

適用拡大に関する考え方

社会保障審議会 短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（第2回）

平成23年9月21日

考え方1

被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきではないか。

考え方2

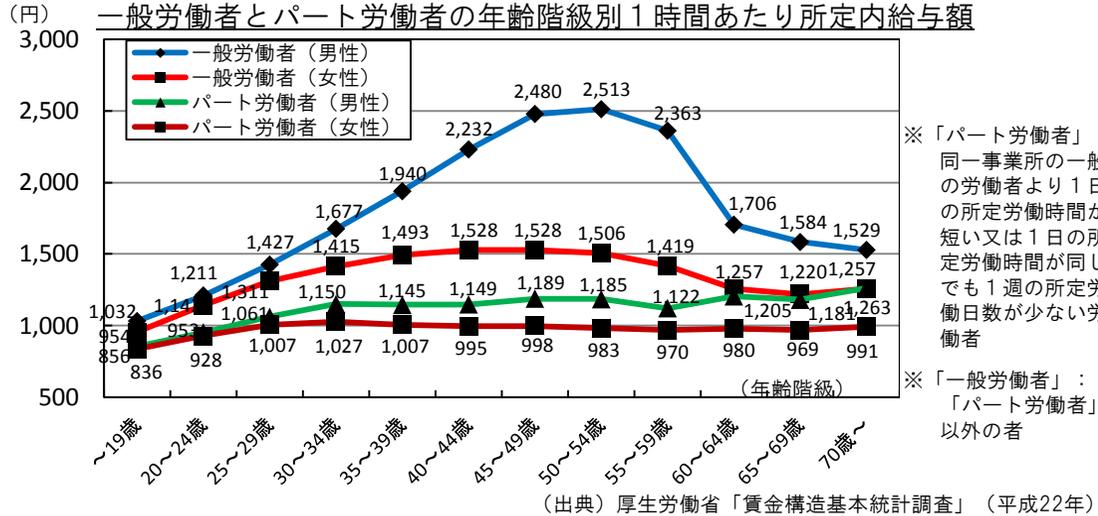
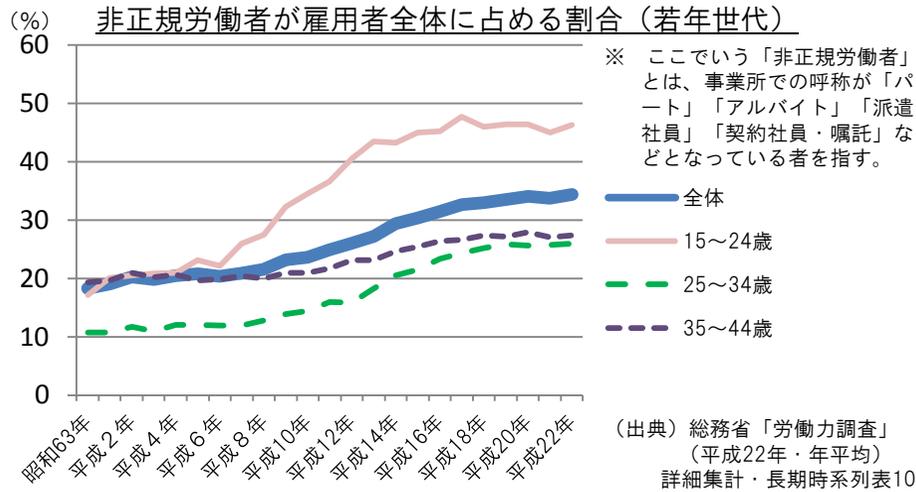
社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきではないか。

考え方3

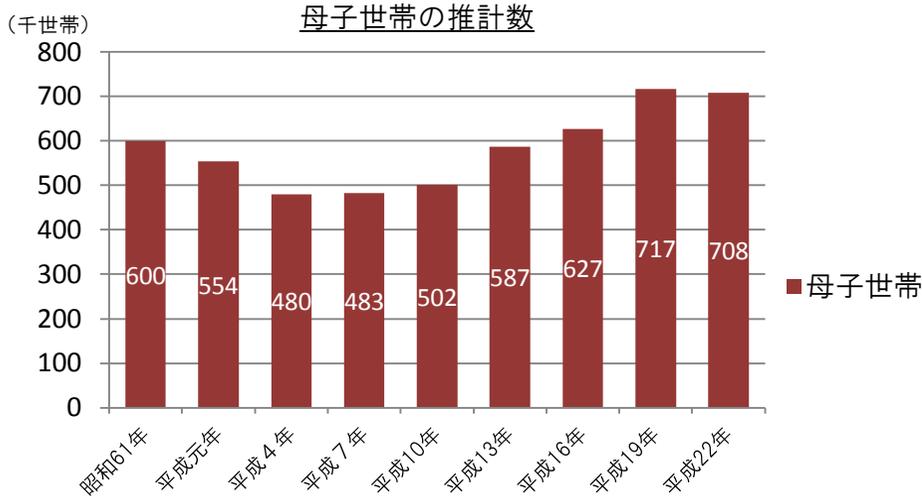
企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異なる公平なものとするべきではないか。

