあるかどうかにより判断すべきであり、この関係については、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきこと。
- 1日または1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上であること。
- これ以外の者でも、被保険者として取り扱うことが適当な場合があるため、個々の事例に即して判断すること。

内翰の基準はあいまいであるため、適用をめぐる紛争も起きている<sup>(18)</sup>。医師がいったん取得した被保険者資格が、勤務時間が短いとして取消された後、社会保険審査会の裁決により認められたケースや、適用漏れを指摘され、保険料を遡及して請求された事業主や労働者が不当であると訴えるケースなどである。年収が130万円未満であれば配偶者の被扶養者となれることが広く知られているため、年収がこの範囲であれば労働時間が長くても保険が適用されないと思ってしまうことも多い。被扶養者として国民年金の第3号被保険者となれば労使とも保険料を負担しなくても済むため、正確な認識があってもあえて適用しないという脱法行為も広がっている。

こうした現状を背景に、内翰については、社会保険審査会の裁決において、その形式、内容に対する批判的な見解が表明されていた。例えば、平成8年10月31日の裁決の、「その形式からみても通常責任ある官庁が出す通達の類とは異なったものであるのみならず、…その内容も…実務的な判断基準として使えるかどうか疑問である。パートタイマーに対する社会保険適用の問題は、社会的に大きな問題であるので、…関係者の合意を受けて明確な基準（法的根拠がある基準が望ましい）の下にその適用が行われるよう切望するものである<sup>(19)</sup>」という見解である。専門家からも、「ガラス張りとはいえない不透明な行政運用で、公的な強制保険の根幹をなす被保険者資格の問題を処理してきたのであり、…これでは、公平な運用ができるとは到

(17) 台豊「被用者保険法における短時間労働者の取扱いについて—健康保険法、厚生年金保険法および1980年厚生省省内かんに関する一考察—」『季刊社会保障研究』38巻4号、2003.3、p.308。

内翰は、「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第10回資料」の「参考資料1 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(案) 資料編」p.14に収録されている。〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0306-15c.pdf>〉

(18) 加茂紀久男『裁決例による社会保険法』民事法研究会、2007、pp.29-34; 清水直樹「社会保険適用拡大とパートタイマー 社会保険審査会裁決の検討」『ビジネスガイド』611号、2004.3、pp.46-55。

(19) 藤田恒雄「いわゆるパートタイマーの健康保険・厚生年金保険の被保険者資格〈平成8.10.31裁決（平成7年（健康）第116号事件）〉」『週刊社会保障』2103号、2000.9.18、pp.50-51。

(20) 同上 p.51。



底考えられない<sup>(20)</sup>」という批判、「このような(筆者注：行政の)裁量が肯定されるということが不思議でならない。…財政法学の観点からすれば…原則として立法権の行使によるべきであり<sup>(21)</sup>」という批判が出されていた。

被用者年金一元化法案では、厚生年金保険法第12条に、パート労働者に関する適用基準を定める新たな第5号<sup>(22)</sup>を加えており、こうした批判にようやく応えることになった。法案の元となった、『パート報告書』も、「パート労働者に関する厚生年金の適用基準は、現在は、法律の解釈として行政文書として示されているが、その重要性に鑑み、今後は、法律上の根拠を明確化し、適用を徹底することが適当である」と述べている<sup>(23)</sup>。

### Ⅲ 厚生年金適用拡大の規定

#### 1 検討経過

パート労働者への厚生年金適用の提言は、繰り返し行われてきた。平成12年10月の社会保障構造の在り方について考える有識者会議「21世紀に向けての社会保障」、平成13年3月の政府・与党社会保障改革協議会「社会保障改革大綱」、平成13年6月26日の閣議決定「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」、平成13年12月11日の総合規制改革会議「重点6分野に関する最終とりまとめ」<sup>(24)</sup>、

平成14年12月の厚生労働省「年金改革の骨格に関する方向性と論点」<sup>(25)</sup>等である。

平成16年の年金制度改革に向けた社会保障審議会年金部会の「年金制度に関する意見」<sup>(26)</sup>(平成15年9月12日)、厚生労働省「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」<sup>(27)</sup>(平成15年11月17日)にも適用拡大は掲げられていた。しかし、保険料負担を恐れる流通業界等からの反対が強く、それらの機会には実現しなかった。平成16年6月に成立した「国民年金法等の一部を改正する法律」(法律第104号)は、附則第3条第3項に「短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、…この法律の施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする」として、改革を延期したのである。その後「格差社会」批判が高まり、5年を待たず、平成18年11月30日の経済財政諮問会議の場で、安倍首相は柳澤厚生労働相に、「被用者年金一元化法案の提出と併せて実現できるように」と指示し、「再チャレンジ支援総合プラン」<sup>(28)</sup>(平成18年12月25日)に「パート労働者への社会保障適用拡大」が明記された。パートWGが設置され、12月27日に第1回会合がもたれた。パートWGは『パート報告書』を平成19年3月6日、社会保障審議会年金部会に提出し、同部会の報告書としてまとめられた<sup>(29)</sup>。流通業界、外食業界の「パート労働者の多様な働き方を阻害す

(21) 磯井光明「財政法学の観点からみた社会保険料と税制との関係」『季刊社会保障研究』42巻3号, 2006.12, p.257.

