

平成23年10月27日

## 短時間労働者への社会保険適用等に関する質問回答書

一般社団法人 日本在宅介護協会

### 質問1. パート労働者への社会保険適用のあり方について

#### ①パート労働者（短時間労働者）に対する社会保険の適用拡大の必要性についてどう考えるか。

- ・適用拡大を実施した場合、更なる就業調整の発生、もしくは就業そのものを中止（離職）するなどの影響により、利用者へのサービス提供に支障をきたす可能性があります。
- ・在宅介護の担い手であるパート職員は主婦中心（第3号被保険者）であることから、医療保険のセーフティネット機能強化ということには該当しないと考えます。また、扶養の範囲を超える方には当然のことながら社会保険に加入いただいています。
- ・この他多くの質問について申し上げますれば、介護事業者はサービス提供の対価として得られる介護報酬のみが収入源であり、サービス価格を自由に設定できるものではありません。適用拡大実施に当たっては介護報酬の見直しも同時にお願いしたいと思います。

#### ②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との考え方について、どう考えるか。（年金について）社会保険が適用されていないパート労働者のうち、特に国民年金の第1号被保険者は老後に所得が十分に確保できない可能性が強い。パート労働者を多く雇用している業種として、パート労働者の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。特に、パート労働者の中でも、若年フリーター層や母子家庭の母の老後の所得保障のあり方をどう考えるか。

- ・質問にも書かれていますが、いろいろな方々が問題点・課題等を指摘されていらっしゃると思いますが当協会もそれらの方々同様に考えます

#### （医療保険について）本来被用者保険に加入すべき被用者でありながら、地域保険に加入し、事業主が費用（保険料）の半額を負担する被用者保険の適用を受けられないパート労働者の医療保障のあり方をどう考えるか。

- ・上記①の回答のとおり、在宅介護の担い手であるパート職員は主婦中心であり、第3号被保険者です。働きかたにより扶養の範囲を超える方には当然のことながら社会保険に加入いただいています。

**③適用拡大する場合の新たな適用基準のあり方についてどう考えるか。企業の事務負担の軽減及び行政による適切な適用の観点からは、適用基準をできる限り簡潔なものにすることが適当との指摘をどう考えるか。**

・同様の認識です。

**④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との考え方について、どう考えるか。現行の適用基準による「就業調整」の発生が、働くことを希望する労働者の能力発揮や企業の生産性向上の機会を損ね、ひいては社会経済にマイナスの影響を与えている可能性について、どう考えるか。**

・年末近く（11月、12月）になると、就業調整により働く方が減少し、サービス提供に困ることも確かにあります。

・当面の現金収入を目的に就業されている方が多く、将来の保障を見越した就業では無いため、扶養範囲内で働く形は致し方ないのではないかと思います。

**⑤社会保険の適用拡大に併せて第3号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収130万円）の見直しを行うことについてどう考えるか。**

・様々な観点から検討くださるようお願いいたします。

**⑥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にすべきとの考え方について、どう考えるか。**

・業種により負担料率が異なるのは致し方ないと考えます。

## **質問2. パート労働者の就業実態・雇用管理の実態について**

**①貴業種で就業するパート労働者の職務内容や人材活用の仕組み、責任の範囲、平均的な勤続年数は、正社員と比較してどのような違いがあるか。**

・職務内容、人材活用の仕組み、責任の範囲は法人により異なると考えられますが、その違いを分析するデータを当協会では持ち合わせておりません。介護労働安定センターによる調査資料を最終頁に掲載いたします。

**②貴業種において、労働時間の長い（所定労働時間が正社員の4分の3以上で既に社会保険が適用されている）パート労働者と、労働時間の短い（4分の3未満で社会保険が適用されていない）パート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、賃金など処遇の面でどのような違いがあるか（雇用管理を分けているか）。**

- ・①の回答と同様にデータがありませんが、法人によっては労働時間の長いパート労働者のうち必要な能力を保有し、かつ本人の意向を確認した上で、責任の程度が高く賃金等の処遇においても高い仕事に就いていただくケースはあります。

**③貴業種で就業するパート労働者のうち、生計の中心ではなく、その家計における役割が補助的なものであるパート労働者の割合はどの程度か。また、生計の中心として、または中心ではないものの生計を維持する必要性から就業しているパート労働者の割合はどの程度か。**