考え方1:被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきではないか。

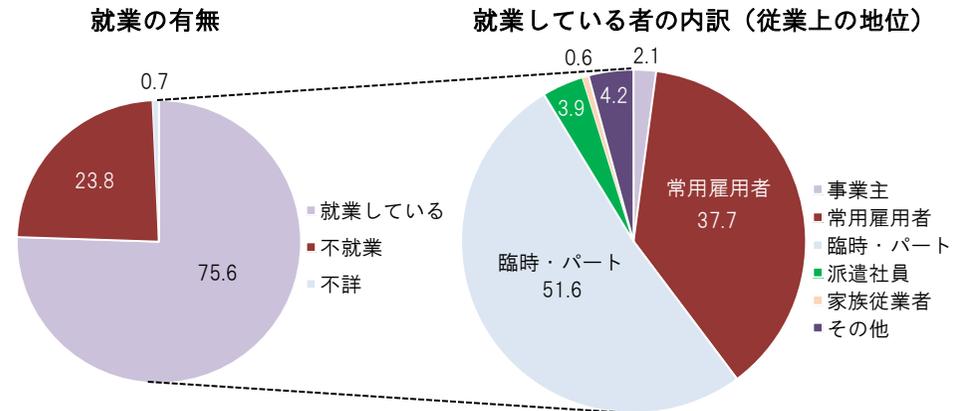
- 企業間の競争の激化を背景に、若年者を中心に非正規労働者が増加する一方で、正規労働者への転換は進んでいない。
- また、非正規労働者は、一般労働者に比して賃金が低くなる傾向にある。



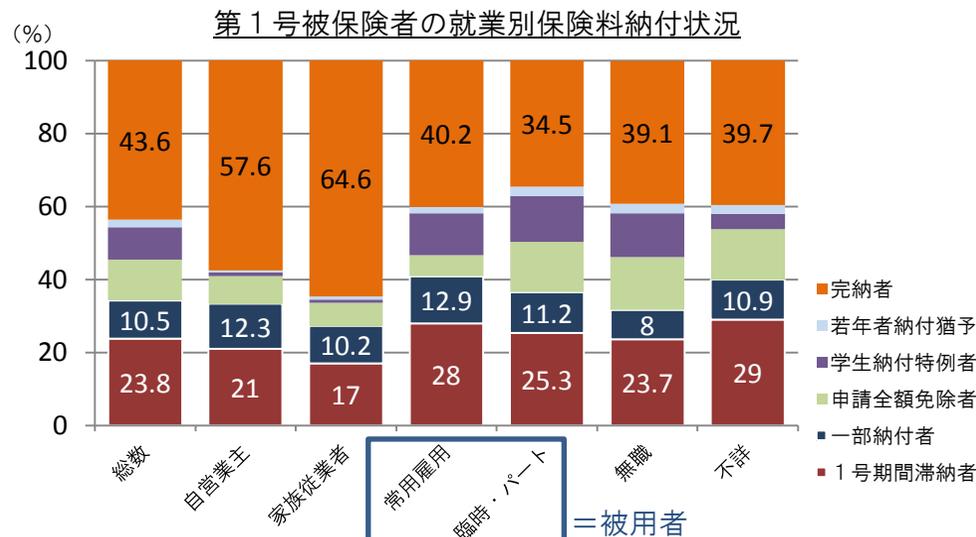
- 離婚などで単身(母子家庭)となった女性も増加しているが、特に一度退職した女性が正規労働に就くことは困難であり、多くが臨時・パートといった非正規労働に従事している。



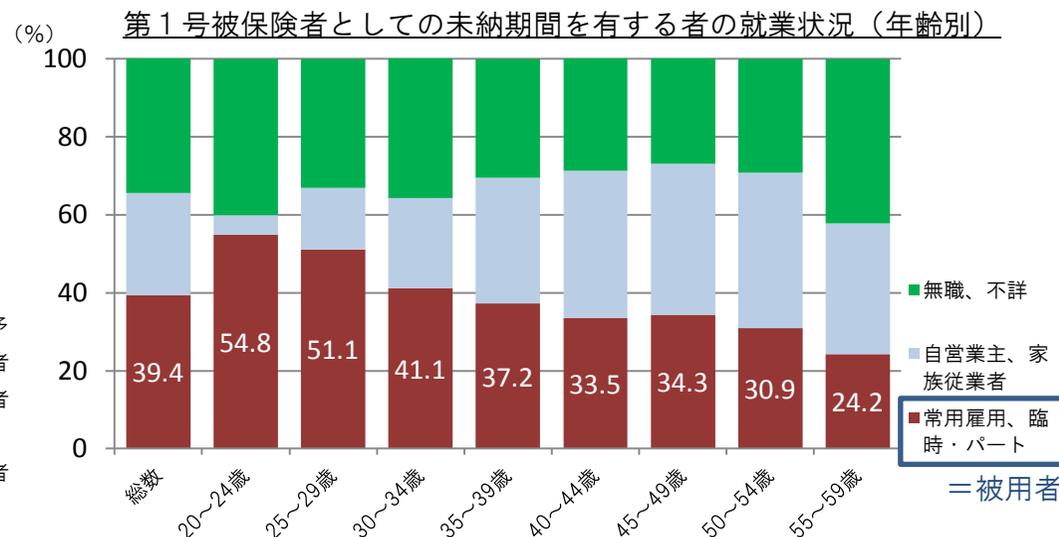
母子世帯になる前に不就業だった母の調査時における就業状況



- こうした非正規労働者には、厚生年金や健康保険の適用を受けられない者も多く、被扶養配偶者でなければ、自身で国民年金や国民健康保険に加入することとなる。そのため、平成21年時点で、国民年金の第1号被保険者の39.4%を、国民健康保険の被保険者(世帯主)の32.4%を、それぞれ「被用者」が占めている。
- とりわけ年金に関しては、厚生年金の適用を受けられず、かつ、第3号被保険者ではないパート労働者は、国民年金の第1号被保険者として保険料を納め、将来、基礎年金の給付のみを受けることになるが、一般労働者に比べて賃金が低い非正規労働者にとっては、国民年金保険料の負担感は重い。こうしたことから、第1号被保険者のうち、特に被用者である者に未納者が多い。