(22) 法案第2条。被保険者としないうと定めている厚生年金保険法第12条から第1号を削り、第2号から第5号までを繰り上げ、新たな5号を加えている。

(23) パートWG 前掲注(1), p.5.

(24) 女性のライフスタイルの変化に対応した年金のあり方に関する検討会『女性と年金—女性自身の貢献がみえる年金制度—』社会保険研究所, 2002, pp.81-83.

(25) 「年金改革の骨格に関する方向性と論点」『週刊年金実務』1522-1号, 2002.12.23, pp.2-64; 年金改革の骨格に関する方向性と論点」厚生労働省ホームページ〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1205-2.html>〉

(26) 「年金制度に関する意見」『週刊年金実務』1559-1号, 2003.9.22, pp.2-40; 厚生労働省ホームページ〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/dl/h0912-5a.pdf>〉

(27) 「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」『週刊年金実務』1568-1号, 2003.11.24, pp.2-44; 厚生労働省ホームページ〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/11/h1117-1a.html>〉

(28) 首相官邸ホームページ〈<http://www.kantei.go.jp/jp/saityarenzi/061224honbun.pdf>〉

(29) 『週刊年金実務』1733号, 2007.3.12, p.3.

る」、「事業者負担の増加が経営体力に深刻な打撃を与える」という反対は依然として強かった<sup>(30)</sup>が、厚生労働省は3月13日に与党の年金制度改革協議会に同省案を示した。3月27日に自民党の年金委員会・厚生労働部会合同会議(以下「自民党合同会議」という。)が「パート労働者への社会保険適用に関する確認事項」<sup>(31)</sup>を付して了承、公明党の社会保障制度調査会・年金制度委員会・厚生労働部会合同会議も確認事項を付して3月28日に了承、与党年金制度改革協議会は3月29日に了承、政府は4月13日に法案を閣議決定し、国会に提出した。

## 2 新しい「基準」の内容と問題点

### (1) 新しい「基準」の内容

『パート報告書』は、適用範囲を検討する際の基本的な考え方として、次の点を挙げている。

- 労働の報酬により生計を営み、老後は稼得手段を失う可能性が高い被用者については、できる限り厚生年金の対象としていくべきである。基本的にはすべてのパート労働者に厚生年金を適用すべきであるが、当面は範囲を拡大する。
- 国民年金制度と被用者保険制度とを併存させて国民皆年金制度を維持するべきである。現在厚生年金が適用されないパート労働者の一部も第1号被保険者として国民年金に加入している。適用拡大にあたってはそれぞれの労働者の実態を考慮して両制度のどちらをあてはめるべきかを考える必要がある。賃金の低い者が多いパート労働者への適用を拡大す

る際には、両制度間の給付・負担のバランスをとる必要がある。

- パート労働者が厚生年金の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているか否かの基準としては、「労働時間」が最も基本的な要素となる。

これをふまえて起草された被用者年金一元化法案は、上記の内翰の基準に代え、次の要件をすべて満たす者に厚生年金を適用することを定めている<sup>(32)</sup>。施行は平成23年9月1日とされている<sup>(33)</sup>。なお現行の内翰の基準により厚生年金が適用されている者は、引き続き現行の基準による。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 継続して1年以上使用されることが見込まれること。
- ③ 報酬額(ただし最低賃金法が賃金に算入しないものに相当するものを除く)が月額98,000円以上であること。
- ④ 高等学校の生徒、大学の学生その他の厚生労働省令で定める者でないこと。
- ⑤ 1又は複数の事業所について従業員(通常の労働者又は1週の労働時間が所定労働時間の4分の3以上である短時間労働者)が300人以下である場合、その事業主に使用されるパート労働者については、別の法律に定める日までの間は適用しない(経過措置)<sup>(34)</sup>。

①②は「被用者」としての要件といえる。労

<sup>(30)</sup> 日本チェーンストア協会、日本百貨店協会、日本フードサービス協会等17団体は「短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会」を結成し、平成18年11月29日に「パート労働者への厚生年金適用拡大に関する反対決議について」、12月7日に「パート労働者等への厚生年金適用拡大に対する反対意見」、12月26日に「再チャレンジ支援総合プラン」について」を発表し、適用拡大反対を主張した。平成19年3月13日には『パート報告書』への反対意見を、4月13日には年金一元化法案の閣議決定に抗議するコメントを発表している。一連の文書は、日本チェーンストア協会ホームページ〈<http://www.jcsa.gr.jp/>〉の「広報リリース」ページに掲載されている。

