

平成23年10月27日

全国乗用自動車連合会

短時間労働者への社会保険適用等に関する
 質問項目に対する回答

I 事業概況等

1 事業の概況

- ・事業者数 7,031 事業者（福祉限定事業者を除く。）
- ・労働者数 440,934 人（うち 乗務員数 376,399 人）
- ・車両数 212,952 台
- ・営業収入 19,439 億円

（注）事業者数及び車両数は平成22年3月末現在、労働者数は平成21年3月末現在、営業収入は平成20年度のデータである。

2 規模別事業者数（福祉限定事業者を含む。）

タクシー事業者は資本金3千万円以下の中小零細企業が圧倒的多数を占める。

(1) 資本金別

- ・個人企業 1,803 社（14.1%）
- ・3千万円以下 10,316 社（80.7%）
- ・3千万円超1億円以下 526 社（4.1%）
- ・1億円以上 141 社（1.1%）
- （計） 12,786 社

(2) 従業員規模別

- ・30人以下 9,614 社（75.2%）
- ・30人超100人以下 2,123 社（16.6%）
- ・100人超300人以下 868 社（6.8%）
- ・300人超 181 社（1.4%）
- （計） 12,786 社

(3) 営業収入別

- ・3千万円以下 5,071 社（39.7%）
- ・3千万円超1億円以下 1,842 社（14.4%）
- ・1億円以上3億円以下 1,785 社（14.0%）
- ・3億円超 1,389 社（10.9%）
- ・不明 2,699 社（21.1%）
- （計） 12,786 社

※平成20年度末現在

3 営業収支の状況

営業収支は、近年、赤字状態にある。

(単位：億円)

年度	15	16	17	18	19
営業収益	2,032	2,011	2,010	1,970	1,968
営業費	2,029	2,002	2,004	1,975	1,995
営業収益／営業費	1.001	1.004	1.003	0.997	0.986

資料出所：自動車会議所「自動車運送事業経営指標」

※調査数 293社（19年度は296社）

4 定時制乗務員の概要（平成22年3月末現在）

※定時制乗務員…週所定労働時間が40時間未満の乗務員をいう。

- ・定時制乗務員数は61,241人（全労働者数の13.9%）で、60才以上が約9割（87.6%）を占める。
- ・週所定労働時間が20時間以上30時間未満の定時制乗務員は約3万2千人

(1) 性別・年齢別構成

(単位：人)

	60才未満	60才以上 65才未満	65才以上 70才未満	70才以上	計
男性	6,760 (11.3)	17,538 (29.4)	25,318 (42.4)	10,119 (16.9)	59,735 (100.0)
女性	839 (55.7)	392 (26.0)	223 (14.8)	52 (3.5)	1,506 (100.0)
計	7,599 (12.4)	17,930 (29.3)	25,541 (41.7)	10,171 (16.6)	61,241 (100.0)

(2) 性別・週所定労働時間別構成

(単位：人)

	20時間未満	20時間以上 30時間未満	30時間以上	計
男性	6,880 (11.5)	31,298 (52.4)	21,557 (36.1)	59,735 (100.0)
女性	284 (18.9)	595 (39.5)	627 (41.6)	1,506 (100.0)
計	7,164 (11.7)	31,893 (52.1)	22,184 (36.2)	61,241 (100.0)

5 健康保険及び厚生年金保険が、週所定労働時間20時間以上30時間未満の労働者に適用拡大された場合の財政的影響（岩手、宮城、福島、茨城の4県を除く。）

総額 約60億円

(内訳) 健康保険 26.4億円、厚生年金保険 33.3億円

6 制度改革に対する意見

次の理由により反対する。

- イ 定時制乗務員の約9割が60才以上で、既に年金を受給している者もいるところ、これらの乗務員は改めて厚生年金保険に加入することは望んでいないと思料されること
- ロ タクシー事業は、営業収益営業利益率が-1.4%（平成19年度）の赤字状態にあり、これ以上の負担増は経営危機を招きかねないこと