(出典) 厚生労働省「平成20年国民年金被保険者実態調査」第B-1表



(出典) 厚生労働省「平成20年国民年金被保険者実態調査結果の概要」表5

- この結果、現在、パート労働者として就労している若年者のうち多くの者が将来、無年金・低年金になることが、強く懸念される。
- 老後には稼得能力を喪失する被用者にとっては、基礎年金だけでは老後生活を送るのに十分ではない。一方で、パート労働者は賃金も低く、公的年金以外に自ら老後に備えることも困難である。パート労働者の老後の所得保障を確実にするためには、できる限り、所得比例型で、かつ、事業主負担も入って将来の給付が手厚くなる厚生年金の対象としていくべきではないか。

- 被用者保険では、疾病や負傷に対する療養の給付に加えて、療養のための休業や産前産後の労務に服さない期間の所得の一定程度を補填し、生活保障を行うため、傷病手当金や出産手当金を支給する。他方、市町村国保は任意となっているが、実施している保険者はない。
- さらに、被用者保険においては、被用者本人が育児休業等を取得している場合、保険料の免除措置がある。

	市町村国保	被用者保険
事業主負担	なし	あり
傷病手当金・ 出産手当金	任意(実施している保険者はない)	<u>あり(※1)</u>
育休中等の 配慮措置	なし	<u>保険料免除等あり(※2)</u>

※1 傷病手当金は、日給の2/3相当額、最長1年6か月間。

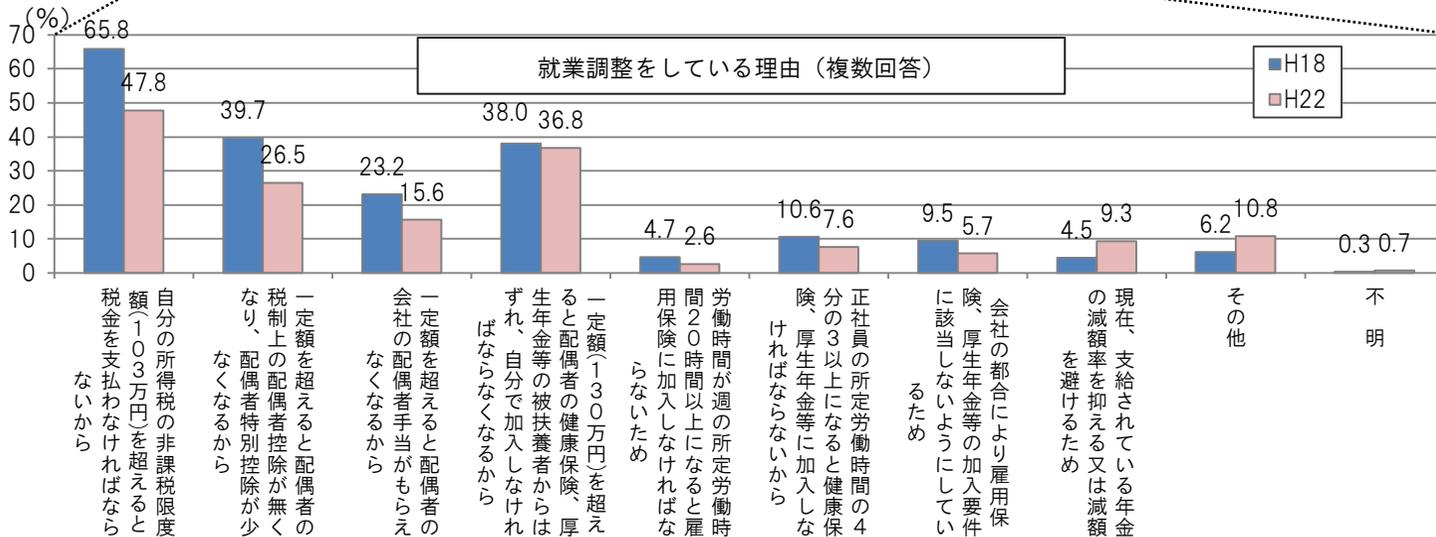
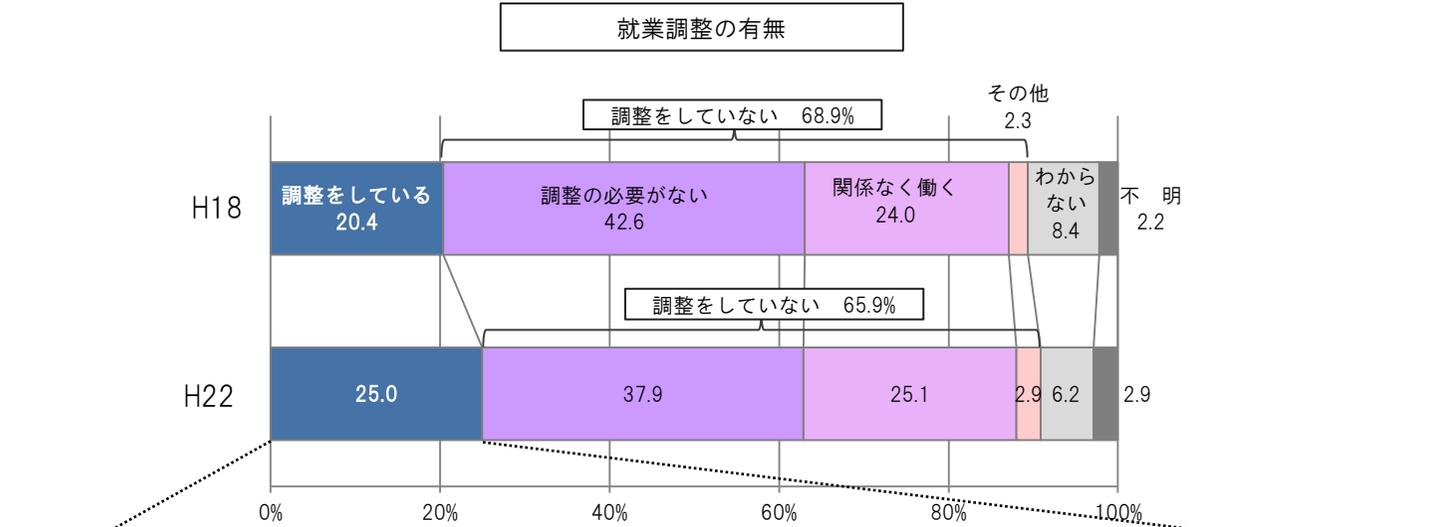
出産手当金は、日給の2/3相当額、約100日間。

