

関係する審議会の状況

資料No.1

労働政策審議会・労働条件分科会

① 直近の開催状況

第91回 9月14日 (水)

第92回 10月24日 (月)

第93回 11月 8日 (火)

第94回 11月24日 (木)

有期労働契約について

② 議論の状況等 (資料No.1-2) (第93回 (11/8) 以降提出資料)

「有期労働契約の在り方に関する論点 (案)」等

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

① 直近の開催状況

第 4 回 10月13日 (木)

第 5 回 10月24日 (月)

第 6 回 10月27日 (木)

第 7 回 11月 9日 (水)

第 8 回 11月17日 (木)

事業主団体及び労働組合等からのヒアリング

短時間労働者への社会保険適用を巡る現状及び論点

② 議論の状況等 (資料No.1-3)

ヒアリングにおける各団体の見解

想定される主な論点

有期労働契約の在り方に関する論点（案）

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働を含むほとんどの非正規労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないため、雇止めへの「不安」や不公正な処遇に対する「不満」が拡大している。

また、有期労働契約の利用の態様如何によっては、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善への大きな支障が生じ、その将来的な人生設計にまで悪影響を与える場合があるなどの問題も存在している。

こうした有期労働契約の現状を改善するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要性が高まっていると考えられる。

今後の議論においては、こうした観点を踏まえ、次の項目についてどのように考えるか。

1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合には締結できないような仕組みについて、どのように考えるか。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期労働契約が長期にわたり反復更新された場合においては、期間の定めのない労働契約への円滑な転換が図られるような仕組みについて、どのように考えるか。

3 不合理な「雇止め」への対応

確立した判例ルールである「雇止め法理」は、有期労働契約の更新に関して広く労使で認識を共有すべきルールとして、その内容を制定法化し、明確化を図ることについて、どのように考えるか。

4 「期間の定め」を理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者に対する処遇について、「期間の定め」のみを理由とする不合理な処遇（不利益取扱い）を禁止することについて、どのように考えるか。

5 その他必要な手続的ルールの明確化

労働契約の契約期間の設定及び変更については、労使の個別合意によるべきことを明確化するとともに、契約更新の判断基準を労働契約の内容として明確化するよう使用者に求めることについて、どのように考えるか。

有期労働契約の不合理・不適正な利用と認められうるものの例（案）
（実態、法令、裁判例等から）

- 必要以上に短い契約期間を定め、反復更新を続けること
（参考）労働契約法第 17 条第 2 項及び大臣告示第 4 条において、そのようなことをすることのないよう配慮すべき定め等がなされている。
 - 更新手続が形骸化している等により期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至りながら、有期労働契約で使用し続けること
（参考）期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められた場合には、更新拒否について解雇権濫用法理が類推適用されている（雇止め法理）。
 - 長期間又は多数回にわたり反復更新を続けた上で、単に期間の満了を理由に雇止め（更新拒否）すること
（参考）
 - 1 反復更新の実態等から雇用継続への合理的な期待が認められる場合には、更新拒否することは、解雇権濫用法理の類推適用がなされる、すなわち、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、更新拒否は認められないこととされている（雇止め法理）。
 - 2 勤続年数の分布を見ると、3 年超 45.3%、5 年超 29.5%、10 年超 11.7%。更新回数の分布を見ると、6 回以上 40.4%、11 回以上 17.7%（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査））。
 - 期間の定めがあることのみを理由として、処遇について差別的取扱いをすること
（参考）通勤手当の受給 有期 81.1%（正社員 87.3%）
（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査））
 - 使用者が、就業規則の変更により、個々の労働者の合意を得ることなく、労働契約を期間の定めのない契約から有期労働契約に変更すること
- 【※ 不合理・不適正な利用とは言えないと考えられるものの例】
- ・ 更新しないことを明示して有期労働契約を新たに締結し、当該契約の期間満了により、更新しないで雇用関係を終了すること

雇止め法理に関する主な判例の整理表

(有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告(平成12年9月)より抜粋)

事件名	契約期間	仕事の内容	使用者の説明	更新手続	更新回数	他の労働者	雇止めの可否 (※経済的事情)
1. 期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っていると認められたもの -実質無期契約タイプ-							
東芝柳町工場事件 (最一小判昭和49・7・22)	2ヶ月	基幹臨時工 ……地位の臨時性 ○仕事の種類、内容は本工と差異はない。 ……業務内容の恒常性 ……正社員との同一性 ○景気変動による需給に合わせ雇用量の調整が目的	長期継続雇用、本工への登用を期待させる言動あり。 ……雇用継続を期待させる当事者の言動・認識	必ずしも満了の都度直ちに契約締結の手続をとっていたわけではない。 ……厳格ではない手続	5~23回	希望退職以外はほとんど長期継続雇用	否: 解雇法理の類推適用(解雇権濫用の有無)+信義則
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・従事する仕事の種類、内容の点においては本工と差異はないこと ・基幹臨時工が期間満了により雇止めされた例はないこと ・採用に際して長期継続雇用、本工への登用を期待させる言動があり、労働者も期間の定めにかかわらず継続雇用されると信じて契約し、本工への登用を強く希望していたこと ・5~23回の更新時には、期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きをとっていたわけではないこと							
2. 期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とは認められないものの、雇用継続への合理的な期待は認められる契約であるとされ、その理由の一つとして相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの -期待保護(反復更新)タイプ-							
日立メディコ事件 (最一小判昭和61・12・4)	2ヶ月	臨時員 ……地位の臨時性 ○期間臨時工ではなく前作業的要素の単純作業 ……業務内容の恒常性 ○簡易な方法で採用 ○景気変動に伴う雇用量調整が目的		約1週間前に労働者本人の意思を確認していること ……厳格な手続 同一契約書の雇用期間欄に順次雇用期間を記入していること ……厳格ではない手続	5回	同時期に採用された臨時員90人中14人が臨時員として雇用継続	可一解雇法理の類推適用(解雇権濫用の有無又は信義則違反の有無) ※
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・5回にわたる反復更新 ・季節的労務や特定物の製作のように臨時的作業のために雇用されるものではないこと ・契約書に期間の更新欄があらかじめ印刷されていたこと ・臨時員就業規則上、年休、定期健康診断、予防接種等に関する規定があったこと							

3. 期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とは認められないものの、雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの
 ー期待保護(継続特約)タイプー

龍神タクシー事件 (大阪高判平成3・1・16)	1年	臨時雇 ……地位の臨時性 ○運転手 ……業務内容の恒常性		必ずしも期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きをしていたわけではなく、契約上の更新の日付が数ヶ月も後にずれ込むこともあり。 ……厳格ではない 手続	0回	自己都合退職者を除き例外なく更新 本雇運転手に欠員が生じた場合は臨時雇から補充	否ー信義則違反の有無
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・自己都合退職者以外は例外なく更新されてきたこと ・期間満了の都度直ちに新契約の手続きをとっていたわけではないこと ・臨時運転手制度導入後は、本雇運転手の欠員には臨時雇運転手で希望者の中から適宜の者を登用して補充しており、制度導入後、直接本雇運転手として雇用された者はいないこと →「雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するもの」							

5

4. 期間満了後も雇用関係が継続すると期待することに合理性は認められないもの ー純粹有期契約タイプー

亜細亜大学事件 (東京地判昭和63・11・25)	1年	非常勤講師 ……地位の臨時性 ……業務内容の恒常性 ○校務等を担当せず、他に本務・兼務を持つことは差し支えない。 ……業務内容の正社員との相違 ○雇用条件は専任教員と異なる。 ……労働条件の正社員との相違	長期間継続雇用する等の言明はない。 ……期間満了による契約終了を労働者が認識	毎年4月1日付けの辞令を4月下旬に交付(これは、毎年の金額が固定していない賃金額を記載する都合によるもの) ……厳格ではない 手続	20回		可
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・講義が恒常的に設置されていても、有期の講師の雇用は当然あり得ること ・専任教員と非常勤講師との処遇の相違(専任教員はその職務及び責任の面で全般的な拘束を受けて地位が期間の定めなく継続するのに対し、非常勤講師は限られた職務を本来短期間担当する地位にあり、大学から全般的な拘束を受けないことを前提とし、賃金等の雇用条件も専任教員と異なっていること)等から、非常勤講師の嘱託に当たっては、大学が裁量に基づき適任者を選任することを当然予定し、使用者はいつでも選任者を選任できること ・労働者はこうした契約の性質(拘束の度合い等からして使用者との結び付きの程度は専任教員と比べて極めて薄いこと)を十分に知り得たこと							

有期労働契約に関する主な裁判例
(平成23年2月3日 第84回労働条件分科会提出資料(抄))

- 東芝柳町工場事件(最一小判昭和49年7月22日) . . . 2
 - 日立メディコ事件(最一小判昭和61年12月4日) . . . 4
 - 龍神タクシー事件(大阪高判平成3年1月16日) . . . 6
 - 亜細亜大学事件(東京地判昭和63年11月25日) . . . 8
- (参考)
- パナソニックプラズマディスプレイ事件(最二小判平成21年12月18日) . . . 9