<sup>(31)</sup> 『週刊年金実務』1737号、2007.4.9、p.21に掲載。公明党の確認事項はp.22に掲載。

<sup>(32)</sup> 前掲注<sup>(2)</sup>参照。

<sup>(33)</sup> 法案附則第1条第6号。なお法案の主要部分の施行は平成22年4月1日とされている。

<sup>(34)</sup> 法案附則第28条。



働時間は、法定労働時間（週40時間）の半分を目安とし、雇用保険適用の要件である20時間にあわせている。また、内翰の「通常の就労者のおおむね4分の3以上」といった相対的な定め方ではなく、「20時間」という絶対的な時間を定めることにより、事業所による適用の違いが出ないように配慮されている<sup>(35)</sup>。

雇用期間については、『パート報告書』は、あまりに頻繁に入離職を行う者の場合、事業主の事務手続きの負担が大きいため、現在適用除外となっている臨時雇用者の要件（2か月）よりある程度長くする、としていた<sup>(36)</sup>。厚生労働省は、1年未満の雇用契約期間であっても、契約が反復更新され1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合には②を満たすものとして扱う方針である<sup>(37)</sup>。

③の報酬の要件は、厚生年金保険の標準報酬月額の下限である98,000円にあわせている。これより下に設定すると、労使合計の保険料が国民年金の保険料を下回り、低い負担で高い給付を受けることになるため、「両制度間のバランス」をとったものである。ただし、適用するか否かの基準となる報酬について、自民党合同会議は、ボーナス、残業手当、通勤手当等を含まない賃金で算定する、との条件を付した。法案は、報酬の算定について、「最低賃金法第4条第3項各号<sup>(38)</sup>に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く」（法案第2条により厚生年金保険法第12条に加えられる

「第5号ハ）」としている。最低賃金法では、「通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金」（現行の第5条第3項第2号）つまり、通勤手当、残業手当は最低賃金から除かれる。ただし、適用基準に達している場合の標準報酬の算定は、正社員と同様、残業手当等を含める<sup>(39)</sup>。

④については、『パート報告書』は、「学生」「主婦」「年齢」などの労働者の属性や「業種」など事業主の属性によって適用除外とすることは、労働市場や企業間の公正な競争に歪みをもたらす、として否定していた<sup>(40)</sup>が、上記の自民党合同会議によって加えられた<sup>(41)</sup>。検討の過程でパートWGが実施した業界団体に対するヒヤリングでは、日本フードサービス業界等から、主婦や学生は国民年金でカバーすべき、という意見が強く出されていた<sup>(42)</sup>。ただし、業界の反対が学生除外の理由であるかどうかは不明である。『パート報告書』を審議した平成19年3月6日の第3回社会保障審議会の場でも、「学生時代は国民年金に加入し、就職してから厚生年金とするという考え方もあるが、パートWGではどのように議論したか」という趣旨の質問が出され、これに対しパートWGの宮武剛座長（目白大学教授）は、賛否両論あったとし、「本来もう少し詰めて議論するべきだと思います」と答えている<sup>(43)</sup>。学生については必ずしも議論が尽くされたとは言えないようである。

⑤は、適用拡大によって事業主には保険料負担が新たに生じるため、中小企業に配慮した激

(35) パートWG 前掲注(1), p.12.

(36) 同上 p.14.

(37) 『週刊年金実務』1737号, 2007.4.9, pp.16-19.

(38) 第166回国会に提出され、継続審議となっている「最低賃金法の一部を改正する法律案」（閣法第82号）により、従来の第5条を第4条とする改正が予定されている。

(39) 堀江奈保子『みずほ政策インサイト 厚生年金の適用拡大の意義と課題 被用者年金一元化法案による適用範囲の妥当性』みずほ総合研究所, 2007, p.9.

(40) パートWG 前掲注(1), p.15.

(41) 「パート労働者への社会保険適用に関する確認事項」（前掲注(31)）の「4」に「学生については、新たな適用基準の対象外とする。」と記されている。『週刊年金実務』1736号, 2007.4.2, pp.2-3.

(42) パートWG「ヒヤリングの概要」p.40. <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0306-15d.pdf>>

(43) 社会保障審議会年金部会第3回議事録。厚生労働省ホームページ <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/txt/s0306-5.txt>>

変緩和措置としておかれた。

## (2) 問題点

今回の法案の問題点として次の点が挙げられる。

### ① 適用のハードルの高さ

『パート報告書』が検討の基礎としたパート労働者約1200万人<sup>(44)</sup>のうち、既に厚生年金が適用されている人は約300万人であった。法案の要件の①のみを実施すれば新たに適用対象となるのは約310万人、①②の要件を実施すると250万人、①②③を適用すると40万人と推計される<sup>(45)</sup>。⑤の事業規模を絞る経過措置をとるとさらに対象者は減り、10~20万人となる見込みである<sup>(46)</sup>。自民党合同会議での確認事項による報酬月額算定基準の絞り込み、学生の適用除外でさらに数%減ると推計されている<sup>(47)</sup>。