- ・調査データ等がありませんので不明ですが、訪問介護員のパート労働だけでは、生計の中心とするほどの収入が得られないので0%だろうと思います。従い、ほぼ100%補助的な役割であろうと思います。①の回答同様、参考データを最終頁に掲載いたします。

**④貴業種において、年収が130万円に届かないよう、または就労時間が「正社員の4分の3以上」に該当しないよう、パート労働者自身が就労時間を調整するケースは、どの程度の頻度で生じているか。企業経営への影響はどうか。**

- ・法人により異なりますが、毎年11月～12月に就労時間調整によりサービス提供に影響が出る場合があります。
- ・社会保険加入により企業の負担が増えるとしても、もっと勤務していただきたいと考えている事業主も確実に存在しています。

**⑤社会保険の適用の有無でパート労働者の雇用管理を分けている場合、その理由は何か。適用拡大が実施された場合に、新たな適用基準にあわせて雇用管理や人材活用のあり方を変更することは考えられるか。**

- ・よく意味が分かりませんが、そのような雇用の管理分けを行っているのでしょうか？  
介護業界ではあり得ません。

### **質問3. 適用拡大による雇用・企業経営への影響**

**①適用拡大を実施した場合に、社会保険の適用を避けるためにパート労働者自身が新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。その際、主に就業調整を行うと考えられるパート労働者の主な属性（第3号被保険者、学生など）は何か。**

- ・これまで回答しているとおり、訪問介護員は家庭の主婦（3号被保険者）が中心で、扶養の範囲内で勤務するケースが大半であることから、相当な影響があると考えます。

**②適用拡大を実施した場合、保険料負担を避けるために就業調整を行う者が生じる一方で、より長い時間働くことを希望する者もいると考えられるが、どうか。**

- ・長い時間働くことを希望する方が増えていただければ大変ありがたいと思います。

**特に、生活を維持するために就業しているパート労働者の場合には、一般的に本人分の保険料負担が減少する第1号被保険者のみならず、第3号被保険者であっても、保険料負担による手取り減分を確保する必要性や、就業調整の必要がなくなることにより、より長い時間勤務して収入を増やすことを望む者も多いと考えられるのではないか。**

- ・長時間勤務することが可能な状況にあるのか？個々の家庭環境や家計全体の収入など様々な要因がありますので長時間勤務を望む方が多いとは考えにくい。

**③パート労働者への適用拡大が行われた場合の企業経営への影響はどうか。企業の規模や経営形態により違いはあるか。影響がある場合に、事業主は一般的にどのような対応をとると考えられるか（短期的な対応と中長期的な対応）。**

- ・パート労働者割合の高い訪問介護事業を実施している企業はより大きな影響があるものと思いますが、事業経営の見直しが必要となるほどの影響となるかは介護報酬にも因ると考えます。  
(介護報酬に反映されない場合は大きな影響があると考えます)

**④適用拡大に伴う事務負担についての影響をどう考えるか。それは、企業の規模や経営形態により違いはあるのか。**

- ・規模・形態にかかわらず大きな影響があると考えます。

**⑤医療保険の適用拡大を実施した場合には、保険者に新たな後期高齢者医療支援金や介護給付費納付金の負担が生じることや、複数事業所で適用を受ける者が増えること、健保組合財政に影響が生じることが考えられるが、こうした問題をどう考えるか。**

- ・パート労働者が主婦（第3号被保険者）中心の介護業界では質問にあるような影響はないと思いますが、就業時間調整を行う方が増えた場合は、サービス提供に影響が出る可能性はあり、事業主はもちろん、介護を必要とする方々にとっても、大きな問題であるといえます。