東芝柳町工場事件（昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決）
〈民集28巻5号927頁〉

（事案の概要）

Xらは、Yに契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、YはXに雇止めの意思表示をした。

Yにおける基幹臨時工は、採用基準、給与体系、労働時間、適用される就業規則等において本工と異なる取扱いをされ、本工労働組合に加入し得ず、労働協約の適用もないが、その従事する仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。基幹臨時工が2か月の期間満了によって雇止めされた事例はなく、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。Yの臨時従業員就業規則（臨就規）の年次有給休暇の規定は1年以上の雇用を予定しており、1年以上継続して雇用された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇用されている。

Xらの採用に際しては、Y側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

（判決の要旨）

原判決は、本件各労働契約は、当事者双方ともいずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたものといわなければならない、本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断に当たっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであることが明らかであって、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。

就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがってその効力も右解雇事由の存否のいかんによって決せらるべきであるが、右事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。

本件臨時従業員就業規則8条はYにおける基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条3号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、本件各労働契約が期間の終了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあったこと、Yにおける基幹臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、Xらの採用時及びその後におけるXらに対するY側の言動等にかんがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけではYにおいては雇止めを行わず、Xらもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労

働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を生じる等Yにおいて従来の取扱いを変更して右条項を発動してもやむを得ないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として雇止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。しかるに、この点につきYはなんら主張立証するところがないのである。

もっとも、前記のように臨就規8条は、期間中における解雇事由を列記しているから、これらの事由に該当する場合には雇止めをすることも許されると言うべきであるが、この点につき原判決はYの主張する本件各雇止めの理由がこれらの事由に該当するものでないとしており、右判断はその適法に確定した事実関係に照らしていずれも相当というべきであって、その過程にも所論の違法はない。そうすると、YのしたXらに対する本件雇止めは臨就規第8条に基づく解雇としての効力を有するものではなく、これと同趣旨に出た原判決に所論の違法はない。

日立メディコ事件（昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）
＜労判486号6頁＞

（事案の概要）

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYの柏工場に臨時員として雇用され、同月21日以降、期間2ヶ月の労働契約が5回更新されてきたが、Yは不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

Y柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等は行わず簡易な方法で採用を決定していた。

Yが昭和45年8月から12月までの間に採用した柏工場の臨時員90名のうち、昭和46年10月20日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。

柏工場においては、臨時員に対し、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、Xも比較的簡易な作業に従事していた。

Yは、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Yは雇止めをXら臨時員等に告知した際、柏工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

（判決の要旨）

本件労働契約の期間の定めを民法90条に違反するものということとはできず、また、5回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできないというべきである。

原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たって、次のとおり判示している。

柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反または不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。

しかし、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異がある

べきである。

したがって、独立採算制が採られているYの柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当、不合理であるということはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

そして、原審は、次のように認定判断している。

すなわち、Yにおいては柏工場を一つの事業部門として独立採算制をとっていたことが認められるから、同工場を経営上の単位として人員削減の要否を判断することが不合理とはいえず、本件雇止めが行われた昭和46年10月の時点において、柏工場における臨時員の雇止めを事業上やむを得ないとしたYの判断に合理性に欠ける点は見当たらず、右判断に基づきXに対してされた本件雇止めについては、当時のYのXに対する対応等を考慮に入れても、これを権利の濫用、信義則違反と断ることができないし、また、当時の柏工場の状況は同工場の臨時員就業規則74条2項にいう「業務上の都合がある場合」に該当する。

右原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らしていずれも肯認することができ、その過程に所論の違法はない。

龍神タクシー事件（大阪高判平成3年1月16日）

<労判581号36頁>

（事案の概要）

申請人は、平成元年一月二二日、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とする株式会社である被申請人に臨時雇運転手として雇用され、タクシー運転手として稼働してきた。被申請人と申請人とが右雇用に際して取り交わした契約書には、契約期間を平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までとする旨の記載がある。被申請人は、右契約書記載の契約期間が満了する平成二年一月二〇日、申請人に対し、解雇予告手当を支払うことにより、同日をもって解雇する旨の意思表示をした。そこで、申請人は、被申請人の従業員たる地位の保全と賃金仮払いの仮処分を求めた。

（判決の要旨）

臨時雇運転手の雇用期間については、取り交わされる契約書上は一年の期間が定められているものの、昭和五四年の臨時雇運転手制度の導入以降、自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新（再契約）されてきており、被申請人において契約の更新を拒絶した事例はない。また、雇用契約の更新の際には、改めて契約書が取り交わされているが、被申請人において、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きをとっていたわけでもなく、契約書上の更新（再契約）の日付が数か月も後日にずれ込んだ事例も存在する。

また、被申請人は、右臨時雇運転手制度の導入後においては、本雇運転手に欠員が生じたときは、臨時雇運転手で希望する者の中から適宜の者（五〇歳未満の者で、勤務成績が良好な者等）を本雇運転手に登用してこれを補充してきており、昭和五四年の右制度の導入後において、直接、本雇運転手として被申請人に雇用された運転手はいない。

申請人は、トラックの運転手として稼働していた者であるが、被申請人が田辺市ではしっかりした会社で安定した職場となると考え、被申請人に知人が勤務していたこともあり、被申請人のタクシー運転手の募集に応募した。申請人は、本件雇用契約の折、被申請人の担当者から契約書のとおり一年限りで辞めてもらう旨の話は聞かされておらず、却って、申請人と同様に期間一年の契約で稼働している被申請人の運転手らは自動的に契約を更新されていると聞知していて、申請人の場合も、当然契約が更新され継続して雇用されるものと思って稼働してきた。

本件雇用契約は、平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までの期間の定めのあるものであって、これを期間の定めのない雇用契約であると認めることはできないが、右認定の被申請人における臨時雇運転手にかかる雇用契約の実態に関する諸般の事情に照らせば、その雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、申請人において、右契約期間満了後も被申請人が申請人の雇用を継続するものと期待することに合理性を肯認することができるものというべきであり、このような本件雇用契約の実質に鑑みれば、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らして、従前の取扱いを変更して契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情が存しないかぎり、被申請人において、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らし許されないものと解するのが相当である。

そこで、本件更新拒絶の効力について判断するに、被申請人は、本件更新拒絶は、被申請人の経営不振の中での人員削減の方針の下で、たまたま最初に雇用期間が満了する申請人に対し行ったものであって、合理的な理由がある旨主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運

転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほど被申請人において経営不振に陥り、人員削減の必要に迫られていたものと一応認めるには足りないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

また、被申請人は、本件更新拒絶は申請人の勤務成績が不良であることを理由とするものであるとも主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほど申請人の勤務成績が不良であったものと一応認めることはできないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

その他、本件において、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、被申請人において従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情を一応認めるに足りる疎明はない。

そうとすれば、本件更新拒絶は、信義則に照らし許されないものというほかはなく、申請人の就労期間が一年にすぎず過去に契約の更新を受けたことがないとの点は、右の判断を左右するに足るものではない。

したがって、申請人は、本件雇用契約の更新を受け、その結果、従前と同一の条件により、平成三年一月二〇日までの間、被申請人の臨時雇運転手の地位にあるべき者といえることができる(ただし、もとより、右の更新により、被申請人と申請人との雇用契約が期間の定めのないものに転化するものではなく、また、平成三年一月二〇日の期間満了時に当然に再更新がされることにならないものでもない。)

亜細亜大学事件（昭和63年11月25日東京地裁判決）
＜労判532号63頁＞

（事案の概要）

原告Xは、昭和38年4月1日、被告Yに亜細亜大学の非常勤講師を嘱託され（昭和43年度までは辞令上は専任講師）、昭和58年度までの21年間、当初は英語を途中からヒンディー語を教えてきたが、Yは、昭和59年4月1日以降Xとの雇用契約が終了したとしてXの就労を拒否し、賃金を支払っていない。

Yは、毎年4月1日付けの辞令を交付して1年ごとに更新してきたが、辞令には月額賃金を記載することもあって、辞令交付の時期は毎年4月下旬であった。

亜細亜大学の教員には専任教員と非常勤講師とがあり、専任教員の採用に際しては相当厳しい資格条件が貸されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力があると認められる者も採用することができる。非常勤講師は専任教員と異なり大学の役職又は校務を担当することもなく、また、あらかじめ期間を定めて職任し引き続き職任する場合を除きその期間の満了によって雇用契約は終了するとされており、他に本務を持つてはならないとの制約はない（現にXは、他の2つの大学でも講義を行い、相当額の収入を得ていた。）。その他、賃金及び退職金等についても選任教員とは取扱いに差異があった。

（判決の要旨）

X Y間の雇用契約は期間が一年と定められこれが更新されてきたものであることが認められる。期間の定めのある契約が、期間の定めのない契約に転化したと認められなくとも、期間の定めのない契約と異なる状態が存在していたと認められるか、又は、期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性があると認められる場合には、解雇の法理を類推すべきであると解するのが相当である。

（講義が恒常的に設置されていても雇用期間の定めのある講師を雇用することは当然ありうることや専任教員と非常勤講師との処遇の相違等から、非常勤講師の嘱託に当たっては大学が裁量に基づき適任者を選任することを予定したものであり、Yはいつでも適任者を選任することができること、Xの拘束の度合等からしてYとの結び付きの程度は専任教員と比べるときわめて薄いものであって、XはYとの雇用契約がそのような性質のものであることを十分に知り又は知り得たことを認めた上で、）X Y間の雇用契約は、20回更新されて21年間にわたったものの、それが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異なる状態が存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性があると認められない。したがって、Yの更新拒絶につき解雇に関する法理を類推して制約を加える必要があるとはいえない。