②の雇用期間1年という要件について、現在適用除外となっている臨時雇用者（雇用期間2か月）以外は「被用者」性を十分満たしているものであり、これより長い雇用期間の要件を設けるべきでない、という意見がある<sup>(48)</sup>。③の収入要件については、定額負担の国民年金と応能負担の厚生年金とを比較するべきでなく、収入要件は不要であり、さらに、低収入のパート労働者のために98,000円より低い標準報酬を設定すべきであるという意見がある<sup>(49)</sup>。なお週20時間労働で月収98,000円とは、時給に換算すると1,140円という<sup>(50)</sup>。現在（平成19年10月）の地

域別最低賃金は最高の東京都でも739円であり、1,140円は相当高い時給といえる。

### ② 中小企業への適用除外の妥当性

『パート報告書』も、「厚生年金は被用者の老後の所得保障のための仕組みであり、本来は就業する企業の属性にかかわらず、すべての被用者が適用を受けることが望ましい<sup>(51)</sup>」「被用者保障の観点からはあくまで例外的な措置であり、できる限り早期に適用とすることが望ましい」としている。短期間の激変緩和措置を設けるとしても、「従業員300人以下」は適正であろうか。

### ③ 複数事業所での就業の問題

従来から存在する問題であるが、複数の事業所で働き、総労働時間が長くても、各々の事業所での就労が基準に合わないため適用を受けられないケースがある。『パート報告書』は、事業主または労働者の意向により適用を避けるために労働時間を短縮して複数の事業所で働くケースが生じうる、という懸念を示し、「事業所を横断した形で適用を行う<sup>(52)</sup>」といった制度改善にも言及している。後述するように、ドイツでは複数のパートタイム労働の労働報酬を合算して社会保険加入義務を課している。

### ④ 要件の複雑化による紛争増加の可能性

従来の内翰に基づく運用の下では、誤解に基づく過失であれ故意であれ適用漏れが多く生じていた。適用漏れが後に発覚し保険料が徴収されるケースも多発し<sup>(53)</sup>、さらには労働者の損

(44) パートWGの検討では、「労働力調査」の平成17年の数字を用いている。これによれば、パート労働者（週の労働時間が35時間未満のもの）は1266万人、うち女性が822万人であった。

(45) 『週刊年金実務』1733号, 2007.3.12, pp.5-6.

(46) 『週刊年金実務』1734号, 2007.3.19, p.2.「16万人」とする報道もある。「パートへの厚生年金適用 月収9万8,000円以上に 厚生省部会方針」『日本経済新聞』2007.3.7.

(47) 『週刊年金実務』1736号, 2007.4.2, p.2;「パート労働者厚生年金適用拡大 対象さらに限定、自民了承」『朝日新聞』2007.3.28.

(48) 阿部和光「パート労働者への厚生年金の適用拡大」『季刊労働法』218号, 2007.9, p.134.

(49) 同上 p.134. 厚生労働省「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」（平成15年11月17日）でも、現行より低い標準報酬区分を設定する、としていた。前掲注(27), p.32.

(50) 前掲注(37), p.19.

(51) パートWG 前掲注(1), p.18.

(52) 同上 p.29.

害賠償請求が認められたケースも出ている<sup>(54)</sup>。公正な適用について、今後事業主の責任が増していくことが指摘されている<sup>(55)</sup>。今回適用の要件が法律で定められることは前進であるが、要件の内容は相当複雑であり、法的な紛争が今後さらに増加することも予想される。

#### IV 外国の事例—ドイツの「僅少労働」(ミニジョブ)

諸外国においてもパートタイム、有期雇用、派遣労働等の典型的でない雇用形態が増加しているが、被用者年金の適用自体には大きな問題はない。日本のような国民年金と被用者年金の並立という制度を採っておらず、少しでも収入のある労働者は年金に加入することが原則となっているからである。加入について、アメリカ、フランスでは収入の下限はない。社会保険加入義務のない低収入の労働者について、1999年以降、雇用主からのみ保険料を徴収しているドイツについて紹介する。

ドイツではパートタイム労働<sup>(56)</sup>中、低収入の労働者を「僅少労働」(geringfügige Beschäftigung)と定義している。僅少労働に従事する者は社会

保険加入義務を免除されているが、1999年4月以降、この免除を放棄できる制度を導入し、雇用主の社会保険料負担を導入した。この改正は僅少労働の抑制を目的としていたが、2003年には逆に僅少労働をむしろ促進する法改正が行われた。この2003年の改正以降、僅少労働を「ミニジョブ」(Minijob)と俗称している。ミニジョブ従事者の64.5%<sup>(57)</sup>は女性である。

#### 1 僅少労働の取り扱いの経緯

##### 【1999年以前】

1999年3月31日以前は、社会法典第4編第8条に定められた、以下の3種類の労働は、僅少労働とされ、これに従事する者は社会保険加入義務を免除されていた(社会法典第6編第5条第2項)<sup>(58)</sup>。

- ① 週15時間未満かつ月の労働報酬が標準労働報酬の1/7(=西部ドイツでは630マルク、東部ドイツでは530マルク)以内
- ② 週15時間未満かつ労働報酬が①の基準を超えるが本人の総労働報酬の1/6以内である労働
- ③ 年間2か月又は50日以内の短期労働  
複数の僅少労働に従事している場合には、こ

53) 東京ディズニールランドで働くアルバイトについて、会計検査院が検査で加入漏れを指摘した。オリエンタルランド社は、アルバイト1,608人分、総額4億5,600万円の保険料を全額負担した。「私たち「正社員」じゃない 突然「保険料2年分を」」『朝日新聞』2001.6.12.