※2 保険料を徴収されない期間についても、被保険者の資格に変更はない。

考え方2:社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきではないか。

○ パート労働者の中には、被扶養配偶者認定基準(年収130万円未満)を意識して、就業時間を調整している者も多い。

パート労働者(※)の就業調整に対する意識



※「パート労働者」：正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。

(出典) パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)、短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

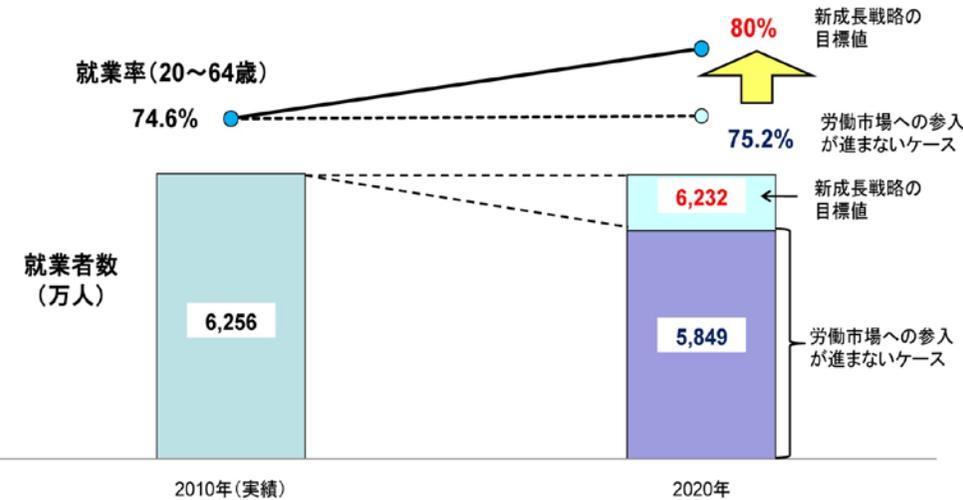
○ このような被扶養配偶者認定基準による就業調整の発生については、女性を中心としたパート労働者の能力の発揮が妨げられており、結果として、人口減少社会において貴重な労働力である女性の社会進出が阻害されている、という批判がある。

就業調整を行う者がいると…



就業者数、就業率の見通し

- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20～64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。
2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20～64歳)は、試算した就業者数(20～64歳)を2020年の20～64歳人口で割ることにより算出。

図表53 就業率の目標設定の考え方

現状

2009年就業率 **56.9%** (15歳以上)

↓ 年齢別の就業率が、現在のまま推移した場合 ↓

2020年就業率 **53.4%** (15歳以上)

※国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。試算した就業者数の合計を2020年の15歳以上人口で割ることにより、2020年の就業率を算出。

<設定されている新成長戦略の目標>

- 2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。
- 「新成長戦略」を通じた雇用創造等により、完全失業率はできる限り早期に3%台への低下を目指す。