パナソニックプラズマディスプレイ事件（最二小判平成21年12月18日）

＜労判993号5頁＞

（事案の概要）

プラズマディスプレイパネル（以下「PDP」という。）の製造を業とする株式会社であるXの工場平成16年1月からPDP製造の封着工程に従事し、遅くとも同17年8月以降はXに直接雇用されて同月から同18年1月末まで不良PDPのリペア作業（端子に付着した異物を除去して不良PDPを再生利用可能にする作業）に従事していたYが、XによるYの解雇及びリペア作業への配置転換命令は無効であると主張して、Xに対し、雇用契約上の権利を有することの確認、賃金の支払、リペア作業に就労する義務のないことの確認、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案。

（判決の要旨）

請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。上記3者間の関係は、労働者派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はない。

本件におけるYの派遣は労働者派遣法に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。そして、YとAとの間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。

XはAによるYの採用に関与していたとは認められないというのであり、YがAから支給を受けていた給与等の額をXが事実上決定していたといえるような事情もうかがわれないのであって、平成17年7月20日までの間にXとYとの間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。

したがって、XとYとの間の雇用契約は、本件契約書が取り交わされた同年8月19日以降に成立したものと認めるほかはない。

前記事実関係等によれば、上記雇用契約の契約期間は原則として平成18年1月31日をもって満了するとの合意が成立していたものと認められる。

しかるところ、期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときには許されない（最高裁昭和45年（才）第1175号同49年7月22日第一小法廷判決・民集28巻5号927頁、最高裁昭和56年（才）第225号同61年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事149号209頁参照）。

しかしながら、前記事実関係等によれば、XとYとの間の雇用契約は一度も更新されていない上、上記契約の更新を拒絶する旨の上告人の意図はその締結前から被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたとすることができる。そうすると、上記契約はあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していたとはいえないことはもとより、被上告人においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらない。したがって、XとYとの間の雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了したものといわざるを得ない。

もっとも、Xが〇労働局への申告に対する報復等の動機によってYにリペア作業を命じたものと推認するとした原審の判断は、正当として是認することができ、Yの雇止めに至るXの行為も、上記申告に起因する不利益な取扱いと評価せざるを得ないとして不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認することができる。

有期労働契約の雇止め

雇止めについて争われた裁判例を見ると、6つの判断要素を用いて当該契約関係の係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解られなかった事案も少なくありません。

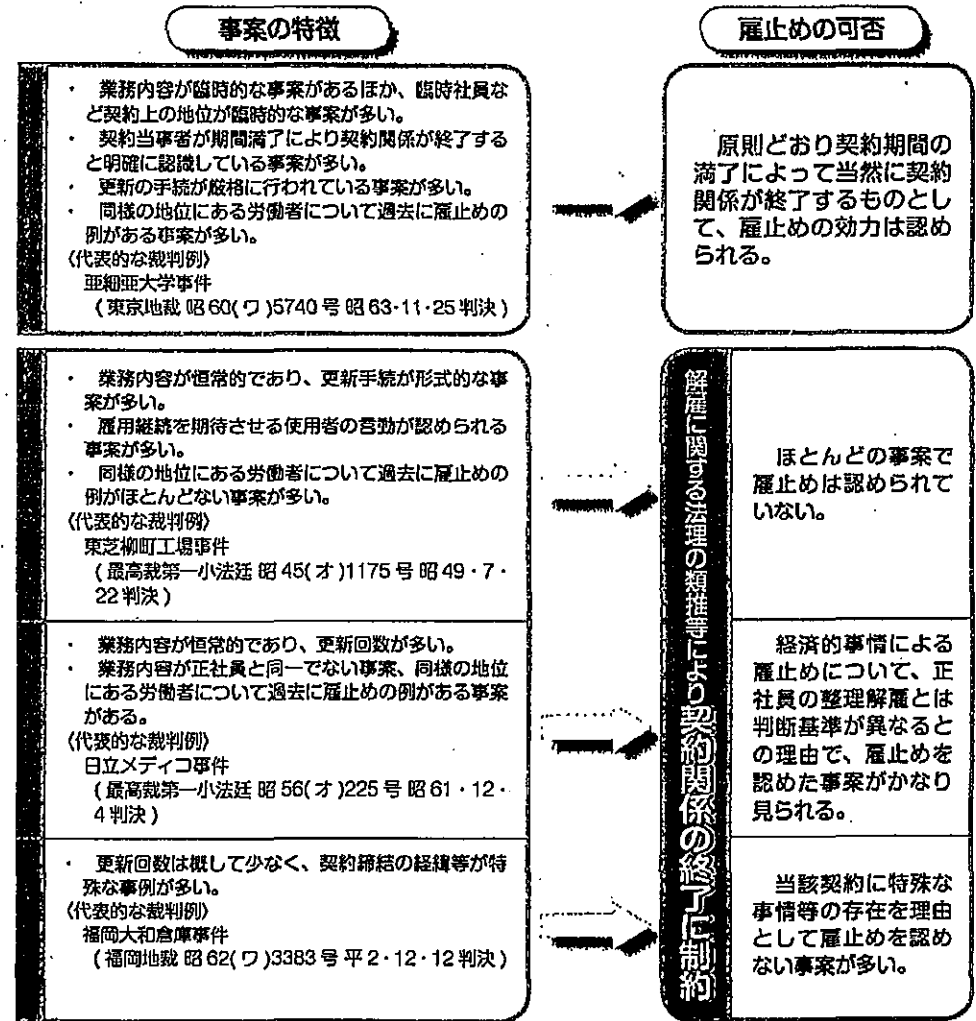
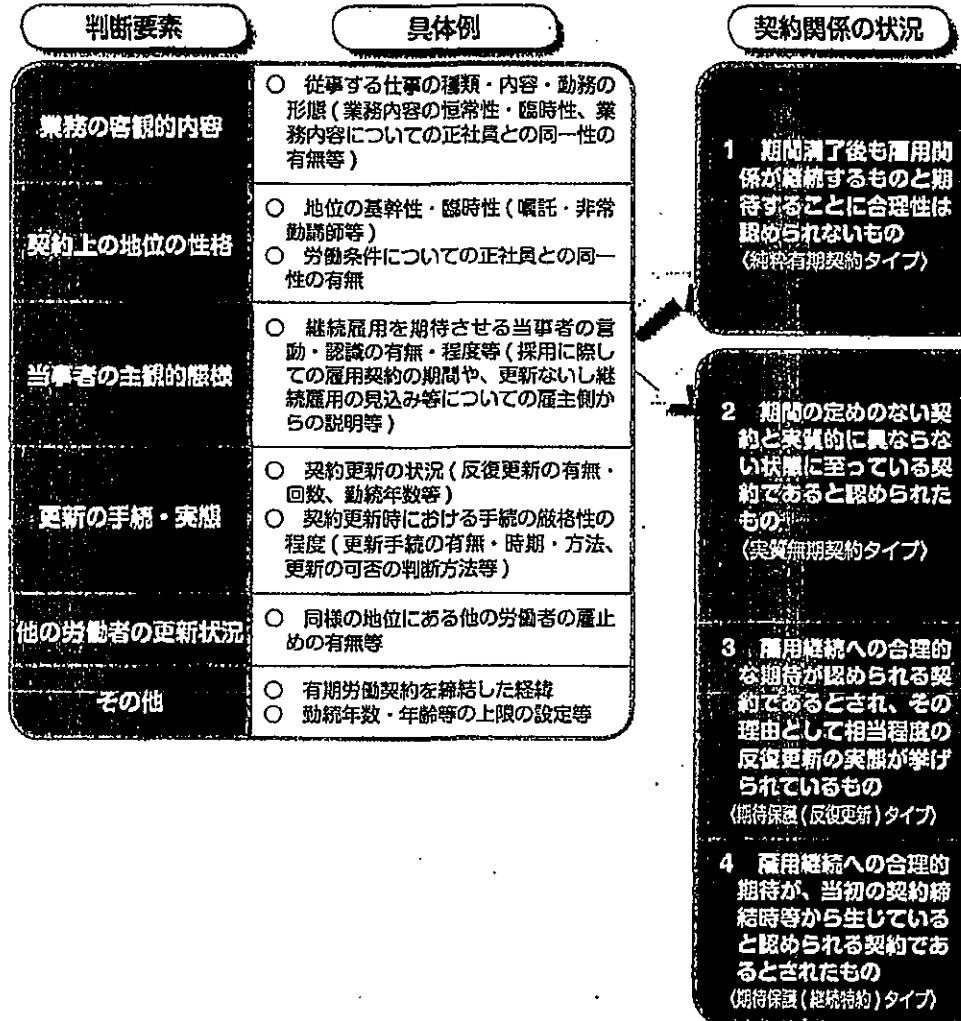
また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることが見られます。

に関する裁判例の傾向

状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認め

とができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止めの可否について一定の傾向

16



(注) 裁判例の傾向は、「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」をもとに取りまとめたものです。

期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消について

- 期間の定めの有無にかかわらず均等に取り扱うべき処遇の種類として、何を想定するか。

(処遇の例)