54) 山田哲「労働判例研究 豊國工業事件 事業主による社会保険被保険者資格取得届出義務の懈怠と労働契約上の債務不履行」『法律時報』984号, 2007.6, pp.134-138; 原田啓一郎「パートの社会保険加入と法律問題 一事業主がパートの社会保険加入手続きを怠った場合、どのような法的責任が生じるか」『労働法学研究会報』2411, 2007.8.15, pp.4-21.

55) 原田 同上 pp.9, 20.

56) 2006年6月末時点で、ドイツのパートタイム労働者は452万9714人である。このうち、380万8386人(84.1%)が女性である。女性の全労働者数は1193万522人であり、パートタイムの比率は31.9%である。男性の全労働者数は1442万3814人で、パートタイムの比率は5.0%である。Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarkt 2006*, Tabelle III.D.2 により計算。この統計は、社会保険加入義務のある労働者についての統計であり、ミニジョブ従事者の大多数は含まれない。

57) 2007年6月30日時点で、ドイツのミニジョブ従事者は654万5842人である。このうち、一般の事業所に雇用されている者が640万3928人、このうち409万2883人(63.4%)が女性である。また、個人の家庭で雇用されている者が14万1914人、このうち13万1617人(92.7%)が女性である。後出の表3参照。

58) 齋藤純子「ドイツの社会保険義務のないパートタイム労働(僅少労働)」『レファレンス』572号, 1998.9, pp.82-83; 齋藤純子「海外法律情報 ドイツ 僅少労働(630マルク労働)に関する新規制」『ジュリスト』1163号, 1999.9.15, p.4; 前者は1999年の改正以前の僅少労働についての、後者は1999年の法改正についての詳細な紹介である。



れらを合算した労働時間又は報酬が①-③を超えれば、すべての労働について社会保険加入義務が生じた。社会保険加入義務のある本業を有している者が副業として僅少労働を行った場合には、1つまでは合算されなかった。

#### 【1999年の改革 雇用主の保険料負担を導入／僅少労働の抑制】

僅少労働者は1987年には（西ドイツについて）280万人に過ぎなかったが、1992年から1997年にかけて445万人から563万人に増加した<sup>(59)</sup>。僅少労働者1名に対する社会保険加入義務のある労働者の人数比は、1987年の1：7.4から1997年には1：4.8へと減少した。対処に迫られた与党（社会民主党、90年同盟/緑の党）は、「僅少労働関係の新規制のための法律案」を1999年1月に提出した。法案の目的として、①社会保険の財政基盤の劣化への対応、②労働報酬1マルクからの社会保険料の徴収、③僅少労働者の多数を占める女性への、よりよい老齢保障の選択肢の提供、④労働者自身の負担の回避、⑤中期的には、僅少労働の拡大を防ぐこと、⑥不正労働（闇労働）<sup>(60)</sup>の防止及び正規雇用を僅少労働に分割することの防止、⑦僅少労働の把握、制御を可能にすること、が挙げられていた<sup>(61)</sup>。法案は1999年3月に成立し、4月1日に施行された<sup>(62)</sup>。これにより社会法典第4編等が改正され、僅少労働の内容は、以下の通りとなった。

① 週15時間未満かつ月の労働報酬が630マルク（325ユーロ（以下「€」と表記））以内

② 年間2か月又は50日以内の短期労働で、月あたりの労働報酬が630マルク以内

②は社会保険加入義務を免除される。①については僅少労働者自身は社会保険加入義務を免除されるが、雇用主は原則として社会保険料負担を課され、一括負担金（年金保険が総報酬の12%、疾病保険10%、税は免除）を納める（社会法典第6編第172条第3項等）。複数の僅少労働は改正前と同様合算された。また、社会保険加入義務のある本業を有しているものが副業として僅少労働を行う場合にも、合算することとした。雇用主が負担する年金保険料により、僅少労働者は一部の年金給付を受けられることができる<sup>(63)</sup>。完全な給付を受けるためには、社会保険加入義務の免除を放棄し、通常の年金保険料率（=19.5% 通常はこれを労使折半）との差額（=7.5%）を僅少労働者が負担すればよい。

法施行直後の1999年6月には、僅少労働者は360万人台に激減した。しかし再び増加を続け、2002年には400万人を超えた（後出の表3参照）。

#### 【2003年の改正 ミニジョブの促進】

ドイツでは政権の経済政策の是非が失業者数によって測られる傾向がある。1999年に約410万であった失業者数は、2000年には389万人、

<sup>(59)</sup> 僅少労働関係の新規制のための法律案理由書による。Deutscher Bundestag, Drs.14/280, S.10.