**⑥適用拡大を実施した場合に、事業主側が、社会保険の適用を避けるために、個別のパート労働者の希望にかかわらず、新たな適用基準以下に労働時間を抑える可能性はどの程度考えられるか。**

- ・人手が足りない状況にあって、そのようなことは全く考えられません。

**⑦適用拡大を実施した場合に、事業主側が、保険料の負担増に対応するために、直接雇用のパート労働者の人数を減らし、派遣労働者や業務請負の人数を増やすといった対応をすることは考えられるか。**

- ・上記⑥の回答のとおり。

**⑧適用拡大による負担増に対応するために、事業主側が、個々のパート労働者の労働時間を減らす代わりに、人数を増やして業務量に対応することが考えられるか。**

- ・⑥の回答のとおり。

この場合、労働市場におけるパート労働者全体の人数には限りがあること、また、雇用管理が複雑になり、かえってコスト増となることから、実際にそのような対応は難しいのではないかと考えられるが、どうか。

- ・同様の認識です。

**⑨適用拡大を実施した場合に、事業主は保険料負担増分について、当面どのように対応するか。例えば、製品・サービスの価格に転嫁するか、パート労働者に支払う賃金額を調整して対応するか、事業主の純粋な負担とするか。**

- ・事業主の負担とする以外にありませんので、実施の際は介護報酬の見直しをお願いしたく思います。

⑩適用拡大により短期的には企業の保険料負担が増加するが、中長期的には、パート労働者の処遇が総合的に改善されて定着率が高まることや、就業調整の必要性が低くなり事業主側の職業訓練へのインセンティブが高まることを通じて、パート労働者の職業能力が高まり、ひいては企業の生産性に貢献する可能性について、どう考えるか。