- (1) 通勤手当など
- (2) 教育訓練など
- (3) 退職金
- (4) 職務(業務と責任)等に密接に関連する処遇(基本給など)

(参考) 厚生労働省「平成23年有期労働契約実態調査(事業所調査)」結果抜粋

1 通勤手当がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に通勤手当がある 81.1%
- ・ 正社員に通勤手当がある 87.3%

2 正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

- ・ 正社員よりも教育訓練機会は充実している 1.3%
- ・ 一般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている 25.3%
- ・ 教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ 26.0%
- ・ 一般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない 14.7%
- ・ 教育訓練機会はほとんどない 20.0%
- ・ その他 2.1%
- ・ 不明 10.6%

3 退職金

① 退職金がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に退職金がある 11.4%
- ・ 正社員に退職金がある 82.8%

② 正社員と比較した退職金の水準(退職金がある事業所=100%)

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 0.1%
- ・ 同額程度 19.0%
- ・ 8割以上10割未満 8.9%
- ・ 6割以上8割未満 7.0%
- ・ 4割以上6割未満 12.6%
- ・ 2割以上4割未満 17.4%
- ・ 2割未満 29.6%
- ・ 不明 5.5%

4 正社員と比較した基本給の水準

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 3.7%
- ・ 同額程度 13.2%
- ・ 8割以上10割未満 23.0%
- ・ 6割以上8割未満 30.4%
- ・ 4割以上6割未満 14.5%
- ・ 4割未満 3.6%
- ・ 不明 11.6%

有期労働契約に関する議論の中間的な整理について(抄)

(平成23年8月3日労働政策審議会労働条件分科会)

1 有期労働契約の機能や実態

ウ 今後の検討における留意点

有期労働契約又は労働契約期間の定めが有する機能や果たしている役割に関する基本的な理解が労使で異なっており、有期労働契約の不合理・不適正な利用の実態についての認識も一致を見ていない。このため、今後の議論においては、これらについての共通の理解や認識の形成に努めた上で、考えられる有効かつ適切な対応の選択肢を具体的に明らかにしつつ、検討していくことが必要である。

検討に当たっては、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託等多様な呼称に分けられるほか、職務の内容や責任の程度も、正社員と同等以上の者もいる一方、限定的に取り扱われる例も多いなど、有期労働契約の活用の多様な実態を十分に考慮すべきである。こうした職務の内容や責任、就業時間の限定された働き方については、労働者の就業ニーズに合致する面もある一方で、新規学卒者等の場合にあっては、人材育成等の中長期的な課題と関連することにも留意する必要がある。

2 有期労働契約の締結及び終了

(1) 締結事由

ウ 今後の検討における留意点

締結事由の制限については、その要否につき意見の隔たりがある。今後の議論においては、現実の有期労働契約の実態・機能を踏まえつつ、有期労働契約の締結事由の制限の要否について引き続き検討していくことが必要である。

(2) 更新回数・利用可能期間、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）

ウ 今後の検討における留意点

雇止め法理は、期間の満了により契約が終了するという有期労働契約の性質について、労働者保護の観点から一定の場合に雇用を継続させるルールとして形成され、企業実務においても一定の定着をみているものの、その適用における予測可能性が低いことについては、認識が共有されている。

このため、今後の議論においては、(1)を始めとする有期労働契約の締結をめぐるルールの在り方に関する議論との関連にも留意しつつ、有期労働契約の雇用継続の見通しを改善する方策として、更新回数や利用可能期間の上限を定めること、雇止め法理の法制化を図ること等のうちで考えられる有効かつ適切な選択肢をその

要否も含め引き続き検討することが必要である。その際、上限手前での雇止めの増加が予想されることなどへの留意が必要である。

(3) 契約締結時及び終了時の手続

ウ 今後の検討における留意点

契約締結時又は終了時の明示事項として追加すべきものがあるか、大臣告示等により明示すべきとされている事項について、どの程度の具体性を求めるのか等、(1)及び(2)の検討との関連にも留意しながら、考えられる有効かつ適切な選択肢をその要否も含め引き続き検討することが必要である。

また、契約期間の書面明示がない場合等に一定の法的効果を付与することについても、実務への影響等を含めてその要否を更に検討していくことが必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において民法（債権関係）の見直しについて議論が進められており、本論点に関連するものとして、有期雇用契約の黙示の更新について規定する民法第 629 条の規定等も検討課題となっているところ、当該課題は労働政策上の課題であり労働政策審議会でも議論すべき課題であることとの認識は本分科会において共有されているが、今後の議論に際し留意する必要がある。

(4) 契約終了に際しての経済的支援等

ウ 今後の検討における留意点

(2)の更新回数・利用可能期間、雇止め法理の検討の方向も踏まえ、有期労働契約終了時の手当について更に検討を深める必要がある。

3 契約期間中の処遇や雇用管理等

(1) 均等・均衡待遇

ウ 今後の検討における留意点

有期契約労働者について公正な待遇を実現することは重要であるとの共通の認識の下に、有期契約労働者の均等待遇あるいは均衡待遇を考慮する際の比較対象となる労働者としてどのような労働者を想定し、また、どのような方法で均等待遇あるいは均衡待遇を推進するのか等について、2の各論点に係る検討も踏まえながら議論を深める必要がある。

(2) 正社員への転換の推進

ウ 今後の検討における留意点

期間の定めのない雇用へ転換することと、正社員へ転換することとの異同を考慮しつつ、その対応方策について、2の各論点との関係も踏まえながら議論を深めることが必要である。

4 1回の契約期間の上限等

ウ 今後の検討における留意点

平成 15 年労働基準法改正により選択肢として新たに認められたものも含め、1 回の契約期間が 1 年を超える契約が 1 割強存在する現状を踏まえ、当該契約について人身拘束の問題が実際に生じているか等、更に議論を深めることが必要である。

今後、当分科会として、上記 1 から 4 までの各論点を引き続き議論していくに当たっては、次の点も留意しつつ、検討を深めていく必要がある。

ルールを設ける場合に、その履行をどのような形で担保するか、例えば、民事効を持つ法規範とするのか、罰則により担保するか、行政指導を中心として履行を促す法規範とするのか等、法整備の基本的な方向性や、履行確保の手法等についてどうするか。また、手続的なルールとして設けるか、実体的な規制ルールとして設けるか等につき、留意しつつ検討する必要がある。その際、各論点の相互の関係、組合せにも留意しつつ検討する必要がある。

また、短時間労働者についてはパートタイム労働法が、派遣労働者については労働者派遣法が、それぞれ一定のルールを設けているところであるが、パートタイム労働法については、平成 19 年の同法改正法附則第 7 条に基づく検討の時期が到来しており、労働者派遣法については改正法案が国会に提出され継続審議となっている。高年齢者についても、今後の雇用の在り方に関する検討が見込まれるところである。有期契約労働者について何らかのルールを設けていく場合には、これらと適用対象が重複する部分も少なくないことを踏まえ、ルールの整合性、運用のしやすさについても考慮しつつ検討する必要がある。

当分科会は、労働契約が、労使双方にとっての価値を実現するものとして適切に運用され、労働者の職業生活の充実並びに我が国の企業、経済及び社会の発展に結びつくよう、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、引き続き議論を進めていくこととする。

事業主団体・労働組合等からのヒアリングにおける各団体の見解（概要） **未定稿**

資料 No. 1-3

（注）各団体の提出資料・発言をもとに事務局でとりまとめたもの。

論点	団体の見解
<p>（1）適用拡大に対する基本的な考え方について</p>	<p>【事業主団体】</p> <p><日本フードサービス協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・もっと根本的に適用拡大という政策のもつ性質について議論をすべき。 ・制度の抜本改革なくして適用拡大を議論することはできない。一体改革のグランドデザインの中での位置づけを説明すべきであり、適用拡大ありきとならないようにしてほしい。 ・被用者には社会保険を適用すべきという考え方は理解するが、当業界には赤字企業が多く、また、短期就労の者が多いことから、実態把握・事務手続が煩雑となるので、困難。 ・誰のために被用者年金の枠組みを拡大するのか、十分に議論すべき。 ・主婦の年金は世帯単位で夫とシェアしていけばよい。 <p><日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大には反対。年金制度の抜本改革の中で議論すべき問題。 ・母子家庭など気の毒な状況にある人たちに対して何らかの政策が必要であることは理解するが、安心社会の実現に向けては、適用拡大だけを議論するのではなく、社会保障全体で議論すべき。 ・医療保険の問題も、医療政策全体の中で議論すべき。 ・業界としてはパート労働者の能力を活用する方向で取り組んでいるし、これからも必要などころに労働力を投入していきたいとは考えているが、適用拡大は企業負担が大きすぎる。 <p><全国生活衛生同業組合中央会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大には原則としては賛成だが、会員企業の経営は厳しく、3点の懸念がある。1点目は、零細企業に重い保険料負担が課されること、2点目は、さらなる就業調整により超短時間労働者が生まれること、3点目は、超短時間労働者の増加が技能の蓄積やサービスの質に悪影響を及ぼ

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について
(続き)

