

働き方の多様化を踏まえた 被用者保険の適用の在り方に 関する懇談会

2024年3月18日



U A ゼンセンの組織現勢

(第12回定期大会：2023年9月13日現在)

部門名	組合数	男性	女性	計
製造産業部門	902	126,198 (67.5%)	60,817 (32.5%)	187,015
		1,781 (27.5%)	4,706 (72.5%)	6,487
流通部門	519	363,519 (32.2%)	766,724 (67.8%)	1,130,243
		134,034 (17.2%)	647,238 (82.8%)	781,272
総合サービス部門	774	204,563 (37.8%)	337,017 (62.2%)	541,580
		79,702 (23.9%)	254,043 (76.1%)	333,745
ジョイントユニオン	42	8	0	8
計	2,237	694,288 (37.4%)	1,164,565 (62.6%)	1,858,853
		215,517 (19.2%)	905,994 (80.8%)	1,121,511

※上段は組合員総数と男女比、下段は総数のうちの短時間組合員数と男女比

※ジョイントユニオン除く2,195組合中100人未満の組合は1,101組合 (50.2%)

※短時間組合員が多いのは、スーパーマーケット部会 (429,320)、GMS部会 (総合スーパー) (238,802)、
フードサービス部会 (131,601)、ドラッグ関連部会 (109,202) (10万人以上)

短時間組合員の属性

U Aゼンセン2022年「組合員意識調査」※
「短時間・契約組合員」の回答結果より

① 平均年齢・平均勤続年数・配偶者の有無

	平均年齢	平均勤続年数	配偶者なし	配偶者あり
流通	48.4	9.7	39.1	60.2
総合サービス	47.4	8.2	27.4	71.8
U A全体	47.4	9.0	38.3	60.8

② 労働時間・賃金

	1日の 契約労働時間 (中央値・時間)	1週間の 契約労働日数 (中央値・日)	昨年1年間(2021 年1~12月)に働い て得た賃金収入 (中央値・万円)
流通	7.0	5.0	145.7
総合サービス	7.0	5.0	120.4
U A全体	7.0	5.0	136.7

※U Aゼンセン全加盟組合の組合員の2%を対象に実施。「短時間・契約組合員」の有効回収枚数は21,951枚(男性14.7%、女性84.4%、どちらでもない0.5%、性別無回答0.4%)。製造産業部門は「短時間・契約組合員」数が2%に満たないため「短時間・契約組合員」の調査は実施していない。

短時間労働者の雇用・就労を取り巻く環境変化

※U Aゼンセン2022年「組合員意識調査」 「短時間・契約組合員」の回答結果より

① 短時間組合員として働く理由

短時間・契約組合員男女計で「休暇が取りやすい（40.1%）」 「通勤時間が短い（31.3%）」 「異動や転勤がない（34.5%）」（複数回答）。

② 所得税の年収調整状況

短時間・契約組合員の既婚女性で夫が正社員の場合、約3分の1が「休みなどを取って年収調整をしている（36.7%）」。年収調整している人の年収は「100万円未満（46.2%）」 「100～129万円（49.4%）」で9割を超える。年収調整している人でも「時給など賃金を上げてほしい（55.4%）」 「ボーナスを支給してほしい（32.7%）」と思っている。

過去の適用拡大が短時間労働者や企業に与えた影響

- ➡ 平成28（2016）年からの適用拡大以降、UAゼンセンでは労働条件闘争方針に盛り込み、適用逃れがないようにすること、短時間組合員の意向を聞くこと等各企業労使で取り組んできた結果、適用となった短時間組合員が増えた。
- ➡ 一方で、短時間組合員の中には、第3号被保険者のままでよいという人も多い。週20時間未満に就業調整したことにより雇用保険の適用外となった人も一定程度おり、短時間労働者の中にはこちらの影響も大きいと聞く。

現在の短時間労働者の適用要件に関する課題

- ➡ 「月額8.8万円」について、12か月換算の106万円が「壁」ととらえられており、さらに住民税や所得税の「壁」とひとくくりにされて100万円近傍で年収を調整している人が一定程度いる。
- ➡ 企業規模により適用要件が変わることで、転職により年金の適用が変わることは、労働者にとって不合理である。
- ➡ 年金制度の趣旨を考えると労働者本人の要件ではなく、企業規模要件をいつまでも設けていることは、憲法14条の法の下での平等の観点からも問題である。
- ➡ 企業に対して社会保険料の負担をしないで雇用したいというインセンティブを与えている。雇用管理ソフトの進化でより細切れの働き方が広がる恐れもある。

現在の個人事業所の適用範囲に関する課題

- ➡年金制度の主旨を考えると労働者本人の要件ではなく、雇用主が法人か個人かにより適用を決めることは、憲法14条の法の下での平等の観点から問題である。適用を決めるうえで、事務処理能力等が問題になる時代ではない。仮に、問題になるなら、ならないような環境整備をするべき。

更なる適用拡大が行われる場合の影響見込み

- ➡企業規模要件の拡大についてはこれまでの適用拡大時と同程度の影響ではないか。
- ➡法定最賃が時給1100円を超えれば週20時間で月額8.8万円を超える。その時点以降は労働時間要件を拡大しなければ「106万円の壁」から「週20時間の壁」になると思われる。
法定最賃が時給1350円を超えると週20時間で年収130万円を超える。それ以降は、20時間未満への就業調整する労働者が増えることになる。法定最低賃金が時給1500円になれば、週18時間程度で年収130万円に達する。
- ➡賃金要件を大幅に拡大し、週10時間程度で賃金要件を超えるようになれば、就業調整は大幅に減少するのではないか。その際、第1号被保険者とのバランスの問題が生じる。

適用拡大への対応を行う上で有効と考えられる 取組・支援

➡働き方に中立な制度となる将来ビジョンを示すこと

➡適用拡大のスケジュールを早期に示すこと

例えば、法定最賃の引き上げにあわせて労働時間要件を拡大していく。
法定最賃が時給1500円になれば週15時間、時給2000円になれば週11時間
で8.8万円を超える。

➡法定最低賃金をスピード感をもって引き上げていくこと。そして、引上げ
の明確な水準目標と期限を示し、企業、労働者に働き方の検討を促すこと。

➡厚生年金保険、健康保険それぞれについて、その必要性と合理性を整理し、
対象者に丁寧に説明をしていくこと。また、雇用保険のことも併せて説明を
すること。キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースの活用
にあたり、あらためて企業と従業員の間で社会保険の適用についてコミュ
ニケーションが進んだ例がある。それらの事例を活用すること。

多様な働き方を行う労働者（複数の事業所勤務、フリーランス、ギグワーカー等）の実態

- ➡UAゼンセンには12000人以上の外国籍組合員がいる。そのうち、外食産業で働く組合員のアンケートでは、3割程度が複数の勤務先で働いているとの調査結果がある。（UAゼンセン外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書2023年3月）

働き方が多様化することで生じる被用者保険の適用に関する課題

- ➡同じ労働時間、賃金で働いた場合でも、複数事業所の保険適用の状況により、労働者本人の保険適用や保険料が異なる。
- ➡フリーランスの一部などで、労働基準法上の労働者に該当しない場合でも、被用者保険の保障を適用したほうがよい場合があると思われる。