・そのような可能性を期待します。

#### **質問4. 適用拡大による影響を緩和する方策**

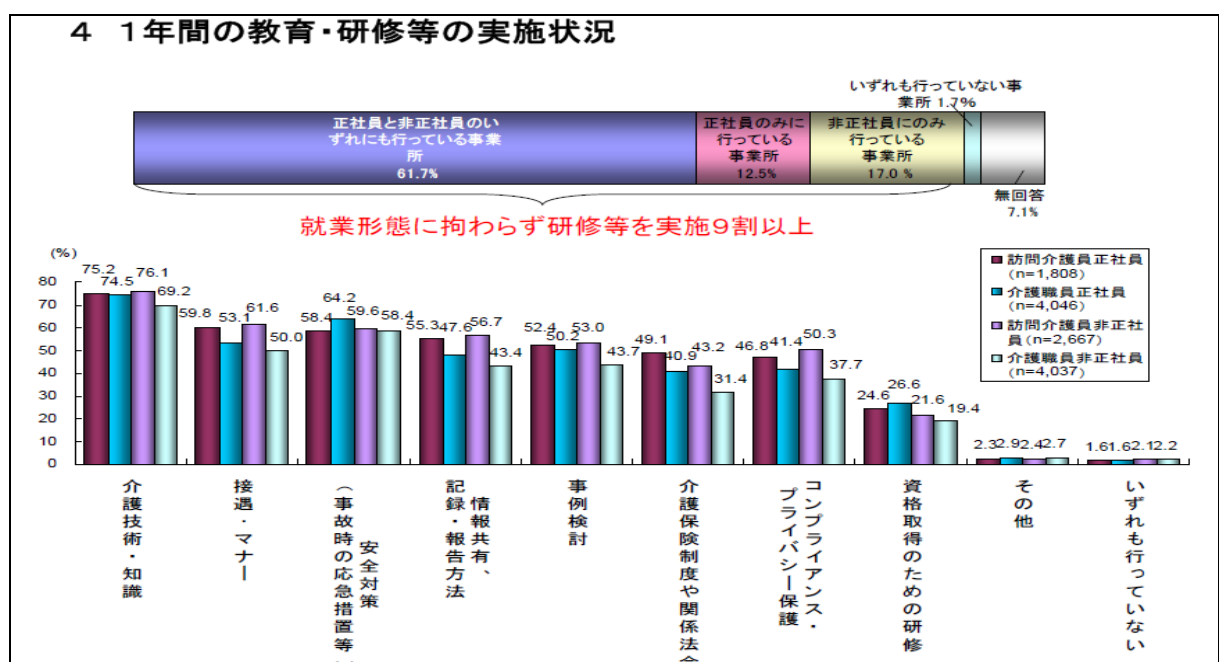
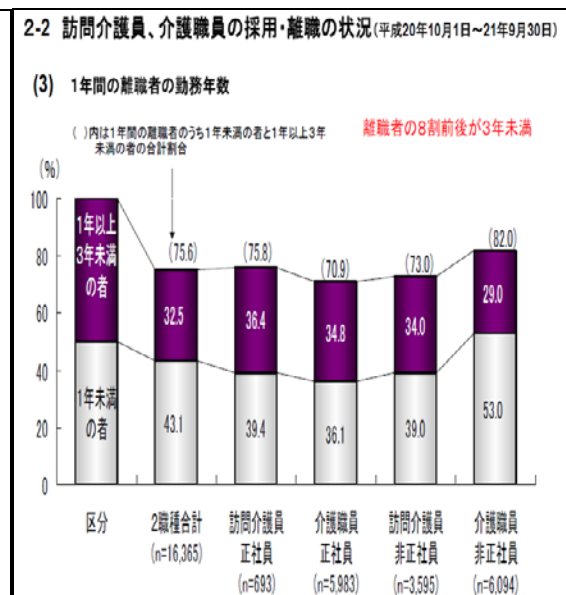
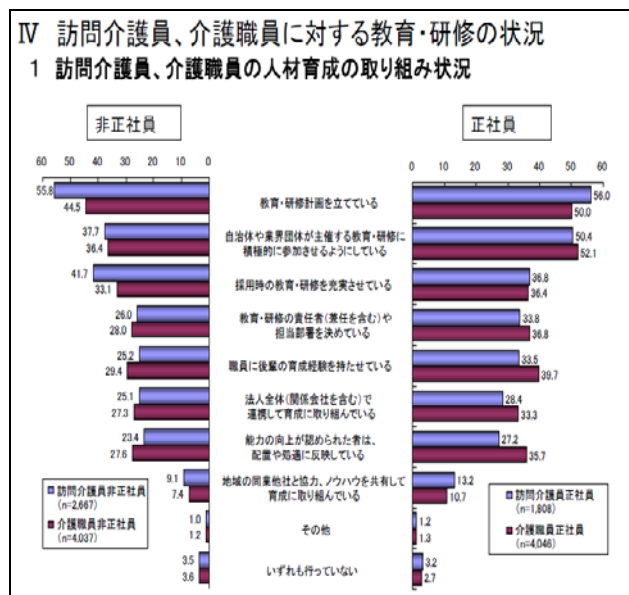
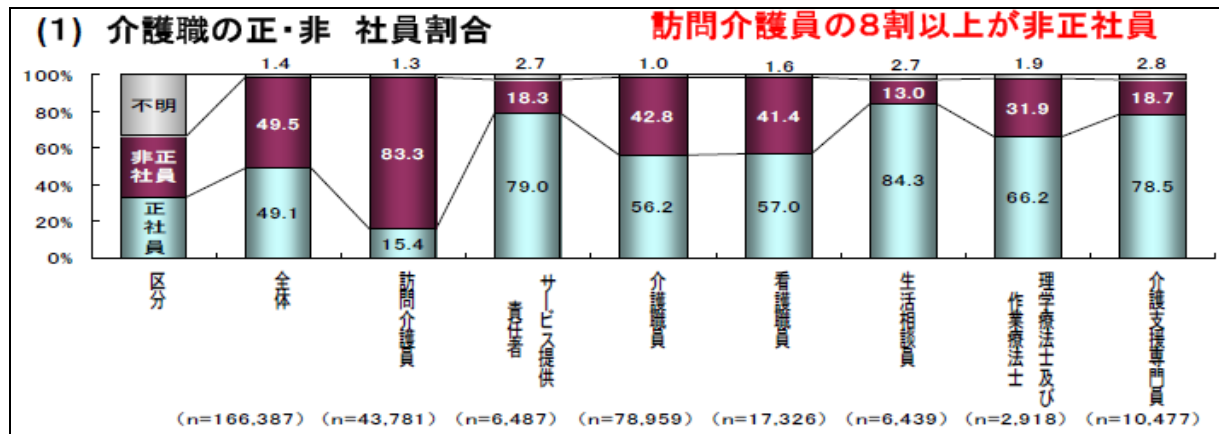
①適用拡大を実施する場合に、保険料負担の増加により企業経営に生じる影響を緩和することが必要と考えるか。その際、社会保険制度の中ではどのような方策が考えられるか。