すこと、である。

<全国介護事業者協議会>

- ・非正規労働者の保障が拡充されることには賛成だが、このタイミングでの適用拡大は疑問。そもそも、週 20 時間以上 30 時間未満の者は保険料を徴収するには所得が少なく、慎重に議論すべき。
- ・第 1 号被保険者でも基礎年金は受けられるのに、低所得のパート労働者まで厚生年金が受けられるようにすべきかどうかは疑問。かえって、新基準でも企業負担を受けられぬ人に不公平感を与える結果になるのではないか。
- ・国民年金には保険料免除制度もあるので、必ずしも国民年金がよくないとは言えない。

<日本人材派遣協会>

- ・適用拡大には原則賛成で、協力したいが、公平性のみならず経済への影響も踏まえて検討すべきで、現時点で賛意は示せない。派遣法の動き等、今後の有期労働の在り方と併せて議論すべき。

<全国乗用自動車連合会>

- ・過半のパート労働者は社会保険の適用を望んでおらず、その意思を尊重すべき。
- ・特に、当業界に多い、既に年金を受給しながら働いている 60 歳以上の定時制乗務員は、加入を望んでいないのではないか。

<全国ビルメンテナンス協会>

- ・適用拡大は業界の生死にかかわる。実施に当たっては、企業のセーフティーネットや経過措置をつけてもらわないと成り立たなくなるという危機感を持っている。
- ・労働者のモチベーションを高めるという適用拡大の意義は、理解する。

<日本在宅介護協会>

- ・当業界のパート労働者のほとんどは第 3 号被保険者・被扶養配偶者であり、年金・健保のセーフティーネットは既にあるため、基本的には適用拡大に反対。
- ・標準報酬月額が 98,000 円に満たないような者まで、本当に被用者としての保障をする必要があるのか、疑問がある。
- ・当業界のパート労働者には第 3 号被保険者・被扶養配偶者が多く、130 万円を意識した就業調整

**(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について
(続き)**

が年末に集中し、中小事業所を中心に人手不足が発生してしまう。被扶養配偶者認定基準を見直してほしい。

- ・被扶養配偶者認定基準に関する事業者の立場は複数あり、人手確保に支障を来さぬよう、低くすべきという立場のほか、パート労働者を集めるために被扶養の枠を広げるよう、高くすべきという立場もある。

【労働組合】

<日本サービス・流通労働組合連合>

- ・均等均衡待遇の実現のほか、多様な働き方の実現も運動方針のひとつ。同一労働同一賃金の考え方に基づいて、労働時間による差別を是正すべきであり、適用拡大は重要な課題。
- ・パート労働者が希望していないのではないかという論点については、制度が十分に理解されているかという点を十分に考慮すべき。例えば、新入社員には、事業主負担の存在を知らない者も多い。
- ・企業側も経営上の事情はあろうが、現在の状況は是正しなければならないので、必要支援策を講じながら、適用拡大を進めていくことが必要。
- ・現在、被用者でありながら国民年金に加入している者にも、十分な老後の所得保障を行うべき。
- ・第3号被保険者制度は、パート労働者の働き方を歪めており、将来的には廃止も含めて見直しを図るべき。労働時間による差別をなくしていきたい。

<UIゼンセン同盟>

- ・組合の基本方針は、業種や企業規模により働き方を左右されないようにすることにあり、すべての労働者にセーフティーネットの整備を行うことが必要。
- ・社会保険については、原則全ての労働者が適用を受けるべきであるが、適用拡大にあたり、労働時間要件や収入要件が設定されるとしても、すべての労働者に社会保険を適用していく過程にあるものであれば是認されよう。

<全日本自治団体労働組合>

- ・適用拡大は必要であり、基本的にはすべての雇用労働者に社会保険を適用すべき。

(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について
(続き)

- ・国民年金の給付だけでは介護保険の1割負担を行えず、利用を控える受給者もいるという状況。厚生年金の適用拡大により、できるだけ将来の給付を厚くすべき。
- ・医療保険に関しても、介護業界に多い女性労働者が、出産手当金や傷病手当金の受給による所得保障や育児休業中の保険料免除を受けられるようにすることで、離職を防ぐ環境を整備すべき。
- ・リーマンショック以後、もともと正社員でありながら、失業して非正規として介護業界に転職し、社会保険適用を受けられなくなるという者も増えており、適用拡大が望まれる。
- ・現行制度下では、就業調整の発生で年末に瞬間的な人手不足が生じるので、改善が必要。
- ・各業種が公平に負担することについても賛成。

<情報産業労働組合連合会>

- ・パートを適用除外にする法的必然性はないものと考えている。極めて短時間・短期間の契約であるもののみを除けば良いのではないか。
- ・社会貢献を果たしてきたパートも、厚生年金への加入を義務付けられるべき。
- ・社会全体でのリスク分散という社会保険の理念に基づけば、少子高齢化社会にあっては、なるべく多くの者に保険料を負担してもらうことが適当であり、事業主側にも適正な負担を求めたい。

【その他の団体】

<NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>

- ・パート労働者が社会保険の適用除外対象であっても、被扶養配偶者はメリットを享受できるが、シングルマザーは国民健康保険や国民年金の重い負担を強いられている。
- ・国年の免除を受けている者も多いが、こうした者は将来の年金額が少なくなってしまう。したがって、適用拡大には基本的に賛成。
- ・女性が離婚して、被扶養を外れて母子世帯に移行する際に、経済的に不安定になる例も多い。1年に25万組が離婚する中にあっては、被扶養配偶者にも社会保険適用を受けるメリットはある。

<全国母子寡婦福祉団体協議会>

- ・母子世帯の大半は独立した生計の担い手で、養育費などを賄うために就労が必須であり、社会保険に加入できるようにすべく、雇用保険並みに適用範囲を拡大していくことが必要。

<p>(1) 適用拡大に対する基本的な考え方について (続き)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金に移行すれば、保険料負担が下がり、安定した者後になると考えられる。被用者には被用者としての年金・医療保険を確保すべき。 ・同時に、年金制度への不信に対して、十分な説明をして必要性を認識してもらう取り組みや、基礎年金の最低保障機能の強化等、国民皆保険、皆年金への取り組みをしてほしい。 ・医療保険については、生計の担い手にもかかわらずパート労働者として働かざるを得ない者について、常用労働者と同様の待遇、事業主の保険料負担を受けられるようにしてほしい。出産手当金、傷病手当金という厚い保障が受けられるようになる。 ・就業調整がなくなるようにする必要はあるが、母子家庭はそれ以前の問題。就労意欲は高く、子どもの将来のため、一生懸命に働いている。企業の負担格差もなくすべき。 <p><国民健康保険中央会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業構造の変化の中で医療保険制度の一本化を目指しつつも、被用者保険との二本立てが続く現在の状況下では、被用者を被用者保険に入れることには異論はない。 ・しかし、被用者は国保では比較的高い所得階層にいるうえ、医療費も相対的にかからない者であるから、適用拡大によって国保の財政体質が悪化することが懸念される。前期高齢者及び後期高齢者医療制度の調整の影響とあわせ、市町村国保への財政影響を慎重に見極める必要がある。
<p>(2) パート労働者の就労実態について</p>	<p>【事業主団体】</p> <p><日本フードサービス協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・外食産業では、495万人の労働者を雇用しており、その88%にあたる454万人がパート労働者。 ・昭和40年代から、郊外の住宅地の幹線道路沿いを中心に展開して多様な働き方を提案し、1日4時間程度から働ける機会を、主婦や学生、フリーターに提供してきた。 ・外食産業のパート労働者の48.6%を主婦が占めている。 ・所定労働時間を見ると、週20時間以上30時間未満の者が全体の30.9%を占めている。 ・勤続期間を見ると、パート労働者の流動性は極めて高く、4割が1年以内に辞めてしまう。 ・パート労働者の標準報酬月額については、98,000円未満となっている者が63.9%を占めている。 ・パート労働者の正社員化と週30時間以上就労を推進することで、社会保険の適用を望む者は適用を受けられるようにしており、既に多くの社会保険料を負担している。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・就業調整については、パート労働者側が被扶養配偶者は認定基準内の労働を選択している。必ずしも事業主ばかりが調整を行っているわけではない。
- ・現在のパート労働者の働き方は、多様化する就業時間帯ニーズにも合致している。
- ・能力開発やリーダーシップの育成は最重要課題だが、仕事の掛け持ちや子育てとの両立を希望し、短時間就労を選択する者も多い。事業主は長く働いてほしいと積極的にアピールしている。

<日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会>

- ・パート労働者の大部分は、家計のやりくりや子どもの塾通いの費用捻出のために働いていると推察するし、そもそも、年金制度が理解困難である中で、本人たちが適用拡大を望んでいるか不明。
- ・食料品中心のスーパーマーケット業界では、12月や8月は売り上げが大きくなるなど、売り上げピークと来客数は大きく変動するので、これに従って従業員数も調整する必要がある。
- ・こうした企業側の事情と、長時間働きたいものの育児や介護のためにそれができない主婦の事情とが一致して、現在のスーパーマーケット業界のビジネスモデルが出来上がっている。
- ・パート労働者は有期雇用であり、正規労働者と同様に扱うことはできない。
- ・現状、加盟企業のパート労働者の数は、契約社員を除き、合計で2万6千人ほどとなるが、その90%以上が女性。
- ・パート労働者の半数が既に社会保険の適用を受けている。残りの大部分は3号であり、家計において補助的な役割を担っているものと考えている。
- ・女性パートには育児中の者も多く、流通業の事業主は土日祝祭日や夜間は人繰りに困っている。
- ・パート労働者が家計において主たる役割を担っているかどうかは、個別に把握しきれていない。
- ・社会保険の適用で見れば、32歳ぐらいまでは社会保険の加入率は半々、それ以降65歳まででは加入していない人が多い。
- ・主婦パートは所得税の103万円基準と社会保険の130万円基準を意識して、1月から累計収入を計算し、12月に就業調整を行う。
- ・この就業調整が、店の運営に支障を来すほどのものであることから、パート労働者には、家計において補助的な役割を担っている者が多いものと思う。