<sup>(60)</sup> 不正労働とは、雇用主として社会保障法規上の義務（届出義務、保険料支払義務、記録義務）を履行せずに就労をさせた場合、雇用主又は労働者として税法上の義務を履行しない場合等をさす。不正労働防止法（Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung（Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz -SchwarzArbG）（BGBl. I S.1842））第1条第2項。

<sup>(61)</sup> Deutscher Bundestag, *op.cit.*, (59), p.1.

<sup>(62)</sup> Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999（BGBl. I S.388）.

<sup>(63)</sup> リハビリテーション給付、稼得能力の減少を理由とする年金の請求権はない。労働報酬400€で働いた場合、老齢年金は就労1年につき月額3.26€となり、20年間働いた場合の年金月額は67.20€（約10,600円）という。（年金額の計算は、個人のホームページによる。〈<http://www.minijob.de/forum/viewtopic.php?t=13>〉）

<sup>(64)</sup> 失業者数は、①Bundesanstalt für Arbeit, *Arbeitsmarkt 2000*, S.186, Tabelle 19. 〈[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt\\_2000\\_gesamt.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2000_gesamt.pdf)〉; ②Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarkt 2006*, S.196, Tabelle III.D.3〈[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt\\_2006\\_gesamt.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2006_gesamt.pdf)〉による。1999年、2000年は①、2001年は②による。

2001年には約385万人に減少していたが<sup>(64)</sup>、2002年1月には、再び400万人を超えた<sup>(65)</sup>。2002年2月、労働市場改革のため、ハルツ委員会<sup>(66)</sup>が設置され、その報告書に基づき、「労働市場における現代的なサービス提供のための第2法律」<sup>(67)</sup>が制定された。この法律は、雇用創出のための様々な措置を定め、僅少労働についても社会法典第4編等を改正し、促進する方向に転換した。関連部分の施行は2003年4月1日である。僅少労働の内容は、以下のようになった。

- ① 月の労働報酬が400€（約63,200円<sup>(68)</sup>）以内（ミニジョブ）〈労働時間の基準が廃止され、報酬上限が引き上げられた〉
  - ② 年間2か月又は50日以内の短期労働で、月あたりの労働報酬が400€以内
- ②は社会保険加入義務を免除される。①については従来通り、ミニジョブ従事者自身は社会保険加入義務を免除されるが、雇用主は社会保険料負担を課され、一括負担金25%（年金保険が総報酬の12%、疾病保険11%、税2%）を納める（2006年に最高30.1%に引き上げられた。年金保険15%、疾病保険13%、税2%、場合により、その他の分担金0.1%である<sup>(69)</sup>）。本業がある場合、副業は1つまでは合算しない（1999年以前に戻す）。

ミニジョブ従事者が完全な年金給付を求める場合、社会保険加入義務の免除を放棄して保険料を負担すればよい点は改正前と同様である。

個人の家庭で雇用されるミニジョブは、労働報酬の上限を400€とする。雇用主の負担は、12%（年金保険5%、疾病保険5%、税2%）である（現在は、最高13.7%に引き上げられている。年金保険5%、疾病保険5%、労災保険1.6%、税2%、場合により、その他の分担金0.1%である<sup>(70)</sup>）。

労働報酬401€から800€までを「ミディジョブ」とし、従事者の社会保険料が段階的に増加するようにした。雇用主の負担は計21%である。

## 2 僅少労働の現状

この改革は雇用の創出と失業の削減に重点を置いたものであり、雇用主の社会保険料負担は軽減されなかった。従来不正労働が多かった、個人の家庭で家事手伝い等のミニジョブについて社会保険料を徴収することも目的の一つであった。2006年の連邦政府の報告書によれば、法施行前の2003年3月から2006年6月までにミニジョブ従事者は約260万人増加した。これから、社会保険加入義務のあった副業から義務のないミニジョブに移行した74万人及び報酬上限の引き上げによりミニジョブに移行した34万人

(65) 都倉祐二「シュレーダー政権の課題—ハルツ委員会答申と労働市場改革—」『海外労働時報』330号, 2002. 11, pp.50-59. 労働政策研究・研修機構ホームページ〈[http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2002\\_11/200211jiji2.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2002_11/200211jiji2.pdf)〉

(66) 正式名称は、「労働市場における現代的なサービス提供委員会」。委員長に任命されたフォルクスワーゲン社取締役であるペーター・ハルツ（Peter Hartz）氏の名をとってこう呼ばれる。

(67) Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002. (BGBl. I S.4621) 最初の法案はDeutscher Bundestag, Drs.15/26. 両院協議会の修正案はDrs.15/202. 主要部分は2003年1月1日施行。

(68) 円換算は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」（平成19年下半期レート 1ユーロ=158円）による。現在もこの基準が有効であるため、現在のレートを用いた。〈[http://www.boj.or.jp/type/release/teikitame\\_rate/kijyun/kiju0707.htm](http://www.boj.or.jp/type/release/teikitame_rate/kijyun/kiju0707.htm)〉

(69) Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarkt 2006*, S.49.