②社会保険制度における方策のほかに、当面の負担が大きくなる業種や企業に対する雇用政策、産業政策として取り得る方策として、どのようなものが考えられるか。

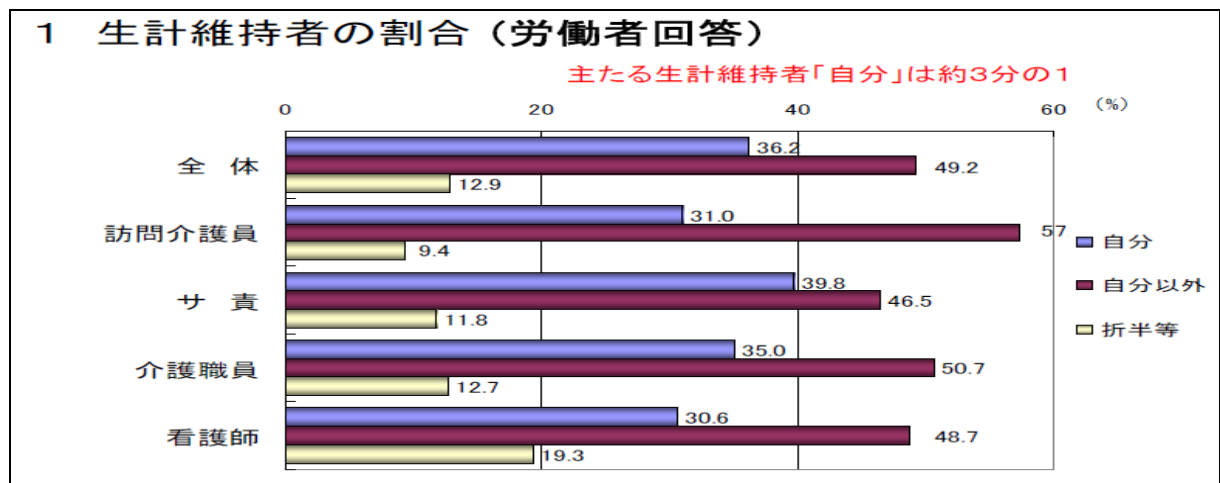
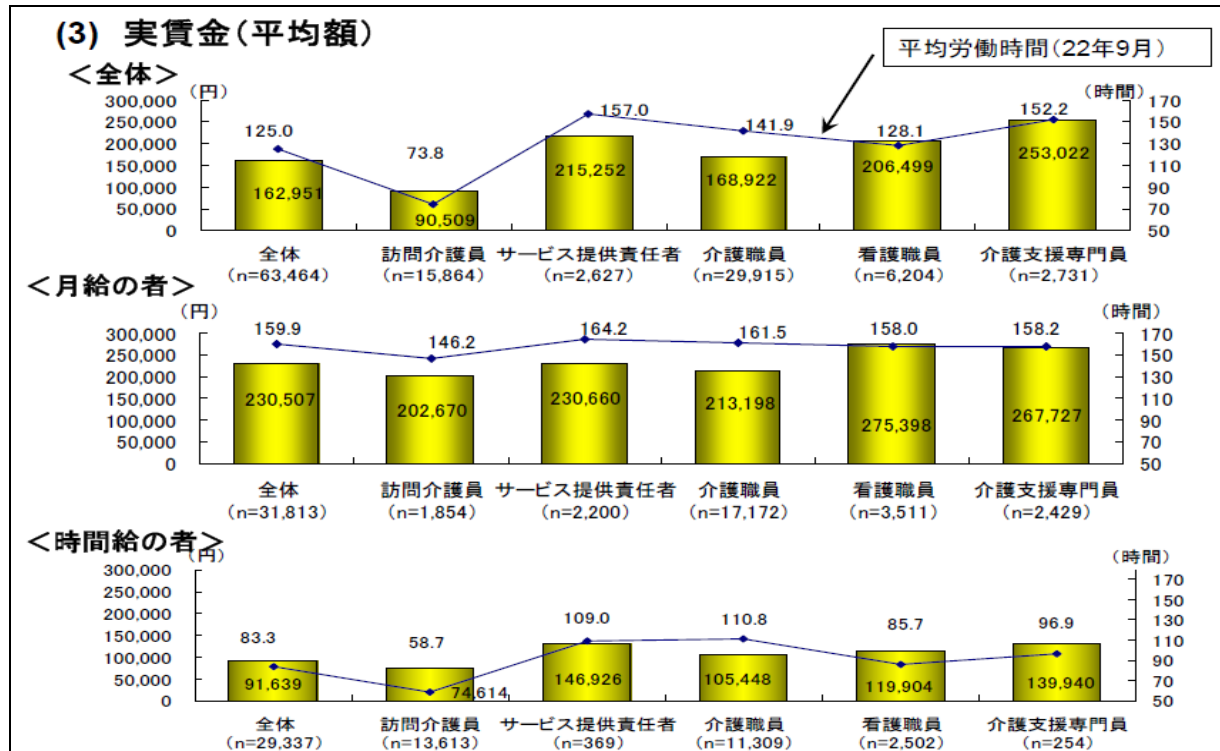
③適用拡大を実施した場合の事務負担の緩和策として、どのような方策が考えられるか。