<全国生活衛生同業組合中央会>

- ・会員企業のうち、従業員5人未満の企業は70%、7人未満の企業は86.1%に上り、人件費率が高い。また、パート労働者比率は67%に達している。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・当業界のパート労働者の実態としては、学生、主婦、高齢者が多く、事業所と労働者双方の都合に合わせて就労時間が選択されており、給与支給額は低く、社会保険適用を望まない者も多い。
- ・飲食業では、昼は主婦、夕方以降は学生が主力となっている。また、クリーニングは衣替えの時期に多くの労働力が必要になる。
- ・パート労働者についてはシフト制を組むことがほとんどであり、就業時間の見通しを立てることが困難であることから、社会保険の適用は難しい。
- ・適用事業所は2割程度であるが、業種によってバラつきがある。被保険者の比率も同様の割合。

<日本人材派遣協会>

- ・派遣健保加入者は3割程度。行政通達で、派遣先事業所側も派遣労働者の社会保険加入状況を確認することもあり、適用率は80%前後と、直接雇用のパートやアルバイトよりも高い。

<全国介護事業者協議会>

- ・介護業界のパート労働者は、1号も15%いるものの、3号の方が多数。
- ・適用拡大にあたり、現在の厚生年金の標準報酬下限にあたる98,000円に月収が満たない者の数がどの程度となるかということを懸念している。
- ・週20時間以上30時間未満の働き方を選択する者の属性は30時間以上の者とは異なり、主婦や高齢者、学生が主軸で、ワーク・ライフ・バランスや就労能力を考慮して選択している者が多い。
- ・現状は、社会保険の適用を望む者は適用を受けており、適用を望まない者は適用を受けていない、というところであろう。

<全国乗用自動車連合会>

- ・タクシー乗務員の平均年齢は年々上がってきており、大阪では60歳を超え、全体でも50歳代後半が多い。定時制(短時間)乗務員も増えており、全乗務員の13.9%を占めている。
- ・そのほとんどである87.6%が60歳以上。時間別に見ると、週20時間以上30時間未満の乗務員が3万人程度。年齢別に見ると、60~70歳の人が4割強。
- ・定年退職者については通常の所定労働時間の4分の3未満で雇用して、社会保険の適用から外すという事業所もある。

(2) パート労働者の就業
実態について (続き)

<全国ビルメンテナンス協会>

- ・パート労働者の属性は、年齢では65歳以上が27.9%、55～64歳が41.5%、54歳以下が30.6%という構成。男女比では、男性が43.9%、女性が56.1%という構成。
- ・傾向としては、パートが増えて常勤が減ってきており、17年に逆転している。
- ・現状では、事業所における平均人数で、パートが201人、常勤が127人となっている。
- ・低年金・無年金で働く者も在職老齢年金を意識して就業調整している者もいるが、中には生きがいを求めて働く者や健康維持のために働く者もおり、70歳まで雇用する企業もある。

<日本在宅介護協会>

- ・処遇面の差については、パート労働者と通常の労働者との間にさほどの差はないというのが実態。
- ・ヘルパーが生計の中心となることは難しいと考えている。介護労働安定センターの調査では、ヘルパーの57%が、自分以外が生計を維持していると回答している。
- ・手取りを確保したいので労働保険にも入りたくないという労働者は多く、こうした者にも会社のコンプライアンスの観点から入ってもらっている、というのが実態。
- ・配偶者と共同で生計を維持している者のことも考えると、生計を維持する役割を果たしているヘルパーは5割になるが、共働きであるような者は、大抵、既に社会保険適用を受けている。

【労働組合】

<日本サービス・流通労働組合連合>

- ・パート労働者の意識調査で、パートとして働く理由については、「家計にゆとりを持たせるため」が53.4%、「主たる生計者として生活を維持するため」が17.4%、となっている。
- ・加えて、パート労働者は一般社員よりも愛社精神が強い傾向にあり、家計においても企業においても基幹労働力となりつつある。
- ・同調査では、社会保険に加入できないことを不満な点に挙げる者の割合は7.5%程度だが、母集団に加入者が多く含まれており、現在未適用で適用を望んでいる者は少なくないものと言える。

<UIゼンセン同盟>

- ・組合員に占める短時間労働者の割合は49%に上っている。

**(2) パート労働者の就労
実態について (続き)**

- ・週 20 時間以上 30 時間未満労働の者 600 人程度からヒアリングを実施したが、非世帯主が 85%、就業調整をしている者は 7 割程度、ということだった。
- ・一方、適用拡大の是非については、わからないとする者が 49.7%、残りのうち賛成・反対それぞれ 20%程度という状況で、年金制度に関する理解を深める取り組みが重要と考えている。
- ・厚生年金に加入したくない者の具体的理由は、「3号がよいから」が 4 割強程度を占める。

<全日本自治団体労働組合>

- ・措置の時代は日中 8 時間労働をベースにサービスをしていたところ、いまは生活に即したサービスをするよう、週 4 日以下の労働者も基幹的役割を果たしており、必要な保障をつけてほしい。
- ・解雇・倒産で転職してきている者が多いが、無資格の方がいきなり正規・常勤というのは難しい。結果的に社会保険に入れず、年金の受給資格を満たさないという者さえいる。
- ・若年層は増えてきているが、賃金が低いので、共働き世帯の者はまだしも、転職して非正規で働いているというような者の中には、より高い賃金を求めて離職せざるを得ない者もいる。
- ・介護サービスの質の向上については、教育訓練で取り組んでいるが、現場での OJT がほとんどで、教育の担い手が育ちきっていないというのが実情。社会的な支えが必要である。

<情報産業労働組合連合会>

- ・正社員とは業務が異なることが多く、人材活用の仕組みも異なる。
- ・しかし、時間外労働の発生などについては、正社員と変わらないとする者が多く、責任の範囲についてもパート労働者の 49.5%が正社員と同じと回答している。
- ・92%の事業主が、パート労働者に対して適正な社会保険適用を行っている、と回答している。
- ・パートで働く理由については、かつて「家計の補助」とする者が多かったが、2006 年に実施した調査では、43.6%が「主たる生活費」と回答している。さらに、いわゆるフルタイムパートに限れば、60.6%が「主たる生活費」と回答している。

【その他の団体】

<NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>

- ・120 万世帯の母子家庭のうち、半数近くが非正規労働者として就労している。さらに、その 3 割

<p>(2) パート労働者の就労実態について (続き)</p>	<p>は社会保険に入れていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業抑制は、女性の能力向上を抑制するほか、社会にとってもマイナス。現行制度の下で、女性は働ける業種が限られ、不安定な働き方を強いられている例も多い。 ・シングルマザーには100万円前後の収入しかない者も多い。国民年金の未加入は17.5%に上るといふ悲惨な状況。適用拡大は、シングルマザーにとって大きな意味を持つ。 ・シングルマザーが短時間就労を選択する理由のひとつに、育児負担などを考慮して、離婚後のファーストステップとしたいから、ということが挙げられる。 <p><全国母子寡婦福祉団体協議会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・母子世帯の母のうち、就労している者の割合は78.8%で下落傾向にある一方、パート労働者の比率は54.9%で増加傾向にある。その大半が短時間就労で社会保険に加入できない状況。 ・母子世帯が短時間就労を選択する理由としては、小さい子どもの面倒を見なければならず、短時間しか就労できないこと、企業側の意図によって正社員枠に入り込めないことなどが挙げられる。 ・就労する業種については、スーパー・コンビニなどのレジ・販売が最も多い。その他に多いものとしては、介護、製造、事務、調理、飲食、配達と続く。 ・母子世帯の意識としては、子どもが小さいからという理由がある人以外は、長時間就労を望んでいるのが実態。
<p>(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について</p>	<p>【事業主団体】</p> <p><日本フードサービス協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大は、手取り収入の確保のために被扶養配偶者として働くことを望み、保険料を徴収されるなら退職するという者の就業機会を損ない、地域経済に打撃を与える。 ・パート労働者の多くは、適用を望んでおらず、8割が反対している。年金はあてにならず、手取り収入を確保したいと考えている。 ・週所定労働時間20時間まで適用拡大が行われれば、厚労省が試算している400万人の対象人数のうち、100万人が外食産業に及ぶ。 ・パート労働者の適用拡大への反対理由は、「夫の年金があり、手取りが減少するのが嫌」が60%程度、「将来の年金はあてにならない」が45%、「少しでも収入を増やしたい」が40%。

(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について (続き)

<日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会>

- ・適用拡大によって発生する社会保険料負担は家計を圧迫するだろう。
- ・企業側もデフレ経済下で厳しい状況にあり、事業主負担が急増すれば就業時間や従業員の採用を調整せざるを得なくなる。
- ・適用拡大が行われれば、パート労働者はさらに就業調整をする可能性がある。