(70) Minijob-Zentrale, *Pauschalabgaben*. ミニジョブセンターホームページ〈[http://www.minijob-zentrale.de/nn\\_10774/DE/2\\_AG/1\\_geringfuegige\\_beschaefigung/1\\_pauschalabgaben/InhaltsNav.html\\_nnn=true](http://www.minijob-zentrale.de/nn_10774/DE/2_AG/1_geringfuegige_beschaefigung/1_pauschalabgaben/InhaltsNav.html_nnn=true)〉

(71) 連邦政府がハルツ委員会報告に基づく改革について連邦議会に提出した報告書 Deutscher Bundestag, *Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, (Drs.16/3982. 21.12.2006), S.155による。260万から74万及び34万を差し引くと152万となる。156万としてある理由は不明。74万と34万の双方に重複する者が4万人いるとの計算であろうか。



を差し引くと、純増は156万人であった<sup>(71)</sup>。このうち117万人が新たに副業のミニジョブを始めた者であった。副業を1つまで合算から外したことの効果が大きい。また、外国人の増加の割合がドイツ人より目だって高くなっている<sup>(72)</sup>。

ミニジョブについては、特に労働組合から、低収入・低年金の不安定な雇用であるとして、その促進政策に対して批判がある。ドイツ労働総同盟は2006年10月、「低賃金雇用と社会保険加入義務を免除された雇用の増加が著しい。こうした雇用から、収入の多い安定したポストに移ることのできる人々は少数に過ぎない」と述べている<sup>(73)</sup>。企業が正規雇用に換えてミニジョブを増やす危険があるという懸念も以前か

らあった。連邦政府の報告書は、ミニジョブの改革は労働市場の柔軟性を高め、経営団体から評価されたとし、正規雇用からの転換があるか、転換があるとしてどの程度か、という問いについては、特に小売業での転換が目立つことを認めつつ、客観的な回答はまだ得られていない、と述べている<sup>(74)</sup>。ミニジョブ従事者が保険料を負担しないことを優遇措置にとらえ、不公平であるから廃止すべきであるという意見もある<sup>(75)</sup>。ドイツ政府経済発展評価委員会は、2006年11月、ミニジョブの報酬上限を200€に引き下げるべきであるとの提言を行っている<sup>(76)</sup>。ミニジョブの範囲が狭められ、保険料を負担する労働者の範囲が広がる可能性はある。しかし、雇用主の負担については、軽減は

表3 1999年から2007年までの僅少労働者（ミニジョブ従事者）の推移

(単位：人)

	1999.6	2000.6	2001.6	2002.6	2003.6	2004.6	2005.6	2006.6	2007.6
合計	—	—	—	—	5,796,725	6,772,324	6,791,609	6,513,501	6,545,842
一般事業所	3,658,212	4,052,441	4,131,807	4,169,166	5,768,908	6,704,923	6,680,079	6,389,989	6,403,928
男性	1,037,168	1,179,336	1,218,054	1,242,084	1,898,646	2,421,931	2,432,066	2,309,244	2,311,045
女性	2,621,044	2,873,105	2,913,753	2,927,082	3,870,262	4,282,992	4,248,013	4,080,745	4,092,883
個人の家庭	—	—	—	—	27,817	67,401	111,530	123,512	141,914
男性	—	—	—	—	1,681	4,351	8,157	8,801	10,297
女性	—	—	—	—	26,136	63,050	103,373	114,711	131,617

(出典) Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale, *Die Neregulungen für geringfügige Beschäftigungen und ihre Auswirkungen am Arbeitsmarkt*, 2003, Tabelle 8, 15  
[http://www.bmas.de/coremedia/generator/2704/property=pdf/die\\_neuregelung\\_fuer\\_geringfuegige\\_beschaeftigungen\\_und\\_ihre\\_auswirkungen\\_am\\_arbeitsmarkt.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/2704/property=pdf/die_neuregelung_fuer_geringfuegige_beschaeftigungen_und_ihre_auswirkungen_am_arbeitsmarkt.pdf);  
 Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Geringfügigen Beschäftigung, *Quartal 2007*, Tabelle 1, 13.  
[http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/4\\_d\\_von\\_berichten/ber\\_erkl\\_2007/pdf\\_2\\_quartal\\_2007\\_templateId=raw.property=publicationFile.pdf/pdf\\_2\\_quartal\\_2007.pdf](http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/4_d_von_berichten/ber_erkl_2007/pdf_2_quartal_2007_templateId=raw.property=publicationFile.pdf/pdf_2_quartal_2007.pdf) より作成。

\* この統計には、僅少労働者中の、短期労働者（Kurzarbeiter、年間2か月又は50日以内）は含まれていない。

<sup>(72)</sup> *ibid.*, S.156.