④適用拡大を実施するまでに十分な移行期間を設けることにより、雇用管理の仕組みを見直して適用拡大による影響を緩和することができる可能性について、どう考えるか。

・上記①～④については考えを持ち合わせておりません。



質問2-③ 参考データ

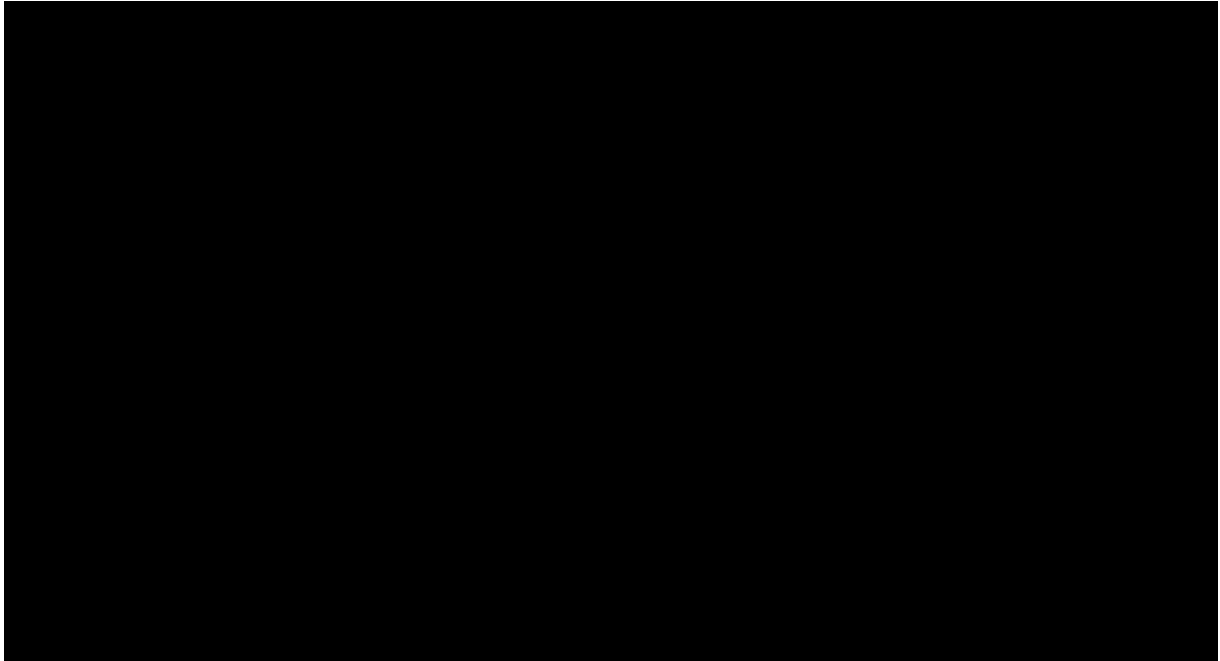


平成21年度介護労働者の就業実態と就業意識調査 介護労働安定センター



質問3-② 参考データ  
パートを選択した理由

(財団法人 21 世紀職業財団調べ)



年末の調整又は労働時間の調整の有無及び調整の理由 (財団法人 21 世紀職業財団調べ)