<全国介護事業者協議会>

- ・適用拡大をしても、新たな就業調整が発生するなどの悪影響ばかり大きくなるのではないか。
- ・適用拡大により、就労時間の選択が二極化することが想定されるので、配慮措置が必要。

<日本人材派遣協会>

- ・事業主と労働者の双方にとって、社会保険の脱退と加入の繰り返しは面倒であるはず。

<全国乗用自動車連合会>

- ・タクシー業界のパート労働者には年金受給者が多く、適用拡大が行われれば、在職老齢年金が適用され、望まない者まで適用されるという矛盾が発生する。

【労働組合】

<日本サービス・流通労働組合連合>

- ・適用拡大によってパート労働者がさらなる就業調整を行うのではないか、という点については、被用者全員に被用者保険を適用していく過程で発生するというものであれば、是認されるのではないか。

<UIゼンセン同盟>

- ・適用拡大には総論は賛成であると言えるが、細部に課題も多く、事業主が指摘する企業経営への課題は労働者にも影響する。税、医療、年金を全体でどう負担するかという議論を深めるべき。

<p>(3) 適用拡大のパート労働者の働き方に対する影響について (続き)</p>	<p><全日本自治団体労働組合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業調整は、年末に特に発生しており、サービス低下をひきおこしている。 ・独身の40～50代のパート労働者も多いが、こうした者は訪問介護の主力であり、社会保険の適用拡大によって生活の安定が図ることが必要。 <p><情報産業労働組合連合会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く理由を「主たる生活費」と回答した者の場合、半数近くが正社員を希望しており、概ね、パート労働者であっても、就業調整はせず社会保険適用を受けたいとする者が多いと考えるべき。 <p>【その他の団体】</p> <p><全国母子寡婦福祉団体協議会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大がなされれば、遺族年金や傷病手当金といった面で、パート労働者が享受できる保障が拡大される。
<p>(4) 適用拡大の企業経営に対する影響について</p>	<p>【事業主団体】</p> <p><日本フードサービス協会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・外食産業は、労働集約型の産業であり、人件費率が高く薄利しか得られない産業。それでも多くの雇用を受け入れてきているので、適用拡大は、企業を赤字・倒産に追い込みかねない。 ・加盟企業のうち、上場企業でも粗利は0.5%から1%程度しかなく、70社中13社が営業赤字、25社が赤字決算。適用拡大で、14社が営業赤字、39社が赤字決算になると試算している。 ・居酒屋やファストフードのこれまでのビジネスモデルでは、雇用創出、消費経済への貢献を図ってきている。適用拡大が行われれば、このビジネスモデルが崩壊してしまう。 ・外食産業は、食料生産・食品加工・運輸業と、1～3次をまたぐ産業で、市場規模は24兆円を超えている。また、肉や野菜、米などの大部分を国内供給に依存しており、8兆円規模の国内農業需要を担っている。したがって、適用拡大は日本の農業や関連産業に影響を与えることが必至。 ・地方の中小店舗の雇用も懸念材料。コスト削減の手段がなく、つぶれるしかない。業界全体で

**(4) 適用拡大の企業経営
に対する影響について
(続き)**

- 400万人程度いるパート労働者のうち、100万人程度が適用拡大の対象となってしまう。
- ・現状、16万人が加入する健康保険組合に対し、さらに10数万人が新たに加入することとなるが、保険料収入より経費の方が大きくなり、行き詰まることが想定される。
- ・適用拡大が行われれば、アウトソーシングは国内から国外へと逃避してしまう。
- ・デフレの影響を強く受けており、負担を商品に転嫁するために値段を上げた途端に客が来なくなってしまう。現在の利益の大部分が、適用拡大による負担増でほとんどゼロになってしまう。
- ・協会企業は厚生年金と健康保険合計で3,000億円程度の負担増になると見込んでいる。現在、業界全体の利益が小さく、顧客にコストを転嫁せざるを得ない。転嫁できなければ撤退しかない。

<日本チェーンストア協会・日本スーパーマーケット協会・日本百貨店協会>

- ・当業界では高齢者雇用を多く受け入れており、近年、高齢世代を退職再雇用で短時間労働者とし、現役社員への世代交代を行うための意識改革を行うシステムを構築してきたが、適用拡大が行われれば、このシステムを見直さなければいけない。

<全国生活衛生同業組合中央会>

- ・材料費を削れば客が離れてしまうので、労働コストを削るしかない。
- ・社会保険料を払えるか払えないかという瀬戸際にある企業も多く、適用拡大が行われれば社会保険廃業ということもありうる。

<全国介護事業者協議会>

- ・介護業界は労働集約型の産業で、海外に労働力を求める産業もある中でも国内雇用を担っているというのに、費用負担をこの業界に押しつけるのはどうか。
- ・適用拡大による負担増については、公定価格制度をとっている以上、価格転嫁が難しく、基本的には全て企業負担となってしまうので、配慮してほしい。
- ・訪問介護事業では、時間単位で介護報酬がつくこともあって多くの社員が時間雇用となっており、こうした者にまで適用拡大が行われれば、負担増の幅が大きい。

<日本人材派遣協会>

- ・適用拡大の結果、就業調整が起これば、社会保険料の負担者は増えず、企業の労働力確保にも支障が出て、日本の競争力低下や海外への産業の逃避を招くおそれがある。ひいては新卒市場にも

<p>(4) 適用拡大の企業経営 に対する影響について (続き)</p>	<p>影響が出かねない。</p> <ul style="list-style-type: none">・週 20 時間以上 30 時間未満労働の者には離職者が多いことを考えると、事務負担も大きい。 <p><全国乗用自動車連合会></p> <ul style="list-style-type: none">・週所定労働時間 20 時間まで適用拡大された場合、業界全体で 60 億円の負担増となる。・現在、労働条件の改善のために減車を進めており、全国で 2 万数千台を減車もしくは休車している。乗務員になるべく高い給料を支払おうとしているが、経済低迷や震災の影響から厳しい状況であり、この負担増は重い。・中小零細事業者にとっては経営への影響も大きい。 <p><全国ビルメンテナンス協会></p> <ul style="list-style-type: none">・適用拡大が行われれば、個人請負化が進み、雇用が壊れることも懸念される。現在でも、法令違反をして従業員に国民年金加入を強いる企業もあり、協会としては指導しつつも苦慮しているところ、これに拍車がかかるおそれがある。 <p><日本在宅介護協会></p> <ul style="list-style-type: none">・適用拡大がなされれば介護報酬だけの対応で足りるのか、というところを憂慮している。なお、報酬については介護保険の分科会で検討していただいている。 <p>【労働組合】</p> <p><日本サービス・流通労働組合連合></p> <ul style="list-style-type: none">・影響緩和策については、具体的なアイデアは持ち合わせていないが、緩和措置の有無は適用拡大の前提にはならない。 <p><UIゼンセン同盟></p> <ul style="list-style-type: none">・個人の就業調整以上に企業の雇用調整の可能性に留意する必要がある。事業主は、社会保険料の負担増分について、現在の経済状況で商品価格に転嫁することは困難なので、企業負担の増大が賃金への転嫁が起こるのではないか。
--	--

**(4) 適用拡大の企業経営
に対する影響について
(続き)**

- ・医療保険制度においては、高齢者医療に関する財政調整があり、各保険者が被保険者数に応じた負担を行う構造になっているので、業種によっては、適用拡大により過大な負担を強いられるおそれがある。
- ・流通業にはパート労働者が多いが、これは業界の発展の経緯によるところがあり、悪意によるものではないので、必要な経過措置を設けてほしい。

<全日本自治団体労働組合>

- ・適用拡大による事務負担は現場でも大変だということは事実だが、それで事業に影響が出るということはないのではないかと。
- ・適用拡大によって事業主側が労働時間を抑制する可能性については、介護業界が労働力不足の状況にあることから、考えにくい。
- ・派遣や業務請負にするということも、考えられない。派遣は、直接雇用の人数が減れば介護報酬も下がるほか、単価が高い。業務請負は、法制度上不可能。
- ・適用拡大に伴う費用への事業主の対応として、雇用調整は、サービス低下につながるので考えづらい。さらに、従業員数に最低基準が定められているため、人員を削るということもやりづらい。
- ・結局、事業主の保険料負担増に対する対応としては、サービス維持のためにも、基準をまもりつつ、事業拡大を行うしかないだろう。

<情報産業労働組合連合会>

- ・雇用調整によって直接雇用が減ることを心配している。もともと、工事関係の一人親方は個人請負だが、この個人請負がオペレーターや清掃まで拡大するのではと懸念している。

【その他の団体】

<全国母子寡婦福祉団体協議会>

- ・適用拡大による事業主の保険料負担増は、細切れ雇用や雇用機会削減といった雇用調整を招く恐れがあるので、雇用政策も併せて行ってほしい。

(5) その他

【事業主団体】

＜日本フードサービス協会＞

- ・総務省の報告によると70万の未適用事業所は既にフリーライダーとなっており、こちらの対策が先決。
- ・国民年金保険料の代行収納には協力していきたいと考えている。
- ・社会保険料控除の存在は、パート労働者の負担軽減に貢献するものではあっても、企業の負担軽減には貢献しない。