<sup>(73)</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund, *Statement für die Anhörung zum Thema "Hinzuverdienst und Mini-Jobs"*, 11.Oktober 2006. ドイツ労働総同盟ホームページ [http://www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abiszdb/abisz\\_search?kwd=hartz](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abiszdb/abisz_search?kwd=hartz)

<sup>(74)</sup> Deutscher Bundestag, *op.cit.*, (71), S.23, 156.

<sup>(75)</sup> 吉田和央氏は、ドイツ労働市場・職業研究所のヴァルヴァイ所長の、新聞のインタビューでの次のような発言を紹介している。「ミニジョブ従事者の税・社会保険料負担を免除する際には、個々の従事者の必要性を判断しているわけではない。余裕のある者まで免除している場合がある。十分な所得のある者の副業が負担を免除され、残業には負担が課されるのは公平でない。」吉田和央「第1部第3章第3節 ミニ・ジョブと労働市場政策」『ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』（労働政策研究報告書 No.84）労働政策研究・研修機構, 2007, pp.57-58.

<sup>(76)</sup> Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, *Jahresgutachten: 2006/07 Widerstreitende Interessen-Ungenutzte Chancen*, 2006.11.8, S.398; 吉田 同上 p.56-57.

表4 65歳以上の世帯類型別、1か月の可処分所得（ドイツ）

	2003年
夫婦世帯	2,159 € (278,511円)
男性の単独世帯	1,476 € (190,404円)
女性の単独世帯	1,171 € (151,059円)
死別女性	1,197 € (154,413円)
離別女性	992 € (127,968円)
独身女性	1,145 € (147,705円)

(出典) Deutsche Jugendinstitut, *Gender-Datenreport, 1.Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005. S.432. Tabelle 7.6.  
 〈[http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gender\\_datenreport\\_2005.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gender_datenreport_2005.pdf)〉

\* 円換算は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」（平成15年下半年レート 1ユーロ=129円）による。  
 〈[http://www.boj.or.jp/type/release/teiki/tame\\_rate/kijyun/kiju0307.htm](http://www.boj.or.jp/type/release/teiki/tame_rate/kijyun/kiju0307.htm)〉

ともかく、負担のなかった1999年以前への後退はないと思われる。1999年の改革実施後から2007年までの僅少労働者の推移は表3の通りである。

ドイツでも女性の老後の生活は、男性に比べ厳しい。65歳以上の高齢者の世帯類型別の可処分所得は表4の通りである。女性の単独世帯の中でも、離別した女性の所得が特に低い事実は、配偶者の扶養からはずれたときに女性の経済基盤が大きく揺らぐことを示している。女性の年金の充実のために、課題は残されている。

## おわりに

パート労働者への厚生年金の適用は、パート労働者の処遇改善であるとともに、年金制度全体の見直しにもつながる大きな問題である。駒村康平慶応義塾大学教授は、「社会保険の空洞化の問題は、90年代に…正社員が減少し、自主納付となっている非正規社員が増加したことが主因である。皆保険・皆年金を維持するには、厚生年金・健康保険を非正規労働者に適用を拡大することが有効であることは言をまた」ないと述べている。また厚生年金と国民年金の並立については、「最終的には厚生年金の適用対象者に自営業も含め、いわゆる所得比例年金への移行が必要だ」として「再設計」を提案し、抜本的には「全国民を個人単位で加入する所得比

例年金で一本化する」ことを提唱している<sup>(77)</sup>。女性は、「性別による固定的な役割分担」の結果、正規の職に就きにくく、配偶者の扶養からはずれば貧困のリスクが高まる。皆年金を保障する国民年金第3号被保険者の制度は、就業調整を誘発し、女性が就労によってより高い老後保障を確保する道を阻害しかねない。パート労働者への厚生年金適用の問題を考えることは、年金制度全体の議論につながる。

## 参考文献（注に掲げたものを除く）

- ① 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2回会議（平成19年1月18日）資料1「パートタイム労働者の現状」〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/s0118-4a.pdf>〉
- \* ①及び注39の文献は、充実した内容のものであるが、ドイツの僅少労働について、2003年の改正後も「週15時間以内」という基準が残っているように記述されていることが惜まれる。なおドイツの社会民主党は、2007年10月の党大会の決議で、「週15時間以内」の基準を復活する方針を定めた。（SPD-Parteitag Hamburg, 26. bis 28. Oktober 2007, Beschlussübersicht Nr. 54, Gute Arbeit, S.5）
- ② 橋本陽子「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向」『学習院大学 法学会雑誌』40巻2号, 2005.3, pp.173-318.
- ③ 松本勝明『ドイツ社会保障論 II 年金保険』信

(77) 駒村康平「福田政権 重点課題を問う。社会保障改革 真正面から」『日本経済新聞』2007.9.28.

山社, 2004.

- ④ ハイデ・ファール (Heide Maria Pfarr) 「ドイツにおけるパートタイム労働の均等処遇原則」日本労働研究機構 国際講演会「直面する労働法の立法的

課題を考える－ドイツの経験から(講演録)」〈<http://www.jil.go.jp/jil/kouen/kokusai/4.html>〉

(とだ のりこ 社会労働調査室)