現在の就業率56.9%(15歳以上)を維持することを目標とする

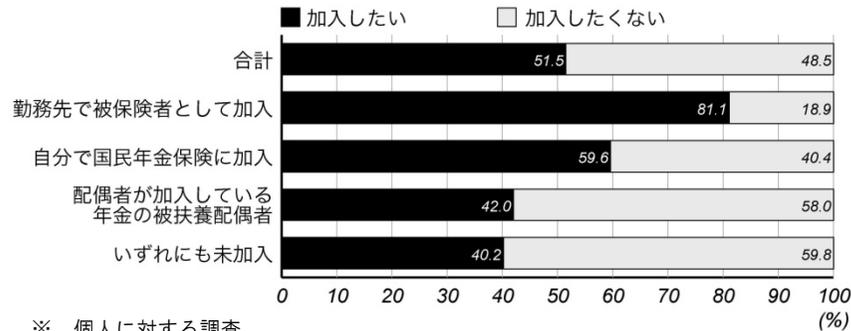
就業率の2020年目標

「新成長戦略」に盛り込まれた各施策を実施し、2020年就業率 **80%** (20～64歳) の達成を目標とする

若者(20～34歳男女)	女性(25～44歳女性)	高齢者(60～64歳男女)	その他の年齢層
77% (2009年: 73.6%)	73% (2009年: 66.0%)	63% (2009年: 57.0%)	
<p><考え方></p> <p>①フリーター約半減を目標とし、フリーターのうち非就業フリーター(失業者+非労働力人口の一部)の約半数が就業するとする。</p> <p>②失業率の低下(2009年5.8～9.0%→2020年4.1～7.0%)により就業者が増加。</p>	<p><考え方></p> <p>①非労働力人口のうち、「家事・育児」や「勤務時間」を理由として就業していない女性と「知識・能力」面で不安を持つ女性の就業希望を実現することにより就業者数が増加。</p> <p>②失業率の低下(2009年4.6～6.3%→2020年3.2～5.1%)により就業者が増加。</p>	<p><考え方></p> <p>・2000年から施行されている65歳までの段階的高年齢者雇用確保措置の努力義務</p> <p>・2013年度からの公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げ</p> <p>などの効果により、就業率上昇トレンドが2020年まで継続することを目標とする。</p>	<p><考え方></p> <p>2020年の就業率(15歳以上)が、2009年の就業率(15歳以上)と同じ56.9%となるために必要な全体の目標就業者数(6,232万人)に達するよう、性別・年齢別の各層の現在の失業者及び非労働力人口中の就業希望者の多寡に応じ、就業者数を配分。</p>

- また、パート労働者の中には、厚生年金の適用を望む者も多いという調査もある。
- 加えて、現在、厚生年金の適用を受けていない者の中には、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすと答える者も多い。

図2.11-2 公的年金保険の加入状況と厚生年金保険への加入に対する考え



※ 個人に対する調査。

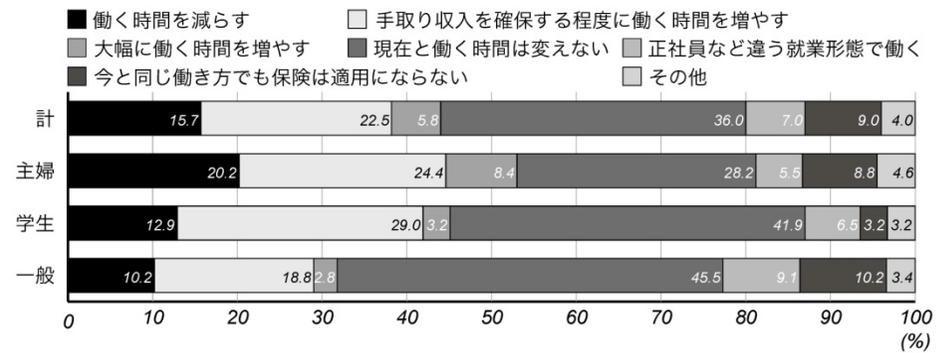
※ 種別の定義

「主婦」…結婚している女性で、パート・アルバイトで働いている者

「学生」…学生であって、学業の合間にパート・アルバイトで働いている者

「一般」…パート・アルバイトで働いている者で、「主婦」、「学生」以外の者

図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



※厚生年金保険改正後の加入要件である週20時間以上働いていると回答した者のうち、公的年金保険の加入状況の設問で、「被保険者として加入している」及び「わからない」と回答した者を除いて集計

(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所「平成19年版パートタイマー白書」2. 労働時間と社会保険 より

- 適用拡大により、新たに就業調整を行うパート労働者が一定程度いるものと考えられるが、このような社会保険の適用を望むパート労働者や、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすというパート労働者は、適用拡大による処遇改善を受けて、より長時間・長期間にわたり企業活動に貢献するようになるのではないかと。
- なお、新たな適用要件に合わせて、事業主側がパート労働者の就業時間を調整する(短くする)可能性については、かえって管理コスト等(例えば採用コスト、交代・代替要員の確保や、通勤費補助、厚生施設など、人員数に応じた費用)がかさむおそれがあることから、限定的なものになるのではないかと。