＜全国生活衛生同業組合中央会＞

- ・廃業が多い理由については、不況で客が来ないことのほか、跡継ぎがいないことも挙げられる。不況下で経営の見通しが立たず、なおさら跡継ぎが減ってしまっている状況。また、料金の過当競争も大きな理由の一つ。
- ・大企業と異なり、シェアを守るのに苦勞している。パート労働者を使いたくても使えない、というところさえある。

＜全国介護事業者協議会＞

- ・130万円の被扶養配偶者認定基準の引き下げについては、年末の就業調整を減らせるし、処遇改善にもなるので、賛成したい。
- ・支援策については、税制面での優遇が上げられる。人件費率が高く経常利益が少ないので、人件費率が低いところとの扱いを変えてほしい。

＜日本人材派遣協会＞

- ・適用拡大に際しては、事務負担も考慮して、可能な限りシンプルな基準を設定してほしい。
- ・判断が分かれにくい透明性のある基準が設けられれば、事務負担は軽減されるだろう。

＜全国乗用自動車連合会＞

- ・女性乗務員を増やしていかないと、特に地方部は労働力が不足してしまうという問題意識はある。ただ、厚生年金の適用よりも、2種免許取得や、被扶養配偶者認定基準の方が大きなハードルになっていると考えている。女性の働きやすい労働市場形成は歓迎する。

(5) その他 (続き)**<全国ビルメンテナンス協会>**

- ・特に公的部門において、社会保険料が払えるような発注金額を出してほしい。最低賃金を超えない発注金額が出るケースがあるが、公的部門がこのような矛盾したことを行えば、民間も追従してしまうので、改善してほしい。

<日本在宅介護協会>

- ・資本力がない小さな事業所では、顧客側・労働者側双方のニーズに合わせるために、短時間労働者の活用が必要。

【労働組合】**<日本サービス・流通労働組合連合>**

- ・未適用事業所対策も十分に行うことで、すべての被用者が被用者保険の恩恵を受けられるようにしていくべき。
- ・労使交渉によって社会保険適用の基準を下げる例は承知していない。社会保険適用は、企業負担が重く、組合も法定外まで負担しろとは言えないので、適用拡大という制度的な対応が必要。

<UIゼンセン同盟>

- ・130万円の被扶養配偶者認定基準については、将来撤廃することを前提に、65万円程度まで引き下げるのが妥当。5人未満事業所へ適用を拡大することも必要。
- ・企業負担については、なるべく、全体で広く負担を吸収するようにして、労働者に不利益が及ばないようにほしいと思う。企業負担は特に膨大なもので、緩和することが必要だろう。
- ・適用拡大による影響緩和策については、労組としては、収入水準の確保を前提とすべく、短期的な負の側面を緩和する措置が必要であると考えており、具体的には、5年程度の保険料減免措置を講じることが考えられる。
- ・労使交渉による社会保険適用対策については、個別の労組において、非正規社員の契約更改時に、週30時間以上の就労を希望する者の支援をしているほか、グレーゾーンにある者については適用がなされるよう取り組んでいるが、いずれも長時間労働を望む者への対応が中心。
- ・負担緩和策のひとつとして、雇用管理のコンピュータのコストなどを補助して、労働者への負担

(5) その他 (続き)

がかからないように配慮するといったことが考えられる。

<情報産業労働組合連合会>

- ・適用基準の在り方について、30 時間や 20 時間といった基準を設ければ、必ず、その基準に少しだけ満たない者が生じるが、こうした者を適用除外とする理由があるのか、疑問である。
- ・適用拡大した場合の激変緩和策については、企業規模を考慮して中小企業に対して実施するに限らず、パートの多い大企業にも配慮することが必要であると考えている。
- ・労使交渉による社会保険適用対策については、残念ながら、情報労連の調査では明らかになっていない。しかし、大手の組合では、雇用保険の適用要件である 20 時間を超えたら社会保険を適用させる、という取り組みをしているところもあるとのこと。

【その他の団体】**<NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ>**

- ・片働きの優遇は、離婚時に大きなリスクを残す。先進国で日本だけがM字カーブのある国。子育てと就労の両立を促進し、他人に生活を委ねる必要のない制度を構築して、離婚時の悩みも軽減されるようにすべき。

<国民健康保険中央会>

- ・適用基準の在り方については、短時間労働者への説明の観点からも、また、現場の混乱を避けて保険料の徴収や給付を確実にを行うためにも、できるだけ簡単なものとすべき。
- ・適用拡大に合わせた被扶養配偶者認定基準の見直しについては、給付は改善しないにもかかわらず新たに国保保険料を負担する者が発生するおそれがある。これまでの引き上げ過程とは別の考え方で変更するのであれば、丁寧な説明が必要。

想定される主な論点

○ 厚生年金・健康保険の適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

- ・週の労働時間について、平成19年法案では雇用保険と同様の20時間を適用基準とし、一体改革「成案」でも「例えば雇用保険並びにまで拡大」となっているが、どう考えるか。
- ・雇用保険では適用の要件を31日以上の雇用見込みとしているが、どう考えるか。
- ・生計の中心ではなく、その家計における役割は補助的なものであるようなパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・生活の中心が労働者であるとは言えない昼間学生であるパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・厚生年金の受給資格を満たしている60歳以上のパート労働者をどのように位置づけるか。等

○ パート労働者の雇用への影響にどのように配慮するか。

- ・企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、パート労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりするのではないか。
- ・パート労働者が、保険料の負担増を避けるため、新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）に移行するのではないか。
- ・パート労働者の処遇面（給与等）に与える影響はどうか。等

○ パート労働者が多く就業する企業への影響にどのように配慮するか。

- ・「企業規模」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・「業種」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・企業の事業主負担の激変緩和策の必要性について、どう考えるか。
- ・小規模の事業所について、社会保険の適用事務が多大な負担にならないか。
- ・負担の大きい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ことが考えられるか。等

○ その他

- ・厚生年金の標準報酬の下限（現行月額 98,000 円）を維持するか、それともパート労働者の収入実態を考慮して引き下げるか。引下げ後の下限は、新たに適用となるパート労働者のみに適用するか。
- ・新たに適用となるパート労働者の被扶養配偶者を、第 3 号被保険者として取り扱うべきか。
- ・国民年金保険料を負担する場合（第 1 号被保険者）との負担と給付のバランスをどう考えるか。
- ・第 3 号被保険者・被扶養配偶者の認定基準（年収 130 万円）についても、見直しが必要ではないか。
- ・パート労働法による均等・均衡待遇の推進等、他の非正規雇用関係施策との整合性はどうか。
- ・現行の厚生年金・健康保険の適用対象、および新たに適用対象となる事業所・従業員に対する適用の徹底をどう図るか。

（医療保険関係（一部再掲））

- ・特に医療保険では、被扶養者の保険関係の適用を維持するために被扶養者の認定基準を引き上げてきた経緯をどう考えるか。
- ・2 以上の事業所で働くパート労働者の適用、徴収業務に与える影響はどうか。

（参考 1）

医療保険では、被保険者によって生計を維持されている被扶養者の疾病等は、被保険者にとって経済上の負担となることから、被保険者の生活の安定のために、被扶養者についても保険給付を行ってきた。

（参考 2）医療保険における家族の給付割合について

国民健康保険では、世帯員（家族）の給付割合が、昭和 34 年から昭和 42 年まで 5 割、昭和 43 年以降、7 割であるが、健康保険では、被扶養者の給付割合が、昭和 18 年から昭和 47 年までは 5 割、昭和 48 年から昭和 55 年までは 7 割、昭和 56 年から平成 14 年まで、被扶養者の入院の給付割合が 8 割

(外来は7割)であり、国民健康保険と健康保険で家族の給付割合に差があった。

(参考3) 2以上の事業所で勤務する者の適用の取扱い(現行)

2以上の事業所で勤務する者がそれぞれの事業所で被保険者の要件を満たす場合、被保険者が加入する保険者を選択した上で、それぞれの事業所での報酬月額を合算した報酬月額に対応する標準報酬月額にその加入した保険者の保険料率を乗じて保険料を算出し、それぞれの事業所がその報酬月額をベースに按分して、保険料を納付する。

・適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

医療保険では、どの制度に加入しても同じ医療給付が受けられる中で、事業主が費用(保険料)の半額を負担する範囲という観点から、どう考えるか。

また、被用者保険の被保険者は現金給付(傷病手当金、出産手当金)を受けられるという観点から、どう考えるか。

(参考)健康保険の事業主負担の性格

- ・健康保険の事業主負担は、被保険者の健康保持が事業主にも一定の利益がある、業務外の疾病にも事業主が一定の責任を有する、労使協調による健保組合の管理等を理由に位置づけられてきた。
- ・現在でも短期保険は、長期間の制度設計に基づく長期保険よりも、企業単位での労使協調による運営の要素が強い(保険料率や事業主負担割合が企業・組合によって異なる)。

・地域保険に、本来被用者保険に加入すべき被用者が多く加入している現状をどう考えるか。

・保険者の負担増をどう考えるか。

適用対象を拡大することによって増加する保険者の負担をどう考えるか(被用者保険の保険者(保険集団)がカバーする範囲という観点から、どう考えるか)。

等