II 質問項目に対する回答

1-① 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。

（回答）パート等を選んだ理由について、平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果によると、「正社員として働ける会社がないから」が23.8%を占める一方、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」、「気軽に働けそうだから」、「就業調整が出来るから」が、それぞれ50.3%、38.1%、21.7%、17.4%を占めていることからすると、過半のパート労働者は社会保険の適用を望んでいないものと思料される。

特に、年金受給者は、働きがいを求め、あるいは、生活をより豊かにするために働いている者が多いものと思料され、これらの労働者は改めて社会保険に加入することは望んでいないものと思料される。

したがって、社会保険の適用を考えるに当たっては、当該労働者の置かれた立場や意思を尊重する必要があるものと思料する。

2-① 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。

2-② 貴業種において、労働時間の長いパート労働者と短いパート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、賃金などの処遇の面でどのような違いがあるか。

（回答）定時制乗務員の職務はタクシーの運転業務であり、正規乗務員との間において、あるいは、労働時間の長短によって職務内容や人材活用の仕組み、責任の範囲が異なることは原則としてない。また、賃金は、營收の多寡に応じて増減する歩合給制が主体であり、労働時間の長短によって賃金などの処遇が異なることはない。

3-① 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は何か。

3-② 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ものが生じる一方で、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。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、(略)、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。

(回答) 乗務員の賃金は、多くの場合、歩合給制で、働き(營收)に応じて賃金が増減するところ、年金受給者の多くは支給調整(年金の支給停止)をきらい、支給停止にならない範囲でしか仕事をしない傾向もあることからすると、就業調整を行うことも考えられる。

3-③ 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)

(回答) 上記 I で見たとおり、現下のタクシー事業の経営は大変厳しく、中小零細企業を中心に経営困難に陥る企業が出るものと思料される。また、この場合において事業主は、新たに雇用する労働者について労働時間を短縮し、社会保険の適用を回避する方向で対応を図ることが予想される。

3-⑥ 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。

(回答) 現状、週所定労働時間を 30 時間未満とし、社会保険の適用を回避している事業場が少なからずあることに照らし、新たな適用基準以下に労働時間を抑える事業場はかなりの割合であるものと思料される。

3-⑧ 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。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と考えられるが、どうか。

(回答) 現状、タクシー業界は、タクシーの減車・休車を進めており、人数を増やすことは考えられない。業務量との関係から見てどうしても必要な場合には、時間外労働で対応するものと考えられる。

3-⑨ 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。

(回答) タクシーの運賃は認可制であり、製品・サービスへの転嫁は期待できない。また、パート労働者に支払う賃金は労働協約や契約により定められたもので、これを調整することは困難である。したがって、事業主の純粋な負担になるものと考えられる。

3-⑩ 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な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。

(回答) 定時制乗務員の職務はタクシーの運転業務であるところ、その多くは定年退職者で既に一定のスキルを有していることから職業訓練の必要性は乏しく、それによる生産性の向上も期待できない。

4-① 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。

(回答) 上記 I に見たとおり現下のタクシー事業の経営は大変厳しく、新たな負担に対応できる状態にはないため、適用拡大を実施するにしても施行までに十分な期間を設ける必要がある。また、定時制乗務員の多くは定年退職者であり、既に年金を受給している者もいるところ、これらの乗務員は改めて社会保険に加入することは望んでいないものと思料されることから、少なくとも既に年金を受給している者については適用を除外すべきものとする。加えて、年金受給者についても適用拡大を図る場合には、就業調整を回避するためにも 28 万円という支給停止調整開始額を引き上げる必要がある。

4-② 社会保険制度における方策の他に、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、どのようなものが考えられるか。

(回答) 現状、タクシー業界は供給過剰状態にあり、これが経営を厳しくしている根本的原因であることから、業界では現在、一昨年 10 月に施行されたタクシー事業適正化・活性化特別措置法に基づき減・休車を進めているが、法に強制力がなく、その実施が事業者の自主性に委ねられているため、はかばかしい効果を上げていない。

したがって、需要に見合った台数の実現に向け、それが可能となるような強制力のある法律の制定が望まれる。

4-④ 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。

(回答) 定時制乗務員の職務はタクシーの運転業務であるところ、その多くは定年退職者であり、以後の勤続年数は限られるもので、雇用管理の仕組みを見直す余地はない。