(参考) 「第3回雇用と年金に関する研究会 資料1」—企業ヒアリング結果より—

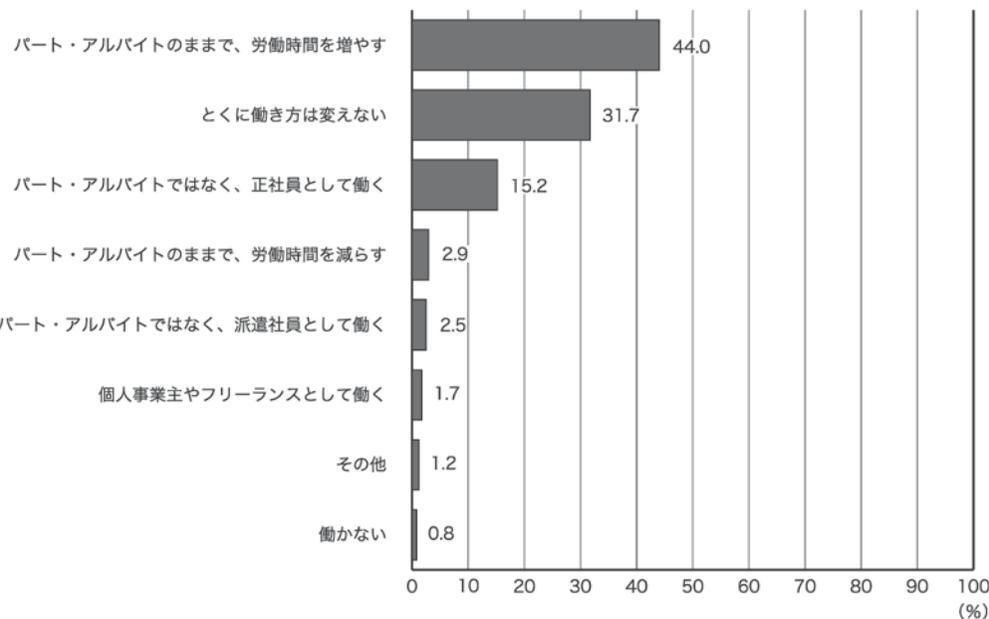
・ 所定労働時間を引き下げた(20時間未満)場合には、人員の確保が困難になること、サービス面の低下が懸念されること、1日の労働時間が細分化され勤務ローテーションが組みにくくなるといった問題が生じる。これらを考えれば、労働時間の引き下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではないと考える(C社、E社、H社)。

- こうしたことから、労働者が労働時間を抑えることを誘導するような、社会保険制度における適用要件や被扶養配偶者認定基準を見直しつつ、今まで就業調整をして保険料負担をしていなかったような者にも、被用者としての社会保険制度に加入してもらおうべきではないか。

被扶養配偶者認定基準に対する主婦パートの考え方

OECDの対日経済審査における 被扶養配偶者への措置に関する勧告

図 4.7 収入を制限する必要がなくなったら、どのように働きたいか



※ 個人に対する調査。

(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所「平成22年版パートタイマー白書」
4. 労働力としての今後の可能性 より

OECD Economic Surveys : Japan April 2011 — Chapter 5 Labour market reforms to improve growth and equity より抜粋

The government should address factors that discourage female labour force participation. (訳: 政府は女性の労働力参加を阻害するような要素を取り除くべきである) One priority is to enhance the availability of affordable and high-quality childcare, in part by integrating childcare and kindergarten (Chapter 4). A second key is to reform the tax and benefit system to remove disincentives to work by secondary earners. Spouses with annual earnings below 1 million yen (about 30% of average full-time earnings) are exempt from income tax, and can be claimed as a tax deduction by the primary earner. Many family allowances paid by firms are based on this threshold. In addition, second-earners are covered by the primary-earner's pension, health and longterm nursing care insurance, without paying contributions themselves, if their earnings are below 1.3 million yen. (訳: 家計における2番目の稼ぎ手は、年収が130万円未満であれば、保険料を自ら納付せずとも、主たる生計者の年金保険・健康保険・介護保険によって保護されることになる) A survey of married part-time workers reported that a quarter reduced working hours to avoid taxes and social insurance contributions. (訳: 配偶者のいるパート労働者の4分の1が、税金や社会保険料の負担を避けるために労働時間を削減している、とする調査がある)

...

Summary of recommendations to reform the labour market

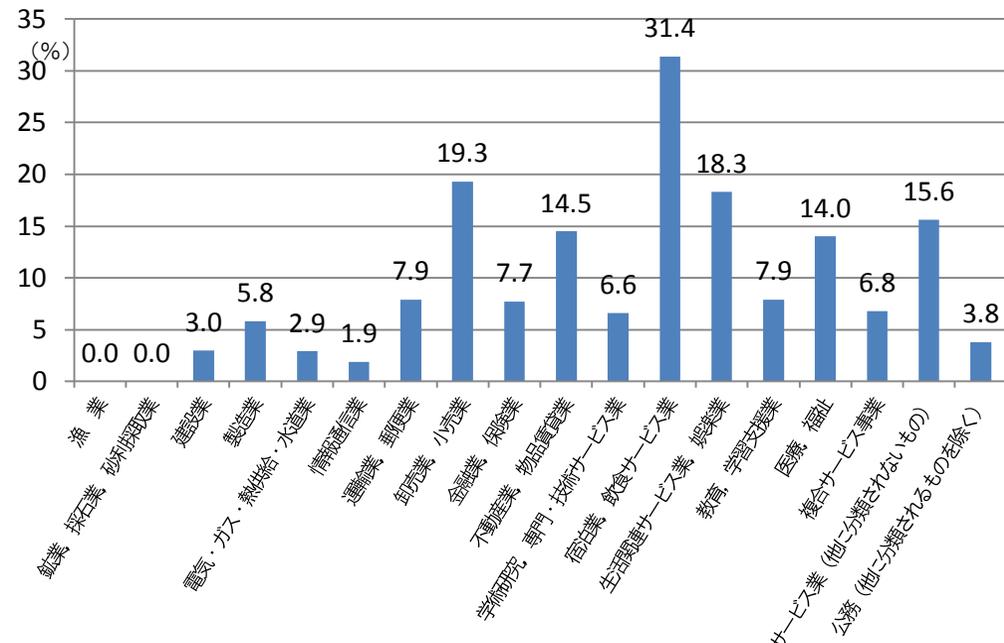
● Encouraging labour market participation of women, elderly and youth

・ Reform aspects of the tax and social security system that reduce work incentives for secondary earners. (訳: 税制や社会保障制度の、家計における2番目の稼ぎ手の労働意欲を阻害するような側面について、改革を行うこと)

考え方3:企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異なる公平なものとするべきではないか。

- 事業主はパート労働者を雇用することの利点として、社会保険料負担が軽くなることを挙げており、パート労働者を多く雇う業種の事業主は、正社員(フルタイム)を中心に雇う業種に比べて社会保険料の負担が軽く、人件費を相対的に低く抑えることができる。
- 現状、パート労働者を多く雇う業種としては、「宿泊業, 飲食サービス業」「卸売業, 小売業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」「医療, 福祉」などが挙げられる。

週間就業時間が15時間~29時間である非正規労働者が各業種の雇用者全体に占める割合 (%)



※ 非正規労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。
 ※ 雇用者全体：役員を除く。

(出典) 総務省「労働力調査」(平成22年・年平均) 詳細集計・第15表

事業主がパート労働者を雇う理由

表4 主な産業、パート等労働者の雇用理由別事業所の割合

区分	パート等労働者を雇用している事業所	雇用理由(複数回答)(単位:%)															
		学生等一般の正社員の採用、確保が困難なため	人を集めるためのため	経験・知識・技能のある人を採用したため	仕事量が増えたときに雇用が容易なため	退職した女性の再雇用のため	定年社員再雇用のため	一時的な繁忙に処する	1日の忙しい時間帯に処するため	簡単な仕事のため	IT化・サービス形態の変化による業務内容の変化のため	人件費が割安なため(業務コストの効率化)	その他	不明			
平成18年																	
パート																	
調査産業計	[61.0]100.0	12.9	29.5	18.8	21.9	7.3	8.2	23.8	39.5	36.3	2.5	71.0	3.7	1.7			
製造業	[53.9]100.0	9.7	20.7	14.9	22.9	8.9	21.0	19.8	14.9	45.4	0.5	68.7	4.2	0.6			
情報通信業	[26.6]100.0	16.7	25.0	24.7	20.6	9.4	3.5	25.1	23.9	32.0	5.4	56.5	3.9	0.8			
運輸業	[47.3]100.0	6.1	16.6	19.7	18.1	6.2	14.8	23.3	35.9	37.9	3.9	67.7	3.0	0.5			
卸売・小売業	[69.8]100.0	13.2	38.5	16.6	17.8	5.2	4.4	23.1	42.2	43.4	2.6	73.8	1.9	2.3			
飲食店・宿泊業	[91.3]100.0	22.4	43.1	8.2	34.0	3.1	3.2	37.1	70.5	42.0	2.7	78.5	0.2	2.5			
医療、福祉	[83.3]100.0	12.7	23.9	25.1	18.2	13.4	4.7	13.6	43.7	12.9	2.0	65.4	7.4	1.0			
サービス業	[48.7]100.0	9.0	24.3	19.5	22.7	8.5	11.4	29.0	27.7	36.5	1.7	65.7	7.5	2.5			
その他																	
調査産業計	[17.3]100.0	16.1	15.0	31.9	19.0	7.6	21.7	18.8	9.0	18.6	1.5	58.4	11.1	4.5			
製造業	[19.7]100.0	12.5	16.3	20.8	20.9	6.0	30.6	18.5	5.2	21.7	2.1	56.3	12.4	4.2			
情報通信業	[21.9]100.0	17.3	7.8	35.2	17.1	3.4	16.5	12.4	5.2	18.3	2.7	44.8	16.3	2.2			
運輸業	[20.7]100.0	12.7	14.0	25.5	18.1	5.6	40.4	23.2	5.8	29.9	9.1	62.5	4.1	5.6			
卸売・小売業	[15.7]100.0	14.3	17.8	41.3	11.3	8.3	13.8	18.2	14.6	19.3	0.7	58.9	8.4	5.7			
飲食店・宿泊業	[12.5]100.0	19.3	27.7	12.4	32.5	21.3	32.9	25.2	26.5	16.2	0.2	39.8	1.3	11.1			
医療、福祉	[16.7]100.0	13.0	9.7	23.9	24.3	8.8	16.8	9.7	10.1	7.0	0.0	76.1	7.7	1.2			
サービス業	[19.4]100.0	21.2	12.6	28.1	18.2	8.0	25.3	13.4	3.9	27.4	2.1	69.8	21.9	2.8			
平成13年																	
パート	[56.6]100.0	5.8	17.8	12.2	16.4	5.1	7.3	27.3	39.2	31.4	...	65.3	6.5	-			
その他	[15.3]100.0	6.4	8.1	19.8	19.6	2.5	13.5	17.3	11.0	15.7	...	57.9	13.0	0.0			

注: [] は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所の割合である。

表5 パート等労働者の人件費のうち割安だと思ふ内容別事業所の割合

区分	「人件費が割安なため」を雇用理由とした事業所	人件費のうち割安だと思ふ内容(複数回答含む)(単位:%)									
		賃金	賞与	退職金	法定福利費	法定外福利費	教育訓練費	募集費	その他	不明	
平成18年											
パート	[71.0]100.0	70.5	63.5	47.9	35.1	4.1	5.3	6.4	1.9	0.1	
その他	[58.4]100.0	64.2	70.6	54.8	18.9	4.5	7.0	3.7	2.5	0.4	
平成13年											
パート	[65.3]100.0	78.5	72.8	51.0	32.4	4.4	2.8	4.1	0.7	-	
その他	[57.9]100.0	76.4	75.6	60.3	22.6	4.8	2.0	2.7	2.1	-	

注: [] は、全事業所でパート等労働者を雇用している事業所のうち、「人件費が割安なため」を雇用理由とした事業所の割合である。

※ パート：正社員以外の労働者で、週の所定労働時間が正社員よりも短い者をいう。
 ※ その他：正社員やパート以外の労働者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者)をいう。

(出典) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成18年) 結果の概要

- 「4分の3要件」によって社会保険の適用を受けないパート労働者がいることにより、業種間でパート労働者の雇用率に大きな差がある中で、企業・産業間の競争に対して非中立的な側面が生じていることが考えられる。したがって、適用拡大によって、企業・産業間の公平な社会保険料負担の実現を目指すべきではないか。
- 一方で、企業の保険料負担の増大に対する懸念があるが、適用拡大は、企業にとって必ずしも悪影響だけを及ぼすものではないのではないか。
- まず、短期的にも、総合的に見れば、必ずしも企業にとって悪影響になるとは限らないと考えられる。
 - ・ 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報告書」
(平成19年3月6日)より抜粋

4. 適用拡大に伴う課題とその対応

(2) 企業経営への影響

- 事業主団体からは、「適用拡大によって、企業負担が極めて増大し、経営を圧迫する」との見解が相次いだ。
- また、保険料負担増分について商品やサービスの価格に転嫁して対応することについては、事業主団体から、「価格に転嫁できる世の中ではない」や「メニュー価格に転嫁すればたちまち客離れをおこし業績の悪化を招く」との見解があった。
(短期的影響)
- 短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じる。
- 反対に、適用拡大により、就業調整のための時間管理のコストやパート労働者と正社員の間での軋轢など、これまで事業主が目に見えない形で負担してきたコストが減少することから、短期的には事業主にとってコストの増加と減少の両面があると考えられる。
- また、同じ業種の事業主に対して等しく適用されるのであれば、特定の事業主だけが競争上不利になるということにはならないのではないか。

○ また、中長期的には、例えば、企業の労働生産性を向上させる可能性もある。

- ・ パート労働者は、現在、正社員に比べて職業訓練・教育が充実していないが、その要因の一つとしては、企業への貢献が短期間となるおそれから、企業側が職業訓練・教育に対して積極的でないことが考えられる。
- ・ 適用拡大によって、パート労働者の処遇が総合的に改善されることを通じて、長時間・長期間にわたり企業活動に貢献するパート労働者が増えれば、企業側が職業訓練・教育に対してより積極的になり、さらには、労働生産性の向上を通じて企業の競争力も向上する可能性が考えられる。

図13 計画的なOJTを実施した事業所(総数)

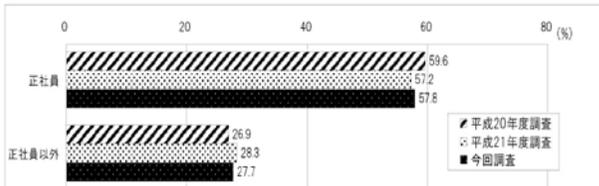


図11 OFF-JTを実施した事業所(総数)

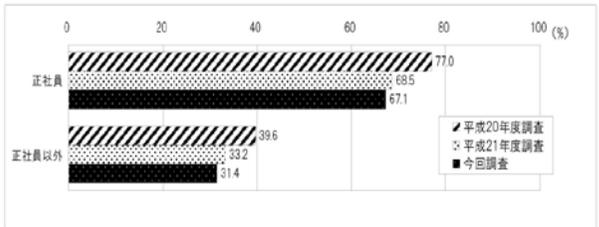


図16 人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)

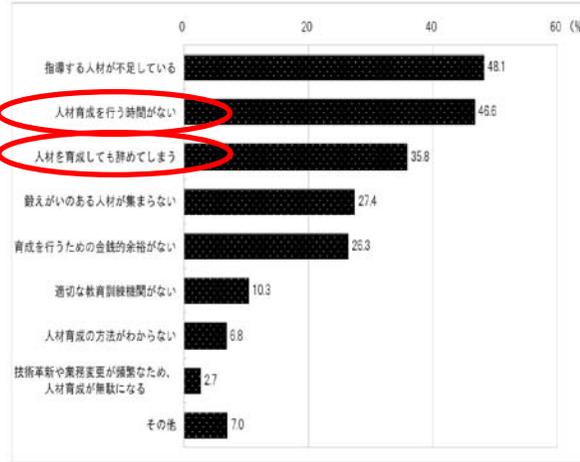
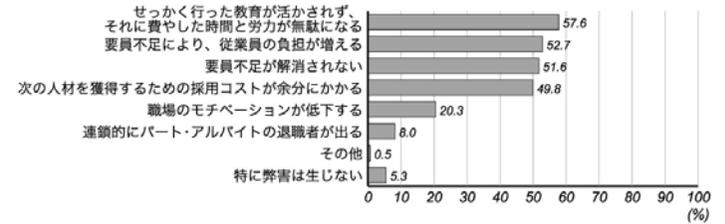


図2.9 パート・アルバイトが期待していたよりも早く辞めてしまうと生じる弊害(複数回答)



(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所
「平成21年版パートタイマー白書」
2. パート・アルバイトの勤続意識 より

(出典) 厚生労働省「能力開発基本調査」(平成22年度)結果の概要 2. 事業所調査 より

